



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IX kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-66-22

Druk nr 2335
Warszawa, 7 czerwca 2022 r.

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałek,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Dodatkowo informuję, że projekty aktów wykonawczych zostaną przekazane niezwłocznie po ich opracowaniu.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

Mateusz Morawiecki

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 22^{1b} dodaje się art. 22^{1c}–22^{1h} w brzmieniu:

„Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22^{1g}.

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawę z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze, ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa oraz ustawę z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

§ 6. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

§ 7. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w § 6, w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113.

§ 8. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w § 6, mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 9. Po upływie okresów, o których mowa w § 6, 7 lub 8, informacje, o których mowa w § 6, podlegają usunięciu.

§ 10. Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

§ 11. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o której mowa w § 10, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu

alkoholizmowi, albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

§ 2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 4. Organ, o którym mowa w § 3, przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

§ 5. Organ, o którym mowa w § 3, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w § 4;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w § 4;
- 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

§ 6. Badanie, o którym mowa w § 4 i 5, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

§ 7. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

§ 8. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 9. Przebieg badania, o którym mowa w § 4 i 5, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,

- b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badania;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
 - 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
 - 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
 - 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
 - 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

§ 10. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

§ 11. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 10, stosuje się odpowiednio art. 22^{1c} § 6–9.

Art. 22^{1e}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

§ 2. Przepisy art. 22^{1c} § 2–12 stosuje się odpowiednio.

Art. 22^{1f}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22^{1e} § 1, wykaze obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stanął się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

§ 2. Przepisy art. 22^{1c} § 6–9, art. 22^{1d} § 2–4, § 7 i 8 oraz § 10 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

§ 4. Badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badanie, o którym mowa w § 3, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

§ 5. Czynności związane z pobraniem moczu do badania, o którym mowa w § 3, odbywają się w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe do przeprowadzania badania moczu, tej samej płci co pracownik, od którego pobiera się mocz.

§ 6. Przebieg badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badania, o którym mowa w § 3, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;

- 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu – informacji o przyczynie odstąpienia.

Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ,
 - 2) sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego,
 - 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu
- mając na uwadze metodykę przeprowadzania takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, a także konieczność sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika i zasad ochrony danych osobowych.

Art. 22^{1h}. Przepisy art. 22^{1c}–22^{1f} oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.”;

- 2) w dziale drugim:
 - a) uchyla się rozdział IIb,
 - b) dodaje się rozdział IIc w brzmieniu:

„Rozdział IIc

Praca zdalna

Art. 67¹⁸. Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

Art. 67¹⁹. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) 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

– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

§ 5. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

§ 6. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego

opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

Art. 67²⁰. § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy

zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

§ 6. W porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulaminie, o którym mowa w § 3 i 4, określa się w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

§ 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, oraz porozumienia, o którym mowa w § 5 zdanie drugie, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–8.

Art. 67²¹. § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 oraz § 3 pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Art. 67²². § 1. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 2. Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Art. 67²³. Odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Art. 67²⁴. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie;

4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

§ 2. Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Art. 67²⁵. Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.²⁾).

Art. 67²⁶. § 1. Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 1163, 1243, 1551, 1574, 1834, 1981, 2071, 2105, 2133, 2232, 2269, 2270, 2328, 2376, 2427, 2430 i 2490 oraz z 2022 r. poz. 1, 24, 64, 138, 501, 558, 583, 646, 655, 830, 872 i 1079.

Art. 67²⁷. Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Art. 67²⁸. § 1. Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

§ 3. Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, o której mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67³¹ § 5, lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

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.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

Art. 67³⁰. Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Art. 67³¹. § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej odbycie szkolenia.

§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 2² nie stosuje się.

§ 4. Praca zdalna nie obejmuje prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

§ 5. Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-

szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

§ 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 10. Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Art. 67³². W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających

prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy, wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 67³³. § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3.

§ 3. Kontrola wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w § 1, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.”;

3) w art. 108 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24 i 218) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 17 otrzymuje brzmienie:

„Art. 17. 1. Przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 22^{1c}–22^{1f} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655 i ...) oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} tej ustawy.

3. W przypadku braku odrębnych przepisów do kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu u osób pozostających w stosunku służby przepisy, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio.”;

2) w art. 47 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Minister właściwy do spraw zdrowia i minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości określają, w drodze rozporządzenia, warunki i sposób przeprowadzania badań w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, sposób ich dokumentowania oraz weryfikacji, mając na uwadze konieczność zapewnienia sprawnego przeprowadzenia badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.³⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 33 dodaje się art. 33a i art. 33b w brzmieniu:

„Art. 33a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mogą w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym polecić policjantowi pełnienie służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona określają formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określają czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się policjanta z bezpośrednim przełożonym.

4. Policjant może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli ma możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter wykonywanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały niezbędne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej policjant zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic związanych ze służbą oraz danych osobowych.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej policjant może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez przełożonego, jeżeli:

- 1) narzędzia i materiały spełniają wymagania, o których mowa w ust. 6;
- 2) narzędzia spełniają wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655 i ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

8. Na polecenie przełożonego, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoby przez niego upoważnionej policjant pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Ewidencję wykonanych czynności policjant sporządza w formie określonej w poleceniu i z częstotliwością określoną w poleceniu.

9. Policjant ma obowiązek na polecenie bezpośredniego przełożonego stawić się w miejscu stałego wykonywania służby.

10. Przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mogą w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 33b. 1. Przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, realizuje w stosunku do policjanta pełniącego służbę w formie zdalnej obowiązki określone w art. 71a–71d w czasie pełnienia przez niego służby w formie zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹–209³, art. 210 § 1–5, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214 i art. 233 oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 210 § 6 Kodeksu pracy.

2. Przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona przed rozpoczęciem przez policjanta służby pełnionej w formie zdalnej przekazują policjantowi pełniącemu służbę w formie zdalnej informacje dotyczące:

- 1) zasad:
 - a) oraz sposobu właściwej organizacji stanowiska służby pełnionej w formie zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
 - b) bezpiecznego i higienicznego wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej,
 - c) postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia;

2) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej.

3. Przed dopuszczeniem do wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej policjant w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) potwierdza:
 - a) zapoznanie się z informacjami, o których mowa w ust. 2,
 - b) że na stanowisku służby pełnionej w formie zdalnej w miejscu wskazanym w poleceniu, o którym mowa w art. 33a ust. 3, są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby;
- 2) zobowiązuje się do przestrzegania zasad, o których mowa w ust. 2 pkt 1, oraz do wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2.

4. Policjant organizuje stanowisko służby pełnionej w formie zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

5. Przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mają prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby pełnionej w formie zdalnej przez policjanta w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.

6. Przełożony, o którym mowa w art. 32 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona dostosowują sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności policjanta pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

7. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).

8. Zgłoszenie bezpośrednio przełożonemu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej jest równoznaczne z wyrażeniem przez policjanta zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, narzędzi, oceny ich stanu technicznego oraz zbadania warunków pełnienia tej służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez policjanta albo jego domownika, w przypadku gdy policjant ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego

terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”;

2) po art. 61b dodaje się art. 61c w brzmieniu:

„Art. 61c. 1. Przełożony ma obowiązek niedopuszczenia podległego mu policjanta do służby w przypadku:

1) stawienia się przez niego do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...), lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo

2) uzasadnionego podejrzenia, że zachodzą okoliczności, o których mowa w pkt 1.

2. W przypadku gdy niedopuszczenie policjanta do służby, o którym mowa w ust. 1, dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej Policji, obowiązki związane z niedopuszczeniem go do służby realizuje jego przełożony.

3. Przełożony, który nie dopuścił podległego mu policjanta do służby, informuje policjanta o okolicznościach stanowiących podstawę niedopuszczenia go do służby.

4. W celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających niedopuszczenie policjanta do służby kierownik jednostki organizacyjnej Policji wobec podległych policjantów lub osoba przez niego upoważniona, przełożony policjanta lub policjant służby spraw wewnętrznych, zwani dalej „zarządzającym badaniem”, są uprawnieni do wydania polecenia poddania się przez policjanta badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność w organizmie innego podobnie działającego środka.

5. Policjant służby spraw wewnętrznych, w celu umożliwienia realizacji obowiązku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, o którym mowa w ust. 4, o zamiarze wydania takiego polecenia zawiadamia przełożonego policjanta, a w przypadku kierownika jednostki organizacyjnej Policji – jego przełożonego.

6. Policjant ma obowiązek poddać się badaniu, o którym mowa w ust. 4, na polecenie zarządzającego badaniem oraz umożliwić jego przeprowadzenie.

7. Badanie, o którym mowa w ust. 4, może obejmować odpowiednio przy badaniu na zawartość w organizmie:

1) alkoholu – badanie wydychanego powietrza lub badanie krwi;

2) środka działającego podobnie do alkoholu – badanie:

- a) śliny,
- b) krwi,
- c) moczu,
- d) potu.

8. Badanie krwi, o którym mowa w ust. 7 pkt 1, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) policjant odmawia poddania się badaniu wydychanego powietrza;
- 2) policjant, pomimo przeprowadzenia badania wydychanego powietrza, żąda badania krwi;
- 3) stan policjanta, w szczególności wynikający ze spożycia alkoholu, choroby układu oddechowego lub innych przyczyn, uniemożliwia przeprowadzenie badania wydychanego powietrza;
- 4) wystąpił brak wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

9. Badania, o których mowa w ust. 7 pkt 2 lit. b lub c, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) policjant odmawia poddania się badaniu, o którym mowa w ust. 7 pkt 2 lit. a lub d;
- 2) policjant, pomimo przeprowadzenia badania, o którym mowa w ust. 7 pkt 2 lit. a lub d, żąda badania krwi lub moczu;
- 3) stan policjanta uniemożliwia przeprowadzenie badania, o którym mowa w ust. 7 pkt 2 lit. a lub d.

10. Czynności związane z pobraniem materiału biologicznego do badań, o których mowa w ust. 4:

- 1) odbywają się w warunkach oraz w miejscu zapewniającym poszanowanie godności i intymności policjanta, od którego pobiera się materiał do badań;
- 2) w postaci krwi – są przeprowadzane przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe;
- 3) w postaci moczu lub potu – odbywają się w obecności osoby tej samej płci co policjant, od którego pobiera się materiał biologiczny do badań:
 - a) o której mowa w pkt 2,
 - b) wskazanej przez zarządzającego badaniem – w przypadku braku możliwości zapewnienia obecności osoby, o której mowa w pkt 2.

11. W przypadku powzięcia uzasadnionego podejrzenia, że pobranie krwi może spowodować zagrożenie życia lub zdrowia policjanta, decyzję o przeprowadzeniu badania krwi podejmuje lekarz.

12. W przypadku poddania policjanta badaniu w celu, o którym mowa w ust. 4, niedopuszczenie do służby trwa do czasu uzyskania wyniku badania wykluczającego w odniesieniu do policjanta poddanego badaniu:

- 1) stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu lub
 - 2) obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu
- nie dłużej jednak niż do końca służby wynikającej z obowiązującego rozkładu czasu służby.

13. W przypadku niedopuszczenia policjanta do służby, o którym mowa w ust. 1, do uposażenia policjanta za ten okres stosuje się odpowiednio przepisy art. 121f ust. 1 i 4 oraz art. 126 ust. 1–3.

14. Przebieg badań, o których mowa w ust. 7, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) stopnia, imienia i nazwiska, stanowiska oraz podpisu zarządzającego badaniem;
- 4) danych osobowych policjanta:
 - a) stopnia, imienia i nazwiska oraz stanowiska,
 - b) numeru identyfikacyjnego policjanta,
 - c) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie choruje policjant, oraz podpisu policjanta – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
- 5) imienia, nazwiska i podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 6) imienia, nazwiska i podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie, godzinie i minucie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

15. W przypadku badań, o których mowa w ust. 7 pkt 1, poza danymi, o których mowa w ust. 14 pkt 4, dokumentacja obejmuje również następujące dane osobowe policjanta: płeć, wzrost, masę ciała – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem.

16. Dokumentację zawierającą wyniki badań przekazuje się niezwłocznie zarządzającemu badaniem. Policjant służby spraw wewnętrznych niezwłocznie przekazuje dokumentację zawierającą wyniki badań przełożonemu, o którym mowa w art. 32 ust. 1.

17. Minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań, o których mowa w ust. 4,
 - 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w ust. 4, w tym wzory protokołów z przeprowadzonych badań,
 - 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu
– mając na uwadze potrzebę sprawnego pobrania materiału do badań, sprawnego i prawidłowego przeprowadzania badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników, a także metodykę przeprowadzania takich badań oraz skutki oddziaływania środków działających podobnie do alkoholu na organizm i zapewniając poszanowanie godności policjanta i zasad ochrony danych osobowych.”;
- 3) w art. 71a w ust. 2 wyrazy „ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), zwanej dalej „Kodeksem pracy”” zastępuje się wyrazami „Kodeksu pracy”.

Art. 4. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 36 dodaje się art. 36a i art. 36b w brzmieniu:

„Art. 36a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mogą w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym polecić funkcjonariuszowi pełnienie służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona określają formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określają czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się funkcjonariusza z przełożonym.

4. Funkcjonariusz może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli ma możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter wykonywanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały niezbędne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic związanych ze służbą oraz danych osobowych.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej funkcjonariusz może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez przełożonego, jeżeli:

- 1) narzędzia i materiały spełniają wymagania, o których mowa w ust. 6;
- 2) narzędzia spełniają wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655 i ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

8. Na polecenie przełożonego, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoby przez niego upoważnionej funkcjonariusz pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Ewidencję wykonanych czynności funkcjonariusz sporządza w formie określonej w poleceniu i z częstotliwością określoną w poleceniu.

9. Funkcjonariusz ma obowiązek na polecenie przełożonego stawić się w miejscu stałego wykonywania służby.

10. Przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mogą w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 36b. 1. Przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, realizuje w stosunku do funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej obowiązki określone w art. 75a–75c w czasie pełnienia przez niego służby w formie zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹–209³, art. 210 § 1–5, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214 i art. 233 oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 210 § 6 Kodeksu pracy.

2. Przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona przed rozpoczęciem przez funkcjonariusza służby pełnionej w formie zdalnej przekazują funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w formie zdalnej informacje dotyczące:

- 1) zasad:

- a) oraz sposobu właściwej organizacji stanowiska służby pełnionej w formie zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
 - b) bezpiecznego i higienicznego wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej,
 - c) postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia;
- 2) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej.

3. Przed dopuszczeniem do wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) potwierdza:
- a) zapoznanie się z informacjami, o których mowa w ust. 2,
 - b) że na stanowisku służby pełnionej w formie zdalnej w miejscu wskazanym w poleceniu, o którym mowa w art. 36a ust. 3, są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby;
- 2) zobowiązuje się do przestrzegania zasad, o których mowa w ust. 2 pkt 1, oraz do wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2.

4. Funkcjonariusz organizuje stanowisko służby pełnionej w formie zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

5. Przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mają prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby pełnionej w formie zdalnej przez funkcjonariusza w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.

6. Przełożony, o którym mowa w art. 36 ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona dostosowują sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

7. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).

8. Zgłoszenie przełożonemu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej jest równoznaczne z wyrażeniem przez funkcjonariusza zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, narzędzi, oceny ich stanu technicznego oraz zbadania warunków pełnienia tej służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez funkcjonariusza albo jego domownika, w przypadku gdy funkcjonariusz ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”;

2) po art. 39c dodaje się art. 39d w brzmieniu:

„Art. 39d. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej Straży Granicznej, a w komórce organizacyjnej Komendy Głównej kierownik tej komórki, ma obowiązek niedopuszczenia podległego mu funkcjonariusza do służby w przypadku:

- 1) stawienia się przez niego do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...), lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo
- 2) uzasadnionego podejrzenia, że zachodzą okoliczności, o których mowa w pkt 1.

2. W przypadku gdy niedopuszczenie funkcjonariusza do służby, o którym mowa w ust. 1, dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej Straży Granicznej, obowiązki związane z niedopuszczeniem go do służby realizuje jego przełożony.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej Straży Granicznej albo komórki organizacyjnej Komendy Głównej, w której funkcjonariusz pełni służbę, informuje funkcjonariusza o okolicznościach stanowiących podstawę niedopuszczenia go do służby.

4. W celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających niedopuszczenie funkcjonariusza do służby kierownik jednostki organizacyjnej Straży Granicznej wobec podległych funkcjonariuszy lub osoba przez niego upoważniona, przełożony funkcjonariusza lub funkcjonariusz pełniący służbę w BSWSG, zwani dalej „zarządzającym badania”, są uprawnieni do wydania polecenia poddania się przez

funkcjonariusza badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność w organizmie innego podobnie działającego środka.

5. Funkcjonariusz pełniący służbę w BSWSG, w celu umożliwienia realizacji obowiązku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, o którym mowa w ust. 4, o zamiarze wydania takiego polecenia zawiadamia właściwego kierownika, a w przypadku kierownika jednostki organizacyjnej Straży Granicznej – jego przełożonego.

6. Funkcjonariusz ma obowiązek poddać się badaniu, o którym mowa w ust. 4, na polecenie zarządzającego badaniem oraz umożliwić jego przeprowadzenie.

7. Badanie, o którym mowa w ust. 4, może obejmować odpowiednio przy badaniu na zawartość w organizmie:

- 1) alkoholu – badanie wydychanego powietrza lub badanie krwi;
- 2) środka działającego podobnie do alkoholu – badanie:
 - a) śliny,
 - b) krwi,
 - c) moczu,
 - d) potu.

8. Badanie krwi, o którym mowa w ust. 7 pkt 1, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu wydychanego powietrza;
- 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania wydychanego powietrza, żąda badania krwi;
- 3) stan funkcjonariusza, w szczególności wynikający ze spożycia alkoholu, choroby układu oddechowego lub innych przyczyn, uniemożliwia przeprowadzenie badania wydychanego powietrza;
- 4) wystąpił brak wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

9. Badania, o których mowa w ust. 7 pkt 2 lit. b lub c, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu, o którym mowa w ust. 7 pkt 2 lit. a lub d;
- 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania, o którym mowa w ust. 7 pkt 2 lit. a lub d, żąda badania krwi lub moczu;
- 3) stan funkcjonariusza uniemożliwia przeprowadzenie badania, o którym mowa w ust. 7 pkt 2 lit. a lub d.

10. Czynności związane z pobraniem materiału biologicznego do badań, o których mowa w ust. 4:

- 1) odbywają się w warunkach oraz w miejscu zapewniającym poszanowanie godności i intymności funkcjonariusza, od którego pobiera się materiał do badań;
- 2) w postaci krwi – są przeprowadzane przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe;
- 3) w postaci moczu lub potu – odbywają się w obecności osoby tej samej płci co funkcjonariusz, od którego pobiera się materiał biologiczny do badań:
 - a) o której mowa w pkt 2,
 - b) wskazanej przez zarządzającego badania – w przypadku braku możliwości zapewnienia obecności osoby, o której mowa w pkt 2.

11. W przypadku powzięcia uzasadnionego podejrzenia, że pobranie krwi może spowodować zagrożenie życia lub zdrowia funkcjonariusza, decyzję o przeprowadzeniu badania krwi podejmuje lekarz.

12. W przypadku poddania funkcjonariusza badaniu w celu, o którym mowa w ust. 4, niedopuszczenie do służby trwa do czasu uzyskania wyniku badania wykluczającego w odniesieniu do funkcjonariusza poddanego badaniu:

- 1) stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu lub
 - 2) obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu
- nie dłużej jednak niż do końca służby wynikającej z obowiązującego rozkładu czasu służby.

13. W przypadku niedopuszczenia funkcjonariusza do służby, o którym mowa w ust. 1, do uposażenia funkcjonariusza za ten okres stosuje się odpowiednio przepisy art. 125f ust. 1 i 4 oraz art. 130 ust. 1–3.

14. Przebieg badań, o których mowa w ust. 7, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) stopnia, imienia i nazwiska, stanowiska oraz podpisu zarządzającego badania;
- 4) danych osobowych funkcjonariusza:
 - a) stopnia, imienia i nazwiska oraz stanowiska,
 - b) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie choruje funkcjonariusz, oraz podpisu funkcjonariusza – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;

- 5) imienia, nazwiska i podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 6) imienia, nazwiska i podpisu osoby, w obecności której przeprowadzano badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie, godzinie i minucie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

15. W przypadku badań, o których mowa w ust. 7 pkt 1, poza danymi, o których mowa w ust. 14 pkt 4, dokumentacja obejmuje również następujące dane osobowe funkcjonariusza: płeć, wzrost, masę ciała – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem.

16. Dokumentację zawierającą wyniki badań przekazuje się niezwłocznie zarządzającemu badaniem. Funkcjonariusz pełniący służbę w BSWSG niezwłocznie przekazuje dokumentację zawierającą wyniki badań przełożonemu, o którym mowa w art. 36 ust. 1.

17. Minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań, o których mowa w ust. 4,
- 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w ust. 4, w tym wzory protokołów z przeprowadzonych badań,
- 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu
– mając na uwadze potrzebę sprawnego pobrania materiału do badań, sprawnego i prawidłowego przeprowadzania badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników, a także metodykę przeprowadzania takich badań oraz skutki oddziaływania środków działających podobnie do alkoholu na organizm i zapewniając poszanowanie godności funkcjonariusza i zasad ochrony danych osobowych.”;
- 3) w art. 75a w ust. 2 wyrazy „ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), zwanej dalej „Kodeksem pracy”” zastępuje się wyrazami „Kodeksu pracy”.

Art. 5. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1940 i 2490 oraz z 2022 r. poz. 1115) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 35 dodaje się art. 35a i art. 35b w brzmieniu:

„Art. 35a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi przełożony uprawniony do powołania lub mianowania lub osoba przez niego upoważniona mogą w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym polecić strażakowi pełnienie służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona określają formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określają czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się strażaka z przełożonym.

4. Strażak może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli ma możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter wykonywanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały niezbędne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia przełożony, o którym mowa w ust. 1.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej strażak zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic związanych ze służbą oraz danych osobowych.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej strażak może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez przełożonego, jeżeli:

- 1) narzędzia i materiały spełniają wymagania, o których mowa w ust. 6;
- 2) narzędzia spełniają wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

8. Na polecenie przełożonego, o którym mowa w ust. 1, lub osoby przez niego upoważnionej strażak pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Ewidencję wykonanych czynności strażak sporządza w formie określonej w poleceniu i z częstotliwością określoną w poleceniu.

9. Strażak ma obowiązek na polecenie przełożonego stawić się w miejscu stałego wykonywania służby.

10. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mogą w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 35b. 1. Przełożony, o którym mowa w art. 35a ust. 1, realizuje w stosunku do strażaka pełniącego służbę w formie zdalnej obowiązki określone w art. 29a i art. 42 w czasie pełnienia przez niego służby w formie zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹–209³, art. 210 § 1–5, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214 i art. 233 oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 210 § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

2. Przełożony, o którym mowa w art. 35a ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona przed rozpoczęciem przez strażaka służby pełnionej formie zdalnej przekazuje strażakowi pełniącemu służbę w formie zdalnej informacje dotyczące:

- 1) zasad:
 - a) oraz sposobu właściwej organizacji stanowiska służby pełnionej w formie zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
 - b) bezpiecznego i higienicznego wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej,
 - c) postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia;
- 2) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej.

3. Przed dopuszczeniem do wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej strażak w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) potwierdza:
 - a) zapoznanie się z informacjami, o których mowa w ust. 2,
 - b) że na stanowisku służby pełnionej w formie zdalnej w miejscu wskazanym w poleceniu, o którym mowa w art. 35a ust. 3, są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby;
- 2) zobowiązuje się do przestrzegania zasad, o których mowa w ust. 2 pkt 1, oraz do wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2.

4. Strażak organizuje stanowisko służby pełnionej w formie zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

5. Przełożony, o którym mowa w art. 35a ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mają prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby pełnionej w formie zdalnej przez strażaka w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.

6. Przełożony, o którym mowa w art. 35a ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona dostosowują sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru

służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności strażaka pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

7. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).

8. Zgłoszenie przelozonemu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej jest równoznaczne z wyrażeniem przez strażaka zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, narzędzi, oceny ich stanu technicznego oraz zbadania warunków pełnienia tej służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez strażaka albo jego domownika, w przypadku gdy strażak ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”;

2) po art. 59b dodaje się art. 59c w brzmieniu:

„Art. 59c. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej, a w komórce organizacyjnej Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej kierownik tej komórki, ma obowiązek niedopuszczenia podległego mu strażaka do służby w przypadku:

1) stawienia się przez niego do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...), lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo

2) uzasadnionego podejrzenia, że zachodzą okoliczności, o których mowa w pkt 1.

2. W przypadku gdy niedopuszczenie strażaka do służby, o którym mowa w ust. 1, dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej, obowiązki związane z niedopuszczeniem go do służby realizuje jego przełożony.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej albo komórki organizacyjnej Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej, w której strażak pełni

służbę, informuje strażaka o okolicznościach stanowiących podstawę niedopuszczenia go do służby.

4. W celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających niedopuszczenie strażaka do służby kierownik jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej wobec podległych strażaków, osoba przez niego upoważniona lub przełożony strażaka, zwani dalej „zarządzającym badania”, są uprawnieni do wydania polecenia poddania się przez strażaka badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność w organizmie innego podobnie działającego środka.

5. Strażak ma obowiązek poddać się badaniu, o którym mowa w ust. 4, na polecenie zarządzającego badania oraz umożliwić jego przeprowadzenie.

6. Badanie, o którym mowa w ust. 4, może obejmować odpowiednio przy badaniu na zawartość w organizmie:

- 1) alkoholu – badanie wydychanego powietrza lub badanie krwi;
- 2) środka działającego podobnie do alkoholu – badanie:
 - a) śliny,
 - b) krwi,
 - c) moczu,
 - d) potu.

7. Badanie krwi, o którym mowa w ust. 6 pkt 1, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) strażak odmawia poddania się badaniu wydychanego powietrza;
- 2) strażak, pomimo przeprowadzenia badania wydychanego powietrza, żąda badania krwi;
- 3) stan strażaka, w szczególności wynikający ze spożycia alkoholu, choroby układu oddechowego lub innych przyczyn, uniemożliwia przeprowadzenie badania wydychanego powietrza;
- 4) wystąpił brak wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

8. Badania, o których mowa w ust. 6 pkt 2 lit. b lub c, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) strażak odmawia poddania się badaniu, o którym mowa w ust. 6 pkt 2 lit. a lub d;
- 2) strażak, pomimo przeprowadzenia badania, o którym mowa w ust. 6 pkt 2 lit. a lub d, żąda badania krwi lub moczu;
- 3) stan strażaka uniemożliwia przeprowadzenie badania, o którym mowa w ust. 6 pkt 2 lit. a lub d.

9. Czynności związane z pobraniem materiału biologicznego do badań, o których mowa w ust. 4:

- 1) odbywają się w warunkach oraz w miejscu zapewniającym poszanowanie godności i intymności strażaka, od którego pobiera się materiał do badań;
- 2) w postaci krwi – są przeprowadzane przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe;
- 3) w postaci moczu lub potu – odbywają się w obecności osoby tej samej płci co strażak, od którego pobiera się materiał biologiczny do badań:
 - a) o której mowa w pkt 2,
 - b) wskazanej przez zarządzającego badania – w przypadku braku możliwości zapewnienia obecności osoby, o której mowa w pkt 2.

10. W przypadku powzięcia uzasadnionego podejrzenia, że pobranie krwi może spowodować zagrożenie życia lub zdrowia strażaka, decyzję o przeprowadzeniu badania krwi podejmuje lekarz.

11. W przypadku poddania strażaka badaniu w celu, o którym mowa w ust. 4, niedopuszczenie do służby trwa do czasu uzyskania wyniku badania wykluczającego w odniesieniu do strażaka poddanego badaniu:

- 1) stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu lub
 - 2) obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu
- nie dłużej jednak niż do końca wykonywania zadań służbowych w ramach pełnionej służby wynikającej z obowiązującego rozkładu czasu służby.

12. W przypadku niedopuszczenia strażaka do służby, o którym mowa w ust. 1, do uposażenia strażaka za ten okres stosuje się odpowiednio przepisy art. 105f ust. 1 i 4 oraz art. 109 ust. 1–3.

13. Przebieg badań, o których mowa w ust. 6, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) stopnia, imienia i nazwiska, stanowiska oraz podpisu zarządzającego badania;
- 4) danych osobowych strażaka:
 - a) stopnia, imienia i nazwiska oraz stanowiska,
 - b) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie choruje strażak, oraz podpisu strażaka – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badania;
- 5) imienia, nazwiska i podpisu osoby przeprowadzającej badanie;

- 6) imienia, nazwiska i podpisu osoby, w obecności której przeprowadzano badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie, godzinie i minucie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

14. W przypadku badań, o których mowa w ust. 6 pkt 1, poza danymi, o których mowa w ust. 13 pkt 4, dokumentacja obejmuje również następujące dane osobowe strażaka: płeć, wzrost, masę ciała – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem.

15. Dokumentację zawierającą wyniki badań przekazuje się niezwłocznie zarządzającemu badaniem.

16. Minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań, o których mowa w ust. 4,
 - 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w ust. 4, w tym wzory protokołów z przeprowadzonych badań,
 - 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu
- mając na uwadze potrzebę sprawnego pobrania materiału do badań, sprawnego i prawidłowego przeprowadzania badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników, a także metodykę przeprowadzania takich badań oraz skutki oddziaływania środków działających podobnie do alkoholu na organizm i zapewniając poszanowanie godności strażaka i zasad ochrony danych osobowych.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573 i 1981 oraz z 2022 r. poz. 558) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 2 dodaje się art. 2¹ w brzmieniu:

„Art. 2¹. Dla celów określonych w ustawie świadczenia określone w art. 67²⁴ § 3 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655 i ...) wlicza się do wynagrodzenia brutto, o którym mowa w art. 2 pkt 4a.”;

- 2) w art. 4 w ust. 5 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) wykonywania pracy zdalnej.”;

3) w art. 28 po ust. 2 dodaje się ust. 2a i 2b w brzmieniu:

„2a. Pracodawca nie ma obowiązku dodatkowego zapewnienia doraźnej opieki medycznej pod adresem zamieszkania lub pobytu osoby niepełnosprawnej wykonującej tam pracę nakładczą lub zdalną – w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 10 dni roboczych w miesiącu.

2b. Jeżeli pracownik lub wykonawca pracy nakładczej, o którym mowa w art. 28 ust. 3, są zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar określony w ust. 2a ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.”.

Art. 7. W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r. poz. 557) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 51 dodaje się art. 51a i art. 51b w brzmieniu:

„Art. 51a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym mogą polecić funkcjonariuszowi ABW pełnienie służby, przez czas oznaczony, poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz określają formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określają czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się funkcjonariusza ABW z bezpośrednim przełożonym.

4. Funkcjonariusz ABW może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli ma możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter realizowanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały potrzebne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej, funkcjonariusz ABW zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic prawnie chronionych związanych z pełnioną służbą.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej funkcjonariusz ABW może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez przełożonego, jeżeli narzędzia i

materiały spełniają wymagania, o których mowa u ust. 6, i nie stwarza to zagrożenia dla życia lub zdrowia funkcjonariusza.

8. Na polecenie Szefa ABW lub upoważnionego przez niego funkcjonariusza funkcjonariusz ABW pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Ewidencję wykonanych czynności funkcjonariusz ABW sporządza w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu.

9. Funkcjonariusz ABW jest obowiązany na polecenie bezpośredniego przełożonego stawić się w miejscu stałego wykonywania służby.

10. Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz mogą w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 51b. 1. Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz realizują w stosunku do funkcjonariusza ABW pełniącego służbę w formie zdalnej obowiązki określone w art. 52a w czasie pełnienia przez niego służby w formie zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹–209³, art. 210 § 1–5, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214 i art. 233 oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 210 § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655 i ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

2. Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz przed rozpoczęciem przez funkcjonariusza ABW służby pełnionej w formie zdalnej przekazują mu informacje dotyczące:

- 1) zasad:
 - a) oraz sposobu właściwej organizacji stanowiska służby pełnionej w formie zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
 - b) bezpiecznego i higienicznego wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej,
 - c) postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia;
- 2) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej.

3. Przed dopuszczeniem do wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz ABW w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) potwierdza:
 - a) zapoznanie się z informacjami, o których mowa w ust. 2,
 - b) że na stanowisku służby pełnionej w formie zdalnej w miejscu wskazanym w poleceniu, o którym mowa w art. 51a ust. 1, są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby;
- 2) zobowiązuje się do przestrzegania zasad, o których mowa w ust. 2 pkt 1, oraz do wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2;
- 3) potwierdza okoliczności, o których mowa w art. 51a ust. 7.

4. Funkcjonariusz ABW organizuje stanowisko służby pełnionej w formie zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

5. Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz mają prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby pełnionej w formie zdalnej przez funkcjonariusza ABW w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.

6. Szef ABW lub upoważniony przez niego funkcjonariusz dostosowują sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności funkcjonariusza ABW pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

7. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).

8. Zgłoszenie bezpośredniemu przełożonemu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej jest równoznaczne z wyrażeniem przez funkcjonariusza ABW zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, narzędzi, oceny ich stanu technicznego oraz zbadania warunków pełnienia służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez funkcjonariusza ABW albo jego domownika, w przypadku gdy funkcjonariusz ABW ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”;

- 2) w art. 52a w ust. 1 wyrazy „ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), zwanej dalej „Kodeksem pracy”” zastępuje się wyrazami „Kodeksu pracy”.

Art. 8. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 830 i 1079) w art. 60a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Starosta może na podstawie zawartej umowy przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.”.

Art. 9. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 55 dodaje się art. 55a i art. 55b w brzmieniu:

„Art. 55a. 1. W okresie obowiązywania stanów nadzwyczajnych, stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, a także z uwagi na szczególne potrzeby służby, Szef CBA lub upoważniony kierownik jednostki organizacyjnej mogą w celu zapewnienia ciągłości realizowania zadań przez CBA polecić funkcjonariuszowi pełnienie służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, określa formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określa czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się funkcjonariusza z bezpośrednim przełożonym.

4. Funkcjonariusz może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli spełnia wymagania techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter wykonywanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały niezbędne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia bezpośredni przełożony.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic związanych ze służbą oraz danych osobowych.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej funkcjonariusz może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez bezpośredniego przełożonego, jeżeli:

- 1) narzędzia i materiały spełniają wymagania, o których mowa w ust. 6;
- 2) narzędzia spełniają wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655 i ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

8. Na polecenie bezpośredniego przełożonego funkcjonariusz pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Ewidencję wykonanych czynności funkcjonariusz sporządza z częstotliwością i w formie określonej w poleceniu.

9. Funkcjonariusz ma obowiązek na polecenie bezpośredniego przełożonego stawić się niezwłocznie w miejscu stałego wykonywania służby.

10. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, może w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 55b. 1. Przełożony, o którym mowa w art. 55a ust. 1, realizuje w stosunku do funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej obowiązki określone w art. 56a w czasie pełnienia przez niego służby w formie zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹–209³, art. 210 § 1–5, art. 212 ust. 1 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214 i art. 233 oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 210 § 6 Kodeksu pracy.

2. Szef CBA lub upoważniony kierownik jednostki organizacyjnej przed rozpoczęciem przez funkcjonariusza służby pełnionej w formie zdalnej przekazują funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w formie zdalnej informacje dotyczące:

- 1) zasad:
 - a) oraz sposobu właściwej organizacji stanowiska służby pełnionej w formie zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
 - b) bezpiecznego i higienicznego wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej,

- c) postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia;
- 2) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej.

3. Przed dopuszczeniem do wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) potwierdza:
 - a) zapoznanie się z informacjami, o których mowa w ust. 2,
 - b) że na stanowisku służby pełnionej w formie zdalnej w miejscu wskazanym w poleceniu, o którym mowa w art. 55a ust. 1, są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby;
- 2) zobowiązuje się do przestrzegania zasad, o których mowa w ust. 2 pkt 1, oraz do wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2.

4. Funkcjonariusz organizuje stanowisko służby pełnionej w formie zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

5. Przełożony, o którym mowa w art. 55a ust. 1, ma prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby pełnionej w formie zdalnej przez funkcjonariusza w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.

6. Przełożony, o którym mowa w art. 55a ust. 1, dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

7. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).

8. Zgłoszenie bezpośrednio przełożonemu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej jest równoznaczne z wyrażeniem przez funkcjonariusza zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, narzędzi, oceny ich stanu technicznego oraz zbadania warunków pełnienia służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku

z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez funkcjonariusza albo jego domownika, w przypadku gdy funkcjonariusz ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”;

- 2) w art. 56a w ust. 1 wyrazy „ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), zwanej dalej „Kodeksem pracy”” zastępuje się wyrazami „Kodeksu pracy”.

Art. 10. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, 1728 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 130 dodaje się art. 130a i art. 130b w brzmieniu:

„Art. 130a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi przełożony, o którym mowa w art. 32 lub w art. 63 ust. 2, lub osoba przez niego upoważniona mogą w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym polecić funkcjonariuszowi pełnienie służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona określają formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określają czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się funkcjonariusza z bezpośrednim przełożonym.

4. Funkcjonariusz może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli ma możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter realizowanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały potrzebne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia przełożony, o którym mowa w ust. 1.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic związanych ze służbą oraz danych osobowych.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej funkcjonariusz może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez przełożonego, jeżeli:

- 1) narzędzia i materiały spełniają wymagania, o których mowa w ust. 6;

2) narzędzia spełniają wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

8. Na polecenie przełożonego, o którym mowa w ust. 1, lub osoby przez niego upoważnionej funkcjonariusz pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Funkcjonariusz sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie określonej w poleceniu i z częstotliwością określoną w poleceniu.

9. Funkcjonariusz ma obowiązek na polecenie bezpośredniego przełożonego stawić się w miejscu stałego pełnienia służby.

10. Przełożony, o którym mowa w ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mogą w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 130b. 1. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz jest obowiązany do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny służby.

2. Przełożony, o którym mowa w art. 130a ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona mają prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby w formie zdalnej w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.

3. Przełożony, o którym mowa w art. 130a ust. 1, lub osoba przez niego upoważniona dostosowują sposób przeprowadzania kontroli do miejsca służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

4. Dopuszczenie funkcjonariusza do pełnienia służby w formie zdalnej jest uzależnione od złożenia przez niego oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku służby zdalnej w miejscu wskazanym przez funkcjonariusza i uzgodnionym z przełożonym, o którym mowa w art. 130a ust. 1, lub osobą przez niego upoważnioną są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby.

5. Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada funkcjonariusz.

6. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy art. 118 ustawy.

7. Zgłoszenie bezpośredniemu przełożonemu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej oznacza wyrażenie przez funkcjonariusza zgody na

przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, urządzeń, oceny ich stanu technicznego oraz na zbadanie warunków pełnienia służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez funkcjonariusza albo jego domownika, w przypadku gdy funkcjonariusz ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”;

2) po art. 157 dodaje się art. 157a w brzmieniu:

„Art. 157a. 1. Przełożony ma obowiązek niedopuszczenia podległego mu funkcjonariusza do służby w przypadku:

1) stawienia się przez niego do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...), lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo

2) uzasadnionego podejrzenia, że zachodzą okoliczności, o których mowa w pkt 1.

2. W przypadku gdy niedopuszczenie funkcjonariusza do służby, o którym mowa w ust. 1, dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej, obowiązki związane z niedopuszczeniem go do służby realizuje jego przełożony.

3. Przełożony, który nie dopuścił podległego mu funkcjonariusza do służby, informuje funkcjonariusza o okolicznościach stanowiących podstawę niedopuszczenia go do służby.

4. W celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających niedopuszczenie funkcjonariusza do służby kierownik jednostki organizacyjnej wobec podległych funkcjonariuszy, osoba przez niego upoważniona lub przełożony funkcjonariusza, zwani dalej „zarządzającym badaniem”, są uprawnieni do wydania polecenia poddania się przez funkcjonariusza badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność w organizmie innego podobnie działającego środka.

5. Funkcjonariusz ma obowiązek poddać się badaniu, o którym mowa w ust. 4, na polecenie zarządzającego badaniem oraz umożliwić jego przeprowadzenie.

6. Badanie, o którym mowa w ust. 4, może obejmować odpowiednio przy badaniu na zawartość w organizmie:

- 1) alkoholu – badanie wydychanego powietrza lub badanie krwi;
- 2) środka działającego podobnie do alkoholu – badanie:
 - a) śliny,
 - b) krwi,
 - c) moczu,
 - d) potu.

7. Badanie krwi, o którym mowa w ust. 6 pkt 1, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu wydychanego powietrza;
- 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania wydychanego powietrza, żąda badania krwi;
- 3) stan funkcjonariusza, w szczególności wynikający ze spożycia alkoholu, choroby układu oddechowego lub innych przyczyn, uniemożliwia przeprowadzenie badania wydychanego powietrza;
- 4) wystąpił brak wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

8. Badania, o których mowa w ust. 6 pkt 2 lit. b lub c, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu, o którym mowa w ust. 6 pkt 2 lit. a lub d;
- 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania, o którym mowa w ust. 6 pkt 2 lit. a lub d, żąda badania krwi lub moczu;
- 3) stan funkcjonariusza uniemożliwia przeprowadzenie badania, o którym mowa w ust. 6 pkt 2 lit. a lub d.

9. Czynności związane z pobraniem materiału biologicznego do badań, o których mowa w ust. 4:

- 1) odbywają się w warunkach oraz w miejscu zapewniającym poszanowanie godności i intymności funkcjonariusza, od którego pobiera się materiał do badań;
- 2) w postaci krwi – są przeprowadzane przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe;
- 3) w postaci moczu lub potu – odbywają się w obecności osoby tej samej płci co funkcjonariusz, od którego pobiera się materiał biologiczny do badań:
 - a) o której mowa w pkt 2,

- b) wskazanej przez zarządzającego badania – w przypadku braku możliwości zapewnienia obecności osoby, o której mowa w pkt 2.

10. W przypadku powzięcia uzasadnionego podejrzenia, że pobranie krwi może spowodować zagrożenie życia lub zdrowia funkcjonariusza, decyzję o przeprowadzeniu badania krwi podejmuje lekarz.

11. W przypadku poddania funkcjonariusza badaniu w celu, o którym mowa w ust. 4, niedopuszczenie do służby trwa do czasu uzyskania wyniku badania wykluczającego w odniesieniu do funkcjonariusza poddanego badaniu:

- 1) stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu lub
 - 2) obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu
- nie dłużej jednak niż do końca służby wynikającej z obowiązującego rozkładu czasu służby.

12. W przypadku niedopuszczenia funkcjonariusza do służby, o którym mowa w ust. 1, do uposażenia funkcjonariusza za ten okres stosuje się odpowiednio przepisy art. 60c ust. 1 i art. 60g oraz art. 61.

13. Przebieg badań, o których mowa w ust. 6, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) stopnia, imienia i nazwiska, stanowiska oraz podpisu zarządzającego badaniem;
- 4) danych osobowych funkcjonariusza:
 - a) stopnia, imienia i nazwiska oraz stanowiska,
 - b) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie choruje funkcjonariusz, oraz podpisu funkcjonariusza – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
- 5) imienia, nazwiska i podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 6) imienia, nazwiska i podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie, godzinie i minucie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

14. W przypadku badań, o których mowa w ust. 6 pkt 1, poza danymi, o których mowa w ust. 13 pkt 4, dokumentacja obejmuje również następujące dane osobowe

funkcjonariusza: płeć, wzrost, masę ciała – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem.

15. Dokumentację zawierającą wyniki badań przekazuje się niezwłocznie zarządzającemu badaniem.

16. Minister Sprawiedliwości w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań, o których mowa w ust. 4,
- 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w ust. 4, w tym wzory protokołów z przeprowadzonych badań,
- 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu

– mając na uwadze potrzebę sprawnego pobrania materiału do badań, sprawnego i prawidłowego przeprowadzania badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników, a także metodykę przeprowadzania takich badań oraz skutki oddziaływania środków działających podobnie do alkoholu na organizm i zapewniając poszanowanie godności funkcjonariusza i zasad ochrony danych osobowych.”.

Art. 11. W ustawie z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz. U. z 2021 r. poz. 66, 1236 i 2052 oraz z 2022 r. poz. 655) w art. 118 uchyla się § 6.

Art. 12. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, 835 i 1079) po art. 189 dodaje się art. 189a i art. 189b w brzmieniu:

„Art. 189a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi kierownik jednostki organizacyjnej może w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym polecić funkcjonariuszowi pełnienie służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego pełnienia, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Kierownik jednostki organizacyjnej określa formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określa czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się funkcjonariusza z bezpośrednim przełożonym.

4. Funkcjonariusz może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli ma możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to zakres i specyfika wykonywanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały niezbędne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia kierownik jednostki organizacyjnej.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic związanych ze służbą oraz danych osobowych.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej funkcjonariusz może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez kierownika jednostki organizacyjnej, jeżeli narzędzia i materiały spełniają wymagania, o których mowa w ust. 6, i nie stwarza to zagrożenia dla życia lub zdrowia funkcjonariusza.

8. Na polecenie kierownika jednostki organizacyjnej funkcjonariusz pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Ewidencję wykonanych czynności funkcjonariusz sporządza w formie określonej w poleceniu i z częstotliwością określoną w poleceniu.

9. Funkcjonariusz ma obowiązek na polecenie bezpośredniego przełożonego stawić się w miejscu stałego pełnienia służby.

10. Kierownik jednostki organizacyjnej może w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 189b. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej realizuje w stosunku do funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej obowiązki określone w art. 221 ust. 1 i 3 w czasie pełnienia przez niego służby w formie zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 207¹, art. 208 § 1, art. 209¹, art. 209², art. 210 § 1–5, art. 213, art. 220 § 1, art. 221, art. 222 § 1 i 2, art. 222¹ § 1 i 2, art. 223–225, art. 237⁷–237¹⁰, art. 237¹¹ § 1–4 i art. 237^{11a}–237^{13a} oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 210 § 6, art. 220 § 2 i 3, art. 222 § 3, art. 222¹ § 3, art. 228 § 3, art. 237¹¹ § 5 i art. 237¹⁵ Kodeksu pracy.

2. Kierownik jednostki organizacyjnej przed rozpoczęciem przez funkcjonariusza służby pełnionej w formie zdalnej przekazuje funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w formie zdalnej informacje dotyczące:

1) zasad:

- a) oraz sposobu właściwej organizacji stanowiska służby pełnionej w formie zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
 - b) bezpiecznego i higienicznego wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej,
 - c) postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia;
- 2) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej.

3. Przed dopuszczeniem do wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) potwierdza:
 - a) zapoznanie się z informacjami, o których mowa w ust. 2,
 - b) że na stanowisku służby pełnionej w formie zdalnej w miejscu wskazanym w poleceniu, o którym mowa w art. 189a ust. 3, są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby;
- 2) zobowiązuje się do przestrzegania zasad, o których mowa w ust. 2 pkt 1, oraz do wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2.

4. Funkcjonariusz organizuje stanowisko służby pełnionej w formie zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

5. Kierownik jednostki organizacyjnej ma prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby pełnionej w formie zdalnej przez funkcjonariusza w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.

6. Kierownik jednostki organizacyjnej dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i specyfiki służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

7. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).

8. Zgłoszenie bezpośrednio przełożonemu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej jest równoznaczne z wyrażeniem przez funkcjonariusza zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, narzędzi, oceny

ich stanu technicznego oraz zbadania warunków pełnienia tej służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez funkcjonariusza albo jego domownika, w przypadku gdy funkcjonariusz ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”.

Art. 13. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, 1728 i 2333 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 81 dodaje się art. 81a i art. 81b w brzmieniu:

„Art. 81a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi kierownik komórki organizacyjnej SOP może w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym polecić funkcjonariuszowi pełnienie służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Kierownik komórki organizacyjnej SOP określa formę wydawania i cofania polecenia pełnienia służby w formie zdalnej.

3. Kierownik komórki organizacyjnej SOP w poleceniu pełnienia służby w formie zdalnej określa czas i miejsce jej pełnienia oraz sposób porozumiewania się funkcjonariusza z przełożonym.

4. Funkcjonariusz może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli ma możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter wykonywanych przez niego zadań.

5. Narzędzia i materiały niezbędne do pełnienia służby w formie zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia kierownik komórki organizacyjnej SOP.

6. W trakcie służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz zapewnia poszanowanie i ochronę tajemnic związanych ze służbą oraz danych osobowych.

7. Podczas pełnienia służby w formie zdalnej funkcjonariusz może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez kierownika komórki organizacyjnej SOP, jeżeli:

1) narzędzia i materiały spełniają wymagania, o których mowa w ust. 6;

- 2) narzędzia spełniają wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655 i ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

8. Na polecenie kierownika komórki organizacyjnej SOP funkcjonariusz pełniący służbę w formie zdalnej ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę ich wykonania. Ewidencję wykonanych czynności funkcjonariusz sporządza w formie określonej w poleceniu i z częstotliwością określoną w poleceniu.

9. Funkcjonariusz ma obowiązek na polecenie kierownika komórki organizacyjnej SOP stawić się w miejscu stałego wykonywania służby.

10. Kierownik komórki organizacyjnej SOP może w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Art. 81b. 1. Komendant SOP realizuje w stosunku do funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej obowiązki określone w art. 134–136 w czasie pełnienia przez niego służby w formie zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹–209³, art. 210 § 1–5, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214 i art. 233 oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 210 § 6 Kodeksu pracy.

2. Komendant SOP lub osoba przez niego upoważniona przed rozpoczęciem przez funkcjonariusza służby pełnionej w formie zdalnej przekazuje funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w formie zdalnej informacje dotyczące:

- 1) zasad:
 - a) oraz sposobu właściwej organizacji stanowiska służby pełnionej w formie zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
 - b) bezpiecznego i higienicznego wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej,
 - c) postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia;
- 2) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej.

3. Przed dopuszczeniem do wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej funkcjonariusz w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) potwierdza:
 - a) zapoznanie się z informacjami, o których mowa w ust. 2,

- b) że na stanowisku służby pełnionej w formie zdalnej w miejscu wskazanym w poleceniu, o którym mowa w art. 81a ust. 3, są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej służby;
- 2) zobowiązuje się do przestrzegania zasad, o których mowa w ust. 2 pkt 1, oraz do wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2.
4. Funkcjonariusz organizuje stanowisko służby pełnionej w formie zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.
5. Komendant SOP lub osoba przez niego upoważniona mają prawo przeprowadzać kontrolę warunków bezpieczeństwa i higieny służby pełnionej w formie zdalnej przez funkcjonariusza w miejscu i w godzinach pełnienia tej służby.
6. Komendant SOP lub osoba przez niego upoważniona dostosowują sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru służby pełnionej w formie zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.
7. W razie zaistnienia wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).
8. Zgłoszenie kierownikowi komórki organizacyjnej SOP wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej jest równoznaczne z wyrażeniem przez funkcjonariusza zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku, narzędzi, oceny ich stanu technicznego oraz zbadania warunków pełnienia tej służby i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku lub mają z nim związek. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby w formie zdalnej, w terminie uzgodnionym przez funkcjonariusza albo jego domownika, w przypadku gdy funkcjonariusz ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i przewodniczącego komisji powypadkowej. Komisja powypadkowa może odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jej wątpliwości.”;
- 2) w art. 87 w ust. 1 wyrazy „ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwanej dalej „Kodeksem pracy”” zastępuje się wyrazami „Kodeksu pracy”;

3) art. 131 otrzymuje brzmienie:

„Art. 131. 1. Komendant SOP, a w komórce organizacyjnej SOP kierownik tej komórki, ma obowiązek niedopuszczenia podległego mu funkcjonariusza do służby w przypadku:

1) stawienia się przez niego do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...), lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo w obiektach lub na terenach zajmowanych przez SOP albo

2) uzasadnionego podejrzenia, że zachodzą okoliczności, o których mowa w pkt 1.

2. Komendant SOP albo kierownik komórki organizacyjnej SOP, w której funkcjonariusz pełni służbę, informuje funkcjonariusza o okolicznościach stanowiących podstawę niedopuszczenia go do służby.

3. W celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających niedopuszczenie funkcjonariusza do służby Komendant SOP, osoba przez niego upoważniona lub kierownik komórki organizacyjnej SOP, zwani dalej „zarządzającym badania”, są uprawnieni do wydania polecenia poddania się przez funkcjonariusza badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność w organizmie innego podobnie działającego środka.

4. Funkcjonariusz ma obowiązek poddać się badaniu, o którym mowa w ust. 3, na polecenie zarządzającego badania oraz umożliwić jego przeprowadzenie.

5. Badanie, o którym mowa w ust. 3, może obejmować odpowiednio przy badaniu na zawartość w organizmie:

1) alkoholu – badanie wydychanego powietrza lub badanie krwi;

2) środka działającego podobnie do alkoholu – badanie:

a) śliny,

b) krwi,

c) moczu,

d) potu.

6. Badanie krwi, o którym mowa w ust. 5 pkt 1, przeprowadza się, jeżeli:

1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu wydychanego powietrza;

- 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania wydychanego powietrza, żąda badania krwi;
- 3) stan funkcjonariusza, w szczególności wynikający ze spożycia alkoholu, choroby układu oddechowego lub innych przyczyn, uniemożliwia przeprowadzenie badania wydychanego powietrza;
- 4) wystąpił brak wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

7. Badania, o których mowa w ust. 5 pkt 2 lit. b lub c, przeprowadza się, jeżeli:

- 1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu, o którym mowa w ust. 5 pkt 2 lit. a lub d;
- 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania, o którym mowa w ust. 5 pkt 2 lit. a lub d, żąda badania krwi lub moczu;
- 3) stan funkcjonariusza uniemożliwia przeprowadzenie badania, o którym mowa w ust. 5 pkt 2 lit. a lub d.

8. Czynności związane z pobraniem materiału biologicznego do badań, o których mowa w ust. 3:

- 1) odbywają się w warunkach oraz w miejscu zapewniającym poszanowanie godności i intymności funkcjonariusza, od którego pobiera się materiał do badań;
- 2) w postaci krwi – są przeprowadzane przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe;
- 3) w postaci moczu lub potu – odbywają się w obecności osoby tej samej płci co funkcjonariusz, od którego pobiera się materiał biologiczny do badań:
 - a) o której mowa w pkt 2,
 - b) wskazanej przez zarządzającego badaniem – w przypadku braku możliwości zapewnienia obecności osoby, o której mowa w pkt 2.

9. W przypadku powzięcia uzasadnionego podejrzenia, że pobranie krwi może spowodować zagrożenie życia lub zdrowia funkcjonariusza, decyzję o przeprowadzeniu badania krwi podejmuje lekarz.

10. W przypadku poddania funkcjonariusza badaniu w celu, o którym mowa w ust. 3, niedopuszczenie do służby trwa do czasu uzyskania wyniku badania wykluczającego w odniesieniu do funkcjonariusza poddanego badaniu:

- 1) stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu lub
- 2) obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu

– nie dłużej jednak niż do końca służby wynikającej z obowiązującego rozkładu czasu służby.

11. W przypadku niedopuszczenia funkcjonariusza do służby, o którym mowa w ust. 1, do uposażenia funkcjonariusza za ten okres stosuje się odpowiednio przepisy art. 199 ust. 1 i 4 oraz art. 203.

12. Przebieg badań, o których mowa w ust. 5, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) stopnia, imienia i nazwiska, stanowiska oraz podpisu zarządzającego badaniem;
- 4) danych osobowych funkcjonariusza:
 - a) stopnia, imienia i nazwiska oraz stanowiska,
 - b) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie choruje funkcjonariusz, oraz podpisu funkcjonariusza – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem;
- 5) imienia, nazwiska i podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 6) imienia, nazwiska i podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie, godzinie i minucie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

13. W przypadku badań, o których mowa w ust. 5 pkt 1, poza danymi, o których mowa w ust. 12 pkt 4, dokumentacja obejmuje również następujące dane osobowe funkcjonariusza: płeć, wzrost, masę ciała – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem.

14. Dokumentację zawierającą wyniki badań przekazuje się niezwłocznie zarządzającemu badaniem.

15. Minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań, o których mowa w ust. 3,
- 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w ust. 3, w tym wzory protokołów z przeprowadzonych badań,
- 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu

– mając na uwadze potrzebę sprawnego pobrania materiału do badań, sprawnego i prawidłowego przeprowadzania badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników, a także metodykę przeprowadzania takich badań oraz skutki oddziaływania środków działających podobnie do alkoholu na organizm i zapewniając poszanowanie godności funkcjonariusza i zasad ochrony danych osobowych.”.

Art. 14. W ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.⁴⁾) uchyla się art. 3.

Art. 15. Do badań krwi w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 16. Do badań na zawartość środka odurzającego lub innych podobnie działających substancji lub środka, o których mowa w art. 131 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 13 w brzmieniu dotychczasowym, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 13 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 17. 1. Warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ § 1–4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. Wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ § 5–7 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 18. 1. Z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy dotychczasowe umowy zawarte na podstawie art. 60a ust. 1 i art. 60aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 8 stają się umowami na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2120, 2133, 2262, 2269, 2317, 2368 i 2459 oraz z 2022 r. poz. 202, 218, 655 i 830.

2. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego z powodu odmowy wyrażenia zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym na pracę zdalną w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą przed upływem okresu odpowiednio 12 lub 18 miesięcy, o którym mowa w art. 60a ust. 4 ustawy zmienianej w art. 8, starosta kieruje innego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą pracodawca lub przedsiębiorca zwracają grant w kwocie określonej w art. 60a ust. 6 pkt 1 ustawy, o której mowa w art. 8. W przypadku braku możliwości skierowania przez urząd pracy odpowiedniego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą pracodawca lub przedsiębiorca nie zwracają grantu za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

Art. 19. Do postępowań w sprawie nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 20. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Potrzeba wprowadzenia projektowanych zmian wynika z konieczności wyjścia naprzeciw uzasadnionym potrzebom pracowników i pracodawców w dwóch istotnych obszarach. Proponowane w niniejszym projekcie ustawy rozwiązania zmirzają w związku z tym do osiągnięcia dwóch celów, to jest do:

- 1) umożliwienia pracodawcom – w uzasadnionych przypadkach – wprowadzenia prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także
- 2) wprowadzenia regulacji dotyczących pracy zdalnej jako rozwiązania stałego.

Oba te cele zostaną osiągnięte przez wprowadzenie stosownych zmian do przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), zwanej dalej „K.p.”.

Projektowane rozwiązania zmirzające do umożliwienia pracodawcom – w uzasadnionych przypadkach – wprowadzenia prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu podyktowane są rozwiązaniami zawartymi w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanym dalej „rozporządzeniem 2016/679”.

Zgodnie z art. 4 pkt 1 rozporządzenia 2016/679 dane osobowe oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”). Możliwą do zidentyfikowania osobą fizyczną będzie osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

Motyw 35 rozporządzenia 2016/679 wskazuje, że pojęcie danych o stanie zdrowia należy rozumieć szeroko. Zgodnie z tym motywem do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. Do danych takich zalicza się m.in. informacje o stanie fizjologicznym osoby.

Należy zatem przyjąć, że informacje o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, nawet mające charakter ogólny, stanowią dane dotyczące zdrowia w rozumieniu art. 4 pkt 15 rozporządzenia 2016/679.

Powyższe potwierdza również organ właściwy do ochrony danych osobowych, to jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych w stanowisku z dnia 27 czerwca 2019 r. (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>).

Zgodnie z art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby. Jednocześnie ust. 2 tego artykułu określa przypadki, w których ww. zakaz nie ma zastosowania. Należą do nich m.in. sytuacje, w których przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które są proporcjonalne do wyznaczonego celu, nie naruszają istoty prawa do ochrony danych i przewidują odpowiednie i konkretne środki ochrony praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. g). Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych jest również możliwe, gdy jest ono niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. b).

W związku z koniecznością zapewnienia zgodności polskiego porządku prawnego z rozporządzeniem 2016/679, w dniu 4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia

Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. z 2019 r. poz. 730). Przedmiotowa ustawa dokonała zmiany m.in. w zakresie danych osobowych, które pracodawca może pozyskiwać od pracownika.

Zgodnie z dodanym ww. ustawą art. 22^{1b} § 1 K.p., zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy pracownika.

Natomiast w związku z propozycją uregulowania w niniejszym projekcie ustawy pracy zdalnej należy zauważyć, że pandemia COVID-19 wpłynęła na wszystkie sfery życia społecznego, w tym także na sferę zawodową, a w związku z tym także na stosunki pracy. Obecnie z pracy zdalnej, wprowadzonej regulacją szczególną zawartą w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, 2120, 2133, 2262, 2269, 2317, 2368 i 2459 oraz z 2022 r. poz. 202, 218, 655 i 830), zwaną dalej „ustawą z dnia 2 marca 2020 r.”, chętnie korzystają pracodawcy i pracownicy. Taka forma wykonywania pracy w dobie pandemii COVID-19 jest istotna dla pracowników przede wszystkim ze względu na ograniczenie ryzyka zakażenia się wirusem SARS-CoV-2, a także ze względów rodzinnych (m.in. umożliwiała godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi w sytuacji, gdy dzieci oraz młodzież realizowały zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, to jest zdalnie, w miejscu zamieszkania). Dla pracodawców praca zdalna wiąże się obecnie z ograniczeniem ryzyka nieobecności w pracy pracownika, który miałby korzystać ze zwolnienia lekarskiego, a także miała znaczenie w razie nieobecności w pracy z powodu kwarantanny, umożliwiając tym samym kontynuowanie prowadzonej działalności (bez zakłóceń lub minimalizując możliwe zakłócenia).

Skutkiem rozpowszechnienia pracy zdalnej oraz dostrzeżenia zalet takiej pracy przez obie strony stosunku pracy były także sygnały oraz postulaty napływające zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców, aby wprowadzić regulacje dotyczące pracy zdalnej, jako rozwiązanie stałe, to jest w ramach K.p. W związku z tym, że praca zdalna jako rozwiązanie przewidziane w K.p. ma być rozwiązaniem do zastosowania w warunkach typowych, nie zaś jak obecnie – w warunkach nadzwyczajnych, w celu przeciwdziałania

COVID-19, nie jest zasadne przeniesienie obecnych regulacji w tym zakresie, zawartych w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r., ale konieczne jest stworzenie nowych regulacji, które zabezpieczą interesy obu stron stosunku pracy. Odpowiednie ukształtowanie pracy zdalnej w K.p. wymagało dyskusji i ustalenia rozwiązań prawnych, które będą akceptowane przez stronę społeczną (związki zawodowe i organizacje pracodawców). W tym celu przed rozpoczęciem procedury legislacyjnej wstępny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawierający propozycję uregulowania pracy zdalnej, został przekazany do Zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Następnie dyskusja nad propozycjami przepisów regulujących pracę zdalną, zawartych w kolejnej roboczej wersji projektu, toczyła się na forum Zespołu negocjacyjnego w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną.

Około półroczny dialog autonomiczny między reprezentowanymi w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi oraz około 2-miesięczny dialog w Zespole negocjacyjnym w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną, nad zagadnieniami związanymi z uregulowaniem problematyki pracy zdalnej w K.p., nie zakończył się uzgodnieniem wszystkich zagadnień związanych z tą regulacją. Jednak stanowiska zaprezentowane przez partnerów społecznych zostały wykorzystane w dalszych pracach nad tą regulacją. Wynik dyskusji przeprowadzonej na forum obydwu Zespołów miał zatem wpływ na ostateczny kształt projektu ustawy.

II. Obecny stan prawny

1. W zakresie możliwości kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach

W obecnym stanie prawnym pracodawca może przetwarzać informację o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, jedynie za zgodą wyrażoną z inicjatywy tego pracownika.

Z kolei okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika, określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24 i 218).

Zgodnie z ww. przepisem stan trzeźwości pracowników można sprawdzać tylko w sytuacji, gdy łącznie są spełnione dwa warunki:

- badanie odbywa się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawiał się do niej w stanie po użyciu alkoholu,
- badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

W polskim systemie prawnym brak jest natomiast analogicznej regulacji określającej procedurę badania pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że w obecnym stanie prawnym brak jest podstaw do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Jednocześnie należy zauważyć, że brak możliwości weryfikacji, czy pracownik nie znajduje się pod wpływem substancji lub środka negatywnie wpływającego na jego zdolność psychofizyczną – w odniesieniu do pewnych grup pracowników – może zagrażać zdrowiu i życiu zarówno samego pracownika znajdującego się pod wpływem takich substancji czy środków, jak i jego współpracowników, ale również osób trzecich, a w niektórych przypadkach także mieniu, które może zostać uszkodzone bądź zniszczone, co może pociągać za sobą poważne skutki finansowe w szczególności dla pracodawcy. W skrajnych przypadkach może również doprowadzić do śmierci pracownika lub innych osób.

Obowiązek zachowania trzeźwości w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego, konkretnego dnia zakład pracy może od pracownika – w normalnym przebiegu wydarzeń – wymagać świadczenia pracy (por. wyrok SN z dnia 23 lipca 1987 r., sygn. akt I PRN 36/87, OSNC 1989 nr 2, poz. 32).

Ponadto, pomimo braku regulacji prawnych w zakresie kontroli trzeźwości pracowników, Sąd Najwyższy w jednym z wyroków uznał, że wykonywanie pewnych rodzajów prac może uzasadniać nałożenie na pracownika obowiązku poddania się

profilaktycznym badaniom trzeźwości (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 199/17, Legalis Nr 1846809).

Pracownik stawiający się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywający alkohol w czasie pracy może zostać pociągnięty przez pracodawcę do odpowiedzialności porządkowej na podstawie art. 108 § 2 K.p., z zastosowaniem kary pieniężnej włącznie. Jeżeli natomiast pracownik w tym stanie podejmie czynności zawodowe, dopuszcza się wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2021 r. poz. 2008, 2052, 2269 i 2328), zwanej dalej „K.w.”, za które grozi kara aresztu albo grzywny. Natomiast ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w art. 43¹ określa wykroczenie polegające m.in. na spożywaniu napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy (wbrew zakazowi określonymu w art. 14 ust. 1 pkt 2 tej ustawy). Za popełnienie tego czynu jest przewidziana kara grzywny. Ustawa ta wprowadza również wykroczenie polegające na dopuszczeniu – wbrew szczególnemu obowiązkowi – do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, a także niepodejmowaniu prawem przewidzianego postępowania pomimo powzięcia wiadomości o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu na terenie zakładu pracy takich napojów. Za popełnienie tego czynu jest przewidziana kara grzywny.

2. W zakresie pracy zdalnej

Obowiązujące przepisy K.p. nie zawierają uregulowań prawnych dotyczących pracy zdalnej. Jednak na mocy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. praca zdalna została wprowadzona do polskiego systemu prawa na czas epidemii COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Należy jednak podkreślić, że regulacja ta ma charakter doraźny, gdyż została przewidziana w związku z wystąpieniem sytuacji epidemicznej, i może być stosowana tylko przez ww. okres.

Zgodnie z definicją pracy zdalnej zawartą w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. – w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Obecnie praca zdalna jest zatem formą wykonywania pracy o charakterze nadzwyczajnym, wprowadzaną na czas

oznaczony, aby realizować określony cel o charakterze publicznym, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19, co ma odzwierciedlenie w regulujących ją przepisach ww. ustawy szczególnej. Praca zdalna jest obecnie świadczona wyłącznie na podstawie jednostronnego polecenia pracodawcy i tylko wtedy, gdy pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Praca w formie zdalnej może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w takim poleceniu. Zgodnie z tymi regulacjami pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Warto także dodać, iż obowiązujące przepisy K.p. przewidują możliwość świadczenia pracy poza zakładem pracy w formie telepracy, jednak w sposób mniej elastyczny niż przywołana wyżej regulacja dotycząca pracy zdalnej. W konsekwencji w projekcie ustawy zaproponowano, aby nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obowiązujące przepisy K.p. dotyczące telepracy (art. 1 pkt 2 lit. a projektu). Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej. Projektodawca uznał bowiem za zasadne oparcie się na regulacjach, które mają już ugruntowaną praktykę w przypadku stosowania ich przy telepracy. Także partnerzy społeczni uznali obecne przepisy o telepracy za właściwą bazę do stworzenia nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej. Dodatkowo należy mieć na względzie fakt, że przepisy K.p. o telepracy wdrożyły do polskiego porządku prawnego Porozumienie Partnerów społecznych dotyczące telepracy, zawarte w dniu 10 czerwca 2005 r. przez przedstawicieli Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Związku Rzemiosła Polskiego, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych, to jest organizacji pracodawców i związków zawodowych reprezentowanych w ówczesnej

Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych (poprzednicze obecnej Rady Dialogu Społecznego).

Niniejszy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wychodzi zatem naprzeciw oczekiwaniom zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz wykorzystuje doświadczenia zdobyte przy stosowaniu rozwiązań prawnych dotyczących telepracy oraz pracy zdalnej.

III. Szczegółowy opis proponowanych zmian (art. 1 projektu)

Regulacja dotycząca kontroli trzeźwości pracowników i kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu

Przeprowadzone przez projektodawcę analizy doprowadziły do wniosku, że projektowaną regulacją należałoby objąć dwie kategorie sytuacji.

1. W pierwszej kolejności powinno się umożliwić pracodawcom – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – wprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także określić ogólne zasady przeprowadzania takich kontroli.
2. Ponadto powinno się wprowadzić kompleksową regulację, określającą podstawy do niedopuszczenia przez pracodawcę do pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol lub zażywał środek działający podobnie do alkoholu w czasie pracy (na wzór obecnie obowiązujących w ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Zdaniem projektodawcy obowiązek niedopuszczenia do pracy powinien również zachodzić wobec pracownika, u którego przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaze obecność alkoholu lub ww. środka.

W świetle powyższego, w projektowanej regulacji przewidziano dwa tryby prowadzące do niedopuszczenia do pracy przez pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy:

- 1) w wyniku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania

wyniku wskazującego na znajdowanie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu;

- 2) na podstawie uzasadnionego podejrzenia pracodawcy – w odniesieniu do pracowników nieobjętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu (zarówno w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie wprowadził takich kontroli, jak i w odniesieniu do części pracowników, którzy nie spełniają ustawowych przesłanek objęcia kontrolą).

1. Art. 1 pkt 1 projektu (dodanie art. 22^{1c} – art. 22^{1h} K.p.)

Projekt ustawy zakłada wprowadzenie regulacji umożliwiającej pracodawcom – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Należy jednak podkreślić, że nawet jeśli przedmiotowe przesłanki zostaną spełnione, pracodawca nie będzie miał obowiązku wprowadzenia ww. kontroli; decyzja o wprowadzeniu jednej z nich bądź obu będzie należała do pracodawcy.

Na wstępie warto podkreślić, że czynności związane z przeprowadzaniem kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu nie będą musiały być przeprowadzane przez pracodawcę osobiście. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 3¹ K.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa powyżej.

1) Projektowany art. 22^{1c} i art. 22^{1e} K.p.

Proponuje się, aby pracodawca mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości (odpowiednio również kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu), jeśli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Podejmowanie jakichkolwiek czynności zawodowych w stanie nietrzeźwości, w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu należy oceniać jako naganne, jednak – jak wskazano powyżej – w pewnych przypadkach dodatkowo może stanowić ono szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia zarówno samego pracownika, jak i innych osób,

a także mienia. Spożycie alkoholu lub zażycie środka działającego podobnie do alkoholu powoduje bowiem zakłócenie funkcjonowania organizmu, w tym zaburzenia czynności poznawczych i brak pełnej kontroli nad organizmem, które – w odniesieniu do niektórych grup pracowników – mogą stanowić szczególnie istotne zagrożenie dla dóbr pracownika, pracodawcy, jak i innych osób.

Przyjęto, iż pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Taki sposób przeprowadzenia badania zapewni jak najmniejszą ingerencję w dobra osobiste pracownika, zagwarantuje bowiem, iż pracodawca nie będzie mógł samodzielnie zlecić przeprowadzenia badania krwi pracownika na obecność alkoholu bądź badania krwi lub moczu, w celu zweryfikowania obecności środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

Ponadto, przeprowadzając kontrolę trzeźwości, pracodawca będzie musiał posługiwać się urządzeniem posiadającym ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. Wzorcowanie polega na sprawdzeniu poprawności działania alkomatu, przez porównanie jego wskazań ze wzorcem. Odbywa się to w taki sposób, że na aparaturze laboratoryjnej ustawia się ściśle określoną dawkę alkoholu np. 0,1 mg/l i następnie dokonuje się pomiaru alkomatem. Próbę pomiarową powtarza się również dla wyższych wartości alkoholu. Wskazania alkomatu zostają porównane ze wzorcem i jeżeli wskazania alkomatu mieszczą się w granicy błędu, wydany zostaje certyfikat wzorcowania.

Natomiast kalibracja jest czynnością serwisową polegającą przede wszystkim na regulacji urządzenia w celu uzyskania jak najlepszej dokładności pomiarowej. Sensory zawarte w alkomatach mają tendencje do deregulacji w miarę upływu czasu; w zależności od typu sensora i materiałów z jakich ów sensor został wykonany, taka kalibracja może być wymagana co kilkadziesiąt, kilkaset lub nawet kilka tysięcy pomiarów. Szczegółowe informacje na temat częstotliwości kalibracji znajdują się w instrukcji obsługi lub na karcie gwarancyjnej każdego alkomatu.

Wzorcowania nie przeprowadza się w serwisie, tylko w laboratorium akredytowanym przez Polskie Centrum Akredytacji. Jednocześnie należy zauważyć, że wzorcowaniu podlegają jedynie urządzenia wskazujące stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu.

Warto pamiętać, iż w sytuacji, w której wynik kontroli trzeźwości spowoduje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, obowiązek udowodnienia

istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – zgodnie z art. 52 § 1 K.p. oraz art. 6 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 1509 i 2459), zwanej dalej „K.c.”, w związku z art. 300 K.p. – obciąży pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 519/97, OSNP 1999 nr 2, poz. 48). Tym samym pracodawca powinien zadbać o to, aby w ewentualnym postępowaniu sądowym mógł wykazać wiarygodność wyniku z przeprowadzonej przez siebie kontroli.

Oznaczenie stężenia środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie jest możliwe jedynie za pomocą badania laboratoryjnego. Wobec tego pracodawca, w toku przeprowadzanej kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, nie będzie miał takiej możliwości.

Należy również podkreślić, że pracodawca będzie musiał przeprowadzać kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w taki sposób, aby nie naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Ponadto sposób przeprowadzania takich kontroli nie będzie mógł mieć charakteru dyskryminacyjnego. Zgodnie bowiem z treścią art. 11³ K.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Pracodawca będzie przetwarzał informacje o dacie, godzinie i minucie badania przeprowadzonego w ramach kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu oraz wyniku tego badania, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu. Informacje te będą przechowywane w aktach osobowych pracownika.

Podkreślenia wymaga, że przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika nie jest celowe, bowiem nie pociąga to za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika.

Ponadto konieczność przechowywania przez pracodawcę informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika doprowadziłaby do znacznego rozbudowania akt osobowych

pracownika. Należy bowiem zauważyć, że kontrola taka może być przeprowadzana wielokrotnie w ciągu roku.

Nałożenie na pracodawcę obowiązku dokumentowania każdego badania, nawet niewykazującego obecności alkoholu w organizmie pracownika, nie powinno być również postrzegane jako warunek konieczny do weryfikacji przestrzegania przez pracodawcę przepisów powszechnie obowiązujących. Zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251, z 2021 r. poz. 1529 oraz z 2022 r. poz. 755 i 1079) w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą. Organ kontrolny będzie miał zatem możliwość zweryfikowania czy pracodawca, przeprowadzając kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, nie naruszył przepisów prawa pracy.

Okres przechowywania informacji o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującego na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu został ustalony w oparciu o przepisy K.p., regulujące rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.). Zgodnie z art. 52 § 2 K.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (stawienie się do pracy w stanie uniemożliwiającym wykonywanie pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, które może uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika). Następnie pracownik w okresie 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może wnieść do sądu żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania (art. 264 K.p.).

Stosownie do art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Oznacza to zatem, iż za brak obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się również przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu. Takie rozwiązanie jest spójne przede wszystkim z zakresem przedmiotowym wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 K.w. Zgodnie z tym przepisem kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe, podlega karze aresztu lub grzywny. Ustawodawca nie przewidział zatem kary za podejmowanie czynności zawodowych lub służbowych przez osoby, w których organizmie stężenie alkoholu jest niższe niż 0,2‰ (we krwi) lub 0,1 mg w 1 dm³ (w wydychanym powietrzu).

Natomiast zgodnie z art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Określając długość okresu, po upływie którego informacje wskazujące na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu będą podlegały usunięciu, należało również uwzględnić czas, który upłynie zanim pracodawca uzyska informację o dochodzeniu przez pracownika roszczeń na drodze sądowej. W tym kontekście projektodawca uwzględnił zgłaszany w trakcie prac nad przedmiotową regulacją problem związany ze znacznym obciążeniem pracą sądów pracy, a zatem możliwość występowania opóźnień w doręczeniu pracodawcy pozwu pracownika. Należało również wziąć pod uwagę potencjalną sytuację, w której doręczenie okaże się niemożliwe i konieczne będzie awizowanie przesyłki sądowej.

Należy zauważyć, że zgodnie z projektowanym brzmieniem art. 108 § 2 K.p. za stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy pracownik będzie mógł ponieść odpowiedzialność porządkową. Natomiast stosownie do art. 113 § 1 K.p. zdanie pierwsze karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. W przypadku nałożenia na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej za jakiegokolwiek z ww. przewinień, informacje wskazujące na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu będą przechowywane do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113 K.p.

Zapobiegając sytuacjom, w których kluczowy dla postępowania sądowego dowód w postaci wyniku przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środka działającego podobnie do alkoholu zostałby zniszczony w toku tego postępowania, przyjęto, iż w przypadku, w którym informacje wskazujące na stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu (lub środka działającego podobnie do alkoholu) mogłyby stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, roczny termin ulegnie przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Po upływie przedstawionych okresów przechowywania, informacje wskazujące na stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu będą podlegały usunięciu.

Wobec niemożliwości określenia w akcie normatywnym katalogu pracowników, którzy spełniają wskazane powyżej warunki wprowadzenia kontroli, proponuje się, aby to pracodawca ustalał grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu, mając na względzie określone prawem przesłanki wprowadzenia takiej kontroli. Warto zauważyć, że to właśnie pracodawca posiada najlepszą wiedzę odnośnie do zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na poszczególnych stanowiskach, w związku z tym jedynie pracodawca będzie miał możliwość ustalenia w odniesieniu do jakich grup pracowników zostaną spełnione przesłanki wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Sposób ustalenia grupy lub grup pracowników podlegających kontroli trzeźwości będzie uzależniony w szczególności od branży, w której pracodawca działa. W pewnych branżach będzie bowiem możliwe objęcie taką kontrolą całych działów czy wydziałów, zaś w pozostałych przypadkach konieczne może być wyodrębnienie poszczególnych stanowisk, na których pracownicy będą podlegali kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

Pracodawca wprowadzi kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, a także określi ww. kwestie w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pracodawca określi wskazane powyżej kwestie w oparciu o warunki wprowadzenia kontroli trzeźwości i kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu określone w ustawie.

W przywołanych powyżej aktach wewnątrzzakładowych pracodawca określi ponadto sposób przeprowadzania kontroli. Zatem pracodawca wskaże w szczególności, z jakiego rodzaju urządzenia będzie korzystał (np. czy będzie to alkomat ustnikowy, czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem), a także czy będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy jedynie ich części (np. rotacyjnie), określi również czas przeprowadzania kontroli (czy będzie jej dokonywał jedynie przed rozpoczęciem przez pracowników wykonywania pracy w danym dniu, czy również w czasie pracy).

Należy podkreślić, że choć doboru przyjętych rozwiązań będzie dokonywał pracodawca, nie ma w tym zakresie dowolności. Ustalając zarówno grupę pracowników podlegających kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, jak i sposób jej przeprowadzania, pracodawca powinien przede wszystkim mieć na uwadze konieczność spełnienia przesłanki niezbędności zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Jak wskazano powyżej, kontrola taka nie może również prowadzić do naruszenia dóbr osobistych pracownika, w szczególności godności, która jest przyrodzona i niezbywalna na mocy art. 30 Konstytucji RP. Działania podejmowane przez pracodawcę w tym zakresie nie mogą również naruszać prawa do prywatności pracowników, wobec których kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu jest przeprowadzana.

Pracodawca będzie przeprowadzał kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w sposób ustalony zgodnie z powyższymi regulacjami. Regulacje te będą musiały być zgodne zarówno z przepisami K.p. w tym zakresie, jak i przepisami rozporządzenia, które zostanie wydane na podstawie projektowanego art. 22^{1g} K.p.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca będzie musiał poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Przedstawionym rozwiązaniom przyświeca jeszcze jeden – oprócz omówionych powyżej – cel. Jest nim zagwarantowanie pracownikom, aby zostali poinformowani przez pracodawcę zarówno o wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, jak i szczegółach związanych z jej przeprowadzaniem.

Z oczywistych względów w odniesieniu do nowozatrudnianego pracownika, pracodawca nie wypełni tego obowiązku z dwutygodniowym wyprzedzeniem, dlatego będzie obowiązany do przekazania pracownikowi podlegającemu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, informacji o wprowadzeniu kontroli, grupie lub grupach pracowników objętych kontrolą i sposobie jej przeprowadzania, w postaci papierowej lub elektronicznej, przed dopuszczeniem do pracy. Na marginesie należy zauważyć, że pojęcie dopuszczenia do pracy w tym kontekście powinno być rozumiane tak samo jak w art. 29 § 2, art. 104³ § 2 oraz art. 237³ § 1 i 2 K.p.

W kwestii kontroli pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu należy zauważyć, że w polskim porządku prawnym brak jest jednej definicji czy katalogu środków potocznie nazywanych narkotykami.

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2020 r. poz. 2050, z 2021 r. poz. 2469 oraz z 2022 r. poz. 763 i 764) określa definicje m.in. substancji psychotropowych, środków odurzających oraz nowych środków psychoaktywnych, a także zobowiązuje ministra właściwego do spraw zdrowia do określenia, w drodze rozporządzenia, wykazu tych substancji i środków. Należy jednak zauważyć, że ustalone w ten sposób wykazy są bardzo rozbudowane, liczące niekiedy po kilkaset pozycji. Z powyższych względów oraz w związku z ograniczonymi możliwościami technicznymi pracodawcy (z uwagi na wykorzystanie jedynie metod niewymagających badania laboratoryjnego), projektodawca zdecydował się na posługiwanie się pojęciem „środków działających podobnie do alkoholu”. Sformułowanie to w chwili obecnej występuje w ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 988 i 1002).

Jednocześnie, z uwagi na konieczność zapewnienia sprawnego dostosowywania regulacji prawnych do substancji pojawiających się na rynku, zdecydowano się na delegowanie określenia wykazu środków działających podobnie do alkoholu do rozporządzenia.

2) Projektowany art. 22^{1d} i art. 22^{1f} K.p.

Proponuje się przeniesienie na grunt przepisów K.p. regulacji analogicznej do przyjętej w obecnym brzmieniu art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W tym kontekście warto zauważyć, że pracownik znajdujący się w stanie odurzenia alkoholowego nie jest gotowy do świadczenia pracy. Jego fizyczna obecność na stanowisku

pracy nie oznacza, że jest on zdolny do wykonywania powierzonych mu zadań. Zdolność tę warunkuje bowiem odpowiedni stan psychofizyczny, umożliwiający mu należyte świadczenie pracy. Jednym z czynników zakłócających ten stan jest niewątpliwie spożyty alkohol (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., sygn. akt I UK 127/05, Legalis Nr 176156). Samo pojawienie się nietrzeźwego pracownika w miejscu pracy stanowi zakłócenie porządku w zakładzie pracy. Podobnie należy kwalifikować spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, co *de facto* jest zabronione z mocy art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 2018 r., sygn. akt. I PK 194/17, OSNP 2019 nr 6, poz. 73).

Analogiczne uwagi należałoby odnieść do stanu psychofizycznego pracownika znajdującego się w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu.

Zgodnie z projektowanym art. 22^{1d} K.p. pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Podkreślenia wymaga, że obowiązek pracodawcy niedopuszczenia do pracy powstanie zarówno w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykáže, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, przed podjęciem przez pracownika czynności służbowych albo zawodowych, jak i w trakcie ich wykonywania. Podobnie pracodawca będzie musiał postąpić w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. W razie zaistnienia ww. okoliczności w czasie pracy pracownika, pracodawca nie będzie go dopuszczał do dalszej pracy.

Projektowany przepis zawiera dwie normy o charakterze gwarancyjnym dla dóbr osobistych pracownika. Pierwszą z nich jest przekazanie pracownikowi do wiadomości informacji dotyczącej podstawy niedopuszczenia do pracy. Obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, a także w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika,

wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, jest bowiem przekazanie do wiadomości informacji dotyczącej podstawy powzięcia takiego podejrzenia. Należy jednak podkreślić, że okoliczności stanowiące tę podstawę powinny mieć charakter obiektywny. Przede wszystkim będą to okoliczności związane z zachowaniem pracownika, jak np. bełkotliwa mowa, chwiejny chód czy wyczuwalna woń alkoholu (albo pozytywny wynik kontroli trzeźwości).

Drugą normą o charakterze gwarancyjnym będzie przysługujące pracownikowi, w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, jak i w sytuacji powzięcia przez pracodawcę uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, uprawnienie do żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Uprawnienie do żądania przeprowadzenia takiego badania będzie posiadał także pracodawca.

Zasadą jest, aby przedmiotowy organ, podobnie jak sam pracodawca, przeprowadzał badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Projektowany przepis przewiduje jednak następujące sytuacje, w których organ ten zleca przeprowadzenie badania krwi:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi, pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Wymagane jest, aby zabiegu pobrania krwi dokonała osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Kwalifikacje do dokonania takiego zabiegu wynikają z przepisów regulujących wykonywanie określonych zawodów medycznych.

Przebieg ww. badań przeprowadzanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego będzie dokumentowany z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

Z uwagi na wskazane powyżej różnice między kontrolą przeprowadzaną przez pracodawcę a badaniem stanu trzeźwości przeprowadzanym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, projekt na określenie każdej z tych czynności posługuje się odmiennymi pojęciami (kontrola trzeźwości w odniesieniu do pracodawcy oraz badanie stanu trzeźwości w odniesieniu do ww. organu).

Zgodnie z § 9 projektowanego artykułu, uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, przeprowadzający badanie trzeźwości, będzie przekazywał pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekaze informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich. Uzyskanie takiej informacji jest kluczowe dla pracodawcy z punktu widzenia udowodnienia istnienia ewentualnej podstawy do wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec znajdującego się pod wpływem alkoholu pracownika, w szczególności nałożenia na

niego kary porządkowej bądź rozwiązania z nim umowy o pracę. Natomiast dla pracownika może ona stanowić dowód braku alkoholu w jego organizmie. Oprócz danych osoby badanej oraz wyniku, istotne dla określenia wartości dowodowej w ewentualnym postępowaniu sądowym między pracownikiem a pracodawcą będzie wskazanie daty, godziny oraz minuty przeprowadzonego badania. Nie jest bowiem wykluczone, że z uwagi na obłożenie pracą funkcjonariuszy policji badanie to zostanie przeprowadzone po upływie kilku godzin od przeprowadzenia kontroli trzeźwości przez pracodawcę bądź powzięcia przez niego uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. W takiej sytuacji, pomimo obecności alkoholu w organizmie pracownika w momencie niedopuszczenia go do pracy, w chwili badania przez policję pracownik może być już trzeźwy.

Do przetwarzania przez pracodawcę ww. informacji będą miały zastosowanie przepisy art. 22^{1c} § 6–9 K.p.

Przedstawione powyżej wyjaśnienia należy odnieść również do określonej w projektowanym art. 22^{1f} K.p. sytuacji, w której kontrola przeprowadzona przez pracodawcę wykaze obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy. W tym jednak przypadku, oprócz badania krwi dopuszczalne będzie przeprowadzenie badania moczu. Organ powołany do ochrony porządku publicznego będzie zlecał przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:

- 1) nie będzie możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy będzie odmawiał poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy zażąda badania krwi lub moczu, pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwi przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

Przebieg ww. badań przeprowadzanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego będzie dokumentowany z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;

- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu – informacji o przyczynie odstąpienia.

Projekt ustawy rozstrzyga ponadto kwestię sposobu kwalifikacji okresu nieobecności w pracy pracownika niedopuszczonego do pracy na podstawie projektowanego art. 22^{1d} § 1 i art. 22^{1f} § 1 K.p. Proponuje się jednoznacznie przesądzić, że w przypadku niestwierdzenia obecności alkoholu w organizmie pracownika, która wskazywałaby na to, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Będzie to norma o charakterze ochronnym dla takiego pracownika. Przepisy te będą odpowiednio stosowane do przypadków, w których kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaże obecność takiego środka w organizmie pracownika albo gdy zajdzie uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

Wprowadzenie takiego rozwiązania ma na celu wyeliminowanie przypadków, w których pracownik ponosiłby odpowiedzialność (głównie materialną) za niesłuszne podejrzenia pracodawcy co do jego stanu psychofizycznego bądź przeprowadzanie kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu urządzenia wskazującego wyniki niezgodne rzeczywistością.

W przypadku stwierdzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu, o

kwalfikacji ww. nieobecności w pracy będzie decydował pracodawca (zatem nieobecność ta będzie mogła być uznana za nieobecność nieusprawiedliwioną, nieobecność usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia bądź nieobecność usprawiedliwioną z zachowaniem prawa do wynagrodzenia).

3) Projektowany art. 22^{1h} K.p.

Przedstawione powyżej projektowane przepisy będą miały zastosowanie w szczególności w stosunku do pracodawców oraz pracowników. Należy jednak pamiętać, że istnieje możliwość, aby pracodawca zatrudniający pracowników organizował również pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych) oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (np. na podstawie umowy o współpracę). Projektodawca uznał za słuszne zapewnienie odpowiedniego zastosowania omawianych przepisów również w stosunku do tych osób.

W orzecznictwie zauważa się, że pojęcie „odpowiedniości” stosowania określonego przepisu oznacza, że niektóre jego postanowienia będzie można stosować bez żadnej modyfikacji, inne trzeba będzie odpowiednio zmodyfikować, a jeszcze innych w ogóle nie będzie można stosować (por. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 17 stycznia 2013 r. sygn. akt III CZP 51/12, niepubl.). Przykładowo dla osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy i osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, pracodawca nie prowadzi akt osobowych, w związku z powyższym miejsce przechowywania informacji uzyskanej w toku kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca będzie ustalał samodzielnie lub w porozumieniu z ww. osobami.

W opinii projektodawcy, gdy czynności zawodowe podejmowane przez osoby wykonujące pracę na ww. podstawach, w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, mogłyby stwarzać zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub mienia, należy stworzyć odpowiednie mechanizmy ochronne dla tych dóbr. Jednocześnie osobom wykonującym pracę na ww. podstawach należałoby zapewnić taką samą ochronę jak osobom zatrudnionym przez tego przedsiębiorcę na podstawie stosunku pracy.

Na marginesie warto zauważyć, że zawarcie umowy cywilnoprawnej bądź umowy o współpracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest niedopuszczalne.

W stosunku do osób, z którymi zawarto takie umowy z naruszeniem przepisów K.p., projektowane przepisy będą miały zastosowanie wprost, nie zaś odpowiednio.

Regulacja dotycząca pracy zdalnej

2. Art. 1 pkt 2 lit. b projektu (dodanie art. 67¹⁸ – art. 67³³ K.p.)

1) Definicja pracy zdalnej (projektowany art. 67¹⁸ K.p.)

Zgodnie z propozycją zawartą w projekcie ustawy pracą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Powyższe oznacza, iż praca będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy jako praca zdalna albo też tylko częściowo jako praca zdalna, np. 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika. Przy czym miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnione z pracodawcą (to jest zaakceptowane przez niego). Co do zasady będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce (miejsca), na które pracodawca wyraził zgodę. Ta część definicji ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny. Oznacza to, iż 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).

Zakres stosowania pracy zdalnej będzie szerszy niż obowiązującej telepracy, przede wszystkim z uwagi na brak wymogu świadczenia pracy regularnie oraz brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Praca zdalna będzie mogła bowiem być wykonywana z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, co oznacza nie tylko środki komunikacji elektronicznej, ale także np. telefon, fax, komunikatory internetowe, a nawet bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów).

Obowiązująca przesłanka regularności wykonywania pracy w formie telepracy, z uwagi na jej nieostrość, budziła wiele wątpliwości interpretacyjnych. Powstawały pytania, czy owa

regularność polega na świadczeniu telepracy w niektóre dni tygodnia lub niektóre tygodnie, przeplatane pracą w zakładzie pracy, czy też telepraca może być wykonywana codziennie np. jako część czasu pracy pracownika. Ponadto, jak pokazała praktyka, wymóg regularności stanowił istotne ograniczenie dla upowszechnienia się tej formy wykonywania pracy i jej użyteczności, przez eliminację możliwości wykonywania telepracy w sposób nieregularny. Skutkiem tego było wykształcenie się nieuregulowanej prawnie, choć funkcjonującej z powodzeniem w praktyce, tzw. pracy incydentalnej (home office) polegającej na świadczeniu przez pracownika pracy poza zakładem pracy (telepracy) w sposób okazjonalny.

Z uwagi na powyższe, projektodawca zdecydował się zrezygnować z tej przesłanki w proponowanej definicji pracy zdalnej, tym samym uelastyczniając możliwość stosowania takiej formy pracy. Jednocześnie w odpowiedzi na postulaty zgłaszane na każdym etapie dyskusji z partnerami społecznymi przez organizacje pracodawców, projektodawca zdecydował się także uregulować wprost w K.p. pracę zdalną okazjonalną. Regulacja ma na celu zapewnienie możliwości dalszego funkcjonowania tzw. home office, które od dnia wejścia w życie ustawy będzie jednak musiało spełniać kryteria określone w K.p. dla pracy zdalnej okazjonalnej.

Warte jest także podkreślenia, iż miejsce wykonywania pracy zdalnej, niezależnie od tego, czy będzie to miejsce pod adresem zamieszkania pracownika, czy też inne miejsce wybrane przez pracownika i zaakceptowane przez pracodawcę, zawsze będzie przedmiotem wzajemnego ustalenia między stronami stosunku pracy. Oznacza to, iż ani pracodawca ani pracownik nie będzie mógł narzucić drugiej stronie miejsca wykonywania pracy zdalnej. Nie wyklucza to także sytuacji, w której strony uzgodnią, iż praca zdalna będzie wykonywana w różnych miejscach, o których każdorazowo pracownik będzie informował pracodawcę. Przepis natomiast nie dopuszcza całkowitej swobody wyboru miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika (tj. bez uzgodnienia tego miejsca z pracodawcą).

2) Wykonywanie pracy zdalnej (projektowany art. 67¹⁹ K.p.)

Zgodnie z projektem ustawy wykonywanie pracy zdalnej, tak jak obecnie wykonywanie telepracy, będzie wymagało co do zasady uzgodnienia między stronami umowy o pracę. Takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia.

Uzgodnienie dotyczące zmiany formy pracy z typowej na pracę zdalną będzie mogło być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej, z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika. Warto zaznaczyć, iż przepis ten ustanawia wyjątek od regulacji zawartej

w art. 29 § 4 K.p., zgodnie z którą zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. W przypadku uzgodnienia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia ma bowiem miejsce modyfikacja istotnego składnika umowy o pracę, jakim jest miejsce wykonywania pracy.

W praktyce zakres takiego uzgodnienia powinien obejmować sam fakt wykonywania pracy zdalnej, ustalenie, czy będzie to praca zdalna częściowa, czy też całkowita, jak również miejsce świadczenia pracy zdalnej. Nie wyklucza to możliwości uzgodnienia także innych istotnych dla stron stosunku pracy elementów pracy zdalnej, o ile nie będą one sprzeczne z przepisami K.p.

Odmienne niż w przypadku telepracy wykonywanie pracy zdalnej będzie także możliwe – podobnie jak przy obowiązującej pracy zdalnej – na polecenie pracodawcy. Dopuszczalność wydania takiego polecenia zaistnieje jednak tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stanu klęski żywiołowej), stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 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. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 listopada 2019 r., III APa 15/19) za siłę wyższą jest uznawane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się następującymi cechami: zewnętrżnością, niemożliwością jego przewidzenia oraz niemożliwością zapobieżenia jego skutkom. Zdarzenie jest zewnętrzne wówczas, gdy następuje poza strukturą przedsiębiorstwa. Niemożliwość przewidzenia, że dane zdarzenie nastąpi, należy pojmować jako jego nadzwyczajność i nagłość. Niemożliwość zapobiegnięcia skutkom zdarzenia jest tłumaczona jako jego przemożność, a więc niezdolność do odparcia nadchodzącego niebezpieczeństwa. W konsekwencji za przejawy siły wyższej uznaje się katastrofalne zjawiska wywołane działaniem sił natury, np. powodzie, huragany, trzęsienia ziemi, pożary lasów.

Należy zatem podkreślić, iż polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych (losowych) i niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas.

Jednak, aby możliwe było w ogóle polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę, pracownik będzie musiał złożyć bezpośrednio przed wydaniem polecenia – oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Oznacza to, iż wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej,

oprócz spełnienia ustawowych przesłanek, będzie wymagało w pierwszej kolejności uzyskania od pracownika informacji, czy posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Dopiero oświadczenie pracownika w tym przedmiocie umożliwi pracodawcy wydanie takiego polecenia. Przy czym należy zaznaczyć, iż to pracownik dokonuje oceny swoich warunków lokalowych i technicznych, co oznacza, iż pracodawca nie będzie mógł jej weryfikować ani podważać.

Zatem, gdy pracownik nie złoży oświadczenia o posiadaniu ww. warunków, pracodawca nie będzie miał podstaw prawnych do wydania tego polecenia. Warto zaznaczyć, iż podobną procedurę przewidują również obowiązujące przepisy regulujące pracę zdalną zawarte w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. Zgodnie z art. 3 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy – wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W praktyce oznacza to więc obowiązek pracodawcy uzyskania – przed wydaniem polecenia pracy zdalnej – informacji, czy pracownik posiada ww. umiejętności i możliwości.

Podobnie jak zostało to unormowane w powołanej wyżej ustawie, projekt przewiduje możliwość cofnięcia w każdym czasie polecenia wykonywania pracy zdalnej (np. jeśli pracodawca uzna, iż ustała już przyczyna dla której wydano takie polecenie). Cofnięcie polecenia pracy zdalnej powoduje, podobnie jak w przypadku obowiązujących przepisów, iż pracownik wykonujący pracę zdalną musi powrócić do wykonywania pracy na dotychczasowych zasadach i w dotychczasowym miejscu wykonywania pracy. Pracodawca powinien uzgodnić z pracownikiem, uwzględniając dotychczasowe miejsce wykonywania przez niego pracy zdalnej (np. oddalenie od zakładu pracy), termin powrotu pracownika do pracy w formie tradycyjnej. Cofnięcie polecenia pracy zdalnej będzie mogło zostać dokonane przez pracodawcę z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem. Zgodnie z art. 111 § 1 Kodeksu cywilnego – termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia. Natomiast stosownie do brzmienia § 2 K.c., jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. W praktyce więc dnia, w którym pracodawca cofnął polecenie pracy zdalnej, nie będzie się zaliczać do jednodniowego terminu uprzedzenia pracownika o wycofaniu polecenia. Zapewni to pracownikowi niezbędny czas (to jest cały jeden dzień) na przygotowanie się do powrotu do pracy w formie tradycyjnej.

Natomiast w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej dalsze wykonywanie pracy zdalnej, pracownik będzie zobowiązany

poinformować o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofnie polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracownic w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia oraz pracowników wymienionych w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 K.p., to jest:

- 1) pracowników-rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329), to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- 2) pracowników-rodziców dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- 3) pracowników-rodziców dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655, 1079 i 1116).

Dodatkowo, wiążący wniosek o wykonywanie pracy zdalnej będzie przysługiwał także pracownikom sprawującym opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. W praktyce więc przepis będzie miał zastosowanie do osób opiekujących się osobami niepełnoletnimi posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności (orzeczenie o niepełnosprawności wydawane jest bowiem osobie, która nie ukończyła 16. roku życia) oraz posiadającymi orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydaje się osobie, która ukończyła 16. rok życia). W konsekwencji przepisem nie zostaną objęte osoby sprawujące opiekę nad osobą posiadającą orzeczenie o lekkim lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Oznacza to, iż takie osoby będą mogły wystąpić z wnioskiem o pracę zdalną na zasadach ogólnych.

Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku ww. pracowników tylko wtedy, gdy jego uwzględnienie nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, zaś o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku będzie zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Warto zaznaczyć, iż przyjęcie w powyższej regulacji wieku dziecka pracownika do lat 4 ma na celu zapewnienie spójności z rozwiązaniami już przyjętymi w art. 148 pkt 3 i art. 178 § 2 K.p., a także wpisuje się w stałą tendencję do projektowania przepisów prawa pracy w kierunku ułatwiającym pracownikom łączenie obowiązków rodzicielskich z zawodowymi. Dodatkowo, ze względu na to, że przepisy te dotyczą pracowników-rodziców dzieci niepełnosprawnych, przepisy te będą stosowane także do pracowników po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia (tak jak to jest w przypadku uprawnień, o których mowa w art. 142¹ K.p.).

3) Zasady wykonywania pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁰ K.p.)

Zgodnie z projektowanym przepisem zasady wykonywania pracy zdalnej, podobnie jak warunki stosowania telepracy, będą określane w:

- a) porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi – wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych),
- b) regulaminie – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku – po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także wtedy, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin, o których mowa powyżej. Wówczas zasady wykonywania pracy zdalnej będzie określać polecenie pracodawcy lub porozumienie zawarte z pracownikiem.

Odmienne aniżeli w przypadku regulacji dotyczącej telepracy proponowany przepis określa także minimalną treść porozumienia z zakładową organizacją związkową

(zakładowymi organizacjami związkowymi), regulaminu, porozumienia z pracownikiem lub polecenia pracy zdalnej. Będą one określać w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną (dotyczyć to będzie tylko porozumienia z zakładową organizacją związkową lub regulaminu);
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

4) Obowiązek informacyjny pracodawcy (projektowany art. 67²¹ K.p.)

W zakresie obowiązków informacyjnych pracodawcy projekt przewiduje podobną regulację jak ta, która jest obecnie stosowana przy telepracy, określającą zakres rozszerzenia informacji przekazywanej pracownikowi nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (w przypadku uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej przez pracownika przy zawieraniu umowy o pracę), oraz treść informacji przekazywanej pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej (w przypadku zmiany formy wykonywania pracy na pracę zdalną w trakcie zatrudnienia – na mocy uzgodnienia stron albo polecenia pracodawcy).

5) Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (projektowany art. 67²² K.p.)

Projektowany przepis normuje możliwość efektywnego wycofania się każdej ze stron z wykonywania pracy zdalnej, w przypadku gdy do uzgodnienia pracy zdalnej dojdzie w trakcie

zatrudnienia. Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, pracownik lub pracodawca będą mogli złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej, w każdym czasie trwania pracy zdalnej. Strony ustalą termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, który nie będzie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeśli zaś strony nie dojdą do porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpi po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie nie będzie jednak mogło dotyczyć pracowników wykonujących pracę zdalną na swój – wiążący dla pracodawcy – wniosek (tj. pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

6) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę (projektowany art. 67²³ K.p.)

Podobnie jak w przypadku telepracy, również w przypadku pracy zdalnej zostanie określone, iż odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, to jest uzgodnienie między stronami umowy o pracę w trakcie zatrudnienia wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 nie będą mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

7) Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁴ K.p.)

Zgodnie z propozycją zawartą w art. 67²⁴ pracodawca będzie zobowiązany do:

- 1) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;

- 3) pokrycia innych kosztów niż koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (bądź w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem);
- 4) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy.

W odróżnieniu od przepisów regulujących telepracę został wyraźnie wprowadzony obowiązek pokrycia określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracodawcę. Taka regulacja stanowi realizację postulatów ze strony związków zawodowych, aby obowiązek rekompensaty kosztów ponoszonych przy pracy zdalnej został unormowany w ustawie, a także organizacji pracodawców, aby ustawa precyzyjnie określiła te koszty. Organizacje pracodawców, podobnie jak związki zawodowe, również dostrzegły konieczność ustawowego uwzględnienia zwrotu kosztów związanych z eksploatacją materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Co do zasady to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Takie obowiązki, zgodnie z zasadami prawa pracy, należą bowiem do pracodawcy. Jednocześnie będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Dodatkowo – zgodnie z postulatami organizacji pracodawców – w projekcie ustawy zaproponowano przepis, zgodnie z którym obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. W projektowanych przepisach zostały określone przesłanki ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczałtu.

Zatem ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej, w tym ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału, będą regulowane na poziomie zakładowym (w porozumieniu albo regulaminie). Natomiast szczegółowe uzgodnienia w tym zakresie będą mogły być zawarte także w porozumieniu z pracownikiem, o ile taka będzie wola stron.

8) Wyłączenie opodatkowania kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁵ K.p.).

Proponowany przepis art. 67²⁵ przewiduje regulację, zgodnie z którą zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym narzędzi technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.).

Obowiązujące zasady opodatkowania podatkiem dochodowym kosztów związanych z pracą zdalną powinny zostać utrzymane w odniesieniu do projektowanych regulacji, w tym również w zakresie, w jakim na podstawie porozumienia zawartego z pracownikiem pracodawca zwraca np. koszty energii elektrycznej czy dostępu do Internetu. Są to bowiem koszty bezpośrednio związane z „eksploatacją” sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy zdalnej. Wyraźne uregulowanie kwestii skutków podatkowych w projektowanych przepisach ma zapobiec wątpliwościom interpretacyjnym.

9) Określanie zasad ochrony danych przez pracodawcę (projektowany art. 67²⁶ K.p.)

W projekcie ustawy została zawarta podobna regulacja, jaka obowiązuje obecnie w przypadku telepracy. Pracodawca będzie zobowiązany określić procedury ochrony danych osobowych przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej oraz przeprowadzić – w miarę potrzeby – instruktaż i szkolenie, natomiast pracownik będzie obowiązany potwierdzić w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z tymi procedurami oraz będzie obowiązany do ich przestrzegania.

10) Przekazanie informacji umożliwiającej porozumiewanie się na odległość (projektowany art. 67²⁷ K.p.)

Na podstawie proponowanego przepisu pracownik oraz pracodawca (choć w praktyce będzie to głównie przełożony) będą zobowiązani do wzajemnego przekazania informacji

niezbędnych do wzajemnego porozumiewania się w trakcie świadczenia pracy zdalnej. Analogiczna regulacja znajduje się w przepisach dotyczących telepracy.

11) Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁸ K.p.)

W proponowanym przepisie została przyjęta podobna regulacja, jaka obecnie obowiązuje w przypadku telepracy, zapewniająca pracodawcy prawo kontrolowania wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. W odróżnieniu jednak od telepracy, szczegółowa regulacja dotycząca takiej kontroli będzie określona w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (a w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem). Taka kontrola będzie przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika.

Kontrola pracy zdalnej będzie podlegać tym samym zasadom co kontrola pracownika wykonującego pracę stacjonarnie. W przeciwieństwie jednak do kontroli przeprowadzanej u pracownika wykonującego pracę stacjonarnie, kontrola pracownika przeprowadzona w miejscu pracy zdalnej będzie ograniczona prawem pracownika do prywatności. W praktyce więc taka kontrola będzie odbywać się co do zasady przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się (np. telefon, poczta elektroniczna, chat), ale także będzie ona mogła być prowadzona bezpośrednio w miejscu wykonywania takiej pracy, jednak w takim przypadku konieczne będzie uprzednie porozumienie się z pracownikiem.

W przypadku kontroli pracodawca – podobnie jak obecnie przy stosowaniu telepracy – będzie zobowiązany dostosować sposób jej przeprowadzania do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej charakteru. Wykonywanie czynności kontrolnych nie będzie mogło także naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Jeżeli jednak pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, uzgodnionej w trakcie zatrudnienia, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji zawierającej zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiąże pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofnie zgodę na wykonywanie pracy

zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpocznie pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

12) Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną (projektowany art. 67²⁹ K.p.)

Propozycja zawarta w tym artykule normuje zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną, jak również pracownika, który odmówił wykonywania pracy zdalnej – sformułowany w podobny sposób jak w przypadku zakazu dyskryminacji telepracownika, jednakże z uwzględnieniem odrębności związanych z wykonywaniem pracy przez pracownika poza zakładem pracy (np. obiektywna niemożność korzystania z tzw. owocowych piątek czy innych bonusów). Mimo iż przepis art. 11³ zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu z każdej przyczyny, a określony w nim katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty, projektodawca zdecydował o zawarciu regulacji zakazującej dyskryminacji także w projektowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej wskutek postulatów strony związkowej, dla której taka norma stanowi dodatkową regulację ochronną pracownika wykonującego pracę zdalną.

13) Prawa pracownika wykonującego pracę zdalną (projektowany art. 67³⁰ K.p.)

Dokładnie tak samo jak w przypadku telepracownika, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną został zagwarantowany dostęp do zakładu pracy oraz kontakt z innymi pracownikami – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników. Regulacja ta ma istotne znaczenie dla zapobiegania poczucia alienacji przez pracownika wykonującego pracę zdalną, a także umożliwi mu wstęp na teren zakładu pracy w celu załatwienia niezbędnych spraw związanych ze stosunkiem pracy, na co szczególną uwagę zwracają związki zawodowe.

14) Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp) (projektowany art. 67³¹ K.p.)

Praca zdalna musi się odbywać w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Pracodawca bowiem zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej jak i K.p. jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązek ten należy stosować odpowiednio do zmienionych okoliczności związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej (tj. poza zakładem pracy, a więc np. w miejscu zamieszkania pracownika, na które pracodawca nie może władczo oddziaływać). Ze względu na specyfikę pracy zdalnej szczególne znaczenie ma więc współdziałanie pracowników i pracodawców.

Zgodnie z art. 22 § 1 K.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W przypadku pracy zdalnej pracodawca jednakże nie wyznacza miejsca wykonywania pracy. Praca zdalna może być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika. Jest to więc miejsce znajdujące się poza władztwem pracodawcy, a tym samym poza zakresem możliwości jego kształtowania.

Przepisy regulujące pracę zdalną cechuje więc pewna odrębność w stosunku do klasycznego modelu stosunku pracy. Art. 207 K.p. ustanawia ogólną podstawową normę, zgodnie z którą pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Norma ta dotyczy jednak zakładu pracy. Poza zakładem pracy norma art. 207 K.p. musi być natomiast odpowiednio stosowana. O ile w miejscu publicznym lub na terenie zakładu innego pracodawcy nie powoduje to problemów, to w odniesieniu do miejsca zamieszkania takie podejście jest niezbędne. Przepis prawa powszechnie obowiązującego nie może bowiem nakładać na pracodawcę obowiązków, które są niemożliwe do spełnienia lub wykraczają poza zakres jego władczego oddziaływania. Z tego powodu część przepisów K.p. w stosunku do pracy zdalnej została wyłączona, a część należy odpowiednio stosować.

Pracodawca nie może więc władczo ingerować w miejsce wykonywania pracy zdalnej (co do zasady – miejsce zamieszkania), gdyż nie jest ono jego własnością. Miejsce to podlega szczególnej ochronie konstytucyjnej, zarówno w punktu widzenia prawa własności, ochrony prywatności jak i ochrony przed naruszeniem miru domowego. Wykonywanie pracy zdalnej może się natomiast wiązać z koniecznością dokonania różnych czynności, np. przemeblowania mieszkania (tj. innego ich ustawienia np. względem światła dziennego lub usunięcia części mebli z pomieszczenia pracy), na co pracownik może nie chcieć się zgodzić ze względów estetycznych, zwłaszcza jeżeli z pracy zdalnej zamierza on korzystać sporadycznie.

W przypadku pracy zdalnej obowiązki nałożone na pracodawcę przez art. 207 K.p. muszą być przez niego, co do zasady, realizowane, ale z uwzględnieniem specyfiki pracy zdalnej, tzn. że niektóre obowiązki (np. utrzymanie miejsca pracy zdalnej w czystości) realizuje pracownik.

Żaden przepis nie zwalnia oczywiście pracodawcy z generalnej odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku pracy zdalnej podlega ona jednak modyfikacji.

Z tego też powodu pracodawca w zakresie bhp powinien być zwolniony z obowiązków określonych w:

- art. 208 § 1 K.p. (współpracy pracodawców, w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców),
- art. 209¹ K.p. (np. wyznaczania pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji, zapewniania środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach),
- art. 212 pkt 1 i 4 K.p. (dotyczących organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem),
- art. 232 K.p. (dotyczących zapewniania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów ze względów profilaktycznych),
- art. 233 K.p. (dotyczących zapewniania odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczania środków higieny osobistej).

Z powyższych powodów część obowiązków realizowanych przez pracodawcę w zakładzie pracy musi być w przypadku pracy zdalnej wykonywanych przez pracownika. Do obowiązków pracownika w miejscu wykonywania pracy zdalnej należy m.in. utrzymywanie tego miejsca w czystości i zdatności do pracy, jak też zapewnienie, że inne elementy środowiska domowego lub osoby trzecie nie będą negatywnie wpływały na bezpieczeństwo wykonywania pracy zdalnej. Przerzucanie takich obowiązków na pracodawcę, normalnie realizowanych przez niego w zakładzie pracy, byłoby nieracjonalne i nieuzasadnione.

Należy także uwzględnić fakt, że nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w formie pracy zdalnej. W miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez pracownika nie będzie możliwe powierzenie pracownikowi wykonywania prac:

- szczególnie niebezpiecznych,
- w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych,
- z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie,

- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy,
- powodujących intensywne brudzenie.

Tam, gdzie przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę szczególne obowiązki dotyczące np. instalacji wentylacyjnej lub szczególnego reżimu sanitarnego, wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej nie będzie więc możliwe. Należy podkreślić, że pracodawca w przypadku świadczenia przez pracownika pracy zdalnej jest zwolniony tylko z części obowiązków wynikających z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego. Oznacza to, że pracodawca, sam lub z pomocą ekspertów, musi zidentyfikować zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, uwzględniając m.in. czynniki mechaniczne, fizyczne, chemiczne, biologiczne, występujące lub mogące wystąpić w związku z wykonywaniem pracy. Obowiązek ten będzie spoczywał na pracodawcy także w stosunku do stanowisk pracy zdalnej. Należy podkreślić, że nie jest to nowy ani dodatkowy obowiązek nałożony na pracodawcę, gdyż już obecnie przy każdorazowej zmianie warunków pracy lub zakresu obowiązków pracownika taką ocenę należy przeprowadzić oraz zapoznać pracownika z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaniem pracy na danym stanowisku pracy.

Na podstawie takiej oceny pracodawca będzie zobowiązany ustalić zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca będzie sporządzał stosowną informację i zapoznawał z nią pracownika. Na podstawie takiej informacji pracownik będzie mógł zorientować się, czy będzie w stanie spełnić wymagania niezbędne do wykonywania pracy zdalnej zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej, pracownik będzie potwierdzał w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę informacją. Chociaż w trakcie wykonywania pracy zdalnej pracownik nie powinien zajmować się opieką nad dziećmi czy zwierzętami, nie można wykluczyć zagrożeń na stanowisku pracy związanych z przebywaniem w tym samym mieszkaniu dzieci, zwierząt czy innych domowników. Z tego powodu ocena ryzyka zawodowego powinna uwzględniać także zagrożenia związane z tego rodzaju sytuacjami.

Pracodawca będzie mógł sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Możliwość identyfikacji grupy stanowisk, na których wykonywane są w tych samych warunkach te same zadania i na których występują te same zagrożenia, przewiduje Polska Norma PN 18002. Dla takich stanowisk nie jest wówczas wymagane przeprowadzanie odrębnej oceny ryzyka zawodowego. Propozycja tego przepisu stanowi więc znaczne ułatwienie dla przedsiębiorców chcących wywiązać się z obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności mając na uwadze ograniczenia prawne związane z aranżacją i kontrolą stanowisk pracy w miejscu zamieszkania pracownika.

Ocena ryzyka zawodowego powinna być udokumentowana. Może być wykonana dowolną metodą – wytyczne w tym zakresie zostały opisane m.in. na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, jak również o sposobach ochrony przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. W tym kontekście należy także uwzględnić uwarunkowania psychospołeczne pracy zdalnej, związane np. z alienacją pracownika w zespole spowodowaną brakiem kontaktu z pozostałymi współpracownikami (w tym ze zwierzchnikami). Podstawowe zagrożenia związane z pracą zdalną (zwłaszcza na stanowiskach administracyjno-biurowych) mogą być natomiast związane z pracą w wymuszonej pozycji ciała, co wiąże się m.in. z zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego.

Cały proces pracy zdalnej musi się zatem opierać nie tylko na bliskiej współpracy pracownika i pracodawcy, ale także na wzajemnym profesjonalizmie i zaufaniu. Brak świadomości pracownika na temat wpływu wykonywanej przez niego pracy na jego zdrowie lub brak samozobowiązania się pracownika do przestrzegania zasad bhp w trakcie wykonywania pracy zdalnej może skutkować pojawieniem się u pracownika chorób zawodowych lub innych dolegliwości zdrowotnych.

Z powyższych powodów proponuje się w projektowanych przepisach, aby to pracownik zapewniał właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii. Przygotowanie miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej może wymagać podjęcia różnych czynności dostosowawczych, np. konieczność przemeblowania pomieszczenia w celu uzyskania lepszego dostępu do naturalnego oświetlenia. Obowiązek pracodawcy w tym przypadku będzie sprowadzał się więc do przygotowania pracownika do tego, jak powinno wyglądać optymalne

(zdrowe i bezpieczne) stanowisko pracy. Należy mieć dodatkowo na uwadze fakt, że pracownicy podlegają szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca zapewnia swoim pracownikom szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (zawsze przed dopuszczeniem do pracy oraz okresowo w zależności od charakteru wykonywanej pracy), a także sam podlega szkoleniu w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków.

Równocześnie proponuje się wyłączenie stosowania przepisu art. 237³ § 2² K.p., w sytuacji gdy pracownik od początku zatrudnienia będzie świadczył pracę w formie zdalnej. Oznacza to, że szkolenie okresowe pracownika będzie wymagane także w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Tylko bowiem świadomy zagrożeń, a więc przeszkolony i poinformowany pracownik może podjąć odpowiedzialną decyzję, że jest gotowy do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej oraz wykonywać ją świadomie w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób. Ponadto pracownik ma nie tylko prawo, ale i obowiązek (art. 211 K.p.) znać przepisy bhp oraz wykonywać pracę w sposób chroniący jego zdrowie przed jakimkolwiek uszczerbkiem.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, gdy dojdzie do wypadku, zespół powypadkowy, powołany przez pracodawcę, ma obowiązek ustalić jego okoliczności i przyczyny, sporządzić protokół z takiego zdarzenia i przechowywać go przez 10 lat oraz podjąć środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości. Ponadto pracodawca ma obowiązek niezwłocznie zgłosić okręgowemu inspektorowi pracy i prokuratorowi każdy wypadek ze skutkiem śmiertelnym lub ciężkim oraz wypadek zbiorowy. Musi też prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

Przepisy dotyczące wypadku przy pracy będą stosowane odpowiednio także do pracy zdalnej. Odpowiednie stosowanie oznacza, że pracodawca będzie musiał uwzględnić fakt, że praca zdalna będzie wykonywana poza siedzibą pracodawcy, często w miejscu zamieszkania pracownika, a więc poza miejscem, nad którym sprawuje on władztwo. W projektowanych przepisach proponuje się, aby termin dokonania oględzin miejsca wypadku był uzgadniany z pracownikiem lub jego domownikiem (w przypadku gdy stan pracownika nie będzie pozwalał na uzgodnienie tego terminu). Brak takiej zgody, a tym samym brak możliwości

przeprowadzenia oględzin ograniczałby możliwość ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy. W przypadku gdy zespół powypadkowy uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości, będzie mógł odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej. W takim przypadku zespół będzie zobowiązany do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zdalnej w oparciu o posiadane informacje (zawarte w zgłoszeniu) oraz własną wiedzę i doświadczenie zawodowe oraz pozyskaną dokumentację.

15) Możliwość przekazywania wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej (projektowany art. 67³² K.p.).

Projektowany przepis został wprowadzony na skutek postulatów organizacji pracodawców zgłaszających trudności w spełnieniu ustawowego wymogu zachowania pisemnej formy wniosków przewidzianych w K.p. przez pracownika wykonującego pracę zdalną. Proponowane rozwiązanie umożliwi zatem takiemu pracownikowi składanie wszystkich wniosków, dla których przepisy K.p. lub inne ustawy lub akty wykonawcze, określające prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy (np. tzw. pragmatyki zawodowe), przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej. Dotyczyć to będzie przykładowo wniosków dotyczących: czasu pracy (np. wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracownika), uprawnień rodzicielskich (np. wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego), czy też udzielenia urlopu bezpłatnego.

Należy także wyjaśnić, że stosowana w przepisach K.p. obok postaci papierowej postać elektroniczna jest w rzeczywistości formą dokumentową, o której mowa w art. 77² K.c. W myśl tego przepisu do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem natomiast jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77³ K.c.). Z zachowaniem tej formy mamy zatem do czynienia np. w przypadku złożenia oświadczenia woli w wiadomości mailowej zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego to oświadczenie lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość.

Taka postać uzgadniania kwestii z zakresu prawa pracy, obok alternatywnej postaci papierowej, wydaje się spełniać potrzeby obu stron stosunku pracy.

Powyższe nie będzie natomiast dotyczyć wydania polecenia pracy zdalnej, które podobnie jak inne polecenia przełożonego z mocy art. 100 § 1 K.p. nie mają ustalonej określonej formy. Oznacza to, iż mogą one zostać wydane w dowolnej formie (a także postaci), w tym także ustnie. Nie ma jednak żadnych przeszkód prawnych, aby pracodawca – dla celów

dowodowych – zdecydował się na wydanie polecenia w postaci papierowej lub elektronicznej. Podobnie w przypadku wniosków składanych przez pracownika, dla których przepisy K.p. nie przewidują żadnej postaci, np. udzielanie urlopu wypoczynkowego.

16) Okazjonalna praca zdalna (projektowany art. 67³³ K.p.).

Wskutek licznych postulatów ze strony organizacji pracodawców w projekcie znalazła się regulacja dotycząca okazjonalnej pracy zdalnej. Należy podkreślić, iż jest to forma pracy zdalnej wykonywanej częściowo, która z uwagi na swój szczególny charakter (tj. incydentalność jej wykonywania, fakt jej wykonywania wyłącznie ze względu na potrzeby pracownika) została unormowana w sposób odmienny.

Z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik (wymagany bowiem będzie wniosek pracownika), zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym.

Przyjęta konstrukcja przepisu wskazuje zatem, iż taka praca zdalna znajdzie zastosowanie w okolicznościach incydentalnych i szczególnych, uzasadnionych wyłącznie interesem (potrzebą) pracownika. Przykładem wykorzystania instytucji okazjonalnej pracy zdalnej może być konieczność opieki nad potrzebującym doraźnego wsparcia członkiem rodziny czy też potrzeba wyjazdu do innej miejscowości (poza stałe miejsce wykonywania pracy) w celu załatwienia spraw osobistych – które będą jednocześnie umożliwiać pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej. Należy też podkreślić, iż projektowany przepis nie wyklucza możliwości złożenia wniosku dotyczącego okazjonalnej pracy zdalnej przez pracownika, który wykonuje już pracę zdalną częściowo (na ogólnych zasadach).

Niezależnie od specyfiki okazjonalnej pracy zdalnej, na pracodawcy nadal będzie spoczywał obowiązek zapewnienia pracownikowi w jej trakcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej.

Z uwagi więc na incydentalność takiej pracy, leżący wyłącznie po stronie pracownika interes w jej wykonywaniu oraz stosunkowo niewielkie koszty ponoszone przez pracownika w związku z wykonywaniem takiej pracy przez ograniczony przepisami okres 24 dni (tj. ok. 10% rocznego wymiaru czasu pracy pracownika wynoszącego ok. 250–253 dni przypadających do przepracowania w roku – w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i pracy w wymiarze 8 godzin na dobę), proponuje się wyłączenie stosowania przepisów art. 67¹⁹–67²⁴

K.p. oraz art. 67³¹ § 3 K.p. do okazjonalnej pracy zdalnej proponowanych Zastosowanie tych regulacji byłoby w takim przypadku nieuzasadnione. Wyłączone przepisy dotyczą:

- ustalenia zasad wykonywania takiej pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie,
- przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika,
- możliwości efektywnego wycofania się przez każdą ze stron z wykonywania pracy zdalnej,
- obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia wymienionych w projekcie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, a także zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy,
- wyłączenia obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, niezależnie od rodzaju przeważającej działalności pracodawcy.

Projektodawca nie wyłączył natomiast zastosowania projektowanego art. 67²⁵ K.p., ponieważ należy założyć możliwość wystąpienia sytuacji, w której pracodawca dobrowolnie postanowi zwrócić pracownikowi wykonującemu okazjonalną pracę zdalną koszty bezpośrednio związane z taką pracą (pomimo braku ustawowego obowiązku). Wówczas takie koszty, na mocy projektowanego art. 67²⁵ K.p., nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Powyższe wyłączenia pozwalają zatem wyodrębnić okazjonalną pracę zdalną i odróżnić ją od częściowej pracy zdalnej, zapewniając większą elastyczność takiej pracy i możliwość wykorzystania jej doraźnie (w przypadkach szczególnych zaistniałych po stronie pracownika). Brak zastosowania wyłączonych przepisów przyczyni się także do większej przychylności pracodawców do udzielania zgody na wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej przez pracownika.

Z uwagi na fakt, iż zasady wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej nie będą określone w aktach wewnętrznych pracodawcy (z uwagi na wyłączenie projektowanego art. 67²⁰ K.p.),

kontrola wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, będzie się odbywała na zasadach ustalonych z pracownikiem. Wyodrębnienie okazjonalnej pracy zdalnej, jako doraźnej formy świadczenia pracy zdalnej przez pracownika, nie może bowiem pozbawiać pracodawcy możliwości kontroli wykonywania takiej pracy, w tym w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych.

3. Art. 1 pkt 3 projektu (nowelizacja art. 108 § 2 K.p.)

Projekt przewiduje również nowelizację brzmienia art. 108 § 2 K.p., wynikającą z omówionych powyżej zmian, polegającą na dodaniu kolejnej okoliczności uzasadniającej nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej. Okolicznością tą jest stawienie się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy. W celu zachowania spójności z terminologią używaną w projektowanych przepisach dotyczących kontroli trzeźwości, zaproponowano również, aby pracodawca mógł nałożyć na pracownika ww. kary zarówno za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, jak i w stanie po użyciu alkoholu.

IV. Przepisy zmieniające inne ustawy

Art. 2 projektu

Art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w obecnym brzmieniu reguluje kwestie niedopuszczenia do pracy pracownika, w przypadku gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Problematyka ta – w odniesieniu do pracowników – zostanie uregulowana w K.p. Jak wskazano powyżej, projektowane przepisy K.p. w zakresie kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu będą odpowiednio stosowane również do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

Aby umożliwić odpowiednie stosowanie projektowanych przepisów K.p. również do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, do których przepisy K.p. co do zasady nie znajdują zastosowania, proponuje się zmianę art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Z projektowanego ust. 1 tego artykułu będzie wynikało, że przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. W tych przypadkach będą odpowiednio stosowane przepisy art. 22^{1c} – art. 22^{1f} K.p. oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} K.p.

Wskazane powyżej przepisy K.p. będą miały odpowiednie zastosowanie również do kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu osób pozostających w stosunku służby, tj. do funkcjonariuszy służb. Należy podkreślić, że odpowiednie stosowanie tych przepisów w powyższym zakresie będzie możliwe tylko w przypadku braku odrębnych przepisów, tj. w sytuacji gdy w szczególności tzw. pragmatyki służbowe nie będą regulowały, choćby w sposób bardziej ogólny, kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach osób pozostających w stosunku służby.

Jednocześnie, w związku z ww. zmianą, proponuje się nadanie nowego brzmienia przepisowi upoważniającemu zawartemu w art. 47 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Projektowana zmiana polega na usunięciu ministra właściwego do spraw pracy jako organu, w porozumieniu z którym minister właściwy do spraw zdrowia i minister właściwy do spraw wewnętrznych mają wydać rozporządzenie.

Należy zauważyć, że zgodnie z § 32 ust. 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), jeżeli zmiana treści przepisu upoważniającego polega na tym, że zmienia się organ upoważniony do wydania aktu wykonawczego, przyjmuje się, że taki akt zachowuje moc obowiązującą. Tym samym wydane na podstawie ww. art. 47 ust. 2 rozporządzenie Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. poz. 2472) nie utraci mocy obowiązującej.

Art. 3–5 i art. 13 projektu

Badania na zawartość w organizmie alkoholu lub innego podobnie działającego środka

Projektowane zmiany dotyczące przeprowadzenia badań na zawartość w organizmie alkoholu lub innego podobnie działającego środka mają na celu zapewnienie najwyższych standardów służby funkcjonariuszy, związanych z zakresem i charakterem realizowanych przez nich zadań oraz przysługujących im uprawnień, jak również ponoszoną odpowiedzialnością z tytułu niedopełnienia ciążących na nich obowiązków lub przekroczenia uprawnień. Mając na względzie powyższe, niezbędne jest zapewnienie możliwości podejmowania skutecznych działań mających na celu przeciwdziałanie niekorzystnym zjawiskom, które nie tylko godzą w wizerunek formacji, ale również podważają społeczne zaufanie do funkcjonariuszy poszczególnych służb.

W aktualnym stanie prawnym jedynie w art. 131 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.) przewidziano, że w celu ustalenia zdolności do wykonywania obowiązków służbowych funkcjonariusz jest obowiązany poddać się, na żądanie Komendanta Służby Ochrony Państwa lub kierownika komórki organizacyjnej Służby Ochrony Państwa, badaniu na zawartość środka odurzającego lub innych podobnie działających substancji lub środka. Komendant Służby Ochrony Państwa lub kierownicy komórek organizacyjnych Służby Ochrony Państwa mają obowiązek niedopuszczenia do służby funkcjonariusza, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do służby po spożyciu środka odurzającego lub innych podobnie działających substancji lub środka albo spożywał je w czasie służby. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane funkcjonariuszowi do wiadomości. Warunki i sposób dokonywania badań zostały określone w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 3 kwietnia 2018 r. w sprawie badań funkcjonariusza Służby Ochrony Państwa na zawartość środka odurzającego lub innych podobnie działających substancji lub środka (Dz. U. poz. 715).

Ustawy regulujące działalność pozostałych służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, tj. Policji, Straży Granicznej oraz Państwowej Straży Pożarnej, nie przewidują analogicznych rozwiązań. Tym samym projektowane przepisy art. 61c ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1822, z późn. zm.), art. 39d ust. 1 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1486, z późn. zm.) oraz art. 59c ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.

U. z 2021 r. poz. 1940 i 2490 oraz z 2022 r. poz. 1115) nałożą na przełożonych obowiązek niedopuszczenia podległego funkcjonariusza do służby w przypadku:

1. stawienia się przez niego do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo
2. uzasadnionego podejrzenia, że zachodzą okoliczności, o których mowa w pkt 1.

W odniesieniu do poszczególnych służb katalog przełożonych zobowiązanych do niedopuszczenia funkcjonariusza do służby został określony adekwatnie do różnic wynikających z ich struktury organizacyjnej. W przypadku gdy niedopuszczenie do służby dotyczy będzie kierownika jednostki organizacyjnej, czynności związane z niedopuszczeniem go do służby realizuje jego przełożony (art. 61c ust. 2 ustawy o Policji, art. 39d ust. 2 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 59c ust. 2 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej). Tak sformułowana przesłanka niedopuszczenia funkcjonariusza do służby jest zbieżna z określoną w przepisach pragmatycznych służb przesłanką odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy (*vide*: art. 132 ust. 3 pkt 10 ustawy o Policji, art. 135 ust. 2 pkt 10 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 209 ust. 2 pkt 6 ustawy o Służbie Ochrony Państwa). Przepisy art. 61c ust. 3 ustawy o Policji, art. 39d ust. 3 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 59c ust. 3 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej mają charakter gwarancyjny dla funkcjonariuszy, nakładając na właściwych kierowników obowiązek poinformowania funkcjonariusza o okolicznościach stanowiących podstawę niedopuszczenia go do służby. Zmiany w ustawie o Służbie Ochrony Państwa mają na celu zapewnienie spójnych rozwiązań w ramach służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych (art. 131).

Uniemożliwienie pełnienia służby przez funkcjonariuszy będących pod wpływem alkoholu lub podobnie działającego środka wyeliminuje wiążące się z tym zagrożenie dla bezpieczeństwa osób, wobec których funkcjonariusze podejmują czynności, wpływając tym samym pozytywnie na dobro służby oraz wizerunek formacji.

W celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających niedopuszczenie funkcjonariusza do służby kierownik jednostki organizacyjnej Policji, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej, a w przypadku Służby Ochrony Państwa – Komendant, osoba przez nich upoważniona oraz przełożony funkcjonariusza są uprawnieni do wydania polecenia

poddania się przez funkcjonariusza badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność innego podobnie działającego środka (art. 61c ust. 4 ustawy o Policji, art. 39d ust. 4 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 4 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 3 ustawy o Służbie Ochrony Państwa). W przypadku Policji i Straży Granicznej uprawnienie do wydania takiego polecenia przysługuje również odpowiednio policjantowi służby spraw wewnętrznych oraz funkcjonariuszowi Biura Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej. Jednocześnie z uwagi na brak podległości służbowej między funkcjonariuszem Biura Spraw Wewnętrznych Policji oraz Biura Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej wydającym polecenie poddania się badaniu a funkcjonariuszem, wobec którego takie polecenie zostało wydane, projekt przewiduje, że funkcjonariusze wskazanych jednostek, bezpośrednio przed wydaniem polecenia poddania się przez funkcjonariusza badaniu, zawiadamiają o zamiarze jego wydania właściwego kierownika, a w przypadku gdy polecenie poddania się badaniu dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej Policji lub Straży Granicznej – jego przełożonego. Powyższe umożliwi właściwemu przełożonemu realizację obowiązku polegającego na niedopuszczeniu funkcjonariusza do służby (art. 61c ust. 5 ustawy o Policji oraz art. 39d ust. 5 ustawy o Straży Granicznej).

Z uwagi na obowiązujące standardy tworzenia prawa wymagające, aby prawa i obowiązki wynikały z przepisów rangi ustawowej, konieczne jest wprowadzenie w projektowanych przepisach obowiązku funkcjonariuszy poddania się, na podstawie polecenia uprawnionej osoby, badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność podobnie działającego środka (art. 61c ust. 6 ustawy o Policji, art. 39d ust. 6 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 5 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 4 ustawy o Służbie Ochrony Państwa). Nałożenie na funkcjonariuszy wskazanego obowiązku przyczyni się w sposób jednoznaczny do zapewnienia prawidłowej realizacji zadań poszczególnych formacji.

Ponadto w projekcie ustawy określono również:

I. Rodzaje badań, które mogą być przeprowadzone w celu stwierdzenia w organizmie alkoholu lub podobnie działającego środka. W przepisach art. 61c ust. 7 ustawy o Policji, art. 39d ust. 7 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 6 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 5 ustawy o Służbie Ochrony Państwa wskazano, że badanie to może obejmować odpowiednio przy badaniu na zawartość w organizmie:

- 1) alkoholu – badanie wydychanego powietrza lub badanie krwi;

2) środka działającego podobnie do alkoholu – badanie śliny, krwi, moczu lub potu.

Dodatkowo w projektowanych przepisach doprecyzowano przypadki, w których przeprowadza się:

- badanie krwi w sytuacji, gdy:
 - 1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu wydychanego powietrza;
 - 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania wydychanego powietrza, żąda badania krwi;
 - 3) stan funkcjonariusza, w szczególności wynikający ze spożycia alkoholu, choroby układu oddechowego lub innych przyczyn, uniemożliwia przeprowadzenie badania wydychanego powietrza;
 - 4) wystąpił brak wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru;
- badanie krwi lub moczu na obecność środka działającego podobnie do alkoholu w sytuacji, gdy:
 - 1) funkcjonariusz odmawia poddania się badaniu śliny lub potu;
 - 2) funkcjonariusz, pomimo przeprowadzenia badania śliny lub potu, żąda badania krwi;
 - 3) stan funkcjonariusza uniemożliwia przeprowadzenie badania śliny lub potu.

II. Warunki przeprowadzania badań przez wskazanie w art. 61c ust. 10 ustawy o Policji, art. 39d ust. 10 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 9 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 8 ustawy o Służbie Ochrony Państwa, że czynności związane z pobraniem materiału biologicznego do badań:

- 1) odbywają się w warunkach oraz w miejscu zapewniającym poszanowanie godności i intymności funkcjonariusza, od którego pobiera się materiał do badań;
- 2) w postaci krwi są przeprowadzane przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe;
- 3) w postaci moczu lub potu – odbywają się w obecności osoby, będącej tej samej płci co funkcjonariusz, od którego pobiera się materiał biologiczny do badań:

– o której mowa w pkt 2

– wskazanej przez osobę uprawnioną do zarządzenia badania, w przypadku braku możliwości zapewnienia obecności osoby, o której mowa w pkt 2.

W przypadku powzięcia uzasadnionego podejrzenia, że pobranie krwi może spowodować zagrożenie życia lub zdrowia funkcjonariusza, decyzję o przeprowadzeniu badania krwi podejmuje lekarz (art. 61c ust. 11 ustawy o Policji, art. 39d ust. 11 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 10 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 9 ustawy o Służbie Ochrony Państwa).

III. Czas trwania niedopuszczenia do służby funkcjonariusza i związane z tym prawo do uposażenia zostały określone odpowiednio w art. 61c ust. 12 i 13 ustawy o Policji, art. 39d ust. 12 i 13 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 11 i 12 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 10 i 11 ustawy o Służbie Ochrony Państwa.

W przypadku poddania funkcjonariusza badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub na obecność innego podobnie działającego środka, w celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających niedopuszczenie funkcjonariusza do służby, niedopuszczenie to trwa do czasu uzyskania wyniku badania wykluczającego w odniesieniu do funkcjonariusza poddanego badaniu na zawartość:

- 1) alkoholu – stan nietrzeźwości albo stan po użyciu alkoholu, lub
- 2) obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu

– nie dłużej jednak niż do końca służby wynikającej z obowiązującego rozkładu czasu służby.

Określono również, jakie regulacje należy zastosować do uposażenia funkcjonariusza niedopuszczonego do służby, przez odesłanie do rozwiązań już obowiązujących i stosowanych przez poszczególne formacje, wynikających z art. 121f ust. 1 i 4 oraz art. 126 ust. 1–3 ustawy o Policji, art. 125f ust. 1 i 4 oraz art. 130 ust. 1–3 ustawy o Straży Granicznej, art. 105f ust. 1 i 4 oraz art. 109 ust. 1–3 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej i art. 199 ust. 1 i 4 oraz art. 203 ustawy o Służbie Ochrony Państwa.

Zgodnie z projektowanym art. 22^{1d} § 7 K.p. pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, za okres niedopuszczenia, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika. W związku z tym, że uposażenie funkcjonariuszy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych jest płatne miesięcznie z góry (art. 105 ust. 2 ustawy o Policji, art. 109 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej, art. 90 ust. 1 ustawy

o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 164 ustawy o Służbie Ochrony Państwa), celowe jest uwzględnienie w projektowanych przepisach faktu wypłacenia już funkcjonariuszowi uposażenia, którego części powinien zostać pozbawiony za zawinione przez niego niedopuszczenie do pełnienia służby.

Pozbawienie funkcjonariusza uposażenia może zatem polegać na jego potrąceniu przy najbliższej wypłacie. W tym celu należy określić część uposażenia podlegającą potrąceniu i zasady potrącania. Odpowiednie zastosowanie znajdą w tym przypadku przepisy dotyczące zawinionej niemożności pełnienia przez funkcjonariusza służby, tj. art. 126 ust. 1–3 ustawy o Policji, art. 130 ust. 1–3 ustawy o Straży Granicznej, art. 109 ust. 1–3 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej i art. 203 ustawy o Służbie Ochrony Państwa. Zgodnie z tymi przepisami, jeśli dojdzie do zawinionego przez funkcjonariusza niedopuszczenia go do służby (potwierdzi to wynik przeprowadzonych badań), zostanie mu potrącona przy najbliższej wypłacie 1/30 część uposażenia miesięcznego za każdy dzień zawinionego niedopuszczenia. W celu określenia podstawy uposażenia, z którego dokonane zostanie potrącenie, wykorzystano istniejący w ustawach pragmatycznych przepis (art. 121f ust. 1 o Policji, art. 125f ust. 1 ustawy o Straży Granicznej, art. 105f ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej i art. 199 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa) stanowiący, że taką podstawą jest uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym, przysługujące funkcjonariuszowi na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian, mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności lub ich wysokość. Mając na uwadze, że potrącenie będzie dotyczyło uposażenia już wypłaconego funkcjonariuszowi, celowe jest ponadto umożliwienie odpowiedniego stosowania ust. 4 w przytoczonych artykułach, który określa sposób potrącania – za okres zawinionego niedopuszczenia w ostatnim miesiącu pełnienia służby – części uposażenia z należności przysługujących z tytułu zwolnienia ze służby lub zwracania tej części uposażenia w dniu ustania stosunku służbowego.

Ponadto w projekcie określono zakres danych, jakie powinna zawierać dokumentacja z przeprowadzonych badań (art. 61c ust. 14 i 15 ustawy o Policji, art. 39d ust. 14 i 15 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 13 i 14 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 12 i 13 ustawy o Służbie Ochrony Państwa).

W art. 61c ust. 17 ustawy o Policji, art. 39d ust. 17 ustawy o Straży Granicznej, art. 59c ust. 16 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 131 ust. 15 ustawy o Służbie Ochrony Państwa przewidziano delegację dla ministra właściwego do spraw wewnętrznych do określenia, w drodze rozporządzenia, wydawanego w porozumieniu z ministrem właściwym

do spraw zdrowia, warunków i metod przeprowadzania badań na zawartość w organizmie funkcjonariusza alkoholu lub obecność innego podobnie działającego środka, sposobu ich dokumentowania oraz wzorów protokołów z przeprowadzonych badań oraz wykazu środków działających podobnie do alkoholu.

Służba pełniona w formie zdalnej

W aktualnym stanie prawnym kwestie związane z pełnieniem służby w formie zdalnej wynikają z art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r.). Co istotne z art. 3 ust. 8 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. wynika, że pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. Zasady wykonywania pracy zdalnej zostały określone w ust. 2–7.

W konsekwencji projektowanych zmian w K.p. oraz uchylecia art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. (zgodnie z art. 14 projektu) w służbach podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych nie będzie możliwości stosowania przytoczonych powyżej regulacji.

Z uwagi na specyfikę i charakter zadań realizowanych przez funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej niezasadne jest wprowadzenie w ustawach pragmatycznych służb całości rozwiązań związanych z pracą zdalną zaproponowanych w K.p.

Mając na względzie powyższe, jako wzorzec regulacji zaproponowano przyjęcie rozwiązań wynikających z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Z uwagi na szczególne wymagania służby w dodawanym art. 33a ust. 1 ustawy o Policji, art. 36a ust. 1 ustawy o Straży Granicznej, art. 35a ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 81a ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa przyjęto, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem

chorób zakaźnych u ludzi, w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym, przełożony lub osoba przez niego upoważniona może polecić funkcjonariuszowi pełnienie służby, przez czas oznaczony, poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej). Tym samym ta szczególna forma służby będzie mogła być stosowana tylko w sytuacjach nadzwyczajnych związanych z koniecznością przeciwdziałania chorobom zakaźnym. Zasady pełnienia służby w formie zdalnej zostały skonstruowane na wzór rozwiązań wynikających z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Z uwagi na charakter stosunku służbowego w projektowanych przepisach jednoznacznie wskazano, że funkcjonariusz na polecenie przełożonego ma obowiązek stawić się w miejscu stałego wykonywania służby.

Ponadto w projekcie dodano również przepisy art. 33b ustawy o Policji, art. 36b ustawy o Straży Granicznej, art. 35b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 81b ustawy o Służbie Ochrony Państwa regulujące kwestie bezpieczeństwa i higieny służby. W projektowanych przepisach określono obowiązki przełożonego w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby realizowane przez przełożonego wobec funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej (ust. 1 i 2) oraz obowiązki funkcjonariusza w tym zakresie (ust. 3 i 4). Zagadnienia związane z kwestią przeprowadzania przez przełożonego lub osobę przez niego upoważnioną kontroli miejsca wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej, dopuszczania funkcjonariuszy do pełnienia służby w formie zdalnej oraz postępowania w sprawie zaistnienia wypadku w trakcie pełnienia służby w formie zdalnej, co do zasady, zostały skonstruowane na wzór analogicznych regulacji określonych w K.p., z uwzględnieniem regulacji dotyczących służb (w zakresie odwołania do ustawy o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą).

Art. 6 projektu

Proponuje się zmiany w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573 i 1981 oraz z 2022 r. 558), polegające na:

- 1) dodaniu po art. 2 ww. ustawy art. 2¹, zgodnie z którym dla celów określonych w ustawie świadczenia określone w art. 67²⁴ § 3 i 4 K.p. wlicza się do wynagrodzenia brutto, o którym mowa w art. 2 pkt 4a.

Praca zdalna może być istotnym instrumentem wspierającym rehabilitację i zatrudnienie osób niepełnosprawnych, a także łączenie pracy z opieką nad osobami

niepełnosprawnymi, członkami rodziny i bliskimi. Tym samym sprzyja zwiększeniu aktywności ekonomicznej grup społecznych doznających szczególnych trudności w tym zakresie. Dzięki temu sposobowi wykonywania pracy osoby niepełnosprawne mogą przezwyciężyć np. bariery transportowe (osoby z niepełnosprawnością ruchu, osoby z niepełnosprawnością intelektualną) lub bariery środowiska pracy albo interpersonalne (osoby z zaburzeniami lękowymi). Z kolei osoby opiekujące się innymi mają szansę na kontynuację lub podjęcie zatrudnienia.

Zasadne jest więc objęcie kosztów ponoszonych przez pracodawcę, a związanych z zatrudnieniem i sposobem wykonywania pracy przez pracownika, wsparciem przewidzianym w systemie rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Dlatego, proponuje się ich włączenie do kosztów płacy obliczanych dla celów ustawy o rehabilitacji. Jest to niezbędne do uwzględnienia tego świadczenia przy stosowaniu instrumentów, o których mowa w art. 22 ust. 5–9 ww. ustawy, art. 26a ust. 1, ust. 1a¹ pkt 1a i 2, ust. 4 i ust. 7 i 8 ww. ustawy, art. 26d ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, art. 26g ust. 1 pkt 2 ww. ustawy, art. 29 w zw. z § 2 ust. 2 pkt 7, § 8 ust. 1 pkt 1–4 i ust. 2 pkt 1–3a oraz § 15 ust. 1 pkt 13 i ust. 4–6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1934), art 32 w zw. z § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. poz. 1975 oraz z 2021 r. poz. 1155), art 33 ust. 2 pkt 2 ww. ustawy, art. 33 ww. ustawy w zw. z § 2 ust. 1 pkt 5 i pkt 12 lit. d rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1145), art. 41 ww. ustawy w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. poz. 1970 oraz z 2021 r. poz. 1146), art. 68gd ust. 1 pkt 2 ww. ustawy. Instrumentami tymi jest obecnie objętych ponad 32 tys. pracodawców zatrudniających ponad 231 tys. osób niepełnosprawnych (w tym niemal 800 prowadzących zakłady pracy chronionej, którzy korzystają z pomocy na zatrudnienie ponad 91 tys. osób niepełnosprawnych).

Biorąc pod uwagę dotychczasowe warunki udzielania wsparcia i pomocy w ramach tych instrumentów, proponowana zmiana ułatwi pracodawcom podjęcie decyzji o zatrudnieniu w ramach pracy zdalnej lub o działaniach prozatrudnieniowych na rzecz osób o szczególnych schorzeniach lub wyższych stopniach niepełnosprawności.

2) zmianie redakcyjnej polegającej na zastąpieniu w art. 4 w ust. 5 pkt 2 sformułowania „zatrudnienia w formie telepracy” brzmieniem: „wykonywania pracy zdalnej”, z uwagi na uchylenie w K.p. przepisów (rozdziału IIb) dotyczących telepracy. Z przepisu tego w obecnym brzmieniu wynika, że zaliczenie osoby do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej w przypadkach m.in. zatrudnienia w formie telepracy. Celowe jest, aby po uchyleniu przepisów K.p. dotyczących telepracy regulacja ta dotyczyła pracownika wykonującego pracę zdalną.

3) dodaniu w art. 28 po ust. 2 ww. ustawy ust. 2a i 2b, które stanowią, iż pracodawca nie ma obowiązku dodatkowego zapewnienia doraźnej opieki medycznej pod adresem zamieszkania lub pobytu osoby niepełnosprawnej wykonującej tam pracę nakładczą lub zdalną – w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 10 dni roboczych w miesiącu (ust. 2a). Natomiast, jeżeli pracownik lub wykonawca pracy nakładczej, o którym mowa w art. 28 ust. 3 ww. ustawy, są zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar określony w ust. 2a ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Warunek określony w art. 28 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy obecnie jest istotnym warunkiem wyróżniającym pracodawców chronionego rynku pracy. Jednak ze względów praktycznych może być problematyczne stosowanie wprost art. 28 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy w odniesieniu do zapewnienia doraźnej opieki medycznej pracownikom wykonującym pracę zdalną lub nakładczą pod adresem zamieszkania lub pobytu.

Dotyczy to szczególnie sytuacji, w których praca nakładcza lub zdalna są wykonywane w tych warunkach incydentalnie lub przez część miesiąca.

Koszty, które musiałby ponosić pracodawca w związku z zawieraniem dodatkowych umów z podmiotami świadczącymi usługi w zakresie opieki doraźnej w pobliżu np. adresu zamieszkania lub pobytu pracowników i wykonawców, mogłyby zniechęcać ich do tych form zatrudnienia. Ma to istotne znaczenie w przypadku czasowo ograniczonych lub incydentalnie występujących okresach świadczenia pracy zdalnej lub nakładczej. W takich przypadkach stosowanie wprost art. 28 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy w zakresie doraźnej opieki medycznej mogłoby stanowić zbyt duże obciążenie dla pracodawcy, a tym samym całkowicie pozbawić osoby niepełnosprawne dostępu szczególnie do pracy zdalnej.

Tymczasem ten sposób świadczenia pracy może być korzystny dla zatrudnionych, a pracodawca powinien móc wypróbować tę formę zatrudnienia pod adresem zamieszkania lub

pobytu osoby niepełnosprawnej przed poniesieniem dodatkowych kosztów. Jednocześnie osoba niepełnosprawna zachowałaby możliwość korzystania ze specjalistycznej opieki medycznej, rehabilitacji i poradnictwa w pełnym zakresie. Dodatkowo, jeżeli adres zamieszkania lub pobytu osoby niepełnosprawnej mieściłoby się w pobliżu jednostki świadczącej opiekę doraźną, to nadal osoba ta mogłaby również w dotychczasowym zakresie korzystać z tej opieki.

Celowe jest zatem wyłączenie stosowania art. 28 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy do pracowników świadczących pracę zdalną lub nakładczą, ogółem nie więcej niż przez 10 dni roboczych w miesiącu. Zapewni to pracodawcy szansę stworzenia pracownikom możliwości pracy zdalnej lub nakładczej okresowo bez konieczności zawierania umów z dodatkowymi podmiotami w przypadku incydentalnego lub krótkookresowego świadczenia pracy w dodatkowych miejscach.

Art. 7 projektu

Z uwagi na specyfikę stosunku służbowego funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu oraz okoliczności wskazane w części uzasadnienia dotyczącej art. 3–5 i art. 12 projektu ustawy proponuje się odrębne uregulowanie służby pełnionej w formie zdalnej przez funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu. W tym celu projekt przewiduje dodanie do ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r. poz. 557) art. 51a i art. 51b.

Art. 8 projektu

Proponuje się także zmianę w art. 60a ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 830 i 1079). Zgodnie z ww. przepisem starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ K.p. dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Z uwagi na uchylenie w K.p. rozdziału dotyczącego telepracy konieczne jest zastąpienie obowiązującego odesłania do „pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy” sformułowaniem „pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”.

Art. 9 projektu

Z uwagi na specyfikę stosunku służbowego funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego oraz okoliczności wskazane w części dotyczącej art. 3–5 i art. 12 projektu ustawy proponuje się odrębne uregulowanie służby pełnionej w formie zdalnej przez funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego. W tym celu projekt przewiduje dodanie do ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671 i 2333) art. 55a i art. 55b.

Projekt ustawy wprowadza możliwość pełnienia przez funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego w ściśle określonych przypadkach związanych z przeciwdziałaniem chorobom zakaźnym służby poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W przypadku funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego dopuszcza się pełnienie służby w formie zdalnej w okresie obowiązywania stanów nadzwyczajnych oraz z uwagi na szczególne potrzeby służby.

Wprowadzenie takiego rozwiązania ma na celu uelastycznienie możliwości pełnienia służby w formie zdalnej nie tylko w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego czy stanu epidemii, ale także po ich odwołaniu, o ile będzie to uzasadnione charakterem realizowanych zadań czy uwarunkowaniami kadrowymi.

W efekcie powyższego oczekuje się zwiększenia efektywności podejmowanych i prowadzonych przez funkcjonariuszy działań.

Art. 10 projektu

Dodawane w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, 1728 i 244 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) art. 130a i art. 130b regulują zasady, na których funkcjonariusze Służby Więziennej będą mogli wykonywać obowiązki służbowe w systemie zdalnym w okresach obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi.

Projektowane rozwiązania mają charakter analogiczny do przewidzianych wobec funkcjonariuszy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych i stanowią realizację zasady analogicznego kształtowania pragmatyk służbowych służb mundurowych.

Natomiast dodanie w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej art. 157a ma na celu określenie sposobu postępowania w sytuacji stawienia się przez funkcjonariusza do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo uzasadnionego podejrzenia, że taka okoliczność wystąpiła.

Projektowane rozwiązania mają charakter analogiczny do przewidzianych w niniejszym projekcie zmian w K.p. oraz ustawach pragmatycznych służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych.

Art. 11 projektu

Z uwagi na zmianę art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz szczegółowe uregulowanie w projekcie ustawy kwestii związanych niedopuszczeniem do wykonywania pracy pracowników, wobec których zachodzi podejrzenie, że znajdują się w stanie po użyciu środków działających podobnie do alkoholu, proponuje się uchylene art. 118 § 6 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz. U. z 2021 r. poz. 66, z późn. zm.). Przepis ten stanowi, że uprawnienia pracodawcy wynikające z art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi dotyczą także substancji i produktów wskazanych w art. 3 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, tj. produktów leczniczych, które są środkami odurzającymi, substancjami psychotropowymi lub prekursorami, w zakresie nieuregulowanym w ustawie z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne (Dz. U. z 2021 r. poz. 1977 i 2120 oraz z 2022 r. poz. 830, 974 i 1095), oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, które są prekursorami albo nowymi substancjami psychoaktywnymi, w zakresie nieuregulowanym w przepisach o substancjach chemicznych i ich mieszaninach.

Art. 12 projektu

W aktualnym stanie prawnym kwestie związane z pełnieniem służby w formie zdalnej przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej, zwanego dalej „funkcjonariuszem”, wynikają z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r.

Projektowaną ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w dziale II zostanie dodany nowy rozdział IIc zatytułowany „Praca zdalna”. Będzie on regulował zagadnienia związane z pracą zdalną jako rozwiązaniem stałym. W konsekwencji uchylony zostanie również art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Tym samym do funkcjonariuszy nie będą mogły mieć zastosowania ww. regulacje.

Projektowana zmiana w zakresie art. 189a ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, 835 i 1079) umożliwi kierownikowi jednostki organizacyjnej (Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej, dyrektorowi izby administracji skarbowej) polecenie funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej pełnienia służby przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego pełnienia (pełnienie służby w formie zdalnej). Zadania realizowane przez funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej obejmują również takie, które mogą być wykonywane w trakcie służby pełnionej w formie zdalnej. Przyjęto, że ten szczególny rodzaj służby będzie mógł być stosowany wyłącznie w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych ludzi, w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym. Ponadto funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej będzie mógł pełnić służbę w formie zdalnej tylko, o ile ma możliwości techniczne i lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to zakres i specyfika wykonywanych przez niego zadań. Zasady pełnienia służby w formie zdalnej zostały skonstruowane na wzór obecnie funkcjonujących rozwiązań wynikających z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Z uwagi na specyfikę stosunku służbowego jednoznacznie wskazano, że funkcjonariusz będzie miał obowiązek stawić się w miejscu stałego jej pełnienia na polecenie bezpośredniego przełożonego. Przyjęto również, że kierownik jednostki organizacyjnej będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie pełnienia służby w formie zdalnej.

Ponadto w projekcie dodano również art. 189b do ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej regulujący zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną służby. Zgodnie z ust. 1 – mając na uwadze szczególnie rodzaj pełnienia służby – czyli służbę pełnioną w formie zdalnej – zasadnym jest zwolnienie kierownika jednostki organizacyjnej z obowiązków z

zakresu bhp określonych enumeratywnie w art. 189b ust. 1. Uregulowano również zagadnienia związane z dopuszczeniem funkcjonariusza do pełnienia służby w formie zdalnej, przeprowadzaniem przez kierownika jednostki organizacyjnej kontroli miejsca wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej oraz postępowania w sprawie zaistnienia wypadku w trakcie pełnienia służby w ww. formie. Przyjęto, że w przypadku gdy funkcjonariusz ulegnie wypadkowi w trakcie służby pełnionej w formie zdalnej, zastosowanie będą miały przepisy ustawy o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą.

W obecnym stanie prawnym okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika, określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Badanie stanu trzeźwości pracownika odbywa się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawiał się do niej w stanie po użyciu alkoholu. Badanie to stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. W obecnie funkcjonującym systemie prawnym w Polsce brak jest analogicznej regulacji określającej procedurę badania pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. Mając na uwadze, że zgodnie z art. 2 ww. ustawy organy administracji rządowej są obowiązane do m.in. podejmowania działań na rzecz trzeźwości w miejscu pracy, przeciwdziałania powstawaniu i usuwania następstw nadużywania alkoholu, w stosunku do funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej zastosowanie mają również ww. przepisy.

W art. 2 projektowanej regulacji przyjęto, że kontrola trzeźwości oraz kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu będzie mogła być również przeprowadzona w stosunku do osób pozostających w stosunku służbowym, a zatem także w stosunku do funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej.

Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej oraz osoby zatrudnione w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej będą zatem poddane kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu na zasadach ogólnych określonych w K.p.

Przepisy nowelizowanego K.p. w tym zakresie przyznają dodatkową fakultatywną możliwość wprowadzenia przez pracodawcę kontroli trzeźwości pracowników/funkcjonariuszy lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

Art. 14 projektu

Proponuje się uchylenie art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Oznacza to, iż z chwilą wejścia w życie projektowanej ustawy uchylony zostanie przepis, na podstawie którego polecana jest obecnie praca zdalna. W konsekwencji, podstawą polecenia pracy zdalnej także w celu przeciwdziałania COVID-19 będą przepisy K.p. (tj. projektowany art. 67¹⁹ § 3 pkt 1).

V. Przepisy przejściowe (art. 15–19 projektu).

Art. 15 projektu

Jak wskazano powyżej, na gruncie obecnie obowiązujących przepisów prawnych, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. W związku z faktem, że czas oczekiwania na wynik badania krwi na obecność alkoholu może wynieść kilka albo kilkanaście dni, w projektowanej ustawie należało określić, który stan prawny (sprzed nowelizacji czy po niej) będzie miał zastosowanie do tych wyników.

Projektodawca proponuje, aby do badań krwi w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia projektowanej ustawy w życie, miały zastosowanie przepisy dotychczasowe. Takie rozwiązanie przede wszystkim wyeliminuje przypadki, w których organ przeprowadzający badanie musiałby sporządzać protokół z tego badania (poszczególnych jego etapów) według dwóch odmiennych stanów prawnych.

Art. 16 projektu

Przepis przejściowy zawarty w art. 16 projektu ma na celu określenie sposobu postępowania w sprawie badań na zawartość środka odurzającego lub innych podobnie działających substancji lub środka, o których mowa w art. 131 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Służba

Ochrony Państwa jest jedyną formacją podległą ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, która w oparciu o przytoczoną podstawę prawną w obecnie obowiązującym stanie prawnym jest uprawniona do przeprowadzania badań na zawartość środka odurzającego lub innych podobnie działających substancji lub środka. W projektowanym przepisie przyjęto, że do badań, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy o Służbie Ochrony Państwa w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 17

W projekcie ustawy przewidziano przepis przejściowy, mający na celu umożliwienie wykonywania pracy w formie telepracy po uchyleniu przepisów, będących podstawą prawną dla wykonywania pracy w tej formie, przez określony czas, który będzie niezbędny do podjęcia decyzji o przekształceniu dotychczasowej formy wykonywania pracy jako telepracy na pracę zdalną lub o powrocie pracownika do pracy w warunkach typowych. Zgodnie z projektowanym przepisem warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ § 1–4 K.p., będą mogły być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Również wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ § 5–7 K.p., będzie dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 18 projektu

Projekt ustawy zawiera przepis przejściowy dotyczący stosunków powstałych na gruncie art. 60a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przed jej nowelizacją (zawartą w art. 8 projektu). Zgodnie z proponowaną regulacją umowy zawarte na podstawie art. 60a ust. 1 i art. 60aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 8, przed dniem wejścia w życie ustawy, staną się umowami na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ K.p.

Dotyczyć to będzie umów zawartych przez starostę, na podstawie których przyznał on pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Dodatkowo dotyczyć to będzie również umów, na podstawie których starosta przyznał pracodawcy lub

przedsiębiorcy ww. grant, za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej.

Ponadto uregulowano sytuację, w której skierowany bezrobotny rozwiązał umowę o pracę z powodu odmowy wyrażenia zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ K.p. na pracę zdalną w rozumieniu art. 67¹⁸ K.p. przed upływem okresu odpowiednio 12 lub 18 miesięcy, o którym mowa w art. 60a ust. 4 ustawy. Wówczas starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. Jeżeli pracodawca lub przedsiębiorca odmówi przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, to będzie on zobowiązany do zwrotu grantu w kwocie określonej w art. 60a ust. 6 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W pozostałym zakresie dotyczącym pracy zdalnej (poza uregulowaniami zawartymi w art. 17 i art. 18 projektu) – przepisy przejściowe w ocenie projektodawcy nie są konieczne.

Art. 19 projektu

W związku z rozszerzeniem katalogu przypadków uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej, proponuje się, aby do wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy postępowań w sprawie nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 2 K.p., miały zastosowanie przepisy dotychczasowe. Rozwiązanie takie powinno zapobiegać sytuacjom, w którym pracownik poniósłby odpowiedzialność porządkową za zachowanie, które w chwili jego wystąpienia nie było objęte tym katalogiem, a zatem nie podlegało odpowiedzialności, o której mowa w ww. przepisie.

VI. Przepis końcowy (art. 20 projektu)

Przepis ten zawiera propozycję, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia. W zakresie pracy zdalnej oznacza to, iż projektowane przepisy zastąpią w dniu wejścia w życie ustawy obowiązujące przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. W konsekwencji pracodawca, z uwagi na m.in. stan zagrożenia epidemicznego, nadal będzie mógł wydawać pracownikom polecenia pracy zdalnej, ale już na innej podstawie prawnej, tj. na podstawie projektowanego art. 67¹⁹ § 3 pkt 1 K.p. Zmiana sytuacji prawnej dla pracodawców i pracowników w zakresie pracy zdalnej, po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia projektowanej ustawy, nie powinna być dotkliwa przede wszystkim z uwagi na fakt, że tak jak w obowiązującym stanie prawnym, praca zdalna będzie rozwiązaniem fakultatywnym. Praca

będzie mogła być świadczona zdalnie, jeżeli zostanie to uzgodnione między stronami stosunku pracy. Z projektowanego art. 67²⁰ K.p. wynika, że zasady wykonywania pracy zdalnej będą określone w porozumieniu z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi), a jeżeli takie organizacje u pracodawcy nie działają – w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, jednakże wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także w przypadku, gdy takie porozumienie nie zostało zawarte albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca będzie określał zasady wykonywania pracy zdalnej w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. Dodatkowo, ponad 2-letni okres obowiązywania stanu epidemii oraz wykonywania pracy zdalnej u wielu pracodawców wykształcił już odpowiednią praktykę w stosowaniu pracy zdalnej, która, jak się wydaje, będzie mogła być z powodzeniem kontynuowana na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Podobna sytuacja prawna zaistnieje w przypadku służby pełnionej w formie zdalnej, która będzie mogła być stosowana bezpośrednio na podstawie odpowiednich ustaw pragmatycznych. Dodatkowo, dzięki krótkiemu *vacatio legis*, pracownicy w ciągu 14 dni od dnia ogłoszenia projektowanej ustawy, zyskają możliwość występowania z wnioskiem o pracę zdalną, co z kolei nie jest możliwe w obowiązującym stanie prawnym.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24 i 974) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na pracodawców, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Przedsiębiorcy, jako pracodawcy – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek – będą mieli możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników. Jeśli zdecydują się na wprowadzenie takich kontroli, konieczne będzie spełnienie obowiązków, które nakłada na nich projektowana regulacja, w szczególności określenie w aktach wewnętrznych grupy lub grup pracowników, podlegających kontroli oraz sposobu jej przeprowadzania; będą również zobowiązani w szczególności do zachowania odpowiednich zasad przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z tą kontrolą.

Oprócz czynności organizacyjnych, przedsiębiorcy, którzy wprowadzą kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników, będą musieli wyposażyć się w stosowne środki techniczne do ich przeprowadzania.

Ponadto przewiduje się, iż projekt będzie miał pozytywny wpływ na wymienionych przedsiębiorców z uwagi na uelastycznienie możliwości świadczenia pracy poza zakładem pracy przez pracowników, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych zasad związanych z wprowadzonymi regulacjami o pracy zdalnej w danym przedsiębiorstwie. W przypadku skorzystania przez pracowników z możliwości pracy zdalnej pracodawca może zostać zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej (koszty materiałów i narzędzi pracy, opłaty za zużyte media, koszty pomocy technicznej i szkoleń itp.). Z drugiej strony koszty te mogą zostać zrekomensowane przez oszczędności związane z tym, że pracownik wykonuje pracę zdalnie (zmniejszenie kosztów działalności, w tym kosztów wynajmu przestrzeni biurowej, kosztów zużycia mediów w biurze itp.).

Nie jest możliwe proporcjonalne ograniczanie obowiązków administracyjnych wobec mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, ponieważ takie ograniczenie wiązałoby się ze zmniejszeniem ochrony pracowników. Przyjęte w projektowanej ustawie rozwiązania prawne, nakładające określone obowiązki na pracodawców (np. obowiązek ustalenia zasad pracy zdalnej w porozumieniu lub regulaminie, obowiązek zwrotu pracownikowi kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej), mają na celu właściwe zabezpieczenie interesu pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, przede wszystkim przed przerzuceniem na pracownika kosztów wykonywania pracy zdalnej.

Projektowana ustawa nie dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projekt ustawy został udostępniony Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie

Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień i konsultacji publicznych.
W trybie ww. ustawy żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.

<p>Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej – wiodące Ministerstwo Rozwoju i Technologii – współpracujące Ministerstwo Zdrowia – współpracujące Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji – współpracujące Ministerstwo Sprawiedliwości – współpracujące Ministerstwo Infrastruktury – współpracujące</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Małgorzata Podgórska – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117329, e-mail: Malgorzata.Podgorska@mriips.gov.pl, Barbara Bąk – p.o. Naczelnika Wydziału Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117342, e-mail: Barbara.Bak@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 24.05.2022 r.</p> <p>Źródło: Inicjatywa własna</p> <p>Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych RM: UD318</p>
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmierza do stworzenia podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.

Okoliczności i zasady, na jakich obecnie można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika, określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24 i 218).

Zgodnie z ww. przepisem stan trzeźwości pracowników można sprawdzać tylko w sytuacji, gdy łącznie są spełnione dwa warunki:

- badanie odbywa się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawiał się do niej w stanie po użyciu alkoholu,
- badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Przepis ten w obecnym brzmieniu nie zawiera wyraźnej normy prawnej dającej podstawę do przeprowadzania samodzielnych, prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników. Takiej podstawy nie można także wywieść z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ze względu m.in. na fakt, że art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stanowi *lex specialis* w stosunku do regulacji kodeksowej.

Projektowana regulacja ma na celu również rozwiązanie problemu wynikającego z braku podstaw prawnych do przeprowadzania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań pracowników na obecność w ich organizmach tzw. narkotyków. W chwili obecnej w polskim porządku prawnym nie ma bowiem przepisów, które określałyby procedurę takiego badania, na żądanie pracodawcy lub samego pracownika. Powyższe jest konsekwencją braku wyraźnej podstawy prawnej również do niedopuszczenia do pracy przez pracodawcę pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że znajduje się w stanie po użyciu takich środków lub zażywał je w czasie pracy. W odniesieniu do substancji działających podobnie do alkoholu brak jest zatem zarówno normy stanowiącej podstawę do przeprowadzania samodzielnych kontroli przez pracodawców, jak i regulacji analogicznej do art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn.zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”, do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. Do danych takich zalicza się m.in. informacje o stanie fizjologicznym osoby. Należy zatem przyjąć, że informacje o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub

środka działającego podobnie do alkoholu, nawet mające charakter ogólny, stanowią dane dotyczące zdrowia w rozumieniu art. 4 pkt 15 rozporządzenia 2016/679.

Na uznanie danej o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu za daną dotyczącą zdrowia wskazują przepisy rozporządzenia 2019/679, co zostało wyraźnie – w toku prac – potwierdzone przez Urząd Ochrony Danych Osobowych.

Zgodnie natomiast z art. 22^{1b} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 (m.in. dane dotyczące zdrowia), wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Tym samym, w obecnym stanie prawnym pracodawca może przetwarzać informację o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, jedynie za zgodą wyrażoną z inicjatywy tego pracownika.

W obecnym stanie prawnym brak jest zatem podstaw do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także do przeprowadzania kontroli prewencyjnych w tym zakresie. Brak możliwości weryfikacji stanu psychofizycznego pracownika – w odniesieniu do pewnych grup pracowników – może zagrażać zdrowiu i życiu zarówno samego pracownika znajdującego się pod wpływem takich substancji czy środków, jak i jego współpracowników oraz osób trzecich, a w niektórych przypadkach także grozić szkodami w mieniu.

Projekt niniejszej ustawy służy także realizacji postulatów dotyczących wprowadzenia pracy zdalnej jako rozwiązania stałego, tj. w ramach Kodeksu pracy. W związku z epidemią COVID-19 rozpowszechniło się wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej, która jest obecnie stosowana na podstawie art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, 2120, 2133, 2262, 2269, 2317, 2368 i 2459 oraz z 2022 r. poz. 202, 218, 655 i 830). Regulacja ta obowiązuje jednak tymczasowo, w związku z wystąpieniem epidemii, i może być stosowana tylko przez okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz przez okres 3 miesięcy po ich odwołaniu. W związku z tym pojawiły się liczne postulaty zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców, które dostrzegły zalety tej formy wykonywania pracy, aby pracę zdalną wprowadzić jako rozwiązanie stałe, tj. w ramach Kodeksu pracy, umożliwiając w efekcie stronom stosunku pracy stosowanie tej formy wykonywania pracy także po odwołaniu stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. W świetle powyższego niezbędne okazało się podjęcie działań legislacyjnych w tym zakresie. Projekt ustawy służy realizacji tych postulatów.

Należy dodać, iż obowiązujące przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość świadczenia pracy poza zakładem pracy w formie telepracy, jednak w sposób mniej elastyczny niż przywołana regulacja dotycząca pracy zdalnej. Obowiązująca przesłanka regularności wykonywania pracy w formie telepracy, z uwagi na jej nieostrość, budziła zawsze wiele wątpliwości interpretacyjnych. Ponadto, jak pokazała praktyka, wymóg regularności stanowił istotne ograniczenie dla upowszechnienia się tej formy wykonywania pracy i jej użyteczności, przez eliminację możliwości wykonywania telepracy w sposób nieregularny. Skutkiem tego było wykształcenie się nieuregulowanej prawnie choć funkcjonującej z powodzeniem w praktyce tzw. pracy incydentalnej (home office), polegającej na świadczeniu przez pracownika pracy poza zakładem pracy w sposób okazjonalny. W konsekwencji w projekcie zaproponowano, aby nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obecne przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy. Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej. Projektodawca uznał bowiem za zasadne pozostawienie regulacji, które mają już ugruntowaną praktykę w przypadku stosowania ich przy telepracy, także partnerzy społeczni uznali obecne przepisy o telepracy za właściwą bazę do stworzenia nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej.

Projekt zmierza również do wprowadzenia możliwości pełnienia przez funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Służby Ochrony Państwa, w ściśle określonych przypadkach związanych z przeciwdziałaniem chorobom zakaźnym, służby poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

Dodatkowo w przypadku Centralnego Biura Antykorupcyjnego dopuszcza się pełnienie służby w formie zdalnej także w okresie obowiązywania stanów nadzwyczajnych oraz z uwagi na szczególne potrzeby służby.

Celem wprowadzenia takiego rozwiązania jest uelastycznienie możliwości pełnienia służby w formie zdalnej nie tylko w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego czy stanu epidemii, ale także po ich odwołaniu, o ile będzie to uzasadnione charakterem realizowanych zadań czy uwarunkowaniami kadrowymi.

W efekcie powyższego może oczekiwać się zwiększenia efektywności podejmowanych i prowadzonych przez funkcjonariuszy działań.

Badania wskazują, że praca zdalna może być coraz częściej wykorzystywaną formą świadczenia pracy. Przykładowo, z badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego z czerwca 2020 r. wynika, iż w czasie pandemii 10% dużych firm wdrożyło systemy do zarządzania pracą zdalną (nie korzystając z nich wcześniej), a po pandemii 27% dużych firm zamierza korzystać z systemów do zarządzania i monitorowania pracy zdalnej.¹

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że w rzeczywistości praca zdalna dotyczy wycinka rynku pracy w Polsce – przede wszystkim osób wykonujących pracę przy komputerach, w sektorze usług, w miejscach pracy z dużym wykorzystaniem technologii cyfrowych (cyfrowy obieg dokumentów, korespondencja e-mailowa itd.) i nie będzie mogła być zastosowana we wszystkich branżach w takim samym stopniu. W trakcie zrealizowanego w lipcu 2020 r. badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego i Polskiego Funduszu Rozwoju 44 proc. ankietowanych wskazało, że w ich firmach nie ma możliwości pracy zdalnej, a kolejne 25 proc., że w ich firmach istnieją tylko pojedyncze stanowiska objęte pracą zdalną (np. praca biurowa w przemyśle). Tylko w 28 proc. przypadków praca zdalna była stosowana na szeroką skalę.²

Z danych GUS wynika, że w 2020 r. pracę zdalną wykonywało stale od 6 do 11% (koniec marca 11,0%, k. czerwca 10,2%, k. września 5,8%, k. grudnia 10,8%) pracowników, w zależności od kwartału, którego dotyczyły dane.³

Z kolei z raportu Koalicji Bezpieczni w pracy „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2020. Wpływ pandemii koronawirusa na polski rynek pracy” wynika, że przed pojawieniem się COVID-19 16 proc. badanych pracodawców umożliwiała pracownikom pracę zdalną. W czasie pandemii odsetek firm, w których wprowadzono pracę zdalną w badanej grupie, urosł do 95 proc. Jednocześnie 57% ankietowanych pracodawców oraz 47% pracowników chce utrzymania pracy zdalnej po zakończeniu pandemii.⁴

Celem projektowanych zmian jest również stworzenie podstaw prawnych umożliwiających przeprowadzenie badań na zawartość w organizmie alkoholu lub innego podobnie działającego środka wobec funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a w konsekwencji również uniemożliwiających dopuszczenie do służby tych funkcjonariuszy/strażaków, którzy stawili się do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnili ją w takim stanie albo spożywali alkohol lub używali podobnie działającego środka w czasie służby.

Ustawa zmierza również do wprowadzenia możliwości pełnienia przez funkcjonariuszy ww. służb, a także funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego i Służby Celno-Skarbowej w ściśle określonych przypadkach związanych z przeciwdziałaniem chorobom zakaźnym, służby poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt – w zakresie wprowadzenia kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu – przewiduje zmiany Kodeksu pracy polegające na:

- 1) określeniu podstaw prawnych umożliwiających pracodawcy wprowadzenie – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, a także określeniu zasad przeprowadzania takich kontroli;
- 2) w zakresie obowiązku pracodawcy niedopuszczenia pracownika do pracy:
 - a) utrzymaniu regulacji obecnie obowiązującej w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy,
 - b) wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy,
 - c) wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku, gdy prewencyjna kontrola trzeźwości wykaże w organizmie pracownika obecność alkoholu lub prewencyjna kontrola na obecność środka działającego podobnie do alkoholu wykaże obecność w organizmie pracownika takiego środka;
- 3) uregulowaniu procedury przeprowadzania badania w celu ustalenia obecności w organizmie pracownika alkoholu,

¹ "Nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach przed, w trakcie i po pandemii COVID-19", Polski Instytut Ekonomiczny, czerwiec 2020 r.

² Badanie na zlecenie Polskiego Instytutu Ekonomicznego i Polskiego Funduszu Rozwoju przeprowadzone przez IBRiS w dniach 29-31.07.2020 za pomocą wspomaganym komputerowo wywiadów telefonicznych (CATI) na próbie losowej 1023 osób (*Dane z raportu Monitoring Gospodarki Cyfrowej, Polskie Instytut Ekonomiczny, listopad 2020 r., str. 25*).

³ GUS, Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I, II, III oraz IV kwartale 2020 r.; 10.06.2020; 10.09.2020; 10.12.2020; 10.03.2021.

⁴ Raport Koalicji Bezpieczni w Pracy „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2020. Wpływ pandemii koronawirusa na polski rynek pracy”, listopad 2020 r., <http://bezpieczniwpracy.pl/raport-57-proc-pracodawcow-i-47-proc-pracownikow-chce-utrzymania-pracy-zdalnej-po-zakonczeniu-pandemii/>

- wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, lub środka działającego podobnie do alkoholu, przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
- 4) wprowadzeniu możliwości odpowiedniego zastosowania wskazanych powyżej rozwiązań do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców;
 - 5) uzupełnieniu katalogu przesłanek uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej o przypadki stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie takiego środka w czasie pracy.

Projektowana regulacja zakłada, że pracodawca będzie mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

W pewnych przypadkach podejmowanie czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu może stanowić szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia zarówno pracownika, jak i innych osób, a także mienia. Wobec niemożliwości określenia w akcie normatywnym katalogu pracowników, którzy spełniają ww. warunki wprowadzenia kontroli, z racji rodzaju wykonywanej pracy, projekt ustawy zakłada, by to pracodawca ustalał grupę lub grupy pracowników objętych taką kontrolą, mając na względzie ww. podstawy wprowadzenia takiej kontroli. To pracodawca bowiem posiada najlepszą wiedzę odnośnie do zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na poszczególnych stanowiskach. Nie jest również wykluczone, że u danego pracodawcy jedynie część pracowników byłaby objęta taką kontrolą. Pracodawca będzie wprowadzał kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, a także ustalał ww. kwestię w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Projektowana ustawa określa ponadto zasady przetwarzania przez pracodawcę informacji o dacie, godzinie oraz minucie przeprowadzonego badania i jego wyniku wskazującego na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu. W szczególności wyznacza okresy oraz miejsce przechowywania takich informacji, mając na uwadze konieczność zapewnienia zgodności ich przetwarzania z rozporządzeniem 2016/679.

Projekt zawiera także zmianę art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Przepis ten w obecnym brzmieniu reguluje kwestie niedopuszczenia do pracy pracownika, w przypadku, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Problematyka ta – w odniesieniu do pracowników – zostanie uregulowana w Kodeksie pracy. Projektowane przepisy Kodeksu pracy w zakresie kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu będą odpowiednio stosowane również do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do tych osób.

Aby umożliwić odpowiednie stosowanie projektowanych przepisów Kodeksu pracy również do przedsiębiorców, niebędących pracodawcami, proponuje się zmianę art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Z projektowanego ust. 1 tego artykułu będzie wynikało, że przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. W tych przypadkach będą odpowiednio stosowane przepisy art. 22^{1c} – art. 22^{1f} Kodeksu pracy oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} Kodeksu pracy.

Wskazane powyżej przepisy Kodeksu pracy będą miały odpowiednie zastosowanie również – w przypadku braku odrębnych przepisów – do kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu osób pozostających w stosunku służby.

Jednocześnie projekt zawiera szczegółowe regulacje w tym zakresie w odniesieniu do funkcjonariuszy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych. Przewiduje się, że obowiązkiem przełożonego będzie niedopuszczenie podległego funkcjonariusza/strażaka do służby w przypadku stawienia się przez niego do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo uzasadnionego podejrzenia, że zachodzą wymienione okoliczności. Przyczyny stanowiące podstawę decyzji o niedopuszczeniu do służby będą podawane funkcjonariuszowi/strażakowi do wiadomości. W celu weryfikacji istnienia przesłanek uzasadniających

niedopuszczenie funkcjonariusza/strażaka do służby kierownik jednostki organizacyjnej Policji, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej, a w przypadku Służby Ochrony Państwa – Komendant, osoba przez nich upoważniona oraz przełożony funkcjonariusza/strażaka będą uprawnieni do wydania polecenia poddania się przez funkcjonariusza/strażaka badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub badaniu na obecność innego podobnie działającego środka. W przypadku Policji i Straży Granicznej uprawnienie do wydania takiego polecenia przysługuje również odpowiednio policjantowi służby spraw wewnętrznych oraz funkcjonariuszowi Biura Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej. Jednocześnie z uwagi na brak podległości służbowej pomiędzy funkcjonariuszem Biura Spraw Wewnętrznych Policji oraz Biura Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej wydającym polecenie poddania się badaniu a funkcjonariuszem, wobec którego takie polecenie zostało wydane, projekt przewiduje, że funkcjonariusze wskazanych jednostek, bezpośrednio przed wydaniem polecenia poddania się przez funkcjonariusza badaniu, zawiadamiają o zamiarze jego wydania właściwego kierownika, a w przypadku gdy polecenie poddania się badaniu dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej Policji lub Straży Granicznej – jego przełożonego. Powyższe umożliwi właściwemu przełożonemu realizację obowiązku polegającego na niedopuszczeniu funkcjonariusza do służby. W projekcie zdefiniowano na poziomie ustawowym obowiązek funkcjonariusza/strażaka poddania się badaniu na polecenie osób uprawnionych oraz umożliwienia jego przeprowadzenia.

Dodatkowo projektowane przepisy określają:

- rodzaje badań, które mogą być przeprowadzone w celu stwierdzenia w organizmie alkoholu lub podobnie działającego środka,
- warunki przeprowadzania badań,
- czas trwania niedopuszczenia funkcjonariusza/strażaka do służby oraz związane z tym prawo do uposażenia,
- elementy, jakie powinna zawierać dokumentacja z przeprowadzonych badań.

Zmiany w art. 131 ustawy o Służbie Ochrony Państwa mają na celu zapewnienie spójnych rozwiązań w ramach służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych.

W projekcie przewiduje się również dodanie w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, 1728 i 244 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) art. 157a mającego na celu określenie sposobu postępowania w sytuacji stawienia się przez funkcjonariusza do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienia jej w takim stanie, spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka w czasie służby albo uzasadnionego podejrzenia, że taka okoliczność wystąpiła. Projektowane rozwiązania mają charakter analogiczny do przewidzianych w niniejszym projekcie zmian w Kodeksie pracy oraz ustawach pragmatycznych służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych.

Z uwagi na zmianę brzmienia ww. art. 17 i wyłączenie spod jego zakresu pracowników, proponuje się zmianę przepisu upoważniającego zawartego art. 47 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Projektowana zmiana polega na usunięciu ministra właściwego do spraw pracy, jako organu, w porozumieniu z którym minister właściwy do spraw zdrowia i minister właściwy do spraw wewnętrznych mają wydać rozporządzenie.

Ponadto, z uwagi na zmianę art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz szczegółowe uregulowanie kwestii związanych niedopuszczeniem do wykonywania pracy pracowników, wobec których zachodzi podejrzenie, że znajdują się w stanie po użyciu środków działających podobnie do alkoholu, proponuje się uchylene art. 118 § 6 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz. U. z 2021 r. poz. 66, 1236 i 2052 oraz z 2022 r. poz. 655). Przepis ten stanowi, że uprawnienia pracodawcy wynikające z art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi dotyczą także substancji i produktów wskazanych w art. 3 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, tj. produktów leczniczych, które są środkami odurzającymi, substancjami psychotropowymi lub prekursorami, w zakresie nieuregulowanym w ustawie z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne (Dz. U. z 2021 r. poz. 1977 i 2120 oraz z 2022 r. poz. 830, 974 i 1095), oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, które są prekursorami albo nowymi substancjami psychoaktywnymi, w zakresie nieuregulowanym w przepisach o substancjach chemicznych i ich mieszaninach.

W efekcie ww. proponowanych zmian oczekuje się minimalizacji liczby przypadków, w których pracownik wykonywałby powierzone mu przez pracodawcę zadania, znajdując się w stanie po użyciu substancji czy środków negatywnie wpływających na jego sprawność psychofizyczną. Powyższe powinno zatem wpłynąć pozytywnie na bezpieczeństwo pracowników, innych osób, a także ochronę mienia.

Ponadto projekt ustawy ma na celu wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań prawnych umożliwiających wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej.

Najważniejsze regulacje w tym zakresie przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

- 1) wprowadzeniu definicji pracy zdalnej, zgodnie z którą pracą zdalną będzie praca polegająca na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą,

- w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- 2) przyjęciu, że praca zdalna będzie mogła być uzgodniona przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia (w tym drugim przypadku do zmiany umowy o pracę – w zakresie miejsca wykonywania pracy – nie będzie wymagana forma pisemna);
 - 3) umożliwieniu polecenia przez pracodawcę w szczególnych przypadkach (tj. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 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) – wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, przy zastrzeżeniu złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie;
 - 4) uregulowaniu obowiązku określania zasad wykonywania pracy zdalnej w:
 - porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi),
 - regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników);
 - 5) umożliwieniu wykonywania pracy zdalnej na wniosek pracownika także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo regulamin, o których mowa w pkt 4, określające zasady wykonywania pracy zdalnej;
 - 6) wprowadzeniu możliwości wiążącego wycofania się z pracy zdalnej przez pracodawcę lub pracownika;
 - 7) uregulowaniu obowiązków pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalną (m.in. zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z pracą zdalną) oraz przyznaniu stronom uprawnienia do ustalenia zasad wykorzystywania przez pracownika prywatnych narzędzi pracy i materiałów w pracy zdalnej;
 - 8) unormowaniu prawa kontroli pracownika przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy zdalnej;
 - 9) ustanowieniu zakazu dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną;
 - 10) zagwarantowaniu pracownikowi wykonującemu pracę zdalną prawa do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników;
 - 11) wprowadzeniu szczególnych zasad w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 12) wyodrębnieniu okazjonalnej pracy zdalnej, do której, z uwagi na jej szczególny charakter, nie będą stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej;
 - 13) umożliwieniu pracownikowi przekazywania wszystkich wniosków, dla których przepisy Kodeksu pracy lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy, przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Projektowane regulacje zastąpią przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy, które zostaną uchylone. Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostaną przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej.

W efekcie proponowanych zmian oczekuje się uelastyczenia możliwości wykonywania pracy poza zakładem pracy oraz rozpowszechnienia wykonywania pracy w formie pracy zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii.

Jak już zostało wspomniane, praca zdalna dotyczy wycinka rynku pracy w Polsce – przede wszystkim osób wykonujących pracę przy komputerach, w sektorze usług, w miejscach pracy z dużym wykorzystaniem technologii cyfrowych i nie będzie mogła być zastosowana przy wszystkich rodzajach prac w takim samym stopniu. Tym samym, przedmiotowa regulacja może mieć różny wpływ w zależności od rodzaju pracy czy regionu, w którym dana praca jest zorganizowana. Przykładowo, z badań OECD wynika, że udział pracy zdalnej w rynku pracy danego państwa może różnić się nawet o kilkanaście/kilkadziesiąt punktów procentowych w zależności od regionu czy rodzaju pracy.⁵ Co do zasady regiony zurbanizowane mogą wykazywać większy potencjał na pracę zdalną niż regiony mniej zurbanizowane. Wg szacunków OECD w Polsce potencjalnie praca dotycząca ok. 33% siły roboczej mogłaby być wykonywana zdalnie stale bądź czasowo, w tym np. w przypadku regionu mazowieckiego od 27% do aż ok. 48% dla Warszawy. Oczywiście wskaźnik dla konkretnego kraju zależy od wielu czynników, w tym struktury zatrudnienia, kompetencji cyfrowych, dostępności infrastruktury czy udziału usług i przemysłu. Wydaje się, że w przypadku polskiej gospodarki, w której jest relatywnie większy udział przemysłu, najbardziej prawdopodobny scenariusz w przyszłości to relatywnie mała grupa pracowników wykonujących wszystkie swoje obowiązki zdalnie oraz większa grupa, która skorzysta z możliwości pracy zdalnej w tzw. modelu mieszanym, czyli łączonej z pracą wykonywaną w sposób standardowy.

⁵ OECD (2020), "Job Creation and Local Economic Development 2020", str. 31–33.

Projektowana ustawa zawiera również regulację w zakresie polecenia funkcjonariuszom Policji, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego oraz Służby Celno-Skarbowej, a także strażakom Państwowej Straży Pożarnej pełnienia służby w formie zdalnej. Z uwagi na specyfikę i charakter zadań realizowanych przez tych funkcjonariuszy i strażaków niezasadne jest wprowadzenie w ustawach pragmatycznych służb całości rozwiązań związanych z pracą zdalną zaproponowanych w Kodeksie pracy. Mając na względzie powyższe, jako wzorzec regulacji zaproponowano przyjęcie rozwiązań wynikających z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Z uwagi na szczególne wymagania służby w dodanym art. 33a ust. 1 ustawy o Policji, art. 36a ust. 1 ustawy o Straży Granicznej, art. 35a ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, art. 81a ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa, art. 51a ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, art. 55a ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym i art. 189a ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej przyjęto, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych ludzi, w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym, przełożony lub osoba przez niego upoważniona może polecić funkcjonariuszowi pełnienie służby, przez czas oznaczony, poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej). Tym samym, ta szczególna forma służby będzie mogła być stosowana tylko w sytuacjach nadzwyczajnych związanych z koniecznością przeciwdziałania chorobom zakaźnym. Zasady pełnienia służby w formie zdalnej zostały skontrowane na wzór rozwiązań wynikających z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Z uwagi na charakter stosunku służbowego w projektowanych przepisach jednoznacznie wskazano, że funkcjonariusz na polecenie przełożonego ma obowiązek stawić się w miejscu stałego wykonywania służby. Ponadto w projekcie dodano również przepisy art. 33b ustawy o Policji, art. 36b ustawy o Straży Granicznej, art. 35b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, art. 81b ustawy o Służbie Ochrony Państwa, art. 51b ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, art. 55b ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym i art. 189b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej regulujące kwestie bezpieczeństwa i higieny służby. W projektowanych przepisach określono obowiązki przełożonego w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby realizowane przez przełożonego wobec funkcjonariusza pełniącego służbę w formie zdalnej (ust. 1 i 2) oraz obowiązki funkcjonariusza w tym zakresie (ust. 3 i 4). Zagadnienia związane z kwestią przeprowadzania przez przełożonego lub osobę przez niego upoważnioną kontroli miejsca wykonywania służby pełnionej w formie zdalnej, dopuszczania funkcjonariuszy do pełnienia służby w formie zdalnej oraz postępowania w sprawie zaistnienia wypadku w trakcie pełnienia służby w formie zdalnej, co do zasady, zostały skonstruowane na wzór analogicznych regulacji określonych w Kodeksie pracy, z uwzględnieniem regulacji dotyczących służb (w zakresie odwołania do ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą).

W projekcie proponuje się również dodanie w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej art. 130a i art. 130b, regulujących zasady, na których funkcjonariusze Służby Więziennej będą mogli wykonywać obowiązki służbowe w systemie zdalnym w okresach obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub stanu klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi. Projektowane rozwiązania mają charakter analogiczny do przewidzianych wobec funkcjonariuszy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych i stanowią realizację zasady analogicznego kształtowania pragmatyk służbowych służb mundurowych.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Kwestie związane z niedopuszczeniem do pracy przez pracodawcę pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że znajduje się pod wpływem alkoholu lub w stanie po użyciu innych środków działających podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol lub podobnie działające środki w czasie pracy, tak jak kwestie związane z prewencyjną kontrolą pracowników na obecność takich substancji, rozwiązywane są indywidualnie i odrębnie w poszczególnych krajach członkowskich UE.

Czechy

W Czechach pracodawca jest uprawniony do przeprowadzenia testów na obecność alkoholu/narkotyków w miejscu pracy na podstawie Kodeksu pracy. Na pracownika został nałożony obowiązek poddania się badaniu w przypadku otrzymania takiego polecenia od przełożonego na podstawie pisemnego upoważnienia pracodawcy. Celem takiego badania jest ustalenie, czy pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu lub innych substancji uzależniających. Dalsze definicje napoju alkoholowego/substancji uzależniającej/badania znajdują się w ustawie o ochronie zdrowia przed szkodliwymi efektami narkotyków. Kodeks pracy ustanawia także zakaz spożywania napojów alkoholowych lub narkotyków w miejscu pracy oraz zakaz wstępu do miejsca pracy po spożyciu takich środków. Wskazano także bardzo ograniczone wyjątki od tego zakazu, które mają zastosowanie do pracy w niekorzystnych warunkach mikroklimatycznych, jak również odnoszą się do spożycia napojów alkoholowych przez pracowników spożywających alkohol w ramach swoich zadań – browarnicy, sommelierzy.

Pracodawca nie jest upoważniony do przeprowadzania prewencyjnych i wyrywkowych kontroli w przedmiotowym zakresie. Kontrole na obecność alkoholu lub narkotyków nie są dopuszczalne, ponieważ do przeprowadzenia testu konieczne jest uzasadnione podejrzenie wobec pracownika o znajdowaniu się pod wpływem zabronionych substancji. Ponadto, jeżeli zobowiązany do badania pracownik odmawia poddania się testowi lub wykonanie testu na obecność alkoholu lub narkotyków nie jest możliwe, badanie jest wykonywane przez profesjonalny personel medyczny. Dodatkowo, jeżeli pracownik odmawia wykonania badania w takiej sytuacji, to zostaje uznany za będącego pod wpływem alkoholu lub innych zabronionych substancji.

Jednocześnie w Czechach zalecane jest przyjęcie wewnętrznych regulacji zawierających jasne i przejrzyste zasady przeprowadzania badań. Mając na uwadze indywidualne i konkretne sytuacje oraz warunki przeprowadzania takich testów nie wszystkie pozytywne wyniki powinny zostać automatycznie uznane za poważne naruszenie obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Austria

W Austrii nie ma wyraźnych przepisów bezpośrednio regulujących te kwestie. Należy w tym zakresie stosować ogólne zasady prawa pracy, zgodnie z którymi pracownicy muszą być zdolni do pracy i w związku z tym nie mogą – przed rozpoczęciem pracy lub w jej trakcie – stwarzać sytuacji, w której poprzez spożywanie alkoholu, stosowanie produktów leczniczych lub środków uzależniających mogą stanowić zagrożenie dla siebie lub innych. W niektórych zawodach (np. pracownicy budowlani, kierowcy) obowiązuje całkowity zakaz spożywania alkoholu i zażywania narkotyków. Umowa o pracę lub układ zbiorowy pracy na poziomie przedsiębiorstwa mogą wprowadzić całkowity zakaz spożywania alkoholu w godzinach pracy (w tym w czasie przerw) w odniesieniu do wszystkich pracowników.

Test na obecność alkoholu lub narkotyków może być przeprowadzony tylko za wyraźną zgodą pracownika. Jeżeli pracownik nie jest (lub nie jest w pełni) zdolny do pracy z powodu spożywania alkoholu, nie jest to uważane za stan chorobowy (o ile nie występuje choroba taka jak alkoholizm). Pracownik traci w związku z tym prawo do wynagrodzenia za czas trwania tej niezdolności do pracy. Ponadto nadużywanie alkoholu lub narkotyków może ostatecznie doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę.

Łotwa

Na Łotwie pracodawca jest upoważniony do zawieszenia w obowiązkach pracowniczych pracownika znajdującego się w pracy lub wykonywującego obowiązki służbowe pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Poddanie się badaniu na obecność alkoholu lub innych zabronionych substancji jest obowiązkowe, kiedy wymagane jest przez prawo krajowe lub porozumienia zbiorowe. Koszty takiego badania pokrywa pracodawca. Stwierdzenie spożycia alkoholu lub innych zakazanych substancji jest podstawą wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Badanie jest przeprowadzane na podstawie pisemnego skierowania według wzoru określonego w ustawie.

Chorwacja

W Chorwacji pracownicy nie mogą być pod wpływem alkoholu oraz innych zakazanych substancji, zabronione jest także posiadanie ich w pracy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek wprowadzenia środków zapobiegających spożywaniu alkoholu oraz innych zakazanych substancji. Pracodawca ustala procedurę badania (która wymaga zgody pracownika), poprzez ustalenie: metody badania, urządzeń do tego stosowanych, techniki rejestracji wyników oraz ich weryfikacji. Badanie jest przeprowadzane przy użyciu alkomatu lub innego urządzenia analizującego poziom alkoholu w wydychanym powietrzu. Brak zgody pracownika na wykonanie badania, skutkuje uznaniem, że pracownik znajduje się pod wpływem zabronionej substancji. Badanie pracownika na obecność narkotyków ma analogiczny przebieg.

Pracownik jest uznawany za znajdującego się pod wpływem alkoholu, jeżeli zawartość alkoholu jest większa niż 0,0 miligrama na litr wydychanego powietrza lub stężenie alkoholu we krwi przekracza 0,0 g na kilogram.

Przebywanie w miejscu pracy pod wpływem zabronionych substancji należy do poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Upoważnia to pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Niemcy

W Niemczech nie ma aktu prawnego na poziomie federalnym regulującego badania pracowników na obecność alkoholu lub narkotyków, wyjątkiem jest sektor lotniczy. Niemieckie prawo lotnicze pozwala na przeprowadzanie wyrywkowych kontroli na obecność alkoholu lub narkotyków bez uzasadnienia.

W pozostałych sektorach pracodawcy sami nie mogą przeprowadzać testów oraz nie jest możliwe przeprowadzenie testu bez zgody pracownika. Zasady stosunku pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik powinien wyrazić zgodę na badanie, w przypadku gdy jego stan wskazuje na niemożność wykonywania pracy. Natomiast pracodawca nie może żądać udziału pracownika w rutynowych lub wyrywkowych kontrolach.

Węgry

Na Węgrzech pracodawca ma prawo skierować pracownika na badanie medyczne, jeżeli stan pracownika wskazuje na jego niezdolność do wykonywania pracy. Badanie jest wykonywane przez lekarza, który ustala jego metody i zakres.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest pojawienie się w pracy w stanie umożliwiającym wykonywanie obowiązków służbowych. Pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Z takiego uregulowania obowiązków pracodawcy i pracowników wynika prawo pracodawcy do przeprowadzania kontroli pod kątem alkoholu lub narkotyków. Pracownik ma obowiązek poddania się takiej kontroli. Pracownik znajdujący się pod wpływem alkoholu może zostać niedopuszczony do pracy, odmowa poddania się kontroli przy pomocy alkomatu również może spowodować niedopuszczenie do pracy.

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o sposobach kontroli oraz technicznych aspektach zbierania informacji. Właściwe poinformowanie pracowników przed rozpoczęciem testu jest konieczne do wyrażenia zgody przez pracownika. Test na obecność alkoholu nie może naruszać godności i praw pracownika.

Odmienne wygląda przebieg badania na obecność narkotyków. Test na obecność narkotyków może być przeprowadzony tylko przez upoważnione organy państwowe na podstawie prawa. Pracodawca nie może skierować pracownika na taki test na podstawie arbitralnej decyzji.

Irlandia

W Irlandii nie uregulowano kwestii kontroli pracowników na obecność alkoholu lub narkotyków. Pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia wszystkich pracowników. Obejmuje to także zapobieganie niepożądanym zachowaniom w pracy, które narażają pracowników na niebezpieczeństwo. Prawo nakłada na pracodawcę obowiązek sporządzenia dokumentu bezpieczeństwa regulującego zasady bezpiecznej pracy. Jeżeli osoba pod wpływem alkoholu lub narkotyków stanowi zagrożenie w danym miejscu pracy, powinno to zostać uwzględnione w tym dokumencie. Dokument bezpieczeństwa może pozwolić na usunięcie z miejsca pracy takiego pracownika.

Odnosząc się do pracy zdalnej, w innych państwach zazwyczaj nie ma rozróżnienia na pracę zdalną, pracę z domu, pracę na odległość czy telepracę. Określenia te używane są zamiennie. Nie w każdym państwie praca zdalna jest także uregulowana odrębnie.

Irlandia

W Irlandii nie obowiązują odrębne przepisy w tym zakresie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy – regulacje dotyczące bhp mają zastosowanie bez względu na to gdzie jest zlokalizowane miejsce pracy.

Szwecja

W Szwecji, mimo, że telepraca jest bardzo powszechna, nie ma przepisu prawnego stwierdzającego, że pracownik ma prawo do pracy z domu. Jednakże kwestia bhp, czy też potrzeba godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym wpływa na to, że pracodawcy oferują możliwość pracy z domu. To pracodawca zezwala pracownikowi na pracę z domu. W przypadku podjęcia decyzji o takim trybie pracy, ustala się w jaki sposób pracownik będzie dostępny dla pracodawcy: przez telefon, czy w inny sposób. Im bardziej regularna jest praca z domu, tym więcej warunków jej świadczenia trzeba z góry ustalić (jak kwestia czasu pracy, dostępności pracownika, wyposażenia, kwestii odnoszących się do bezpieczeństwa i higieny pracy).

Portugalia

W Portugalii telepraca jest uregulowana w kodeksie pracy. Jest to praca wykonywana z reguły poza przedsiębiorstwem i z użyciem technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Umowa o pracę musi zawierać (poza ustaleniem rodzaju pracy i wskazaniem na telepracę, wynagrodzenia oraz czasu pracy), informację co do własności środków pracy, osoby odpowiedzialnej za ich instalację i utrzymanie oraz płatności/zwrotu kosztów w odniesieniu do jego zużycia i użytkowania. Jeśli w umowie nie ma odniesienia co do własności środków pracy i powiązanych z tym obowiązków/kosztów, domniemywa się, że środki pracy są własnością pracodawcy, który musi zapewnić ich instalację, utrzymanie, oraz opłacenie związanych z tym kosztów. Pracodawca musi zadbać, by pracownik miał zapewniony regularny kontakt z przedsiębiorstwem i innymi pracownikami, tak, by zapobiec jego izolacji. Pracownik ma także prawo do ochrony swojej prywatności. Pracownik, który jest ofiarą przemocy domowej może pracować w formie telepracy tylko wtedy, gdy wystąpił z zarzutami wobec swojego prześladowcy i opuścił swoje miejsce zamieszkania. Pracownik wychowujący dziecko do lat 3 ma prawo do telepracy, jeśli taka forma jest zgodna z rodzajem wykonywanej przez niego pracy, a pracodawca ma środki by taką pracę zapewnić. Pracodawca nie może w takim przypadku odmówić prośbie pracownika. Jeśli pracownik pracuje już dla pracodawcy, wstępna długość umowy o telepracę nie może przekroczyć 3 lat. Każda ze stron może tą umowę zakończyć w ciągu pierwszych 30 dni pracy. W takim przypadku, pracownik podejmuje swoją pracę na zasadach i w trybie uzgodnionym w porozumieniu zbiorowym.

Lotwa

W łotewskim kodeksie pracy jest ogólna zasada, że pracownik ma obowiązek świadczenia pracy w przedsiębiorstwie, chyba że pracownik i pracodawca uzgodnią inaczej. Porozumienie takie musi być zawarte w formie pisemnej, w ramach umowy o pracę. Zgodnie z definicją, telepraca (czy też praca na odległość) jest to praca, która może być wykonywana w przedsiębiorstwie, jest regularnie lub na stałe wykonywana poza przedsiębiorstwem, włączając w to także pracę wykonywaną za pomocą narzędzi technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Projekt nowelizacji kodeksu pracy

			Dodatkowo pracodawcy uzyskają możliwość dogodnego kształtowania zatrudnienia w zakładzie pracy przez wprowadzenie bardziej elastycznych zasad wykonywania pracy przez pracownika poza zakładem pracy (w przeciwieństwie do zasad obowiązujących obecnie przy stosowaniu telepracy) – co zostało szczegółowo wyjaśnione w pkt 2.
Pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i umowy mieszanej (o pracę i innej np. zlecenie, dzieło)	12764 tys.	Dane z BAEL (2 kw. 2021 r.)	<p>W przypadku zgodnego z prawem wprowadzenia przez pracodawcę kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, pracownik będzie miał obowiązek poddania się takim kontrolom.</p> <p>Natomiast wprowadzenie pracy zdalnej do Kodeksu pracy umożliwi pracownikom kontynuowanie wykonywania przez nich pracy zdalnej, po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii COVID-19. Dodatkowo zwiększy się dostępność dla pracowników wykonywania pracy poza zakładem pracy, dzięki przyjęciu bardziej elastycznych zasad umożliwiających wykonywanie pracy w formie zdalnej (w przeciwieństwie do zasad obowiązujących obecnie przy stosowaniu telepracy).</p> <p>Nie jest możliwe określenie liczby pracowników, których mogą bezpośrednio dotyczyć wprowadzane regulacje w zakresie pracy zdalnej. Z pewnością nie każda praca może być wykonywana w formie pracy zdalnej, jednakże brak jest dostępnych danych o liczbie pracowników, która potencjalnie mogłaby wykonywać pracę w tej formie (ze względu na jej rodzaj). Wyjaśnienia i ogólne dane zostały przedstawione w pkt 1 i pkt 2 OSR.</p>
Osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowy cywilnoprawne)	417 tys.	Dane BAEL (2 kw. 2021 r.)	W przypadku zgodnego z prawem wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, osoby takie powinny poddawać się takim kontrolom.
Osoby fizyczne pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników	2385 tys.	Dane BAEL (2 kw. 2021 r.)	W przypadku zgodnego z prawem wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, osoby takie powinny poddawać się takim kontrolom.
Funkcjonariusze Policji przeprowadzający badanie stanu trzeźwości oraz	18 277	Dane Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (stan etatowy)	Zobowiązanie do przeprowadzania badań pracowników na obecność alkoholu lub środków działających

badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu		policjantów pełniących służbę patrolowo-interwencyjną zgodnie z „Meldunkiem o stanie kadr Policji na dzień 1 marca 2022 r.”)	podobnie do alkoholu na żądanie pracownika lub pracodawcy.
<p>Funkcjonariusze:</p> <p>1. Policji</p> <p>2. Straży Granicznej</p> <p>3. Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>4. Służby Ochrony Państwa</p> <p>5. Służby Więziennej</p>	<p>105.309</p> <p>16.245</p> <p>31.143</p> <p>2.808</p> <p>28.081</p>	<p>Ustawa budżetowa na rok 2022</p> <p>Dane własne SG według stanu na dzień 31.01.2022 r.</p> <p>Dane własne PSP według stanu na dzień 31.01.2022 r.</p> <p>Dane własne SOP według stanu na dzień 31.01.2022 r.</p> <p>Dane własne Centralnego Zarządu Służby Więziennej według stanu na dzień 31.12.2020 r.</p>	<p>Funkcjonariusze będą mieli obowiązek poddania się, na żądanie kierownika jednostki organizacyjnej lub innej osoby upoważnionej, badaniu na zawartość w organizmie alkoholu lub innego podobnie działającego środka.</p> <p>Wprowadzona zostanie również możliwość pełnienia służby poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej).</p>
<p>Funkcjonariusze:</p> <p>1. Służby Celno-Skarbowej</p> <p>2. Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego</p> <p>3. Agencji Wywiadu</p> <p>4. Centralnego Biura Antykorupcyjnego</p>	<p>11744</p> <p>około 5639</p> <p>Wszyscy funkcjonariusze Agencji Wywiadu</p> <p>Z uwagi na niejawność etatyzacji podanie danych dotyczących liczebności grupy nie jest możliwe</p>	<p>Ustawa budżetowa na rok 2022 r.</p> <p>Bazy danych Biura Finansów ABW i Biura Kadr ABW</p> <p>Brak</p> <p>Nie dotyczy</p>	<p>Funkcjonariusze zostaną objęci obowiązkiem poddania się badaniom stanu trzeźwości lub badaniom na obecność środków działających podobnie do alkoholu oraz rozwiązaniami związanymi z pełnieniem służby w formie zdalnej.</p>
<p>Funkcjonariusze:</p> <p>1. Straży Marszałkowskiej</p> <p>2. Służby Wywiadu Wojskowego i Służby</p>	<p>około 268</p> <p>Wszyscy funkcjonariusze SWW i SKW</p>	<p>Dane własne Kancelarii Sejmu</p> <p>Brak</p>	<p>W przypadku wprowadzenia odpowiedniej kontroli, funkcjonariusze będą mieli obowiązek poddania się badaniom stanu trzeźwości lub badaniom na obecność środków działających podobnie do alkoholu.</p>

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

W celu znalezienia kompromisowych rozwiązań prawnych, dotyczących wykonywania pracy zdalnej przez pracowników, które byłyby akceptowane przez stronę społeczną (związki zawodowe, jak również organizacje pracodawców), przed rozpoczęciem procedury legislacyjnej projekt w tym zakresie został przekazany do Zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Od września 2020 r. do lutego 2021 r. trwał dialog autonomiczny między reprezentowanymi w tym Zespole organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi nad zagadnieniami związanymi z uregulowaniem problematyki pracy zdalnej w Kodeksie pracy. Następnie dyskusja nad propozycjami przepisów regulujących pracę zdalną, zawartych w kolejnej roboczej wersji projektu, toczyła się na forum Zespołu negocjacyjnego w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną.

Około półroczny dialog autonomiczny między reprezentowanymi w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi oraz 2 miesięczny dialog w Zespole negocjacyjnym w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną, nad zagadnieniami związanymi z uregulowaniem problematyki pracy zdalnej w Kodeksie pracy, nie zakończył się uzgodnieniem wszystkich problematycznych zagadnień związanych z tą regulacją. Jednak stanowiska zaprezentowane przez partnerów społecznych zostały wykorzystane w dalszych pracach nad tą regulacją.

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”;

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy został również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.), oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce.

Ponadto, w zakresie przepisów dotyczących prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, w ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przesłana dodatkowo do:

- 1) Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie;
- 2) Platformy Przemysłu Przyszłości;
- 3) Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej;
- 4) Fundacji ProKolej;
- 5) Arriva Bus Transport Polska Sp. z o.o.;
- 6) Polskiego Holdingu Ochrony S.A.;
- 7) Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego.

Natomiast w zakresie przepisów dotyczących pracy zdalnej informacja o projekcie została przesłana dodatkowo do:

- 1) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Konsultacje publiczne były prowadzone przez okres 21 dni na przełomie maja i czerwca 2021 r. wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostało przedstawione w raportach z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248). W trybie ww. ustawy żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)	
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Saldo ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

Źródła finansowania	<p>Wejście w życie ustawy w zakresie dotyczącym pracy zdalnej nie będzie miało bezpośredniego wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.</p> <p>Źródła finansowania w zakresie pracy zdalnej w odniesieniu do funkcjonariuszy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych: Budżet państwa. Część 42 – Sprawy wewnętrzne w ramach środków przewidzianych na funkcjonowanie Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Służby Ochrony Państwa.</p>
	<p>Wejście w życie ustawy w ww. zakresie w odniesieniu do funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej nie będzie miało bezpośredniego wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.</p> <p>Wprowadzenie przedstawionych rozwiązań nie wpłynie na konieczność zwiększenia środków budżetowych z przeznaczeniem na ten cel. Wydatki będą finansowane z budżetu państwa – Część 19 – Budżet, finanse publiczne i instytucje finansowe w ramach środków ujętych w planach finansowych jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej.</p>
	<p>Natomiast w zakresie dotyczącym prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu nie jest możliwe oszacowanie skutków wprowadzenia projektowanej regulacji dla sektora finansów publicznych.</p>
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Brak danych dotyczących zarówno możliwej fakultatywnej skali wykorzystania pracy zdalnej przez pracowników oraz ewentualnych kosztów zakupu sprzętu czy ogólniej ponoszonych przez pracowników kosztów uniemożliwia wyliczenie takich wydatków. Ponadto, należy zauważyć, iż obecna pandemiczna sytuacja spowodowała, że jednostki sektora finansów publicznych w większości są już w stanie zapewnić sprzęt służbowy do pracy zdalnej. Jest to zatem kwestia niepolityczna; jakiegokolwiek wyliczenia mogłyby zostać obciążone błędem.</p>

Ewentualne wydatki wynikające z wprowadzenia przedmiotowej ustawy zostaną sfinansowane w ramach dotychczasowych limitów wydatków pozostających w dyspozycji poszczególnych dysponentów. Przyjęcie ustawy nie będzie stanowiło podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	<i>Łącznie (0–10)</i>
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	<p>Przedsiębiorcy (w tym pracodawcy), pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek, będą mieli możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w stosunku do pracowników, a także osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych przedsiębiorców. Jeśli zdecydują się na wprowadzenie takich kontroli, konieczne będzie spełnienie obowiązków, które nakłada na nich projektowana regulacja, w szczególności ustalenie grupy lub grup pracowników podlegających kontroli oraz sposobu jej przeprowadzania; będą również zobowiązani w szczególności do zachowania odpowiednich zasad przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z tą kontrolą.</p> <p>Oprócz czynności organizacyjnych, przedsiębiorcy, którzy wprowadzą kontrolę trzeźwości pracowników lub kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, będą musieli wyposażyć się w stosowne środki techniczne do ich przeprowadzania.</p> <p>Projektowana ustawa określa również przypadki, w których pracodawcy będą mieli obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy, oraz sytuacje, w których pracownik ten zachowa prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.</p> <p>W zakresie wprowadzenia pracy zdalnej projekt wpływa pośrednio na duże przedsiębiorstwa poprzez uelastycznienie możliwości świadczenia pracy poza zakładem pracy przez pracowników oraz rozpowszechnienia świadczenia pracy zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych zasad związanych z regulacją pracy zdalnej w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W przypadku skorzystania przez pracowników z pracy zdalnej pracodawca może zostać zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej (koszty materiałów i narzędzi pracy, opłaty za zużyte media, koszty pomocy technicznej i szkolenia itp.). Z drugiej strony koszty te mogą zostać zrekomensowane poprzez oszczędności związane z tym, że pracownik wykonuje pracę zdalnie (zmniejszenie kosztów działalności, w tym kosztów wynajmu przestrzeni biurowej, kosztów zużycia mediów w biurze itp.).</p>						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	<p>Przedsiębiorcy, pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek, będą mieli możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w stosunku do pracowników, a także osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych przedsiębiorców.</p>						

		<p>Jeśli zdecydują się na wprowadzenie takich kontroli, konieczne będzie spełnienie obowiązków, które nakłada na nich projektowana regulacja, w szczególności określenie w aktach wewnętrznych grupy lub grup pracowników podlegających kontroli oraz sposobu jej przeprowadzania; będą również zobowiązani w szczególności do zachowania odpowiednich zasad przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z tą kontrolą.</p> <p>Oprócz czynności organizacyjnych, przedsiębiorcy, którzy wprowadzą kontrolę trzeźwości pracowników lub kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, będą musieli wyposażyć się w stosowne środki techniczne do ich przeprowadzania.</p> <p>Projektowana ustawa określa również przypadki, w których pracodawcy będą mieli obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy, oraz sytuacje, w których pracownik ten zachowa prawo do wynagrodzenia, za czas niewykonywania pracy.</p> <p>W zakresie wprowadzenia pracy zdalnej projekt wpływa pośrednio na mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa poprzez uelastycznienie możliwości świadczenia pracy poza zakładem pracy przez pracowników oraz rozpowszechnienia świadczenia pracy zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych zasad związanych z regulacją pracy zdalnej w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W przypadku skorzystania przez pracowników z pracy zdalnej pracodawca może zostać zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej (koszty materiałów i narzędzi pracy, opłaty za zużyte media, koszty pomocy technicznej i szkoleń itp.). Z drugiej strony koszty te mogą zostać zrekomensowane poprzez oszczędności związane z tym, że pracownik wykonuje pracę zdalnie (zmniejszenie kosztów działalności, w tym kosztów wynajmu przestrzeni biurowej, kosztów zużycia mediów w biurze itp.).</p>
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	<p>Regulacja obejmująca zasady przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu nie będzie miała wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.</p> <p>Natomiast wejście w życie projektowanej regulacji, mającej na celu wprowadzenie pracy zdalnej jako rozwiązania stałego, może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych, osób sprawujących opiekę nad dziećmi niesamodzielnymi oraz osób starszych i osób wykluczonych komunikacyjnie – z uwagi na większą dostępność pracy, którą można wykonywać poza zakładem pracy (np. w miejscu zamieszkania, łącząc pracę z opieką nad osobami niesamodzielnymi).</p>
Niemierzalne		
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		<p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców i pracowników, gdyż zależy to będzie od faktycznego zainteresowania obu stron wykorzystaniem projektowanymi rozwiązaniami.</p> <p>Tak jak zostało wskazane już we wcześniejszych punktach OSR, praca zdalna może być atrakcyjna i możliwa do wykonywania dla niektórych rodzajów prac czy stanowisk, szczególnie dla osób działających w branżach, w których praca zdalna jest łatwa do zastosowania. Z drugiej strony dla wielu osób praca zdalna może być opcją drugiego wyboru, jeśli z różnych powodów wolą wykonywać swoje obowiązki w biurze lub innym miejscu pracy. Prawdopodobnie jednak praca zdalna będzie coraz bardziej popularną formą świadczenia pracy, szczególnie w formie mieszanej, czyli częściowo w formie zdalnej, a częściowo wykonywanej w biurze czy innym miejscu, w którym do tej pory była wykonywana.</p> <p>Uregulowanie wprost w Kodeksie pracy tej formy świadczenia pracy może zachęcić większą liczbę pracowników do świadczenia pracy w miejscu zamieszkania.</p>

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input checked="" type="checkbox"/> inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:
Projektowana ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.
Pracodawca, w razie spełnienia przesłanek określonych projektowanymi przepisami, będzie miał możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. W przypadku gdy ww. kontrola wykaże obecność takich substancji lub środków w organizmie pracownika, pracodawca będzie miał obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy. Jednak decyzja o wprowadzeniu ww. kontroli będzie należała do pracodawcy.

Ponadto projektowana ustawa wprowadza możliwość składania przez pracowników wykonujących pracę zdalną wszystkich wniosków, dla których przepisy Kodeksu pracy lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy, przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej. Zmniejszy to liczbę dokumentów (wniosków) przekazywanych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tradycyjnej formie pisemnej.

Jednocześnie projekt wprowadza wymóg dla pracodawców do określenia zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, regulaminie, porozumieniu z pracownikiem lub w poleceniu pracy zdalnej, wymóg złożenia oświadczenia pracownika, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej, czy też wymóg ustalenia zasad bhp wykonywania pracy zdalnej na podstawie oceny ryzyka zawodowego. Dodatkowo wprowadzenie projektowanej ustawy spowoduje konieczność przekształcenia dotychczasowej formy wykonywania pracy jako telepracy na pracę zdalną.

Część tych obowiązków jest już wykonywana w ramach obowiązujących obecnie przepisów dotyczących telepracy oraz pracy zdalnej, zatem wydaje się, iż przy jednoczesnej elektroniczności wszystkich wniosków składanych przez pracownika, nowa regulacja nie wpłynie zasadniczo na zwiększenie liczby dokumentów.

9. Wpływ na rynek pracy

Przewiduje się pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy, dzięki ułatwieniu podjęcia pracy przez osoby wykluczone komunikacyjnie, osoby niepełnosprawne, a także osoby sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi).

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input checked="" type="checkbox"/> inne: bezpieczeństwo, suburbanizacja	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
--	--	--

Omówienie wpływu	<p>Wprowadzenie skutecznych mechanizmów kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu może wpłynąć na redukcję spożycia bądź zażywania tego typu substancji lub środków, co wywarłoby korzystny wpływ na ich stan zdrowia.</p> <p>Zaproponowane rozwiązania korzystnie wpłyną również na bezpieczeństwo pracowników, innych osób, jak i mienia, dzięki zapobieganiu wystąpienia potencjalnych zagrożeń dla tych dóbr</p>
------------------	--

wynikających z podejmowania przez pewne grupy pracowników czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.

Pośrednio regulacja może mieć wpływ na przyspieszenie trendów suburbanizacyjnych, jeśli duża część pracowników mogących świadczyć pracę zdalnie zdecyduje się i uzgodni z pracodawcą świadczenie takiej właśnie formy pracy stale. Może mieć to skutki dla biur i centrów miast (potencjalnie mniejsze zapotrzebowanie na powierzchnie biurowe, komunikację publiczną itp.), jak również dla obszarów położonych na peryferiach miast (wyprowadzanie się niektórych pracowników na peryferia miast, co może sprzyjać rozwojowi usług towarzyszących na tych terenach).

Wiele osób, które do tej pory przed decyzją o kupnie domu poza miastem, powstrzymywała praca w centrum miasta, teraz może zrealizować swoje zamierzenia. Może to stanowić wyzwanie dla władz tych mniejszych miejscowości, do których mogą przenosić się pracownicy z centrów aglomeracji.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia. Stosowanie przepisów ustawy będzie wymagało wydania również rozporządzeń wykonawczych.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Z uwagi na specyfikę projektu, nie jest planowane przeprowadzanie oddzielnej ewaluacji efektów projektu. Projekt stanowi m.in. odpowiedź na postulaty partnerów społecznych, dotyczące wprowadzenia pracy zdalnej. Celem jest uelastyczenie możliwości wykonywania pracy poza zakładem pracy oraz rozpowszechnienie wykonywania pracy w formie zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. W efekcie może nastąpić zwiększenie liczby pracowników pracujących zdalnie w porównaniu do liczby korzystających z telepracy przed pandemią COVID-19. Biorąc jednak pod uwagę, że projekt co do zasady zakłada dobrowolność w skorzystaniu z pracy zdalnej przez pracodawców i pracowników, nie jest możliwe przesądzenie, w jakim zakresie grupy te skorzystają z tej opcji po odwołaniu epidemii i czy faktycznie (oraz w jakim zakresie) nastąpi wzrost liczby pracowników wykonujących pracę zdalnie względem pracowników korzystających do tej pory z telepracy. Tym samym, nie jest zasadne przeprowadzanie ewaluacji w oparciu o miernik dot. wzrostu liczby pracowników wykonujących pracę zdalną względem pracowników korzystających do tej pory z telepracy. Należy mieć na uwadze, że corocznie jest przygotowywane sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za dany rok, które zawiera aspekty dot. m.in. prawnej ochrony pracy; przestrzegania przepisów prawa pracy; zgłaszanych problemów i oceny rozwiązań prawnych. W związku z tym, na bazie tych informacji oraz ewentualnych postulatów/problemów/wniosków napływających od partnerów społecznych bezpośrednio do ministra właściwego do spraw pracy będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dot. pracy zdalnej, pod kątem ewentualnej potrzeby korekty lub uzupełnienia tych rozwiązań w przyszłości.

Natomiast w zakresie regulacji dotyczącej kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, charakter regulacji oraz brak danych porównawczych uniemożliwia przeprowadzenie ewaluacji efektów projektu.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Raport nr 1
z konsultacji publicznych i opiniowania
projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw
(praca zdalna)

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) z chwilą skierowania projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ponadto, projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666) do:
 - a) Forum Związków Zawodowych,
 - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809 oraz z 2021 r. poz. 1579) do:
 - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji Lewiatan,
 - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
 - d) Business Centre Club,
 - e) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
 - f) Federacji Przedsiębiorców Polskich

Informacja o projekcie została także przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Uwagi do projektu zgłosili: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Konfederacja Lewiatan.

Dodatkowo w trakcie konsultacji publicznych uwagi zgłosili: Związek Banków Polskich, Krajowa Izba Gospodarcza Elektroniki i Telekomunikacji, PGNiG S.A, Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji, Urząd Lotnictwa Cywilnego, BOP Kraków Solidarność, Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych, ABSL, Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP), Polskie Forum HR, Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” PGE Obrót S.A. Oddział z siedzibą w Lublinie, Związek Przedsiębiorstw

Finansowych w Polsce, Sekcja Praw Człowieka Studenckiej Poradni Prawnej Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Pani Joanna Karczewska.

Zgłoszone uwagi zostały zestawione i opatrzone komentarzem MRiPS, w dwóch zestawieniach, tj. zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach konsultacji społecznych oraz w zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach opiniowania.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

Raport nr 2
z konsultacji publicznych i opiniowania
projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw
(kontrola trzeźwości i kontrola na obecność środków działających podobnie do
alkoholu)

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) z chwilą skierowania projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ponadto, projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666) do:
 - a) Forum Związków Zawodowych,
 - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809 oraz z 2021 r. poz. 1579) do:
 - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji Lewiatan,
 - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
 - d) Business Centre Club,
 - e) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
 - f) Federacji Przedsiębiorców Polskich

Informacja o projekcie została także przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Platformy Przemysłu Przyszłości, Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej, Fundacji ProKolej, Arriva Bus Transport Polska Sp. z o.o., Polskiego Holdingu Ochrony S.A., Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego.

Uwagi do projektu zgłosili: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja Lewiatan oraz Federacja Przedsiębiorców Polskich.

Dodatkowo w trakcie konsultacji publicznych uwagi zgłosili: Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych – Komisji ds. diagnostyki toksykologicznej, Pani Joanna Ledwolorz – członek KIDL, Sekcja Praw Człowieka Studenckiej Poradni Prawnej UJ, Fundacja ProKolej, Związek

Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy, Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP, Arriva, Związek Pracodawców Polska Miedź, Polska Izba Przemysłu Chemicznego (PIPC), Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Polskie Forum HR, Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Pan adw. Janusz Berger, Speed-up s.c. A. Skwarek, M. Witczak

Zgłoszone uwagi zostały zestawione i opatrzone komentarzem MRiPS, w oddzielnych zestawieniach, tj. zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach konsultacji społecznych oraz w zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach opiniowania.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (projekt z dnia 18 maja br.)

Nr	Art. projektu:	Uwagi:	Odniesienie:
1	Uwagi ogólne:	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Regulacje dotyczące pracy zdalnej są zbyt sformalizowane. Tak sformalizowane zasady będą utrudniały pracodawcy powszechne stosowanie pracy zdalnej, jako elastycznej formy zatrudnienia. Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że praca zdalna (tzw. „home office”) była powszechnie stosowana ze względu na dużą elastyczność i brak takiego sformalizowania, jak w przypadku telepracy. Praca zdalna nie powinna być więc uregulowana w sposób, który w przeważającej większości powiela regulacje telepracy.</p> <p>W praktyce dużą trudność dla pracodawcy stanowiło podjęcie decyzji o rezygnacji z telepracy po upływie 3 miesięcy od jej wprowadzenia, gdyż wiązało się to z koniecznością przygotowania wypowiedzeń zmieniających, a tym samym z potencjalnym ryzykiem konieczności stosowania przepisów ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Z tego też względu telepraca była dopuszczana na czas określony, a po jego upływie na kolejne oznaczone okresy, tak aby pracodawca w razie potrzeby mógł zrezygnować z telepracy bez konieczności zawierania porozumień bądź dokonywania wypowiedzeń zmieniających.</p> <p>W naszej ocenie praca zdalna nie powinna być regulowana w umowie o pracę. Pracodawca powinien mieć możliwość zrezygnowania z pracy zdalnej również po upływie trzech miesięcy, o których mowa w art. 67²²§ 1, jeżeli zajdzie taka potrzeba, bez konieczności zawierania z pracownikiem porozumienia bądź dokonywania wypowiedzenia zmieniającego (67²² § 3). W przypadku dokonywania wypowiedzeń zmieniających może bowiem zachodzić ryzyko wystąpienia u pracodawcy zwolnień grupowych.</p> <p>Pracodawca powinien mieć możliwość wezwania pracownika z pracy zdalnej do miejsca pracy, siedziby pracodawcy, w uzasadnionych przypadkach, np. w celu uczestniczenia w spotkaniu „na miejscu”. Z tego też względu wskazane byłoby dodanie odpowiednich przepisów, z których wynikałoby wprost, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownik ma obowiązek stawienie się w zakładzie pracy, siedzibie pracodawcy na wezwanie pracodawcy.</p>	<p>Uwaga ogólna/informacyjna</p> <p>Uwaga uwzględniona Projektowany przepis art. 67²² został preredagowany. Strony umowy o pracę będą mogły w każdym czasie wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.</p> <p>Podobnie jak w przypadku pracy stacjonarnej pracodawca będzie miał prawo wydać polecenie udania się w inne miejsce celem wykonania określonego zadania służbowego (np. uczestniczenia w konferencji), tak w przypadku pracy zdalnej pracodawca będzie miała prawo</p>

		<p>W projekcie brakuje informacji o czasie pracy obowiązującym pracownika pracującego zdalnie. Warto uwzględnić, że pracownika pracującego zdalnie obowiązują: godziny pracy, przeciętny czas pracy dobowej i tygodniowy, przerwy w trakcie pracy, analogicznie jak pracownika wykonującego pracę w biurze.</p> <p>Kwestia zapisów podatkowych dotyczących wyższych kosztów ryczałtowych dla pracownika.</p> <p>W odpowiedzi z dnia 4 maja 2021 roku Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Finansów – Pana Jacka Sarnowskiego - na interpelację nr 22251 (sygn. DD3.054.15.2021) odnośnie potrzeby regulacji przepisów o pracy zdalnej w zakresie kosztów uzyskania przychodów zostały zawarte następujące wyjaśnienia: <i>„Mając powyższe na uwadze uprzejmie informuję, że w obecnym stanie prawnym trudno uzasadnić wprowadzenie zmian w ustawach podatkowych w celu wyeliminowania niekorzystnych dla pracowników następstw wykonywania pracy w formie zdalnej, gdyż w praktyce one nie występują. Jednocześnie Ministerstwo Finansów na bieżąco współpracuje z Ministerstwem Rozwoju, Pracy i Technologii, tak aby również w przyszłości, po uregulowaniu na stałe w Kodeksie pracy możliwości wykonywania pracy na odległość, nie wystąpiły negatywne skutki podatkowe dla podatników i pracodawców.”</i></p> <p>Art. 22 ust. 2 pkt 3-4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (ustawa PIT) reguluje wysokość ryczałtowych miesięcznych kosztów uzyskania przychodów z tytułu stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej dla osób (podatników), których miejsce stałego lub czasowego zamieszkania jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę.</p> <p>W wydawanych interpretacjach indywidualnych odnoszących się do kwestii możliwości stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 3-4 ustawy PIT wskazywano, że w przypadku telepracy (o której mowa w art. 67⁵ Kodeksu pracy) nie jest to możliwe, ponieważ podwyższenie kosztów uzyskania przychodu w ramach tych regulacji ustawy PIT związane jest z ponoszeniem wydatków na dojazd do zakładu pracy, który położony jest poza</p>	<p>weszać pracownika do siedziby w określonym celu.</p> <p>Czas pracy pracownika wykonującego pracę zdalnie nie ulega zmianie dlatego nie są potrzebne dodatkowe regulacje tej kwestii. Zmianie podlega wyłącznie miejsce wykonywania pracy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona <u>Zgodnie z opinią wyrażoną przez Ministra Finansów:</u></p> <p>Przywołane pisma Urzędu Skarbowego w Tomaszowie Lubelskim z 1 czerwca 2005 roku, sygn. PD/415-11/2005 oraz Dyrektora Izby Administracji Skarbowej z 21 listopada 2019 roku, sygn. 0115-KDIT2-2.4011.377.2019.1.MU, nie dotyczą pracy zdalnej. Zatem rozstrzygnięcia w nich zawarte nie mogą być wyznacznikiem brzmienia projektowanych przepisów. Dodać przy tym należy, że organy podatkowe nie kwestionują stosowania podwyższonych, ryczałtowych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 3 i 4, przez pracowników wykonujących zdalną pracę. Warunek stosowania tych kosztów (analogicznie jak w warunkach pracy stacjonarnej czy hybrydowej) jest spełniony gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, oraz podatnik nie otrzymuje zwrotu kosztów dojazdu do pracy, z wyjątkiem gdy zwrócone koszty zostały zaliczone do przychodów podlegających opodatkowaniu.</p>
--	--	--	---

		<p>miejszem zamieszkania podatnika (pismo US w Tomaszowie Lubelskim z dnia 01 czerwca 2005 roku, sygn. PD/415-11/2005).</p> <p>Ponadto w zakresie możliwości zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu wypowiedział się także Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej (DKIS) w interpretacji indywidualnej z dnia 21 listopada 2019 roku (sygn. 0115-KDIT2-2.4011.377.2019.1.MU). Interpretacja dotyczyła pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela handlowego posiadającego miejsce zamieszkania poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, ale wykonującego pracę na terenie województwa/kilku województw. Należy podkreślić, że wyznacza ona kierunek interpretacyjny pozostający jednak w sprzeczności z wyjaśnieniami Ministerstwa Finansów zawartymi w odpowiedzi na interpelację nr 22251.</p> <p>DKIS wskazał bowiem, że <i>przepis art. 22 ust. 2 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych prawo do stosowania podwyższonych kosztów uzależnia od zamieszkania podatnika poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy. Zatem istotnym jest to, czy miejsce zamieszkania pracownika oraz miejsce wykonywania pracy są odrębnymi miejscowościami. Tylko bowiem w sytuacji, gdy pracownik wykonuje pracę wyłącznie w miejscowości, w której mieszka, płatnik może stosować podstawowe koszty uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.</i></p> <p>Dlatego tak istotne z punktu widzenia prawidłowości wykonywania obowiązków płatnika w zakresie naliczenia i poboru zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych przez zakłady pracy (art. 35 ustawy PIT) oraz wyeliminowanie odpowiedzialności płatnika w zakresie zaniżenia podstawy opodatkowania, o której mowa w art. 30 w zw. z art. 26a Ordynacji podatkowej, jest uregulowanie tej kwestii na obecnym etapie wprowadzania zmian w Kodeksie pracy.</p> <p>Wyeliminowaniem wątpliwości interpretacyjnych byłoby np. dodanie w regulacjach Kodeksu pracy definicji zakładu pracy, do którego to określenia odnoszą się przepisy ustawy PIT regulujące możliwość zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu. Wskazany jest tam bowiem warunek posiadania miejsca zamieszkania w innej miejscowości, niż ta, w której znajduje się zakład pracy.</p> <p>Przykładowo, w regulacjach odnoszących się do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ Kodeksu pracy) Sąd Najwyższy, w oparciu o przepisy dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw</p>	
--	--	--	--

		<p>Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów przyjął definicję odpowiadającą unijnemu pojęciu jednostki gospodarczej wskazując, że <i>jest to pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników</i> (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 roku, sygn. akt II PK 53/17).</p> <p>Tym samym skoro: elementy materialne pracodawcy (narzędzia, sprzęt, materiały) będą znajdowały się w miejscu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej (często w miejscu zamieszkania pracownika), a także pracownicy i sposób wykonywania pracy zdalnej objęte zostaną określonym systemami organizacyjnymi i strukturą zarządzania, dadzą możliwość wykonywania pracy przez tych pracowników w określonym miejscu wykonywania pracy zdalnej, to w rozumieniu przepisów ww. dyrektywy i linii orzeczniczej SN, miejsce takie będzie można uznać za zakład pracy.</p> <p>Zatem, jeśli miejsce wykonywania pracy zdalnej będzie można uznać za zakład pracy, to wbrew stanowisku zawartemu w odpowiedzi na interpelację nr 22251, literalnie nie będzie można zastosować normy wyrażonej w art. 22 ust. 2 pkt 3-4 ustawy PIT.</p> <p>Alternatywnym rozwiązaniem jest modyfikacja zapisów ustawy PIT w art. 22 ust. 2 pkt 3-4 polegająca na dodaniu zapisu, że obejmuje on także sytuację wykonywania pracy w ramach pracy zdalnej.</p> <p>Przedstawiamy propozycję możliwego zapisu art. 22 ust. 2 pkt 3-4 ustawy PIT</p> <p>„Art. 22</p> <p>2. Koszty uzyskania przychodów z tytułu stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej:</p> <p>3) wynoszą 300 zł miesięcznie, a za rok podatkowy łącznie nie więcej niż 3600 zł - w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika albo miejsce wykonywania pracy zdalnej jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę;</p> <p>4) nie mogą przekroczyć łącznie 5400 zł za rok podatkowy - w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego,</p>	
--	--	---	--

		<p><i>stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika albo miejsce wykonywania pracy zdalnej jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę.”</i></p> <p>Krajowa Izba Gospodarcza Elektroniki i Telekomunikacji</p> <p>przepis uzależnia polecenie przez pracodawcę wykonywania pracy zdalnej od „uprzedniego” oświadczenia pracownika, iż posiada odpowiednie warunki. Uważamy, że w tak szczególnych sytuacjach, kiedy pracodawca może polecić pracę zdalną, nie ma czasu, ani miejsca na uprzednie pozyskiwanie oświadczeń ze strony pracownika. Stąd propozycja zmiany / wykreślenia obowiązku złożenia „uprzedniego oświadczenia” od pracownika.</p> <p>przepisy prawa pracy wymagają wskazania w umowie o pracę miejsca pracy, które to miejsce w formule zdalnej może się przecież nieustannie zmieniać. Istnieje zatem problem pogodzenia wymogu identyfikacji miejsca świadczenia pracy z naturą pracy zdalnej. Jej faktyczne wykonywanie w miejscu innym niż wpisane w umowę może skutkować przecież np. obowiązkiem wypłaty należności z tytułu podróży służbowej (art. 77(5) KP). W trakcie prac legislacyjnych problem ten powinien zostać zauważony i rozwiązany.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Należy zauważyć, iż już obowiązujące regulacje dot. pracy zdalnej stanowią, iż „ wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy (art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r.). W praktyce zatem już teraz, pomimo stanu epidemii, pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną jedynie w przypadku, w którym poweźmie informację, iż posiada on ww. warunki.</p> <p>Ponadto, pracownik powinien mieć prawo wyrażenia subiektywnego poczucia posiadania (lub nie) warunków do wykonywania pracy zdalnej (np. brak osobnego pokoju do wykonywania pracy, małe dzieci uniemożliwiające wykonywanie pracy), które w następstwie umożliwia lub uniemożliwia wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej.</p> <p>Projektowana definicja pracy zdalnej nie wyklucza możliwości jej wykonywania w kilku miejscach wskazanych przez pracownika i uzgodnionych z pracodawcą.</p>
--	--	--	--

		<p>PGNiG S.A</p> <p>Projekt przewiduje, że miejsce wykonywania pracy zdalnej winno być wskazane przez pracownika i uzgodnione z pracodawcą (art. 67¹⁸). Wskazywanie miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika i jednocześnie uzgadnianie tego miejsca z pracodawcą będzie administracyjnie uciążliwe zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy, ponieważ pracownik będzie musiał każdorazowo pozyskiwać zgodę pracodawcy na wykonywanie pracy zdalnej, jeżeli będzie chciał to miejsce zmienić. Umożliwienie pracy zdalnej winno dawać pracownikowi wolność wyboru miejsca, z którego świadczy pracę, bez potrzeby pozyskiwania zgody na jej świadczenie z danego miejsca, tak długo jak pracownik jest w stanie pracę efektywnie z danego miejsca świadczyć oraz zapewnić warunki BHP, co do których stosowania oświadczenie, zgodnie z projektem, podpisuje.</p> <p>Projekt nie przewiduje możliwości jednostronnego odwołania pracownika z pracy zdalnej w przypadku uzasadnionych potrzeb pracodawcy. Takie rozwiązanie wydaje się zaś niezbędne w celu zapewnienia ciągłości i prawidłowości realizowanych przez pracownika zadań. Analogicznie projekt nie przewiduje sytuacji, w której o odwołanie z pracy zdalnej zwraca się pracownik.</p> <p>W projekcie brak jest również rozwiązań odnoszących się do możliwych działań pracodawcy w przypadku nie wyrażenia przezeń zgody w przypadku, gdy z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej, zwraca się pracownik, który nie spełnia wymagań opisanych w art. 14²¹ § 1 pkt 2 i 3 bądź też nie jest pracownikiem wychowującym dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia.</p> <p>Dodatkowo, projekt nie precyzuje, że art. 67 ma zastosowanie do pozostałych pracowników niewymienionych w art. 67¹⁹ § 5 i § 6, tj. do każdego pracownika należącego do grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną zgodnie z art. 67²⁰ projektu.</p> <p>Wątpliwości może budzić sposób uzgodnienia między stronami umowy o pracę dotyczącego wykonywania pracy zdalnej. W projekcie wymieniana jest bowiem forma papierowa i elektroniczna. Ustawa – Kodeks pracy nie definiuje tych pojęć, a w zakresie nieregulowanym należy stosować przepisy ustawy – Kodeks cywilny. Z tego względu formę elektroniczną należy rozumieć jako kwalifikowany podpis elektroniczny. Należy rozważyć dopuszczenie w ramach propozycji również formy</p>	<p>Uwaga informacyjna</p> <p>Co do zasady pracodawca powinien znać miejsce wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, choćby z uwagi na obowiązek pracodawcy zapewnienia odpowiednich warunków BHP, czy też właściwe wykonywanie obowiązków służbowych. Niemniej jednak projektowane przepisy nie wykluczają sytuacji, w której strony uzgodnią, iż praca zdalna będzie wykonywana w różnych miejscach, które każdorazowo pracownik będzie uzgadniał z pracodawcą.</p> <p>Projektowany przepis art. 67²² został przeredagowany. Strony umowy o pracę będą mogły w każdym czasie wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania.</p> <p>Nie ma potrzeby takiego doprecyzowania, gdyż w takim przypadku pracodawca po prostu nie udziela zgody na pracę zdalną w trybie projektowanego art. 67¹⁹ § 5.</p> <p>Uwaga niezrozumiała</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Kodeks pracy nie posługuje się pojęciem „formy dokumentowej”. W wielu przepisach KP jest konsekwentnie użyta forma pisemna bądź postać papierowa lub elektroniczna. Zatem nie jest uzasadnione wprowadzanie nowego pojęcia „formy dokumentowej”, wyłącznie dla potrzeb</p>
--	--	---	--

		<p>dokumentowej, ponieważ wielu pracowników nie dysponuje kwalifikowanym podpisem elektronicznym.</p>	<p>pracy zdalnej. Taka zmiana, jeśli miałaaby nastąpić, musiałaby mieć charakter systemowy, tj. dotyczyć wszystkich regulacji KP.</p> <p>Pomijając powyższe warto zauważyć, iż zgodnie z art. 77² Kc - do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Natomiast stosownie do art. 77³ Kc - dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią.</p> <p>Zatem od strony praktycznej zawarta w KP „postać elektroniczna” mieści się w „formie dokumentowej” z KC. Z dochowaniem formy dokumentowej będziemy mieć bowiem do czynienia w przypadku dokumentu w postaci tekstowej z podpisem powielanym mechanicznie (np. facsimile, kopia faksowa, zeskanowana), w postaci audialnej lub audiowizualnej, a także <u>wiadomości elektronicznej (mailowej) zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość.</u></p> <p>Wprawdzie forma dokumentowa za warunek bezwzględny uznaje możliwość indywidualizacji składającego oświadczenie, jednak warto zwrócić uwagę, iż w przepisach prawa pracy wniosek złożony w postaci elektronicznej także musi pochodzić od możliwego do zweryfikowania pracownika. Zatem niezbędne jest użycie przez pracownika takiej postaci elektronicznej, która umożliwiłaby pracodawcy jego identyfikację (np. wiadomość mailowa wysłana ze służbowej skrzynki pocztowej lub poprzez wewnętrzny system teleinformatyczny, do którego nadawany jest indywidualny dostęp</p>
--	--	---	--

		<p>W projekcie nie zostało zawarte rozwiązanie umożliwiające wezwanie pracownika na np. 1-2 dni do miejsca świadczenia pracy w celu np. spotkania z kontrahentem bądź realizacji innych obowiązków.</p> <p>Projektodawca w art. 67²⁴ § 5 wskazując, że „[p]rzy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączności telekomunikacyjnych” daje możliwość przyjęcia szerokiego katalogu kosztów, które powinny być pokryte przez pracodawcę. Zasadne jest tu określenie konkretnych pozycji kosztów, które będą pokrywane w związku z wykonywaniem pracy zdalnej, co umożliwi transparentne określenie stawki ekwiwalentu oraz ułatwi proces uzgadniania treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi.</p> <p>Pewne wątpliwości natury konstytucyjnej może budzić uzależnienie wejścia w życie ustawy od aktu niższego rzędu wprowadzającego bądź odwołującego stan epidemii.</p> <p>Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji</p>	<p>poszczególnym pracownikom). Wprowadzenie formy dokumentowej wyłącznie w przypadku pracy zdalnej w konsekwencji doprowadziłoby do funkcjonowania w Kp dwóch różnych pojęć w praktyce oznaczające to samo. Taka konstrukcja byłaby niewłaściwa z punktu widzenia zasad prawidłowej legislacji.</p> <p>Dodatkowo warto wyjaśnić, iż postać elektroniczna obejmuje zarówno formę elektroniczną zawierającą kwalifikowany podpis elektroniczny, jak również mniej sformalizowany mail wysłany w sposób umożliwiający ustalenie osoby nadawcy.</p> <p>Takie rozwiązanie wynika z zasad ogólnych, tj. z uprawnień kierowniczych pracodawcy. Zatem nie ma potrzeby takiego doprecyzowania.</p> <p>Konkretne propozycje kosztów, do których zwrotu zobowiązany będzie pracodawca (oprócz kosztów wymienionych w ustawie), mogą być zawarte w aktach wewnętrznych pracodawcy (porozumieniu ze związkami zawodowymi albo regulaminie) ew. w poleceniu lub porozumieniu z pracownikiem.</p> <p>Uwaga nieprecyzyjna</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p>
--	--	--	---

	<p>W ocenie składającego uwagi wskazanie, że przepisy w zakresie wypadku przy pracy będą stosowane odpowiednio także do pracy zdalnej w żadnej mierze nie uwzględnia specyfiki wykonywania pracy zdalnej. W szczególności nie znajduje uzasadnienia zrównanie wypadku przy pracy z wypadkiem przy pracy zdalnej. Dlatego też projekt ustawy powinien dostosować specyfikę pracy zdalnej do wypadku przy pracy i wprowadzić swoistą definicję wypadku przy pracy zdalnej. Brak takiej definicji spowoduje, że w wielu przypadkach szczególnie wątpliwy charakter zdarzenia (przykładowo czy za wypadek przy pracy zdalnej traktować wypadek w drodze do pracy zdalnej?).</p> <p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>W opinii ULC przedmiotowy projekt zbyt formalizuje i konkretyzuje przepisy w zakresie wykonywania pracy zdalnej. Należy zaznaczyć, iż jak to zostało opisane w uzasadnieniu, wprowadzenie regulacji dotyczącej pracy zdalnej, ma być rozwiązaniem stałym, do zastosowania zasadniczo w warunkowych typowych.</p> <p>Dlatego też, w opinii ULC, w projektowanej ustawie należy określić możliwość wykonywania pracy zdalnej, natomiast szczegółowe regulacje dotyczące zasad oraz sposobu wykonywania pracy zdalnej, należy określić w porozumieniu czy też regulaminie, o którym mowa w projektowanym art. 67²⁰ ustawy – Kodeks pracy.</p> <p>Wątpliwość budzi m.in. uregulowanie w projektowanej ustawie kwestii związanych z pokryciem przez pracodawcę kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją, kosztami energii elektrycznej czy też niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych (art. 67²⁴§ 1 ustawy – Kodeks pracy).</p> <p>BOP Kraków Solidarność</p> <p>Istotą proponowanych noweli jest zastąpienie art. 67.5 do 67.17 Kodeksu pracy regulujących zatrudnianie pracowników w formie telepracy wprowadzaną przez projekt formą pracy zdalnej, przy zachowaniu części dotychczasowych przepisów odnośnie telepracy, oraz wprowadzenie stosownych korekt do wskazanych w tytule projektu aktów prawnych tak, by zawarte tam unormowania były niesprzeczne z nowymi, ujętymi w Projekcie przepisami.</p> <p>Powstały Projekt jest niejako wynikiem nadzwyczajnej sytuacji na rynku pracy jaką spowodowała pandemia, poprzez konieczność dostosowania się tego rynku do</p>	<p>Nie ma potrzeby definiowania tego rodzaju wypadku w KP (tak jak np. nie definiuje się wypadku u kontrahenta) – każdorazowo tego rodzaju kwestie (tj. czy dany wypadek miał związek z pracą czy też nie) rozstrzygane są indywidualnie w ramach postępowania powypadkowego przeprowadzanego przez zespół powypadkowy.</p> <p>Uwaga informacyjna</p> <p>Zgodnie z projektowanymi przepisami większość zasad wykonywania pracy zdalnej będzie określona w porozumieniu ze związkami zawodowymi albo regulaminie (ew. w poleceniu lub porozumieniu z pracownikiem), także w zakresie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.</p> <p>Uwaga ogólna/informacyjna</p> <p>Warto wyjaśnić, iż niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej. Uznano bowiem, za zasadne oparcie się na regulacjach, które mają już ugruntowaną praktykę w przypadku stosowania ich przy telepracy.</p> <p>Należy podkreślić, iż także partnerzy społeczni uznali obecne przepisy o telepracy za właściwą</p>
--	--	--

	<p>wymogów sanitarnych w okresie trwających zagrożeń zdrowia i życia. W związku z powyższym ustawodawca wprowadził na ten okres i krótki czas po jego upływie system pracy zdalnej.</p> <p>Naszym zdaniem pomysł utrwalenia poprzez podstawową ustawę prawa pracy jaką jest Kodeks pracy systemu pracy zdalnej jest nietrafiony. Oczywiście system ten co do zasady być może ułatwiłby pogodzenie w czasie życiowych i zawodowych funkcji niektórych pracowników wielodzietnych posiadających warunki lokalowe dla tych celów, a także dał udogodnienia pracodawcom w zakresie ryzyka usprawiedliwionych nieobecności pracownika w pracy. Niemniej skoro forma telepracy funkcjonuje w systemie prawa pracy od dłuższego już czasu i obie strony stosunku pracy zdążyły dorobić się dobrych rozwiązań praktycznych w jej stosowaniu, właściwym jest pozostawienie przepisów o telepracy bez zmian, a pracę zdalną jako system obowiązujący w danym okresie zarezerwować dla ewentualnych sytuacji nadzwyczajnych.</p> <p>Przed wszystkim należy zwrócić uwagę na brak higieny psychicznej u pracownika zdalnego, zmuszonego równocześnie wypełniać wszelkie funkcje domowe i rodzinne, skoro praca zdalna najczęściej odbywa się w domu, i naprzemiennie w tym samym czasie skupiać się na prawidłowym wykonaniu powierzonych mu zadań. W praktyce do wykonywania dla czynności zawodowych pozostają noce, kiedy otoczenie nie rozprasza. Pracownik pozostaje więc w dyspozycji pracodawcy de facto przez co najmniej 12 godzin. Praca zdalna wykonywana w domu powoduje także wyłączenie części mieszkania z funkcji życiowych i przekształcenie jej w biuro, co w dłuższym czasie jest nie do przyjęcia z uwagi na ewidentne zakłócenie miru domowego, a przy powierzchni dzisiejszych lokali mieszkalnych pozostających w obrocie jest wręcz niemożliwe.</p> <p>Nadto każdy pracodawca dąży do obniżenia kosztów własnych, często realizując to dążenie poprzez zmniejszenie stanu zatrudnienia. Wdrożenie Projektu znacząco ułatwi takie działanie. Jako przykład można podać stan, w którym pracownik nie wyraził zgody na pracę zdalną, gdyż nie ma po temu warunków, mieszkając z wieloosobową rodziną na powierzchni 35 m. Zgodnie z Projektem za odmowę istotnej zmiany warunków zatrudnienia pracownika zwolnić nie można, ale można z wielu innych przyczyn, czy to leżących w całości po stronie pracodawcy, czy po stronie pracownika, czy z przyczyn mieszanych.</p> <p>Klasycznym jest już przypadek, w którym pracodawca wobec ograniczeń wynikłych z pandemii pomniejszył powierzchnię biurową i zmniejszył ilość biurków i komputerów, w efekcie wysyłając część pracowników po ich stawieniu się w zakładzie pracy na pracę zdalną do domu, jako alternatywę dając im zwolnienie z przyczyn ich</p>	<p>bazę do stworzenia nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej oraz uznali rację zastąpienia regulacji dotyczących telepracy przepisami o pracy zdalnej.</p> <p>Ponadto należy pamiętać, iż projektowane przepisy dotyczące pracy zdalnej oparte są przede wszystkim na zasadzie uzgadniania pracy zdalnej pomiędzy stronami (zatem pracownik i pracodawca nie muszą wyrazić na nią zgody), zaś polecenie pracy zdalnej dotyczy wyłącznie sytuacji nadzwyczajnych.</p> <p>Pracownik w czasie pracy zdalnej wykonuje pracę, a nie obowiązki domowe. W okresie pracy zdalnej pracownika i pracodawcę obowiązują kodeksowe przepisy o czasie pracy, w tym dotyczące wymiaru czasu pracy oraz pracy nadliczbowej.</p>
--	--	--

		<p>niedotyczących. Na ich miejsce zatrudni zapewne osoby w których umowie o pracę będzie ujęta praca zdalna, co Projekt umożliwia, a wynagrodzenie zaoferuje znacznie niższe, niż osób uprzednio zwolnionych.</p> <p>W naszej ocenie niemożliwe jest również przeprowadzanie jakiegokolwiek kontroli „stanowiska pracy” w prywatnym mieszkaniu pracownika. Absurdem jest przypuszczenie, że pracownik może być zmuszany do penetracji jego domu przez osoby obce, czy też kamery (?) co prowadzić będzie do oceny nie tylko tegoż „stanowiska pracy” ale i stanu mieszkania, rodzaju i sposobu jego zagospodarowania, wyposażenia i rodzących się w efekcie plotek wśród pracowników firmy.</p> <p>Jest rzeczą oczywistą, że długotrwała izolacja niszczy relacje międzyludzkie. Jak wobec tego prowadzona ma być działalność społeczna na terenie zakładu pracy? Ograniczeniu ulec musi funkcjonowanie rad pracowniczych, organizacji związkowych, tzw. komisji socjalnych czy kas zapomogowo-pożyczkowych itp. Wiele czynności wykonywanych przez osoby działające w tych ciałach wymagają bezpośrednich kontaktów z załogą. Pracownicy co do zasady również przedkładają rozmowę z przedstawicielem danej wewnątrzzakładowej struktury społecznej nad pisemne powiadomianie działacza takiej struktury o swoim problemie, czy potrzebach. W razie wdrożenia zapisów Projektu w życie funkcjonowanie przedmiotowych organizacji bez wątpienia ulegnie stopniowemu zanikowi i nie można wykluczyć, że w tym kierunku zmierza inicjatywa przedmiotowej noweli.</p> <p>Wskazać należy, że obserwowalna jest wyraźna tendencja do rozszerzania władztwa pracodawców na sprawy światopoglądowe pracowników np. kodeksy etyki, zwiększanie kontroli nad pracownikami w zakładach pracy jak monitoring wizyjny itp. Stosunek pracy jest stosunkiem prawnego podporządkowania. Wprowadzanie tego stosunku do domu pracownika w podstawową sferę jego prywatności musi być dokonywane nad wyraz ostrożnie, gdyż skutki będą nieodwracalne. Chodzi o to, by w wyniku sytuacji wyjątkowej, jaką jest pandemia nie powstał precedens, który następnie poprzez naturę stosunku pracy (kierownictwo, podporządkowanie, kontrola) przyniesie efekt dalszego przesunięcia granicy władztwa pracodawcy nad pracownikiem w kolejnych obszarach.</p> <p>Niemniej skoro Projekt pozostaje nadal w uzgodnieniach i być może po zakończeniu negocjacji w jego sprawie zostanie wdrożony w życie, bezwzględnie należy ustawowo ustalić minimalną kwotę ryczałtu adekwatną do ponoszonych wydatków przez pracodawcę, dla pracownika który przekształca kosztem swojej rodziny i swojego zdrowia psychicznego część prywatnego mieszkania w biuro, odciążając z tych kosztów pracodawcę. Niezależnie od tej kwoty słusznym jest określenie finansowych zobowiązań pracodawcy ujętych w art 67.24 Projektu.</p>	<p>Pracownik będzie miał prawo dostępu do zakładu pracy.</p>
--	--	---	--

	<p>Reasumując: w naszej ocenie właściwym jest pozostawić przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy bez zmian i osobno utworzyć ramowy akt prawny regulujący relacje pracodawca – pracownik w sytuacjach nadzwyczajnych, szczególnie rozwiązania pozostawiając porozumieniom z reprezentującymi pracowników organizacjami i przede wszystkim z samymi pracownikami.</p> <p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p> <p>Opiniowany projekt przewiduje zmianę trzech ustaw: ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1320; dalej K.p.), ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 573; dalej u.r.z.s.n.) oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.)</p> <p>Przewidziana projektem zmiana Kodeksu pracy sprowadza się do uchylecia rozdziału IIb w dziale drugim Kodeksu pracy i dodanie w tej części K.p. rozdziału IIc zatytułowanego „Praca zdalna”. (art. 1 projektu). W funkcjonalnym związku z art. 1 projektu pozostaje art. 4, będący przepisem przejściowym.</p> <p>W projekcie przewidziano również zmianę przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 3 ustawy) i uregulowano kwestie przejściowe (art. 4 - 5).</p> <p>Zdecydowanie w najmniejszym stopniu projekt przewiduje modyfikację trzeciej zmienianej ustawy, to jest o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (art. 2).</p> <p>W projekcie przewidziano, że ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniem SARS-CoV-2 – po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze Rzeczypospolitej Polskie.</p> <p>Na potrzeby niniejszej opinii posłużono się obecnie obowiązującą numeracją przepisów Kodeksu pracy (dział drugi, rozdział IIb K.p. - art. 675 – 6717 K.p .) i numeracją określoną w projektowanym rozdziale IIc w brzmieniu wynikającym z art. 1 projektu (art. 67¹⁸ – 67³³ K.p.)</p> <p>Praca zdalna, będąca szczególną formą organizacji pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, była wykorzystywana na polskim rynku pracy jeszcze przed początkiem pandemii COVID-19. Istotą pracy zdalnej było (i jest) jej świadczenie</p>	<p>Uwaga informacyjna</p>
--	---	---------------------------

		<p>poza siedzibą pracodawcy, a w praktyce najczęściej w miejscu zamieszkania pracownika. Prawną podstawą wykonywania pracy zdalnej były indywidualne ustalenia między stronami stosunku pracy, określające wymiar pracy zdalnej w obowiązującym pracownika wymiarze czasu pracy oraz kwestie związane z wyposażeniem stanowiska pracy zorganizowanego w miejscu zamieszkania pracownika. W takim ujęciu postanowienia te, w świetle art. 29 § 1 Kodeksu pracy, ustalały podmiotowo istotne warunki umowy o pracę. Warto przy tym dodać, że przynajmniej niektórzy z pracodawców, korzystający w większym zakresie z pracy zdalnej wprowadzali regulaminy, określające zasady wykonywania pracy zdalnej. Jak dowodzi analiza regulaminów pracy zdalnej sprzed uregulowania jej przepisami prawa pracy, była ona stosowana nie jako sposób na trwałe przekształcenie treści stosunku pracy, ale jako rozwiązanie doraźne lub krótkookresowe.</p> <p>Zaistniała w marcu 2020 r. sytuacja epidemiczna wpłynęła na ograniczenie działalności pracodawców, zarówno prowadzących jak i nie prowadzących działalności gospodarczej, w dotychczasowej postaci. Przejawiało się to z jednej strony likwidacją miejsc pracy, a z drugiej - otwarciem się pracodawców na formy zatrudnienia pozwalające na zachowanie dystansu społecznego, w tym na pracę zdalną.</p> <p>Poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy, nieuregulowanych w ustawodawstwie pracy i spowodowane tym pojawienie się w obrocie prawnym pracy zdalnej było, jak się wydaje, konsekwencją przekonania, że konstrukcja telepracy uregulowanej w dziale IIa działu drugiego Kodeksu pracy nie stanowi atrakcyjnej, tak dla pracodawców jak i pracowników, formuły zatrudnienia. W tym miejscu konieczne jest zatem wskazanie, że w świetle definicji legalnej telepracy zawartej w art. 67⁵ § 1 K.p. i definicji ustawowej telepracownika (art. 67⁵ § 2 K.p.) wynika, że do cech charakterystycznych telepracy należą: a) wykonywanie pracy poza zakładem pracy, b) wykorzystywanie środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną, c) przekazywanie wyników pracodawcy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, d) regularność świadczenia pracy na powyższych zasadach.</p> <p>Zagrożenie pandemiczne było, i jest w dalszym ciągu, źródłem prawa w znaczeniu materialnym, w tym również źródłem prawa pracy. Praca zdalna, jako pojęcie normatywne, po raz pierwszy pojawiła się w Polsce w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1842; dalej jako ustawa antykryzysowa). Art. 3 tej ustawy w brzmieniu pierwotnym stanowił, że celu</p>	
--	--	---	--

		<p>przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Lakoniczna regulacja pracy zdalnej została poszerzona w wyniku jednej z nowelizacji ustawy antykryzysowej, w której doprecyzowano niektóre aspekty tej formy organizacji pracy. Za najważniejsze z tych przepisów uznaje ograniczenie pracodawcy w możliwości wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej. Ograniczenia te mają charakter podmiotowo-przedmiotowy oraz temporalny. De lege lata wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Pracodawca w świetle art. 3 ust. 3 ustawy antykryzysowej będzie nieuprawniony do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej, jeśli pracownik nie posiada umiejętności niezbędnych do jej świadczenia oraz gdy ta forma pracy jest wykluczona ze względu na rodzaj pracy lub brak możliwości technicznych i lokalowych po stronie pracownika.</p> <p>Niezależnie od ograniczeń wynikających z rodzaju umówionej pracy, a także umiejętności pracownika oraz jego możliwości technicznych i lokalowych, pracodawca może wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej tylko w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Temporalne ograniczenie w poleceniu wykonywania pracy zdalnej wiąże się ze ściśle celowym charakterem takiego polecenia, którego wydanie ma na celu (przez ograniczenie kontaktów społecznych będących źródłem transmisji koronawirusa) przeciwdziałanie COVID-19.</p> <p>Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w końcu czerwca 2020 r. udział osób, które pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących objętych badaniem „Popyt na pracę” wyniósł 10,2% i było to o 0,8 p. proc. mniej niż w końcu marca 2020 r. W ciągu II kwartału skala wykorzystania pracy zdalnej w sektorze publicznym i prywatnym była zbliżona. W skali całej gospodarki wykorzystanie pracy zdalnej w celu ograniczenia zagrożenia epidemicznego rosło wraz ze wzrostem wielkości podmiotów. W jednostkach zatrudniających powyżej 49 osób ok. 11% pracujących świadczyło pracę zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną, podczas gdy w jednostkach zatrudniających do 9 osób było to ok. 8% pracujących.</p> <p>Ilościowy wymiar stosowana pracy zdalnej jest mocnym argumentem na rzecz trwałego wprowadzenia do systemu prawa przepisów o pracy zdalnej.</p> <p>Z porównania przepisów rozdziału IIb i rozdziału IIc K.p. wynika, że przepisy regulujące telepracę stały się wzorcem dla unormowania pracy zdalnej. Ok. 90%</p>	
--	--	--	--

		<p>przepisów rozdziału IIb drugiego działu K.p. zostało wprost, lub z niewielkimi zmianami, przeniesionych do projektowanego działu IIc K. p. W konsekwencji, na potrzeby niniejszej opinii należy przyjąć, że w takim zakresie, w jakim projektodawca korzysta z przepisów telepracy na potrzeby unormowania pracy zdalnej nie jest konieczna ich analiza gdyż telepraca, jako forma organizacji pracy, obrosła literaturą i orzecznictwem. Jednakże ze względu na istotne podobieństwo telepracy i pracy zdalnej w ujęciu projektu, zasadne będzie dokonanie porównania przepisów regulujących telepracę i przepisów projektu . W analizie nowej regulacji nie można również pominąć art. 3 ustawy antykrzysowej, w którym po raz pierwszy zdefiniowano telepracę i w sposób ramowy ją uregulowano.</p>	
	<p>Art. 67¹⁸</p> <p>Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Treść tego artykułu rodzi pytanie, czy pracownik może wskazać więcej niż jedno miejsce pracy dla celów wykonywania pracy zdalnej. Jeśli zostaną wskazane dwa lub więcej miejsc wykonywania pracy zdalnej powstaje pytanie, czy pracownik będzie zobowiązany informować pracodawcę, w którym miejscu aktualnie wykonuje pracę zdalną. Czy pracodawca będzie mógł zmusić do wykonywania tego obowiązku informowania pracownika na podstawie ewentualnego postanowienia zawartego w porozumieniu lub poleceniu wykonywania pracy zdalnej?</p> <p>Doprecyzowania w dalszych zapisach ustawy wymaga też kwestia, czy wymagane jest z góry ustalenie tych miejsc pracy w umowie o pracę, czy może to nastąpić każdorazowo w formie papierowej/elektronicznej.</p> <p>Pojęcie „częściowo” może rodzić wątpliwość, czy może odnosić się ono także do części dnia czy tylko do poszczególnych dni pracy.</p> <p>Powstaje też wątpliwość, jak należy postępować w sytuacji braku uzgodnienia miejsca wykonywania pracy zdalnej między pracownikiem i pracodawcą. Czy w praktyce może to oznaczać, że jedna strona może blokować kontynuowanie pracy zdalnej?</p> <p>Z perspektywy pracodawców prowadzących działalność regulowaną (jakimi są np. banki) istotnym jest utrzymanie zapisu, który pozwala na zachowanie elementu decyzji po stronie pracodawcy (<i>w miejscu ... uzgodnionym z pracodawcą</i>). Ten zapis pozwala wyeliminować różne niekorzystne sytuacje, w tym potencjalne ryzyko</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Patrz odniesienie do uwagi PGNiG S.A str. 6.</p> <p>Taka kwestia należeć będzie do decyzji stron stosunku pracy. Ponadto przepis posługuje się pojęciem postaci a nie formy elektronicznej.</p> <p>Projekt tego nie precyzuje; takie ustalenia będą przedmiotem uzgodnienia stron.</p> <p>W razie braku uzgodnienia miejsca wykonywania pracy zdalnej, nie dojdzie w ogóle do świadczenia pracy w formie pracy zdalnej.</p> <p>Projektowane przepisy zachowują element decyzji po stronie pracodawcy, gdyż miejsce pracy zdalnej musi być „uzgodnione z pracodawcą”. Zatem to od decyzji pracodawcy</p>

		<p>transgranicznego świadczenia usług, które w szerokim rozumieniu mogłoby prowadzić nawet do naruszenia zezwolenia / licencji / koncesji uzyskanej przez podmiot gospodarczy będący pracodawcą. Tu rodzi się pytanie, czy pracownik może wskazać miejsce pracy poza granicami Polski.</p> <p>Przepisy ustawy Prawo pracy powinny wyraźnie rozstrzygać, że przepisy tej ustawy dotyczące wykonywania pracy zdalnej, podobnie jak uzgodnienie z pracownikiem wykonywania pracy zdalnej, nie naruszają przepisów dotyczących właściwości sądu pracy rozstrzygającego spory między pracownikiem i pracodawcą. Wydaje się, że konieczne jest uregulowanie, że w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną stale, od samego początku (gdy umowa jest zawierana do wykonywania pracy zdalnej) nie stosuje się przepisów o właściwości przemiennej, lecz że w takim wypadku właściwym miejscowo pozostaje sąd siedziby pracodawcy.</p> <p>ABSL</p> <p>Propozycja:</p> <p>Powrót do wersji artykułu z projektu z dn. 19 marca 2021 r., z dodatkowym zdaniem:</p> <p>„Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna). Wskazanie i zmiana miejsca wykonywania pracy zdalnej nie powoduje zmiany miejsca wykonywania pracy wskazanej w umowie o pracę, chyba że praca wykonywana jest całkowicie zdalnie.”</p> <p>Komentarz:</p> <p>Pierwotna wersja przepisu definiującego pracę zdalną była w naszej ocenie trafniejsza i nie rodziła wątpliwości interpretacyjnych. W obecnej wersji zakłada się, że miejsce pracy zdalnej musi być w każdym przypadku uzgodnione przez strony stosunku pracy. Stawia to dodatkowe wymaganie dla zastosowania polecenia pracy zdalnej. Wersja poprzednia, która wskazywała, że miejscem pracy zdalnej jest zasadniczo miejsce zamieszkania pracownika, zwalniała obie strony stosunku pracy z dodatkowej formalności. Ma to tym większe znaczenie przy zastosowaniu pracy zdalnej na polecenie.</p>	<p>zależy dopuszczalność wykonywania pracy zdalnej poza granicami Polski (jeśli pracownik zaproponuje takie miejsce świadczenia pracy zdalnej).</p> <p>Kwestie przepisów dotyczących właściwości sądu pracy rozstrzygającego spory między pracownikiem i pracodawcą, nie należą do zakresu przedmiotowego Kodeksu pracy. Minister Sprawiedliwości (właściwy w tej kwestii) w trakcie uzgodnień międzyresortowych nie zgłosił potrzeby doprecyzowania przepisów w tym zakresie.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Definicja uległa modyfikacji, z uwagi na wątpliwości, które pojawiły się na tle odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny.</p> <p>Należy jednak podkreślić, iż poprzednia wersja definicji pracy zdalnej (jak również obecnie zaproponowana) nie zakładała, iż pracownik nie musi uzgadniać miejsca wykonywania pracy zdalnej z pracodawcą (także w przypadku miejsca zamieszkania).</p>
--	--	--	---

	<p>Dodatkowo, powstaje zasadnicza wątpliwość co do tego, czy w przypadku pracy zdalnej częściowej w umowie o pracę należy wskazać dwa miejsca pracy, czy tylko „stacjonarne”. Warto podkreślić, że praktyka rynku pokazuje, a przede wszystkim storna pracownicza oczekuje, elastycznego podejścia do tematu określania miejsca pracy zdalnej. Postulujemy, aby zmiana w zakresie miejsca wykonywania pracy zdalnej nie powodowała zmiany miejsca wykonywania pracy wskazanej w umowie o pracę, które będzie aktualne w razie wykonywania pracy w modelu stacjonarnym.</p> <p>Należy podkreślić, że kontekst społeczny i struktura rynku pracy uległy rewolucyjnym zmianom od czasu wprowadzenia poprzednich regulacji dotyczących telepracy. Dzisiaj świadczenie pracy zdalnej dla rzeszy zatrudnionych stało się codziennością, a nie wyjątkiem. Tworzone regulacje powinny odzwierciedlać obecne trendy rynkowe (a nawet je kreować z myślą o przyszłości). Ludzie też co raz częściej zmieniają miejsca zamieszkania, migrują nie tylko zarobkowo, korzystając z możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej. Regulacje kodeksowe powinny wychodzić naprzeciw dynamice życia społecznego w dzisiejszych czasach.</p> <p>Dla uniknięcia wątpliwości, jak należy określać miejsce pracy w umowie o pracę w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną tylko częściowo, postulujemy zmianę przepisu określającego obligatoryjne elementy umowy o pracę, tj. art. 29.</p> <p>§ 1. Pkt. 2) w następujący sposób:</p> <p>„2) miejsce wykonywania pracy, a w przypadku pracy wykonywanej częściowo zdalnie – miejsce wykonywania pracy stacjonarnej;(...)”</p> <p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p> <p>Z perspektywy doniosłości nowej regulacji pracy zdalnej największe znaczenie ma jej definicja legalna. Została ona sformułowana w przepisach art. 67¹⁸ K.p., w świetle którego pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.</p> <p>Definicja pracy zdalnej w świetle przywołanego przepisu stanowi dowód tego, że projektodawca stworzył swoistą hybrydę, wykorzystując elementy definicji</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Miejsce wykonywania pracy, zgodnie z art. 29 § 1 Kp, jest określone w umowie o pracę. Dotyczy to także miejsca pracy zdalnej.</p> <p>Zatem w przypadku, w którym praca wykonywana jest częściowo w formie zdalnej, w umowie o pracę powinny być wskazane dwa miejsca pracy, tak jak w każdym innym przypadku, w którym pracownik ma więcej niż jedno miejsce wykonywania pracy. Spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 KP może polegać na wskazaniu stałego miejsca pracy, na wskazaniu obok stałego miejsca także niestałego miejsca (miejsca) pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w sposób dostatecznie określony (wyr. SN z 19.3.2008 r., I PK 230/07).</p> <p>Projektowane przepisy wprowadzają uelastycznienie w zakresie modyfikacji miejsca wykonywania pracy w postaci możliwości jej dokonania w postaci papierowej lub elektronicznej, nie zaś jak wymaga KP – w formie pisemnej.</p> <p>Uwaga informacyjna</p>
--	---	--

	<p>telepracy(art. 67⁵ K.p.) oraz pracy zdalnej w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy antykrzysowej, przy równoczesnym wprowadzeniu nowych rozwiązań.</p> <p>Za wadę tego rozwiązania należy uznać odejście od sposobu określenia miejsca świadczenia pracy zdalnej przy zrezygnowaniu z określenia <i>expressis verbis</i>, że nie może nim być zakład pracy (lub stałe miejsce świadczenia pracy). Sposób zdefiniowania pracy zdalnej w art. 67¹⁸ K.p. sprawia, <u>że zastosowanie wykładni językowej może doprowadzić, w pewnych okolicznościach, do przyjęcia, że praca zdalna będzie wykonywana w zakładzie pracy.</u> Taka sytuacja wystąpi, jeśli pracownik wskaże zakład pracy jako miejsce wykonywania pracy zdalnej, a pracodawca je zaakceptuje. Co prawda brzmienie art. 67¹⁸ K.p. sygnalizuje, że pracownik powinien świadczyć pracę poza zakładem pracy, a zwłaszcza w miejscu zamieszkania, ale nie można wykluczyć zaistnienia zarysowanych wątpliwości. Warto równocześnie podkreślić, że z lektury przepisów projektu (np. art. 67²⁵ K.p.) wynika oczywisty wniosek, że jedną z cech pracy zdalnej jest jej wykonywanie poza zakładem pracy. Z kolei z art. 67³⁰ daje asumpt do stwierdzenia, że praca zdalna wręcz nie może być wykonywana w zakładzie pracy. Dlatego też należy postulować modyfikację definicji pracy zdalnej taki sposób, by <i>explicite</i> wyłączała ona możliwość uznania za taką pracę pracy świadczonej w zakładzie pracy.</p> <p>Za kolejną słabość analizowanego przepisu należy uznać zastosowanie przez projektodawcę w konstrukcji pracy zdalnej pojęcia „środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość”. Wydaje się, że projektodawca sięgnął do sposobu określania pracy zdalnej w art. 3 ust. 3 ustawy antykrzysowej, rezygnując – niestety – z pojęcia wykorzystanego w definicji telepracy, to jest ze „środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną”. Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (t.j. dz. U. z 2020 r., poz. Dz.U.2020.344) środkami komunikacji elektronicznej są rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną. W świetle tej definicji każdy środek bezpośredniego porozumiewania się na odległość jest środkiem komunikacji elektronicznej (zakres znaczeniowy środków komunikacji elektronicznej jest szerszy niż środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość). Konstatacja ta jest o tyle istotna, że projektodawca konstruując pojęcie pracy zdalnej środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość zakwalifikował jako jedynie przykładowe „narzędzie” do wykonywania pracy zdalnej. Zabieg ten prowadzi do niepożądanego</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Definicja ma na celu zapewnienie maksymalnej elastyczności w ustalaniu miejsca świadczenia pracy pracownika (uwzględniającej różne okoliczności danego przypadku). W opinii Projektodawcy nie wydaje się celowe wskazywanie, iż praca zdalna musi być wykonywana poza zakładem pracy – jest to bowiem oczywiste.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Pojęcie środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną jest pojęciem węższym niż „środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość”, gdyż nie obejmuje np. porozumiewania się za pomocą telefonu czy też faxu. Zatem propozycja jest niezasadna.</p>
--	--	---

		<p>pozostawania w systemie prawa pojęcia, które zaburza jego spójność. W świetle poczynionych uwag zasadne staje się zastąpienie w definicji pracy zdalnej pojęcia „środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość” zwrotem mającym swój prawnie określony desygnat to jest „środkami komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną”.</p> <p>Pewne wątpliwości, ze względu na ochroną funkcję prawa pracy, pojawiają się również co do częściowej pracy zdalnej. Jak można przypuszczać chodzi o tzw. hybrydową pracę zdalną, czyli wykonywaną w niektóre dni tygodnia w zakładzie pracy, a w inne poza nim. Hybrydową odmianę pracy zdalnej co do zasady należy, ale pod pewnymi warunkami, o których będzie mowa poniżej, zaakceptować. Konstrukcja definicji pracy zdalnej zawarta w projekcie pozwala jednak na interpretację, zgodnie z którą pracodawca mógłby żądać od pracownika w tym samym dniu zarówno pracy zdalnej jak i w zakładzie pracy. Rozwiązanie to może powodować w praktyce nadużywanie częściowej pracy zdalnej przez pracodawcę, przez polecenie, zakomunikowane pracownikowi przy użycie środka komunikacji określonego w art. 67²¹ § 6 pkt. 4 K.p., na mocy którego pracownik powinien przerwać wykonywanie pracy zdalnej i pojawić się w tym samym dniu w zakładzie pracy. Należy przy tym mieć na uwadze to, że pracownik decydujący się na podjęcie pracy zdalnej będzie żywotnie zainteresowany w tym, aby wiedzieć, czy wykonywanie pracy zdalnej będzie oznaczało wyłącznie jej „podstawową” wersję (praca zdalna całkowita – w pełnym obowiązującym pracownika wymiarze czasu pracy) czy też będzie pracą zdalną jedynie częściowo. Przy drugim z wariantów pracy zdalnej należałoby przy tym określić (w umowie o pracę, porozumieniu bądź poleceniu) nie tylko wymiar pracy zdalnej, rozumiany jako proporcja częściowej pracy zdalnej do wymiaru pracy, o którym mowa w art. 29 § 1pkt. 4 K. p., ale i to czy będzie ona wykonywana w przez całą czy też jedynie część dniówki roboczej.</p> <p>Krytycznie należy również ocenić niezwykle szeroki, w świetle art. 65¹⁸ K.p. zakresie potencjalnego stosowania pracy zdalnej. Projektodawca odstąpił tym samym od rozwiązań zastosowanych w związku z uregulowaniem pracy zdalnej w art. 3 ustawy antykryzysowej, w świetle którego pewne okoliczności podmiotowe i przedmiotowe wyłączają możliwość wydania polecenia pracy zdalnej. Największe kontrowersje wywołuje rezygnacja z rodzaju pracy i jej organizacji jako czynników determinujących możliwość wprowadzenia pracy zdalnej, przy równoczesnym zamieszczeniu w projekcie art. 67¹⁹ § 5 K.p. W świetle przywołanego przepisu rodzaj pracy lub jej organizacja stanowią okoliczności, które obiektywnie uzasadniają odmowę uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej. Skoro rodzaj pracy lub jej organizacja stanowią przeszkodę dla wprowadzenia pracy zdalnej</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Kwestia uzgodnienia czy praca zdalna będzie wykonywana całkowicie lub częściowo, czy też szczegółowego harmonogramu pracy zdalnej, powinna być przedmiotem uzgodnienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem (o czym stanowi projektowany art. 67¹⁹ § 1).</p> <p>Podobnie jak w przypadku pracy stacjonarnej, również w przypadku pracownika wykonującego pracę zdalną, pracodawca może wydać polecenie udania się w inne miejsce celem wykonania zadania służbowego.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>W przypadku, w którym rodzaj wykonywanej pracy uniemożliwia jej wykonywanie w formie pracy zdalnej, praca zdalna nie będzie w ogóle świadczona. Nie ma potrzeby doprecyzowywania w przepisach kwestii oczywistych.</p>
--	--	--	--

		<p>na wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 K.p. oraz pracownika wychowującego dziecko do lat 4, to nielogicznym jest możliwość zdefiniowania pracy zdalnej bez zastrzeżenia, że jest to dopuszczalne o ile rodzaj pracy lub jej organizacja nie stoją temu na przeszkodzie.</p> <p>Kolejnym, niewielkim, w porównaniu do poprzednio zasygnalizowanych, mankamentem definicji pracy zdanej jest narzucenie przez ustawodawcę sekwencji ustaleń co do składania propozycji miejsca, w którym pracownik miałby świadczyć pracę zdalną. W przypadku zawierania umowy, w której pracownik zobowiąże się do świadczenia pracy zdalnej, jak również w przypadku zmiany treści stosunku pracy, konieczne będzie wskazanie w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy (art. 29 § 1 pkt 2 K.p.). Miejsce to, a w przypadku częściowej pracy zdalnej miejsca, tak jak i inne warunki zatrudnienia muszą zostać uzgodnione przez strony i ustawowe określanie inicjatywy pracownika in spe (lub pracownika w przypadku uzgadniania pracy zdalnej w czasie trwania zatrudnienia) wydaje się zbyt daleko idącą i w istocie zbędną formalizacją.</p> <p>W świetle powyższych wywodów można zaproponować następującą definicję pracy zdalnej.</p> <p><i>Praca, której rodzaj i organizacja na to pozwala, może być wykonywana poza zakładem pracy, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (praca zdalna). Praca zdalna może być również wykonywana w części wymiaru czasu pracy według harmonogramu wynikającego z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy (częściowa praca zdalna).</i></p> <p>Pani Joanna Karczewska</p> <p>Skoro "Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika", to pozostałe zapisy powinny być spójne. Dotyczy to m.in.:</p> <p>art. 67¹⁹ - mowa jest o posiadaniu warunków lokalowych do wykonywania pracy zdalnej;</p> <p>art. 67²¹ § 1 - mowa jest o przeprowadzaniu kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej;</p> <p>art. 67²⁸ § 1 - mowa jest o przeprowadzaniu kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Wskazanie miejsca wykonywania pracy przez pracownika (w proponowanej definicji) ma służyć odróżnieniu pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny (w której miejsce wykonywania pracy wskazuje pracodawca), co wyjaśniono szczegółowo w uzasadnieniu do projektu.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Każdy z powołanych przepisów projektu ma inny cel i charakter, zatem zapewnienie tożsamer terminologii nie jest konieczne.</p>
--	--	---	---

		<p>art. 67²⁸ § 2 - mowa jest o wykonywaniu czynności kontrolnych bez utrudniania korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.</p> <p>art. 67³¹ § 4 - mowa jest o dopuszczalnych normach czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych.</p> <p>art. 67³¹ § 7 - mowa jest o stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą.</p> <p>Czy da się wykonywać pracę zdalną bez wykorzystania środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub środków komunikacji elektronicznej? Nie. Zatem słowa "w szczególności" są zbędne.</p> <p>Poza tym należy uporządkować pojęcia: "środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość" - użytych w art. 67¹⁸, 67²⁷, "środków komunikacji elektronicznej" - użytego w art. 67³¹.</p> <p>Zapis powinien uwzględniać bezpieczeństwo komunikacji, czyli powinien być następujący: "z wykorzystaniem bezpiecznych środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna)".</p> <p>Zmiana powinna nastąpić we wszystkich zapisach projektu ustawy dotyczących środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.</p> <p>Dodanie słowa "bezpiecznych" pomoże zapobiec stosowaniu dowolnych, najróżniejszych, niesprawdzonych czy wręcz niebezpiecznych środków komunikacji elektronicznej, których pełno w internecie.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Praca zdalna może być także wykonywana bez wykorzystania środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Oba sformułowania zostały celowo użyte w sposób odmienny. Szkolenia wstępne w dziedzinie BHP mogą być przeprowadzane wyłącznie za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, co stanowi pojęcie węższe niż środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Bezpieczeństwo ww. środków wynika z przepisów ogólnych; nie ma potrzeby takiego doprecyzowania.</p>
	<p>Art. 67¹⁹ § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo 2) w trakcie zatrudnienia. 	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do § 1 - Przepis mówi o konieczności uzgodnienia między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej. Nie jest jednak do końca jasne, jakie postanowienia mają się znaleźć w takim „uzgodnieniu”, a w szczególności, czy uzgodnienie może zawierać jedynie odwołanie do porozumienia związkowego lub regulaminu pracy zdalnej. W naszej ocenie istnieje konieczność doprecyzowania zapisu tego paragrafu.</p> <p>Powstaje też wątpliwość, czy takie uzgodnienia w zakresie pracy zdalnej mają stanowić element umowy o pracę czy też innego porozumienia zawartego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą? Z proponowanego obecnie zapisu wynika, że jest to</p>	<p>Uwaga wyjaśniona Kwestia ta została wyjaśniona w uzasadnieniu do projektu ustawy: „W praktyce zakres takiego uzgodnienia powinien obejmować <u>sam fakt wykonywania pracy zdalnej, ustalenie czy będzie to praca zdalna częściowa czy też całkowita, jak również miejsce świadczenia takiej pracy zdalnej</u>. Nie wyklucza to możliwości uzgodnienia także innych istotnych dla stron stosunku pracy</p>

	<p>§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.</p> <p>§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:</p> <p>1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub</p> <p>2) gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym</p>	<p>raczej inne porozumienie zawierane w trybie i formie odmiennym niż umowa, lecz następne postanowienia projektowanych zmian, tj. w zakresie dotyczącym stosowania art. 42 § 1-3 kodeksu pracy stanowią, iż powyższe są warunkami umowy o pracę, a ich wypowiedzenie przez pracodawcę po upływie 3 miesięcy następuje jedynie na piśmie według art. 42 kodeksu pracy. Zatem rekomendujemy, aby wprost zaznaczyć w tym artykule, że ma to być odrębne od umowy o pracę porozumienie, które może być zawierane na czas obowiązywania umowy o pracę jak i na okres krótszy.</p> <p>Nie jest też jasne, czy dla spełnienia wymogów ustalenia w kontekście miejsca świadczenia pracy wystarczające będzie wskazanie miejsca wykonywania pracy przez pracownika w formie wnioskowania w formie elektronicznej (rozwiązanie systemowe) po wcześniejszym uzgodnieniu z przełożonym. Jeżeli takie uzgodnienie jest konieczne przykładowo dla potrzeb dowodowych, to powstaje pytanie, czy jest potrzeba jego archiwizowania w aktach osobowych pracownika, czy wystarczający jest system informatyczny pracodawcy.</p> <p>Uwaga do § 2 - Zgodnie z art. 78 ust. 1 kodeksu cywilnego zachowanie formy elektronicznej wymaga zastosowania podpisu elektronicznego kwalifikowanego. Większość pracowników, w szczególności niższego szczebla, nie posiada podpisów kwalifikowanych. Natomiast postać papierowa, która nie jest zdefiniowana w kodeksie cywilnym, wskazuje na konieczność złożenia własnoręcznego podpisu na papierze i przekazania go – osobiście lub pocztą – pracodawcy. W czasie epidemii zastosowanie takiego rozwiązania nie jest praktyczne i może powodować poważne ograniczenie możliwości zawierania porozumienia w zakresie wykonywania pracy zdalnie.</p> <p>W celu uniknięcia wątpliwości dotyczących postaci elektronicznej w powiązaniu z przepisami Kodeksu cywilnego o formie elektronicznej, zasadnym jest posługiwanie się zatem pojęciem formy dokumentowej.</p> <p>Projekt dopuszcza wprost postać elektroniczną (formę dokumentową) wyłącznie w przypadku uzgodnienia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia i tylko w takim przypadku dopuszcza dalszą zmianę warunków pracy i płacy bez zachowania formy pisemnej („art. 29 § 4 nie stosuje się”). Natomiast projekt w ogóle milczy w zakresie dopuszczalności zastosowania przez każdą ze stron postaci elektronicznej przy takich czynnościach jak wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązywanie bez wypowiedzenia. Przepis dopuszczający postać elektroniczną powinien dotyczyć osób, które od samego początku będą wykonywać pracę na odległość, powinien</p>	<p>elementów pracy zdalnej, o ile nie będą one sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy.”.</p> <p>Uzgodnienie dotyczące pracy zdalnej nie jest odrębnym od umowy o pracę porozumieniem a jedynie wyrażeniem zgody obu stron stosunku pracy na modyfikację treści umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy (lub zawarcie umowy o pracę wykonywaną zdalnie).</p> <p>Uzgodnienie dotyczące pracy zdalnej może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej; powinno być ono przechowywane w aktach osobowych pracownika.</p> <p>Odnosnie formy dokumentowej – patrz odniesienie do uwagi PGNiG S.A, str. 6.</p> <p>Celem projektodawcy nie jest zmiana formy pisemnej (lub równoważnej formy elektronicznej) rozwiązywania umowy o pracę w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną. Taka zmiana wydaje się zbyt daleko idąca. Podobnie jak zawarcie umowy o pracę w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną całkowicie powinno odbywać się w</p>
--	--	---	---

<p>miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe</p> <p>– jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.</p>	<p>także obejmować czynności prawne związane ze stosunkiem pracy już po uzgodnieniu pracy zdalnej(a nie tylko czynności dotyczących samej pracy zdalnej). Na przykład postać elektroniczna powinna być dopuszczona przy wypowiedzaniu/rozwiązywaniu umowy o pracę z pracownikiem zdalnym (w trakcie wykonywania przez niego pracy zdalnej). Zachowanie w takiej sytuacji po stronie pracodawcy obowiązku formy pisemnej wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę jednostronnie wydaje się być nieuzasadnione i niepotrzebnie uciążliwe. Należy zachować równość pomiędzy sytuacją pracownika, którą wyraźnie reguluje przepis art. 67³² a sytuacją pracodawcy.</p> <p>Dlatego też proponuje się następującą treść tego paragrafu:</p> <p><i>§ 2. Uzgodnienia w sprawie podjęcia lub wykonywania pracy zdalnej może być dokonane w formie dokumentowej.</i></p> <p>Wykreślono w tej propozycji także słowa, że przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się, ponieważ wpisanie tego zastrzeżenia było błędne. Przywołany przepis mówi o „formie pisemnej”, która zgodnie z art. 78 § 1 kodeksu cywilnego polega na odręcznym złożeniu podpisu. Z formą pisemną co do skutków jest równoważna forma elektroniczna, zdefiniowana w art. 78 ust. 1 kodeksu cywilnego. Zatem chcąc zachować formę, o której mowa w art. 29 § 4 kodeksu pracy należy złożyć podpis odręczny albo podpis elektroniczny. Są to zatem dokładnie te same formy czynności prawnej, jak te zastrzeżone w projektowanym paragrafie 67¹⁹ § 2 kodeksu pracy.</p> <p>Warto w tym miejscu powtórzyć uwagę ogólną, że proponowane brzmienie art. 67¹⁹ § 2 nie obejmuje powszechnej przed wybuchem epidemii formy pracy tzw. home office, gdzie pracownik, na podstawie regulaminu pracy, miał przewidzianą możliwość skorzystania z kilku dni w miesiącu pracy zdalnej na podstawie złożonego (w jakiegokolwiek formie ustalonej z pracodawcą) wniosku. Chcąc utrzymać stosowanie zasad home office pod nowymi rządami kodeksu pracy, każdorazowe skorzystanie z takiej opcji będzie wymagało pisemnego porozumienia z pracodawcą.</p> <p>Brak jest natomiast w projekcie wytycznych określających, do jakiego poziomu powinno być sformalizowane uzgodnienie pomiędzy stronami. Czy ma ono mieć formę dokumentu, który faktycznie zmienia warunki zatrudnienia pracownika (miejsce świadczenia pracy)? Realizacja takiego wymogu może być trudna, jeżeli pracownik będzie świadczył pracę zdalną (za zgodą przełożonego) z różnych miejsc. Pomocne byłyby w tym zakresie wzory dokumentów.</p>	<p>formie pisemnej, również jej rozwiązanie powinno odbywać się w takiej formie.</p> <p>Wyjaśnienie Kontynuacja tzw. home office będzie następowała poprzez instytucję częściowej pracy zdalnej lub okazjonalnej pracy zdalnej, która wymaga złożenia przez pracownika wniosku w postaci papierowej lub elektronicznej.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Ta kwestia należeć będzie do decyzji stron. Praca zdalna ma być elastyczną formą wykonywania pracy zatem projektodawca odchodzi od formalizowania sposobu uzgadniania takiej pracy. Nie jest planowane określanie wzorów dokumentów.</p>
---	---	---

	<p>§ 6. Przepis § 5 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.</p>	<p>Uwaga do § 3.</p> <p>Polecenie przez pracodawcę świadczenia pracy zdalnej w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo innej sytuacji zagrażającej bezpieczeństwu pracownika w dotychczasowym miejscu pracy warunkowane jest uprzednim złożeniem przez pracownika oświadczenia, że posiada warunki techniczne i lokalowe do świadczenia pracy zdalnej. Proponowany przepis zakłada najdalej idącą współpracę pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, natomiast nie przewiduje rozwiązania dla pracodawcy na wypadek uchylania się pracownika od złożenia oświadczenia. W istocie bierna postawa pracownika uniemożliwia pracodawcy zarządzenie pracy zdalnej. Lepszym rozwiązaniem jest wyposażenie pracodawcy w kompetencję do jednostronnego polecenia pracy zdanej i umożliwienie pracownikowi złożenie w określonym terminie oświadczenia o nieposiadaniu warunków technicznych i lokalowych, na skutek którego pracodawca miałby obowiązek zdecydować o przeniesieniu pracownika do innej pracy w rozsądnym terminie.</p> <p>Alternatywnie, można rozważyć, aby w zakresie oświadczenia pracownika zastosować konstrukcję zapisu według którego polecenie pracodawcy jest skuteczne, o ile pracownik wcześniej nie złożył oświadczenia o braku warunków do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Proponowany zapis rodzi także inne pytania: Czy oświadczenie ma być pobierane każdorazowo przed poleceniem pracy zdalnej w takiej sytuacji? Jak długo takie oświadczenie zachowuje aktualność? Czy pracownik może zmienić oświadczenie, jeśli tak to, czy powinien to uzasadnić? Co to znaczy „warunki lokalowe i techniczne” – czy jest to osobne pomieszczenie spełniające wymogi przepisów budowlanych i bhp? Teoretycznie w kawiarni, na tarasie, w pociągu już nie można pracować.</p> <p>Warunkowanie możliwości polecenia pracy zdalnej w sytuacjach nadzwyczajnych oświadczeniem pracownika o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do pracy zdalnej, wypacza sens regulacji i pozbawia pracodawców możliwości elastycznego reagowania na sytuację np. pandemiczną i w sytuacji, gdy zmiana warunków na bardziej bezpieczne w miejscu pracy nie może nastąpić natychmiastowo. Wielu pracodawców z zasady wyposaża pracowników w laptopy i telefony komórkowe z Internetem (opcja: hot-spot), które umożliwiają od strony technicznej świadczenie pracy zdalnej. Wszelkie sytuacje niestandardowe powinny być rozpatrywane przez pracodawców indywidualnie, w przeciwnym razie</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Pracownik ma obowiązek stosować się do poleceń przełożonego (pracodawcy), zatem będzie także zobowiązany złożyć oświadczenie o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej – jeśli przełożony (lub pracodawca) wystąpi z takim zapytaniem.</p> <p>W przypadku niezastosowania się do polecenia pracownikowi mogą grozić konsekwencje służbowe związane z niewypełnianiem poleceń. Praca zdalna nie może zostać polecona zanim pracodawca nie będzie miał pewności, iż pracownik posiada warunki lokalowe i technicznej do jej wykonywania.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Przepisy zostały w tym zakresie preredagowane.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Należy zauważyć, iż już obowiązujące regulacje dot. pracy zdalnej stanowią, iż „wykonywanie pracy zdalnej może zostać poleczone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy (art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r.).</p>
--	---	---	---

		<p>pracownik może bezzasadnie powoływać się na brak warunków lokalowych i technicznych nawet, gdy nie jest to zgodne z prawdą (np. tylko przez wzgląd na własną wygodę). Warto rozważyć zatem uchylenie zapisów odnoszących się do oświadczenia pracownika o warunkach lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej, ew. wprowadzenie domniemania, że pracownik kierowany do pracy zdalnej ma warunki lokalowe i techniczne do pracy zdalnej.</p> <p>Warto rozważyć także stworzenie katalogu otwartego dla przyczyn uzasadniających pracę zdalną – taka potrzeba może wynikać z potrzeb stosowania home office i ograniczeń lokalowych pracodawcy.</p> <p>Uwaga do § 3 i 4.</p> <p>Przepisy rodzą pytanie, czy skierowanie pracownika jak i cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w tych przepisach może nastąpić na zasadzie zwykłego polecenia pracowniczego i zostać wydane przez pracodawcę pracownikowi w dowolnej formie tj. także ustnej?</p> <p>Uwaga do § 4.</p> <p>Zwracamy się z prośbą o rozważenie, czy nie zasadne byłoby chociażby jednodniowy okres na uprzedzenie pracownika o odwołaniu wykonywania pracy w formie zdalnej.</p>	<p>W praktyce zatem już teraz, pomimo stanu epidemii, pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną jedynie w przypadku, w którym poweźmie informację, iż posiada on ww. warunki.</p> <p>Ponadto, pracownik powinien mieć prawo wyrażenia subiektywnego poczucia posiadania (lub nie) warunków do wykonywania pracy zdalnej (np. brak osobnego pokoju do wykonywania pracy, małe dzieci uniemożliwiające wykonywanie pracy), które w następstwie umożliwia lub uniemożliwia wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej.</p> <p>Propozycja przyjęcia domniemania że pracownik kierowany do pracy zdalnej ma warunki lokalowe i techniczne do pracy zdalnej, jest nie do przyjęcia.</p> <p>Wyjaśnienie Zamiarem projektodawcy jest aby praca zdalna była elastyczną formą wykonywania pracy, uzależnioną od potrzeb stron. Zatem niewskazane jest ustawowe określanie przyczyn umożliwiających jej wykonywanie.</p> <p>Wyjaśnienie Tak, wydanie polecenia pracy zdalnej, jak również jego cofnięcie – tak jak każde inne polecenie – może zostać wydane w dowolnej formie/postaci.</p> <p>Uwaga uwzględniona Przeredagowano projektowany przepis.</p>
--	--	---	--

		<p>Uwaga do § 5.</p> <p>O ile doprecyzowanie terminu należy ocenić pozytywnie, to termin 5 dni roboczych wydaje się być trudny do zachowania z perspektywy operacyjnej, zwłaszcza u dużych pracodawców. Dodatkowo określenie „dni robocze” może oznaczać co innego u różnych pracodawców i na różnych stanowiskach (np. dla osób pracujących w handlu dni robocze mogą przypadać również w weekend, gdy jednostki HR nie pracują). Rekomendowane jest dokonanie zmiany na „niezwłocznie, nie później, niż w terminie 2 tygodni”. Aby uniknąć wątpliwości dot. postaci elektronicznej vs. przepisy Kodeksu cywilnego o formie elektronicznej, zasadnym jest posługiwanie się pojęciem formy dokumentowej.</p> <p>Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W jaki sposób pracodawca ma wykazać, że nie jest możliwe uwzględnienie wniosku ze względu na organizację pracy? Czy wystarczy złożenie pracownikowi oświadczenia tej treści?</p> <p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p> <p>Uwaga do § 3 - Zastąpienie obecnego brzmienia przez:</p> <p><i>„- jeżeli pracownik uprzednio, w terminie 3 dni od otrzymania polecenia, nie złoży w formie dokumentowej oświadczenia, iż nie posiada warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.”</i></p> <p>Pierwotne brzmienie niweczy naturę polecenia służbowego, faktycznie uzależniając je od woli pracownika. Ponadto wprowadzenie formy dokumentowej stanowi również wyjście naprzeciw obecnej tendencji do posługiwania się mailami i wymianą skanów lub ogólnie komunikacją pracownik-pracodawca za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.</p> <p>Uwaga do § 4 - Dodanie kolejnego zdania w § 4:</p> <p><i>„Cofnięcie polecenia może nastąpić za trzydniowym uprzedzeniem pracownika o zamiarze jego cofnięcia.”</i></p> <p>w celu zapewnienia pewności co do działań pracodawcy; stroną mogą ustalić inne miejsce wykonywania pracy zdalnej, niż miejsce zamieszkania pracownika, stąd</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Na skutek licznych uwag w tym zakresie, termin 5 dni roboczych został w projekcie zastąpiony terminem 7 dni roboczych.</p> <p>Odnośnie formy dokumentowej – patrz odniesienie do uwagi PGNiG S.A, str. 6.</p> <p>Wyjaśnienie Takie rozwiązanie funkcjonuje już w wielu przepisach prawa pracy (np. art. 67⁶ § 6, art. 142¹ § 2, art. 182^{1e} § 2 KP). Zatem zasada postępowania jest analogiczna.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Patrz odniesienie do uwagi Związku Banków Polskich str. 24.</p> <p>Odnośnie formy dokumentowej – patrz odniesienie do uwagi PGNiG S.A, str. 6.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Przereferowano przepis wprowadzając 1 dniowe uprzedzenie.</p>
--	--	---	--

		<p>należy wziąć pod uwagę konieczność powrotu pracownika do biura i odbycie w tym celu dłuższej podróży.</p> <p>Uwaga do § 5</p> <p>Przepis w obecnym brzmieniu otwiera pracownikom możliwość przebywania w domu do ukończenia przez dziecko 4. roku życia, dlatego postulujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ wykreślenie całości zapisów §5, ➤ jeżeli wykreślenie całości zapisów § 5 nie jest możliwe - wykreślenie z § 5 co najmniej zapisu o pracownikach wychowujących dziecko do ukończenia 4 roku życia. ➤ doprecyzowanie, czy oboje rodzice jednocześnie mogą korzystać z tego uprawnienia, czy ograniczone jest ono wyłącznie do jednego z rodziców; ➤ doprecyzowanie, przez jaki okres czasu pracownicy wymienieni w ww. postanowieniu mogą wykonywać pracę zdalną na ww. wniosek (np. przez łącznie przez 1 rok). <p>Polskie Forum HR</p> <p>Uwaga do § 3 Zmiana przepisu dotyczącego obowiązku uprzedniego złożenia oświadczenia przez pracownika przed wydaniem polecenia przez pracodawcę, co w praktyce będzie trudne do zrealizowania. Propozycja zmiany poprzez umożliwienie wydania polecenia <i>jeżeli pracownik nie złoży oświadczenia w postaci pisemnej bądź elektronicznej, iż nie posiada warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.</i></p> <p>Uwaga do § 5 - Zmiana przepisu poprzez wprowadzenie dodatkowej przesłanki odmowy uwzględnienia wniosku pracownika, jeżeli “nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy, rodzaj pracy lub <i>sposób świadczenia pracy (...).</i>”</p> <p>PGNiG S.A</p> <p>Uwaga do § 3 - Propozycja:</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Nie jest zasadne dokonanie postulowanych zmian.</p> <p>Projektowany przepis ma zapewnić pracownikom lepsze godzenie obowiązków zawodowych z rodzicielskimi. Ograniczanie tego uprawnienia w proponowany sposób pozostaje w sprzeczności z celem projektowanej regulacji.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Patrz odniesienie do uwagi Związku Banków Polskich str. 25.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Zaproponowana przesłanka „sposobu świadczenia pracy” jest niejasna. W praktyce trudno byłoby odróżnić zakres znaczeniowy tej przesłanki od projektowanej „organizacji pracy”.</p>
--	--	---	---

		<p>Zmiana brzmienia art. 67¹⁹ § 3 projektu:</p> <p>„§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:</p> <p>1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub</p> <p>2) gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe lub jest znacznie utrudnione lub</p> <p>3) gdy jest to niezbędne ze względu na potrzeby pracodawcy w zakresie organizacji pracy pracowników i charakter wykonywanych zadań,</p> <p>– jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.”</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Możliwość wykonywania pracy zdalnej przez pracownika winna być dopuszczona również ze względu na inne czynniki niż wymienione w § 3 pkt. 1 i pkt 2. Pracodawca powinien móc polecić wykonywanie pracy zdalnej pracowników na przykład w zakresie przygotowania prac koncepcyjnych, projektowych mających charakter kreatywny do których wymagane są warunki umożliwiające skupienie, brak czynników absorbujących uwagę i wpływających na dekoncentrację pracownika, co w warunkach pracy zdalnej może być często lepiej spełnione niż w określonym środowisku pracy. § 3 ogranicza w obecnym kształcie możliwość polecenia pracy zdalnej jedynie do stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nie uwzględniając przyczynek dotyczących charakteru zadań na stanowisku pracy i organizacji pracy przez pracodawcę.</p> <p>Wprowadzenie doprecyzowania w pkt 2 zwiększy zaś możliwości pracodawcy co do wydania pracownikowi polecenia wykonywania pracy zdalnej. Zasadne jest, aby mechanizm pracy zdalnej dawał w drodze wyjątku możliwość skierowania części pracowników na określony czas do pracy zdalnej również w innych przypadkach.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Proponowany pkt 3, tj. przesłanka „potrzeb pracodawcy w zakresie organizacji pracy pracowników i charakteru wykonywanych zadań” jest niedookreślona; w praktyce pracodawcy każdą przyczynę mogliby określać jako ww. potrzebę, prowadząc w ten sposób do obchodzenia przepisów o uzgadnianiu pracy zdalnej z pracownikiem.</p> <p>Zgodnie z intencją projektodawcy podstawą świadczenia pracy zdalnej powinno być uzgodnienie z pracownikiem, zaś polecenie pracy zdalnej wyjątkiem. Dlatego też niewłaściwe jest także rozszerzanie przesłanki w pkt 2 (zgodnie z przedstawioną propozycją)</p> <p>Nie każdy pracownik ma także możliwości do wykonywania pracy w większym skupieniu poza zakładem pracy (np. w domu, z uwagi na domowników). Zatem przedstawione dla wprowadzenia przesłanki określone w pkt 3 jest niewłaściwe.</p>
--	--	--	---

		<p>Szersze uprawnienia dla pracodawcy zapewniłyby większą elastyczność omawianego rozwiązania.</p> <p>Uwaga do § 4 - Propozycja:</p> <p>Zmiana brzmienia art. 67¹⁹ projektu:</p> <p>„§ 4 Pracodawca może w każdym czasie, w formie papierowej albo elektronicznej, cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.”</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Uniknięcie ryzyka złożenia oświadczenia w formie ustnej i braków dowodowych w przypadku niezastosowania się pracownika do polecenia pracodawcy.</p> <p>Uwaga do § 5 - Propozycja:</p> <p>Zmiana brzmienia art. 67¹⁹ § 5 projektu:</p> <p>„§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 14²¹ § 1 pkt 2 i 3 oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia bądź pracownika sprawującego opiekę nad osobą najbliższą, która wymaga stałej opieki, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia wniosku. W przypadku braku możliwości całkowitej pracy zdalnej ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy, pracodawca może uwzględnić wniosek pracownika dotyczący częściowego wykonywania pracy zdalnej.”</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Pierwsza propozycja dotyczy rozszerzenia okoliczności, w których należy uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną, o wniosek pracownika sprawującego opiekę nad osobą najbliższą, która wymaga stałej opieki.</p> <p>Dodatkowo, przepis ten nie precyzuje czy obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika dotyczy całkowitej pracy zdalnej czy częściowej. Czytając łącznie przepisy wydaje się, że wniosek ten dotyczy całkowitego wykonywania pracy zdalnej. Takie wnioski częściej mogą spotykać się z odmową pracodawcy ze względu</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Prawo pracy nie określa formy wydawania poleceń pracownikowi (jak również zmiany polecenia poprzez wydanie innego polecenia), co oznacza, iż może ono zostać wydane w każdej formie. Nie ma uzasadnienia dla wprowadzenia wyjątku dla potrzeb pracy zdalnej. Projektowane przepisy nie wykluczają natomiast wycofania takiego polecenia w postaci papierowej lub elektronicznej).</p> <p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Przepis został preredagowany</p> <p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Przepis nie wyłącza możliwości złożenia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej częściowo, przez uprawnionego pracownika. Taka decyzja należy bowiem do pracownika. Zatem ocena</p>
--	--	---	---

	<p>na organizację pracy lub rodzaj pracy. Natomiast na wielu stanowiskach pracy istnieje możliwość częściowego wykonywania pracy w formie zdalnej, np. na zasadzie, że jeden dzień w tygodniu pracownik świadczy pracę w siedzibie pracodawcy lub określa się, że będzie uczestniczył w spotkaniach bezpośrednich organizowanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca otrzyma wniosek o całkowite świadczenie pracy w formie zdalnej, to będzie zmuszony odmówić uwzględnienia wniosku pracownika ze względu na organizację lub rodzaj pracy.</p> <p>ABSL</p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 67¹⁹</p> <p>§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub 2) gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe, 3) gdy jest to niezbędne ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, w szczególności związane z sytuacją ekonomiczną pracodawcy lub jego sposobem prowadzenia działalności <p>– jeżeli pracownik w terminie 7 dni od doręczenia polecenia nie złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenia, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej nie pozwalają mu na jej wykonywanie.</p> <p>Art. 67(31) § 7 nie stosuje się.</p> <p>Komentarz:</p> <p>Proponujemy rozszerzenie możliwości stosowania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy w każdym przypadku, gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków</p>	<p>pracodawcy możliwości uwzględnienia danego wniosku, będzie zależeć od jego treści oraz od faktu, czy takiej formy wykonywania pracy zdalnej (całkowitej lub częściowej) nie wyklucza organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Patrz odniesienie do uwagi PGNiG S.A, str. 27</p>
--	--	--

		<p>pracy, a także w innych przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami pracodawcy.</p> <p>Ostatnia część § 3 tego artykułu jest niemożliwa do spełnienia w przypadkach nagłych, gdzie praca zdalna na polecenie jest wprowadzana w trybie interwencyjnym. Zobowiązanie obu stron stosunku pracy, aby m.in. w stanach zagrożenia życia lub zdrowia, czy w przypadkach uwarunkowanych sytuacją zdrowotną, zajmowali się składaniem i ewidencjonowaniem oświadczeń. W praktyce warunek ten, stosowany literalnie, jest nie do spełnienia. Skutkiem czego praca zdalna na polecenie będzie stosowana albo z opóźnieniem, co rozmija się z celem regulacji, albo strony stosunku pracy będą zmuszone szukać innych rozwiązań, aby po czasie rektyfikować brak uprzednich oświadczeń, co także mija się z celem regulacji.</p> <p>Dodatkowo, postulujemy, aby w art. 67(31) §6 dodać zdanie:</p> <p><i>W przypadkach wskazanych w Art. 67(19) § 3, zapoznanie pracownika z dokumentacją, o której mowa w zdaniu poprzednim następuje nie później niż do upływu pierwszych 14 dni wykonywania w ciągu roku kalendarzowego pracy zdalnej na polecenie.</i></p> <p>W przypadkach nadzwyczajnych, o których mowa w art. 67(19) §3, spełnienie wymogu stawianego w powołanym przepisie byłoby praktycznie niemożliwe.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Patrz odniesienie do uwagi Krajowej Izby Gospodarczej i Telekomunikacji, str. 5.</p> <p>Uwaga bezzasadna – pracodawcy powinni być przygotowani na tego rodzaju sytuacje, jeżeli chcą wprowadzić możliwość pracy zdalnej – jeżeli nie – będą musieli te procedury opracować na bieżąco. Ponadto należy zauważyć, iż zgodnie z art. 81 § 1 Kodeksu pracy - pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Ogólne przepisy Kp zawierają zatem regulację przewidzianą na wystąpienie sytuacji nagłych (nieprzewidzianych).</p>
--	--	--	--

		<p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>Uwaga do § 5 Uzasadnienie nie zawiera wyjaśnienia co konkretnie może być dla pracodawcy podstawą do odmowy uwzględnienia wniosku pracownika. Problematyczne mogą okazać się np.: brak elektronizacji, brak sprzętu, itp. Wydaje się, że konieczne jest doprecyzowanie przez projektodawców jakie sytuacje będą podstawą do odmowy uwzględnienia wniosku pracownika albo uregulowanie, że pracodawca wnioskiem nie jest związany.</p> <p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p> <p>Tryb wprowadzenia pracy zdalnej</p> <p>Projekt przewiduje kilka trybów wprowadzenia pracy zdalnej. Kryterium ich rozróżnienia jest przy tym znaczenie woli stron stosunku pracy na pracę zdalną. W ramach ta dokonanego podziału można wydębic pracę zdalną ustanawianą:</p> <p>a) za zgodą stron stosunku pracy,</p> <p>b) na polecenie pracodawcy,</p> <p>c) na żądanie pracownika.</p> <p>Ad. a.</p> <p>Wprowadzenie pracy zdalnej za zgodą stron stosunku pracy występuje w dwóch podstawowych wariantach, określanych w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 i 2 K.p. oraz w wariantcie, o którym stanowi art. 67¹⁹ K.p. (okazjonalna paca zdalna).</p> <p>Zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 i 2 K.p. uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić: 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo 2) w trakcie zatrudnienia. Za zbędne należy uznać umieszczenie w analizowanym przepisie zwrotu „wykonywania pracy zdalnej przez pracownika”. Jest to superfluum ustawowe.</p> <p>Za wadę omawianego projektu uznać również uznać możliwość zastąpienia formy pisemnej oświadczenia woli postacią papierową (art. 67¹⁹ § 2 K.p. w zw. z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 K.p.). Obowiązek zachowania formy pisemnej, ze względu na prawne znaczenie przekształcenia pracy typowej w pracę zdalną, nie wydaje się w jakimkolwiek stopniu uciążliwy dla stron, zwłaszcza, że do uzgodnienia pracy zdalnej, przez które dojdzie do przekształcenia treści stosunku pracy nie będzie dochodzić często. Dopuszczenie postaci papierowej nie powoduje ani istotnego</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Takie rozwiązanie funkcjonuje już w wielu przepisach prawa pracy (np. art. 67⁶ § 6, art. 142¹ § 2, art. 182^{1e} § 2 KP). Zatem zasada postępowania jest analogiczna.</p> <p>Uwaga informacyjna</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Taka regulacja powstała na skutek postulatów strony pracodawców, na którą zgodziła się także strona związkowa. Zatem obowiązek stosowania pisemnej formy został uznany za uciążliwy. Ponadto postać papierowa nie wyklucza formy pisemnej.</p>
--	--	---	---

		<p>odformalizowania stosowania przepisów prawa pracy i godzi w gwarancyjną funkcję przepisów prawa przewidujących dla czynności prawnych formę pisemną. Należałoby zatem wykluczyć możliwość stosowania postaci papierowej dla uzgodnienia telepracy w okresie zatrudnienia.</p> <p>O ile praca zdalna wprowadzona w trybie określonym w art. 67¹¹ § 1 K.p. ma w założeniu stanowić rozwiązanie trwałe, o tyle okazjonalna praca zdalna prowadzi do krótkookresowego zmodyfikowania prawa i obowiązków stron stosunku pracy (nie więcej niż przez 12 dni w roku kalendarzowym). Status pracownika świadczącego okazjonalną pracę zdalną w istotnym stopniu odbiega od pozycji prawnej pracownika wykonującego pracę zdalną w jej podstawowej postaci (bez względu na tryb jej ustanowienia). Mając na uwadze to, że okazjonalna praca zdalna może być dla pracodawcy kłopotliwa organizacyjnie i jest dogodna przede wszystkim dla pracownika, należy zaaprobować tą konstrukcję.</p> <p>Ad. b Praca zdalna na polecenie pracodawcy</p> <p>Polecenie pracodawcy wykonywania pracy zdalnej będzie wiążące dla pracownika jeżeli, obok zaistnienia jednej z przesłanek merytorycznych wskazanych w art. 67¹⁹ § 3 pkt 1 i 2 K.p., pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Należy przyjąć, że pracodawca nie jest uprawniony, w świetle art. 22¹ K.p. do żądania złożenia tego oświadczenia przy zawieraniu umowy o pracę, a jedynie wtedy gdy zostaną spełnione warunki wydania polecenia pracy zdalnej określone w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 i 2 K.p. Można postulować określenie terminu, w którym pracownik będzie zobowiązany do złożenia takiego oświadczenia i określenia skutków jego niezłożenia, jako równoznacznych z brakiem możliwości lokalowych i/lub technicznych do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Wiarygodność oświadczenia o posiadaniu przez pracownika warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej wymaga uprzedniego przekazania pracownikowi informacji o wymaganiach technicznych i lokalowych koniecznych do wykonywania pracy zdalnej. Zasadne zatem wydaje się odpowiednie prerogatywowanie art. 68¹⁹ § 3 K.p. (przez ustanowienie takiego obowiązku pracodawcy). Oświadczenie pracownika wydane bez świadomości co do tych wymagań nie byłoby relewantnym prawnie aktem wiedzy, za jaki należy uznać je w świetle art. 68¹⁹ § 3 K.p., ale deklaracją nie znajdującą odzwierciedlenia w rzeczywistości.</p> <p>Należy przy tym zwrócić uwagę na to, że przepisy dotyczące pracy zdalnej wykonywanej na polecenie pracodawcy są niespójne z jej legalną definicją określoną</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Projektowane przepisy nie wprowadzają obowiązku przekazania pracownikowi informacji o wymaganiach technicznych i lokalowych koniecznych do wykonywania pracy zdalnej. Pracownik określa sam posiadanie takich warunków.</p>
--	--	---	--

	<p>w art. 67¹⁸ K.p. Nie można wykluczyć, że oświadczenie pracownika będzie odnosiło się do miejsca, które nie zostanie zaakceptowane przez pracodawcę.</p> <p>Nadzwyczajność okoliczności, o których mowa w art. 67¹⁹ § 3 pkt 1 K.p. należy uznać za wystarczającą podstawę do wydania przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej. Inaczej jest w przypadku gdy merytoryczną podstawą takiego polecenia będzie zdarzenie określone w art. 67¹⁹ § 3 pkt 2 K.p. Zgodnie z normą określoną w tym przepisie pracodawca będzie uprawniony do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej, gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy nie jest czasowo możliwe.</p> <p>Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest nie tylko jedną z zasad prawa pracy (art. 15 K.p.), ale ma również rangę konstytucyjną (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP). Jak się wydaje intencją projektodawcy jest załagodzenie niekorzystnych, ekonomicznych następstw wynikających z realizacji obowiązku określonego w art. 209² § 2 pkt. 2 K.p. Istnieje jednak obawa, że tego rodzaju uprawnienie pracodawcy w praktyce może być nadużywane. Nie sposób wykluczyć, że pracodawcy zamiast podejmować działania zmierzające do eliminacji zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, przez polecenie wydane na podstawie art. 67¹⁹ § 3 pkt 2 K. p. przekształcać będą „klasyczne” stosunki pracy w stosunki pracy zdalnej wbrew woli pracownika. Stąd też należy postulować wykreślenie art. 67 § 3 pkt 2 K.p., względnie wprowadzenie przepisu, na mocy którego zostałby określony maksymalny czas obowiązywania takiego polecenia, przy równoczesnym zobowiązaniu pracodawcy do powiadomienia o wydanym poleceniu właściwego inspektora pracy. Nie ulega wątpliwości, że w świetle zadań Państwowej Inspekcji Pracy, materialne przesłanki polecenia, o którym mowa, powinny skłonić właściwego inspektora pracy do podjęcia czynności kontrolnych.</p> <p>Treść art. 67¹⁹ § 4 K.p. nie przystaje do treści art. 67¹⁹ § 3 pkt 2 K.p. Jeśli praca zdalna wykonywana jest ze względu na niemożność zapewnienia BHP w zakładzie pracy, to cofnięcie takiego polecenia mogłoby powodować, że pracownicy będą wykonywać pracę w warunkach niebezpiecznych dla zdrowia. A zatem cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej, które zostało wydane w oparciu o art. 67¹⁹ § 3 pkt 2 K.p. powinno nastąpić niezwłocznie po ustaniu okoliczności uzasadniających wydanie tego polecenia i może mieć miejsce w każdym czasie, o ile pracodawca nie nakaże pracownikom podjęcia ich obowiązków w sytuacji zagrożenia.</p> <p>Ad. 3. Praca zdalna na wniosek pracownika</p>	<p>Wyjaśnienie Przepis 67¹⁹ § 3 pkt 2 K.p. został preredagowany.</p> <p>W zakresie wycofania polecenia zakłada się, że tak właśnie będzie.</p> <p>Wyjaśnienie</p>
--	---	--

		<p>Art. 67¹⁹ § 5 i § 6 K.p. w brzmieniu ustalonym w projekcie są odpowiednikami art. 67⁶ § 6 i § 7 K.p., i służą osiągnięciu takiego samego celu, to jest ułatwieniu podjęcia pracy pracownikom w szczególnie trudnej sytuacji osobistej. Oznacza to, że równocześnie jest dotknięty taką samą wadą jak obecnie obowiązujące w tym zakresie przepisy K.p.. Polega ona na nieokreśleniu terminu udzielenia pracownikowi odpowiedzi o przyczynie nieuwzględnienia jego wniosku o pracę zdalną. Termin taki powinien zostać określony w projekcie.</p>	<p>W projektowanych przepisach termin jest określony.</p>
	<p>Art. 67²⁰</p> <p>§ 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.</p> <p>§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.</p> <p>§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do § 4 - W tym zapisie został wskazany obowiązek konsultacji regulaminu z przedstawicielami pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. Z przepisu nie wynika jednak, czy chodzi o przedstawiciela pracowników, czy też o radę pracowników? Czy też trzeba zatem konsultować regulamin z obydwojema tymi podmiotami łącznie, jeśli w przedsiębiorstwie występuje rada pracowników ?</p> <p>Uwaga do § 5</p> <p>Projekt nie wyjaśnia, w jakich okolicznościach zawarcie indywidualnego porozumienia z pracownikiem będzie dopuszczalne (tylko w okresie przed zawarciem porozumienia ze stroną społeczną bądź wydaniem regulaminu, czy też pomimo nie zawarcia porozumienia bądź wydania regulaminu). Wydaje się, że wyjaśnienie tej kwestii jest istotne dla praktyki zawierania porozumień w sprawie pracy zdalnej. Należałoby też wyjaśnić, czy w przypadku polecenia pracodawcy określanie zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie w ogóle jest konieczne.</p> <p>Uwaga do § 6</p> <p>Zakres obligatoryjnych elementów porozumienia (podlegającego uzgodnieniom ze związkami zawodowymi) jest bardzo szeroki. O ile określenie w porozumieniu zasad ustalania ekwiwalentu lub ryczałtu dla pracownika wydaje się korespondować z kompetencjami ZZ określonymi w art. 4 Ustawy o związkach zawodowych (ochrona interesów materialnych), to w pozostałym zakresie (określenie grup pracowników podlegających pracy zdalnej, zasad kontroli pracowników i zasad porozumiewania się z nimi, zasad zwrotu kosztów na rzecz pracowników pracujących zdalnie, itp.) wydają się zbyt mocno ingerować w kompetencje władcze pracodawcy i prowadzić</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Projektowany przepis wyraźnie wskazuje, iż chodzi o „przedstawicieli pracowników”. Analogiczne rozwiązanie funkcjonuje obecnie w telepracy, analogiczne jest zatem stosowanie.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Projektowany przepis wyraźnie wskazuje, iż zawarcie indywidualnego porozumienia z pracownikiem jest możliwe, gdy nie zostało zawarte porozumienie (nie ma znaczenia czy jest to przed zawarciem czy też pomimo nie zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi albo wydania regulaminu). Przepis nie wyłącza określenia zasad wykonywania pracy zdalnej także w odniesieniu do wydawania polecenia pracy zdalnej.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Dla zapewnienia ochrony praw i interesów pracowników, istotne jest, aby większość zasad wykonywania pracy zdalnej była konsultowana z reprezentacją pracowników w zakładzie pracy.</p>

<p>pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 i 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.</p> <p>§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.</p> <p>§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2 albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p>	<p>do nieuprawnionego delegowania i współdzielenia kompetencji zarządczych pracodawcy ze Związkami Zawodowymi. Rekomendowane jest zrezygnowanie z projektowanych zapisów w tym zakresie.</p> <p>W odniesieniu do pkt 6 warto zauważyć, że pracodawca przeprowadza kontrolę w zakresie bhp na stanowiskach pracy, za które odpowiada i które mu podlegają w zakładzie pracy. Stanowisko pracy w formie zdalnej nie jest również zamiejscowym stanowiskiem pracy pracodawcy. Zgodnie z proponowanym art. 67²⁰ § 8 za stanowisko pracy pod względem bhp odpowiadać ma pracownik. Przy tak ukształtowanym stanie prawnym nie ma uzasadnienia dla uzgadniania w porozumieniu ze stroną społeczną zasad przeprowadzania kontroli w zakresie bhp z ramienia pracodawcy</p> <p>Uwaga do § 7</p> <p>Zgodnie z proponowanym zapisem do polecenia oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–7. Oznacza to że w porozumieniu lub poleceniu powinny znaleźć się następujące elementy w odniesieniu do indywidualnego pracownika:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2; b) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w 67²⁴ § 4; c) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy; d) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; e) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; f) zasady montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy. <p>Zgodnie z proponowanym zapisem nie ma jasności, czy w porozumieniu z pracownikiem można odwołać się do zapisów Regulaminu pracy zdalnej czy jednak należy traktować porozumienie jako indywidualne warunki zatrudnienia konkretnego pracownika.</p>	<p>Uwaga nieaktualna w odniesieniu do projektowanego brzmienia przepisów.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Zgodnie z projektowanym § 5, określenie zasad o których mowa w § 6, w indywidualnym porozumieniu z pracownikiem jest możliwe, gdy nie zostało zawarte porozumienie ze związkami zawodowymi lub wydany regulamin. Zatem nie jest możliwe odwołanie się w porozumieniu z pracownikiem do Regulaminu pracy zdalnej.</p>
---	---	--

	<p>bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.</p> <p>§ 7. Do polecenia oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–7.</p>	<p>uwzględniając w miarę możliwości ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi zapadłe w toku uzgadniania porozumienia.”</p> <ul style="list-style-type: none"> Zmiana brzmienia art. 67²⁰ § 6 projektu: „§ 6. Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności: <ol style="list-style-type: none"> 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w 67²⁴ § 4; 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy; 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, 8) zasady odpowiedzialności za wypadki przy pracy; 9) zasady odpowiedzialności w zakresie ochrony danych osobowych i tajemnic przedsiębiorstwa 10) tryb przechodzenia z pracy zdalnej na pracę świadczoną w siedzibie pracodawcy.” <p>Uzasadnienie:</p> <p>Ostateczne ustalenie zasad wykonywania pracy zdalnej przy braku porozumienia z organizacjami związkowymi, powinno być uzależnione od możliwości jakimi</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Projektowany § 6 wskazuje jedynie minimalną treść porozumienia lub regulaminu. Oznacza to, iż strony porozumienia (lub pracodawca w przypadku wydania regulaminu) mogą z własnej inicjatywy rozszerzyć ten katalog o kwestie, które uznają za istotne.</p> <p>Niezasadne jest zaś ustawowe rozszerzanie katalogu. Ponadto m.in. kwestie odpowiedzialności za wypadek rozpatrywane są indywidualnie w ramach procedury powypadkowej.</p>
--	---	---	--

	<p>dysponuje w tym zakresie pracodawca. Niemniej jednak wprowadzane powinny być samodzielnie przez pracodawcę.</p> <p>Dodatkowo, propozycja rozszerza katalog kwestii do uregulowania w porozumieniu o inne, które mogą mieć istotne znaczenie w sprawie.</p> <p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>Uwaga do § 5 Przy przepisie stanowiącym o tym, że w przypadku braku regulaminu zasady określa się w porozumieniu istnieje ryzyko zawierania różnych porozumień z różnymi pracownikami. Wydaje się, że konieczne byłoby wskazanie, czy porozumienia zawierane z poszczególnymi pracownikami muszą być tożsame (np.: praca tylko w miejscu zamieszkania, wysokość ekwiwalentu itp.), czy ustawodawca świadomie pozostawia tutaj swobodę kontraktowania z pracownikiem.</p> <p>Należy mieć na uwadze, iż zwrot „pracodawca określa zasady”, kłóci się ze swobodą kontraktowania, zawartą w sformułowaniu „porozumieniu zawartym z pracownikiem”.</p> <p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p> <p>Art.67²⁰ § 1-4 K.p. stanowi niemal dosłowne odzwierciedlenie treści art. 67⁶ § 1-4 K.p. z tą różnicą, że o ile w przepisach dotyczących telepracy ustawodawca stanowi o warunkach jej wykonywania, o tyle w projekcie jest mowa o „zasadach wykonywania pracy zdalnej”. Zasady te są ustalane w porozumieniu zawierającym ze związkami zawodowym albo regulaminie. Obydwa akty mają walor źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 K.p. W projekcie wykorzystano typowy model ustanawiania autonomicznych źródeł prawa pracy w postaci regulaminów (przede wszystkim regulaminu pracy). Wadą, którą obarczony jest projekt, a od której są wolne przepisy dotyczące regulaminu pracy i wynagradzania, jest niewskazanie terminu ich wejścia w życie i sposobu podania ich do wiadomości pracowników. Należy zatem postulować dodanie do art. art.67²⁰ K.p. odpowiedniego przepisu. Wzorem może być art. 104³ § 1 K.p.</p> <p>Art.67²⁰ § 1-4 K.p. dowodzi znaczenia jakie projektodawca przypisuje szeroko rozumianej reprezentacji pracowniczej w procesie określania zasad (warunków) pracy zdalnej, stąd też treść proponowanego art.67²⁰ § 5 K.p. wywołuje zaskoczenie. Pozwala on na określenie zasad wykonywania pracy zdalnej jednostronnie przez</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Każde porozumienie powinno uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku, zatem nie zawsze jest możliwe zawieranie ze wszystkimi pracownikami tożsamych porozumień. Treść porozumienia została pozostawiona woli stron, przy uwzględnieniu zasad ogólnych pracy zdalnej, wynikających z projektowanych przepisów.</p> <p>Uwaga informacyjna</p> <p>Analogiczne rozwiązanie (bez określania terminu wejścia w życie aktu wewnętrznego) obowiązuje obecnie przy telepracy.</p>
--	---	---

		<p>pracodawcę w: 1) poleceniu wykonywania pracy zdalnej, jeśli nie doszło o zawarcia porozumienia albo 2) w porozumieniu zawartym z pracownikiem jeśli nie został wydany regulamin. W konsekwencji tego czytelna i zasadniczo mieszcząca się w paradygmacie ustanawiania autonomicznych źródeł prawa pracy treść art. 67²⁰ § 1-4 K.p. traci taki przymiot. Jak się wydaje przyczyną treści art. 67²⁰ § 5 K.p. jest nagły charakter zaistnienia merytorycznych podstaw wydania polecenia pracy zdalnej. Należy podkreślić, że nagłość zdarzeń wskazanych w art. 67¹⁰ § 3 pkt 1 i 2 K.p. sama w sobie nie wyklucza podjęcia „profilaktycznego” dialogu z reprezentacją pracowników w celu wprowadzenia regulaminów wykonywania pracy zdalnej . Dlatego też zasadne jest skreślenie art. 67¹⁰ § 5 K.p.</p> <p>Mankamentem proponowanego brzmienia art. 67²⁰ K.p. jest nieuwzględnienie sytuacji, w której praca zdalna byłaby wykonywana na wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 K.p. przy równoczesnym założeniu, że nie doszło do zawarcia porozumienia lub wydania regulaminu określającego zasady wykonywania pracy zdalnej. W takiej sytuacji powstawałaby wątpliwość czy zasady te określa jednostronnie pracodawca czy też muszą one zostać ustalone w porozumieniu z pracownikiem. Wątpliwość ta nie powstanie jeśli dojdzie do wydania regulaminu pracy zdalnej, nawet jeśli w określonym czasie pracodawca nie będzie korzystał z tej formy organizacji pracy.</p> <p>Z aprobatą należy odnieść się do sposobu określenia praw i obowiązków stron stosunku pracy, w którym jest wykonywana praca zdalna związanych z szeroko rozumianą organizacją stanowiska pracy, szkolenia oraz pomocy technicznej. Podobnie należy ocenić określenie sposobu pokrywania kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz zasady (art. 67²⁴ K.p.).</p>	<p>Uwag nieuwzględniona Nie ma uzasadnienia dla wykreślenia projektowanego § 5.</p> <p>Wyjaśnienie Zasady pracy zdalnej stosowanej na wniosek uprawnionego podmiotu (o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 K.p.) będą podlegać ogólnym regułom określania zasad pracy zdalnej. Jeśli nie ma zakładowego porozumienia – zasady te będą określone w porozumieniu z pracownikiem.</p>
	<p>Art. 67²¹ . § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:</p> <p>1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do § 1 pkt 2 Ratio legis tego przepisu pozostaje niejasne. Z propozycji przepisu wynika, że chodzi o jedną osobę (organ), który zarówno wykonuje obowiązki pracodawcy, odpowiada za współpracę i jednocześnie przeprowadza kontrolę miejsca pracy. W praktyce będą to często trzy różne osoby (podmioty). Nie ma potrzeby wskazywania osoby albo organu wykonującego obowiązki pracodawcy, gdyż jest to ten sam podmiot, który podpisuje umowę o pracę oraz porozumienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej. Dodatkowo, rodzi się pytanie, czy osobą odpowiedzialną za współpracę z pracownikiem jest bezpośredni przełożony. Należy pamiętać, że pracownik pracujący zdanie pozostaje nadal pracownikiem i jego praca</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Zaproponowana redakcja przepisu ma kluczowe znaczenie dla organizacji związkowych. Należy też zauważyć, iż analogiczny przepis obowiązuje przy telepracy. Zatem zasady stosowania projektowanego przepisu będą takie same.</p>

	<p>pracownika wykonującego pracę zdalną; 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.</p>	<p>cechuje się podporządkowaniem. Pracownik ma przełożonego lub przełożonych – co wynika z przyjętej u pracodawcy struktury organizacyjnej. Natomiast „osób współpracujących” może być wiele i niekoniecznie pracownik musi im być podporządkowany. Jeśli chodzi o „osoby upoważnione do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej”, to czy chodzi o kontrolę wykonywania pracy czy o kontrolę BHP, czy też o oba rodzaje tych kontroli? To wymaga doprecyzowania w przepisie.</p> <p>Uwaga do § 2 Możliwość świadczenia pracy w sposób zdalny rzadko kiedy wiąże się ze zmianą strukturalną czy organizacyjną – zwykle pracownik świadczy pracę w ramach tej samej komórki organizacyjnej i pod kierownictwem tego samego przełożonego. Przedkładanie pracownikowi takich informacji jest w takich przypadkach zbędną formalnością.</p> <p>Jednocześnie, aby uniknąć wątpliwości dotyczącej postaci elektronicznej vs. przepisy Kodeksu cywilnego o formie elektronicznej, zasadnym jest posługiwanie się pojęciem formy dokumentowej. Brak jest w tym miejscu też spójności z art. 29 § 3 kodeksu pracy.</p>	<p>Odniesienie jw.</p> <p>Odniesienie formy dokumentowej – patrz odniesienie do uwagi PGNiG S.A, str. 6.</p>
	<p>Art. 67²² § 1. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin,</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Skoro przepisy tego artykułu obejmują jedynie uregulowania dotyczące przywrócenia/zmiany warunków w zakresie pracy zdalnej wprowadzonej w trakcie zatrudnienia-odwołanie do art. 67(19) §1 pkt 2), to wątpliwość budzi to, czy zmiana warunków pracy zdalnej uzgodnionych przy zawieraniu umowy o pracę (według art. 67 (19) §1 pkt 1) jest możliwa w drodze wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę, w sytuacji gdy mamy do czynienia z odrębnym porozumieniem zawierającym przez strony. Zatem postulujemy, aby uzupełnić regulację o możliwy</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona Przepis został preredagowany. Zaproponowano nowe brzmienie</p>

	<p>od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 2. Jeżeli wniosek pracownika wykonującego pracę zdalną zostanie złożony po upływie terminu określonego w § 1, pracodawca powinien – w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek.</p> <p>§ 3. Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron albo w trybie art. 42 § 1–3.</p>	<p>tryb zmiany przez pracodawcę w zakresie pracy zdalnej uzgodnionej przy zawieraniu umowy np. w drodze wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa powyżej.</p> <p>Proponujemy też dodać zapis (np. §1¹), który umożliwi pracodawcy przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, tj. rezygnacji z pracy zdalnej bez konieczności zawierania porozumienia z pracownikiem bądź dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca powinien mieć możliwość zrezygnowania z pracy zdalnej, jeżeli zajdzie taka potrzeba, bez ryzyka podlegania reżimowi „ustawy o zwolnieniach grupowych”, również po upływie trzech miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej.</p> <p>„§ 1¹ W terminie 3 miesięcy po upływie każdego półrocza kalendarzowego pracodawca może powiadomić pracownika, wykonującego pracę zdalną przez okres dłuży niż trzy miesiące od dnia podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, o zaprzestaniu pracy zdalnej i przywróceniu poprzednich warunków wykonywania pracy. Przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w terminie wskazanym przez pracodawcę, nie krótszym niż 30 dni od dnia otrzymania powiadomienia.”</p> <p>Uwaga do § 1</p> <p>Wniosek o zaprzestanie pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy jest wiążący dla drugiej strony, mimo że ustanowienie pracy zdalnej wymaga uzgodnienia pomiędzy stronami. O ile dopuszczenie rezygnacji z pracy zdalnej w drodze jednostronnego oświadczenia wydaje się być słuszne, o tyle brakuje w projekcie dookreślenia w jakich okolicznościach takie odstępstwo od ogólnej zasady współdziałania stron może być realizowane.</p> <p>Niejasne jest też, co oznacza sformułowanie „wiązący wniosek”. W naszej ocenie wystarczy słowo „wniosek”.</p> <p>W zdaniu drugim warto zastanowić się, czy w razie braku porozumienia stron co do terminu przywrócenia poprzednich warunków, po upływie 30 dni wniosek danej strony o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej należy uznać za wiążący drugą stronę?</p> <p>Uwaga do § 2</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Nie jest zasadne regulowanie okoliczności w jakich strona może wystąpić z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie pracy zdalnej. Ma to być regulacja elastyczna, która pozwoli stronie wycofać się z pracy zdalnej z dowolnych przyczyn leżących po jej stronie. Wyraz „wiązący” jest niezbędny dla podkreślenia, iż druga strona nie może nie zaakceptować takiego wniosku.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Wiążące wycofanie się z pracy zdalnej jest możliwe wyłącznie w przypadku pracy zdalnej</p>
--	---	--	---

	<p>Projekt nie wyjaśnia, co w sytuacji gdy po upływie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdanie pracownik złoży oświadczenie, że nie posiada już warunków technicznych i lokalowych do świadczenia pracy zdalnie (np. z uwagi na sytuację osobistą, rodzinną). Na przykład projekt nie wyjaśnia, że tego rodzaju oświadczenie należy traktować jako złożenie pracodawcy wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnie. Nie wyjaśnia też, czy w takiej sytuacji pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika, czy też może weryfikować złożone przez pracownika oświadczenie.</p> <p>Uwaga do § 3</p> <p>Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron albo w trybie art. 42 § 1–3. W konsekwencji dochodzimy do wniosku, że uzgodnienie pracy zdalnej zmienia warunki zatrudnienia pracownika (czyli otwarta pozostaje kwestia formy „uzgodnienia między stronami” jego archiwizowania), skoro w tym przepisie przywołano tryb wypowiedzenia warunków umowy.</p> <p>Z drugiej strony z uwagi na postanowienia art. 67(19) §1, według których uzgodnienie dotyczące pracy zdalnej (jako formy wykonywania pracy) nie musi stanowić elementu umowy o pracę i wręcz stanowi odrębne postanowienie stron stosunku pracy zawarte w postaci pisemnej lub elektronicznej, jak i z uwagi na cel wypowiedzenia zmieniającego dotyczącego pracy zdalnej, proponujemy:</p> <p>a) ograniczyć wymogi stosowania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę w zakresie wypowiedzenia pracy zdalnej jedynie do zachowania okresu wypowiedzenia i zaproponowania pracownikowi poprzednich warunków pracy, czyli bez konieczności wskazywania przyczyny jak i stosowania formy pisemnej, jako że zmienia się tylko forma jej wykonywania, a bazowe warunki pozostają bez zmian,</p> <p>b) wyłączyć stosowanie postanowień ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w sytuacji zastosowania przez pracodawcę ww. wypowiedzenia dotyczącego pracy zdalnej, ze względu na bezzasadność wypłacania odpraw w takiej sytuacji braku możliwości dalszego stosowania uzgodnień dotyczących pracy zdalnej (jako formy wykonywania pracy).</p> <p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p>	<p>uzgodnionej. Natomiast oświadczenie o braku warunków lokalowych i technicznych dotyczy pracy zdalnej wykonywanej na polecenie pracodawcy.</p> <p>Uwaga bezprzedmiotowa wobec modyfikacji przepisu.</p> <p>Uwaga bezprzedmiotowa wobec modyfikacji przepisu.</p>
--	---	---

		<p>Postulujemy następującą modyfikację brzmienia przepisu:</p> <p><i>„W terminie 1 miesiąca od dnia podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.”</i></p> <p>Proponowaną modyfikację uzasadniamy okolicznością, iż w wyniku stanu epidemii znaczna część społeczeństwa zdaje sobie sprawę, jak wygląda praca zdalna w praktyce i może racjonalnie ocenić zasadność jej wykonywania w terminie zdecydowanie krótszym, niż 3 miesiące – 1 miesiąc powinien być w tym celu wystarczający.</p> <p>PGNiG S.A</p> <p>Uwaga do § 1</p> <p>Propozycja:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zmiana brzmienia art. 67²² § 1 projektu: <p><i>„Art. 67²² . § 1. W terminie 3 1 miesiąca od dnia podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.”</i></p> <p>Dodanie § 4 w brzmieniu:</p> <p><i>„§ 4 Przepisy § 1-§ 3 nie mają zastosowania w przypadku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, gdy pracodawca i pracownik uzgodnili, że praca będzie wykonywana przez pracownika zdalnie przez określony czas, nie dłuższy niż 3 miesiące. Strony mogą przedłużyć wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej na kolejne okresy nie dłuższe niż 3 miesiące.”</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Skrócenie okresu wypowiedzenia pracy zdalnej dla każdej ze stron ma decydujące znaczenie dla zachowania elastyczności w podejściu do organizacji pracy i zapewnienia płynnego reagowania na pojawiające się potrzeby, zmiany i</p>	<p>Zgodnie z większością uwag zgłaszanych do tego przepisu postulowane było co do zasady wydłużenie czasu umożliwiającego wiążące wycofanie się z pracy zdalnej.</p> <p>Uwagi bezprzedmiotowe wobec modyfikacji przepisu.</p> <p>Zgodnie z większością uwag zgłaszanych do tego przepisu postulowane było co do zasady wydłużenie czasu umożliwiającego wiążące wycofanie się z pracy zdalnej</p>
--	--	--	--

		<p>konieczność dostosowania do zmieniających się okoliczności ,co ma istotny wpływ na zapewnienie ciągłości procesów w przedsiębiorstwie.</p> <p>Celem drugiej propozycji zmiany jest zaś uregulowanie wykonywania pracy zdalnej przez z góry oznaczony czas, która nie podlegałaby ograniczeniom w zakresie zakończenia wykonywania pracy zdalnej przez pracownika. Po upływie oznaczonego czasu wykonywania pracy zdalnej, pracownik „automatycznie” zaprzestawałby pracy w trybie zdalnym (chyba, że strony uzgodniłyby przedłużenie wykonywania pracy zdalnej). Propozycja odpowiada ewentualnym potrzebom czasowego wykonywania pracy zdalnej przez pracowników i może być wykorzystana zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.</p> <p>ABSL</p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 67²²</p> <p>§1. Jeżeli z porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową lub odpowiednio z regulaminu, porozumienia z danym pracownikiem nie wynika nic innego, w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§2. Postanowienia §1 nie dotyczą wykonywania pracy w okolicznościach wskazanych w art. 67(19) §3.</p> <p>§3. Jeżeli wniosek pracownika wykonującego pracę zdalną zostanie złożony po upływie terminu określonego w §1, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na zasadach ogólnych, przy czym pracodawca powinien - w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek.</p> <p>Komentarz:</p> <p>Dot. §1 i 3:</p> <p>Jak pokazują doświadczenia ostatniego roku, praca zdalna stała się elementem codzienności dzisiejszego rynku pracy. Z punktu widzenia przedsiębiorców, decyzje</p>	<p>Uwaga bezprzedmiotowa wobec modyfikacji przepisu.</p>
--	--	--	---

		<p>względem pracy zdalnej wywierają silny wpływ na kwestie biznesowe, takie jak koszty działalności, czy wielkość powierzchni biurowej. Konieczne jest zatem elastyczne podejście nie tylko w aspekcie możliwości wprowadzenia pracy zdalnej, ale także warunków zaprzestania jej stosowania</p> <p>Dot. § 2:</p> <p>Zaczerpnięty z obecnie obowiązujących przepisów o telepracy, tryb wnioskowego zaprzestania wykonywania pracy zdalnej nie powinien mieć zastosowania w przypadku, gdy praca zdalna jest wykonywana na podstawie polecenia pracodawcy. Wówczas bowiem, nie powinno być możliwości aby pracownik mógł wiążąco wnieść o zaprzestanie takiej pracy.</p> <p>Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji</p> <p>W ocenie składającego uwagi koniecznym jest przyznanie pracodawcy uprawnienia do czasowego odwołania pracownika z pracy zdalnej w przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności po stronie pracodawcy. Dlatego też rekomendujemy dodanie w art. 67(22) par. 4 o brzmieniu: „W razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy, pracodawca może wezwać pracownika świadczącego pracę zdalną do świadczenia pracy w zakładzie pracy”.</p> <p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>Uwaga do § 2 Przepis stanowi tak naprawdę pozostawienie swobody decyzyjnej jedynie dla pracownika w składaniu wniosku.</p> <p>Przepis zarazem nie przewiduje jakie są skutki gdy pracodawca „spóźni się” ze złożeniem wniosku.</p> <p>Nie doprecyzowano co oznacza zwrot „w miarę możliwości” – kto ma to oceniać, o jakie możliwości chodzi?</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Czasowe odwołanie pracownika z pracy zdalnej może mieć miejsce wyłącznie w przypadku pracy zdalnej wykonywanej na polecenie pracodawcy, nie zaś na mocy uzgodnienia stron. Ponadto, podobnie jak w przypadku pracy stacjonarnej pracodawca będzie miał prawo wydać polecenie udania się w inne miejsce celem wykonania określonego zadania służbowego (np. uczestniczenia w konferencji), tak w przypadku pracy zdalnej pracodawca będzie miała prawo wezwać pracownika do siedziby w określonym celu.</p> <p>Uwaga bezprzedmiotowa wobec modyfikacji przepisu.</p>
--	--	---	---

		<p>W opinii ULC przepis należy przeredagować, aby decyzja pracodawcy była wiążąca – bez możliwości pozostawienia swobody.</p> <p>Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” PGE Obrót S.A. Oddział z siedzibą w Lublinie</p> <p>Przesyłamy prośbę o wprowadzenie do „Rozdział IIc Praca zdalna” w/w projektu następujących lub równoważnych korekt pro pracowniczych:</p> <p>Art. 67²². § 1. w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w tej formie, każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 2. Jeżeli wniosek pracownika wykonującego pracę zdalną zostanie złożony po upływie terminu określonego w § 1, pracodawca powinien – w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek.</p> <p>§ 3. 2. Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron albo w trybie art. 42 § 1–3.</p> <p>§ 3. Porozumienie stron dotyczące świadczenia pracy zdalnej lub zaprzestania wykonywania pracy zdalnej zawiera się na piśmie. Porozumienie dotyczące świadczenia pracy zdalnej lub zaprzestania wykonywania pracy zdalnej nie będzie wprowadzać zmian warunków pracy i warunków płacy innych niż zmiany związane z rozpoczęciem świadczenia pracy w trybie pracy zdalnej, w szczególności nie będzie zmieniać okresu, na jaki została zawarta umowa, ani stanowiska, na którym Pracownik jest zatrudniony.</p>	<p>Uwaga uwzględniona Modyfikacja przepisu</p>
	<p>Art. 67²³ Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 i 2, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Przepis mówi, że odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 i 2, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Tak sformułowany przepis nie odpowiada na pytanie, co w przypadku, gdy cała organizacja przechodzi na pracę zdalną i nie ma możliwości zaoferowania pracy w biurze. Powinna być możliwość zakończenia współpracy z przyczyn niedotyczących pracownika.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Ten przepis reguluje sytuacje typowe. Natomiast w sytuacjach szczególnych, zastosowanie znajdują przepisy szczególne (tj. ustawa z dnia 13 marca o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Podobne rozwiązanie obowiązuje przy telepracy. Pracodawca powinien podejmować decyzje organizacyjne z uwzględnieniem przepisów</p>

	<p>wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.</p>	<p>Co jednak dzieje się w sytuacji, gdy pracodawca w związku z podjęciem pracy zdalnej przez pracownika zdecyduje się faktycznie zlikwidować dotychczasowe stacjonarne miejsce pracy pracownika, a pracownik złoży oświadczenie o woli powrotu do pracy stacjonarnej mimo posiadania warunków lokalowych i technicznych w miejscu zamieszkania do wykonywania pracy zdalnej? W takim przypadku powrót pracownika do pracy stacjonarnej może okazać się niemożliwy, a pracodawca bez własnej winy nie będzie mógł zakończyć stosunku pracy z pracownikiem.</p> <p>Proponuje się zatem nową redakcją projektowanego przepisu:</p> <p><i>„Art. 67²³. Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67(19) § 1 pkt 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67(22) § 1 i 2, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. Jeżeli powrót pracownika do pracy w dotychczasowym miejscu pracy nie jest już możliwy z przyczyn organizacyjnych lub technicznych, a warunki lokalowe i techniczne w miejscu zamieszkania pracownika nie zmieniły się w sposób uniemożliwiający mu dalsze wykonywanie pracy zdalnej, pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.”</i></p> <p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p> <p>Postulujemy uzupełnienie przepisu w następujący sposób:</p> <p><i>„Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 i 2, nie mogą stanowić wyłącznej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.”</i></p> <p>W pewnych sytuacjach taka odmowa może stanowić istotny element potrzeby wypowiedzenia umowy o pracę, więc w naszej opinii konieczne jest umożliwienie uwzględnienia go w przyczynach wypowiedzenia, obok dodatkowych czynników.</p> <p>ABSL</p>	<p>powszechnie obowiązujących (np. z odpowiednim wyprzedzeniem podejmować dostępne działania dot. treści wiążących go stosunków pracy).</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Postulowana zmiana nie jest zasadna.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p>
--	--	---	--

		<p>Propozycja:</p> <p>usunięcie przepisu, ewentualnie:</p> <p>Odmowa wyrażenia zgody <u>przez</u> pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 i 2, nie mogą stanowić wyłącznej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.</p> <p>Komentarz:</p> <p>Proponujemy usunąć art. 67²³ z Projektu. Postanowienie znacznie ogranicza możliwość kształtowania zespołu w z góry przyjęty sposób, zgodny ze strategią biznesową danego przedsiębiorstwa. Przepis ten jest wzorowany wprost na dotychczasowej regulacji dotyczącej telepracy, tymczasem nie przystaje on do obecnych nowych realiów prowadzenia działalności gospodarczej.</p>	<p>Postulowana zmiana nie jest zasadna.</p>
	<p>Art. 67²⁴ . § 1. Pracodawca jest obowiązany:</p> <p>1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;</p> <p>2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych, a</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>W przepisie określono kwestie kosztów ponoszonych przez pracowników i zasady ich rekompensaty. W naszej ocenie przepisy wymagają doprecyzowania.</p> <p>Zaproponowane zapisy są nadmiarowe, ponieważ w przepisie powinno znaleźć się odniesienie do konsumpcji energii przez określone „stanowisko pracy w związku z wykonywaną pracą zdalną”. Nie ma też jasności co do definicji „łącza telekomunikacyjnego” - trudno oszacować czy udostępnienie pracownikowi przykładowo smartfona z dostępem do internetu jest wystarczające z punktu widzenia tej definicji i uzasadnia brak rekompensaty kosztów internetu (nawet jeżeli pracownik korzysta z prywatnego łącza).</p> <p>Dodatkowo zapisy odnoszące się do „normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączy telekomunikacyjnych” nie są jasne. Przede wszystkim nie określono, gdzie takich norm szukać (czy będzie to uregulowane odrębnie). Wątpliwości budzą również normy odnoszące się do zużycia pozostałych kosztów – czy mamy przez to rozumieć, że trzeba przy szacowaniu brać pod uwagę koszty amortyzacji np. biurka.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Brak konieczności postulowanego doprecyzowywania.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Przepis został preredagowany</p>

<p>także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5;</p> <p>3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 2. Pracodawca może w porozumieniu zawartym z pracownikiem wykonującym pracę zdalną określić zasady wykorzystywania przez tego pracownika materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę,</p>	<p>Brak precyzyjności w tych zapisach powoduje niebezpieczeństwo nadmierowej interpretacji i stawia pracodawców w niekorzystnej pozycji w sytuacji negocjacji warunków porozumienia z organizacją związkową.</p> <p>Nie ma również jasności, co należy rozumieć pod pojęciem „materiałów”.</p> <p>Przepis nie wyjaśnia, czy ekwiwalent / ryczałt może być określony w takiej samej wysokości dla zdefiniowanej grupy pracowników, czy wymagane jest podejście indywidualne per pracownik.</p> <p>Uwaga do § 1 pkt 1 i 2</p> <p>Z uwagi na postanowienia art. 67(31) §7 proponuje się w art. 67(24) §1 wprost wskazać, iż obowiązek dostarczenia materiałów i narzędzi pracy jak i kosztów, o których mowa w pkt 1 i 2 nie obejmuje obowiązku zwrotu kosztów, czy też dostarczenia przez pracodawcę wyposażenia związanego z urządzeniem stanowiska pracy pracownika, wobec pracy wykonywanej zdalnie np.: krzesła, biurka.</p> <p>Uwaga do § 1 pkt 2</p> <p>Obowiązek zwrotu kosztów obciąża pracodawcę, jeżeli został określony w porozumieniu lub regulaminie, poleceniu bądź indywidualnym porozumieniu. Brzmienie przepisu może prowadzić do wykładni, że jeżeli strony nie ustalą w porozumieniu lub regulaminie albo indywidualnym porozumieniu zasad ponoszenia kosztów pracy zdalnej – pracodawca nie będzie zobowiązany do ponoszenia żadnych kosztów. Określenie „inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej” jest nieprecyzyjne i będzie przedmiotem kontrowersji wykładniczej. Wydaje się oczywiste, że zwrot kosztów powinien obejmować koszty związane ze zużyciem energii czy korzystaniem z łączu internetowych. Może się pojawić pytanie, czy obejmie np. rachunki za wodę (korzystanie z toalety, kuchni) albo wywóz odpadów. Taką zresztą interpretację przedstawiają obecnie przedstawiciele organizacji związkowych. Lepszym rozwiązaniem byłoby doprecyzować, że poza kosztami związanymi ze zużyciem energii czy korzystaniem z łączu internetowych, pracodawca może zaproponować pracownikowi ryczałt na pokrycie wszelkich innych kosztów poniesionych przez pracownika.</p> <p>Zapis jest także nieprecyzyjny w takim kontekście, że nie wiadomo, czy zwrot kosztów ma obejmować wszystkie koszty czy tylko niewymienione w pkt 2. Jeżeli</p>	<p>Takie kwestie powinny być przesądzone w aktach wewnętrznych pracodawcy, nie zaś w ustawie.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Ze względu na różne rodzaje prac, które mogłyby być wykonywane w formie pracy zdalnej takie regulacje mogłyby być niekorzystne dla pracowników – dlatego też te kwestie powinny być ustalone pomiędzy stronami.</p> <p>Przepis został preredagowany</p>
---	---	--

<p>spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.</p> <p>§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p> <p>§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczału, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.</p> <p>§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz</p>	<p>dotyczy on wszystkich kosztów, to czy brak zapisu o zwrocie kosztów energii i łączu telekomunikacyjnych w porozumieniu, regulaminie, poleceniu wyłącza konieczność ich pokrywania przez pracodawcę?</p> <p>Proponuje się zatem nową redakcją projektowanego przepisu:</p> <p>„Art. 67²⁴. § 1. Pracodawca jest obowiązany:</p> <p>1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;</p> <p>2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączu telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5;</p> <p>3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 2. Pracodawca może w porozumieniu zawartym z pracownikiem wykonującym pracę zdalną określić zasady wykorzystywania przez tego pracownika materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.</p> <p>§ 2¹. Pracodawca może w porozumieniu zawartym z pracownikiem wykonującym pracę zdalną określić także ryczałt na pokrycie wszelkich innych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.”</p> <p>Uwaga do § 4</p> <p>Czy ryczałt o którym mowa w tym przepisie ma być pomniejszany za każdy dzień nieobecności pracownika w pracy, odnosząc się jedynie do dni kiedy praca świadczona była zdalnie? Czy w przypadku jego niepomniejszenia za okres nieobecności pracownika będzie ona stanowił przychód pracownika w takim okresie? Proponujemy dla jasności uzupełnić ten przepis o powyższe.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Kwestie do doprecyzowania w przepisach wewnątrzzakładowych.</p>
--	---	--

	<p>koszty dostępu do łączy telekomunikacyjnych.</p>	<p>Polskie Forum HR</p> <p>Uwaga do § 1 pkt.1 - Zmiana przepisu poprzez zamianę słowa <i>dostarczyć</i> na <i>zapewnić</i> - określenie <i>dostarczyć</i> jest zbyt wąskie w tym zakresie, może wskazywać na obowiązek fizycznego dostarczenia materiałów i narzędzi przez pracodawcę, które mogą być również w inny sposób zapewnione przez pracodawcę.</p> <p>Uwaga do § 1 pkt. 2 - Zmiana przepisu poprzez zamianę słowa <i>łączy</i> na <i>usług telekomunikacyjnych</i>.</p> <p>Uwaga do § 4 - Zmiana przepisu poprzez określenie wysokości ryczałtu "którego wysokość odpowiada zwykłym, przeciętnym kosztom ponoszonym w związku z pracą zdalną".</p> <p>PGNiG S.A</p> <p>Propozycja:</p> <p>Zmiana brzmienia art. 67²⁴ projektu:</p> <p>Art. 67²⁴ . § 1. Pracodawca jest obowiązany:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dostarczyć zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej; 2) pokryć koszty związane ze instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty zużyciem energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5; 3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. <p>§ 2. Pracodawca może w porozumieniu zawartym z pracownikiem wykonującym pracę zdalną określić zasady wykorzystywania przez tego pracownika materiałów i</p>	<p>Uwaga uwzględniona w zakresie zastąpienia wyrazu „dostarczyć” na „zapewnić”. Odnośnie pozostałych – brak zasadności takich zmian.</p> <p>Uwagi nieuwzględnione - legislacyjne</p>
--	---	--	--

	<p>narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.</p> <p>§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny lub ryczałt w wysokości określonej w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p> <p>§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu. którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. Wysokość ryczałtu określi minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia ryczałtu w wysokości odpowiadającej przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracodawcę w związku z pracą zdalną.</p> <p>§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączy telekomunikacyjnych.</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Celem powyższych zmian jest doprecyzowanie, a także uelastycznienie kwestii i wzajemnych relacji pomiędzy ekwiwalentem oraz ryczałtem.</p> <p>Porozumienie, regulamin lub ustalenia stron stosunku pracy mogą dookreślać sposób zapewnienia przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Nie zawsze dostarczenie może być korzystnym dla stron rozwiązaniem.</p> <p>Wydaje się również, że uzasadnione jest wskazanie, że wysokość ryczałtu (bądź sposób jego kalkulacji) zostanie określona w drodze rozporządzenia. Za takim podejściem może przemawiać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) uniknięcie ryzyka zaniżania tej kwoty przez pracodawców, 2) usunięcie wszelkich wątpliwości natury podatkowej, ujednolicenie metodologii kalkulacji u wszystkich pracodawców. 	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Nie jest możliwe wydanie rozporządzenia – w świetle możliwej różnorodności rodzajów prac mogących być przedmiotem pracy zdalnej.</p>
--	--	--

		<p>Propozycja:</p> <p>Zmiana brzmienia art. 67²⁴ § 4 projektu:</p> <p>„§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. Wysokość ryczałtu określi minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia ryczałtu w wysokości odpowiadającej przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracodawcę w związku z pracą zdalną.”</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Wydaje się, że uzasadnione jest wskazanie, że wysokość ryczałtu (bądź sposób jego kalkulacji) zostanie określona w drodze rozporządzenia. Za takim podejściem może przemawiać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) uniknięcie ryzyka zaniżania tej kwoty przez pracodawców, 2) usunięcie wszelkich wątpliwości natury podatkowej, ujednoczenie metodologii kalkulacji u wszystkich pracodawców. <p>ABSL</p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 67²⁴</p> <p>§ 1. Pracodawca jest obowiązany:</p> <p>(...)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; 3) pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, w tym koszty energii elektrycznej, oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych oraz inne koszty, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5; 	<p>Uwaga uwzględniona w zakresie odrębnego pkt dot. kosztów fakultatywnych.</p> <p>W pozostałym zakresie – brzmienie projektowanego przepisu wskazuje, iż są to koszty niezbędne oraz bezpośrednio związane z pracą zdalną. Fakultatywny zakres zwrotu kosztów powinien być określony w akcie wewnętrznym pracodawcy, nie zaś w ustawie.</p>
--	--	---	---

		<p>(...)”</p> <p>Komentarz:</p> <p>Rozwiązanie przedstawione w projekcie budzi liczne uzasadnione wątpliwości. Po pierwsze, nie jest jasne, jaki jest zakres fakultatywnego zwrotu kosztów. Proponujemy, aby koszty, które pracodawca ma obowiązek zwrócić wskazać w odrębnym punkcie niż koszty fakultatywne.</p> <p>Po drugie, przepis Projektu jest skonstruowany w ten sposób, że wzbudza wątpliwości to, czy zapisy te obejmują całkowity koszt energii i dostępu do Internetu, czy też koszt bezpośrednio związany z wykonywaniem pracy zdalnej. Proponujemy zmianę redakcyjną, która w jednoznaczny sposób określa, że zwrotowi podlegają wyłącznie koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej.</p> <p>Ponadto, proponujemy, aby do kosztów fakultatywnych zaliczyć wszelkie koszty inne niż koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Tym samym, inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, w tym energii elektrycznej, niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych byłyby zwracane na podstawie decyzji podejmowanych na poziomie przedsiębiorstw, z uwzględnieniem rynkowych uwarunkowań i specyfiki danego zakładu pracy i branży.</p> <p>Dostosowanie zasad zwrotu kosztów do uwarunkowań rynkowych i sposobu stosowania pracy w formie zdalnej jest o tyle istotne, że przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przyznają pracownikowi możliwość rozliczenia kosztów uzyskania przychodu związanych z dojazdem do pracy w formie zryczałtowanej.</p> <p>Nowelizacja z 2019 roku znacząco tą kwotę podwyższyła do podstawowego poziomu 250 PLN. Ta konstrukcja podatkowa ma rekompensować pracownikowi poprzez obniżenie podstawy opodatkowania wydatki związane z dojazdem do miejsca pracy. W sytuacji kiedy występuje praca zdalna w domu koszty uzyskania przychodu powinny automatycznie rekompensować zwiększone wydatki pracownika na energię elektryczną i inne media. Nie widać uzasadnienia aby pracodawcy ponosili dodatkowe koszty z tego tytułu.</p> <p>Pracownik pozostający w domu będzie nadal korzystał z podatkowych kosztów uzyskania przychodu a jednocześnie otrzymywał dodatkowo ekwiwalent. Wszystkie</p>	
--	--	--	--

		<p>dotychczas przedstawione ekspertyzy w tym zakresie potwierdzają, że koszt wykupienia podstawowego biletu miesięcznego na komunikację miejską jest o wiele wyższy niż zwiększone minimalnie zużycie energii elektrycznej, wody w domu.</p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 67²⁴</p> <p><u>§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 oraz ale wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.</u></p> <p><u>§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu lub ale ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączny telekomunikacyjnych.</u></p> <p>Komentarz:</p> <p>Możliwa jest sytuacja gdy pracownik będzie korzystał np. zarówno z ekwiwalentu za wykorzystanie sprzętu niezapewnionego przez pracodawcę (np. laptopa) jak i ryczałtu za koszty (internet). Dla uniknięcia wątpliwości proponujemy posługiwanie się alternatywą łączną „lub”. Ponadto, proponowane brzmienie jest zgodne z art. 67²⁰ § 6 pkt 3.</p> <p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>Zgodnie z art. 67¹⁹ § 5 pracodawca nie może odmówić pracy zdalnej określonym osobom. W jaki sposób ma być rozwiązany problem braku porozumienia co do np.: spraw ekwiwalentu za prywatny sprzęt jeżeli pracodawca odmówić uwzględnienia wniosku nie może, ale nie jest w stanie porozumieć się odnośnie do kwot?</p> <p>W opinii ULC kwestie związane z ekwiwalentem pieniężnym, nie powinny być obligatoryjne a jedynie fakultatywne, dlatego też proponuje się aby wprowadzone</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Legislacyjna – niezasadna</p> <p>Wyjaśnienie Wypłata ekwiwalentu nie jest obligatoryjna. Pracodawca co do zasady jest obowiązany zapewnić pracownikowi sprzęt oraz pokryć koszty związane z pracą zdalną. Kwestia zasad ustalania ekwiwalentu jest już - zgodnie z projektowanymi przepisami – przewidziana do regulacji aktów wewnętrznych pracodawcy.</p>
--	--	---	--

	<p>rozwiązania zostały uregulowane w porozumieniu lub w regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ ustawy - Kodeks pracy.</p> <p>Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce</p> <p>W ocenie ZPF, wątpliwości budzi kwestia zwrotu kosztów energii elektrycznej oraz kosztów dostępu do łączy telekomunikacyjnych. Analizując projektowany przepis art. 67²⁴§ 1 pkt. 2, koszty takie przysługują pracownikowi, jeśli ich zwrot został określony w regulaminie pracy zdalnej (lub analogicznie: w porozumieniu ze związkami, w porozumieniu z pracownikiem).</p> <p>Zdaje się, że – a contrario – jeżeli pracodawca nie wskaże w ww. dokumencie, że koszty takie będzie wracał, pracownikowi nie przysługują w/w roszczenia. Podkreślić jednakże należy, że samo istnienie dokumentów takich jak regulamin lub porozumienie, zależy od woli konkretnego pracodawcy.</p> <p>Zwracamy tym samym uwagę, że pomimo iż praca zdalna co do zasady wymaga oczywiście zgody pracownika, który zgadzając się na taką formę zatrudnienia, akceptowałby również ustalenia pracodawcy w zakresie zwrotu kosztów – to jednakże w praktyce sytuacja może być nieco bardziej skomplikowana.</p> <p>Jednocześnie projektowany art. 67²⁰ § 6 ust. 2 wskazuje, że w regulaminie pracy zdalnej określa się zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w ww. art. 67²⁴ § 1. Ponadto, w uzasadnieniu do projektu ustawy nie wskazano w jakikolwiek sposób, że takie koszty mogłyby nie zostać ustalone, co może jednak sugerować również taką interpretację, że takie koszty jednak winny w każdej sytuacji zostać przyznane.</p> <p>Tym samym, z uwagi na nierzadko istotne konsekwencje finansowe dla pracodawców, w naszej ocenie przepis winien zostać doprecyzowany poprzez jednoznaczne ustalenie, że regulamin pracy zdalnej (porozumienie) może określać, że takie koszty mogą również nie zostać przyznane. Ma to w naszej ocenie konsekwencje także korzystne dla pracowników, bowiem w pierwszej kolejności pozwala na usunięcie niejednoznaczności,</p> <p>Powyższe winno być również w interesie pracownika zainteresowanego pracą zdalną, co do którego pracodawca może uznać, że obowiązek dodatkowego zwrotu kosztów energii czy dostępu do Internetu może uzasadniać odmowę zgody na pracę zdalną.</p> <p>Projekt ustawy zakłada, że brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 2, a także zaprzestanie</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Obowiązek pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych został wprost przewidziany w projektowanych przepisach (nie jest przedmiotem ustaleń stron).</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Regulacja ochronna dla pracownika</p>
--	---	---

		<p>wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²³ § 1-3, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.</p> <p>W ocenie ZPF, projektowaną regulację należałoby uelastyczyć poprzez rezygnację z przytoczonego rozwiązania.</p>	
	<p>Art. 67²⁵ Dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, z późn. zm.</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Zgodnie z zasadą literalnej wykładni przepisów prawa podatkowego, ujęta w art. 67²⁵ kwalifikacja wskazująca na brak powstania przychodu w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (ustawa PIT), obejmuje/odnosi się wyłącznie do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dostarczonych przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁴ §1 ust. 1 projektu) oraz 2) pokrycia kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika (art. 67²⁴ §1 ust. 2 projektu). <p>Należy zwrócić uwagę, że norma ta nie obejmuje ekwiwalentów za wykorzystywanie niezapewnionych przez pracodawcę materiałów i narzędzi (art. 67²⁴ §2 i 3 projektu), a tym bardziej ryczałtu (art. 67²⁴ §4 projektu), pomimo, że ryczałt ten może zastąpić obowiązek pokrycia kosztów wskazany właśnie w art. 67²⁴ §1 ust. 2 projektu. Zasadne jest wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych zawłaszczając, że takie wskazanie zawarte jest w ostatnim zdaniu pkt III.8 Uzasadnienia.</p> <p>Norma wyrażona w art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy PIT odnosi się wyłącznie do zwolnienia z opodatkowania ekwiwalentu pieniężnego za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność, a tym samym nie będzie miała zastosowania do ryczałtu, o którym mowa art. 67²⁴ §4 projektu.</p> <p>Dlatego konieczne jest wskazanie wprost w art. 67²⁵ k.p., że obejmuje on też ryczałt, na przykład poprzez nową redakcję analizowanego przepisu, bądź zmodyfikowanie zapisu art. 21 ust. 1 pkt. 13 ustawy PIT w sposób:</p> <p>Proponuje się nową redakcję projektowanego przepisu:</p> <p><i>„Art. 67²⁵. Dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z</i></p>	<p>Uwaga uwzględniona Przepis przeredagowany</p>

		<p>wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, jak również wypłata ekwiwalentu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, bądź ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, z późn. zm.).”</p> <p>Ewentualnie proponuje się nową redakcję przepisu art. 21 ust. 1 pkt. 13 ustawy PIT</p> <p>„Art. 21 ust. 1. Wolne od podatku dochodowego są: (...)</p> <p>13) ekwiwalenty pieniężne za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność oraz ryczałt, o którym mowa w art. 67²⁴ §4 Kodeksu pracy; (...).”</p> <p>Nawet tak ujęty przepis nie rozstrzyga jednak kwestii objęcia tych wypłat składami ZUS. A sprawa wymaga rozstrzygnięcia w projekcie ustawy.</p> <p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p> <p>Postulujemy umieszczenie przepisu dotyczącego zwolnienia z opodatkowania świadczeń na rzecz pracowników związanych z wykonywaniem pracy zdalnej we właściwej ustawie podatkowej, tj. w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych. Ponadto wnosimy o wskazanie wprost, że zwolnieniem objęty jest w szczególności ekwiwalent i ryczałt wypłacany pracownikom.</p>	<p>Kwestia ta wynika z <i>rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe</i>. Zgodnie bowiem z § 2 ust. 1 pkt 9 ww. rozporządzenia - nie stanowią podstawy wymiaru składek ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, będące własnością pracownika. Zatem co do zasady pracodawca (jak również zleceniodawca) będący płatnikiem składek nie odprowadza składek pod warunkiem, że narzędzia, materiały lub sprzęt są faktycznie własnością pracownika/zleceniobiorcy oraz rzeczywiście zostały one wykorzystywane do pracy na rzecz pracodawcy.</p> <p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Patrz powyżej.</p> <p>W pozostałym zakresie – nieuwzględniona. Według MF aby kwestia skutków podatkowych nie budziła w przyszłości wątpliwości interpretacyjnych, celowe jest wyraźne uregulowanie tej kwestii w projektowanych przepisach KP.</p>
--	--	--	--

		<p>Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji</p> <p>Wnosimy o zmianę projektowanego art. 67 (25) k.p. poprzez:</p> <p>a) usunięcie tej części zapisu, z której wynika, że dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej nie stanowi przychodu pracownika. W naszej ocenie tego rodzaju świadczenia z założenia nie stanowią przychodu pracownika, gdyż są spełniane w interesie pracodawcy, a nie pracownika. Wyłączenie to jest zatem zbyt szerokie, a jego pozostawienie może budzić wątpliwości w kontekście kwalifikacji innych świadczeń o podobnym charakterze, jak np. zapewnienie przeszkolenia z obsługi narzędzi pracy, o którym mowa w projekcie art. 67(24) § 1 pkt 3 k.p.</p> <p>b) zmianę brzmienia tej części zapisu, zgodnie z którym pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika nie stanowi przychodu pracownika. Należy przyjąć, że w praktyce obowiązek ten będzie realizowany także w drodze świadczenia wypłacanego na rzecz pracownika w celu odpowiedniej rekompensaty kosztów poniesionych przez pracownika wykonującego pracę zdalnie, zaś takie świadczenie powinno być zakwalifikowane jako przychód, który jednak może korzystać ze zwolnienia podatkowego oraz z wyłączenia z podstawy wymiaru składek. W tym celu należy w przepisach regulujących zwolnienie podatkowe i wyłączenie z podstawy wymiaru składek uwzględnić zapis dotyczący ww. świadczeń. Zapis w proponowanym brzmieniu jest nieprecyzyjny, więc rekomenduję wskazanie w ww. przepisach wprost świadczeń, o których mowa w art. 67(24) § 1 pkt 2 k.p. oraz w art. 67(24) § 3 i 4 k.p.</p> <p>Uwzględnienie propozycji zmiany art. 67(25) wymagałoby dodatkowej zmiany art. 67(33) § 3 poprzez wskazanie, że do pracy zdalnej, o której mowa w § 1 tego przepisu, nie stosuje się także art. 67(25).</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Przepis przeredagowany zgodnie z opinią Ministra Finansów. Wyjaśnienia powyżej.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Projektodawca nie wyłączył zastosowania projektowanego art. 67²⁵ do okazjonalnej pracy zdalnej, ponieważ należy założyć możliwość wystąpienia sytuacji, w której pracodawca dobrowolnie postanowi zwrócić pracownikowi wykonującemu taką pracę koszty (pomimo braku ustawowego obowiązku). Wówczas takie koszty, na mocy projektowanego art. 67²⁵, nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu</p>
--	--	--	--

		<p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p> <p>Merytoryczny aspekt treści art. 67²⁵ K.p. sprawia, że zawarte w nim przepisy powinny być umieszczone nie w Kodeksie pracy, a w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j Dz. U. z 2020 r. poz. 1426 ze zm.).</p>	<p>przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Wyjaśnienia powyżej</p>
	<p>Art. 67²⁶ § 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.</p> <p>§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z zasadami ochrony danych, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do § 2 W tym przypadku także proponujemy posłużyć się pojęciem „forma dokumentowa” dla celów potwierdzania przez pracowników zapoznania się z zasadami ochrony danych.</p> <p>Pani Joanna Karczewska</p> <p>Artykuł jest niepotrzebny, może wręcz wprowadzić dodatkowe zamieszanie, ponieważ jest nadmiarowy w stosunku do już obowiązujących przepisów regulujących bezpieczeństwo informacji i ochronę danych osobowych, czyli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RODO [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1)], które ma zastosowanie do przetwarzania danych osobowych w związku z działalnością prowadzoną przez jednostkę organizacyjną administratora lub podmiotu przetwarzającego w Unii, niezależnie od tego, czy przetwarzanie odbywa się w Unii oraz inne podmioty wymienione w artykule 3. - Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 2012 r. (Dz.U. poz. 526) w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych, zawierające zapis: 	<p>Uwaga nieuwzględniona Patrz uwaga PGNIG S.A. str. 6</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Konieczność zawarcia takiego przepisu w projekcie potwierdził Urząd Ochrony Danych Osobowych.</p>

		<p>"§ 20. 2. Zarządzanie bezpieczeństwem informacji realizowane jest w szczególności przez zapewnienie przez kierownictwo podmiotu publicznego warunków umożliwiających realizację i egzekwowanie następujących działań: 8) ustanowienia podstawowych zasad gwarantujących bezpieczną pracę przy przetwarzaniu mobilnym i pracy na odległość;" i które obowiązuje podmioty realizujących zadania publiczne, w tym wszystkie jednostki sektora finansów publicznych.</p> <p>- różne przepisy ogólne, sektorowe i branżowe, które także regulują bezpieczeństwo przetwarzania informacji i danych osobowych.</p> <p>Ewidentnie zaproponowano zapisy niespójne z już obowiązującymi przepisami i dobrymi praktykami w zakresie bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych, czyli bez ich znajomości.</p>	
	<p>Art. 67²⁸ § 1. Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5. § 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do § 1 Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika. Brakuje wyraźnego dopuszczenia do stosowania monitoringu elektronicznego w przypadku pracy zdalnej (nie tylko poczty elektronicznej, ale także samego korzystania z komputera).</p> <p>Proponuje się zmianę przepisu art. 22³ § 1 k.p.:</p> <p><i>„Art. 223 § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, w tym w razie wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).”</i></p> <p>Uwaga do § 2 Wymaganie, aby kontrola nie naruszała prywatności pracownika ani osób trzecich i nie utrudniała korzystania z pomieszczeń może w praktyce uniemożliwić pracodawcy przeprowadzenie kontroli miejsca wypadku pracy, a przepis uczyni martwym. Właściwie każda kontrola może zostać uznana za naruszenie prywatności osób trzecich zamieszkujących wspólnie z pracownikiem.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Nie ma potrzeby wprowadzania postulowanego (dodatkowego) przepisu. W tym zakresie mają bowiem zastosowanie ogólne przepisy dot. monitoringu (art. 22³ § 4 KP).</p> <p>Uwaga informacyjna Analogiczna regulacja obowiązuje obecnie przy telepracy.</p>

	<p>pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.</p>	<p>PGNiG S.A</p> <p>Propozycja:</p> <p>Wykreślenie art. 67²⁸ projektu:</p> <p>„Art. 67²⁸. § 1. Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5.</p> <p>§ 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.”</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Prowadzenie kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę winno mieć wymiar wyłącznie kontroli zdalnej, bez fizycznej kontroli w miejscu wykonywania pracy. Przemawiają za tym zarówno kwestie logiczne, jak i kwestie ochrony prywatności i danych osobowych. W zakresie pierwszego argumentu, jeżeli pracodawca jest w stanie zlecić wykonanie pracy zdalnie, a pracownik jest w stanie zdalnie polecenie wykonać, pracodawca winien móc także i wykonanie pracy skontrolować. Wizyta w miejscu wykonywania pracy przez pracownika jest kontrolą jedynie przebywania pracownika w miejscu zadeklarowanym, co, przy uwzględnieniu uwagi dotyczącej niewskazywania miejsca świadczenia pracy, będzie tym bardziej niezasadne.</p> <p>Dodatkowo, kontrola pracy zdalnej w miejscu jej wykonywania sama w sobie ingeruje w prywatność pracownika i innych osób i nie jest możliwa bez naruszenia tej prywatności i pozyskiwania danych o sytuacji osobistej pracownika. Dla legalnego przetwarzania takich danych zgodnie z RODO powinna zachodzić sytuacja, w której przetwarzanie jest <i>niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej</i> (art. 9 ust. 2 lit. b RODO). W sytuacji, w której zlecenie wykonania zadań i ich wykonanie przez</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Projektowane przepisy nie wykluczają możliwości przeprowadzenia kontroli w sposób zdalny, jeśli będzie taka możliwość i taka będzie wola stron. Należy też zauważyć, iż kontrola wskazana w projektowanym przepisie jest prawem a nie obowiązkiem pracodawcy. Szczegółowe regulacje dotyczące kontroli wykonywania pracy przez pracownika (oraz zasad kontroli w zakresie bhp) powinny natomiast być przedmiotem regulacji wewnętrzzakładowych (także w zakresie wprowadzenia ew. uprzedniej zgody pracownika).</p>
--	--	---	--

		<p>pracownika jest możliwe zdalnie, kontrola wykonania pracy zdalnej w miejscu jej świadczenia (a co za tym idzie przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych przez pracodawcę) nie wydaje się <i>niezbędne</i>.</p> <p>Ewentualnie, przy braku akceptacji powyższej argumentacji dotyczącej wykreślenia przepisów dotyczących kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w art. 67²⁸ § 1 przewidującym prawo kontroli, można rozważyć dodanie słów „za jego uprzednią zgodą”.</p> <p>Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji</p> <p>Uwaga do § 1 Należy wskazać, że zgodnie z art. 67(33) par. 3 Projektu do okazjonalnej pracy zdalnej nie stosuje się przepisów o kontroli pracy zdalnej przez pracodawcy. Takie wyłączenie budzi wątpliwość, gdyż pracodawca powinien mieć prawo do kontroli pracownika także w przypadku świadczenia przez niego okazjonalnej pracy zdalnej.</p> <p>W związku z powyższym rekomendujemy dodanie w art. 67(28) § 1 in fine zapisu „lub na zasadach obowiązujących u pracodawcy w przypadku wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w art. 67(33) § 1”, co umożliwi pracodawcy przeprowadzenie kontroli podczas okazjonalnego wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>Ani przepis, ani uzasadnienie nie precyzuje co to znaczy „nienaruszanie” prywatności albo „nieutrudnianie” skoro kontrola musi odbywać się w miejscu wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p> <p>Za dyskusyjną należy uznać zmianę przepisów określających przeprowadzanie kontroli w miejscu świadczenia pracy zdalnej w porównaniu do kontroli telepracownika. Według przepisów projektu (art. 67²⁸ K.p.) pracodawca będzie uprawniony do przeprowadzenia kontroli bez względu na miejsce wykonywania pracy zdalnej. Projektodawca określił przy tym zakres kontroli w sposób, który za jej przedmiot każe uznać jedynie samo wykonywanie pracy. Tymczasem w świetle art. 67²⁰ § 6 pkt 6 K.p. należy przyjąć, że możliwe jest również przeprowadzenie kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie jest jasne czy będzie możliwość przeprowadzania inwentaryzacji sprzętu (art. 67²⁰ § 6 pkt 7 K.p.). Nie budzi</p>	<p>Uwaga uwzględniona Przepis projektowanego art. 67³³ został preredagowany.</p> <p>Wyjaśnienie Analogiczna regulacja obowiązuje obecnie przy telepracy. Zatem rozumienie tych pojęć jest tożsame.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona Projektowany przepis został preredagowany.</p>
--	--	--	---

		wątpliwości, że w przypadku gdy pracownik wykonuje prace zdalną przy wykorzystaniu mienia pracodawcy, to pracodawcy powinno takie uprawnienie przysługiwać. Zasygnalizowane wątpliwości nie istniałyby gdyby w art. 67 ²⁸ K.p. określony został precyzyjnie i szerzej niż obecnie zakres kontroli (przez włączenie do jej zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inwentaryzacji sprzętu - na wzór przepisów o telepracy). Zmiana ta implikowałaby konieczność odpowiedniego prerעדagowania również art. art. 67 ²⁰ § 6 pkt 5-7 K.p.).	
	Art. 67 ²⁹ § 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, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej. § 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również odmowy wykonywania takiej pracy.	Związek Banków Polskich Powstaje wątpliwość, czy nie zasadne jest zamiast tego art. dodać do 18 (3a) par 1kp: (..) a także bez względu na zatrudnienie (...) lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz bez względu na wykonywanie pracy w warunkach, o których mowa w Art. 67 ¹⁸ kp (praca zdalna)?	Wyjaśnienie Przepis stanowi dodatkową regulację ochronną dla pracownika.
	Art. 67 ³⁰ Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników,	Związek Banków Polskich Przepis jest zbyt szeroki. Czy to oznacza, że pracodawca ma obowiązek umożliwić korzystanie z zakładu pracy w sytuacji, gdy pracownik jest już po godzinach swojej pracy? Przepis nie przewiduje też żadnej formy uprzedzenia przez pracownika, że	Uwaga nieuwzględniona Należy zauważyć, iż analogiczna regulacja obowiązuje przy telepracy i nie budzi wątpliwości.

	<p>przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.</p>	<p>zamierza korzystać z pomieszczeń pracodawcy w określonym dniu lub godzinach, co narusza kompetencję organizacyjną pracodawcy.</p> <p>Przepis może powodować wypaczenie idei pracy zdalnej. Przykładowo w sytuacji, gdy pracodawca ustala z częścią pracowników, że będą w całości wykonywać pracę zdalnie z powodu ograniczeń lokalowych pracodawcy niemożliwe może być zapewnienie takim pracownikom dostępu do pomieszczeń pracodawcy. Przepis wymusza na pracodawcy ciągłą gotowość do zapewnienia pracownikom pracującym zdalnie warunków pracy takich, jakie obowiązują pracowników pracujących stacjonarnie.</p> <p>ABSL</p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 67³⁰</p> <p>Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników lub dla wyodrębnionej grupy pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.</p> <p>Komentarz:</p> <p>Dla organizacji, w których praca zdalna stosowana jest w odniesieniu do określonych grup pracowników, pojęcie „ogółu pracowników” jest zbyt szerokie i w zasadzie uniemożliwia objęcie pracą zdalną lub polityką „dzielenia biurka” tylko określone stanowiska pracy. Stąd, postulat uelastyczenia obowiązku zapewnienia pracownikowi zdalnemu dostępu do zakładu pracy w ten sposób, aby punktem odniesienia mógł być – w zależności od zasad obowiązujących w danym zakładzie pracy - ogół pracowników lub też wyodrębniona grupa pracowników.</p> <p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>Powstaje pytanie czy ten przepis oznacza, że pracownik wykonujący pracę w systemie zdalnym ma mieć również zapewnione biurko na terenie zakładu pracy?</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Celem przepisu jest zagwarantowanie wszystkim pracownikom równego dostępu do zakładu pracy i zakładowych obiektów socjalnych, niezależnie od formy wykonywania pracy czy też przynależności do grupy zawodowej.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Obowiązek zapewnienia biurka pracownikowi wykonującemu pracę zdalnie nie wynika z brzmienia projektowanego przepisu. Pracodawca ma zapewnić jedynie możliwość przebywania na terenie zakładu pracy,</p>
--	--	---	---

			kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.
	<p>Art. 67³¹ § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) obowiązku określonego w art. 212 pkt 1 i 4; 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu; 3) obowiązku określonego w art. 233. <p>§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób przyjmowanych do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza odbycie szkolenia w postaci</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do § 2 Obecny wzór karty szkolenia wstępnego bhp wymaga złożenia na nim podpisu pracownika, który to podpis stanowi potwierdzenie odbycia przez pracownika instruktażu ogólnego bhp i instruktażu stanowiskowego. Przepis mówi, że pracownik potwierdza odbycie szkolenia nie wskazując, na jakim dokumencie pracownik ma złożyć podpis (czy na karcie szkolenia wstępnego, czy też na innym oświadczeniu). Przepis nie wyjaśnia też, że w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną nie będzie wymagać się wypełnienia przez pracownika służby bhp karty szkolenia wstępnego i uzyskania pod nią podpisu pracownika. Kwestia ta powinna być jednoznacznie rozstrzygnięta w nowelizacji.</p> <p>Ponownie zwracamy uwagę na potrzebę wskazania formy dokumentowej. Zasadne jest umożliwienie przeprowadzenia szkoleń wstępnych we wszystkich przypadkach stanowisk administracyjno-biurowych w trybie online, bez względu na sposób wykonywania pracy. Możliwość przeprowadzania szkoleń online powinna dotyczyć także szkoleń okresowych, gdyż pracowników pracujących zdalnie nie dotyczy wyłączenie, o którym mowa w art. 237 (3) § 2 (2) kodeksu pracy.</p> <p>Zwracamy uwagę, że zmiana w tym artykule wymaga zmiany Rozporządzenie MGIP z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.2004.180.1860). W szczególności dotyczy to zapisów § 10.2 i § 12.1</p> <p>Uwaga do § 3</p> <p>Jak wskazano wyżej, wyłączenie zastosowania art. 237(3) § 22 kodeksu pracy ma taki skutek, że w przypadku pracowników na pracy zdalnej konieczne będzie wykonywanie okresowych szkoleń bhp. Czy w związku z tym planuje się zmianę rozporządzenia dotyczącego szkoleń bhp oraz ramowego programu szkolenia bhp (również dla szkolenia wstępnego bhp dla stanowisk administracyjno-biurowych zgodnie z planowanym przepisem art. 67³¹ § 2 k.p.)? Jak będą traktowane stanowiska kierownicze przy pracy zdalnej?</p>	<p>Uwaga bezzasadna przepis wyraźnie wskazuje, że: „Pracownik potwierdza odbycie szkolenia w postaci papierowej lub elektronicznej.”</p> <p>Uwaga nieuwzględniona instruktaż stanowiskowy w zakładzie pracy dokonywany przez kierownika, który bezpośrednio nadzoruje pracę pracownika powinien odbywać się na stanowisku w zakładzie – nie ma uzasadnienia do przeprowadzania tej części szkolenia w zakładzie pracy online.</p> <p>Uwaga niejasna</p>

<p>papierowej lub elektronicznej.</p> <p>§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 2² nie stosuje się.</p> <p>§ 4. Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie powierza się prac:</p> <p>1) szczególnie niebezpiecznych;</p> <p>2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;</p> <p>3) z zastosowaniem substancji szkodliwej dla zdrowia lub mieszaniny szkodliwej dla zdrowia lub procesów technologicznych, których produktem może być taka substancja lub mieszanina;</p> <p>4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych,</p>	<p>Uwaga do § 4 pkt 2</p> <p>Kto i jak ma określić normy czynników fizycznych określonych w pomieszczeniu mieszkalnym – teren mieszkania nie należy do pracodawcy. Czy pracownik sam będzie określał spełnienie tych norm?</p> <p>Uwaga do § 5</p> <p>Zgodnie z planowanym art. 67³¹ § 8 pracodawca nie odpowiada za stanowisko pracownika wykonującego pracę zdalną. Pracodawca nie może i nie powinien wykonać oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, za które nie bierze odpowiedzialności (nie wykonuje pomiarów, przeglądów budowlanych, instalacji itp.). Może wykonać jedynie instrukcję, jak powinno wyglądać stanowisko pracy i jakie musi spełniać wymogi.</p> <p>Proponuje się nową redakcję projektowanego przepisu:</p> <p><i>„Art. 67³¹ § 5. Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy, czynności do wykonania po zakończeniu w związku z zakończeniem wykonywania pracy zdalnej oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego informację dla poszczególnych wszystkich grup stanowisk pracy zdalnej.”</i></p> <p>Uwaga do § 7</p> <p>Przepis ten może być nadużywany przez pracowników do unikania pracy zdalnej. Być może, w przypadku braku złożenia przez pracownika oświadczenia, pracodawca powinien mieć zagwarantowaną możliwość ustalenia, czy wskazane przez pracownika miejsce zapewnia takie warunki? Poza tym jak się ma ten przepis do art. 67¹⁹ § 1 in fine (pracownik składa w postaci papierowej lub elektronicznej</p>	<p>Wyjaśnienie.</p> <p>Intencją tego przepisu jest, aby nie zlecać pracownikom do pracy zdalnej zadań, które związane są z np. hałasem, drganiami – czyli wymagających np. stosowania i montażu głośnych maszyn. Pracodawca nie będzie zobligowany do wykonywania pomiarów.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona – przepis doprecyzowano.</p> <p>Jednocześnie należy podkreślić, że w dalszym ciągu to pracodawca ponosi odpowiedzialność za organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.</p> <p>Uwaga bezzasadna</p> <p>Zaproponowane brzmienie przepisu ma taki sam skutek jak przepisy zawarte w projekcie. Warto podkreślić, że zgodnie z Kp nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego</p>
--	---	--

<p>drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie.</p> <p>§ 5. Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy, czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.</p>	<p>oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej). Czy brak takiego oświadczenia blokuje możliwość wydania polecenia pracy zdalnej, mimo że pracownik złożył wcześniej oświadczenie, iż ma warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej? Co w sytuacji, gdy pracownik podpisze porozumienie o wykonywaniu pracy zdalnej lecz będzie zwlekać lub wręcz odmówi złożenia oświadczenia o którym mowa w komentowanym przepisie? Czy będzie to podstawa do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, gdy ten nie będzie chciał zgodzić się na powrót do pracy stacjonarnej?</p> <p>Niezależnie od powyższych wątpliwości przepis wymaga doprecyzowania, poprzez wskazanie w jaki sposób/w oparciu o jakie kryteria pracownik powinien ustalić, czy jego warunki pracy są bezpieczne i higieniczne.</p> <p>Proponuje się nową redakcję projektowanego przepisu:</p> <p><i>„Art. 67³¹ § 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zgodnie z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, o których mowa § 6.”</i></p> <p>Uwaga do § 9 Jaki jest cel regulowania kwestii wypadków przy pracy zdalnej i odpowiedzialności pracodawcy za te wypadki, skoro pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za organizację stanowiska pracy w formie zdalnej zgodnie z proponowanym art. 67³¹ § 8 i nie ma na nie wpływu w trakcie jego użytkowania zgodnie z takimi zapisami prawnymi?</p> <p>Proponuje się usunięcie tego przepisu, jak również art. 67(31) § 10.</p> <p>Jeżeli nie jest możliwa rezygnacja z uregulowania kwestii wypadku przy pracy zdalnej, postuluje się wprowadzenie jednoznacznej definicji wypadku przy pracy zdalnej, tak aby ograniczyć przypadki, w których pracownik będzie zgłaszać jako wypadek przy pracy incydenty, które w istocie wiążą się z użytkowaniem przez niego lokalu mieszkalnego w godzinach pracy (na przykład oparzenia przy przygotowywaniu posiłków lub gorących napojów, upadki związane z wkręcaniem żarówek lub innymi czynnościami o charakterze porządkowym, upadki w razie korzystania z ciągów komunikacyjnych lub schodów, itp.). Możliwe jest też wyraźne</p>	<p>stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jeżeli pracownik nie godzi się na pracę zdalną lub nie ma warunków do jej wykonywania pracodawca w zależności od sytuacji powinien wykorzystać inne wynikające z Kp możliwości.</p> <p>Wyjaśnienie: kwestie związane z wypadkiem rozstrzygane są indywidualnie w ramach postępowania powypadkowego przeprowadzanego przez zespół powypadkowy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Wyjaśnienie: Należy pamiętać, że to zespół powypadkowy ma za zadanie ustalenie</p>
--	--	---

<p>§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.</p> <p>§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracodawcę zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.</p> <p>§ 8. Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik.</p> <p>§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.</p>	<p>określenie w przepisie, co nie jest wypadkiem przy pracy zdalnej. Pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności za incydenty, które mogą się zdarzyć w miejscu zamieszkania pracownika niezależnie od tego, że w tym samym czasie pracownik pozostaje w reżimie pracy zdalnej. Pracodawca nie powinien też ponosić kosztów społecznych wypadków, które będą spowodowane złą organizacją stanowiska pracy oraz nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bhp przez samych pracowników.</p> <p>Dodatkowo proszę pomysłodawców nowelizacji o wyjaśnienie, jak wykonywanie pracy w formie zdalnej (przy wyłączonej odpowiedzialności pracodawcy za organizację stanowiska pracy) będzie miała wpływ na rozpatrywanie zgłaszanych chorób zawodowych.</p> <p>Uwaga do § 10</p> <p>Uzgodnienie terminu dokonania oględzin w razie wypadku przy pracy może być problematyczne, jeżeli pracownik z jakiś przyczyn będzie to uniemożliwiał. Ustawa nie przewiduje żadnego trybu postępowania w takiej sytuacji.</p> <p>Proponuje się nową redakcję projektowanego przepisu:</p> <p><i>„§ 10. Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego, jednak nie dłuższym niż 3 dni robocze. Brak uzgodnienia terminu oględzin w wyznaczonym ustawą terminie poczytuje się za okoliczność obciążającą pracownika, która może stanowić podstawę do odmowy uznania wypadku za wypadek przy pracy zdalnej. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości albo jeżeli uzgodnienie z pracownikiem terminu oględzin jest niemożliwe z uwagi na śmierć, stan zdrowia lub nieobecność pracownika w miejscu zdarzenia.”</i></p> <p>Nowelizacja wprowadza zapis, że praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym. Jednak brak jest przesądzenia, czy dla pracy zdalnej w tej formie pozostają aktualne zapisy dotyczące konieczności uzgodnień między stronami, wypłaty ekwiwalentu etc.</p>	<p>okoliczności i przyczyn wypadku. Opisana w uwadze sytuacja może mieć miejsce także w odniesieniu do pracowników, którzy nie pracują zdalnie (czyli pracownik może przyjść do pracy po wypadku, który zdarzył się w domu i zgłosić, że wypadek miał miejsce w pracy). Pracodawca ponadto może nie wyrazić zgody na pracę zdalną, w sytuacji gdy wypadki będą często się powtarzać, powinien podjąć także niezbędne działania naprawcze (weryfikacja oceny ryzyka), należy bowiem pamiętać, że pracodawca w dalszym ciągu ponosi odpowiedzialność za organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a wyłączenia zawarte w projekcie nie zwalniają go całkowicie z odpowiedzialności za bhp.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Należy zauważyć, że będą sytuacje, w których pracownik będzie np. przebywał w szpitalu i nie będzie w stanie wyrazić zgody na dokonanie oględzin – nie jest jasne z jakich przyczyn miałby być potraktowany w sposób wskazany w propozycji/uwadze – czyli dodatkowo poszkodowany.</p> <p>O tym które z projektowanych przepisów będą stosowane do okazjonalnej pracy zdalnej przesądza proponowany art. 67³³ § 2.</p> <p>Odnosnie formy dokumentowej – patrz odniesienie do uwagi PGNiG, str. 6</p>
--	--	---

<p>§ 10. Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.</p>	<p>Kolejny raz postulujemy zastosowanie formy dokumentowej.</p> <p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p> <p>Uwaga do 2 § - Należy uzupełnić przepis w zakresie okresowych szkoleń BHP w ten sposób, że pracownik zdalny będzie mógł odbyć je (łącznie z egzaminami) również zdalnie.</p> <p>Proponujemy dodanie § 2a po §2 i nadanie mu następującego brzmienia:</p> <p><i>„Przepis § 2 stosuje się odpowiednio w przypadku okresowych szkoleń BHP. Szkolenie okresowe pracownika zdalnego kończy się egzaminem, który może zostać przeprowadzony przy użyciu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.”</i></p> <p>PGNiG S.A</p> <p>Zmiana brzmienia art. 67³¹ projektu:</p> <p><i>„§ 10 Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego. Wyjątek stanowi wypadek, wskutek którego pracownik przebywa w szpitalu i niemożliwe jest dokonanie oględzin miejsca wypadku. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej w sytuacji opisanej w zdaniu poprzednim, a także jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.”</i></p> <p>Uzasadnienie: Brak doprecyzowania spowoduje udział osób trzecich w postępowaniu.</p> <p>ABSL</p> <p>Propozycja: Art. 67³¹</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona/bezzasadna szkolenie okresowe pracowników adm-biur. wraz z egzaminem może odbywać się online – przepisy nie nakazują, że egzamin musi odbywać się stacjonarnie.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona/bezzasadna - w postępowaniu powypadkowym mogą brać udział osoby trzecie, m.in. świadkowie. Ponadto zmieniono projektowany przepis w celu umożliwienia udostępnienia lokalu zespołowi powypadkowemu do przeprowadzenia oględzin (np. przez współlokatorów pracownika).</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p>
---	--	---

		<p>§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wykonywania pracy zdalnej zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W przypadku uzgodnienia przez strony stosunku pracy tymczasowej zmiany miejsca pracy zdalnej nieprzekraczającej jednorazowo 10 dni, oświadczenie nie jest wymagane.</p> <p>Komentarz:</p> <p>Wiele firm podchodzi elastycznie do pracy zdalnej i dopuszcza możliwość zmiany miejsca wykonywania pracy zdalnej, w szczególności w sposób tymczasowy, w odpowiedzi na potrzeby pracowników. Postulujemy ograniczenie biurokracji i wprowadzenie zasady, aby w razie tymczasowej zmiany miejsca pracy zdalnej, takie oświadczenie nie było konieczne. Taka poprawka w znacznym stopniu ułatwi „obsługę” krótkich i czasowych zmian w przedmiotowym zakresie.</p> <p><i>Propozycja:</i></p> <p><i>Art. 67³¹</i></p> <p><i>§ 9. Za wypadek przy pracy rozumie się wypadek w miejscu uzgodnionym z pracodawcą o którym mowa 67¹⁸. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.</i></p> <p><i>Komentarz:</i></p> <p><i>Postulujemy dopisać definicję wypadku przy pracy zdalnej, aby uniknąć wątpliwości interpretacyjnych w razie wystąpienia wypadku w miejscu, które nie będzie miejscem pracy zdalnej. W przeciwnym razie mogą powstać wątpliwości co do odpowiedniej kwalifikacji takich zdarzeń.</i></p> <p>Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji</p> <p>Uwaga do § 3 Rekomendujemy usunięcie zapisu z uwagi na fakt, iż brak jest dostatecznych podstaw do różnicowania sytuacji pracowników wykonujących pracę stacjonarnie i zdalnie w zakresie odbywania okresowego szkolenia w dziedzinie BHP.</p>	<p>pracodawca odpowiada za organizowanie całego procesu pracy i musi się upewnić, czy pracownik będzie bezpieczny – jest to istotne zarówno ze względu na zdrowie i życie pracownika, jak i na późniejszą odpowiedzialność w razie wypadku.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>definicja jest analogiczna jak w przypadku pracy „tradycyjnej”. Nie ma podstaw do tworzenia kolejnej definicji. Należy zauważyć, że nie wszystkie wypadki zdarzają się w siedzibie pracodawcy/zakładzie pracy, a mimo to mogą być wypadkami przy pracy (tak samo będzie w sytuacji pracy zdalnej – ocenie służy postępowanie powypadkowe).</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>przepis wskazuje, że wszyscy pracujący wyłącznie zdalnie podlegają bez wyjątku szkoleniom okresowym bhp – jest to uzasadnione m.in. faktem, że są oni poza bezpośrednim nadzorem pracodawcy – okresowe przypomnienie informacji z zakresu bhp jest w tej sytuacji jak najbardziej zasadne.</p>
--	--	--	---

		<p>Uwaga do § 4 Konieczne jest sprecyzowanie brzmienia przedmiotowego przepisu, gdyż z obecnej jego treści wynika, iż pracownikowi wykonującemu pracę zdalną w żadnym przypadku nie można powierzyć prac np. szczególnie niebezpiecznych, nawet gdy praca zdalna jest przez niego wykonywana częściowo, a pozostałym zakresie wykonuje on pracę normalnym trybie. Dlatego też konieczna jest korekta rzeczoności przepisu, zgodnie z którą jego wstęp do wyliczenia przyjmie treść: „Pracownikowi w ramach wykonywania pracy zdalnej nie powierza się prac”.</p> <p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p> <p>Największą zaletą projektu regulacji pracy zdalnej jest odpowiednie potraktowanie przez projektodawcę zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Treść art. 67³¹K.p. § 1 K.p. odpowiada co prawda art. 67¹⁷ K.p. ale art. 67³¹ § 2-§ 10 nie mają odpowiednika w przepisach o telepracy, a ich większość wypełnia lukę w przepisach prawa w zakresie regulacji telepracy. Za szczególnie ważne należy uznać przepisy dotyczące postępowanie w razie wypadku przy pracy zdalnej (art. 67³¹ § 9-10).</p> <p>Niektóre z tych przepisów wywołują jednak wątpliwości. Dotyczy to zwłaszcza art. 67³¹ § 7 K.p., zgodnie z którym dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Projektodawca uzależnił co prawda dopuszczenie do wykonywania pracy zdalnej od złożenia przez pracownika oświadczenia o zapoznaniu się z przygotowaną oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązania się do ich przestrzegania, ale wydaje się, że zdecydowanie lepszym, z perspektywy rzeczywistego zapewnienia BHP w miejscu wykonywania pracy zdalnej, byłoby uprzednie skontrolowanie przez pracodawcę miejsca świadczenia tej pracy. Zaproponowane w projekcie rozwiązanie powoduje przerzucenie istotnego ciężaru na pracownika. Równocześnie jednak projektodawca dopuszcza, choć niebezpośrednio, możliwość prowadzenia kontroli miejsca pracy</p>	<p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>w projekcie zawarto przepisy, które wskazują możliwość doprecyzowania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą m.in. w porozumieniu czy regulaminie zasad dotyczących kontroli w zakresie bhp. Należy podkreślić, że przepisy dotyczące ochrony sfery prywatnej – także przy pracy zdalnej obowiązują, zatem istotne jest, aby strony porozumiały się w tej kwestii między sobą.</p> <p>Uwaga niezasadna:</p> <p>Z dniem wejścia w życie projektowanych regulacji uchylony zostanie rozdział IIb w dziale II KP, co oznacza, iż instytucja telepracy oraz telepracownika przestaje istnieć. Telepraca będzie mogła być kontynuowana jedynie przez czas oznaczony zgodnie z przepisami przejściowymi projektu. To, czy po wyczerpaniu możliwości telepracy, strony stosunku pracy będą kontynuowały pracę poza zakładem pracy na zasadach pracy zdalnej, zależy wyłącznie od ich woli.</p>
--	--	---	--

		<p>zdalnej w zakresie BHP. Znaczenie właściwej organizacji stanowiska pracy pod kątem przestrzegania przepisów BHP stanowi dostateczne uzasadnienie do przeprowadzenia takiej kontroli.</p> <p>Skreślenie działu IIb K.p. regulującego telepracę postawiło przed projektodawcami wyzwanie polegające na sposobie dostosowania telepracy wykonywanej w dniu wejścia w życie projektu do nowego stanu prawnego. Sposób uregulowania tej sprawy budzi zastrzeżenia, przede wszystkim z punktu widzenia ochronnej funkcji prawa pracy. W art. 4 ust.1 przewidziano, że warunki telepracy określone w art. 67⁶ § 1-4 K.p. mogą być stosowane do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Warto zauważyć, że ustawodawca w art. 4 ust. 1 projektu ogranicza jedynie czas stosowania warunków telepracy, ale nie telepracy jako takiej. Przepis ten nie daje przy tym jednoznacznej odpowiedzi na pytanie jaki będzie status telepracowników po upływie tego okresu, nie rozstrzyga <i>expressis verbis</i> tego czy będą wykonywać pracę zdalną, czy też świadczyć ją w zakładzie pracy. Zważywszy na to, że praca zdalna w ujęciu projektu ma szerszy zakres zastosowania niż telepraca nie ma przeszkód do uznania, że po upływie okresu wskazanego w art. 4 ust. 1 projektu telepraca stałaby się pracą zdalną w rozumieniu przepisów działu IIc K.p. Zastosowania zaproponowanej konstrukcji przekształcenia <i>ex lege</i> telepracy w pracę zdalną wymagałoby jednak wypełnienia przez strony stosunku pracy obowiązków, o których mowa w art. 67³¹ § 5-4 K.p.</p> <p>Pani Joanna Karczevska</p> <p>Zgodnie z zapisem § 2, przy zawieraniu umowy o pracę szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób przyjmowanych do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.</p> <p>Po pierwsze, w Kodeksie Pracy są zapisy dotyczące jedynie wstępnych badań lekarskich. Zatem projektodawcy powinni doprecyzować, jaki ma być zakres owego wstępnego szkolenia w dziedzinie BHP.</p> <p>Po drugie, najpierw powinno odbyć się szkolenie w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a dopiero po nim może odbyć się zdalne szkolenie BHP. Właściwa kolejność szkolenia dotyczącego bezpiecznego korzystania z narzędzi pracy zdalnej i szkolenia BHP ma kluczowe znaczenie dla</p>	<p>Uwagi nieuwzględnione</p> <p>Poruszane kwestie dotyczą materii szczegółowej regulowanej w akcie wykonawczym wydanym na podstawie art. 237⁵ Kodeksu pracy (ramowe programy szkoleń w dziedzinie bhp na stanowiskach m.in. administracyjno-biurowych i</p>
--	--	--	---

		<p>bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną.</p>	<p>robotniczych zawarte są w tym rozporządzeniu). Ponadto należy zauważyć, że w ramach Instruktażu stanowiskowego stanowiącego obowiązkową część szkolenia wstępnego pracownika należy zapoznać z czynnikami środowiska pracy występującymi na jego stanowisku pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tym stanowisku.</p> <p>Natomiast jeżeli pracownik nie posiada kwalifikacji i umiejętności do pracy na danym stanowisku to nie może być dopuszczony do tej pracy – art. 237³ Kp – czyli nie zatrudnia się tego pracownika na danym stanowisku – są to regulacje obowiązujące i już zawarte w Kodeksie pracy.</p>
	<p>Art. 67³² W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>	<p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p> <p>Postulujemy zmianę formy wniosków składanych przez pracowników zdalnych na formę dokumentów, tj. nadanie projektowanemu przepisowi następującego brzmienia:</p> <p><i>„W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w formie pisemnej lub dokumentowej.”</i></p> <p>Polskie Forum HR</p> <p>Propozycja rozszerzenia zapisu aby obejmowała wszystkie przypadki obowiązkowej formy pisemnej wniosków i oświadczeń składanych przez pracownika (np. wynikające z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych czy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) – “W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski i oświadczenia pracownika, dla których przepisy kodeksu prawa</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Odniesienie formy dokumentowej patrz odniesienie do uwagi PGNiG S.A str. 6.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Propozycja niezasadna. Kodeks pracy stanowi przepisy ogólne. Natomiast w przypadku przepisów odrębnych wymagane jest właściwe odwołanie do przepisów KP, ew. ustanowienie regulacji odmiennych. Kodeks pracy nie jest bowiem aktem właściwym do regulowania</p>

	<p><i>powszechnie obowiązującego</i> wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.”</p> <p>ABSL</p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 67³². W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, a także porozumienie dotyczące pracy zdalnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.</p> <p>Komentarz:</p> <p>Postulujemy, aby wprowadzić wyraźny zapis, że porozumienie dotyczące pracy zdalnej może być zawarte w postaci elektronicznej.</p> <p>Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce</p> <p>Pod rozważę poddajemy wprowadzenie dalej idących zmian w Kodeksie pracy, mających na celu zniesienie wymogu formy pisemnej w niektórych czynnościach z zakresu prawa pracy, a tym samym dostosowanie przepisów do nowych realiów w relacji pracodawca – pracownik, poprzez wprowadzenie dodatkowych przepisów, m.in. w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) składania przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu (definitywnym) umowy o pracę lub warunków pracy i płacy (wypowiedzenie zmieniające), albo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; 2) potwierdzania przez pracodawcę ustaleń stron co do treści umowy o pracę zawartej ustnie i informowaniu o warunkach zatrudnienia; 3) zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej. <p>Pragniemy zwrócić uwagę na fakt, iż ze względu na coraz powszechniejsze stosowanie pracy zdalnej, częstszym staje się zatrudnianie pracowników wykonujących pracę w pełni zdalnie, a pracujących z miejsc zdecydowanie odległych od siedziby pracodawcy. Projektowane przepisy wskazują w art. 67³² że w przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>	<p>kwestii, które wychodzą poza jego zakres przedmiotowy.</p> <p>Uwaga niejasna</p> <p>Możliwość zawarcia porozumienia (uzgodnienia) dotyczącego pracy zdalnej w postaci elektronicznej została zawarta w projektowanym art. 67¹⁹ § 2.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Propozycja wykracza poza cel projektowanych regulacji, jakim jest uregulowanie pracy zdalnej na stałe w Kodeksie pracy.</p>
--	--	---

		<p>Wskazujemy, iż w projektowanej Ustawie, samo uzgodnienie pracy zdalnej może zostać (w myśl treści projektowanego art. 67¹⁹ § 2) dokonane w postaci elektronicznej. W tej formie może być wykonane szkolenie wstępne BHP.</p> <p>Brak jest jednak w projekcie udogodnień dla pracodawców zatrudniających pracowników w formie zdalnej, w tym w szczególności w zakresie zawarcia czy zmiany umowy o pracę – w zakresie innym niż sama kwestia pracy zdalnej – czy właśnie szkoleń okresowych BHP.</p>	
	<p>art. 67³³ § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>§ 2. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</p> <p>§ 3. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴, art. 67²⁸ oraz art. 67³¹ § 3.”.</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do § 1 Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika. Czy według intencji pomysłodawców tego przepisu, to ma być uprawnienie pracownika do pracy z domu przez 12 dni w roku kalendarzowym, na które pracodawca ma co do zasady udzielić zgody, czy też pracodawca może odmówić zgody na pracę zdalną? Jeśli może, to w jakich okolicznościach? Czy musi wyjaśniać pracownikowi, dlaczego nie wyraża zgody na pracę z domu? Wprowadzenie takiego prawa dla pracownika wiązałoby się z koniecznością poniesienia przez pracodawców dodatkowych kosztów na zmianę organizacji pracy, zakładającą dopuszczalność pracy zdalnej.</p> <p>Czy zapis wyklucza wykorzystanie pracy zdalnej okazjonalnej w wymiarze odpowiadającym części dnia pracy? Czy zapis oznacza limit dotyczy danego pracodawcy, czy wszystkich pracodawców w danym roku – i informacja o wykorzystaniu pracy zdalnej okazjonalnej powinna być uwzględniana w świadectwie pracy?</p> <p>Czy praca zdalna na wniosek, o której mowa w tym przepisie może funkcjonować łącznie z pracą zdalną, uzgodnioną w porozumieniu z pracownikiem albo wykonywaną na polecenie pracodawcy? Czy pracodawca może w regulaminie ustalić wyższy limit pracy zdalnej na wniosek pracownika? Jeżeli nie, to postulujemy zwiększenie limitu np. do 24 dni w roku kalendarzowym, co jest praktyką w praktyce rynkowej.</p> <p>Przepis w obecnej formie teoretycznie pozwala pracownikowi wnioskować o pracę zdalną w maksymalnym wymiarze w jednym miesiącu. Pracodawca może nie posiadać merytorycznych przesłanek, aby takiego wniosku nie uwzględnić, ale</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Przepis został przeredagowany</p> <p>Projektowany przepis nie wprowadza obowiązku pracodawcy udzielenia zgody na pracę zdalną wykonywaną okazjonalnie ani uzasadniania odmowy udzielenia takiej zgody.</p> <p>Projektowane przepisy nie rozstrzygają tego zagadnienia. Należy to do decyzji stron.</p> <p>Limit dni odnosi się do roku kalendarzowego, dotyczy więc wszystkich pracodawców.</p> <p>Nie ma przeszkód by pracownik korzystał z pracy zdalnej wykonywanej na różnych podstawach prawnych w danym okresie, jeśli będzie taka wola stron.</p> <p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Zaproponowano limit 24 dni w roku kalendarzowym.</p>

	<p>jednocześnie może nie chcieć, aby pracownicy kumulowali przysługujący im limit na podstawie kodeksu pracy w jednym miesiącu. Pracodawca powinien mieć możliwość uregulowania w regulaminie pracy limitów pracy zdalnej w danym miesiącu, mając na uwadze limit roczny wynikający z kodeksu pracy, tak aby uniemożliwić kumulację „home office” danego pracownika w jednym miesiącu.</p> <p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p> <p>Postulujemy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ całkowite wykreślenie art. 67³³ k.p.; ➤ jeżeli całkowite wykreślenie art. 67³³ k.p. nie jest możliwe – konieczna jest następująca zmiana § 2: <p><i>„§ 2. Pracodawca może odmówić uwzględniania wniosku pracownika, o którym mowa w § 1.”</i></p> <p>oraz dodanie następujących postanowień:</p> <p><i>„§4. Pracownik może złożyć wniosek o zezwolenie na okazjonalne wykonywanie pracy zdalnej nie później, niż na jeden dzień roboczy przed planowanym wykonywaniem pracy zdalnej.</i></p> <p><i>§ 5. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do okazjonalnej pracy zdalnej z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych dni okazjonalnej pracy zdalnej pracownik nabywa z góry w każdym następnym roku kalendarzowym.</i></p> <p><i>§ 6. Przepisy art. 155¹ stosuje się odpowiednio do okazjonalnego wykonywania pracy zdalnej.</i></p> <p><i>§ 7. Pracodawca jest uprawniony do przeprowadzenia kontroli wykonywania pracy przez pracownika w godzinach pracy pracownika, w szczególności z zastosowaniem środków porozumiewania się na odległość.</i></p> <p><i>§ 8. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.”</i></p>	<p>Regulacje wewnętrzne pracodawcy nie mogą przewidywać dla pracowników regulacji mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy (art. 9 § 2 KP). Wniosek o pracę zdalną okazjonalną nie jest wiążący dla pracodawcy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Proponowane zmiany są niezasadne.</p>
--	--	---

	<p>Polskie Forum HR</p> <p>Zmiana przepisu poprzez zwiększenie wymiaru pracy zdalnej okazjonalnej do 24 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>PGNiG S.A</p> <p>Propozycja:</p> <p>Zamiana brzmienia art. 67³³ § 1 projektu:</p> <p>„§ 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym.”</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Niezasadne jest wskazywanie iż okazjonalne wykonywanie pracy możliwe jest w terminie „nieprzekraczającym” 12 dni w roku, ze względu na to, że pracodawca może ustalić ilość dni względniejszą dla pracownika w porozumieniu regulującym pracę zdalną u danego pracodawcy. Ilość tych dni zatem może być, zgodnie z prawem, dłuższa, a użycie określenia „nieprzekraczającym” brzmi w tym wypadku myląco.</p> <p>ABSL</p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 67³³</p> <p>§ 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 2 dni w miesiącu kalendarzowym.</p> <p>§ 2. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</p> <p>§ 3. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹– 67²⁴, art. 67²⁸ oraz art. 67³¹ § 3, §6 i §7.</p> <p>Komentarz:</p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Zaproponowano limit 24 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Nie przewiduje się określania (lub zwiększenia) limitu dni okazjonalnej pracy zdalnej w aktach wewnętrznych pracodawcy.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Zwiększono limit do 24 dni w roku kalendarzowym.</p>
--	---	--

		<p>Proponujemy zwiększyć możliwy limit dni pracy zdalnej okazjonalnej np. do 2 dni w miesiącu. Mając na uwadze, że praca zdalna okazjonalna ma wspierać rodziców małych dzieci, w naszej ocenie z korzyścią przede wszystkim dla pracowników będzie zwiększenie możliwości korzystania z tego rozwiązania.</p> <p>W przypadku pracy zdalnej incydentalnej, skoro następuje na wniosek pracownika, nie powinno się stosować wymogu odbierania od pracownika dodatkowego oświadczenia dotyczącego posiadania odpowiedniego stanowiska pracy. Jest to zbyteczny i dodatkowy wymóg, który w tym wypadku stanowi <i>superfluum</i>. Trudno także wymagać, aby pracodawca przed dopuszczeniem do takiej pracy, zapoznawał pracownika z oceną ryzyka. Są zakłady pracy, w których taka ocena nie będzie przygotowana, co zamknie pracownikom drogę do stosowania pracy zdalnej incydentalnej. Brak spełnienia wymogu przedstawienia oceny ryzyka może stanowić wygodną przyczynę odmowy zastosowania pracy zdalnej incydentalnej pracownikom w potrzebie, zmuszając ich do korzystania z urlopu lub zwolnienia lekarskiego w celu opieki nad dzieckiem, co uderzy szczególnie w pracowników wychowujących małe dzieci.</p> <p>Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji</p> <p>Uwaga do § 1 - Rekomendujemy wydłużenie liczby dni podczas których pracownik może wykonywać okazjonalną pracę zdalną z 12 dni do 24 dni w roku. W związku z powyższym wnosimy o zmianę zapisu poprzez zastąpienie zapisu wskazującego na „12 dni” zapisem wskazującym na „24 dni” lub „zgodnie z zawartym porozumieniem”.</p> <p>Uwaga do § 3 - W związku ze zmianą w z pkt 1 uwag powyżej (vide: punkt 1 uwag), rekomenduję usunięcie zapisu, zgodnie z którym do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się art. 67(28), a ponadto wskazanie, że do okazjonalnej pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się także art. 67(31) § 5-6 (dotyczących</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona należy podkreślić, że nawet w takiej sytuacji w dalszym ciągu to pracodawca ponosi odpowiedzialność za organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Ponadto pracodawca powinien ocenić czy może zgodzić się na wykonywanie pracy przez pracownika w tej formie – zależy to m.in. od zadań, które pracownik miałby wykonywać. Należy także pamiętać, że w odniesieniu do każdego rodzaju pracy pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, a także informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 Kp).</p> <p>Uwaga uwzględniona. Zaproponowano limit 24 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona (w zakresie usunięcia zapisu o niestosowaniu projektowanego art. 67²⁸).</p>
--	--	---	--

		<p>oceny ryzyka zawodowego w czasie wykonywania pracy zdalnej), art. 218 (dotyczącego wymagań BHP w zakresie narzędzi pracy) i art. 226 (dotyczącego informowania o ryzyku zawodowym). W założeniu okazjonalna praca zdalna powinna podlegać mniejszym wymogom formalnym, co uzasadnia przyjęcie rzeczonych zmian.</p> <p>Wnosimy o dodanie zapisu, zgodnie z którymi pracownik wykonujący pracę zdalną, o której mowa w § 1 (okazjonalną pracę zdalną), może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to ochronę danych przekazywanych pracownikowi.</p> <p>Urząd Lotnictwa Cywilnego</p> <p>Uwaga do § 2 Przepis jest nieprecyzyjny i może budzić wątpliwości a w konsekwencji spory z pracownikiem co do tego czy możliwość uwzględnienia wniosku była czy też nie.</p> <p>Proponuje się przesądzić o obowiązku uwzględnienia wniosku, albo precyzyjnie wskazać przypadki kiedy powinien to uczynić oraz że w pozostałych przypadkach jedynie może.</p> <p>Ponadto z uwagi na fakt iż do art. 67³³ § 1-2, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹– 67²⁴, art. 67²⁸ oraz art. 67³¹ § 3, poddaje się pod rozagę, wprowadzenie zapisu, który będzie normował iż kwestie wykonywania pracy zdalnej okazjonalnie, zostaną określone np. w regulaminie.</p>	<p>Część uwagi dotycząca oceny ryzyka zawodowego – nie jest możliwe do uwzględnienia ze względu: patrz odp. do uwagi ABSL powyżej.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Taka regulacja jest zbędna. Kwestii regulacji ochrony danych przekazywanych pracownikowi ma służyć projektowany art. 67²⁶, którego stosowanie jest wyłączone przy pracy zdalnej okazjonalnej.</p> <p>Uwaga bezprzedmiotowa Przeredagowano przepis (usunięto § 2)</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Praca zdalna, zwłaszcza okazjonalna ma być rozwiązaniem elastycznym dla pracowników i pracodawców. Niewskazane jest zatem nakładanie obowiązku uwzględnienia wniosku przez pracodawcę, jak też wprowadzania ustawowego ograniczenia przyczyn umożliwiających wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej.</p> <p>Wyjaśnienie Kwestie związane z okazjonalną pracą zdalną, które, nie są regulowane wprost ustawą, mogą zostać doprecyzowane w aktach wewnętrznych pracodawcy.</p>
	<p>Art. 3 W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2020 r.</p>	<p>Sekcja Praw Człowieka Studenckiej Poradni Prawnej Uniwersytetu Jagiellońskiego</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika (zdalnie), co do zasady nie</p>

	<p>poz. 1409, 2023, 2369 i 2400) w art. 60a ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.”.</p>	<p>Sugeruje się wprowadzenie zmian w rozdziale 16 tej ustawy: <i>Podejmowanie pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz wykonywanie pracy przez cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej</i> w odniesieniu do określenia właściwości miejscowej wojewody właściwego w sprawie wydania zezwolenia na pracę.</p> <p>Zgodnie z art. 88a w/w ustawy stroną postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę jest podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi (pracodawca).</p> <p>Z kolei art 88b w/w ustawy reguluje właściwość miejscową wojewody wydającego zezwolenie:</p> <p>Zezwolenie na pracę jest wydawane przez wojewodę:</p> <ul style="list-style-type: none"> • art. 88b ust. 1 pkt 3 - w przypadku, o którym mowa w art. 88 ust. 1 pkt 4 [<i>cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa)</i>], właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu, na rzecz którego jest świadczona usługa, a jeżeli podmiot ten ma siedzibę lub miejsce zamieszkania za granicą - ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; • art. 88b ust. 1 pkt 4 - w przypadku, o którym mowa w art. 88 ust. 1 pkt 5 [<i>cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4</i>], właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. <p>W ocenie opiniującego możliwe jest wykonywanie pracy zdalnej zarówno w przypadku, o którym mowa w art. 88 ust. 1 pkt 4 – a zatem gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego</p>	<p>wyklucza możliwości określenia głównego miejsca wykonywania pracy (wbrew twierdzeniu zawartemu w uwadze). Jeżeli jednak w danym przypadku określenie głównego miejsca, w którym cudzoziemiec będzie wykonywał pracę, nie jest możliwe, a wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dotyczy przypadku, o którym mowa w art. 88 ust. 1 pkt 4 lub 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do ustalenia właściwości miejscowej wojewody w sprawie wydania zezwolenia na pracę stosuje się przepis art. 88b ust. 3 tej ustawy (w przypadku, gdy specyfika wykonywanej przez cudzoziemca pracy nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, zezwolenie wydaje wojewoda mazowiecki).</p> <p>W związku z powyższym nie ma potrzeby wprowadzenia szczególnego przepisu dot. właściwości miejscowej do wydania zezwolenia na pracę, gdy praca będzie wykonywana całkowicie lub częściowo zdalnie.</p>
--	--	--	--

		<p>oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa), jak również w przypadku, o którym mowa w art. 88 ust. 1 pkt 5 – a zatem gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4. W przypadku tzw. pracy zdalnej ustalenie głównego miejsca wykonywania pracy przez cudzoziemców w tych przypadkach jest w zasadzie niemożliwe.</p> <p>Zasadnym zatem wydaje się wprowadzenie zmian w redakcji art. art. 88b ust. 1 pkt 3 oraz pkt 4 – tak aby dostosować właściwość miejscową wojewody do realiów tzw. pracy zdalnej. Wydaje się, że w takiej sytuacji właściwym miejscowo mógłby być Wojewoda Mazowiecki. Ustalenie właściwości miejscowej wojewody w oparciu o miejsce pobytu cudzoziemca nie wydaje się zasadne, a to z uwagi na fakt, iż wnioskodawcą jest pracodawca, zaś pracownik cudzoziemiec w dacie wnioskowania o zezwolenie zazwyczaj jeszcze przebywa za granicą.</p> <p>Rozważenia wymaga jednocześnie, czy w wyniku uchwalenia ustawy <i>o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> z dnia 18 maja 2021 r. nie powstanie także konieczność dostosowania wzoru zezwolenia na pracę, o którym mowa w art. 88 f o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy.</p>	
	<p>Art. 4 1. Warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ § 1–4 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Uwaga do pkt 2</p> <p>Należy rozstrzygnąć, czy dotychczasowe umowy o teleprace wymagają wypowiedzenia? Z jakiej przyczyny? Czy same przestaną obowiązywać? Jakie będą skutki braku rozwiązania umowy o telepracę? Czy taka umowa przestanie wiązać z mocy prawa?</p> <p>Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy – w zakresie postanowienia dotyczącego miejsca wykonywania pracy - będą mogły obowiązywać wyłącznie do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia projektowanej ustawy.</p> <p>Wyjaśnienie</p>

	<p>2. Wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ § 5–7 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	<p>W świetle art. 4 ust. 2 opiniowanego projektu nie jest możliwe wykonanie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ § 5-7 K.p. Oznacza to, że po wejściu w życie ustawy nowy wniosek o pracę zdalną pracownika wiązałby pracodawcę w granicach określonych w art. 67¹⁹ § 5 K.p. Niezłożenie tego wniosku w terminie 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy powodowałoby przywrócenie z mocy ustawy obowiązku wykonywania pracy w miejscu określonym w umowie o pracę.</p>	<p>Celem realizacji uprawnień przewidzianych w projektowanym art. 67¹⁹ § 5 Kp konieczne będzie złożenie wniosku na podstawie ww. przepisu, do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie projektowanych przepisów. Dłuższe niż ten okres kontynuowanie telepracy, uzgodnionej na podstawie wniosku o którym mowa w obowiązującym art. 67⁶ § 6 nie będzie możliwe.</p>
	<p>Art. 6 Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.</p>	<p>Związek Banków Polskich</p> <p>Proponujemy wydłużenie terminu wejścia w życie ustawy z 3 do 6 miesięcy. Ten okres pozwoli na lepsze przygotowanie się do nowych wymogów.</p> <p>Francusko-Polska Izba Gospodarcza (CCIFP)</p> <p>Postulujemy skonkretyzowanie terminu, od jakiego zacznie biec okres vactio legis. Obecnie nie wiadomo, ile potrwa stan epidemii/zagrożenia epidemicznego, co rodzi dużą niepewność po stronie pracodawców, którzy będą musieli dostosować swoje systemy do nowych regulacji. Ponadto okres 3 miesięcy jest okresem zbyt krótkim, by możliwa była realizacja obowiązków, które będą wynikały z ustawy.</p> <p>Postulujemy następującą zmianę:</p> <p><i>„Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, jednak nie wcześniej, niż po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.”</i></p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Nie ma uzasadnienia dla takiego wydłużenia.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Zaproponowano ostatecznie nowe brzmienie przepisu; ustawa wejdzie w życie <i>po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.</i></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (UD211)				
Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga/ Propozycja zmian zapisu	Komentarz
1.	Uwaga ogólna	Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych - Komisji do spraw diagnostyki toksykologicznej	<p>Nie jest określone gdzie ma się odbywać pobieranie krwi i moczu na badanie alkoholu i substancji działających podobnie do alkoholu, chociaż z treści wynika, że krew pobiera osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe (czyli wykonująca zawód medyczny np. pielęgniarka, lekarz, diagnosta laboratoryjny), a pobranie moczu przeprowadza się w obecności lekarza lub pielęgniarki (Rozporządzenie § 15, p.1). Lekarz jest wymieniony jako osoba, która podejmuje decyzję o pobraniu krwi lub odstąpieniu od jej pobrania na wykonanie badań na obecność alkoholu i środków działających podobnie do alkoholu w przypadku zagrożenia życia lub zdrowia osoby badanej (Rozporządzenie § 10, p.1, oraz § 14 p. 3). W związku z powyższym projekt Ustawy i Rozporządzenia powinien być skonsultowany ze środowiskiem medycznym</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u> Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1d} § 5 K.p. (i odpowiednio art. 22^{1f} § 3 K.p.) § 5. Organ, o którym mowa w § 3, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4; 2) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy odmawia poddania się badaniu przeprowadzonemu metodą, o której mowa w § 4; 3) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy, pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4, żąda badania krwi; 4) stan pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w § 4; 5) wystąpił brak możliwości wskazania stężenia alkoholu spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego wykorzystywanego urządzenia. <p>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1f} § 3 K.p.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

				<p>§ 3. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:</p> <ol style="list-style-type: none">1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;2) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy odmawia poddania się badaniu przeprowadzonemu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;3) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy, pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego, żąda badania krwi lub moczu;4) stan pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego. <p>Nie będzie zatem budziło wątpliwości, że uprawniony organ, powołany do ochrony porządku publicznego zleci badanie krwi (lub moczu). Natomiast pobranie krwi do przeprowadzenia tego badania powinno być dokonywane w miejscu właściwym do udzielania tego typu świadczeń.</p>
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

2.	Uwaga ogólna	Sekcja Praw Człowieka Studenckiej Poradni Prawnej Uniwersytetu Jagiellońskiego	<p>Ustawa nie przewiduje konsekwencji w sytuacji, gdy pracownik odmówił poddania się badaniu na obecność alkoholu czy innych środków odurzających. Taki brak precyzyjnego uregulowania może budzić zatem poważne wątpliwości interpretacyjne.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zgodnie z art. 100 § 3 K.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z tym, jeśli pracodawca zgodnie z prawem wprowadzi kontrolę trzeźwości/na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, to pracownik będzie musiał się jej poddać. Konsekwencje niewykonania tego polecenia mogą być takie, jak w przypadku niewykonania każdego innego polecenia pracodawcy.</p>
3.	Uwaga ogólna	Sekcja Praw Człowieka Studenckiej Poradni Prawnej Uniwersytetu Jagiellońskiego	<p>W ocenie opiniującego krytycznie należy ocenić redakcję art. 1 pkt 1 projektu ustawy (dodanie art. 22^{1c} – art. 22^{1h} kodeksu pracy).</p> <p>Poważne zastrzeżenie budzi zamierzenie wprowadzenia regulacji umożliwiającej pracodawcom prowadzenia prewencyjnej, wyrywkowej kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. O ile uzasadnionym jest kontrola w przypadku pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stał się do niej w stanie po użyciu alkoholu lub analogicznie w odniesieniu do obecności środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, o tyle kontrola „przesiewowa” nie wydaje się być uzasadniona.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Postulaty w zakresie umożliwienia pracodawcom przeprowadzania prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników były i są podnoszone przez pracodawców wielu branż. Pracownik, który znajduje się w stanie po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu może nie wykazywać żadnych symptomów takiego stanu. Dlatego uznano, że na stanowiskach pracy, na których wykonywanie pracy przez pracownika znajdującego się w takim stanie stwarza zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika lub innych osób lub mienia, jest uzasadnione przeprowadzanie kontroli prewencyjnych. Grupy pracowników objęte takimi kontrolami pracodawca będzie ustalał</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>W ocenie opiniującego przyznanie pracodawcy uprawnienia do prowadzenia kontroli „przesiewowej” może uderzać w godność pracownika i tym samym naruszać prawa człowieka.</p> <p>Mechanizm kontroli pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie spożycia alkoholu lub innego środka odurzającego, w ocenie opiniującego wydaje się być wystarczającym narzędziem do zapewnienia bezpieczeństwa, a tym samym kontrola „przesiewowa” nie znajduje uzasadnienia.</p> <p>Jako ewentualną uwagę, w razie pozostawienia w ustawie uprawnienia pracodawcy do kontroli „przesiewowej”, opiniujący sugeruje, aby taką kontrolą obejmowano wówczas wszystkich pracowników w danym zakładzie pracy. W ocenie opiniującego pozostawienie pracodawcy całkowitej swobody w wyborze pracowników poddawanych takiej kontroli może prowadzić do dyskryminacji pracowników. Można bowiem wyobrazić sobie, że pracodawca mając na uwadze konkretnych pracowników, to właśnie ich będzie poddawał stałej kontroli „przesiewowej”.</p>	<p>w akcie wewnątrzzakładowym. W przypadku gdy jedynie część pracowników będzie spełniała przesłanki objęcia takimi kontrolami, nie będzie możliwe przeprowadzanie ich wobec wszystkich pracowników danego pracodawcy.</p> <p>Ponadto, zgodnie z projektowanym art. 22^{1c} § 2 K.p. kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p> <p>Zaś zgodnie z art. 11³ K.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.</p>
4.	<p>Art. 22^{1c} § 1 Kodeksu pracy Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do</p>	Fundacja ProKolej	<p>Proponowane brzmienie: Pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz aktach wykonawczych.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Fakt niepodlegania kontroli trzeźwości nie oznacza, że pracownik może wykonywać pracę będąc w stanie po użyciu alkoholu</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.		Jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy pracodawca może wprowadzić prewencyjną kontrolę trzeźwości pracowników. Uzasadnienie: Obowiązkiem każdego pracownika jest świadczenie pracy w stanie pełnej zdolności psychofizycznej. Żaden pracownik nie może pracować w stanie nietrzeźwym. Ograniczanie możliwości prowadzenia kontroli trzeźwości tylko do niektórych grup pracowników kreuje wrażenie, jakoby inne grupy pracowników nie mogły być badane, przez co może powstać wrażenie, że niektórzy pracownicy mogą być nietrzeźwi, ponieważ nie podlegają kontroli.	albo w stanie nietrzeźwości – jest to ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a także zachowanie takie stanowi wykroczenie z art. 70 § 2 Kodeksu wykroczeń. Takim sytuacjom powinna zapobiegać regulacja nakładająca obowiązek na pracodawców niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Natomiast założeniem projektodawcy jest, by wrywkowej kontroli trzeźwości podlegali tylko pracownicy wybranych grup, w odniesieniu do których dolegliwość związana z taką kontrolą byłaby równoważona celami, o których mowa w projektowanym art. 22 ^{1c} § 1 K.p.
5.	Art. 22^{1c} § 1 Kodeksu pracy Art. 22 ^{1c} . § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.	Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy	Zgodnie z projektem, warunkiem wprowadzenia kontroli trzeźwości jest „niezbędność” do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. W naszej ocenie warunek ten został sformułowany zbyt rygorystycznie. „Niezbędność” oznacza, że bez wprowadzenia kontroli trzeźwości, nie jest możliwe zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W konkretnych przypadkach pracodawcy mogą napotkać praktyczne trudności, próbując ustalić czy w poszczególnych sytuacjach wprowadzenie kontroli trzeźwości było faktycznie „niezbędne” (tj. niemożliwe do	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Takie rozwiązanie nie spełniałoby wymagań określonych w przepisach rozporządzenia 2016/679; należy zauważyć, że informacja wskazująca, że pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu jest daną osobową szczególnej kategorii, dlatego powinna podlegać szczególnej ochronie.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			osiągnięcia innymi środkami). Z perspektywy równoważenia praw pracowników i pracodawców, zasadne wydaje się uzależnienie dopuszczalności kontroli trzeźwości od tego, czy są one uzasadnione z punktu widzenia ochrony takich wartości jak życie, zdrowie czy ochrona mienia. Z jednej strony, konieczne będzie wykazanie istnienia takiego związku. Z drugiej strony, pracodawcy nie będą zmuszeni do wykazywania, że w konkretnym przypadku nie istniał żaden inny środek dla zapewnienia ochrony tych wartości niż wprowadzenie kontroli trzeźwości.	
			Proponowana zmiana brzmienia: <i>„§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione z punktu widzenia zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników”.</i>	
6.	<p style="text-align: center;">art. 22^{1c} § 1 Kodeksu pracy</p> <p>Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy,</p>	<p style="text-align: center;">Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP</p>	<p>Projekt z dnia 17 maja 2021 r. USTAWA z dnia....r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi</p> <p>Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p>Wymóg, by pracodawca, wprowadzając kontrolę trzeźwości pracowników lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, uwzględnił wymagania wynikające z przepisów rozporządzenia, został zawarty w projektowanym art. 22^{1c} § 3 K.p., zgodnie z którym kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.		wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników określonych <u>na warunkach i sposobach zawartych w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.</u>	w sposób ustalony zgodnie z § 10, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22 ^{1g} .
7.	<p>art. 22^{1c} § 1 Kodeksu pracy</p> <p>Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.</p> <p>Art. 22^{1e}. § 1. K.p. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na</p>	Arriva	<p>Wydaje się, że celowe może być wskazanie na przykład branż/rodzaju pracy, w których pracodawca przesądza o istnieniu takiej konieczności. Proponujemy nadanie projektowanemu art. 22(1c) par 1 KP następującego brzmienia:</p> <p><i>„Jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, szczególnie w przypadku pracy w transporcie, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników”.</i></p> <p>Analogiczną zmianę proponujemy wprowadzić do projektowanego brzmienia art. 22(1e) par. 1 KP</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Z uwagi na ilość branż, ich zróżnicowanie oraz powstawanie nowych, nie ma możliwości wprowadzenia takiego określenia w akcie powszechnie obowiązującym. Należy również podkreślić, że ze względu na konieczność spełnienia ustawowych przesłanek do prowadzenia kontroli przez pracodawców kontrola trzeźwości nie będzie mogła w praktyce obejmować wszystkich pracowników danej branży, a jedynie zajmujących określone stanowiska/wykonujących określone prace.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.			
8.	<p>art. 22^{1c} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.</p> <p>Art. 22^{1e}. § 1. K.p.</p> <p>Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie</p>	Fundacja ProKolej	<p>proponowane brzmienie:</p> <p><i>„Jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, szczególnie w przypadku pracy w transporcie, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników”.</i></p> <p><i>Analogiczną zmianę proponujemy wprowadzić do projektowanego brzmienia art. 22(1d) par. 1 KP</i></p> <p>uzasadnienie:</p> <p>Wydaje się, że celowe może być wskazanie na przykład branż/rodzaju pracy, w których pracodawca przesądza o istnieniu takiej konieczności.</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	do alkoholu w ich organizmach.			
9.	Art. 22^{1c}. § 2. K.p. § 2. Kontrola trzeźwości, o której mowa w § 1, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.	Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP	Art. 22 ^{1c} . § 2. Kontrola trzeźwości, o której mowa w § 1, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, <u>z zapewnieniem intymności, a jej przeprowadzanie ma odbywać się z zachowaniem równego traktowania w zatrudnieniu.</u>	<u>Uwaga uwzględniona częściowo</u> Propozycja zawiera się w obecnym brzmieniu § 2, określającym zakaz naruszania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Natomiast uzasadnienie projektu zostało uzupełnione o wyraźne wskazanie, że sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu nie będzie mógł mieć charakteru dyskryminacyjnego.
10.	Art. 22^{1c}. § 3 K.p. § 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10.	Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP	art. 22 ^{1c} . § 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana, przez <u>pracodawcę lub wyznaczone przez niego pisemnie osoby,</u> w sposób ustalony zgodnie z § 10.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uzupełnienie projektowanego przepisu jest niezasadne. Zgodnie bowiem z art. 3 ¹ K.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Ponadto uzasadnienie zostało uzupełnione o informacje w tym zakresie.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

<p style="text-align: center;">11.</p>	<p style="text-align: center;">22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p style="text-align: center;">Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP</p>	<p>Art. 22^{1c}. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku <u>obecności</u> alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Uwaga uwzględniona</u></p>
<p style="text-align: center;">12.</p>	<p style="text-align: center;">22^{1c}. § 4. K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p style="text-align: center;">Fundacja ProKolej</p>	<p>Proponowane brzmienie: <i>Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia określającego stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu lub urządzenia stwierdzającego obecność lub brak alkoholu w organizmie pracownika.</i></p> <p>Uzasadnienie: Proponujemy umożliwienie pracodawcom korzystania zarówno z tzw. żółtych alkomatów policyjnych, jak i alkomatów wskazujących zawartość alkoholu. W praktyce oba rodzaje alkomatów są stosowane przez pracodawców, przy czym alkomat wskazujący zawartość alkoholu pozwala ocenić czy wynik badania mieści się w granicach błędu lub nieznacznie przekracza dopuszczalne stężenie, czy znacząco</p>	<p style="text-align: center;"><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p><u>Nowe brzmienie §4-5 (zmiana numeracji):</u> § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. § 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>przekracza dopuszczalne normy (co nie pozostaje bez wpływu na stopień zawinienia po stronie pracownika).</p>	<p>organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu.</p> <p>Zatem z projektowanego brzmienia przepisów wynika, że pracodawca może się posługiwać zarówno urządzeniem wskazującym stężenie alkoholu, jak i niewskazującym go.</p>
13.	<p>22^{1c}. § 4. K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p>Związek Pracodawców Polska Miedź</p>	<p>§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p> <p><i>Zapis w takim brzmieniu powoduje że użytkowane przez przedsiębiorców (w tym pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców Polska Miedź) urządzenia do pomiaru zawartości alkoholu w organizmie np. alkomatami wskaźnikowymi, dragerami - mierzącymi stężenie substancji które wskazują jego poziom nie będą mogły być stosowane a tym samym oznacza to że przedsiębiorcy jeszcze raz będą musieli zakupić urządzenia tylko do pomiaru samej tylko obecności alkoholu w wydychanym powietrzu.</i></p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> <u>Nowe brzmienie §4-5 (zmiana numeracji):</u></p> <p>§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.</p> <p>§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

				Należy zauważyć, że pracodawcy w chwili obecnej nie mają podstaw prawnych do przeprowadzania samodzielnych kontroli trzeźwości pracowników i kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu.
14.	<p>22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p>PIPC</p>	<p>§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p> <p><i>Zapis w takim brzmieniu powoduje że użytkowane przez przedsiębiorców urządzenia do pomiaru zawartości alkoholu w organizmie np. alkomatami wskaźnikowymi, dragerami - mierzącymi stężenie substancji które wskazują jego poziom nie będą mogły być stosowane a tym samym oznacza to że przedsiębiorcy jeszcze raz będą musieli zakupić urządzenia tylko do pomiaru samej tylko obecności alkoholu w wydychanym powietrzu.</i></p>	<p><u>i.w.</u></p>
15.	<p>22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>Proponujemy dodanie w art. 22^{1c} § 4 przecinka po słowie „laboratoryjnego”.</p> <p><i>UZASADNIENIE:</i></p> <p><i>Zmiana ma charakter porządkowy.</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zmiany o charakterze redakcyjnym będą wprowadzane w trakcie komisji prawniczej.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.			
16.	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	Fundacja ProKolej	<p>propozycja:</p> <p>Wydłużenie okresu przechowywania informacji o wynikach badania, w sytuacji były one podstawą rozwiązania umowy o pracę do 8 m-cy.</p> <p>uzasadnienie:</p> <p>Okres 6 msc przechowywania danych, w przypadku gdy wynik badania był podstawą rozwiązania umowy o pracę jest zbyt krótki mając na uwadze długość okresu na wniesienie przez pracownika odwołania do Sądu Pracy oraz okres po upływie którego pracodawca otrzymuje informacje z Sądu o wniesieniu odwołania (często jest to więcej niż 6 m-cy). Zapis w § 7 nie rozwiązuje problemu, gdyż dotyczy sytuacji, gdy pracodawca ma już wiedzę o wytoczonym powództwie przez pracownika.</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p><u>Nowe brzmienie § 6 i 8 (zmiana numeracji):</u></p> <p>§ 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.</p> <p>§ 8. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 6, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

<p style="text-align: center;">17.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p>Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych</p> <p style="text-align: center;">przy</p> <p style="text-align: center;">Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP</p>	<p>Art. 22^{1c}. § 5. Informację o wyniku badania, o którym mowa w §3, w tym, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający <u>jednego roku</u> od dnia jej zebrania.</p>	<p>i.w.</p>
<p style="text-align: center;">18.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres</p>	<p style="text-align: center;">Arriva</p>	<p>Okres 6 miesięcy przechowywania danych, w przypadku gdy wynik badania był podstawą rozwiązania umowy o pracę jest zbyt krótki mając na uwadze długość okresu na wniesienie przez pracownika odwołania do Sądu Pracy oraz okres po upływie którego pracodawca otrzymuje informacje z Sądu o wniesieniu odwołania (często jest to więcej niż 6 m-cy). Zapis w § 7 nie rozwiązuje problemu, gdyż dotyczy sytuacji, gdy pracodawca ma już wiedzę o wytoczonym powództwie przez pracownika. Proponujemy wydłużenie okresu przechowywania informacji do 8 miesięcy.</p>	<p>i.w.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.			
19.	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	Fundacja ProKolej	<p>proponowane brzmienie:</p> <p><i>Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 1 roku od dnia jej zebrania.</i></p> <p>uzasadnienie:</p> <p>W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w terminie 6 miesięcy od dnia badania pracodawca może nie dowiedzieć się o wytoczonym powództwie. W szczególności dotyczy to sytuacji, kiedy pracownik nie korzysta z profesjonalnego pełnomocnika i jest przez sąd wzywany do uzupełnienia braków formalnych pozwu. Ponadto, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę po okresie 1 miesiąca w trybie z art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. W takim przypadku sam fakt złożenia pozwu przez pracownika może nastąpić po okresie 6 miesięcy.</p> <p>Wydłużenie terminu do 1 roku będzie odpowiadało terminowi zatarcia kary z art. 113 Kodeksu pracy.</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

<p style="text-align: center;">20.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p style="text-align: center;">PIPC</p>	<p>Proponujemy zwiększenie okresu przechowywania informacji o wykryciu alkoholu z 6 do 12 miesięcy</p> <p><u>Uzasadnienie:</u></p> <p>Mając na względzie wagę przewinienia jaką jest stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu okres 6 miesięcy jest okresem relatywnie krótkim. Pracodawca powinien mieć możliwość powołania się na swoje ustalenia w celu oceny postawy pracownika przez okres 12 miesięcy.</p>	<p><u>j.w.</u></p>
<p style="text-align: center;">21.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 5-8 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres</p>	<p style="text-align: center;">Polskie Forum HR</p>	<p>Uwaga dotycząca okresu przechowywania informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika, tj. projektowanego art. 22(1c) § 5-8 KP. Podstawowy okres przechowywania tej informacji w aktach osobowych pracownika został określony na 6 miesięcy. Poza przypadkiem przedłużenia w sytuacji zastosowania kary, projektodawca przewiduje przedłużenie okresu przechowywania w przypadku kiedy informacja <i>może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu</i> w § 7. Biorąc pod uwagę 3-letni okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, a informacja może stanowić dowód w postępowaniu, np. w zakresie</p>	<p><u>Uwaga częściowo uwzględniona</u></p> <p><u>Wyjaśnienie zostało zawarte w pkt 16.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

<p>nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p> <p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego</p>		<p>niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, pracodawca powinien celem zabezpieczenia dowodów przechowywać te informacje do czasu przedawnienia ewentualnych roszczeń z tego tytułu.</p>	
---	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>zakończenia postępowania.</p> <p>§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.</p>			
22.	<p>Art. 22^{1c} § 5-8 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p>PIPC</p>	<p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p> <p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u></p> <p>W zakresie długości okresu przechowywania informacji – wyjaśnienia zostały zawarte w pkt 16</p> <p>W zakresie narzędzia do dotrzymania terminu – zasady przetwarzania danych osobowych i konsekwencji wynikających z ich naruszenia zostały określone w rozporządzeniu 2016/679. Pracodawca powinien zatem tak zorganizować proces przetwarzania danych, by okres przechowania tej informacji nie został przekroczony.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p> <p>§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7,</p>		<p>pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p> <p>§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.</p> <p><i>Należy stworzyć narzędzia do pilnowania terminów niszczenia dokumentacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika.</i></p> <p><i>Zastrzeżenie budzi czas przechowywania dokumentów potwierdzających obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu (maksymalnie 6 m-cy) – okres wydaje się być niewystarczający na przykład w sytuacji, gdy pracownik po badaniu zostanie skierowany na długotrwałe chorobowe.</i></p>	
--	--	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.			
23.	<p>Art. 22^{1c} § 5-8 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p> <p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach</p>	Związek Pracodawców Polska Miedź	<p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p> <p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p> <p>§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p> <p>§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie</p>		<p>trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.</p> <p><i>Należy stworzyć narzędzia do pilnowania terminów niszczenia dokumentacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika.</i></p> <p><i>Zastrzeżenie budzi czas przechowywania dokumentów potwierdzających obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu (maksymalnie 6 m-cy) – okres wydaje się być niewystarczający na przykład w sytuacji, gdy pracownik po badaniu zostanie skierowany na długotrwałe choroby.</i></p>	
--	---	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	pracownika, podlega zniszczeniu.			
24.	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p>Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy</p>	<p>Proponujemy, aby przepisy dotyczące przetwarzania informacji uzyskanych w kontroli trzeźwości odnosiły się nie tylko do informacji „wskazujących na obecność alkoholu” (co potencjalnie wykluczałoby przetwarzanie informacji potwierdzających, że w organizmie pracownika stwierdzono brak alkoholu). Z perspektywy ochrony interesów pracownika lub pracodawcy, zasadne może być również przetwarzanie informacji potwierdzających trzeźwość pracownika (np. w razie konieczności wykazania w postępowaniu sądowym, że pracodawca wykazał należyłą staranność i potwierdził trzeźwość pracownika przed dopuszczeniem go do pracy).</p> <p>Proponowana zmiana brzmienia:</p> <p><i>„§ 5. Informację <u>dotyczącą obecności alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania”.</u></i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika nie jest celowe, bowiem nie pociąga to za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika.</p> <p>Ponadto konieczność przechowywania przez pracodawcę informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika doprowadziłaby do znacznego rozbudowania akt osobowych pracownika. Należy bowiem zauważyć, że kontrola taka może być przeprowadzana wielokrotnie w ciągu roku.</p> <p>Jeżeli jest to konieczne, pracodawca może dowodzić samego faktu przeprowadzania kontroli trzeźwości w inny sposób.</p>
25.	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w</p>	<p>Ledwolorz Joanna – członek KIDL</p>	<p>Możliwość zgłoszenia domniemanego prowadzenia pojazdów mechanicznych po użyciu alkoholu (pracownik dojeżdżający do</p>	<p><u>Uwaga niezrozumiała</u></p> <p>Projektowana ustawa nie reguluje kwestii pochodzenia informacji o posiadaniu przez pracodawcę uzasadnionego podejrzenia, że</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>		<p>pracy samochodem/prowadzący pojazd w ramach wyk. obowiązków służbowych)?</p>	<p>pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości.</p>
<p>26.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p>Polskie Forum HR</p>	<p>Wskazujemy na konieczność ustalenia dokładnej części akt osobowych pracownika, w których ma być przechowywana przedmiotowa informacja, w rozporządzeniu w sprawie dokumentacji pracowniczej.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Na gruncie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej w obecnym brzmieniu, informacja, o której mowa w projektowanym art. 22^{1c} § 5 K.p. byłaby przechowywana w części B akt osobowych pracownika, a w przypadku nałożenia na pracownika kary porządkowej- w części D akt osobowych.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

27.	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>W art. 22^{1c} § 5 po słowie „pracodawca” wykreśla się zwrot „przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana”.</p> <p>UZASADNIENIE:</p> <p>Projektowana ustawa dokonuje zmiany w Kodeksie Pracy poprzez dodanie art. 22^{1c} §1, który umożliwia wprowadzenie kontroli trzeźwości pracowników, w celu: zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Paragraf 5 ww. artykułu stanowi, że informację wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana. Oznacza to, że w obecnie proponowanym brzmieniu § 5 wykorzystanie informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika pracodawca może użyć wyłącznie w celach wskazanych w § 1 tj. w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Obecna treść § 5 uniemożliwia wykorzystanie informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika do innych celów – w tym do nałożenia kary porządkowej czy rozwiązania umowy o pracę. Tym samym w tym zakresie § 5 jest niespójny z § 6, w którym pośrednio wskazano, że informacja o obecności alkoholu w organizmie może być</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Należy zauważyć, że projektowane brzmienie art. 108 § 2 K.p. jako podstawę nałożenia na pracownika kary porządkowej przewiduje stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu, nie powinno zatem budzić wątpliwości, że pracodawca może wykorzystać informację pozyskaną w toku kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w celu nałożenia na pracownika takiej kary. Projektowane przepisy nie stoją również na przeszkodzie, rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.</p>
-----	---	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>podstawą do zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej.</p> <p>Proponowane wykreślenie zwrotu „przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana” usuwa tę niespójność.</p>	
28.	<p>Art. 22^{1c} § 6 K.p.</p> <p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>Proponujemy zmianę art. 22^{1c} § 6 w następujący sposób:</p> <p><i>„Pozytywny wynik kontroli na obecność alkoholu w organizmie pracownika może stanowić dla pracodawcy podstawę do nałożenia na pracownika kar regulaminowych lub porządkowych. Pozytywny wynik kontroli na zawartość alkoholu we krwi może stanowić również podstawę do rozwiązania umowy o pracę, o ile rozwiązanie takie znajduje się w regulaminie pracy. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.”</i></p> <p>UZASADNIENIE:</p> <p>Projektowana ustawa dokonuje zmiany w Kodeksie Pracy poprzez dodanie art. 22^{1c}, który umożliwia wprowadzenie kontroli trzeźwości pracowników, w celu:</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Proponowane brzmienie stanowi w znacznej części powtórzenie projektowanych regulacji zawartych w szczególności w art. 108 § 2 K.p., a także obecnie obowiązujących przepisów K.p. Obowiązek zachowania trzeźwości należy do podstawowych obowiązków pracowniczych; już obecnie za jego naruszenie pracownik może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej, a nawet może zostać z nim rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 K.p.</p> <p>Należy również podkreślić, że K.p. nie przewiduje kar regulaminowych ani nie określa katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę albo jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Podejmowanie przez pracownika pracy w sytuacji posiadania alkoholu we krwi, a w szczególności w sytuacji wskazującej na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) może stanowić przesłankę do zastosowania regulaminowych kar włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.</p> <p>Proponowany obecnie zapis paragrafu 6 sugeruje natomiast, że najwyższym wymiarem kary regulaminowej może być jedynie kara upomnienia, nagany lub pieniężna. Brak możliwości adekwatnego ukarania pracownika będzie powodować wzrost zagrożenia w miejscu pracy.</p> <p>Jednocześnie w sytuacji, gdy pracownik podważa prawidłowość przeprowadzenia procedury sprawdzenia trzeźwości opisanej w art. 22^{1c}, istnieje procedura kontrolna badania stanu trzeźwości, opisana w par. 3 art. 22^{1d}. Korzystając z niej pracownik ma możliwość wykazania prawidłowego wyniku kontroli/badania.</p> <p>Praktyka postępowania wskazuje jednak na częste przypadki samowolnego oddalenia się pracownika z chwilą powzięcia przez pracodawcę pierwszych przesłanek o</p>	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			niedopuszczalnym stanie psychofizycznym pracownika. W świetle obecnie proponowanego zapisu, pracodawca może nie mieć możliwości wyegzekwowania zachowania stanu trzeźwości u pracowników.	
29.	<p>art. 22^{1c} § 7 K.p.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p>	Ledwolorz Joanna – członek KIDL	W sytuacji gdy pracodawca nie jest stroną w powództwie lub postępowaniu zostanie poinformowany o zakończeniu postępowania?	<p><u>Brak uwagi - pytanie</u></p> <p>Pracodawca może uzyskać takie informacje z innych źródeł niż sąd.</p> <p>Projektowana ustawa co do zasady reguluje stosunki pracownicze, natomiast kwestia informowania pracodawcy o zakończeniu postępowania pozostaje poza zakresem tej regulacji.</p>
30.	<p>art. 22^{1c} § 8 K.p.</p> <p>§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości</p>	Fundacja ProKolej	<p>proponowane brzmienie:</p> <p><i>Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu, z wyłączeniem dokumentacji</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Projektowana ustawa reguluje jedynie długość okresu przechowywania informacji, o której mowa w art. 22^{1c} § 6 K.p. (zmiana numeracji) przez pracodawcę, jako stroną stosunku pracy. Problematykę związaną z długością okresu przechowywania akt</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.		<p><i>związanej z postępowaniem, o którym mowa w § 7.</i></p> <p>uzasadnienie:</p> <p>Akta postępowania sądowego wymagają dłuższego okresu przechowywania, w szczególności przez profesjonalnego pełnomocnika ze względu na szczególne tryby wzruszania orzeczeń prawomocnych, jak i ze względu na ewentualne roszczenia pracodawcy względem pełnomocnika co do rzetelności prowadzenia postępowania. Jeżeli fakt wykrycia obecności alkoholu lub innych substancji u pracownika był przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę nie jest możliwe zanonimizowanie akt postępowania dla celów archiwalnych.</p>	postępowania sądowego regulują przepisy odrębne.
31.	<p>art. 22^{1c} § 9 K.p.</p> <p>§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do</p>	PIPC	<p>§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.</p> <p><i>Przepis nakłada obowiązek na Pracodawcę prowadzenia ewidencji osób upoważnionych do przetwarzania informacji o prowadzonych badaniach , oraz gromadzenia oświadczeń o zachowaniu tych informacji w tajemnicy. Innymi słowy zapis ten powoduje że</i></p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p>Przedmiotowy przepis został usunięty z projektu, zgodnie ze stanowiskiem UODO.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	zachowania ich w tajemnicy.		<i>Przedsiębiorcy będą ponosić dodatkowe koszty związane z prowadzeniem tej ewidencji.</i>	
32.	<p>art. 22^{1c} § 9 K.p.</p> <p>§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.</p>	Związek Pracodawców Polska Miedź	<p>§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.</p> <p><i>Przepis nakłada obowiązek na Pracodawcę prowadzenia ewidencji osób upoważnionych do przetwarzania informacji o prowadzonych badaniach , oraz gromadzenia oświadczeń o zachowaniu tych informacji w tajemnicy. Innymi słowy zapis ten powoduje że Przedsiębiorcy będą ponosić dodatkowe koszty związane z prowadzeniem tej ewidencji.</i></p>	<u>i.w.</u>
33.	<p>art. 22^{1c} § 9 K.p.</p> <p>§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich</p>	Polskie Forum HR	Uwaga dotycząca dostępu do przetwarzania informacji, tj. projektowanego art. 22(1c) § 9 KP. Projektodawca ustala, że informacja wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika ma być przechowywana w aktach osobowych pracownika (§ 5), do których dostęp mają pracownicy danego zakładu pracy (np. kadry, HR itp.) bądź też często zewnętrzne podmioty prowadzące sprawy z zakresu kadr i płac. W	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.</p>		<p>projektowanym przepisie zostanie nałożony obowiązek dodatkowego <u>pisemnego</u> upoważnienia do przetwarzania takich danych, co w praktyce spowoduje obowiązek wystawienia dodatkowych pisemnych upoważnień wszystkim osobom, które będą miały jakikolwiek dostęp do dokumentacji pracowniczej pracowników. Postulujemy o wykreślenie tego przepisu bądź określenie innego sposobu przechowywania tych informacji.</p>	
34.	<p>Art. 22^{1c} § 10 K.p.</p> <p>§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p>	<p>Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie</p>	<p>Mając na uwadze konieczność badania pracowników innych niż osoby zatrudnione u danego pracodawcy zgodnie z Art. 22(1)h. Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.”;</p> <p>Proponujemy dodać zapis do Art. 221c. § 10 :</p> <p>„... lub inny dokument regulujący zasady bezpieczeństwa w miejscu pracy.</p> <p>W przypadku budowy będzie to Plan Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia z którym zapoznawani są wszyscy</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Wewnętrzne dokumenty opracowywane na potrzeby bezpieczeństwa na placu budowy nie mogą zostać uznane za źródło praw i obowiązków pracowników.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			pracownicy sił własnych i podwykonawców wprowadzani na plac budowy.”	
35.	<p>Art. 22^{1c} § 10 K.p.</p> <p>§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p>	<p>Polskie Forum HR</p>	<p>Doprecyzowanie, że sposób przeprowadzenia kontroli winien być ustalony zgodnie z rozporządzeniem, tj. projektowanym art. 22(1g) KP.</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p><u>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1c} § 3 K.p.:</u></p> <p>§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22^{1g}.</p>
36.	<p>Art. 22^{1c} § 10 K.p.</p> <p>§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu,</p>	<p>Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych</p> <p>przy</p> <p>Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP</p>	<p>Art. 22^{1c}. § 10. <u>Metodę kontroli trzeźwości oraz sposób jej przeprowadzania</u> ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. <u>Zapoznanie pracownika następuje w sposób przyjęty w zakładzie pracy.</u></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Wyłączenie spod zakresu regulacji wewnątrzzakładowych określenia grup pracowników podlegających kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu prowadziłoby do sytuacji, w której pracodawca podejmowałby decyzję ad hoc wobec kogo tę kontrolę przeprowadzi.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.			W związku z faktem, że w toku kontroli trzeźwości i kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu dochodzi do przetwarzania danych osobowych szczególnej kategorii, konieczne jest zagwarantowanie pracownikowi, na gruncie powszechnie obowiązujących przepisów, prawa do zapoznania się z warunkami przeprowadzania takich kontroli z odpowiednim wyprzedzeniem. W projektowanym art. 22 ^{1c} § 11 K.p. proponuje się zatem, by pracodawca informował pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.
37.	<p>Art. 22^{1c} § 10 K.p.</p> <p>§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do</p>	Fundacja ProKolej	<p>propozycja:</p> <p>ograniczenie maksymalnego czasu negocjacji ze związkami zawodowymi do 14 dni, a w przypadku braku konsensusu możliwość wprowadzenia procedury kontroli w sposób jednostronny przez pracodawcę.</p> <p>uzasadnienie:</p> <p>Wprowadzenie wyrywkowej kontroli za pośrednictwem układu zbiorowego pracy może wpłynąć na wydłużenie wejścia w życie regulacji dotyczącej kontroli w miejscu pracy. W tym kontekście wskazujemy, że bezpośredni wpływ mogą mieć na to negocjacje ze związkami zawodowymi. Tym samym należałoby wprowadzić przepis</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Nie jest zasadna zmiana zasad dokonywania zmian w postanowieniach układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy tylko na potrzeby wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Zaproponowane rozwiązanie prowadziłoby do ograniczenia uprawnień związków zawodowych.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	ustalenia regulaminu pracy.		określający maksymalny czas ich trwania np. 7 dni, a w przypadku braku konsensusu umożliwić wprowadzenie procedury kontroli w sposób jednostronny przez pracodawcę.	
38.	<p>Art. 22^{1c} § 10 K.p.</p> <p>§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p>	Fundacja ProKolej	<p>propozycja dodania ostatniego zdania w następującym brzmieniu:</p> <p><i>W przypadku, kiedy pracodawca i działające na jego terenie organizacje związkowe uprawnione do zawarcia układu zbiorowego lub regulaminu pracy nie ustalą wspólnie brzmienia postanowień wskazanych w zdaniu poprzednim w terminie 14 dni od dnia zgłoszenia przez pracodawcę konieczności wprowadzenia odpowiednich postanowień, pracodawca jest uprawniony do ich jednostronnego wprowadzenia.</i></p> <p>uzasadnienie:</p> <p>Kwestie związane z badaniem trzeźwości pracowników stanowiące szczególnie istotny element bezpieczeństwa i higieny pracy a niejednokrotnie również bezpieczeństwa innych osób w ruchu lądowym czy lotniczym, nie powinny być przedmiotem negocjacji. Może to bowiem doprowadzić do zamiaru wynegocjowania korzystniejszych warunków dla niektórych grup pracowników (które nie będą podlegały badaniom prewencyjnym). Ponadto, w świetle art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych organizacje związkowe mogą skutecznie blokować jakiegokolwiek inicjatywy pracodawcy w omawianym zakresie. Jednakże całkowitą</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			odpowiedzialność za bezpieczeństwo w miejscu pracy ponosi pracodawca i to pracodawca powinien decydować o metodzie kontroli pracowników. Uwzględniając rolę czynnika społecznego proponujemy rozwiązanie jak powyżej.	
39.	<p>Art. 22^{1c} § 10 K.p.</p> <p>§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p> <p>§ 11. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.</p>	PIPC	<p>§ 10 Grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzania ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 11.</p> <p>§ 11 Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu postanowień dotyczących kontroli trzeźwości, o których mowa w § 10, nie jest możliwe uzgodnienie ich treści z zakładową organizacją związkową, pracodawca wprowadza te postanowienia w drodze obwieszczenia, po uprzednim zawiadomieniu okręgowego inspektora pracy.</p> <p><i><u>Zgodnie z obecnym przepisem „grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzania ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.”</u></i> <i><u>Przepis ten prawdopodobnie będzie</u></i></p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<i>interpretowany (tak jak obecnie art. 22² § 6 k.p.) w ten sposób, że w drodze obwieszczenia można wprowadzić postanowienia wtedy, gdy pracodawca nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (zatrudnia mniej niż 50 pracowników). Co znowu prowadzi do wniosku, że może dojść do zablokowania wprowadzenia zmian do regulaminu i w ten sposób uniemożliwienia pracodawcy przeprowadzanie kontroli trzeźwości.</i>	
40.	<p>art. 22^{1c} § 11 K.p.</p> <p>§ 11. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.</p>	Fundacja ProKolej	<p>propozycja:</p> <p>Doprecyzowania brzmienia przepisów, tak aby obowiązek poinformowania pracowników o planowanej kontroli, miał charakter jednoznaczny i jednorazowy.</p> <p>uzasadnienie:</p> <p>W projektowanym art. 22^{1c} § 11 kodeksu pracy przewiduje się możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników. Warunkuje się to uprzednim ich poinformowaniem w terminie 2 tygodni przed jej przeprowadzeniem. Naszym zdaniem przepis ten wymaga doprecyzowania czy każdorazowo przed planowaną kontrolą niezbędne jest poinformowanie pracowników o planowanej kontroli, czy wystarczy jednorazowe tego typu działanie.</p> <p>Z uzasadnienia do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy jasno wynika, że intencją ustawodawcy było wprowadzenie prewencyjnej, wyrywkowej kontroli na obecność alkoholu lub środków działających</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Pracodawca informuje pracowników o samym fakcie wprowadzenia mechanizmu kontroli, natomiast kontrole te powinny być niezapowiedziane, aby spełniały swój cel, co wynika wprost z projektowanego przepisu (jest w nim mowa o <u>wprowadzeniu</u> kontroli, a nie jej przeprowadzaniu).</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			podobnie do niego. Tak więc ciężko w tym zakresie oczekiwać, że 2 - tygodniowy okres na poinformowanie pracowników spełni powyższe założenie i będzie zgodny z celem tego typu weryfikacji tj. zapewnieniem ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób, czy mienia pracodawcy.	
41.	<p>art. 22^{tc} § 12 K.p.</p> <p>§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy przekazuje mu w formie pisemnej informacje, o których mowa w § 10.</p>	<p>Polskie Forum HR</p>	<p>Przekazanie informacji w formie pisemnej jest zbędnym formalizmem. W zupełności wystarczy przekazanie elektroniczne. Istotą jest to, by pracownikowi zasady te zostały przekazane w taki sposób, by mógł się z nimi faktycznie zapoznać. W przypadku firm zatrudniających kilkanaście tysięcy pracowników oznacza to drukowanie kilkunastu tysięcy kilkunastostronicowych dokumentów albo opatrzenie każdego podpisem certyfikowanym. Postulujemy o zmianę formy pisemnej na <i>na piśmie lub elektronicznie.</i></p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p><u>Nowe brzmienie:</u></p> <p>„§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy przekazuje mu w postaci papierowej lub elektronicznej informacje, o których mowa w § 10.”</p>
42.	<p>art. 22^{tc} § 12 K.p.</p> <p>§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy przekazuje mu w formie pisemnej</p>	<p>Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy</p>	<p>W projekcie przewidziano obowiązek przekazywania pracownikom <u>w formie pisemnej</u> informacji o grupach objętych kontrolą, metodach kontroli oraz sposobach jej przeprowadzenia. W praktyce realizacja tego obowiązku może stanowić uciążliwy, nieuzasadniony wymóg formalny (wyklucza np. udostępnienie w postaci dokumentu elektronicznego udostępnianego pracownikom za pośrednictwem firmowych systemów informatycznych). Proponujemy, aby w przypadku informacji dotyczących</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u></p> <p>Wyjaśnienie powyżej.</p> <p>W zakresie propozycji brzmienia § 12 należy zauważyć, że nowo zatrudnionemu pracownikowi, podlegającemu kontroli trzeźwości, należy ustawowo zagwarantować, by został należycie poinformowany przez pracodawcę zarówno o samym podleganiu takiej kontroli, jak i sposobie jej przeprowadzania.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	informacje, o których mowa w § 10.		<p>kontroli trzeźwości wprowadzić wymogi informacyjne analogiczne jak w przypadku podobnych obowiązków informacyjnych ciążyących na pracodawcach zgodnie z Kodeksem Pracy (np. regulamin pracy).</p> <p>Proponowana zmiana brzmienia:</p> <p><i>„§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy zapewnia pracownikowi w sposób przyjęty u danego pracodawcy dostęp do informacji, o których mowa w § 10.”</i></p>	
43.	<p>Art. 1 pkt 1 Ustawy o zmianie KP oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości</p> <p>(dot.: 22^{1c} § 13 i 14 – dodatkowe oraz dalsze zmiany w konsekwencji)</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p><i>Proponujemy dopisanie dodatkowych § 13-14 w art. 22^{1c} o następującym brzmieniu:</i></p> <p><i>§ 13 „Dopuszcza się prowadzenie kontroli trzeźwości pracowników przez inny, upoważniony przez pracodawcę podmiot - gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Do podmiotu upoważnionego do kontroli trzeźwości, stosuje się odpowiednio przepisy § 2–12.”</i></p> <p><i>§ 14 „Podmiot wskazany w § 13, bez zbędnej zwłoki powiadamia pracodawcę o wystąpieniu zdarzenia określonego w Art. 22 1d § 1.”</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Przepisy K.p. regulują prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, natomiast nadzór nad realizacją przewozów pasażerskich pozostaje poza zakresem K.p.</p> <p>Zgodnie z brzmieniem art. 3¹ K.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa powyżej.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p><i>Powyższej zmianie musi towarzyszyć również zmiana § 2 w art. 22^{1e} o następującym brzmieniu:</i></p> <p><i>„Przepisy art. 22^{1c} § 2–13 stosuje się odpowiednio.”</i></p> <p>Konieczne jest również dopisanie dodatkowego § 3 w art. 22^{1e} o następującym brzmieniu:</p> <p><i>„Przepisy art. 22^{1c} § 14 stosuje się odpowiednio do zdarzenia określonego w Art. 22^{1f}. § 1.”</i></p> <p>UZASADNIENIE:</p> <p><i>W praktyce nadzór nad realizacją przewozów pasażerskich w komunikacji miejskiej mogą stanowić tzw. organizatorzy publicznego transportu zbiorowego, zdefiniowani w ustawie o publicznym transporcie zbiorowym z dnia 16 grudnia 2010 roku (Dz. U. 2010 nr 5, poz. 13). Organy te mogą wykorzystywać w tym celu specjalnych pracowników nadzoru ruchu, którzy dysponują mobilnymi środkami do prowadzenia stosownych kontroli.</i></p>	
44.	Art. 22 ^{1d} K.p.	Pan Janusz Berger, advokat	Po zapoznaniu się z projektem ustawy o zmianie ustawy - kodeks pracy (...) uprzejmie proszę o rozważenie dodania w art. 22(1d) zapisu, zgodnie z którym pracodawca uprawniony będzie uregulować w aktach wewnętrznych (Regulamin Pracy, Układ zbiorowy) surowsze wymogi dotyczące obecności alkoholu w organizmie	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Żaden obecnie obowiązujący przepis nie przewiduje kary za podejmowanie jakichkolwiek czynności, przy stężeniu alkoholu w organizmie poniżej 0,2‰ we krwi lub poniżej 0,1 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>pracownika. Obecny zapis, który pozwala na niedopuszczenie pracownika do pracy dopiero wówczas, gdy stwierdzony zostanie "stan po użyciu" w rozumieniu art 46 ust. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nie osiągnie zamierzonego efektu, tzn. nie wyeliminuje problemu alkoholu w środowisku pracy. Problem z jakim spotykamy się najczęściej u naszych klientów, to tzw. "wczorajsi pracownicy", tzn. tacy, którzy spożywali alkohol wieczorem w dniu poprzedzającym dzień pracy. Wiele przedsiębiorstw nie może sobie pozwolić na tolerowanie choćby najmniejszej niedyspozycji pracownika z uwagi na fakt, że pracownicy obsługują skomplikowane maszyny i urządzenia, które mogą nie tylko zatrzymać produkcję, ale przede wszystkim tego rodzaju "tolerancja" może prowadzić do niebezpiecznych zdarzeń dla zdrowia i życia innych pracowników. O ile sam kierunek zmian w kodeksie pracy należy ocenić pozytywnie, o tyle uważam, że przepisy powinny być bardziej radykalne i prowadzić do absolutnego braku tolerancji dla alkoholu w organizmie pracownika. Projektowana zmiana w obecnym kształcie będzie również prowadziła do problemów natury praktycznej, tzn. będzie wymagała od pracodawców dysponowania precyzyjnym sprzętem, a z uwagi na to, że "penalizacja" zacząć ma się dopiero od stanu po użyciu, może to rodzić sytuacje sporne pomiędzy pracodawcą a</p>	<p>Uwzględnienie przedstawionej propozycji prowadziło do sytuacji, w której przykładowo kierowca zawodowy nie zostałby dopuszczony przez pracodawcę do wykonywania pracy, natomiast gdyby ten sam kierowca został zbadany przez policję, nie musiałby przerywać jazdy.</p> <p>Należy również podkreślić, że zgodnie z art. 70 § 2 K.w. karze podlega osoba, która wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe.</p> <p>Zgodnie z treścią projektowanego rozporządzenia MZ, w przypadku stwierdzenia obecności alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie powtarzał badanie, w związku z tym będzie w stanie stwierdzić czy stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu można zakwalifikować jako stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub <u>przewodzi</u> do: stężenia we krwi od 0,2 ‰ do 0,5 ‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu na 1 dm³.</p>
--	--	--	--	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			pracownikiem. Uprzejmie proszę o rozważenie powyższego stanowiska	
45.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał</p>	PIPC	<p>Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p> <p><i>Wprowadzenie przepisu w tym brzmieniu spowoduje, że (w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi) pracownik zostanie dopuszczony do pracy, gdy zawartość alkoholu w organizmie wyniesie poniżej 0,2 ‰ stężenia alkoholu we krwi od albo 0,1 mg stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. W prawie pracy powinna być zasada "zero tolerancji", gdyż konsekwencje w zakładach specjalnych są zbyt wielkie by dopuszczać do pracy pracowników w choćby minimalną ilością alkoholu w organizmie.</i></p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	alkohol w czasie pracy.			
46.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>Proponujemy zmianę (skrócenie) art. 22^{1d} § 1 do brzmienia:</p> <p><i>„Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.”</i></p> <p>UZASADNIENIE:</p> <p>Zamysł kontroli trzeźwości o której mowa w art. 22^{1c} to prowadzenie rutynowych, uproszczonych sprawdzeń trzeźwości pracowników. Podkreśla to zapis paragrafu 4, w którym doprecyzowano, że jest to „...badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika”. Przytoczony zapis podkreśla więc, że wynik nie przesądza o stężeniu alkoholu we krwi (albo wydychanym powietrzu) u pracownika, a jedynie zawiera przesłankę do nie dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy oraz wykonania dokładniejszego badania pozwalającego na ilościowe stwierdzenie tego stężenia.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Wprowadzenie takiego zapisu prowadziłoby w konsekwencji do nałożenia na pracodawcę obowiązku niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy nawet w sytuacji, gdy zawartość alkoholu w organizmie pracownika byłaby poniżej granicy stanu pod wpływem alkoholu, co nie jest celem projektu.</p> <p><u>Stanowisko w tym zakresie przedstawiono powyżej.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	alkohol w czasie pracy.		<p>Wynik ilościowy może przy tym mieć znaczenie dla dalszego postępowania w zależności od przekroczenia progu definiowanego prawem jako stan po życiu alkoholu. Zgodnie z duchem innych zapisów projektu, pełne zasady postępowania powinny zawierać zapisy układu pracy, regulaminu pracy lub inne równorzędne zapisy. (patrz 22^{1c} § 10).</p> <p>Pozostawienie więc dotychczas proponowanego zapisu art. 22^{1d} § 1 powoduje rażącą sprzeczność z zapisem art. 22^{1c} § 4.</p> <p>Zaproponowany powyżej zapis artykułu 22^{1d} § 1 stanowi również ujednolicenie w stosunku do zapisu artykułu 22^{1f}.</p>	
47.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o</p>	Fundacja ProKolej	<p>propozycja: Stworzenie pracodawcy wprowadzenia zasady „pełnej trzeźwości” pracowników</p> <p>uzasadnienie: W niektórych branżach/zawodach (np. transport kolejowy, publiczny transport zbiorowy, przewóz materiałów niebezpiecznych) względy bezpieczeństwa i ochrony życia oraz zdrowia ludzkiego uzasadniają potrzebę bardziej rygorystycznego podejścia i niedopuszczeniu pracownika – kierowcy pojazdu do pracy także w przypadku wykazania jakiegokolwiek obecności alkoholu w organizmie pracownika. Wnioskujemy, aby pracodawca</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>		<p>w przepisach wewnętrznych mógł wprowadzić zasady „pełnej trzeźwości” pracowników.</p>	
48.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o</p>	Arriva	<p>W niektórych branżach/zawodach (np. transport publicznych) względy bezpieczeństwa i ochrony życia i zdrowia ludzkiego uzasadniają potrzebę bardziej rygorystycznego podejścia i niedopuszczeniu pracownika – kierowcy pojazdu do pracy także w przypadku wykazania jakiegokolwiek obecności alkoholu w organizmie pracownika. Wnoskujemy, aby pracodawca w przepisach wewnętrznych mógł wprowadzić zasady „pełnej trzeźwości” pracowników.</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>			
49.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o</p>	<p>Związek Pracodawców Polska Miedź</p>	<p>Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>	<p><u>i.w.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>		<p><i>Wprowadzenie przepisu w tym brzmieniu spowoduje, że (w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi) pracownik zostanie dopuszczony do pracy, gdy zawartość alkoholu w organizmie wyniesie poniżej 0,2 ‰ stężenia alkoholu we krwi od albo 0,1 mg stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. W prawie pracy powinna być zasada "zero tolerancji", gdyż konsekwencje w zakładach specjalnych są zbyt wielkie by dopuszczać do pracy pracowników w choćby minimalną ilością alkoholu w organizmie.</i></p>	
50.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o</p>	Polskie Forum HR	<p>Postulujemy o zmianę brzmienia przepisu poprzez „Pracodawca nie dopuszcza lub odsuwa od wykonywania pracy (...)”. Kwestia stanu po użyciu alkoholu może zostać ujawniona w trakcie wykonywania pracy.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Obecnie w art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi jest przepis o niedopuszczeniu pracownika do pracy w przypadku podejrzenia, że pracownik spożywał alkohol w czasie pracy.</p> <p>Zwrot ten jest interpretowany także jako niedopuszczenie do dalszego wykonywania pracy.</p> <p>Kwestia ta została wyjaśniona w uzasadnieniu.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>			
51.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o</p>	<p>Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy</p>	<p>Zgodnie z projektem, pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu wskazującą na „stan po użyciu alkoholu” (a zatem, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu; albo 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³). Przepis w sposób wyraźny nie przewiduje niedopuszczenia pracownika znajdującego się w stanie nietrzeźwości. Dla uniknięcia nieporozumień, proponujemy jednoznaczne odniesienie się również do sytuacji, w której pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości.</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p><u>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1d} § 1 K.p.</u></p> <p>§ 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.		Proponowana zmiana brzmienia: „§ 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22 ^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy”.	nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.
52.	Art. 22^{1d} § 1 K.p. Art. 22 ^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22 ^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o	Fundacja ProKolej	proponowane brzmienie: <i>Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli:</i> 1) kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22 ^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, 2) zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, 3) odmówił poddania się badaniu stanu trzeźwości. uzasadnienie: Mimo iż poddanie się badaniom jest obowiązkiem pracownika, to jednak	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zgodnie z art. 100 § 3 K.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z tym, jeśli pracodawca zgodnie z prawem wprowadzi kontrolę trzeźwości/na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, to pracownik będzie musiał się jej poddać. Konsekwencje niewykonania tego polecenia mogą być takie, jak w przypadku niewykonania każdego innego polecenia pracodawcy.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>		<p>pracodawca nie ma możliwości, aby fizycznie zmusić pracownika do poddania się badaniu. Brak wyrażenia zgody przez pracownika na badanie nie może pozostać bez sankcyjny, ponieważ doprowadziłby do uchylania się od tego obowiązku przez pracowników. Niezbędne jest zatem wprowadzenie możliwości zastosowania realnych, dotkliwych sankcji w przypadku odmowy wykonania obowiązku przez pracownika (które pracodawca może, ale nie musi zastosować).</p> <p>Dodatkowo, sugerujemy wprowadzenie wymogu całkowitej trzeźwości pracowników. Zezwalanie na dopuszczalne stężenie alkoholu do 0,2‰ może spowodować uspienie czujności pracowników i spożywanie alkoholu przed rozpoczęciem pracy w ilości, która w subiektywnej ocenie pracownika nie powinna skutkować nieprzekroczeniem poziomu 0,2‰. W istocie jednak ocena pracownika może być mylna. Dodatkowo, każdy człowiek inaczej reaguje nawet na niewielką ilość alkoholu.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Żaden obecnie obowiązujący przepis nie przewiduje kary za podejmowanie jakichkolwiek czynności, przy stężeniu alkoholu w organizmie poniżej 0,2‰ we krwi lub poniżej 0,1 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza.</p> <p>Uwzględnienie przedstawionej propozycji prowadziłoby do sytuacji, w której przykładowo kierowca zawodowy nie zostałby dopuszczony przez pracodawcę do wykonywania pracy, natomiast gdyby ten sam kierowca został zbadany przez policję, nie musiałby przerywać jazdy.</p> <p>Należy również podkreślić, że zgodnie z art. 70 § 2 K.w. karze podlega osoba, która wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje</p>
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

				<p>w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe.</p> <p>Zgodnie z treścią projektowanego rozporządzenia Ministra Zdrowia, w przypadku stwierdzenia obecności alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie powtarzał badanie, w związku z tym będzie w stanie stwierdzić czy stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu można zakwalifikować jako stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub <u>prowadzi do</u>: stężenia we krwi od 0,2 ‰ do 0,5 ‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu na 1 dm³.</p>
53.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p.</p> <p>Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w</p>	<p>Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie</p>	<p>W przytoczonym artykule 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) zdefiniowane stężenia alkoholu w tym stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo</p> <p>2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>§ 4 ust. 4 projektowanego rozporządzenia MZ określa jedynie sposób postępowania i kwalifikacji wyniku w określonym przypadku, tj. gdy pierwszy z pomiarów wykáže wynik równy lub większy od 0,10 mg/dm³, w drugim pomiarze wynik 0,00 mg/dm³, zaś w trzecim 0,00 mg/dm³ – wówczas przyjmuje się, że badanie nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu.</p> <p>Ponadto, nadano nowe brzmienie projektowanemu art. 22^{1c} § 5 K.p. Zgodnie</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p> <p style="text-align: center;">§ 4. 4 projektu rozporządzenia</p>		<p>3. Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:</p> <p>1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo</p> <p>2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.</p> <p>§ 4. 4 projektu rozporządzenia:</p> <p>„W przypadku dokonania pierwszego pomiaru analizatorem wydechu i uzyskania wyniku równego lub większego od 0,10 mg/dm³, a w drugim pomiarze wyniku 0,00 mg/dm³, dokonuje się niezwłocznie trzeciego pomiaru tym samym analizatorem wydechu. Jeżeli wynik trzeciego pomiaru wynosi 0,00 mg/dm³, to badanie nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu.”</p> <p>– należy wskazać jednoznaczny wynik pomiaru, po którym pracodawca odsuwa lub nie dopuszcza pracownika do pracy 0,00 mg/dm³ lub 0,10 mg/dm³</p>	<p>ze zdaniem drugim ww. przepisu, za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu.</p> <p>Stosownie natomiast do projektowanego art. 22^{1d} § 1 K.p., pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>
54.	<p>Art. 22^{1d} § 3 K.p.</p> <p>§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do</p>	<p>Polskie Forum HR</p>	<p>Postulujemy o zmianę brzmienia przepisu poprzez „Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, <i>dodatkowe</i> badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Uprawnienie pracodawcy do przeprowadzania kontroli trzeźwości – w przypadku spełnienia określonych</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.		porządku publicznego.” Istotą jest to, by pracownicy nie podważali prawa pracodawcy do żądania poddania się przez pracowników badania trzeźwości.	przesłanek – wynika wprost z projektowanego art. 22 ^{1c} K.p.
55.	Art. 22^{1d} § 3 K.p. § 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.	Fundacja ProKolej	Propozycja: Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy zgłoszone niezwłocznie po kontroli trzeźwości przez pracodawcę, o której mowa w art. 22(1c) § 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego uzasadnienie: Doprecyzowanie zapisu.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Rozwiązanie takie byłoby niecelowe, gdyż należy się spodziewać, że zarówno pracodawca, jak i pracownik, niezwłocznie zażądają przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ, ponieważ badanie przeprowadzone po upływie czasu może zafałszować jego wynik.
56.	Art. 22^{1d} § 3 K.p. § 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ	Arriva	Wnioskujemy o doprecyzowanie tego zapisu przez nadanie mu następującego brzmienia: <i>Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy zgłoszone niezwłocznie po kontroli trzeźwości przez pracodawcę, o której mowa w art. 22(1c) § 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.</i>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	powołany do ochrony porządku publicznego.			
57.	<p>Art. 22^{1d} § 6 K.p.</p> <p>§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>	<p>Ledwolorz Joanna – członek KIDL</p>	<p>Okres niedopuszczenia do pracy obejmuje czas do otrzymania wyniku ujemnego? Co z oczekiwaniem na badania laboratoryjne? Przed powrotem do pracy konieczność powtórzenia badań?</p>	<p><u>Brak uwagi - pytania</u></p> <p>Każda z zaistniałych sytuacji będzie wymagała indywidualnej analizy, co do zasady można natomiast przyjąć, że okres niedopuszczenia do wykonywania pracy będzie obejmował czas oczekiwania na ujemny wynik badania w dniu jego przeprowadzenia.</p> <p>Należy zauważyć, że w regulacjach wewnątrzzakładowych może być ustalone codzienne przeprowadzanie kontroli lub częstsze niż raz dziennie.</p>
58.	<p>Art. 22^{1d} § 6 K.p.</p> <p>§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w</p>	<p>Arriva</p>	<p>Wnioskujemy o doprecyzowanie tego zapisu przez nadanie mu następującego brzmienia:</p> <p><i>Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania zgodnie z § 3 lub § 5 wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika –</i></p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p>Projektowanemu przepisowi zostało nadane następujące brzmienie (zmiana numeracji)</p> <p>§ 7. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>		<p><i>pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia</i></p>	<p>usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.”</p> <p>Projektowany art. 22^{ld} § 7 K.p. gwarantuje pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy, w którego organizmie nie wykryto obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, uznanie okresu tego niedopuszczenia do pracy za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. <i>A contrario</i> w przypadku stwierdzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, ww. gwarancje ustawowe nie będą mu przysługiwać. Nie jest zatem konieczne wskazywanie takich skutków wprost w projektowanej ustawie. Zgodnie bowiem z art. 80 K.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.</p> <p>Należy również zauważyć, że zaproponowane rozwiązanie jest spójne z treścią rozporządzenia Ministra Pracy</p>
--	---	--	--	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

				<p>i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, a także innymi przepisami prawa pracy regulującymi kwestię usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy. Zgodnie z § 1 tego rozporządzenia przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Pracodawca ma zatem obowiązek usprawiedliwić nieobecność pracownika w pracy, gdy wynika to z przepisów prawa pracy, natomiast w pozostałych przypadkach (gdy przepisy prawa pracy nie nakładają na niego takiego obowiązku) - zależy to od jego decyzji (może on zatem, ale nie musi, uznać, że w konkretnym przypadku nieobecność pracownika w pracy jest usprawiedliwiona albo nie).</p> <p>W związku z powyższym w projektowanych przepisach również proponuje się uregulowanie jedynie sytuacji, w której</p>
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

				nieobecność pracownika będzie uznawana za nieobecność usprawiedliwioną (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) z mocy ustawy. W pozostałych przypadkach decyzja o zakwalifikowaniu nieobecności pracownika powinna należeć do pracodawcy.
59.	<p>Art. 22^{1d} § 6 K.p.</p> <p>§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>Proponujemy zmianę art. 22^{1d} § 6 do brzmienia:</p> <p><i>„W przypadku uzyskania wyniku stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.”</i></p> <p><i>UZASADNIENIE:</i></p> <p><i>Zmiana ma charakter stylistyczny, który uczytelnia prezentowaną treść.</i></p>	<u>j.w.</u>
60.	<p>Art. 22^{1d} § 6 K.p.</p> <p>§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem</p>	<p>Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy</p>	<p>Projekt przewiduje, że okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest zawsze okresem usprawiedliwionej nieobecności, bez względu na przyczynę – a zatem również w przypadku, w którym pracownik stał się w pracy w stanie po użyciu alkoholu, jak również w przypadku, w</p>	<u>j.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>		<p>którym jego zachowanie wskazywało, że stanął się on do pracy po użyciu alkoholu, ale odmówił poddania się badaniu trzeźwości na żądanie pracodawcy. W naszej ocenie zasadne jest traktowanie takich nieobecności jako nieusprawiedliwionych (chyba że badanie trzeźwości wykaże brak alkoholu w organizmie)</p> <p>Proponowana zmiana brzmienia:</p> <p><i>„§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, <u>jeżeli uzyskano wynik badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika</u>”.</i></p>	
61.	<p>Art. 22^{1d} § 6 K.p.</p> <p>§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika –</p>	<p>Polskie Forum HR</p>	<p>Dodanie ust. 2 o brzmieniu: <i>W przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego alkohol w organizmie pracownika lub spożycie przez pracownika środków działających podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.</i></p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u></p> <p>Wyjaśnienia zostały zawarte w pkt 58</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.			
62.	<p>Art. 22^{1d} § 6 K.p.</p> <p>§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>	Fundacja ProKolej	<p>proponowane brzmienie:</p> <p><i>Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. W przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak obecności alkoholu w organizmie pracownika przeprowadzonego zgodnie z § 3 lub § 5 powyżej pracodawca jest zobowiązany do zmiany kwalifikacji tej nieobecności na nieobecność usprawiedliwioną i do wypłaty wynagrodzenia za ten dzień.</i></p> <p>uzasadnienie:</p> <p>Jeżeli pracownik nie zostanie dopuszczony do pracy z przyczyn określonych w ustawie, w tym w szczególności stawi się do pracy w stanie nietrzeźwym, to nie sposób uznać, że jego nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona. Taka nieobecność jest bowiem konsekwencją naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, w tym obowiązku stawienia się do pracy w stanie pełnej trzeźwości. Wszelkie konsekwencje w tym zakresie powinien ponosić pracownik, co jest istotne również z punktu widzenia prewencyjnego – podobnie, jak surowe kary za prowadzenie samochodu</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u></p> <p>Wyjaśnienie zostały zawarte w pkt 58</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>pod wpływem alkoholu mają mieć funkcję odstrasżającą, tak surowe konsekwencje w relacjach prawnopracowniczych powinny odstraszać przed stawianiem się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Oczywiście należy zgodzić się, że w przypadku, kiedy badanie alkomatem przez pracodawcę wskaże wynik błędny a następnie badanie dokonane przez właściwy organ lub badanie krwi wykaże brak obecności alkoholu, skutki tego rodzaju błędu powinien ponosić pracodawca. Ponieważ badanie przez właściwy organ/ badanie krwi jest przeprowadzane niezwłocznie, okres niepewności (między wynikami badania pracodawcy a np. badaniem krwi) nie będzie trwał długo i jego skutki nie będą dotkliwe dla pracownika.</p>	
63.	<p>Art. 22^{1d} § 7 K.p.</p> <p>§ 7. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku</p>	<p>Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy</p>	<p>Projekt przewiduje rygorystyczne zasady w zakresie zasad przetwarzania danych uzyskanych w toku kontroli trzeźwości. Analogicznych zasad nie przewidziano w odniesieniu do danych przekazywanych przez uprawniony organ przeprowadzający badanie stanu trzeźwości pracownika. Może to w praktyce wywołać wątpliwości, czy pracodawca może takie informacje przechowywać, dla jakich celów i przez jaki okres.</p> <p>Proponowana zmiana brzmienia:</p> <p>„§ 7. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p>Dodano § 10 w brzmieniu:</p> <p>„§ 10. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 9, stosuje się odpowiednio art. 22^{1c} § 6-9.”</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>– rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich.</p>		<p><i>pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich. Do przetwarzania informacji wymienionych powyżej art. 22^{1c} § 5 - 9 stosuje się odpowiednio”.</i></p>	
64.	<p>Art. 22^{1d} § 7 K.p.</p> <p>§ 7. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę,</p>	<p>Ledwolorz Joanna – członek KIDL</p>	<p>Co ze sprawozdaniem z badań laboratoryjnych?</p>	<p><u>Brak uwagi – pytanie</u></p> <p>Pracownikowi i pracodawcy będzie przekazywana konkretna informacja dotycząca przeprowadzonego badania, a sposób jej przechowywania będzie stosowny do jej zawartości.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich.			
65.	dot.: 22 ^{1d} § 8 - dodatkowy	Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej	<p><i>Proponujemy dopisanie dodatkowego § 8 w art. 22^{1d} o następującym brzmieniu:</i></p> <p><i>„Wykorzystywanie w pojazdach mechanicznych blokad alkoholowych w rozumieniu art. 2 pkt 84 Ustawy Prawo o ruchu drogowym z dnia 20.06.1997 roku nie wypełnia znamion kontroli trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, a stanowi jedynie dodatkowe zabezpieczenie konstrukcyjne pojazdu przed jego uruchomieniem.”</i></p> <p><i>UZASADNIENIE:</i></p> <p><i>Projekt regulacji nie doprecyzowuje, czy stosowanie blokady alkoholowej jest kontrolą trzeźwości/badaniem stanu trzeźwości czy nie. Aby uniknąć niejasności co do stosowania przepisów, a szczególności paragrafów 5-12 artykułu 22^{1c}, wskazane jest doprecyzowanie tej kwestii. Wydaje się, że niektóre</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Kwestie związane z blokadami wykorzystywanymi w pojazdach mechanicznych pozostają poza zakresem K.p.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p><i>interpretacje wskazujące na konieczność uwzględnienia stosowania blokad alkoholowych w układach zbiorowych mogą utrudnić dalsze ich wykorzystanie wszędzie tam, gdzie dokonano już ich montażu na podstawie zapisu z PRD. Blokad alkoholowe są dodatkowym - fakultatywnym, mechanicznym zabezpieczeniem pojazdu przed nieuprawnionym uruchomieniem pojazdu przez osobę posiadającą alkohol w organizmie i ich stosowanie ma inny charakter, uzupełniający w stosunku do pozostałych działań prewencyjnych pracodawcy.</i></p>	
66.	art. Dodany	Fundacja ProKolej	<p>proponowane brzmienie:</p> <p><i>Postanowienia art. 22(1d) nie mają zastosowania do podejmowanych przez pracodawcę działań związanych z wyposażaniem pojazdów silnikowych i pojazdów szynowych w blokady alkoholowe w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 20.06.1997 Prawo o ruchu drogowym.</i></p> <p>uzasadnienie:</p> <p>W transporcie drogowym, celem podniesienia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i życia ludzkiego oraz mienia, dość powszechne jest wyposażanie pojazdów w blokady alkoholowej, o której mowa w art.2 pkt 84 ustawy z dnia 20.06.1997 Prawo o ruchu drogowym. W wielu przypadkach wyposażenie pojazdów w tego typu urządzenia stanowi konieczny warunek w</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>przetargach publicznych na świadczenie usług w transporcie osób. Dla uniknięcia wątpliwości, że projektowane przepisy nie będą dotyczyć kontroli trzeźwości z wykorzystaniem takich urządzeń, wnoskujemy o wprowadzenie jednoznacznego zapisu po projektowanym art. 22(1d) o treści:</p>	
67.	Art. dodany	Arriva	<p>W transporcie drogowym, celem podniesienia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i życia ludzkiego oraz mienia, dość powszechne jest wyposażanie pojazdów w blokady alkoholowej, o której mowa w art.2 pkt 84 ustawy z dnia 20.06.1997 Prawo o ruchu drogowym. W wielu przypadkach wyposażenie pojazdów w tego typu urządzenia stanowi konieczny warunek w przetargach publicznych na świadczenie usług w transporcie osób. Dla uniknięcia wątpliwości, że projektowane przepisy nie będą dotyczyć kontroli trzeźwości z wykorzystaniem takich urządzeń, wnoskujemy o wprowadzenie jednoznacznego zapisu po projektowanym art. 22(1d) o treści:</p> <p><i>Postanowienia art. 22(1d) nie mają zastosowania do podejmowanych przez pracodawcę działań związanych z wyposażaniem pojazdów silnikowych i pojazdów szynowych w blokady alkoholowe w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 20.06.1997 Prawo o ruchu drogowym.</i></p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

68.	<p>Art. 22^{1e} § 1 K.p.</p> <p>§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.</p>	Polskie Forum HR	<p>Czym jest środek działający podobnie do alkoholu? Do rozważenia poddajemy odesłanie do pojęć znajdujących się w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii. Środek odurzający/substancja psychotropowa nie działa podobnie do alkoholu, a o ich stwierdzenie w organizmie głównie chodzi.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Pojęcia zdefiniowane w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii są znacznie szersze zakresowo niż pojęcie środka działającego podobnie do alkoholu. Ustalone na podstawie tej ustawy wykazy m.in. substancji psychotropowych są bardzo rozbudowane, liczą nawet kilkaset pozycji. Pracodawca nie ma natomiast narządzi do samodzielnego weryfikowania obecności większości z tych substancji czy środków. Stąd w projektowanej ustawie posłużono się pojęciem występujących w ustawie – Prawo o ruchu drogowym, natomiast wykaz tych środków zostanie ustalony w rozporządzeniu.</p>
69.	<p>Art. 22^{1e} § 1 K.p.</p> <p>§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.</p>	PIPC	<p>Art. 22^{1e}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.</p> <p><i>Proponujemy posłużenie się pojęciem "środków odurzających", które ma już swoje odniesienie w przepisach i orzecznictwie.</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Pojęcie „środek odurzający” jest znacznie szersze zakresowo niż pojęcie środka działającego podobnie do alkoholu. Ustalony na podstawie ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii wykaz środków odurzających jest bardzo rozbudowany, liczą kilkaset pozycji. Pracodawca nie ma natomiast narządzi do samodzielnego weryfikowania obecności większości z tych substancji czy środków. Stąd w projektowanej ustawie posłużono się pojęciem występującym w ustawie – Prawo o ruchu drogowym, natomiast wykaz tych środków zostanie ustalony w rozporządzeniu.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

<p>70.</p>	<p>Art. 22^{1e} § 1 K.p.</p> <p>§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.</p>	<p>Związek Pracodawców Polska Miedź</p>	<p>Art. 22^{1e}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.</p> <p><i>Proponujemy posłużenie się pojęciem "środków odurzających", które ma już swoje odniesienie w przepisach i orzecznictwie.</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Pojęcia zdefiniowane w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii są znacznie szersze zakresowo niż pojęcie środka działającego podobnie do alkoholu. Ustalone na podstawie tej ustawy wykazy m.in. substancji psychotropowych są bardzo rozbudowane, liczą nawet kilkaset pozycji. Pracodawca nie ma natomiast narzędzi do samodzielnego weryfikowania obecności większości z tych substancji czy środków. Stąd w projektowanej ustawie posłużono się pojęciem występującym w ustawie – Prawo o ruchu drogowym, natomiast wykaz tych środków zostanie ustalony w rozporządzeniu.</p>
<p>71.</p>	<p>art. 22^{1e} § 2</p> <p>§ 2. Przepisy art. 221c § 2–12 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 22^{1c} § 5 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie</p>	<p>Ledwolorz Joanna – członek KIDL</p>	<p>Możliwość zgłoszenia domniemanego prowadzenia pojazdów mechanicznych po użyciu środków działających podobnie do alkoholu (pracownik dojeżdżający do pracy samochodem/prowadzący pojazd w ramach wyk. obowiązków służbowych)?</p> <p>Brak konieczności zgłaszania służbom wyniku dodatniego pełnoletniego pracownika.</p> <p>Obowiązywanie ustawy w odniesieniu do pracownika niepełnoletniego?</p>	<p><u>Brak uwag – pytania</u></p> <p>Projektowana ustawa nie reguluje kwestii pochodzenia informacji o posiadaniu przez pracodawcę uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości.</p> <p>Obowiązki związane ze zgłaszaniem podejrzenia popełnienia przestępstwa wynikają z odrębnych przepisów.</p> <p>Projektowana ustawa po wejściu w życie będzie obowiązywała wszystkich pracowników.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	do celów, dla których została zebrana i przechowywane w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.		Konieczność zgłaszania wyniku dodatniego na obecność narkotyków u dziecka jak dla wyników badań klinicznych?	
72.	Art. 22^{1f} § 1 K.p. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22 ^{1e} § 1, wykaze obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.	Ledwolorz Joanna – członek KIDL	Jakie są punkty odcięcia dla stwierdzenia wyniku dodatniego (w każdym z dostępnych materiałów biologicznych) na obecność środków działających podobnie do alkoholu (analogicznie jak jest to określone dla alkoholu)? Na kim spoczywa obowiązek udowodnienia, że ukaranie pracownika na podstawie „uzasadnionego podejrzenia” jest zasadne?	<u>Brak uwag – pytania</u> Szczegółowe warunki przeprowadzania badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu zostaną określone w rozporządzeniu MZ. Pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy na podstawie uzasadnionego podejrzenia ma prawo żądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości lub badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. W przypadku ewentualnego postępowania sądowego to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że istniały podstawy do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.
73.	Art. 22^{1f} § 1 K.p. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli	Fundacja ProKolej	proponowane brzmienie: <i>Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli:</i>	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Wyjaśnienie zostało zawarte w pkt 52.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	kontrola, o której mowa w art. 22 ^{1e} § 1, wykaże obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.		<ol style="list-style-type: none"> 1) kontrola, o której mowa w art. 22^e § 1, wykaże obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, 2) zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy, 3) odmówił poddania się badaniu, o którym mowa w art. 22^e § 1. <p>uzasadnienie: analogicznie jak w pkt 4 [pkt 52]</p>	
74.	<p>Art. 22^{1f} § 2 K.p.</p> <p>§ 2. Przepisy art. 22^{1d} § 2–4 i § 6 i 7 stosuje się odpowiednio.</p> <p>(Art. 22^{1d} § 6)</p>	Ledwolorz Joanna – członek KIDL	<p>Okres niedopuszczenia do pracy obejmuje czas do otrzymania wyniku ujemnego? Co z oczekiwaniem na badania laboratoryjne? Przed powrotem do pracy konieczność powtórzenia badań?</p> <p>Ukaranie pracownika uzyskanie wyniku dodatniego na obecność substancji, które są legalnie dopuszczone do użytku w Polsce (np. kodeina, benzodiazepiny)?</p>	<p><u>Brak uwag – pytania</u></p> <p>Wyjaśnienia zostały zawarte w pkt 57.</p> <p>O zdolności do wykonywania pracy pracownika przyjmującego leki zawierające takie substancje powinien decydować lekarz, który je przepisuje.</p>
75.	<p>Art. 22^{1f} § 3 K.p.</p> <p>§ 3. Dopuszcza się badanie krwi lub moczu jako następstwo badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do</p>	Ledwolorz Joanna – członek KIDL	<p>Jak interpretować wyniki badania moczu do oceny znajdowania się pod wpływem danej substancji skoro jest to materiał do oceny retrospektywnej?</p>	<p><u>Brak uwag – pytania</u></p> <p>W pierwszej kolejności należy wskazać, że pracodawca będzie miał obowiązek niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola, o której mowa w projektowanym art. 22^{1e} § 1 K.p., wykaże obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.</p>		<p>W sytuacji gdy nie ma możliwości wykorzystania metody niewymagającej badania laboratoryjnego (niewymagającej interwencji uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego) w jaki sposób wykonać badanie krwi lub moczu?</p>	<p>zachodzi <u>uzasadnione podejrzenie</u>, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.</p> <p>Rozwiązania przyjęte w projektowanej ustawie, w zakresie badania krwi i moczu, są analogiczne do przepisów regulujących tę kwestię w stosunku do kierujących pojazdami. Przepisy ustawy – Prawo o ruchu drogowym dopuszczają zarówno badanie krwi, jak i moczu w celu ustalenia czy kierujący pojazdem nie znajduje się w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu.</p> <p>Badanie laboratoryjne będzie mógł zlecić wyłącznie organ.</p>
76.	<p>Art. 22^{1f} § 3 K.p.</p> <p>§ 3. Dopuszcza się badanie krwi lub moczu jako następstwo badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy</p>	<p>Krajowa Izba Diagnostów Laboratoryjnych - Komisji do spraw diagnostyki toksykologicznej</p>	<p>Krew i mocz to dwa rodzaje prób biologicznych, które różnią się czasem detekcji, czyli czasem kiedy możliwe jest stwierdzenie obecności badanej substancji od jej przyjęcia do pobrania materiału do badania. Wynik badania we krwi daje informację dotyczącą aktualnego stanu osoby badanej (czy jest po spożyciu lub pod wpływem alkoholu, lub substancji działającej podobnie do alkoholu). Wynik badania w moczu informuje o tym, czy osoba badana</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Wyjaśnienia zostały zawarte w pkt 75.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.</p> <p>Rozporządzenie § 17 p. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 jest mowa próbach i badaniu "krwi lub moczu"</p>		<p>przyjmowała substancję działająca podobnie do alkoholu w ostatnich kilku, kilkunastu dniach. Pozytywny wynik w moczu nie oznacza, że osoba badana jest w tym momencie pod wpływem wykrytej substancji. Nie ma korelacji pomiędzy wynikami badań we krwi i moczu. Należy ustalić, kiedy należy wykonać badanie krwi, a kiedy dopuszczamy wykonanie badania moczu i w jaki sposób wyniki są interpretowane.</p>	
<p>77.</p>	<p>Art. 22^{1g} K.p.</p> <p>Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:</p>	<p>Ledwolorz Joanna – członek KIDL</p>	<p>„Mając na uwadze dostępną metodykę” - dostępne na rynku testy zapewniają różną interpretację w zależności od parametrów (np. różnice w substancjach użytych do kalibracji, różnice w wartościach punktów odcięcia). „zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu” - co z wiarygodnością badania wydychanego powietrza oraz śliny?</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u></p> <p><u>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1c} § 4 K.p.:</u></p> <p>„§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.”</p> <p>Przepis ten, zgodnie z art. 22^{1e} § 2 K.p., będzie stosowany odpowiednio do kontroli</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,</p> <p>2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,</p> <p>3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu</p> <p>– mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony</p>			<p>na obecność środków działających podobnie do alkoholu.</p>
--	---	--	--	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p>			
78.	<p>Art. 22^{1g} K.p.</p> <p>Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:</p> <p>1) warunki i sposób przeprowadzania</p>	<p>Związek Pracodawców Polska Miedź</p>	<p>Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:</p> <p>1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Wykaz środków działających podobnie do alkoholu musi uwzględniać możliwości techniczne pracodawców do przeprowadzania samodzielnych kontroli pracowników. Korzystanie przez pracodawcę wyłącznie z metod niewymagających badania laboratoryjnego wyklucza bowiem możliwość zweryfikowania obecności wszystkich dostępnych środków potocznie nazywanych narkotykami.</p> <p>Należy również podkreślić, że zgodnie z art. 70 § 2 K.w. karze podlega osoba, która</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,</p> <p>2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,</p> <p>3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu</p> <p>– mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób</p> <p>zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub</p>		<p>2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,</p> <p>3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu</p> <p>– mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p> <p><i>Istnieje zagrożenie, że wykaz środków działających podobnie do alkoholu będzie naturalnie się zmieniał. W zakładach pracy, zwłaszcza o charakterze szczególnym powinny obowiązywać zasady zakazu używania i pracy po użyciu środków w jakikolwiek sposób wpływających na zachowania motoryczne - czyli środków odurzających.</i></p>	<p>wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe.</p>
--	--	--	---	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p>			
79.	<p>Art. 22^{1g} K.p.</p> <p>Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:</p> <p>1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez</p>	PIPC	<p>Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:</p> <p>1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,</p> <p>2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,</p>	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,</p> <p>2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,</p> <p>3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu</p> <p>– mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia</p>		<p>3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu</p> <p>– mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p> <p><i>Istnieje zagrożenie , że wykaz środków działających podobnie do alkoholu będzie naturalnie się zmieniał. W zakładach pracy, zwłaszcza o charakterze szczególnym powinny obowiązywać zasady zakazu używania i pracy po użyciu środków w jakikolwiek sposób wpływających na zachowania motoryczne - czyli środków odurzających.</i></p>	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p>			
80.	<p>Art. 22^{1g} K.p.</p> <p>Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:</p> <p>1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do</p>	PIPC	<p>Art. 22^{1h}. Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.</p> <p><i>Projektowane przepisy będą miały zastosowanie w stosunku do pracodawców oraz pracowników, osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych) oraz osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (np. na podstawie umowy o współpracę).</i></p> <p><i>Przepis nie obejmuje swoim zakresem możliwości badania pracowników</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Kodeks pracy co do zasady reguluje prawa i obowiązki wyłącznie pracodawcy oraz pracownika; z nielicznymi wyjątkami, np. w art. 304 i 304⁵ K.p. Dlatego kwestie związane z poddawaniem kontroli trzeźwości osób innych niż pracownicy i osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, pozostają poza zakresem właściwości K.p.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,</p> <p>2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,</p> <p>3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu</p> <p>– mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego</p>		<p><i>podmiotów zewnętrznych realizujących zadania na rzecz danego Przedsiębiorcy ,</i></p> <p><i>Nadmienić należy że żadne przepisy nie regulują badania innych osób przebywających na terenie Zakładu pracy tj. osób trzecich niezwiązanych z zakładem: klientów, oferentów, itp. Brak innych przepisów dotyczących badania w/w osób umożliwiają wejście na teren zakładu osób pod wpływem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych.</i></p>	
--	---	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

	<p>przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p>			
81.	<p>Art. 22th K.p</p> <p>Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą</p>	<p>Związek Pracodawców Polska Miedź</p>	<p>Art. 22th. Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.</p> <p><i>Projektowane przepisy będą miały zastosowanie w stosunku do pracodawców oraz pracowników, osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych) oraz osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (np. na podstawie umowy o współpracę).</i></p>	<p><u>i.w.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p><i>Przepis nie obejmuje swoim zakresem możliwości badania pracowników podmiotów zewnętrznych realizujących zadania na rzecz danego Przedsiębiorcy,</i></p> <p><i>Nadmienić należy że żadne przepisy nie regulują badania innych osób przebywających na terenie Zakładu pracy tj. osób trzecich niezwiązanych z zakładem: klientów, oferentów, itp. Brak innych przepisów dotyczących badania w/w osób umożliwiają wejście na teren zakładu osób pod wpływem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych.</i></p>	
82.	Uzasadnienie	<p>Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych</p> <p>przy</p> <p>Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP</p>	<p>Projektu Ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy bazujący na Ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, oraz powiązany z nim projekt – Rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownik, ma uregulować zmiany konieczne do stworzenia podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek przez pracodawcę, ze względu na określony prawem cel – prewencyjnej, wrywkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach w odrębnych przepisach korelujących ze sobą, i odpowiada na potrzeby rynku. Umieszczenie ich w</p>	<p><u>Uwaga redakcyjna, bez wpływu na wartość normatywną projektowanej ustawy.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			odrębnych przepisach zapewni zachowanie przejrzystości wchodzących przepisów.	
83.	Uzasadnienie	Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP	1. Zmiany związane z wprowadzeniem prewencyjnym kontroli pracowników w: 1) Ustawa – Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), na podstawie art. 47 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmu (dz. U. z 2018, poz. 2137 i 2244) – dodanie art. 22^{1c} – art. 22^{1h} K.p., 2) Ustawa – Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), na podstawie art. 221g ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy – dodano Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,	<u>Uwaga redakcyjna, bez wpływu na wartość normatywną projektowanej ustawy.</u>
84.	Uzasadnienie	Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP	Art. 22 ^{1c} . § 1 K.P., nie będzie budził wątpliwości czy pracodawca ma prawo podejmowania decyzji o kontroli trzeźwości na terenie Zakładu pracy. Okoliczności i zasady, na jakich obecnie można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika, określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z późn. zm.). W obecnej sytuacji zgodnie z ww. przepisem stan trzeźwości pracowników można sprawdzać tylko w sytuacji, gdy łącznie są spełnione dwa warunki:	<u>Uwaga redakcyjna, bez wpływu na wartość normatywną projektowanej ustawy.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<ul style="list-style-type: none"> • badanie odbywa się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stanął się do niej w stanie po użyciu alkoholu, • badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. 	
85.	OSR	Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP	<p>Przywołując „Ocenę skutków regulacji” i „rekomendacji rozwiązań, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt”, należy stwierdzić:</p> <p>Projektowana regulacja zakłada, że pracodawca będzie mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w określonym w przepisach Kodeksu pracy celu. Projekt przewiduje, że celami tymi będą mogły być: konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Ponadto, iż nawet jeśli przedmiotowe przesłanki zostaną spełnione, pracodawca nie będzie miał obowiązku wprowadzenia ww. kontroli. Decyzja o wprowadzeniu jednej z nich bądź obu będzie należała do pracodawcy.</p> <p>Bazując na propozycji zmian ustawy – Kodeks pracy i art. 22^{1c} (Projekt - § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób</p>	<p><u>Uwaga redakcyjna, bez wpływu na wartość normatywną projektowanej ustawy.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, oraz art. 22 ^{1c} § 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10.	
86.	Uzasadnienie	Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych przy Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP	Przepis powinny być czytelny i nie budzić wątpliwości czego dotyczy, gdyż przeprowadzana kontrola trzeźwości dotyczy obecności alkoholu w organizmie pracownika, a nie alkoholu (w pomieszczeniach Zakładu pracy czy też w szafce ubraniowej pracownika). Jasność procesu kontroli trzeźwości pracowników w Zakładach pracy, będzie podstawą do wypełnienia przesłanek Kodeksu pracy i w przywołanych artykułach Rozporządzenia Ministra Zdrowia i będzie korelowało z dwoma przepisami prawa. Zgodnie z Art. 221c. § 10. i korelującym art. 94 pkt. 1 K.p. – metodę kontroli trzeźwości oraz sposób jej przeprowadzania ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy i musi pracownik być zapoznany w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Zgodnie z art. 94 pkt. 1 K.p. – pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników podejmujących pracę m.in. z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach i podstawowymi uprawnieniami. Do tego	<u>Uwaga redakcyjna, bez wpływu na wartość normatywną projektowanej ustawy.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>zobowiązania pracodawcy odniósł się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 1998 roku, sygn. akt I PKN 457/97:</p> <p><i>„Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca, na mocy § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 2017 r. poz. 894), uzyskuje jego pisemne potwierdzenie zapoznania się z:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - treścią regulaminu pracy, - informacją o warunkach zatrudnienia, o której mowa w art. 29 § 3 K.p., przepisami i zasadami dotyczącymi bhp, - zakresem informacji objętych tajemnicą określoną w obowiązujących ustawach dla umówionego z pracownikiem rodzaju pracy, - obwieszczeniem dotyczącym systemów i rozkładów czasu pracy, o którym mowa w art. 150 K.p., jeżeli pracodawca wydał takie obwieszczenie. <p>Pisemne potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z przepisami i wymienionymi informacjami oraz zaświadczenia o ukończeniu wymaganego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy przechowywać w części B akt osobowych pracownika (§ 6 ust. 2 pkt. 2 lit. b powołanego rozporządzenia).</p>	
87.	Uzasadnienie	Zespół ds. opiniowania projektów aktów prawnych	<p>Wobec niemożliwości określenia w akcie normatywnym katalogu pracowników, którzy spełniają ww. warunki wprowadzenia kontroli, z racji rodzaju wykonywanej pracy,</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u></p> <p>Uzasadnienie zostało uzupełnione o informację, że zgodnie z brzmieniem art.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

		<p style="text-align: center;">przy</p> <p style="text-align: center;">Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP</p>	<p>projekt ustawy zakłada, by to pracodawca ustalał grupę lub grupy pracowników objętych taką kontrolą, mając na względzie ww. cele wprowadzenia takiej kontroli, jednakże zgodnie z propozycją zawartą w art. 221c. § 3. Można dokonać kontroli trzeźwości przez pracodawcę lub wyznaczone przez niego pisemnie osoby. To pracodawca bowiem posiada najlepszą wiedzę odnośnie zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na poszczególnych stanowiskach. Nie jest również wykluczone, że u danego pracodawcy jedynie część pracowników byłaby objęta taką kontrolą. Mimo to pracodawca, wprowadzający kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, będzie musiał bazując na art. 221c. § 2. przeprowadzić kontrolę tak aby ona nie naruszała godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, z zapewnieniem intymności, a jej przeprowadzanie ma odbywać się z zachowaniem równego traktowania w zatrudnieniu.</p>	<p>3¹ K.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa powyżej.</p> <p>W pozostałym zakresie: uwagi zawarte w pkt 9.</p>
88.	projekt rozporządzenia – uwagi ogólne	<p style="text-align: center;">Speed-up S.C. A.Skwarek M.Witczak</p>	<p>Naszym zdaniem nie należy utożsamiać i zrównywać pod względem technicznym badań wykonywanych przez pracodawców za pomocą nieatestowanych urządzeń z badaniami wykonywanymi przez organ powołany do ochrony porządku publicznego. Powinny istnieć 2 niezależne rozporządzenia – dla badań wykonywanych przez pracodawców oraz badań wykonywanych przez Policję („ROZPORZĄDZENIE</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u></p> <p><u>Nowe brzmienie projektowanego art. 221c §4 i 6:</u></p> <p>§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>MINISTRA ZDROWIA I MINISTRA SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie”) niezależnie od tego czy Policja bada osobę jako pracownika, kierowcę, czy z innego powodu.</p> <p>Podejście proponowane w obecnej wersji uregulowań prawnych z pewnością spowoduje nadużycia i będzie godzić w prawa pracowników, gdyż o ile Policja ma uzasadniony interes oraz profesjonalną wiedzę i możliwości by zaopatrywać się w wysokiej jakości precyzyjny sprzęt mając jako jedyne wytyczne technologię działania urządzenia, to pracodawca nie posiadając odpowiedniej wiedzy kierować się będzie głównie ceną urządzenia, a najtańsze pseudoalkometry zdecydowanie nie powinny być stosowane do badań, na podstawie których podejmowane są decyzje o dopuszczeniu do pracy bądź nie.</p> <p>Obecnie na rynku oferowane są dziesiątki modeli urządzeń służących do detekcji alkoholu w wydychanym powietrzu, które bazują na opisanym w projekcie regulacji czujniku elektrochemicznym (§3.1.2 projektu Rozporządzenia), a które nie powinny być używane do żadnych poważnych zastosowań. Istnieją również specjalne urządzenia działające w technologii półprzewodnikowej (wykluczonych w obecnej propozycji), które pozwalają na detekcję alkoholu w wydychanym powietrzu bez wskazywania wyniku cyfrowego, które funkcjonują</p>	<p>§ 6. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.</p> <p>Przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika nie jest celowe, bowiem nie pociąga to za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika.</p> <p>Ponadto konieczność przechowywania przez pracodawcę informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika doprowadziłaby do znacznego rozbudowania akt osobowych pracownika. Należy bowiem zauważyć, że kontrola taka może być przeprowadzana wielokrotnie w ciągu roku.</p> <p>Konieczność sporządzenia protokołu z każdego badania pracownika stanowiłaby znaczne obciążenie dla pracodawców.</p> <p>Należy również zauważyć, że brak jest uzasadnienia do wydawania odrębnych aktów wykonawczych w zakresie badań przeprowadzanych przez pracodawcę i uprawniony organ. Wiele z projektowanych przepisów będzie miało</p>
--	--	--	---	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>znacznie lepiej od większości tanich urządzeń elektrochemicznych, które projekt dopuszcza. Brak regulacji w stosunku do urządzeń możliwych do stosowania przez pracodawców spowoduje dodatkowe zwiększenie obciążenia sądów (przywołane już na str.7/8 uzasadnienia) oraz stwarza istotne zagrożenie dla pracowników, którzy nie wykażą się odpowiednią wiedzą prawną by zatroszczyć się o swoje prawa – istnieje więc ryzyko (zarówno świadomego, jak i nieświadomego) nadużywania przez pracodawców nowego narzędzia w postaci projektowanej ustawy.</p>	<p>zastosowanie do obydwu rodzajów badań. Za niezasadne należy uznać również określanie wzoru dokumentu potwierdzającego kalibrację lub wzorcowanie urządzenia.</p>
			<p>Proponujemy 3 działania :</p> <p>Działanie 1.</p> <p>Wprowadzenie wzoru dokumentu „protokołu z badania pracownika”, który zawierać będzie m.in. pouczenie o prawach pracownika w odniesieniu do przeprowadzonej kontroli, w tym w szczególności o możliwości przeprowadzenia badania weryfikującego przez Policję (zgodnie z projektem Ustawy Art22^{1d}.§3). Dokument ten wydawany byłby lub w przypadku wykrycia alkoholu w wydychanym powietrzu i niedopuszczenia pracownika do pracy.</p> <p>Działanie 2.</p> <p>Wprowadzenie innej klasyfikacji urządzeń możliwych do stosowania przez pracodawców.</p> <ul style="list-style-type: none"> • urządzenia wskaźnikowe do detekcji alkoholu w wydychanym powietrzu 	

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>dla którego producent określił maksymalny błąd pomiaru oraz sposób jego weryfikacji.</p> <p>W tej kategorii mieściłyby się wszystkie urządzenia niezależnie od technologii oraz sposobu prezentacji wyniku. Wynik z takiego urządzenia powinien być traktowany zero-jedynkowo : wykryto alkohol / nie wykryto alkoholu – niezależnie czy urządzenie zasygnalizowało wynik w formie kolorowej lampki czy w postaci cyfrowej do „protokołu z badania” trafić powinna jedynie informacja „wykryto alkohol”. Pozytywny wynik badania jest przesłanką do przeprowadzenia badania precyzyjnego opisanego poniżej lub do zaangażowania do badania organu powołanego do ochrony porządku publicznego, który wykonałby je zgodnie z Rozporządzeniem Ministra MSWiA.</p> <p>Wymóg określenia przez producenta błędu pomiarowego, służy możliwości stwierdzenia, czy urządzenie działa poprawnie podczas jego kalibracji. Więcej informacji poniżej w Działaniu 3.</p> <ul style="list-style-type: none">• urządzenia do określania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu:<ul style="list-style-type: none">◦ zgodne z normą PN-EN15964 odnoszącą się wprost do tego typu urządzeń i zastosowań lub	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<ul style="list-style-type: none">◦ zgodne z OIML R 126 – rekomendacją dla urządzeń dowodowych najwyższej klasy. <p>Wynik z badania takim urządzeniem jest na tyle precyzyjny, że może zostać zarejestrowany w postaci cyfrowej bez ryzyka, że uchybi się prawom pracownika.</p> <p>Skorzystanie z takiego rodzaju urządzenia chroni również pracodawcę, gdyż nie ryzykuje on nadmiernie w przypadku rozprawy sądowej.</p> <p>Takie rozróżnienie nie faworyzuje żadnego producenta, nie ogranicza dostępu do rynku żadnym podmiotom, nie wpływa niekorzystnie na pracodawców poprzez zmuszanie ich do wyboru droższych urządzeń, a gwarantuje większe bezpieczeństwo pracownika. Normy EN15964 są stosowane w UE od lat i istnieje wiele urządzeń różnych producentów, które spełniają ten standard.</p> <p>Działanie 3.</p> <p>Wprowadzenie obowiązku okresowej kalibracji urządzeń obu powyższych kategorii.</p> <p>Należy mieć na uwadze, że każdy alkomat bez względu na technologię musi być okresowo kalibrowany, co jest spowodowane przemianami fizykochemicznymi jakim podlegają czujniki w miarę upływu czasu. Urządzenia nie kalibrowane mają tendencję do znacznych i zwiększających się odchyień prezentowanych wyników od wzorca, co z</p>	
--	--	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

		<p>jednej strony może doprowadzić dopuszczania do pracy pracowników będących pod wpływem alkoholu, z drugiej zaś poważnie naruszać prawa pracownicze w przypadku znacznie zawyżonych wyników pomiaru. Należy bowiem pamiętać, że wysoki wynik pozytywny dla czystego wydechu nie jest niczym niezwykłym, szczególnie w czasie kiedy płyny do dezynfekcji rąk na bazie alkoholu są w powszechnym codziennym użyciu.</p> <p>Dlatego wnioskujemy o wprowadzenie obowiązku kalibracji urządzeń stosowanych przez pracodawców oraz wprowadzenie dokumentu potwierdzającego wykonanie kalibracji urządzenia przez producenta lub przez jego uprawnionego przedstawiciela – co jest rozwiązaniem stosowanym już w polskim prawie w przypadku blokad alkoholowych (ROZPORZĄDZENIE MINISTRA INFRASTRUKTURY I BUDOWNICTWA z dnia 8 lipca 2016 r. w sprawie wymagań funkcjonalnych i wymogów technicznych blokady alkoholowej oraz wzoru dokumentu potwierdzającego kalibrację blokady alkoholowej”).</p> <p>Dokument ten potwierdzać ma, nie tylko sam fakt skalibrowania urządzenia, ale również stwierdzenie poprawności jego działania w oparciu o zadeklarowany przez producenta błąd pomiarowy, sposób jego zbadania oraz wzorce etanolu o wymaganych do tej operacji stężeniach. Takie podejście nie wprowadza dla nikogo żadnych dodatkowych ograniczeń z wyjątkiem eliminacji urządzeń</p>	
--	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>niesprawnych - nie spełniających kryteriów, które przyświecały producentom przy ich projektowaniu.</p> <p>Kalibracja urządzeń spełniających normę PN-EN15964 lub OIML R126 powinna być dokonywana zgodnie z zaleceniami producenta, pozostałe urządzenia wskaźnikowe nie rzadziej niż raz na 6 miesięcy.</p> <p>Data kalibracji urządzenia wykorzystywanego do badania pracowników powinna być wpisana do protokołu z badania.</p> <p>Podkreślić należy ponownie fakt, że każdy alkomat musi być okresowo kalibrowany. Ustawowy obowiązek przeprowadzania kalibracji nie powoduje zwiększenia kosztów jakie ponosić będą pracodawcy, jedynie zapewnia na ile to możliwe prawidłowość działania nieatestowanych urządzeń.</p> <p>Podsumowanie</p> <p>Należy zauważyć, że proponowane przez nas działania wzajemnie się uzupełniają, a ich głównym celem jest przeprowadzenie badań pracowników w sposób maksymalnie wiarygodny i zagwarantowanie, że prawa pracowników nie będą naruszane – nawet nieświadomie.</p> <p>Proponowane działania nie ograniczają wyboru urządzeń, z jakich mogą korzystać pracodawcy, nie zmuszają ich do zakupu droższych urządzeń aniżeli wynikałoby to z aktualnej propozycji ustawy. W szczególności zaś proponowane rozwiązania wpływają na zabezpieczenie praw pracowników.</p>	
--	--	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p>Niezależnie od wybranego przez pracodawcę urządzenia musi być ono kalibrowane by poprawnie pełnić swoją funkcję – w obecnym projekcie ustawy i rozporządzenia nie ma o tym ani słowa. Nasza propozycja wprowadzenia wymogu kalibracji oraz dokumentu potwierdzającego jej wykonanie rozwiązuje ten problem. Dokument potwierdzający kalibrację urządzenia powinien być przywołany w protokole badania pracownika wraz z modelem i numerem seryjnym alkomatu oraz powinien być dostępny do wglądu przez pracownika przed podpisaniem protokołu z badania.</p> <p>Proponowany wzór dokumentu potwierdzającego kalibrację alkomatu</p>	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych

			<p style="text-align: center;">Dokument potwierdzający kalibrację alkol</p> <p>wydany przez nazwa Firmy producenta urządzenia lub jego uprawnionego przedstawiciela adres dane kontaktowe</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 50%;">NUMER DOKUMENTU</td><td></td></tr> <tr><td>NR SERYJNY URZĄDZENIA</td><td></td></tr> <tr><td>RODZAJ URZĄDZENIA / MODEL</td><td></td></tr> <tr><td>UŻYWANA JEDNOSTKA MIARY</td><td></td></tr> <tr><td>DATA WYKONANIA KALIBRACJI</td><td></td></tr> <tr><td>NOMINALNY MAKSYMALNY BŁĄD POMIARU DEKLAROWANY PRZEZ PRODUCENTA I SPOSÓB I JEGO WERYFIKACJI</td><td></td></tr> <tr><td>METODA KALIBRACJI / IDENTYFIKATORY SPRZĘTU UŻYTEGO DO KALIBRACJI</td><td></td></tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: black; color: white;"> <th colspan="3">WYNIKI POMIARÓW STĘŻENIA ALKOHOLU W WYDYCHANYM POWIETRZU PO WYKONANIU KALIBRACJI</th> </tr> <tr> <th style="width: 33%;">STĘŻENIE WZORCA</th> <th style="width: 33%;">WSKAZANIA URZĄDZENIA PO KALIBRACJI</th> <th style="width: 33%;">WYNIK JEST PRAWIDŁOWY¹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,00 ‰</td> <td></td> <td>TAK / NIE²</td> </tr> <tr> <td>0,20 ‰</td> <td></td> <td>TAK / NIE²</td> </tr> <tr> <td>0,50 ‰</td> <td></td> <td>TAK / NIE²</td> </tr> </tbody> </table> <p>Urządzenie działa / nie działa* prawidłowo</p> <p style="text-align: right;">Podpis osoby wykonującej kal</p> <p><small>* niewłaściwe skreślić ¹ w odniesieniu do deklarowanego przez producenta maksymalnego błędu pomiaru jego weryfikacji. ² Odpowiedź "NIE" w dowolnym miejscu oznacza, że urządzenie nie działa prawidłowo</small></p>	NUMER DOKUMENTU		NR SERYJNY URZĄDZENIA		RODZAJ URZĄDZENIA / MODEL		UŻYWANA JEDNOSTKA MIARY		DATA WYKONANIA KALIBRACJI		NOMINALNY MAKSYMALNY BŁĄD POMIARU DEKLAROWANY PRZEZ PRODUCENTA I SPOSÓB I JEGO WERYFIKACJI		METODA KALIBRACJI / IDENTYFIKATORY SPRZĘTU UŻYTEGO DO KALIBRACJI		WYNIKI POMIARÓW STĘŻENIA ALKOHOLU W WYDYCHANYM POWIETRZU PO WYKONANIU KALIBRACJI			STĘŻENIE WZORCA	WSKAZANIA URZĄDZENIA PO KALIBRACJI	WYNIK JEST PRAWIDŁOWY ¹	0,00 ‰		TAK / NIE ²	0,20 ‰		TAK / NIE ²	0,50 ‰		TAK / NIE ²	
NUMER DOKUMENTU																																	
NR SERYJNY URZĄDZENIA																																	
RODZAJ URZĄDZENIA / MODEL																																	
UŻYWANA JEDNOSTKA MIARY																																	
DATA WYKONANIA KALIBRACJI																																	
NOMINALNY MAKSYMALNY BŁĄD POMIARU DEKLAROWANY PRZEZ PRODUCENTA I SPOSÓB I JEGO WERYFIKACJI																																	
METODA KALIBRACJI / IDENTYFIKATORY SPRZĘTU UŻYTEGO DO KALIBRACJI																																	
WYNIKI POMIARÓW STĘŻENIA ALKOHOLU W WYDYCHANYM POWIETRZU PO WYKONANIU KALIBRACJI																																	
STĘŻENIE WZORCA	WSKAZANIA URZĄDZENIA PO KALIBRACJI	WYNIK JEST PRAWIDŁOWY ¹																															
0,00 ‰		TAK / NIE ²																															
0,20 ‰		TAK / NIE ²																															
0,50 ‰		TAK / NIE ²																															

		<p>Praca zdalna w zależności od wielu czynników (różnorodne gałęzie i działy gospodarki) może stanowić alternatywną formę organizacji pracy. W przypadku niektórych pracowników może zostać uznana za korzystną, ale nie jest możliwe świadczenie każdego rodzaju pracy zdalnie. Praca zdalna będzie dotyczyła tylko pewnych kategorii pracy, które przeważnie częściowo będą wykonywane zdalnie. Dlatego też projektowana regulacja prawna powinna zwłaszcza uwzględniać kwestie ochrony pracownika wykonującego pracę zdalną. Niestety w projekcie pominięte zostały postulaty strony związkowej zgłaszane w trakcie prac nad projektem w Zespole Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego (np. postulat wprowadzenia porozumienia ponadzakładowego, w którym ustalane byłyby zasady wykonywania pracy zdalnej czy unormowania minimalnej stawki ekwiwalentu pieniężnego z tytułu wykonywania pracy zdalnej w przepisach powszechnie obowiązujących). Projekt zawiera wiele mankamentów, które negatywnie wpłyną na ochronę pracownika wykonującego pracę zdalną.</p> <p>Zgodnie z projektem wykonywanie pracy zdalnej będzie możliwe w formie całkowitej, częściowej lub okazjonalnej. Zgodnie z projektowanym art. 67¹⁸ k.p. praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna). Projektowany art. 67³³ dodaje, że praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym. Do pracy zdalnej okazjonalnej nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴, art. 67²⁸ oraz art. 67³¹ § 3 k.p.</p> <p>W porównaniu do obecnego uregulowania telepracy zakres pracy zdalnej będzie obszerniejszy, ponieważ praca zdalna będzie stosowana nie tylko z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Poza tym telepraca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, a takiego ograniczenia nie przewiduje się już w projekcie o pracy zdalnej. Jak zauważa się w uzasadnieniu do projektu obowiązujące przepisy kodeksu pracy przewidują możliwość świadczenia pracy poza zakładem pracy w formie telepracy, jednak w sposób mniej elastyczny niż przywołana wyżej regulacja dotycząca pracy zdalnej.</p> <p>NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się wprowadzeniu zasady wykonywania pracy zdalnej w formie całkowitej z uwagi na tworzone przez tę formę wykonywania pracy zdalnej największych obciążeń dla zdrowia psychicznego pracowników.</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Praca zdalna co do zasady będzie dobrowolną formą wykonywania pracy zależną przede wszystkim od woli obu stron stosunku pracy. Zatem także praca zdalna wykonywana</p>
--	--	---	---

		<p>Za absolutną konieczność uważamy stosowanie zasady, że na każdym etapie pracownik musi posiadać możliwość odstąpienia od wykonywania pracy w formie pracy zdalnej na rzecz pracy stacjonarnej u pracodawcy.</p> <p>Uzasadnione wątpliwości wywołuje wprowadzenie tzw. okazjonalnej pracy zdanej. Nie znajdzie do niej zastosowania większość projektowanych przepisów ustawy (m.in. przepis odnoszący się do porozumienia z organizacją związkową, w której ustalone zostaną zasady wykonywania pracy zdalnej, przepis przewidujący zwrot kosztów pracy zdalnej, zapewnienie narzędzi i materiałów do pracy). Ustawodawca z góry zakłada, że praca zdalna wykonywana okazjonalnie generuje niewielkie koszty ponoszone przez pracownika. Nie można również zgodzić się z przyjętym w uzasadnieniu do projektu założeniem, że praca zdalna okazjonalna jest doskonałą formą do opieki nad potrzebującym członkiem rodziny czy potrzebą załatwienia spraw prywatnych. Przy takim założeniu należy przyjąć, że praca zdalna okazjonalna nie służy do wykonywania pracy tylko do innych celów. Nie można zaakceptować takiej argumentacji, ponieważ kwestia doraźnej opieki nad chorym członkiem rodziny uregulowana jest w przepisach ubezpieczeniowych dających możliwość uzyskania zasiłku opiekuńczego. Natomiast załatwianie spraw prywatnych w czasie pracy grozi nawet tzw. dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunku pracy. Ponadto, wprowadzenie pracy zdalnej okazjonalnej może okazać się niepotrzebnym uszczywnieniem uregulowania. Z uzasadnienia projektu nie wynika na jakiej podstawie ustawodawca przyjmuje, że wymiar 12 dni pracy zdalnej w roku kalendarzowym można uznać za pracę wykonywaną okazjonalnie.</p> <p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p>	<p>całkowicie będzie wykonywana wyłącznie za zgodą pracownika.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona Projektowany przepis art. 67²² został przeredagowany. W przypadku pracy zdalnej, która została uzgodniona w trakcie zatrudnienia, każda ze stron w każdym czasie będzie mogła złożyć wiążący wniosek umożliwiający zaprzestanie pracy zdalnej i powrót do pracy w formie tradycyjnej.</p> <p>Wyjaśnienie Okazjonalna praca zdalna ma służyć przede wszystkim doraźnym interesom pracownika. Regulacja umożliwi bowiem wykonywanie pracy poza dotychczasowym miejscem świadczenia pracy, co w konsekwencji umożliwi pogodzenie pracy z obowiązkami pozapracowniczymi. Okazjonalna praca zdalna nie ma jednak służyć wykonywaniu czynności prywatnych w godzinach pracy.</p> <p>Uwaga informacyjna</p>
--	--	--	---

		<p>negatywnie opiniuje projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (<i>projekt</i>).</p> <p>W trakcie negocjacji zasad wykonywania pracy zdalnej w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego, a także podczas posiedzeń Zespołu negocjacyjnego Umowy Społecznej w obszarze „praca”, strona związkowa proponowała wiele racjonalnych rozwiązań, które zostały pominięte w projekcie.</p> <p>Ponadto nie uwzględniono naszych uwag i postulatów, wysuwanych względem szeregu projektowanych regulacji prawnych, których wejście w życie - w naszej ocenie - osłabi ochronę pracownika, a ponadto będzie stanowić zagrożenie dla jego zdrowia i życia.</p> <p>Stanowczy sprzeciw budzi również sposób, jak i czas procedowania projektu, który strona rządowa skierowała na ścieżkę legislacyjną w trakcie zaawansowanych trójstronnych negocjacji, nie czekając na efekty prowadzonych rozmów.</p> <p>W projekcie nie uwzględniono postulatu strony związkowej, by pracodawca miał obowiązek ubezpieczenia narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, które zostały przekazane pracownikowi. W tym miejscu należy przypomnieć, że taki zapis był zawarty w projekcie z dnia 19 marca 2021 roku.</p> <p>Ponadto tego typu obowiązek jest przewidziany w Kodeksie pracy w odniesieniu do telepracy. Zgodnie z art. 67¹¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, pracodawca jest zobowiązany ubezpieczyć sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy.</p> <p>W sytuacji przekazywania pracownikowi cennego sprzętu czy narzędzi pracy, tego typu regulacja może go chronić przed przypadkowymi uszkodzeniami przedmiotu użytkowania, co w sytuacji wykonywania pracy zdalnej w różnych warunkach lokalowych czy technicznych może zdarzać się dosyć często.</p>	<p>Wyjaśnienie Patrz wyżej – odniesienie do uwagi NSZZ „Solidarność” str. 1.</p> <p>Wyjaśnienie Niezasadne było utrzymanie ogólnego obowiązku ubezpieczenia narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Mogą bowiem zaistnieć przypadki, iż z uwagi na niską wartość narzędzia (np. z uwagi na ich zużycie) koszt ubezpieczenia przewyższyłby koszt takiego narzędzia pracy. Projektowane regulacje nie wykluczają natomiast dobrowolnego ubezpieczenia narzędzi przez pracodawcę.</p>
Art. 67 ¹⁸	Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez	<p>Pracodawcy RP</p> <p>Bazując na doświadczeniach funkcjonowania pracy zdalnej w trakcie pandemii, pracownicy powinni mieć wyraźnie określoną możliwość świadczenia pracy w formie zdalnej z więcej niż jednego miejsca. Jest to oczekiwane przez pracowników</p>	<p>Wyjaśnienie Projektowana definicja pracy zdalnej nie wyklucza świadczenia przez pracownika pracy zdalnej z różnych miejsc, o ile każde z nich będzie uzgodnione z pracodawcą.</p>

<p>pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).</p>	<p>którzy mogą w niektóre dni pracować z mieszkania w mieście, a w inne z domku letniskowego. Podobnie w przypadku wielu zwłaszcza młodszych pracowników praca zdalna w pandemii odbywa się w niektórych okresach z mieszkania w większym mieście, a w innych z domu rodzinnego w innej miejscowości.</p> <p>Propozycja zmiany - zastąpienie treści art. 67¹⁸ zapisem:</p> <p><i>„Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscach wskazanych przez pracownika i uzgodnionych z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).”</i></p> <p>lub</p> <p><i>„Praca określona w umowie o pracę może być wykonywana całkowicie lub częściowo poza miejscem jej stałego wykonywania w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).”</i></p> <p>W kontekście zaproponowanej definicji pojawiają się również wątpliwości i następujące pytania: Co w przypadku, gdy (zgodnie z uzasadnieniem ustawy) zostaną wskazane dwa lub więcej miejsc wykonywania pracy zdalnej? Czy w takim przypadku pracownik będzie zobowiązany informować pracodawcę, gdzie aktualnie wykonuje pracę zdalną? Czy pracodawca może taki obowiązek nałożyć na pracownika odpowiednim postanowieniem w porozumieniu lub poleceniu wykonywania pracy zdalnej? Co w przypadku, jeśli pracodawca i pracownik nie będą mogli/chcieli uzgodnić konkretnego miejsca wykonywania pracy zdalnej w danym czasie?</p> <p>Ponadto projekt powinien wyraźnie rozstrzygać czy przepisy kodeksu pracy dotyczące pracy zdalnej, podobnie jak uzgodnienie z pracownikiem wykonywania pracy zdalnej, nie naruszają przepisów w zakresie właściwości sądu pracy rozstrzygającego spory pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Wydaje się, że konieczne byłoby jednak uregulowanie, iż w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną stale, od samego początku (gdy umowa o pracę jest zawierana do wykonywania pracy zdalnej) nie stosuje się przepisów o właściwości przemiennej, lecz w takim wypadku właściwy miejscowo pozostaje sąd siedziby pracodawcy.</p>	<p>Doprecyzowano projektowany przepis poprzez dodanie „każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą”.</p> <p>Pierwsza postulowana zmiana jest niezasadna ponieważ sugeruje, iż praca zdalna wykonywana jest co do zasady z kilku miejsc. Natomiast druga co do zasady nie różni się od projektowanej regulacji.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Poruszone kwestie powinny być przedmiotem szczegółowych uzgodnień stron stosunku pracy bądź przedmiotem regulacji aktów wewnętrznych pracodawcy (porozumienia lub regulaminu).</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Projekt nie modyfikuje przepisów dotyczących właściwości sądu pracy.</p>
--	---	---

<p>Art. 67¹⁹</p> <p>§ 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo 2) w trakcie zatrudnienia. <p>§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.</p> <p>§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 2) gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia 	<p>Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”</p> <p>W projekcie przewiduje się wykonywanie pracy zdalnej na polecenie pracodawcy (art. 67¹⁹ § 3 k.p.). W uzasadnieniu projektodawca podkreśla, że polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych (losowych) i niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas. Na polecenie pracodawcy pracę zdalną będzie można wykonywać jedynie w dwóch przypadkach tj:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 2) gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe – jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. <p>Należy zauważyć, że skoro polecenie pracodawcy wykonywania pracy zdalnej ma dotyczyć sytuacji wyjątkowych niezrozumiałe jest utrzymywanie możliwości świadczenia pracy zdalnej na polecenie jeszcze przez 3 miesiące od odwołania stanu epidemii bądź stanu zagrożenia epidemicznego. Utrzymywanie tak długiego okresu nie jest merytorycznie uzasadnione.</p> <p>Odnosząc się do drugiej przesłanki w uzasadnieniu również wskazuje się sytuacje wyjątkowe w postaci zniszczenia zakładu pracy w pożarze lub w wyniku zalania. Projektodawca próbuje ująć tę przesłankę wąsko, jednak z uwagi na niebezpieczeństwo jej nadużywania przez pracodawców w sytuacji wykonywania pracy zdalnej na polecenie, warto również ograniczyć zastosowanie jej w czasie (np.: możliwe byłoby polecenie pracy zdalnej w okresie maksymalnie 3 miesięcy). Takie rozwiązanie wpisywałoby się w obowiązujące już rozwiązania Kodeksu pracy np. art.</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Celem wprowadzenia 3 miesięcznego okresu od dnia odwołania stanu epidemii na wejście w życie ustawy, jest przede wszystkim przygotowanie stron stosunku pracy na modyfikację dotychczasowej formy świadczenia pracy zdalnej. Dotyczy to zwłaszcza pracodawców, na których projektowane przepisy nakładają nowe obowiązki (np. konieczność pokrycia określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej).</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Przepis został preredagowany:</p> <p><i>2) w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe</i></p>
--	--	---

	<p>pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe</p> <p>– jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to</p>	<p>42 § 4 k.p. dopuszcza polecenie wykonywania innej pracy niż umówiona do 3 miesięcy w roku kalendarzowym.</p> <p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Uwaga do § 3</p> <p>Odejście od koncepcji składania „uprzedniego” oświadczenia przez pracownika w przypadku polecenia i tym samym nadanie ostatniemu zdaniu przepisu nasypującego brzmienia: <i>- a pracownik nie złoży oświadczenia w postaci pisemnej bądź elektronicznej, iż nie posiada warunków lokalowych i technicznych, do wykonywania pracy zdalnej.</i> Propozycja przepisu zobowiązująca pracownika do złożenia uprzedniego oświadczenia nie odpowiada charakterowi sytuacji, do których polecenie może mieć zastosowanie.</p> <p>Niezależnie przepis rodziłby szereg wątpliwości: czy oświadczenie ma być pobierane każdorazowo przed poleceniem pracy zdalnej w takiej sytuacji? Jak długo takie oświadczenie zachowuje aktualność? Czy pracownik może zmienić oświadczenie, jeśli tak czy powinien to uzasadnić?</p> <p>Biorąc pod uwagę, że polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę miałyby mieć zastosowanie wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach, które wymagają szybkiej reakcji i działania, celem zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i pracownika byłoby odwrócenie sytuacji – w sytuacji, w której pracownik zgłosi pracodawcy (a więc, np. swojemu przełożonemu), że nie posiada warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. Takie ukształtowanie procesu umożliwiłoby pracodawcy sprawne reagowanie na ew. sytuacje kryzysowe i</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Należy zauważyć, iż już obowiązujące regulacje dot. pracy zdalnej stanowią, iż „wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy (art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r.). W praktyce zatem już teraz, pomimo stanu epidemii, pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną jedynie w przypadku, w którym poweźmie informację, iż posiada on ww. warunki.</p> <p>Ponadto, pracownik powinien mieć prawo wyrażenia subiektywnego poczucia posiadania (lub nie) warunków do wykonywania pracy zdalnej (np. brak osobnego pokoju do wykonywania pracy, małe dzieci uniemożliwiające wykonywanie pracy), które w następstwie umożliwiają lub uniemożliwiają wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej.</p> <p>Celem wyjaśnienia takich wątpliwości przepisy zostały doprecyzowane:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pracownik będzie składał oświadczenie „bezpośrednio przed wydaniem polecenia”, - została wprowadzona regulacja zgodnie z którą „§ 5. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej, pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.”.
--	--	--	---

	<p>możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.</p> <p>§ 6. Przepis § 5 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.</p>	<p>zagrożenie bezpieczeństwa pracowników. W ramach trwającej pandemii widoczne było, jak istotną kwestią jest reagowanie na pojawiające się zmiany oraz apele rządowe, np. znane z bardzo niebezpiecznego szczytu fali zachorowań apele rządowe o umożliwienie przez pracodawców pracy zdalnej. W przypadku proponowanego kierunku zmiany regulacji pracownik będzie miał w pełni zapewnioną możliwość reakcji na wydane przez pracodawcę polecenie pracy zdalnej.</p> <p>Nowy pkt 3) Proponujemy także rozszerzenie przesłanek możliwości stosowania przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej o nadzwyczajne potrzeby po stronie pracodawcy.</p> <p>3) <i>w razie wystąpienia nadzwyczajnych potrzeb organizacyjnych po stronie pracodawcy, na okres nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym</i></p> <p>Uwaga do 5 Proponuje się nadać następujące brzmienie § 5: <i>Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy, rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika lub sposób jej wykonywania przez pracownika czy umiejętności pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 5 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku. W każdym czasie pracodawca może wydać polecenie zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy ze względu na okoliczności, o których mowa w zdaniu pierwszym. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania przez pracownika polecenie pracodawcy.</i> Uzasadnienie:</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Proponowane pojęcie jest niedookreślone; w praktyce pracodawcy każdą przyczynę mogliby określać jako swoje nadzwyczajne potrzeby prowadząc w ten sposób do obchodzenia przepisów o uzgadnianiu pracy zdalnej z pracownikiem. Ponadto należy pamiętać, iż inicjatorem pracy zdalnej, której podstawą jest uzgodnienie stron, może być również pracodawca. Zatem w przypadku wystąpienia „nadzwyczajnych potrzeb pracodawcy” praca zdalna także może być przedmiotem uzgodnienia stron.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona, częściowo nieuwzględniona Termin został wydłużony do 7 dni. Nieuzasadnione jest wprowadzenie regulacji, która pozwalałaby wzruszyć uprzednie uwzględnienie wniosku uprawnionego pracownika i zobowiązać go do powrotu do pracy w postaci tradycyjnej. Przesłanki odmowy uwzględnienia wniosku (organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika) co do zasady nie należą do przesłanek zmiennych. Należy też zauważyć, iż analogiczne rozwiązania prawne funkcjonują już w Kodeksie pracy (art. 67⁶, 142¹, 182^{1e} Kodeksu pracy) i nie zawierają możliwości wycofania zgody przez pracodawcę.</p>
--	--	---	--

		<p>Przepis wzbudza szereg kontrowersji ze względu na szeroki zakres zastosowania jak i wątpliwości odnośnie jego wpływu na organizację pracy w małych i dużych zakładach pracy. Pojawiają się postulaty ograniczenia zakresu zastosowania przepisu wyłącznie do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3.</p> <p>Niezależnie przepis wymaga doprecyzowania w zakresie przesłanek odmowy przez pracodawcę uwzględnienia wniosku pracownika. Odmowa może być związana nie tylko z organizacją pracy, rodzajem wykonywanych zadań. Odmowa może być również związana z umiejętnościami pracownika, podejściem pracownika do prac, które stwarza większe ryzyka w kontekście wykonywania pracy w formule zdalnej.</p> <p>Ponadto już w trakcie wykonywania pracy w formule zdalnej może okazać się, że pracownik nie gwarantuje odpowiedniego zaangażowania, efektywności, taka formuła współpracy nie okazała się skuteczna. W takim przypadku pracodawca powinien mieć prawo odwołania pracownika.</p> <p>Proponuje się również wydłużenie terminu na udzielenie odpowiedzi pracownikowi do 7 dni roboczych.</p> <p>Pracodawcy RP</p> <p>Uwaga do § 2 Projekt dopuszcza wprost postać elektroniczną (właściwie formę dokumentową) wyłącznie w przypadku uzgodnienia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia i tylko w takim przypadku dopuszcza dalszą zmianę warunków pracy i płacy bez zachowania formy pisemnej („art. 29 § 4 nie stosuje się”). Natomiast projekt w ogóle milczy w zakresie dopuszczalności zastosowania przez każdą ze stron postaci elektronicznej przy takich czynnościach jak wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązywanie bez wypowiedzenia. Przepis dopuszczający postać elektroniczną powinien dotyczyć osób, które od samego początku będą wykonywać pracę na odległość, powinien także obejmować czynności prawne związane ze stosunkiem pracy już po uzgodnieniu pracy zdalnej (a nie tylko czynności dotyczących samej pracy zdalnej). Na przykład postać elektroniczna powinna być dopuszczona przy wypowiedzaniu/rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem zdalnym (w trakcie wykonywania przez niego pracy zdalnej). Zachowanie w takiej sytuacji po stronie pracodawcy obowiązku formy pisemnej wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę jednostronnie wydaje się być nieuzasadnione i niepotrzebnie uciążliwe.</p>	<p>Z uwagi na powyższe niezasadne jest także rozszerzanie przesłanek umożliwiających odmowę uwzględnienia wniosku pracownika.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Celem projektowanych przepisów jest przede wszystkim wprowadzenie pracy zdalnej do Kodeksu pracy, umożliwiając jednocześnie sprawną komunikację stron stosunku pracy w trakcie uzgadniania i wykonywania pracy zdalnej (w tym składanie wszystkich wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej). Jednak wprowadzenie postaci papierowej lub elektronicznej dla wszystkich czynności z prawa pracy (w tym wypowiedzenie lub rozwiązywanie umowy o pracę) wymagałoby już zmian systemowych. Przedmiotowy projekt nie jest więc właściwym miejscem dla takich zmian.</p>
--	--	--	---

		<p>Proponujemy nową redakcją projektowanego przepisu:</p> <p><i>„Art. 67¹⁹ § 2. Uzgodnienie w sprawie podjęcia lub wykonywania pracy zdalnej może być dokonane w postaci papierowej lub formie dokumentowej. Do umów o pracę w trakcie wykonywania pracy zdalnej przepisu art. 29 § 4 oraz art. 30 § 3 nie stosuje się.”</i></p> <p>Ponadto uregulowanie w proponowanej treści „formy papierowej lub elektronicznej ” budzi wątpliwości. Rekomendujemy użycie „formy dokumentowej”, jako właściwej i pozwalającej na identyfikację osoby składającej dany wniosek/oświadczenie.</p> <p>„(...) oświadczenie w formie e-maila nie jest złożone w formie elektronicznej, a tym bardziej w papierowej, a więc w żadnej z przewidzianej w art. 67⁶ § 5 k.p. Pracownik powinien przedstawić wniosek na piśmie albo w postaci elektronicznej opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym. (...) De lege ferenda można rozważyć rezygnację z formy wniosku bądź wybór formy pisemnej lub dokumentowej, o której mowa w art. 77³ k.c. Przykładowo, formę pisemną przyjęto dla wniosku pracownika o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą, który – tak jak wiążący wniosek o telepracy – pracodawca jest obowiązany uwzględnić, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (art. 18^{21e} § 2 k.p.). Z kolei, do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie (art. 77⁴ k.c.). Dokumentem są więc obrazy, dźwięki, e-maile, sms-y, mms-y, pliki komputerowe, dokumenty wysłane faksem. Oświadczeniami woli w formie dokumentowej nie jest natomiast oświadczenie wymieniane przy zawieraniu umowy przez telefon, jeżeli rozmowa telefoniczna nie została utrwalona. Wprowadzenie formy dokumentowej oznaczałoby, że dopuszczalne jest złożenie wniosku zwykłym e-mailem.” [Art. 67⁶ k.p. red. Walczak 2020, wyd. 31/E. Suknarowska-Drzewiecka]</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Kodeks pracy nie posługuje się pojęciem „formy dokumentowej”. W wielu przepisach KP jest konsekwentnie użyta forma pisemna bądź postać papierowa lub elektroniczna. Zatem nie jest uzasadnione wprowadzanie nowego pojęcia „formy dokumentowej”, wyłącznie dla potrzeb pracy zdalnej. Taka zmiana, jeśli miałaby nastąpić, także musiałaby mieć charakter systemowy, tj. dotyczyć wszystkich regulacji KP. Pomijając powyższe warto zauważyć, iż zgodnie z art. 77² Kc - do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Natomiast stosownie do art. 77³ Kc - dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią.</p> <p>Zatem od strony praktycznej zawarta w KP „postać elektroniczna” mieści się w „formie dokumentowej” z KC. Z dochowaniem formy dokumentowej będziemy mieć bowiem do czynienia w przypadku dokumentu w postaci tekstowej z podpisem powielanym mechanicznie (np. facsimile, kopia faksowa, zeskanowana), w postaci audialnej lub audiowizualnej, a także <u>wiadomości elektronicznej (mailowej) zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość.</u></p>
--	--	--	---

		<p>Uwaga do § 3</p> <p>Projekt wprowadza jedynie dwa przypadki, kiedy praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy. Katalog możliwości wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy jest zbyt wąski, co spowoduje, że ten tryb nie będzie w praktyce szeroko wykorzystywany, podczas gdy to pracodawca zasadniczo powinien mieć możliwość swobodnego decydowania o optymalnym modelu organizacji pracy w danym zakładzie pracy.</p>	<p>Wprowadzenie forma dokumentowa za warunek bezwzględny uznaje możliwość indywidualizacji składającego oświadczenie, jednak warto zwrócić uwagę, iż w przepisach prawa pracy wniosek złożony w postaci elektronicznej także musi pochodzić od możliwego do zweryfikowania pracownika. Zatem niezbędne jest użycie przez pracownika takiej postaci elektronicznej, która umożliwiłaby pracodawcy jego identyfikację (np. wiadomość mailowa wysłana ze służbowej skrzynki pocztowej lub poprzez wewnętrzny system teleinformatyczny, do którego nadawany jest indywidualny dostęp poszczególnym pracownikom). Wprowadzenie formy dokumentowej wyłącznie w przypadku pracy zdalnej w konsekwencji doprowadziłoby do funkcjonowania w Kp dwóch różnych pojęć w praktyce oznaczające to samo. Taka konstrukcja byłaby niewłaściwa z punktu widzenia zasad prawidłowej legislacji.</p> <p>Dodatkowo warto wyjaśnić, iż postać elektroniczna obejmuje zarówno formę elektroniczną zawierającą kwalifikowany podpis elektroniczny, jak również mniej sformalizowany mail wysłany w sposób umożliwiający ustalenie osoby nadawcy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Patrz odniesienie do uwagi Lewiatana str. 8</p>
--	--	--	---

	<p>Proponujemy następujące brzmienie art. 67¹⁹ § 3 k.p.:</p> <p><i>Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:</i></p> <p>1) <i>w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub</i></p> <p>2) <i>gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn obiektywnych, zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe lub</i></p> <p>3) <i>gdy jest to niezbędne ze względu na uzasadnione potrzeby pracodawcy, a polecenie pracy zdalnej jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</i></p> <p>Ewentualnie zmiana treści zapisu pkt 3) na „<i>gdy jest to niezbędne ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy</i>”.</p> <p>Ponadto należy odstąpić od zapisu zobowiązującego pracownika do złożenia uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenia, iż posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Uzależnienie możliwości wydania polecenia pracy zdalnej od złożenia przez pracownika takiego oświadczenia powoduje, że tak naprawdę decyzja o pracy zdalnej będzie leżała całkowicie po stronie pracownika (jeśli ten nie będzie chciał pracować zdalnie, przyjęte rozwiązanie zachęci go do złożenia oświadczenia o braku warunków technicznych; ponadto w przyjętym rozwiązaniu pracownik nie ma obowiązku złożenia takiego oświadczenia, co powoduje, że pomimo polecenia pracodawcy tak naprawdę to pracownik decyduje o pracy zdalnej). Ponadto pojęcie „posiadanie warunków lokalowych i technicznych” jest nieostre i ocenne.</p> <p>Celem usunięcia zapisu jest odciążenie pracodawcy z uciążliwych i niepotrzebnych obowiązków administracyjnych w postaci konieczności zbierania nierzadko tysięcy oświadczeń od pracowników, w sytuacji gdy jednak zdecydowana większość pracowników po doświadczeniach pandemii ma warunki do pracy przy komputerze w miejscu przez siebie wybranym. Bardziej</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Patrz odniesienie do uwagi Lewiatana str. 7</p>
--	---	--

		<p>racjonalnym rozwiązaniem wydaje się być zebranie oświadczeń, ale od pracowników, którzy takich warunków nie mają.</p> <p>Proponujemy, aby rozważyć wprowadzenie w zdaniu ostatnim art. 67¹⁹ § 3 następującej treści: „<i>chyba, że pracownik odpowiednio poinformowany o warunkach wykonywania pracy zdalnej, złoży w niezwłocznie po otrzymaniu polecenia pracy zdalnej, w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż nie posiada warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. W przypadku wykonywania pracy zdalnej w trybie określonym w niniejszym paragrafie nie stosuje się art. 67³¹ § 7</i>”.</p> <p>Uwaga do § 4 W projekcie przewidziano tylko w jednym przypadku możliwość cofnięcia w każdym czasie polecenia wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę (67¹⁹ § 4 k.p.).</p> <p>Projekt powinien przewidywać możliwość cofnięcia pracy zdalnej przez pracodawcę, w każdym przypadku. Aktualne rozwiązania w tym zakresie uregulowane w projekcie poważnie ograniczają uprawnienia pracodawcy do organizacji pracy.</p> <p>Uwaga do § 5 Należy doprecyzować, czy w tym przypadku następuje uzgodnienie z § 1, czy jest to odrębny tryb.</p>	<p>Wyjaśnienie Cofnięcie polecenia pracy zdalnej może nastąpić wyłącznie w przypadku, w którym zostało ono wydane. Nie jest więc możliwe cofnięcie polecenia w każdym przypadku, tj. w przypadku gdy podstawą pracy zdalnej jest uzgodnienie stron. Ponadto zgodnie z projektowanym art. 67²² – każda ze stron będzie mogła wystąpić, w dowolnym czasie, z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej – na zasadach określonych tym przepisem.</p> <p>Wyjaśnienie Nie ma potrzeby doprecyzowania, gdyż tryb postępowania jasno wynika z projektowanego przepisu.</p>
	<p>Art. 67²⁰</p> <p>§ 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między</p>	<p>Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”</p> <p>Na podstawie art. 67²⁰ § 1 k.p. zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Porozumienie może zostać zawarte z organizacją związkową lub organizacjami związkowymi na zasadach określonych w § 3 i 5. Należy jednak zauważyć, że projektowane przepisy w zasadzie nie pozwalają uznać organizacji związkowych za równoważnego dla pracodawcy partnera społecznego, skoro pracodawca po upływie określonego w przepisie terminu, a nawet w razie niewydania regulaminu będzie mógł określić zasady świadczenia pracy zdalnej samodzielnie. W praktyce pracodawca będzie mógł odwlekać termin negocjacji, aby móc samodzielnie wprowadzić zasady świadczenia pracy zdalnej.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Należy zauważyć, iż analogiczny tryb funkcjonuje od lat przy określaniu warunków stosowania telepracy (art. 67⁶ Kodeksu pracy). Do resortu nie docierały jak dotąd sygnały o problemach sugerowanych w uwadze, przy stosowaniu ww. regulacji. Zatem nie jest do końca jasne, na jakiej podstawie wyciągane są wnioski, które zakładają z góry złą wolę pracodawców i celowe odwlekanie terminu negocjacji celem samodzielnego określenia zasad wykonywania pracy zdalnej. Jeżeli pracodawca będzie zainteresowany</p>

<p>pracodawcą a tymi organizacjami.</p> <p>§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.</p> <p>§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 i 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.</p> <p>§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami</p>	<p>Projektowany art. 67²⁰ § 5 k.p. w zasadzie podważa sens negocjacji partnerów społecznych oraz wprowadzenie przez ustawodawcę przepisu przewidującego treść porozumienia lub regulaminu dotyczącego zasad świadczenia pracy zdalnej, skoro mimo tych uregulowań pracodawca będzie mógł samodzielnie określać m.in.: zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów czy zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną. Należy uznać, że ustawodawca promuje iluzoryczne rozwiązania w zakresie zakładowego dialogu społecznego, a wręcz tworzy prawo konfliktu, pozostawiając związkowi zawodowemu wybór pomiędzy dołączeniem się do stanowiska pracodawcy lub wstąpieniem na drogę sprzeciwu.</p> <p>W trakcie rozmów nad przyszłymi rozwiązaniami w zakresie pracy zdalnej strona związkowa zgłaszała pomysł, który mógłby urzeczywistnić dialog społeczny w odniesieniu do pracy zdalnej. W zgłaszanych tezach wskazywano, „aby w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zbiorowych zawieranych ze związkiem zawodowym można było wprowadzić odstępstwa od reguł określonych w przepisach powszechnie obowiązujących. W razie, gdy w danym zakładzie pracy nie funkcjonuje związek zawodowy, to wówczas stosowne porozumienie zbiorowe byłoby zawierane z przedstawicielem związkowym, wskazanym przez organizację związkowe wchodzące w skład danej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego”.</p> <p>W kontekście tej propozycji należy przypomnieć, że promowanie instytucji „przedstawicielstwa pracowniczego” tj. art. 67²⁰ § 4 k.p. należy uznać za sprzeczne z konwencją nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Instytucja przedstawicieli pracowniczych <i>ad hoc</i> nasuwa wiele problemów prawnych sygnalizowanych w literaturze prawa pracy. Wspomnieć wypada chociażby o braku uregulowania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli <i>ad hoc</i> (zob. J. Wratny, [w:] System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, red. K. W. Baran, pkt 13.8, Warszawa 2014).</p> <p>Warto rozważyć dodanie do przepisu określającego treść porozumienia dotyczącego zasad stosowania pracy zdalnej postanowienia o zasadach rejestrowania czasu pracy przy pracy zdalnej. Brak regulacji dotyczących czasu pracy i jego ewidencjonowania może spowodować niebezpieczeństwo nakładania przez pracodawców obowiązków w wymiarze wykraczającym ponad normy czasu pracy określone w art. 129 k.p. O zwiększeniu wymiaru czasu pracy można przeczytać w raportach CIOP.</p> <p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Propozycja zmiany:</p>	<p>korzystaniem z pracy zdalnej i zarazem zaoferuje niekorzystne warunki jej wykonywanie, to nie osiągnie on zamierzonego celu.</p> <p>Ponadto wprowadzenie możliwości określania zasad wykonywania pracy zdalnej wyłącznie w zakładowym porozumieniu mogłoby w niektórych sytuacjach zablokować ich wprowadzenie w zakładzie pracy (np. w przypadku braku porozumienia ze związkami zawodowymi).</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Należy zauważyć, iż katalog zagadnień jakie powinno regulować porozumienie jest otwarty („określa w szczególności”). Oznacza to, iż strony porozumienia mogą ustalić w porozumieniu także zasady rejestrowania czasu pracy przy pracy zdalnej.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Ustalenie zasad wykonywania pracy zdalnej powinno być efektem porozumienia pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową</p>
---	---	---

<p>pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.</p> <p>§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2 albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p> <p>§ 6. Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w 67²⁴ § 4; 	<p>§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia, zgodnie z § 1 i 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.</p> <p>Uzasadnienie: Propozycja doprecyzowania w tym zakresie jest istotna z perspektywy dużego pracodawcy, u którego działa np. kilkanaście organizacji związkowych. W takiej sytuacji może nie być możliwości, aby praktycznie zastosować zaproponowany w projekcie rozwiązanie . Powyższa propozycja zmiany jest wzorowana na rozwiązaniach znanych już w przepisach: a) art. 3 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników : <i>Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.</i> b) art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych : [...] <i>organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.</i></p> <p>§ 7. Do polecenia oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2 → 4 7.</p> <p>Uzasadnienie: Polecenie pracy w formie zdalnej ma dotyczyć wyjątkowych okoliczności. Ze względu na charakter tych zdarzeń to należy ograniczyć zakres obowiązków pracodawcy co ma szczególne znaczenie w odniesieniu do mikro i małych pracodawców.</p> <p>Uwaga do § 6 Opowiadamy się za zmniejszeniem obowiązkowych elementów, które mają być uwzględnione w porozumieniu. Strony będą posiadały swobodę uwzględnienia</p>	<p>(zakładowymi organizacjami związkowymi). Jeśli jednak w terminie ustawowym nie dojdzie do zawarcia takiego porozumienia, pracodawca powinien uwzględnić, przy określaniu tych zasad w regulaminie, przynajmniej te ustalenia co do których stronom udało się dojść do porozumienia. Taka konstrukcja prawna jest zresztą stosowana obecnie w przypadku ustalania warunków stosowania telepracy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Zaproponowana zmiana nie odnosi się wyłącznie do polecenia. Niewłaściwe jest także wyłączenie obowiązku określenia kwestii wyszczególnionych w projektowanym § 6 (które stanowią minimalną treść zasad wykonywania pracy zdalnej) wobec jakiegokolwiek grupy pracowników.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Wymienione w § 6 kwestie są niezbędne do określenia dla celów prawidłowego</p>
--	---	---

	<p>4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;</p> <p>5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;</p> <p>6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;</p> <p>7) zasady montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.</p> <p>§ 7. Do polecenia oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–7.</p>	<p>większej liczby elementów w porozumieniu. Ponadto proponuje się przeformułować punkt dotyczący kosztów, uwzględniając fakt, iż pracodawca powinien mieć prawo odejścia od konieczności rozliczania kosztów w odniesieniu do poszczególnych pracowników. Ryczałt oznacza całkowitą sumę przeznaczoną na określone wydatki, bez podziału na poszczególne pozycje. Ryczałt nie oznacza, bez odpowiedniego doprecyzowania, że pracodawca może przyjąć pewne sumy w stosunku do grupy pracowników, całej załogi.</p> <p>Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną; 2) zasady ustalania i przyjętego sposobu rekompensowania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w 67²⁴ § 4, uwzględniając możliwość ustalenia ryczałtu w postaci określonej kwoty pieniężnej przysługującej pracownikom bądź grupom pracowników. 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy; 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy. <p>Pracodawcy RP</p> <p>Uwaga do § 3 Zasadnym jest dodanie zapisu, że pracodawca w wydanym porozumieniu uwzględnia „w miarę możliwości” ustalenia z zakładowymi organizacjami związkowymi, dzięki czemu pracodawca nie będzie związany tymi ustaleniami w wypadku braku zawarcia porozumienia.</p> <p>Uwaga do § 5 Szczegółowe zasady/wymagania dotyczące regulaminu lub porozumienia powinny być dookreślone w rozporządzeniu wydanym przez właściwego Ministra.</p>	<p>wykonywania pracy zdalnej, a także dla przejrzystości zasad wykonywania takiej pracy dla pracowników. Uszczuplenie katalogu tych kwestii jest zatem niezasadne.</p> <p>Koszty ponoszone przez pracowników z tytułu pracy zdalnej powinny być realnie przez pracodawcę pokrywane (w postaci ekwiwalentu lub ryczałtu). Wprowadzenie możliwości ustalenia jednej kwoty obowiązującej wszystkich lub grupy pracowników, będzie rodzić ryzyko niepokrywania wszystkich kosztów przez nich ponoszonych (i w konsekwencji przerzucanie na pracowników kosztów pracy zdalnej).</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Patrz odniesienie do uwagi Lewiatana str. 14.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Nie ma żadnego uzasadnienia dla wydawania w postulowanym zakresie rozporządzenia przez właściwego Ministra.</p>
--	--	---	--

		<p>Projekt nie wyjaśnia, w jakich okolicznościach zawarcie indywidualnego porozumienia z pracownikiem będzie dopuszczalne (tylko w okresie przed zawarciem porozumienia ze stroną społeczną bądź wydaniem regulaminu, czy też pomimo nie zawarcia porozumienia bądź wydania regulaminu). Wydaje się, że wyjaśnienie tej kwestii jest istotne dla praktyki zawierania porozumień w sprawie pracy zdalnej. Należałoby też wyjaśnić, czy w przypadku polecenia pracodawcy określanie zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie w ogóle jest konieczne.</p> <p>Uwaga do § 6 Warto dodać do pkt 8 zapis: „<i>zasady i przesłanki czasowego przerwania wykonywania pracy w formie zdalnej</i>”. Taka regulacja pozwoli ustalić możliwości natychmiastowego - czasowego przywrócenia pracownika do pracy stacjonarnej, co będzie korzystne w sytuacji pracy zdalnej wynikającej z porozumienia, przy której po 3 miesiącach pracownika można przywrócić jedynie poprzez wypowiedzenie zmieniające, co stanowi proces długotrwały.</p> <p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p> <p>OPZZ nie wyraża zgody na możliwość samodzielnego wprowadzenia przez pracodawcę regulaminu określającego zasady wykonywania pracy zdalnej w zakładzie pracy (art. 67²⁰ § 3 projektu).</p> <p>Od samego początku rozmów wskazywaliśmy, że zasady wykonywania pracy zdalnej powinny być ustalane w porozumieniu pracodawcy z zakładową organizacją związkową, a w razie jej braku proponowaliśmy wprowadzenie mechanizmu uzgodnienia porozumienia z przedstawicielem związkowym, wskazanym przez organizacje związkowe wchodzące w skład danej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego.</p> <p>Ponadto strona związkowa przedkładała propozycje, zgodnie z którymi w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zbiorowych zawieranych ze związkiem</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Projektowany przepis określa, iż porozumienie z pracownikiem może zostać zawarte, gdy nie zostało zawarte porozumienie zakładowe (lub wydany regulamin). Oznacza to więc każdy przypadek, w którym nie funkcjonuje w zakładzie pracy akt wewnętrzny regulujący zasady pracy zdalnej. Polecanie pracy zdalnej także może zostać objęte zakresem przedmiotowym porozumienia zakładowego (lub regulaminu).</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Taka przesłanka stanowiłaby dla pracodawców podstawę do obchodzenia przepisów o uzgadnianiu pracy zdalnej i możliwości wiążącego wycofania się z wykonywania takiej pracy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Patrz odniesienie do uwagi Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” str. 13.</p>
--	--	--	---

		<p>zawodowym, można było wprowadzić odstępstwa od zasad wykonywania pracy zdalnej, przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy.</p> <p>Zakładamy bowiem, że w Polsce istnieje pilna potrzeba ożywienia i urzeczywistnienia dialogu społecznego, a także promowania partnerskiego, merytorycznego i regularnego współdziałania partnerów społecznych. Ponadto mając powyższe na uwadze, jak i pamiętając o potrzebie wdrażania zasad partycypacji pracowniczej, przepisy prawa pracy w coraz większym stopniu powinny jednoznacznie wskazywać na potrzebę uzgadniania wspólnych i kompromisowych rozwiązań, które będą służyły stronom w danym zakładzie pracy.</p> <p>W tym celu zagadnienia związane z pracą zdalną, w naszej ocenie, mogą być znakomitą przesłanką i polem do budowy takiego dialogu oraz współpracy, jak i zaufania pomiędzy stronami.</p> <p>Niestety zaproponowany przez stronę rządową przepis spowoduje, że w wielu zakładach pracy procedury uzgadniania zasad pracy zdalnej będą fikcyjne. Wystarczy bowiem wpływ wskazanego w projekcie terminu (30 dni), aby pracodawca uzyskał prawo samodzielnego wprowadzenia regulaminu pracy zdalnej.</p> <p>Należy również zauważyć, że projektodawca w art. 67²⁰ § 5 projektu wprowadził dodatkową zasadę, iż wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p> <p>Powyzsza regulacja uchyla zatem podstawowe zasady wprowadzania pracy zdalnej do zakładu pracy poprzez porozumienie partnerów społecznych albo regulamin. W każdym bowiem przypadku pracodawca będzie mógł samodzielnie ustalać zasady wykonywania pracy zdalnej, co stoi w rażącej sprzeczności z zasadami współpracy i dialogu społecznego na poziomie zakładowym, OPZZ nie zgadza się z możliwością wykonywania pracy zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyż ta forma pracy zdalnej skutkuje znacznym obciążeniem psychicznym i fizycznym pracownika.</p> <p>Niezwykle ważny w ocenie jest przede wszystkim aspekt psychospołeczny wykonywania całkowitej pracy zdalnej, w szczególności alienacja (wykluczenie)</p>	<p>Wyjaśnienie Niewłaściwe byłoby uzależnienie możliwości wykonywania pracy zdalnej od istnienia zakładowego porozumienia (regulaminu). Zasadą pracy zdalnej jest przede wszystkim uzgodnienie stron stosunku pracy, i taka zasada powinna przyświecać także pozostałym przepisom z zakresu pracy zdalnej.</p> <p>Wyjaśnienie Taka decyzja powinna zostać pozostawiona wyłącznie pracownikowi, nie zaś ustawodawcy czy regulacji zakładowego porozumienia. Są bowiem pracownicy, dla których praca zdalna wykonywana całkowicie jest jedyną możliwą formą zatrudnienia (np. osoby niepełnosprawne czy też wykluczone komunikacyjnie). Poza tym tylko pracownik może ocenić czy praca zdalna skutkuje dla niego zbyt dużym obciążeniem psychicznym. W takim przypadku projektowane</p>
--	--	---	---

		<p>pracownika, izolacja społeczna oraz zatarcie granic pomiędzy sferą pracy zawodowej a życiem prywatnym.</p> <p>Od samego początku wskazywaliśmy na konieczność przyjęcia hybrydowej formy pracy zdalnej, która poprzez odpowiednie połączenie pracy zdalnej z pracą stacjonarną stanowi najbardziej racjonalne rozwiązanie, w pierwszej kolejności biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia pracownikowi odpowiedniej ochrony, a także możliwość dostosowania sposobu pracy do potrzeb i oczekiwań stron stosunku pracy.</p> <p>Warto również podkreślić, że w trakcie rozmów przedstawiliśmy propozycję, aby w zakresie ustalenia szczegółów proponowanych rozwiązań na poziomie zakładowym, a także ewentualnego wprowadzenia przesłanek wykonywania pracy całkowitej poza zakładem pracy, pracodawca zawierał stosowne porozumienie ze związkiem zawodowym. W ten sposób do decyzji partnerów społecznych w zakładzie pracy należałaby ocena zasadności i konieczności wprowadzenia dodatkowej regulacji prawnej.</p>	<p>przepis przewidują możliwość powrotu do pracy w formie tradycyjnej.</p>
	<p>Art. 67²¹ § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną; 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za 	<p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Proponuje się usunięcie art. 67²¹. Możliwość świadczenia pracy w sposób zdalny rzadko kiedy wiąże się ze zmianą strukturalną czy organizacyjną – zwykle pracownik świadczy pracę w ramach tej samej komórki organizacyjnej i pod kierownictwem tego samego przełożonego. Przedkładanie pracownikowi takich informacji jest w takich przypadkach zbędną formalnością.</p> <p>Pracodawcy RP</p> <p>Ten przepis wydaje się zbędny, gdyż nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki formalne, a informacje nimi objęte i tak są pracownikowi z reguły przekazywane, gdyż w interesie pracodawcy leży, aby pracownik wiedział w jakiej jednostce pracuje i kto jest jego przełożonym.</p> <p>Ponadto wobec treści przepisu art. 67²¹ § 1 powstanie problem co do aktualizowania objętych nim informacji i formy tej aktualizacji. Wobec faktu, iż przepis nie mówi tu o formie elektronicznej (w przeciwieństwie do § 2) może powstać interpretacja, iż aktualizowanie informacji musi mieć postać pisemną. Proponujemy wykreślenie</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Projektowana regulacja w całości stanowi normę ochronną przede wszystkim dla pracownika.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Patrz wyjaśnienie powyżej</p> <p>Uwaga nieuwzględniona Przepis art. 29 § 3 zobowiązuje pracodawcę do przekazania informacji w formie pisemnej. Zgodnie z przepisami KC równoważna formie</p>

	<p>współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.</p>	<p>tego przepisu. <i>Jeżeli jednak przepis miałby się ostać, proponujemy dodać możliwość przekazywania objętych nim informacji w formie elektronicznej, co ułatwi zwłaszcza ich aktualizowanie.</i></p> <p>Ponadto przepis art. 67²¹ § 1 pkt 2 myli dwa pojęcia – osoby uprawnionej do reprezentacji pracodawcy na podstawie art. 3¹ k.p. i osoby odpowiedzialnej za współpracę z pracownikiem, czyli w praktyce przełożonego, który wcale nie musi być uprawniony do reprezentacji pracodawcy na podstawie art. 3¹ k.p. W związku z tym proponujemy usunąć fragment „o których mowa w art. 3¹”, aby pracodawca wskazywał wybrane osoby, niezależnie od tego czy są uprawnione do działania w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie art. 3¹ k.p. czy też nie.</p>	<p>pisemnej jest forma elektroniczna. Zatem projektowany przepis nie wyklucza możliwości przekazania takiej informacji w formie elektronicznej (z kwalifikowanym podpisem elektronicznym).</p>
	<p>Art. 67²²</p> <p>§ 1. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 2. Jeżeli wniosek pracownika wykonującego pracę zdalną</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Dla czynności wypowiedzenia warunków pracy i płacy w tym przepisie, proponujemy odesłanie do postaci w jakiej praca zdalna została wdrożona – zachowanie postaci elektronicznej, bez wymogu formy pisemnej.</p> <p>Art. 67²² <i>Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron albo w trybie art. 42 § 1–3. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy następuje w postaci pisemnej bądź elektronicznej.</i></p> <p>Uwaga - dodanie § 4</p> <p>Uzasadnionym jest przyznanie pracodawcy wyraźnego uprawnienia do czasowego odwołania pracownika z pracy zdalnej w przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności po stronie pracodawcy. Dlatego też rekomendujemy dodanie w art. 67²² par. 4 o brzmieniu:</p> <p><i>„W razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy, pracodawca może wezwać pracownika wykonującego pracę zdalną na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 do wykonywania pracy na poprzednich warunkach”.</i></p>	<p>Uwaga bezprzedmiotowa</p> <p>Przereferowano przepis</p> <p><i>„Art. 67²². W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.”</i></p>

	<p>zostanie złożony po upływie terminu określonego w § 1, pracodawca powinien – w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek.</p> <p>§ 3. Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron albo w trybie art. 42 § 1–3.</p>	<p>Pracodawcy RP</p> <p>Uwaga do § 1 Proponujemy dodać, że pracodawca ma obowiązek uwzględnić wnioski pracownika w wypadku gdy <i>„jest to uzasadnione szczególnym interesem pracownika i nie przeciwstawia się temu ważny interes pracodawcy”</i>.</p> <p>Celem powyższych zmian jest ograniczenie swobodnej rezygnacji z pracy zdalnej przez pracownika w sytuacji, gdy pracodawca poczynił przykładowo nakłady lub przeorganizował znacznie pracę, dostosowując się do pracy zdalnej pracownika (np. zrezygnował z biura stacjonarnego), a pracownik nagle oświadczy po miesiącu pracy zdalnej, że chce wrócić do pracy stacjonarnej.</p> <p>Uwaga do § 2</p> <p>Projekt nie wyjaśnia, co w sytuacji gdy po upływie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej pracownik złoży oświadczenie, że nie posiada już warunków technicznych i lokalowych do świadczenia pracy zdalnie (np. z uwagi na sytuację osobistą, rodzinną). Na przykład projekt nie przewiduje, że tego rodzaju oświadczenie należy traktować jako złożenie pracodawcy wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnie. Nie wyjaśnia też, czy w takiej sytuacji pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika, czy też może weryfikować złożone przez pracownika oświadczenie.</p> <p>Uwaga do § 3 Proponujemy do przepisu art. 67²² dodać § 4 o treści:</p> <p><i>„W wypadku zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, nie istniejących w chwili rozpoczęcia pracy zdalnej, pracodawca może jednostronnie zakończyć wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, a pracownik winien stawić się w miejscu pracy w terminie uzgodnionym z pracodawcą, nie późniejszym niż 7 dni od otrzymania polecenia pracodawcy”</i>.</p> <p>Wiąże się to z faktem, iż konieczność natychmiastowego stawienia się pracownika do pracy w biurze istnieje tylko w trybie pracy zdalnej na polecenie, natomiast obecne brzmienie projektu mocno zawęża możliwość stosowania pracy zdalnej w tym trybie. Natomiast przy świadczeniu pracy zdalnej opartej na porozumieniu z pracownikiem, poza okresem 3 pierwszych miesięcy tej pracy, anulowanie pracy zdalnej wymaga wypowiedzenia zmieniającego.</p> <p>Ewentualnie proponujemy dodać do § 3 zdanie drugie, aby potwierdzić (generalnie uznaje się że może on być stosowany przy wypowiedzeniach zmieniających w związku z art. 42 §1 k.p.), że w tym wypadku ma zastosowanie art. 36¹ k.p.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Każda ze stron stosunku pracy powinna mieć równe prawa w zakresie powrotu do pracy w formie tradycyjnej. Przedkładanie ważnego interesu pracodawcy ponad potrzeby pracownika, który nie chce dalej świadczyć pracę zdalną, osłabiłoby sytuację i tak słabszej strony stosunku pracy jakim jest pracownik.</p> <p>Uwagi bezprzedmiotowe</p> <p>Patrz odniesienie powyżej do uwagi Konfederacji Lewiatan.</p> <p>Dodatkowo należy wskazać, iż obowiązek złożenia takiego oświadczenia dotyczy tylko pracy zdalnej wykonywanej na polecenie pracodawcy.</p>
--	--	---	--

		(skrócenie okresu wypowiedzenia w wypadku wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika). Zdanie to może mieć następujące brzmienie: „Przepis art. 36 ¹ k. p. stosuje się odpowiednio”.	
	<p>Art. 67²⁴ . § 1. Pracodawca jest obowiązany:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej; 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, 	<p>Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”</p> <p>Odrębnej uwagi wymaga kwestia kosztów pracy zdalnej. Uregulowania w zakresie kosztów pracy zdalnej znalazły się w projektowanym art. 67²⁴ § 1 pkt 2 k.p. pracodawca jest obowiązany pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5. Z projektowanego art. 67²⁴ § 2 i 3 k.p. wynika, że pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu zawartym z pracownikiem w razie, gdy wykorzystywane są przez pracownika materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej niezapewnione przez pracodawcę. Natomiast § 4 przewiduje, że pokrycia kosztów, o których mowa w § pkt 2 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. § 6 przewiduje, że przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączy telekomunikacyjnych.</p> <p>Projekt nie odzwierciedla postulatów strony związkowej, która wskazywała w trakcie prac nad projektem, iż w przepisach powszechnie obowiązujących powinno zostać wprowadzone uregulowanie dotyczące minimalnej wysokości ekwiwalentu pieniężnego z tytułu wykonywania pracy zdalnej. Podobne regulacje można odnaleźć już w prawie pracy np. w przypadku kosztów podróży służbowych (uregulowanie k.p. i rozporządzenie).</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Kwestia minimalnej wysokości ekwiwalentu pieniężnego z tytułu wykonywania pracy zdalnej nie doczekała się kompromisowego uzgodnienia partnerów społecznych w ramach dialogu autonomicznego oraz zaproponowania konkretnej regulacji. Kwestia ta była jednak szeroko dyskutowana w trakcie prac poprzedzających powstanie projektowanych regulacji prawnych.</p>

<p>regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5;</p> <p>3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 2. Pracodawca może w porozumieniu zawartym z pracownikiem wykonującym pracę zdalną określić zasady wykorzystywania przez tego pracownika materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.</p> <p>§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości</p>	<p>Natomiast w zależności od kształtu regulacji prawnej ekwiwalentu pieniężnego z tytułu pracy zdalnej partnerzy społeczni w ramach zakładowego dialogu społecznego mogliby ustalać inną wyższą stawkę niż minimalna. W razie nieustalenia w porozumieniu stawki ekwiwalentu pieniężnego pracy zdalnej obowiązywać miałyby stawka minimalna przewidziana w przepisach powszechnie obowiązujących. Należałoby również zastanowić się nad górną granicą wysokości ekwiwalentu z uwagi na niebezpieczeństwo, iż świadczenie to mogłoby być wykorzystywane jako forma wypłacania pracownikowi części wynagrodzenia za pracę w postaci nieopodatkowanej i nieoskładkowanej.</p> <p>Zaproponowane przez Ministerstwo rozwiązanie dotyczące ekwiwalentu pieniężnego z tytułu pracy zdalnej i możliwość zastąpienia go ryczałtem można uznać za nieczytelne. W praktyce wątpliwości może również budzić pojęcie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Należy zauważyć, że pracownikom nie przysługuje rekompensata ponoszonych przez nich kosztów pośrednich. Oznaczać to będzie, iż skoro pracodawca nie będzie miał obowiązku pokrycia tych kosztów to koszty te będzie ponosił pracownik. W ten sposób ustawodawca akceptuje i godzi się na to, aby pracownika obciążać częścią kosztów prowadzenia działalności przez pracodawcę, co wydaje się sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy ryzyka po stronie pracodawcy. Zatem należałoby pozostawić kwestie oceny kosztów do rozstrzygnięcia w porozumieniu z organizacją związkową czy też w porozumieniu pracodawcy z pracownikiem.</p> <p>Dodatkowo wątpliwości budzi kwestia nieustalenia w porozumieniu, regulaminie, czy też porozumieniu z pracownikiem kosztów pracy zdalnej. Z projektowanego art. 67²⁰ § 6 k.p. nie wynika wyraźnie, iż wskazane w przepisie kwestie obligatoryjnie powinny zostać ustalone w treści porozumienia. Przepis wskazuje, że „w porozumieniu określa się w szczególności”, a więc można uznać, że nie wszystkie wymienione punkty powinny znaleźć się obligatoryjnie w treści porozumienia. Bardziej czytelnym rozwiązaniem byłoby wskazanie obligatoryjnych postanowień porozumienia, a w oddzielnym paragrafie wskazanie na możliwość określenia w porozumieniu postanowień dotyczących kwestii fakultatywnych.</p> <p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Propozycja zmiany art. 67²⁴ § 1:</p> <p>1) zapewnić dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Uwaga niejasna. Niezrozumiałe jest co się kryje pod pojęciem „kosztów pośrednich” oraz brak wystarczającej argumentacji dlaczego takie koszty miałyby pokrywać pracodawca.</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Projektowany art. 67²⁰ § 6 wyraźnie wskazuje, iż wymieniony w nim katalog zagadnień podlega obligatoryjnemu uzgodnieniu w porozumieniu lub regulaminie. Zgodnie z tą propozycją porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, „określa” (nie zaś „może określić”) w szczególności:”. Zatem uwaga bezzasadna.</p> <p>Uwaga częściowo uwzględniona</p> <p>Zastąpiono wyraz „dostarczyć” wyrazem „zapewnić”</p>
---	--	--

<p>określonej w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p> <p>§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.</p> <p>§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączy telekomunikacyjnych.</p>	<p>2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnych usług dostępu do łączy telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5;</p> <p>Uzasadnienie: Sformułowanie „dostarczenie” jest zbyt wąskie, może wskazywać na obowiązek fizycznego dostarczenia narzędzi przez pracodawcę, które mogą być również w inny sposób zapewnione przez pracodawcę. KL zwraca uwagę, że w projektowanych przepisach nie powinno być używane sformułowanie „dostęp do łączy telekomunikacyjnych”, ponieważ na gruncie funkcjonowania sektora telekomunikacyjnego ma on techniczne znaczenie. Co do zasady zwrot „łączy telekomunikacyjnych” występuje w ustawach sektora telekomunikacyjnego tylko raz i to wyłączenie jako element tytułu jednego rozdziału ustawy inwestycyjnej, tzw. Megaustawy: „ROZDZIAŁ 3. ŁĄCZA TELEKOMUNIKACYJNE W BUDYNKACH ORAZ PRAWO DROGI”. Natomiast w rozdziale tym (jak i w Prawie telekomunikacyjnym) szeroko unormowane jest funkcjonowanie „przyłączy telekomunikacyjnych”, czyli fizycznych odcinków sieci doprowadzających sieć do budynku. Należy zwrócić uwagę, że na terenie kraju występują różnice w dostępności infrastruktury telekomunikacyjnej – czy to mobilnej czy stacjonarnej. Jest to sytuacja niezależna od pracodawców, z którą w ramach inwestycji komercyjnych oraz inwestycji współfinansowanych publicznie próbują sobie poradzić przedsiębiorcy telekomunikacyjni, jak i administracja publiczna. Różnice te związane są m.in. z utrudnieniami dot. inwestycji telekomunikacyjnych, np. w zakresie terenu, na jakim miałyby zostać przeprowadzona inwestycja, niskiej gęstości zaludnienia (w takich sytuacjach wielomilionowa inwestycja w doprowadzenie usług stacjonarnych może być dla przedsiębiorców telekomunikacyjnych nieopłacalna), ale również z utrudnieniami jakie niektóre inwestycje telekomunikacyjne napotykają ze strony lokalnych społeczności np. w przypadku próby budowy infrastruktury mobilnej. Utrudnienia powodują, m.in. że istnieją tzw. białe plamy, czyli punkty adresowe budynków, w których nie występuje infrastruktura telekomunikacyjna umożliwiająca świadczenie usług dostępu do internetu, a więc nie ma tam m.in. wspomnianych na wstępie i skorelowanych z proponowanym przepisem Kodeksu pracy, przyłączy telekomunikacyjnych.</p>	<p>Uwaga uwzględniona</p>
--	--	---------------------------

		<p>W związku z powyższym konsekwencje użycia w ramach regulacji pracy zdalnej sformułowania „łączy telekomunikacyjnych” mogą być dla pracodawców bardzo daleko idące – pojawia się ryzyko zinterpretowania sformułowania „pokryć koszty [...] dostępu do łączy telekomunikacyjnych” jako zobowiązanie pracodawcy nie tyle do współudziału w pokrywaniu rachunków za usługę telekomunikacyjną umożliwiającą wykonywanie połączeń głosowych, wysyłkę SMS-ów oraz możliwości korzystania z internetu np. poprzez zapewnienie odpowiedniego limitu transmisji danych, ale do zapewnienie (sfinansowania) faktycznego dostępu np. do usług stacjonarnych światłowodowych (doprowadzenia sieci do budynku pracownika), którego koszty mogą być liczone w tysiącach złotych. Zagrożenie taką interpretacją może być czynnikiem wpływającym na ew. niewprowadzenie rozwiązań pracy zdalnej.</p> <p>Rozumiemy, że zamysłem zmian w Kodeksie pracy nie jest finansowanie pracownikowi możliwości wykonania fizycznych odcinków sieci telekomunikacyjnej, a po prostu proporcjonalny zwrot kosztów usługi telekomunikacyjnej wykorzystywanej do wykonywania obowiązków pracowniczych. Na taki kierunek wskazuje ogólne ukształtowanie regulacji, w których to pracownik ma potwierdzić pracodawcy możliwość świadczenia pracy w modelu zdalnym jak np. w art. 67¹⁹ § 3 „pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne”.</p> <p>Wydaje się, że właściwym i wystarczającym by było mówienie w projektowanym przepisie o usłudze telekomunikacyjnej (w rozumieniu zarówno usługi mobilnej, jak i stacjonarnej – ze względu na zróżnicowanie w zakresie możliwości dostępu do internetu).</p> <p><i>Uwaga do § 4 Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, przysługującego pracownikom, którego wysokość odpowiada zwykłym, przeciętnym kosztom ponoszonym w podobnych okolicznościach.</i></p> <p>Uzasadnienie: Zmiana przepisu ma na celu doprecyzowanie, iż pracodawca powinien mieć prawo odejścia od pokrywania kosztów w kontekście indywidualnego pracownika.</p> <p>Pracodawcy RP</p>	<p>Wyjaśnienie Taka regulacja niesie za sobą ryzyko ustalenia przez pracodawcę kosztów na poziomie niższym niż faktycznie ponoszone przez pracownika.</p>
--	--	---	--

		<p>W ocenie Pracodawców RP właściwym byłoby określenie czym są „narzędzia”, w szczególności, aby jednoznacznie wyłączyć z zakresu tego pojęcia choćby krzesło i biurko związane z pracą przy komputerze.</p> <p>Należy doprecyzować, czy obowiązek zwrotu kosztów dotyczy także sprzętu i narzędzi prywatnych wykorzystywanych dla celów służbowych. Ponadto rekomendowane usunięcie „jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, poleceniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4 czy poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem z art. 67²⁰ § 5” – może bowiem powodować różnorodny sposób wykonywania przez pracodawcę tego obowiązków.</p> <p>Ponadto określenie „inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej” jest nieprecyzyjne i będzie przedmiotem kontrowersji wykładniczej. Wydaje się oczywiste, że zwrot kosztów powinien obejmować koszty związane ze zużyciem energii czy korzystaniem z łączy internetowych. Może się pojawić pytanie, czy obejmie np. rachunki za wodę (korzystanie z toalety itp.) albo wywóz odpadów. Lepszym rozwiązaniem byłoby doprecyzowanie, że poza kosztami związanymi ze zużyciem energii czy korzystaniem z łączy internetowych, pracodawca może zaproponować pracownikowi ryczałt na pokrycie wszelkich innych kosztów poniesionych przez pracownika.</p> <p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p> <p>Odnosząc się do ekwiwalentu pieniężnego za pracę zdalną należy wskazać, że w projekcie wymieniono koszty prywatnych materiałów i narzędzi pracownika, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych.</p> <p>Inne koszty związane z pracą zdalną (np. ogrzewanie, woda, wywóz śmieci, itp.) mogą być pracownikowi zwracane, o ile zostanie to przewidziane w porozumieniu, regulaminie lub indywidualnych ustaleniach z danym pracownikiem.</p> <p>W kontekście zasad zawierania porozumienia i możliwości wprowadzenia przez pracodawcę regulaminu pracy zdalnej można się spodziewać, że tak sformułowane przepisy dodatkowo będą „zachęcać” pracodawcę do niezawierania ze związkiem zawodowym porozumienia i odczekania stosownego terminu.</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Poruszona kwestia nie wymaga doprecyzowania ponieważ wynika bezpośrednio z brzmienia projektowanego § 2 i 3. Za używanie prywatnych narzędzi i materiałów przez pracownika pracodawca wypłaci mu ekwiwalent. Postulowane usunięcie – bezzasadne. Powinna istnieć możliwość określenia także innych kosztów niż przewidzianych w ustawie, jeśli strony porozumienia zakładowego lub pracodawca w regulaminie tak zdecydują (np. kosztów zużycia wody).</p> <p>Wyjaśnienie</p> <p>Nie ma podstaw by z góry zakładać złą wolę pracodawców, którzy nie będą zawierać porozumień ze związkami zawodowymi, po aby nie pokrywać fakultatywnych kosztów związanych z pracą zdalną.</p> <p>Należy też pamiętać, iż podstawą pracy zdalnej powinno być co do zasady uzgodnienie stron. Oznacza to, iż praca zdalna będzie wykonywana tylko wówczas, gdy obie strony uznają to za korzystne dla siebie.</p>
--	--	--	--

		<p>Można bowiem zakładać, że w negocjacjach nad porozumieniem organizacje związkowe będą postulowały pokrywanie przez pracodawcę szerszego katalogu kosztów ponoszonych przez pracowników wykonujących pracę zdalną. Pracodawca chcący oszczędzać kosztem pracowników z pewnością nie będzie wówczas zainteresowany podpisaniem porozumienia, wprowadzającego obowiązek pokrywania innych niż wymienionych w przepisie kosztów, bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.</p> <p>W kwestii ekwiwalentu pieniężnego za pracę zdalną nie przyjęto ponadto postulatu strony związkowej, aby określić minimalną jego wartość.</p>	
	<p>Art. 67²⁵ Dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, z późn. zm).</p>	<p>Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”</p> <p>Projektowany art. 67²⁵ k.p. przewiduje, że dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Z projektowanego przepisu jednak wcale nie wynika, iż ekwiwalent pieniężny czy też ryczałt z tytułu wykonywania pracy zdalnej będzie wyłączony z przychodu pracownika, a tym samym nie będzie podlegał opodatkowaniu.</p> <p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Z perspektywy podatkowej wydaje się, że proponowany artykuł powinien zostać wprowadzony w ustawie o PIT w art. 12.</p> <p>Dodatkowo zwracamy uwagę na kwestię regulacji CIT. Skoro pracodawca w oparciu o regulacje Kodeksu pracy będzie zobowiązany do ponoszenia wydatków w związku z pracą zdalną swoich pracowników, to te wydatki będą kosztem podatkowym dla pracodawcy. Z tego względu, dla jasności i pewności przepisów warto rozważyć uzupełnienie art. 15 CIT o stosowny przepis dotyczący tych wydatków. Regulacja ta obejmuje już np. koszty utrzymania PPE: <i>1d. Kosztami uzyskania przychodów są również wydatki poniesione przez pracodawcę na zapewnienie prawidłowej realizacji</i></p>	<p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Projektowana regulacja została przeredagowana:</p> <p><i>„Art. 67²⁵. Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, z późn. zm.).”.</i></p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Zgodnie z opinią Ministerstwa Finansów wprowadzenie zmiany w art. 12 ustawy PIT1 nie zasługuje na uwzględnienie. Umieszczenie w przepisach ustawy – Kodeks pracy regulacji informującej, że dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów</p>

		<p><i>pracowniczego programu emerytalnego w rozumieniu przepisów o pracowniczych programach emerytalnych.</i></p> <p>Ponadto przepisy podatkowe powinny wyraźnie odwoływać się do pokrywania kosztów, ryczału, ekwiwalentu, o których mowa w art. 67²⁴</p> <p>Pracodawcy RP</p> <p>Zgodnie z zasadą literalnej wykładni przepisów prawa podatkowego, ujęta w art. 67²⁵ kwalifikacja wskazująca na brak powstania przychodu w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (ustawa PIT), obejmuje/odnosi się wyłącznie do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dostarczonych przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁴ § 1 ust. 1 projektu) oraz 2) pokrycia kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika (art. 67²⁴ § 1 ust. 2 projektu). <p>Należy zwrócić uwagę, że norma ta nie obejmuje ekwiwalentu za wykorzystywanie niezapewnionych przez pracodawcę materiałów i narzędzi (art. 67²⁴ § 2 i 3 projektu), a tym bardziej ryczału (art. 67²⁴ § 4 projektu), pomimo, że ryczałt ten może zastąpić obowiązek pokrycia kosztów wskazany właśnie w art. 67²⁴ § 1 ust. 2 projektu. Zasadne jest wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych zawłaszczając, że takie wskazanie zawarte jest w ostatnim zdaniu pkt III. 8 Uzasadnienia.</p> <p>Norma wyrażona w art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy PIT odnosi się wyłącznie do zwolnienia z opodatkowania ekwiwalentu pieniężnego za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność, a tym samym nie będzie miała zastosowania do ryczału, o którym mowa art. 67²⁴ §4 projektu.</p>	<p>ustawy PIT jest spójne z dotychczasowymi wyjaśnieniami resortu finansów.</p> <p>W opinii MF na uwzględnienie nie zasługuje również uwaga odnosząca się do konieczności uzupełnienia art. 15 ustawy CIT2 o przepis dotyczący wydatków pracodawcy poniesionych w związku z pracą zdalną pracowników.</p> <p>Przepis art. 15 ustawy CIT nie wymaga doprecyzowania, a ewentualna ocena ponoszonych przez pracodawcę kosztów z tego tytułu pod kątem możliwości zaliczenia ich do kosztów uzyskania przychodów będzie mogła być dokonana w oparciu o obowiązujące regulacje podatkowe.</p> <p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Patrz powyżej – odniesienie do uwagi Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.</p>
--	--	---	--

		<p>Dlatego konieczne jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wskazanie wprost w art. 67²⁵ k.p., że obejmuje on też ryczałt, na przykład poprzez nową redakcję analizowanego przepisu, bądź 2) zmodyfikowanie zapisu art. 21 ust. 1 pkt. 13 ustawy PIT. <p>Proponujemy nową redakcję projektowanego przepisu: <i>„Art. 67²⁵. Dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, jak również wypłata ekwiwalentu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, bądź ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, ze zm.).”</i></p> <p>Ewentualnie proponuje się nową redakcję przepisu art. 21 ust. 1 pkt. 13 ustawy PIT</p> <p><i>„Art. 21</i></p> <p><i>1. Wolne od podatku dochodowego są: (...)</i></p> <p><i>13) ekwiwalent pieniężny za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność oraz ryczałt, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4 kodeksu pracy; (...).”</i></p>	
	<p>Art. 67²⁶</p> <p>§ 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.</p> <p>§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza, w postaci papierowej lub</p>	<p>Pracodawcy RP</p> <p>W zdecydowanej większości przypadków u pracodawców, u których funkcjonuje praca zdalna, zdążyli już oni określić zasady ochrony danych. Tym samym obowiązek określania dodatkowych „zasad” uznać należy za zbyteczny, jako dodatkowe niepotrzebne obciążenie administracyjne pracodawcy. Kwestia ochrony danych firmy powinna leżeć w gestii samego pracodawcy, który już obecnie ma prawne możliwości wprowadzenia warunków ochrony informacji. Natomiast gdy pracodawca nie chce określać ochrony zasad ochrony danych przy pracy zdalnej, bo przykładowo nie widzi takiej potrzeby, ta kwestia powinna zostać pozostawiona do jego swobody.</p> <p>Propozycja zmiany – wykreślenie w całości art. 67²⁶.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Konieczność wprowadzenia takiej regulacji w Kodeksie pracy potwierdził Urząd Ochrony Danych Osobowych.</p>

	elektronicznej, zapoznanie się z zasadami ochrony danych, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.		
	Art. 67 ²⁷ Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują niezbędne informacje do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.	<p>Pracodawcy RP</p> <p>Art. 67²⁷ stanowiący, że „Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą” jest całkowicie zbędny – kwestię tę powinno pozostawić się swobodzie ustaleń stron, ewentualnie w gestii poleceń pracodawcy kierowanych do pracownika w toku zatrudnienia.</p> <p>Propozycja zmiany – wykreślenie w całości art. 67²⁷.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Nie ma uzasadnienia dla takiego wykreślenia.</p>
	Art. 67 ²⁸ § 1. Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67 ²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67 ²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67 ²⁰ § 5. § 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie	<p>Pracodawcy RP</p> <p>Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika. Brakuje wyraźnego dopuszczenia do stosowania monitoringu elektronicznego w przypadku pracy zdalnej (nie tylko poczty elektronicznej, ale także samego korzystania z komputera).</p> <p>Proponujemy zmianę przepisu art. 22³ § 1 k.p.:</p> <p><i>„Art. 22³ § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, w tym w razie wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).”</i></p> <p>Wymóg, aby kontrola nie naruszała prywatności pracownika ani osób trzecich i nie utrudniała korzystania z pomieszczeń może w praktyce uniemożliwić pracodawcy przeprowadzenie kontroli miejsca wypadku pracy, a przepis uczyni martwym. Właściwie każda kontrola może zostać uznana za naruszenie prywatności osób trzecich zamieszkujących wspólnie z pracownikiem.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Nie ma potrzeby wprowadzania postulowanego (dodatkowego) przepisu. W tym zakresie mają bowiem zastosowanie ogólne przepisy dot. monitoringu (art. 22³ § 4 KP).</p> <p>W razie uniemożliwienia zespołowi powypadkowemu przeprowadzenia oględzin miejsca wypadku, zespół zawrze taką informację w protokole powypadkowym, co może wiązać się z brakiem świadczeń dla pracownika (takie oględziny pozostają w interesie</p>

	może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.		poszkodowanego pracownika), jednocześnie trudno w tej sytuacji o inną redakcję przepisu – de facto nikt nie ma prawa do ingerowania w przestrzeń prywatną bez zgody, chyba że byłoby to szczególnie uzasadnione (np. w razie popełnienia przestępstwa itp. – odrębne postępowanie).
	<p>Art. 67²⁹</p> <p>§ 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, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również odmowy wykonywania takiej pracy.</p>	<p>Pracodawcy RP</p> <p>Projektowany art. 67²⁹ powiela regulację z art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p. i w ocenie Pracodawców jest zbędny oraz wprowadza niepotrzebny chaos interpretacyjny. Bardziej zasadnym rozwiązaniem legislacyjnym jest w tej sytuacji uzupełnienie o pracę zdalną art. 18^{3a} § 1 i § 2, a nie tworzenie superfluum.</p> <p>Propozycja zmiany – wykreślenie w całości art. 67²⁹.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Przepis stanowi dodatkową regulację ochronną dla pracownika.</p>
	Art. 67 ³⁰ Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie	<p>Pracodawcy RP</p> <p>Regulacja ma zbyt szeroki zakres. Czy to oznacza, że pracodawca ma obowiązek umożliwić korzystanie z zakładu pracy w sytuacji, gdy pracownik jest już po godzinach swojej pracy? Przepis nie przewiduje też żadnej formy uprzedzenia przez pracownika, że zamierza korzystać z pomieszczeń pracodawcy w określonym dniu</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Należy zauważyć, iż analogiczna regulacja obowiązuje od lat przy stosowaniu telepracy i nie budzi wątpliwości.</p>

	zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.	lub godzinach, co może utrudnić zapewnienie porządku i organizację w zakładzie pracy.	
	<p>Art. 67³¹ § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) obowiązku określonego w art. 212 pkt 1 i 4; 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu; 3) obowiązku określonego w art. 233. <p>§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób przyjmowanych do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za</p>	<p>Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”</p> <p>Wątpliwości budzą również propozycje rozwiązań odnoszących się do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Według projektowanego 67³¹ § 8 k.p. tego przepisu za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik. Jest to rozwiązanie, które można uznać za sprzeczne z art. 207 k.p. Pracownik ma być stroną odpowiedzialną za bhp na stanowisku pracy zdalnej. Projektowany art. 67³¹ § 7 k.p., przewiduje, że pracownik składa oświadczenie potwierdzające, że stanowisko pracy zdalnej, w miejscu uzgodnionym z pracodawcą, zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tak ujęty przepis nakłada na pracownika wymóg organizacji pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, co jednak stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy w zakresie bhp na mocy art. 207 k.p. W praktyce oznacza to, że pracownik musi posiadać specjalistyczną wiedzę, właściwą dla pracowników służby bhp w zakresie ergonomii stanowiska pracy, oraz że ponosi całkowite koszty związane z przystosowaniem stanowiska pracy zdalnej do wymogów bhp. Wynika to z faktu, że projekt nie precyzuje refundacji przez pracodawcę wydatków poniesionych na zakup ergonomicznych mebli, czy też sprzętu umożliwiającego ergonomię stanowiska pracy zdalnej. Niedopuszczalne jest, aby to pracownik był obciążony odpowiedzialnością i kosztami dostosowania stanowiska pracy do wymogów bhp. Jest to niezgodne z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy.</p> <p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Uwaga do § 3 Proponujemy usunięcie tego przepisu. Niezrozumiałe jest wyłączenie przepisu, który stosowany jest powszechnie, a który jest korzystny zarówno dla pracownika jak i pracodawcy.</p>	<p>Zmieniono redakcję przepisu. Niemniej należy zauważyć, że na każdym pracowniku ciąży odpowiedzialność z zakresu bhp wynikająca m.in. z art. 211 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest podstawowym obowiązkiem pracownika.</p> <p>Pracownik pracujący zdalnie tak jak każdy inny pracownik jest zobowiązany znać przepisy i zasady bhp – jeżeli nie posiada takiej wiedzy to nie powinien być dopuszczony do pracy. Warto nadmienić, że m.in. tak ważne jest zapewnienie właściwej jakości szkoleń bhp, co spoczywa w każdym przypadku na pracodawcy.</p> <p>Kwestie zwrotu kosztów wyposażenia powinny być określone w porozumieniu/regulaminie.</p> <p>Przepis został wyłączony ze względu na ograniczone możliwości monitorowania sposobu pracy pracownika. Uważamy, że szkolenie okresowe pracownika pracującego zdalnie pozwoli na przypomnienie</p>

<p>pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza odbycie szkolenia w postaci papierowej lub elektronicznej.</p> <p>§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 2² nie stosuje się.</p> <p>§ 4. Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie powierza się prac:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) szczególnie niebezpiecznych; 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych; 3) z zastosowaniem substancji szkodliwej dla zdrowia lub mieszaniny szkodliwej dla zdrowia lub procesów technologicznych, których produktem może być taka substancja lub mieszanina; 4) związanych ze stosowaniem lub 	<p>Niezrozumiałe jest wyłączenie art. 237³ § 22, który umożliwia nieprzeprowadzanie szkolenia okresowego pracownika w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym – niezależnie czy praca świadczona będzie zdalnie czy w lokalizacji pracodawcy, stanowisko pracownika się nie zmienia. Takie ukształtowanie zasad pracy zdalnej oznaczałoby znaczące różnicowanie pracowników, którzy wykonują pracę na takim samym stanowisku administracyjno-biurowym.</p> <p>Uwaga do § 5</p> <p>Powstaje pytanie czy celowym jest sporządzanie osobnej karty oceny ryzyka zawodowego dla pracowników pracujących zdalnie – co do zasady karta oceny może być tożsama z kartą ryzyka zawodowego jak dla pracownika biurowego.</p> <p>Zastanawiający jest użyty w przepisie zwrot „<i>czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego</i>”. Niezrozumiałym jest o</p>	<p>podstawowych zasad bhp oraz zaktualizuje wiedzę tych pracowników pod kątem sytuacji, które nie będą występowały przy pracy tradycyjnej świadczonej w zakładzie pracy na stanowisku administracyjno-biurowym. Szkolenie takie powinno uwzględniać omówienie zdarzeń niepożądanych, które mogą wystąpić przy pracy zdalnej na podobnych stanowiskach, ale także zdarzeń związanych z faktem, że praca świadczona jest w miejscu zamieszkania, do którego dostęp mają osoby trzecie, czy znajdują się różne sprzęty nie mające związku z procesem pracy itd.</p> <p>Przepis doprecyzowano, mimo że zamierzeniem projektodawców nie było ustanawianie wymogu sporządzania odrębnej karty. Ocena ryzyka zawodowego powinna uwzględniać całe środowisko pracy, już sam fakt, że praca będzie świadczona w miejscu zamieszkania powoduje, że mogą wystąpić czynniki, które nie wystąpią na analogicznym stanowisku w zakładzie pracy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>przepis jest istotny ze względu na zabezpieczenie sprzętu oraz zapewnienie bezpieczeństwa innych osób i samego pracownika na czas niewykonywania pracy. Po</p>
--	--	---

	<p>wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie.</p> <p>§ 5. Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy, czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka</p>	<p>czy właściwie miałby uwzględniać w informacji pracodawca, np. o konieczności wyłączenia urządzeń czy o numerach alarmowych?</p> <p>Ponadto obowiązek opisany w tym artykule nie powinien mieć zastosowania do polecenia pracy zdalnej, ze względu na jej nadzwyczajny charakter oraz pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie.</p> <p>Proponujemy powrót do wcześniejszego brzmienia tego przepisu: <i>Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Przepis nie ma zastosowania do polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3 oraz pracy zdalnej wykonywanej na podstawie art. 67³³</i></p> <p>Uwaga do § 9</p> <p>Jeśli w przypadku wypadku przy pracy zdalnej, art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio, czy to oznacza, że pozostałe paragrafy art. 234/237 nie mają zastosowania?</p> <p>Niezrozumiałym jest jak pracodawca ma wypełnić obowiązki z art. 234 § 1 – w jaki sposób pracodawca miałby udzielić pierwszej pomocy poszkodowanemu pracującemu zdalnie lub podjąć działania eliminujące/ograniczające zagrożenie w lokalizacji pracownika, do której nie ma wstępu? Postulujemy o wyłączenie obowiązywania tego przepisu.</p> <p>Uwaga do § 10</p> <p>Proponujemy zmianę tego przepisu w zakresie dokonywania oględzin z dotychczasowego: „<i>Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego.</i>” na „<i>Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w najbliższym możliwym terminie.</i>”. Taka zmiana ma na celu</p>	<p>zakończeniu pracy zdalnej należy wykonać różne czynności, aby miejsce i narzędzia pracy zdalnej nie wpływały negatywnie na bezpieczeństwo oraz komfort życia pracownika i jego domowników po zakończeniu tej pracy.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>przepis stosuje się odpowiednio, zarówno do pracowników pracujących tradycyjnie (np. poza zakładem pracy, np. kierowców) jak i pracujących zdalnie. Warto zauważyć, że jeżeli pracodawca będzie miał informację, że doszło do wypadku pracownika pracującego zdalnie (bo np. doszło do niego podczas rozmowy z innym pracownikiem lub podczas videokonferencji itp.) to powinien wezwać chociażby karetkę do miejsca wykonywania pracy zdalnej przez poszkodowanego.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>uzyskanie protokołu powypadkowego leży w interesie poszkodowanego, ponadto w protokole znajduje się miejsce na informację z jakich powodów doszło do opóźnienia w opracowaniu protokołu: „Przeszkody lub</p>
--	--	--	--

<p>dla zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.</p> <p>§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.</p> <p>§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.</p> <p>§ 8. Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik.</p> <p>§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na</p>	<p>wyeliminowanie braku możliwości dokonania oględzin miejsca wypadku w przypadku np. wypadku śmiertelnego lub innego, w którym pracownik poniósł tak wysoki stopień obrażeń, że nie jest możliwe ustalenie z nim terminu przeprowadzenia oględzin. Ewentualnie, przy braku poparcia dla zaproponowanego rozwiązania, proponujemy aby przepis został zmieniony w taki sposób aby wyłączyć konieczność wyrażania zgody przez samego pracownika (może rozwiązaniem byłoby wprowadzenie zapisu dotyczącego pełnomocnika lub najbliższej rodziny?).</p> <p>Proponuje się dodanie nowego paragrafu 11 w brzmieniu: <i>Jeżeli stanowisko pracy zdalnej, w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, przestało zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, pracodawca może polecić pracownikowi rozpoczęcie pracy na poprzednich warunków wykonywania pracy.</i></p> <p>Uzasadnienie: Może się zdarzyć, iż pracownik po uzgodnieniu pracy zdalnej poinformuje pracodawcę, iż stanowisko pracy przestało spełniać wymagania bhp bądź taki stan spraw wykaże przeprowadzona kontrola. Należy doprecyzować, iż pracodawca może niezwłocznie wezwać pracownika do powrotu do pracy w zakładzie pracy, biurze.</p> <p>Pracodawcy RP Uwaga do § 2 Obecny wzór karty szkolenia wstępnego bhp wymaga złożenia na nim podpisu pracownika. Ten podpis stanowi potwierdzenie odbycia przez pracownika instruktażu ogólnego bhp i instruktażu stanowiskowego. Przepis mówi, że pracownik potwierdza odbycie szkolenia nie wskazując, na jakim dokumencie pracownik ma złożyć podpis (czy na karcie szkolenia wstępnego, czy też na innym oświadczeniu). Przepis nie wyjaśnia też, że w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną nie będzie wymogu wypełnienia przez pracownika służby bhp karty szkolenia wstępnego i uzyskania pod nią podpisu pracownika. Kwestia ta powinna być jednoznacznie rozstrzygnięta w nowelizacji lub powinna nastąpić zmiana wzoru karty szkolenia wstępnego bhp.</p> <p>Uwaga do § 3 Wyłączenie zastosowania art. 237³ § 2² k.p. ma taki skutek, że w przypadku pracowników na pracy zdalnej konieczne będzie wykonywanie okresowych szkoleń bhp. Czy w związku z tym jest planowana zmiana rozporządzenia dotyczącego szkoleń bhp oraz ramowego programu szkolenia bhp (również dla szkolenia wstępnego bhp dla stanowisk administracyjno-biurowych zgodnie z planowanym przepisem art. 67³¹ § 2 k.p.)? Jak będą traktowane stanowiska kierownicze przy pracy zdalnej?</p>	<p>trudności, które uniemożliwiły sporządzenie protokołu w wymaganym terminie 14 dni:”</p> <p>Uwaga uwzględniona w projekcie art. 67²⁸ § 3.</p> <p>Uwaga bezzasadna przepis wskazuje, że „Pracownik potwierdza odbycie szkolenia w postaci papierowej lub elektronicznej.” Intencja przepisu nie powinna budzić wątpliwości.</p> <p>Odpowiedź na pytanie: W tym kontekście zmiany w rozporządzeniu nie są planowane – przepis stanowi wyjątek od reguły.</p>
--	--	---

	<p>podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.</p> <p>§ 10. Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.</p>	<p>Uwaga do § 4 pkt 2 Kto i jak ma określić normy czynników fizycznych określonych w pomieszczeniu mieszkalnym – teren mieszkania nie należy do pracodawcy. Pomiar czynników nie powinien być realizowany przez pracodawcę. Obowiązek przedstawiony w tym punkcie stoi w konflikcie z art. 67³¹ § 1. ust. 2.</p> <p>Uwaga do § 5 Zgodnie z planowanym art. 67³¹ § 8 pracodawca nie odpowiada za stanowisko pracownika wykonującego pracę zdalną. Pracodawca nie może i nie powinien wykonać oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, za które nie bierze odpowiedzialności (nie wykonuje pomiarów, przeglądów budowlanych, instalacji itp.). Może wykonać jedynie instrukcję, jak powinno wyglądać stanowisko pracy i jakie musi spełniać wymogi.</p> <p>Uwaga do § 7 Przepis ten może być nadużywany przez pracowników do celu uniknięcia pracy zdalnej. W przypadku braku złożenia przez pracownika oświadczenia, pracodawca powinien mieć zagwarantowaną możliwość ustalenia, czy wskazane przez pracownika miejsce zapewnia określone warunki. Poza tym powstaje pytanie w jakiej relacji ten przepis pozostaje do art. 67¹⁹ § 1 <i>in fine</i> (pracownik składa w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej). Czy brak takiego oświadczenia blokuje możliwość wydania polecenia pracy zdalnej, mimo że pracownik złożył wcześniej oświadczenie, iż ma warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej? Co w sytuacji, gdy pracownik podpisze porozumienie o wykonywaniu pracy zdalnej lecz będzie zwlekać lub wręcz odmówi złożenia oświadczenia, o którym mowa w komentowanym przepisie?</p> <p>Uwaga do § 9 Proponujemy wprowadzenie jednoznacznej definicji wypadku przy pracy zdalnej, tak aby ograniczyć przypadki, w których pracownik będzie zgłaszać jako wypadek przy pracy incydenty, które w istocie wiążą się z użytkowaniem przez niego lokalu mieszkalnego w godzinach pracy (np. oparzenia przy przygotowywaniu posiłków lub gorących napojów, upadki związane z wkręcaniem żarówek lub innymi czynnościami o charakterze porządkowym, upadki w razie korzystania z ciągów komunikacyjnych lub schodów, itp.). Pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności za incydenty, które mogą się zdarzyć w miejscu zamieszkania pracownika niezależnie od tego czy w tym samym czasie pracownik pozostaje w reżimie pracy zdalnej. Pracodawca nie powinien też ponosić kosztów społecznych</p>	<p>Normy są ustalone, natomiast intencją przepisu było uniknięcie sytuacji, w której pracodawcy będą kierowali do pracy w lokalach mieszkalnych pracowników wraz z ciężkim sprzętem, który hałasuje lub powoduje drgania itp.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Pracodawca odpowiada za właściwą organizację procesu pracy – ocena ryzyka zawodowego jest jednym z elementów tej organizacji.</p> <p>Odpowiedź na pytanie: w takiej sytuacji nie może zostać skierowany do pracy zdalnej, gdyż nie spełnia warunków zawartych w ustawie.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>definicja jest analogiczna jak w przypadku pracy „tradycyjnej”. Nie ma podstaw do tworzenia kolejnej definicji. Należy zauważyć, że nie wszystkie wypadki zdarzają się w siedzibie pracodawcy/zakładzie pracy (vide kierowca), a mimo to mogą być wypadkami przy pracy (tak samo będzie w sytuacji pracy zdalnej – ocenie służy postępowanie powypadkowe).</p>
--	--	--	---

		<p>wypadków, które będą spowodowane złą organizacją stanowiska pracy oraz nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bhp przez samych pracowników.</p> <p>Dodatkowo projektodawca winien wyjaśnić, jak wykonywanie pracy w formie zdalnej (przy wyłączonej odpowiedzialności pracodawcy za organizację stanowiska pracy) będzie miało wpływ na rozpatrywanie zgłaszanych przypadków podejrzeń chorób zawodowych.</p> <p>Ponadto zapewnienie udzielenia pierwszej pomocy osobie poszkodowanej podczas pracy zdalnej jest praktycznie niemożliwe do realizacji (jako obowiązek pracodawcy z art. 234 § 1 k.p.). Przepis pozostaje w konflikcie z art. 207 k.p.</p> <p>Uwaga do § 10 Oględziny miejsca wypadku przy pracy powinny jednak mieć miejsce w terminie wskazanym przez zespół powypadkowy (z poszanowaniem prywatności pracownika), nie zaś w terminie uzgodnionym między zespołem a pracownikiem. Bowiem zespół powypadkowy jest związany terminem przeprowadzenia postępowania powypadkowego, a pracownik może uchylać się od uzgodnienia terminu. Zmiana ta byłaby też zgodna z proponowanym podejściem do kontroli pracy pracownika – w czasie i miejscu pracy zdalnej. Takie same zasady powinny zostać przyjęte w odniesieniu do oględzin przez zespół powypadkowy.</p> <p>Proponujemy nową redakcję projektowanego przepisu:</p> <p><i>„§ 10. Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego, jednak nie dłuższym niż 3 dni robocze. Brak uzgodnienia terminu oględzin w wyznaczonym ustawą terminie poczytuje się za okoliczność obciążającą pracownika, która może stanowić podstawę do odmowy uznania wypadku za wypadek przy pracy zdalnej. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego</i></p>	<p>Wyjaśnienie: Przepisy dotyczące chorób zawodowych będą stosowane odpowiednio – należy zauważyć, że stwierdzenie choroby zawodowej jest związane z określoną przepisami procedurą, w trakcie której należy wykazać związek przyczynowo-skutkowy z wykonywaną pracą.</p> <p>Uwaga uwzględniona w art. 67³¹ § 1.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>uzyskanie protokołu powypadkowego leży w interesie poszkodowanego, ponadto w protokole znajduje się miejsce na informację z jakich powodów doszło do opóźnienia w opracowaniu protokołu: „Przeszkody lub trudności, które uniemożliwiły sporządzenie protokołu w wymaganym terminie 14 dni:”</p>
--	--	---	--

		<p><i>wątpliwości albo jeżeli uzgodnienie z pracownikiem terminu oględzin jest niemożliwe z uwagi na śmierć, stan zdrowia lub nieobecność pracownika w miejscu zdarzenia.”</i></p> <p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p> <p>Wiele wątpliwości budzą propozycje związane z przepisami bhp przy wykonywaniu pracy zdalnej.</p> <p>Zgodnie z art. 67³¹ § 7 projektu, dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.</p> <p>W ocenie OPZZ zapis ten może stać w sprzeczności z art. 207 Kodeksu pracy, który stanowi o podstawowych obowiązkach pracodawcy w zakresie bhp, w tym o obowiązkach pracodawcy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorganizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, • ochrony zdrowia i życia pracownika przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. <p>W świetle powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, nie można przerzucać na pracownika obowiązku przygotowania stanowiska pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne wykonywanie pracy. Pracownik nie musi także posiadać wiedzy czy możliwości pozwalających na dokonanie tych czynności.</p> <p>Ponadto zgodnie z art. 67³¹ § 8 projektu, za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik. W naszej ocenie, trudno wymagać od pracownika posiadania specjalistycznej wiedzy co do zasad ergonomii.</p> <p>Nie jest zatem możliwe przypisanie pracownikowi odpowiedzialności za powyższe kwestie związane z bhp, które powinny znajdować się w sferze obowiązków pracodawcy.</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Należy zauważyć, że w dalszym ciągu to pracodawca jest obowiązany do właściwej organizacji procesu pracy. Praca zdalna jest specyficzną formą świadczenia pracy – tj. w miejscu, nad którym władztwo ma pracownik, a nie pracodawca – specyfika ta została uwzględniona w projektowanych przepisach a obowiązki z tego faktu wynikające zostały wskazane tak, aby przepisy nie były „martwe” i umożliwiły stosowanie pracy zdalnej w praktyce. Ponadto należy zauważyć, że na każdym pracowniku ciąży odpowiedzialność z zakresu bhp wynikająca m.in. z art. 211 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Pracownik pracujący zdalnie, tak jak każdy inny pracownik, jest zobowiązany znać przepisy i zasady bhp – jeżeli nie posiada takiej wiedzy to nie powinien być dopuszczony do pracy. Warto nadmienić, że m.in. tak ważne jest zapewnienie właściwej jakości szkoleń bhp, co spoczywa w każdym przypadku na pracodawcy.</p>
--	--	---	---

	<p>Art. 67³² W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>W przypadku pracy zdalnej należy odejść od wymogu składania wniosków przez pracowników w formie pisemnej.</p> <p>Natomiast ograniczenie elektronizacji czynności z zakresu prawa pracy tylko do pracy zdalnej prowadzi do nieuzasadnionego zwiększenia złożoności działań kadrowo-płacowych po stronie pracodawcy. W zależności od kwalifikacji pracownika w danym momencie wnioski będą mogły być składane w postaci elektronicznej albo w formie pisemnej.</p> <p>Przepisy prawa pracy nie nadążają za postępującą elektronizacją usług, obrotu prawnego.</p> <p>Podstawowy postulat strony pracodawców dotyczy zmiany przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez zastąpienia formy pisemnej oświadczeń, wniosków czy informacji (art. 29 § 3 k.p.) występujących w tych ustawach postacią pisemną bądź elektroniczną. Zmiana ta nie miałaby zastosowania do wypowiedziania, rozwiązywania bez wypowiedzenia umowy o pracę.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Propozycja wykracza poza cel projektowanych regulacji, jakim jest uregulowanie pracy zdalnej na stałe w Kodeksie pracy. Postulowana zmiana wymaga zmian systemowych, które nie mogą być przeprowadzane przy okazji przedmiotowej nowelizacji.</p>
	<p>art. 67³³</p> <p>§ 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>§ 2. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</p> <p>§ 3. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴, art. 67²⁸ oraz art. 67³¹ § 3.”.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p> <p>Regulowana komentowanym przepisem praca zdalna ma na celu uwzględnianie praktyki stosowania tzw. home office. Realizacja tego wymaga podwyższenia wymiaru liczby dni w roku do 24.</p> <p>Propozycja zmiany przepisu § 1:</p> <p><i>Art. 67³³. § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w formie pisemnej lub dokumentowej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.</i></p> <p>Uwzględniając specyfikę pracy okazjonalnej proponuje się rozszerzyć zakres włączeń w § 3. Proponuje się również wskazanie, że do okazjonalnej pracy zdalnej, nie stosuje się art. 67³¹ § 5-6 (dotyczących oceny ryzyka zawodowego w czasie wykonywania pracy zdalnej) i art. 226 (dotyczącego informowania o ryzyku zawodowym). W założeniu okazjonalna praca zdalna powinna podlegać mniejszym wymagom formalnym, co uzasadnia przyjęcie rzeczonych zmian.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona</p> <p>Zaproponowano limit 24 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>należy podkreślić, że nawet sytuacji „okazjonalnej pracy zdalnej” w dalszym ciągu to pracodawca ponosi odpowiedzialność za organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Przede wszystkim pracodawca powinien ocenić czy może zgodzić się na wykonywanie danej pracy przez pracownika w formie pracy zdalnej – zależy to m.in. od zadań, które pracownik miałby wykonywać. Należy także pamiętać, że</p>

		<p>Pracodawcy RP</p> <p>Uwaga do § 1 Zaproponowany w projekcie wymiar „okazjonalnej pracy zdalnej” wynoszący 12 dni jest niedostosowany do realnych potrzeb pracowników i pracodawców. Wymiar „okazjonalnej pracy zdalnej” powinien być zwiększony do 36 dni.</p> <p>Proponujemy następujące brzmienie 67³³ § 1 k.p.:</p> <p><i>Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 36 dni w roku kalendarzowym.</i></p> <p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p> <p>Poważne wątpliwości budzą rozwiązania dotyczące pracy okazjonalnej (art. 67³³ projektu). Przy wykonywaniu tej pracy mają być wyłączone przepisy dotyczące szeregu określonych obowiązków pracodawcy, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dostarczania pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, • zapewnienia pracownikowi pomocy technicznej, • pokrywania kosztów pracy zdalnej, • zawierania porozumienia z organizacjami związkowymi w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej w danym zakładzie pracy. <p>W ten sposób pracodawca będzie zwolniony z wielu obowiązków względem pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym nie będzie musiał zwracać pracownikowi kosztów związanych ze świadczeniem takiej pracy.</p>	<p>w odniesieniu do każdego rodzaju pracy pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, a także informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 Kp).</p> <p>Wyjaśnienie Zaproponowano limit 24 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>Uwaga informacyjna Okazjonalna praca zdalna ma być rozwiązaniem prawnym, który służy wyłącznie interesom pracownika (dlatego też będzie mogła być stosowana wyłącznie na wniosek pracownika). Natomiast celem okazjonalnej pracy zdalnej nie jest umożliwienie pracownikowi załatwiania spraw osobistych w godzinach pracy, a jedynie umożliwienie pogodzenia tych spraw z obowiązkami służbowymi.</p>
--	--	---	--

		<p>Nie sposób zgodzić się przy tym z argumentami projektodawcy, iż elastyczne rozwiązania pracy okazjonalnej są pochodną tego, iż praca okazjonalna może być wykorzystywana przez pracownika np. „do opieki nad potrzebującym doraźnego wsparcia członkiem rodziny, czy też potrzebą wyjazdu do innej miejscowości (poza stałe miejscem wykonywania pracy) w celu załatwienia spraw osobistych - które będą jednocześnie umożliwiać pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej”.</p> <p>Praca zdalna, nawet wykonywana okazjonalnie, jest w dalszym ciągu związaną z obowiązkiem wykonywania zadań służbowych, a jej czas nie jest przeznaczony na sprawowanie opieki nad najbliższym czy załatwianie spraw osobistych.</p> <p>Warto w tym miejscu podkreślić, że przez dłuższy czas strona rządowa odrzucała pomysł pracy okazjonalnej, zgłoszony w trakcie rozmów przez stronę pracodawców, wskazując na nadmierną elastyczność proponowanych rozwiązań i niepotrzebne różnicowanie zasad wykonywania pracy zdalnej</p>	
	<p>Art. 6 Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.</p>	<p>Pracodawcy RP</p> <p>Przepis art. 6 projektu stanowi, że ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 lub stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.</p> <p>Projekt nie precyzuje kiedy wejdą w życie nowe przepisy, gdyż odnosi się do dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 (data niepewna). Zgodnie z zasadami techniki prawodawczej, okres vacatio legis powinien być precyzyjnie określony.</p> <p>Pracodawcy winni wiedzieć ile czasu mają na przygotowanie się do wejścia w życie nowych przepisów, a zatem data wejścia w życie nowelizacji powinna być szczegółowo określona, np. ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 roku.</p>	<p>Wyjaśnienie</p> <p>Zaproponowano ostatecznie nowe brzmienie przepisu; ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.</p>
	<p>Uzasadnienie do ustawy</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Uzasadnienie zawiera informację, iż mogą to być także miejsca wykonywania pracy:</p>

	<p>Kontrowersje wzbudza kwestia czy pracownik z pracodawcą mogą ustalić więcej niż jedno miejsce wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu, o którym mowa 67¹⁹ § 1.</p> <p>Dlatego po słowach: <i>Przy czym miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie uzgodnione z pracodawcą (tj. zaakceptowane przez niego). Co do zasady będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce, na które pracodawca wyraził zgodę.</i></p> <p>proponujemy dodać wyjaśnienie: <i>Strony mogą jednocześnie uzgodnić jedno lub więcej miejsc wykonywania pracy zdalnej, wskazanych przez pracownika.</i></p> <p>Jeżeli kwestia ta budziłaby kontrowersje w trakcie dalszych prac należałoby zmodyfikować art. 67¹⁸ poprzez odniesienia do miejsca lub miejsc wskazanych przez pracownika.</p> <p>Wprowadzenie zapowiedzi zmiany rozporządzenia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.</p> <p>Wprowadzanie pracy zdalnej będzie wiązało się z konieczności wygenerowania szeregu dokumentów, które powinny być przechowywanych w części „B” akt osobowych. Tak jak ma to miejsce obecnie w przypadku telepracy. W przypadku pracy będzie ona wykonywana najczęściej w systemie tzw. hybrydowym, praca częściowo w biurze a częściowo w miejscu zamieszkania, w różnym wymiarze. W przypadku pracy zdalnej pewnie częściej będzie wykorzystywana postać elektroniczna porozumienia, zbierania oświadczeń pracowników itd. Pracownicy mogą mieć jednak wciąż prowadzone akta osobowe w postaci papierowej. Istnieje możliwość przetwarzania postaci elektronicznej na papierową, ale to generuje dodatkowe obciążenia. Procesy w ramach pracy zdalnej będą miały postać elektroniczną. Stąd propozycja umożliwienia pracodawcom, forma opcji, przeniesienia dokumentacji ws. pracy zdalnej z części „B” do dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (§ 6 rozporządzenia).</p>	<p><i>Przy czym miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnione z pracodawcą (tj. zaakceptowane przez niego). Co do zasady będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce (miejsca), na które pracodawca wyraził zgodę.</i></p>
--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (UD211)				
Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga/ Propozycja zmian zapisu	Komentarz
1.	Uwaga ogólna	NSZZ „Solidarność”	<p>Duże wątpliwości budzi sposób umiejscowienia w Kodeksie proponowanych przepisów. W projekcie proponuje się, aby przepisy te znalazły się w art. 22^{1c}-22^{1h} k.p. tj. w dziale drugim k.p. zatytułowanym „Stosunek pracy” w rozdziale I zawierającym przepisy ogólne tego działu. Miałyby one wypełnić miejsce pomiędzy przepisami kodeksu pracy określającymi zasady udostępniania pracodawcy danych osobowych pracowników oraz ich przetwarzania (art. 22¹- art. 22^{1b} k.p.) a przepisami regulującymi zasady monitorowania pracowników oraz ich poczty elektronicznej (art. 22²- art. 22³ k.p.). Miałoby to podkreślać związek tych przepisów z kodeksowymi przepisami o ochronie danych osobowych pracownika i ich ochronny charakter. Tymczasem przepisy regulujące zasady kontroli trzeźwości pracownika należy traktować jako element szeroko pojętej ochrony pracy, których celem jest ochrona życia i zdrowia pracowników oraz urzeczywistnianie ich prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Określają one sposób, w jaki pracodawca kontroluje przestrzeganie przez pracownika jego</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Informacje o obecności w organizmie alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu stanowią dane dotyczące zdrowia w rozumieniu art. 4 pkt 15 rozporządzenia 2016/679. Dlatego kwestie związane przeprowadzaniem kontroli na obecność tych substancji czy środków należy uregulować w tej części K.p., która dotyczy przetwarzania danych osobowych pracownika.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			obowiązku zachowania trzeźwości w zakładzie pracy. Z tych względów przepisy te powinny znaleźć swoje miejsce bądź w przepisach działu dziesiątego Kodeksu pracy (Bezpieczeństwo i higiena pracy) bądź w przepisach działu czwartego Kodeksu pracy (Obowiązki pracodawcy i pracownika).	
2.	Uwaga ogólna	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Zapisy nie przewidują kontroli prewencyjnej w trakcie pracy – a to w przypadku firm produkcyjnych jest konieczne.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Projektowana regulacja ma na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania kontroli trzeźwości zarówno przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy, jak i w jej trakcie. Czas przeprowadzania takich kontroli pracodawca będzie ustalał w aktach wewnętrzzakładowych.
3.	Uwaga ogólna	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Przepisy stanowią o niedopuszczeniu do pracy. Brak wytycznych, co z sytuacją wejścia na teren zakładu pracy osoby nietrzeźwej (zanim podejmie obowiązki może spowodować zagrożenie)	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Projektowana ustawa zawiera rozwiązania analogiczne do obecnie obowiązujących na gruncie art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zatem jej celem jest niedopuszczenie do wykonywania pracy pracownika, który znajduje się w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu. Czas przeprowadzania takich kontroli pracodawca będzie ustalał w aktach wewnętrzzakładowych. Nie ma zatem przeszkód, aby kontrola trzeźwości była przeprowadzana niezwłocznie po stawieniu się pracownika do pracy w zakładzie pracy.
4.	Uwaga ogólna	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Nie ma precyzyjnej definicji środków odurzających, zbyt ogólne porównanie z działaniem alkoholu może rodzić wątpliwości interpretacyjne.	<u>Uwaga uwzględniona częściowo</u> Wprowadzenie definicji środków działających podobnie do alkoholu nie jest celowe, bowiem

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

				wykaz tych środków zostanie określony w rozporządzeniu Ministra Zdrowia.
5.	Uwaga ogólna	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Przyjęty w przepisach dopuszczalny poziom alkoholu we krwi rodzi wiele zagrożeń w praktyce.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Żaden obecnie obowiązujący przepis nie przewiduje kary za podejmowanie jakichkolwiek czynności przy stężeniu alkoholu w organizmie poniżej 0,2‰ we krwi lub poniżej 0,1 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza.</p> <p>Przyjęcie niższego stężenia alkoholu prowadziłoby do sytuacji, w której przykładowo kierowca zawodowy nie zostałby dopuszczony przez pracodawcę do wykonywania pracy, natomiast gdyby ten sam kierowca został zbadany przez policję, nie musiałby przerywać jazdy.</p> <p>Należy również podkreślić, że zgodnie z art. 70 § 2 K.w. karze podlega osoba, która wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe.</p> <p>Zgodnie z treścią projektowanego rozporządzenia MZ, w przypadku stwierdzenia obecności alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie powtarzał badanie, w związku z tym będzie w stanie stwierdzić czy stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu może zostać zakwalifikowane jako stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi od 0,2</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

				% do 0,5 alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu na 1 dm ³ .
6.	Uwaga ogólna	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Uważamy, iż treść proponowanych zapisów w Kodeksie pracy nie przewiduje procedur umożliwiających pracodawcy wprowadzenie – ze względu na określony prawem cel – wyrywkowych kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, a także określeniu zasad przeprowadzania takich kontroli. Z uwagi na liczne zagrożenia występujące w zakładach górniczych i zakładach produkcyjnych (hutach, przetwórstwie przemysłowym) pracodawca bezwzględnie powinien posiadać możliwość przeprowadzania wyrywkowych badań trzeźwości.	Uwaga nieuwzględniona Projektowana regulacja ma na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu i zawiera przepisy, które to umożliwiają. Czas przeprowadzenia takich kontroli (czy będą one przeprowadzane jedynie przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, czy również w czasie pracy) pracodawca ustali w akcie wewnątrzzakładowym).
7.	Uwaga ogólna	Pracodawcy RP	Ponadto Pracodawcy RP proponują, aby rozszerzyć krąg podmiotów, które mogą zostać poddane badaniu trzeźwości o „inne osoby przebywające na terenie zakładu pracy”. W konsekwencji w dalszych przepisach projekt powinien posługiwać się pojęciem „osoby badanej” a nie pracownika.	Uwaga nieuwzględniona Kodeks pracy co do zasady reguluje prawa i obowiązki wyłącznie pracodawcy oraz pracownika; z nielicznymi wyjątkami, np. w art. 304 i 304 ⁵ K.p. W związku z tym, kwestie związane z poddawaniem kontroli trzeźwości osób innych niż pracownicy i osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, pozostają poza zakresem właściwości K.p.
8.	Uwaga ogólna	NSZZ „Solidarność”	W projekcie proponuje się jedynie ogólne określenie zasad przeprowadzania kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.	Uwaga nieuwzględniona Zgodnie z projektowanym art. 22 ^{1c} § 10 K.p. pracodawca będzie ustalał sposób przeprowadzenia kontroli trzeźwości w aktach

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>Grupy pracowników objęte kontrolą, metody kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy, a w przypadku pracodawców, którzy nie są objęci układem i którzy nie mają obowiązku ustalenia regulaminu pracy - w drodze obwieszczenia. Wydaje się, że proponowane w projekcie przepisy kodeksu pracy powinny zostać uzupełnione o regulację określającą czas w jakim pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli trzeźwości pracownika. Analogicznie do obecnego brzmienia art. 17 ustawy o wychowywaniu w trzeźwości kontrola byłaby dopuszczalna w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Wskazany moment przeprowadzania kontroli trzeźwości czyni zadość możliwości osiągnięcia celu jaki przyświeca wprowadzenie proponowanej zmiany tj. niedopuszczenie oraz usunięcie z miejsca pracy pracownika niezdolnego do jej wykonywania, który może stanowić zagrożenie dla siebie, dla innych i dla mienia pracodawcy. Natomiast umożliwienie przeprowadzania kontroli trzeźwości w innym czasie może stanowić podstawę nadużyć ze strony pracodawcy. Związki zawodowe wielokrotnie spotkały się z praktyką nadużywania przeprowadzania kontroli trzeźwości funkcjonariuszy związkowych, w postaci wielokrotnej i powtarzanej kontroli, przeprowadzanej w taki</p>	<p>wewnątrzzakładowych. W ramach ustalania sposobu, pracodawca będzie określał m.in. czas przeprowadzenia takiej kontroli, uwzględniając możliwości wynikające ze specyfiki pracy. Stosownie do projektowanego art. 22^{1c} § 2 K.p. kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Projektowana regulacja ma na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania samodzielnych kontroli w sytuacji, gdy samo niedopuszczenie do wykonywania pracy jest niewystarczające. Zachowanie czy wygląd pracownika może nie wykazywać, że znajduje się on w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy, w przypadku pewnych grup pracowników, z uwagi na duże zagrożenie zdrowia, życia pracowników lub innych osób lub mienia, należało umożliwić przeprowadzanie przez pracodawcę prewencyjnych kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Czas przeprowadzania takich kontroli pracodawca będzie ustalał w aktach wewnątrzzakładowych. Nie ma zatem przeszkód, aby kontrola trzeźwości była przeprowadzana niezwłocznie po stawieniu się pracownika do pracy w zakładzie pracy.</p>
--	--	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			sposób, aby informacje o kontroli docierały do innych pracowników. A wszystko to w celu wytworzenia wrogiej atmosfery, poniżenia i podważenia zaufania do działacza związkowego.	
9.	art. 22 ^{1c}	NSZZ „Solidarność”	Proponujemy uzupełnić dodawany przepis art. 22 ^{1c} o przepis pozwalający, w przypadku gdy kontrolę przeprowadza pracodawca, na udział w kontroli wskazanej przez pracownika poddawanego kontroli osoby zaufania lub przedstawiciela reprezentującej pracownika zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Przepis gwarantuje, że kontrola ma nie naruszać godności i innych dóbr osobistych pracownika. Ponadto, zgodnie z projektowanym art. 22^{1d} § 3 K.p., na żądanie pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości będzie przeprowadzał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.</p> <p>Należy również zauważyć, że zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.</p>
10.	Art. 22^{1c} § 1 K.p. Art. 22 ^{1c} . § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Zapis odnosi się wyłącznie do mienia pracodawcy. Przesłanka została zawężona wyłącznie do ochrony mienia pracodawcy, a powinna być stosowana analogicznie jak przy monitoringu, tj. ochrony mienia w ogólności. Szkody przez pracownika mogą zostać wyrządzone także w mieniu niebędącym mieniem pracodawcy, a znajdującym się na terenie pracodawcy, pod pieczęcią pracodawcy, powierzonym pracodawcy, np.: pomieszczenia biurowe nie zawsze są	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> <u>Nowe brzmienie art. 22^{1c} § 1 K.p.:</u> „§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.”</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.		mieniem pracodawcy; firmy transportowe przewożą towary, które nie są mieniem pracodawcy-przewoźnika. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za zniszczone przez jego pracownika (podwładnego/osoby, której polecono wykonanie czynności) mienie należące do innych osób (np. art. 120 k.p. oraz art. 429 i 430 k.c.). Z uzasadnienia na str. 3 i 6 wynika, że ustawodawca dostrzegł potrzebę ochrony mienia pracodawcy, z uwagi na grożące straty finansowe. Nie dostrzeżono, że pracodawca jest odpowiedzialny również za szkody wyrządzone przez pracownika osobom trzecim, w tym na mieniu osób trzecich i z tego tytułu również grożą mu straty finansowe.	
11.	Art. 22^{1c} § 1 K.p. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.	Konfederacja Lewiatan	Dodatkowo nie należy ograniczać zakresu zastosowania przepisu do mienia pracodawcy. <ul style="list-style-type: none"> – odniesienie wyłącznie do mienia pracodawcy. Przesłanka została zawężona wyłącznie do ochrony mienia pracodawcy, a powinno być stosowane rozwiązanie jak przy monitoringu, tj. ochrony mienia w ogólności. – szkody przez pracownika mogą zostać wyrządzone także w mieniu niebędącym mieniem pracodawcy, a znajdującym się na terenie pracodawcy, pod pieczęcią pracodawcy, powierzonym pracodawcy, np.: pomieszczenia biurowe nie zawsze są 	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>mieniem pracodawcy; firmy transportowe przewożą towary, który nie jest mieniem pracodawcy.</p> <ul style="list-style-type: none"> – pracodawca ponosi odpowiedzialność za zniszczone przez jego pracownika (podwładnego/osoby, której polecono wykonanie czynności) mienie należące do innych osób (np. art. 120 k.p. oraz art. 429 i 430 k.c.) – z uzasadnienia na str. 3 i 6 wynika, że ustawodawca dostrzegł potrzebę ochrony mienia pracodawcy, z uwagi na grożące straty finansowe. Nie dostrzeżono, że pracodawca jest odpowiedzialny również za szkody wyrządzone przez pracownika osobom trzecim, w tym na mieniu osób trzecich i z tego tytułu również grożą mu straty finansowe. 	
12.	<p>art. 22^{1c} § 1 KP § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Proponuje się nadać następujące brzmienie art. 22(1c) § 1:</p> <p>Jeżeli jest to niezbędne do W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.</p> <p>Uzasadnienie: Zmiana redakcji przepisu jest konieczna z uwagi na zbytne jego zawężenie do sytuacji,</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u> Takie rozwiązanie nie spełniałoby wymagań określonych w przepisach rozporządzenia 2016/679, bowiem zbyt rozszerzyłoby katalog przypadków, w których dopuszczalne byłoby przetwarzanie danych szczególnej kategorii.</p> <p>Natomiast w zakresie przesłanki dotyczącej ochrony mienia, uwaga została uwzględniona.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			w której pracodawca celu nie może osiągnąć innymi metodami. Będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy pracodawca stosuje szereg czynności o charakterze organizacyjnym i nadzorczym, aby to bezpieczeństwo zapewnić. Bez wątplenia jedną z metod jest nadzór nad pracownikami, ale z racji postulatu, aby kontrolą objąć nie tylko pracowników celu tego nie da się w pełni zrealizować. Stąd też nie wydaje się być zasadnym dodatkowe podkreślanie przesłanki niezbędności.	
13.	Art. 22^{1c} § 2 K.p. § 2. Kontrola trzeźwości, o której mowa w § 1, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Proponujemy uzupełnienie postanowienia paragrafu 2: <i>„Kontrola trzeźwości nie może być wykonana bez wyrażenia zgody pracownika, zgodnie z formą przyjętą przez pracodawcę.”</i>	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zgodnie z art. 100 § 3 K.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z tym, jeśli pracodawca zgodnie z prawem wprowadzi kontrolę trzeźwości/na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, to pracownik musi się jej poddać i nie jest potrzebna dodatkowa zgoda pracownika.
14.	art. 22^{1c} § 2 K.p. § 2. Kontrola trzeźwości, o której mowa w § 1, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.	Konfederacja Lewiatan	Generalną zasadę poszanowania godności pracownika wyrażono w art. 11(1) k.p. Brak jest uzasadnienia dla powtarzania tej zasady po raz kolejny w k.p.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Przepis ten ma charakter gwarancyjny w zakresie przetwarzania danych osobowych szczególnej kategorii; jego usunięciu sprzeciwia się Urząd Ochrony Danych Osobowych.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

<p>15.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 3 K.p. § 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10.</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Pracodawcy RP proponują zmianę brzmienia przepisu na: „Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez <u>pracodawcę lub upoważnione przez niego osoby</u>, w sposób ustalony zgodnie z § 10.”</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Takie doprecyzowanie w projektowanym przepisie nie jest konieczne. Zgodnie bowiem z art. 3¹ K.p za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.</p>
<p>16.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p>Federacja Przedsiębiorców Polskich</p>	<p>§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika. Zapis w takim brzmieniu powoduje że użytkowane przez przedsiębiorców urządzenia do pomiaru zawartości alkoholu w organizmie np. alkometry wskaźnikowe, dragery - mierzące stężenie substancji które wskazują jego poziom nie będą mogły być stosowane, a tym samym oznacza to, że przedsiębiorcy jeszcze raz będą musieli zakupić urządzenia tylko do pomiaru samej tylko obecności alkoholu w wydychanym powietrzu.</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1c} § 4 - 6 K.p.: „§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. § 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu. § 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

				<p>oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”.</p> <p>Warto jednak zauważyć, że na gruncie obecnie obowiązujących przepisów nie ma podstaw prawnych do przeprowadzania przez pracodawców samodzielnych kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu.</p>
17.	<p>Art. 22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	OPZZ	<p>Jako zasadę w projekcie przyjmuje się, że badania prowadzone przez pracodawcę mają na celu stwierdzenie obecności alkoholu (lub środków działających podobnie do alkoholu) albo braku alkoholu w organizmie pracownika, nie zaś na ich zawartość (stężenie). Jak zatem do tej zasady ma się art. 22^{1d} § 7 projektu, zgodnie z którym organ przeprowadzający badanie (np. policja), przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą m.in. wynik przeprowadzonego badania? W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich. Wydaje się zatem - biorąc pod uwagę również przepisy projektu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, że</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1c} § 4 - 6 K.p.: „§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. § 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			pracodawca w takim przypadku będzie dysponował konkretnym wskazaniem zawartości (stężenia) alkoholu w organizmie pracownika.	§ 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”
18.	Art. 22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Zdaniem Pracodawców RP istnieje poważna niespójność pomiędzy tekstem projektu ustawy a tekstem jej uzasadnienia oraz tekstem rozporządzenia. Z jednej strony założeniem ustawodawcy jest, aby badanie przeprowadzane przez pracodawcę miało dotyczyć jedynie obecności alkoholu (przy użyciu urządzenia, które nie wskazuje stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu – s. 6 uzasadnienia), z drugiej strony zastosowania sankcji, o której mowa w projektowanym art. 22^{1d} w postaci niedopuszczenia pracownika do pracy jest możliwe gdy kontrola prewencyjna wykazała obecność alkoholu w organizmie pracownika, <u>wskazującą na stan po użyciu alkoholu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Niespójność w tekście uzasadnienia (s. 6): <i>przewidziano możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, nie zaś ich zawartość w organizmie pracownika. (...) oznaczenie stężenia środka działającego podobnie do alkoholu</i> 	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> <u>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1c} § 4 - 6 K.p.:</u> „§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. § 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu. § 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr,</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p><i>w organizmie jest możliwe jedynie za pomocą badania laboratoryjnego. Wobec tego pracodawca, w toku przeprowadzanej kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, nie będzie miał takiej możliwości.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Z kolei na s. 11 uzasadnienia: <i>Zgodnie z projektowanym art. 22^{1d} k.p. pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. →</i> <p>Cytowana ustawa stanowi, że w celu stwierdzenia tej przesłanki konieczny jest wynik badania w postaci konkretnego wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu.</p> <p>Ponadto brak możliwości odczytu poziomu alkoholu we krwi pracownika spowoduje trudności dowodowe w ewentualnym postępowaniu sądowym. Jeżeli pracodawca nie będzie wiedział ile alkoholu jest w organizmie pracownika to, teoretycznie na podstawie ww. metody badania, może ukarać</p>	<p>o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”</p> <p><u>Nowe brzmienie art. 22^{1d} § 1 K.p.:</u> „§ 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.”</p>
--	--	--	--	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>lub zwolnić pracownika który ma poniżej 0,1 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza, która to wartość jest dopuszczalna przez prawo.</p> <p>Pozostaje jeszcze kwestia narzędzi (urządzeń) do badania nielaboratoryjnego stwierdzającego obecność, bądź też brak alkoholu we krwi pracownika. Żeby nie pozostawiać wątpliwości co do możliwości użycia określonych narzędzi, proponujemy wpisać np., że kontrole trzeźwości pracodawca może przeprowadzić wyłącznie dopuszczonymi, atestowanymi urządzeniami. Przepis ten musi być spójny z zapisem przedstawionym w <u>projekcie rozporządzenia MZ w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika - § 3 ust. 1.</u></p>	
19.	<p>art. 22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • po stronie pracodawców pojawia się szereg wątpliwości w zakresie stwierdzenia obecności alkoholu a stanu po użyciu alkoholu, uprawnień, obowiązków w tym zakresie. • istnieje niespójność między: tekstem projektu ustawy a tekstem jej uzasadnienia oraz tekstem rozporządzenia. • z jednej strony założeniem ustawodawcy jest, aby badanie przeprowadzane przez pracodawcę miało dotyczyć jedynie obecności alkoholu (przy użyciu 	j.w.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>urządzenia, które nie wskazuje stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu - str. 6 uzasadnienia), z drugiej strony zastosowania sankcji, o której mowa w projektowanym art. 22^{1d} w postaci niedopuszczenia pracownika do pracy wymagane jest aby kontrola prewencyjna wykazała obecność alkoholu w organizmie pracownika, <u>wskazującą na stan po użyciu alkoholu.</u></p> <p>a. Niespójność w tekście uzasadnienia (str. 6): <i>przewidziano możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, <u>nie zaś ich zawartość</u> w organizmie pracownika. (...) oznaczenie stężenia środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie jest możliwe jedynie za pomocą badania laboratoryjnego. Wobec tego pracodawca, w toku przeprowadzanej kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, nie będzie miał takiej możliwości.</i></p>	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>b. Z kolei na str. 11 uzasadnienia: <i>Zgodnie z projektowanym art. 22^{1d} k.p. pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, <u>wskazującą na stan po użyciu alkoholu</u> – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.</i> → aby stwierdzić tą przesłankę konieczny jest wynik badania w postaci konkretnego wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu.</p> <p>c. art. 22(1d) §2 stanowi natomiast, iż <i>Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie</i></p>	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p><i>pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.- co w przypadku stwierdzenia alkoholu, ale nie stanu po użyciu alkoholu.</i></p> <p>d. Dodatkowo zgodnie z projektowanym art. 22^{1d} §2 pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy → <u>brak informacji czy chodzi również o wynik badania?</u> Należy rozumieć, że tak aby udowodnić pracownikowi, dlaczego nie jest dopuszczony do pracy. Istotne jest by również pracodawca mógł przeprowadzić badanie pozwalające na uzyskanie wyniku.</p> <p>Uważamy, iż w każdym przypadku pracodawca powinien mieć możliwość stwierdzenia stężenia alkoholu / środków, a nie tylko ich obecności. Powyższe uwagi w zakresie wyciągania konsekwencji spożycia alkoholu w miejscu pracy należy rozpatrywać w kontekście uwag do art. 22(1d) § 1 KP.</p>	
--	--	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

<p>20.</p>	<p>art. 22^{1c} § 4 K.p. § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.</p>	<p>NSZZ „Solidarność”</p>	<p>Prezydium KK zwraca uwagę na niejasny zakres kontroli zaproponowany w art. 22^{1c} § 4 w związku z art. 22^{1d} § 1 k.p. Skoro zakres kontroli, o której mowa w art. 22^{1c} § 4 obejmuje informacje dotyczące stwierdzenia obecności albo braku obecności alkoholu w organizmie człowieka, to w przypadku obecności alkoholu, nie obejmuje informacji o stężeniu alkoholu. W tym kontekście rodzi się pytanie w jaki sposób ma zostać ustalony stan po użyciu alkoholu, wymagający ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, skoro kontrola nie obejmuje ustalenia stężenia alkoholu we krwi lub objętości w wydychanym powietrzu. W tym kontekście przechowywanie danych o obecności alkoholu w organizmie w przypadku gdy stężenie lub zawartość alkoholu nie prowadzi do stanu po użyciu alkoholu jest bezprzedmiotowe. Ponadto informacja, iż u pracownika stwierdzono obecność alkoholu w organizmie, bez doprecyzowania, iż są to ilości śladowe, które mogą być pochodną procesów metabolicznych, może prowadzić do naruszenia dobrego imienia i godności tego pracownika. Kontrola trzeźwości powinna obejmować również stężenie alkoholu, zaś w tych przypadkach gdy ustalone stężenie będzie prawnie obojętne, (mniej niż stan od 0,2 ‰ alkoholu we krwi oraz mniej niż 0,1 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza) brak jest podstaw do przechowywania tych danych w aktach osobowych pracownika.</p>	<p><u>W zakresie stężenia alkoholu: j.w.</u> <u>W zakresie kwalifikacji okresu niedopuszczenia do wykonywania pracy – uwaga częściowo uwzględniona</u> Proponuje się nadanie temu przepisowi następującego brzmienia (zmiana numeracji) „§ 7. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.” Proponuje się zatem jednoznacznie przesądzić, że w przypadku nie stwierdzenia obecności alkoholu w organizmie, która wskazywałaby na to, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Będzie to norma o charakterze ochronnym dla takiego pracownika. W przypadku stwierdzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, o kwalifikacji ww. nieobecności w pracy będzie decydował pracodawca (zatem nieobecność ta będzie mogła być uznana za nieobecność nieusprawiedliwioną, nieobecność usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia bądź nieobecność usprawiedliwioną z zachowaniem prawa do wynagrodzenia).</p>
------------	--	----------------------------------	--	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>W konsekwencji proponujemy zmianę art. 22^{1c} § 4 w ten sposób, aby polegała na stwierdzeniu obecności w organizmie pracownika alkoholu w stężeniu równym lub wyższym niż 0,2 ‰ alkoholu we krwi oraz równym lub wyższym niż 0,1 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza. Konsekwencją proponowanej zmiany będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmiana art. 22^{1d} § 6; Pracownik powinien zachować prawo do wynagrodzenia w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak stanu po użyciu alkoholu, - odpowiednia zmiana projektu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie człowieka. 	
21.	<p>art. 22^{1c} § 5-7 K.p. § 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Postulat wydłużenia okresu przechowywania informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika.</p> <p>Podstawowy okres przechowywania informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika w aktach osobowych pracownika został określony na 6 miesięcy. Poza przypadkiem przedłużenia w sytuacji zastosowania kary, projektodawca przewiduje przedłużenie okresu przechowywania w przypadku kiedy</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u> <u>Nowe brzmienie § 6 (zmiana numeracji):</u> „§ 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p> <p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania,</p>		<p>informacja <i>może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu</i> w § 7.</p> <p>Biorąc pod uwagę 3-letni okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, a informacja może stanowić dowód w postępowaniu, np. w zakresie niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, pracodawca powinien celem zabezpieczenia dowodów przechowywać te informacje, co najmniej, do czasu przedawnienia ewentualnych roszczeń z tego tytułu. Wyniki z badań mogą mieć znaczenie przy rozpatrywaniu roszczeń z tytułu dyskryminacji czy mobbingu, które pracownik może podnosić na każdym etapie zatrudnienia i po zakończeniu. Należy mieć jednak na uwadze, iż w przypadku, w którym obecność alkoholu w organizmie pracownika będzie przyczyną rozwiązania umowy o pracę informacja wskazująca na obecność alkoholu/środków działających podobnie będzie zawarta w treści oświadczenia pracodawcy, które podobnie jak całość akt osobowych pracodawca ma obowiązek przechowywać przez okres 10-ciu lat od zakończenia stosunku pracy.</p>	
--	---	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.			
22.	<p>art. 22^{1c} § 5-7 K.p.</p> <p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p> <p>§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której</p>	<p>Federacja Przedsiębiorców Polskich</p>	<p>§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania. § 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113. § 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. § 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.</p>	<p>Uwaga uwzględniona</p> <p><u>Nowe brzmienie § 6 (zmiana numeracji):</u></p> <p>„§ 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.</p> <p>§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p>		<p>Zastrzeżenie budzi czas przechowywania dokumentów potwierdzających obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu (maksymalnie 6 m-cy) – okres wydaje się być niewystarczający na przykład w sytuacji, gdy pracownik po badaniu zostanie skierowany na długotrwałe zwolnienie chorobowe</p>	<p>Uwaga niezrozumiała. Zwolnienie lekarskie nie chroni pracownika przed możliwością rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 K.p. Natomiast z art. 109 K.p. wynika, że kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego, a jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg tego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy. W każdym jednak przypadku kara nie może być zastosowana po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Jednakże zasada ta dotyczy każdego przypadku, w którym pracodawca ma możliwość nałożenia na pracownika kary porządkowej.</p>
--	---	--	--	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

23.	<p>art. 22^{1c} § 5 K.p. § 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Wskazujemy na konieczność ustalenia odrębnej części akt osobowych pracownika, a nawet przechowywania ich poza aktami osobowymi ze uwzględniając uwagę w pkt f).</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Na gruncie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej w obecnym brzmieniu, informacja, o której mowa w projektowanym art. 22^{1c} § 5 K.p. byłaby przechowywana w części B akt osobowych pracownika, a w przypadku nałożenia na pracownika kary porządkowej - w części D akt osobowych.</p>
24.	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p. § 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Projekt nie precyzuje w jakiej części akt osobowych przechowywać informację wskazującą na obecność alkoholu. Czy może w części D, gdzie zawiadomienie o ukaraniu karą porządkową, czy w części C, w której jest rozwiązanie umowy o pracę, jeśli od razu pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy, zaś w pozostałych przypadkach w części B? Ponadto projekt nie przewiduje zmiany przepisów o dokumentacji pracowniczej, co będzie oznaczało niespójność regulacji. Dodanie cz. D do akt osobowych miało służyć temu, aby w pozostałych częściach stanowiły integralną całość, tak aby zachowana była stosowna kolejność dokumentów. Proponowane</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona częściowo</u> Na gruncie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej w obecnym brzmieniu, informacja, o której mowa w projektowanym art. 22^{1c} § 5 K.p. byłaby przechowywana w części B akt osobowych pracownika, a w przypadku nałożenia na pracownika kary porządkowej - w części D akt osobowych.</p> <p><u>W zakresie długości okresu przechowywania informacji - nowe brzmienie § 6 (zmiana numeracji):</u> „§ 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	miesiące od dnia jej zebrania.		<p>rozwiązanie zaburza ten porządek, poza sytuacją zastosowania kary porządkowej.</p> <p>Akta osobowe nie zawsze są przechowywane w miejscu świadczenia pracy przez pracowników, pracodawcy powierzają też prowadzenie akt osobowych podmiotom zewnętrznym.</p> <p>Przechowywanie informacji wskazujących na obecność alkoholu/ środka działającego podobnie do alkoholu <u>w aktach osobowych</u>, a realizacja retencji danych w innych sytuacjach niż zastosowanie kary porządkowej:</p> <p>- ustawodawca nie przewidział sytuacji w której, gdy będzie kilka badań z wynikiem pozytywnym, pracodawca najpierw zastosuje karę porządkową, a następnie rozwiąże umowę o pracę na podstawie kolejnego badania. Informacja o wyniku badania powinna zatem zostać w aktach, tak jak zostaje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.</p> <p>Ponadto 6-miesięczny okres przechowywania informacji w aktach osobowych w relacji do terminów w jakich są rozpoznawane faktycznie sprawy pracownicze (gdzie nierzadko sam pozew zostaje doręczony pracodawcy po roku od wniesienia) w naszej ocenie jest zbyt krótki. Proponujemy zmianę terminu co najmniej na roczny okres, niemniej jednak właściwym wydaje się uregulowanie tego zagadnienia na równi z</p>	<p>oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”</p>
--	--------------------------------	--	---	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			okresem przedawnienia roszczeń z zakresu prawa pracy (3 lata).	
25.	<p>Art. 22^{1c} § 5 K.p. § 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.</p>	<p>NSZZ „Solidarność”</p>	<p>Projekt nie zawiera również możliwości żądania przez pracownika wyników kontroli braku obecności alkoholu w organizmie. W art. 22^{1c} § 5 jest mowa jedynie o przechowywaniu informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie. Kontrola trzeźwości w przypadku jej nadużywania może prowadzić do naruszania dobrego imienia i godności pracownika. Z tej przyczyny pracownik powinien mieć dostęp do informacji o wynikach kontroli trzeźwości, również w tym przypadku gdy nie została wykazana obecność alkoholu w organizmie.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika nie jest celowe, bowiem nie pociąga to za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika. Ponadto konieczność przechowywania przez pracodawcę informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika doprowadziłaby do znacznego rozbudowania akt osobowych pracownika. Należy bowiem zauważyć, że kontrola taka może być przeprowadzana wielokrotnie w ciągu roku.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

<p>26.</p>	<p>Art. 22^{1c} § 7 K.p. § 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Sąd pracy w sprawach z zakresu prawa pracy zobowiązuje pracodawcę