



Warszawa, dnia 20 czerwca 2022

Szanowna Pani

Marzena Okła-Drewnowicz

Zastępca Przewodniczącego Sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
Sejm Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Przewodnicząca,

działając w imieniu Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce (AmCham) oraz jej firm członkowskich, w związku z przyjęciem przez Radę Ministrów Projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw i skierowaniu go do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, przekazujemy stanowisko firm członkowskich AmCham w sprawie Projektu. Wierzymy, że przyczyni się ono do wypracowania jak najlepszych rozwiązań dla pracodawców i pracowników, a także sprawnego funkcjonowania i rozwoju rynku pracy.

[Uwagi firm AmCham do Projektu Ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw](#)

1. Przepisy dot. ekwiwalentu i ryczałtu

Proponowane przepisy rozszerzają zakres kosztów, które pracodawca będzie miał obowiązek pokryć, w stosunku do obecnych obowiązków w tym zakresie w przypadku telepracy. Oprócz obowiązku zapewnienia pracownikowi narzędzi pracy i pokrycia kosztów ich naprawy czy eksploatacji, pracodawca będzie miał obowiązek pokryć także koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁴ § 1 pkt 2) Kodeksu pracy).

Przepisy nie regulują w sposób jednoznaczny, że pracodawca ma pokryć koszty powstałe w związku z wykonywaniem pracy zdalnie, na przykład związane ze zwiększonym zużyciem energii elektrycznej w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Wątpliwości budzi w szczególności obowiązek pokrycia kosztów usług telekomunikacyjnych, gdyż w wielu przypadkach pracownik nie będzie ponosił dodatkowych kosztów związanych np. z wykorzystaniem prywatnego telefonu komórkowego czy Internetu do pracy zdalnej. Uzasadnione byłoby doprecyzowanie, że obowiązek pokrywania kosztów zużycia energii elektrycznej czy usług telekomunikacyjnych obciąża pracodawcę w zakresie, w jakim w związku z wykonywaniem pracy zdalnej, pracownik musi ponieść zwiększone koszty (np. w związku z koniecznością posiadania szybszego Internetu, jeżeli jest to niezbędne do świadczenia pracy).

2. Przepisy dot. jednostronnego polecenia pracownikowi pracy zdalnej

Nowelizacja przewiduje możliwość jednostronnego polecenia przez pracodawcę pracy zdalnej w ograniczonych przypadkach: (I) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, oraz (II) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i

higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej (projektowany art. 67¹⁹ Kodeksu pracy). Naszym zdaniem powyższy przepis zbyt wąsko opisuje przypadki, w których praca może być świadczona zdalnie. Ustawodawca powinien uwzględnić również inne szczególne potrzeby pracodawców, np. możliwość polecenia pracy zdalnej w razie awarii w zakładzie pracy. Przykładowo awaria prądu czy Internetu z reguły nie będzie uniemożliwiać zapewnienia BHP w zakładzie pracy, a w takiej sytuacji czasowe polecenie pracownikowi wykonywania pracy zdalnie do czasu usunięcia awarii pozwalałoby na uniknięcie przestoju.

Dodatkowo, warunkiem polecenia pracownikowi pracy zdalnej ma być złożenie przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że pracownik posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Wymóg uzyskania uprzedniego oświadczenia pracownika, jeszcze przed wydaniem mu polecenia pracy zdalnej, jest nieuzasadniony i w praktyce trudny do realizacji, biorąc pod uwagę, że polecenie pracy zdalnej może nastąpić w szczególności w razie wystąpienia nagłych i nieprzewidzianych zdarzeń. Uzasadniona byłaby zmiana wskazanego przepisu i wskazanie, że pracodawca wydając polecenie wykonywania pracy zdalnej, jednocześnie informuje pracownika o prawie do odmowy wykonania polecenia, jeżeli pracownik nie posiada warunków lokalowych lub technicznych do wykonywania pracy zdalnej.

Ponadto pojawia się wątpliwość czy złożone oświadczenie wyłącza odpowiedzialność pracodawcy za prawidłową organizację miejsca pracy. Na tym tle pojawiają się również wątpliwości związane z uregulowaniem zasad kontroli pracy zdalnej. Zgodnie z przepisami Projektu ustawy kontrola pracy zdalnej, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, prowadzona jest na warunkach uzgodnionych z pracownikiem. Tym samym ustawodawca nie wprowadził ram do ustalenia zasad takiej kontroli, przenosząc te kwestie na indywidualne ustalenia między pracownikiem a pracodawcą. W niektórych sytuacjach wypracowanie satysfakcjonujących zasad kontroli może być trudne, a brak jasnego uregulowania powyższych kwestii może zniechęcić niektórych pracodawców do tej formy organizacji pracy.

3. Przepisy dot. okazjonalnej pracy zdalnej

Nowelizacja dopuszcza możliwość wykonywania pracy zdalnej w sposób okazjonalny w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (projektowany art. 67³³ Kodeksu pracy). W praktyce oznacza to, że pracownik mógłby wykonywać pracę zdalną w ten sposób średnio jedynie przez dwa dni w miesiącu.

Wielu pracodawców już obecnie umożliwia pracownikom, którzy co do zasady wykonują pracę w zakładzie pracy, wykonywanie pracy również zdalnie za zgodą przełożonego. Wprowadzane przez pracodawców zasady korzystania okazjonalnie z pracy zdalnej z reguły nie ograniczają aż tak mocno uprawnienia do korzystania z pracy zdalnej i pracownicy w razie potrzeby mogą wykonywać pracę zdalną częściowo. Większe znaczenie niż wymiar dni pracy zdalnej ma to, czy taka praca ma charakter regularny, np. praca jest świadczona zdalnie

codziennie lub przez część dni pracy w każdym tygodniu lub miesiącu, zgodnie z ustalonym harmonogramem.

Dodatkowo proponowane przepisy nie umożliwiają ustalenia liczby dni, w jakich pracownik może wykonywać pracę zdalną, na poziomie danego zakładu pracy w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym. Uzasadnione byłoby, aby Kodeks pracy określał jedynie górną granicę wymiaru pracy zdalnej, po przekroczeniu której stosuje się wszystkie przepisy dot. pracy zdalnej.

4. Przepisy dot. miejsca wykonywania pracy

Nowelizacja zakłada, że pracą zdalną jest praca w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika (projektowany art. 67¹⁸ Kodeksu pracy). W uzasadnieniu do projektu wskazano jednocześnie, że: „pracownik, który całość lub część swoich obowiązków służbowych wykonuje poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce świadczenia pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę) lub zostało wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy (np. polecenie pracownikowi podróży służbowej)”.

Zakładamy, że celem ustawodawcy było wyłączenie spod przepisów o pracy zdalnej pracowników, którzy ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, wykonują pracę stale poza zakładem pracy, np. przedstawiciele handlowych, kierowców czy serwisantów. Brzmienie przepisu, jak również przedstawione uzasadnienie, może prowadzić jednak do sytuacji, w których przepisy o pracy zdalnej nie byłyby stosowane w sytuacji, gdyby pracodawca wskazał, że praca zdalna będzie wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika i uzgodnił taki sposób świadczenia pracy w umowie o pracę. Nie wydaje się, aby taki był cel ustawodawcy. W praktyce mogą również powstawać wątpliwości, czy miejsce pracy zostało wskazane przez pracownika, czy pracodawcę.

Dodatkowo nie jest jasne jak należy rozumieć każdorazowe uzgodnienie miejsca pracy – czy oznacza to, że pracownik musi zawsze informować pracodawcę o swoim miejscu pracy, czy możliwie jest np. uzgodnienie w umowie o pracę kilku miejsc, gdzie praca będzie wykonywana i pozostawienie pracownikowi wyboru co do miejsca świadczenia pracy w danym dniu.

5. Wypowiedzenie umowy

Zgodnie z projektowanym art. 67²⁹. § 1. *Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.*

Mając to na względzie, zasadnym będzie dodanie odniesienia do art.30.§3 Kodeksy pracy, iż złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę w formie elektronicznej podczas pracy zdalnej powinno być skuteczne i niewadliwe.



6. Wydłużenie vacatio legis

Przedmiotowy projekt ustawy przewiduje w obecnej formie czternastodniowy termin wejścia przepisów w życie. Postulujemy o wydłużenie vacatio legis do co najmniej miesiąca, co pozwoli pracodawcom na odpowiednie podjęcie prac i przystosowanie się do nowych przepisów ustawy.

Apelujemy o uwzględnienie zaprezentowanych uwag oraz pragniemy zadeklarować gotowość po stronie AmCham do dalszego dialogu, celem wypracowania jak najkorzystniejszych rozwiązań w Kodeksie Pracy.

Z wyrazami szacunku

Tony Housh
Przewodniczący Rady Dyrektorów
Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce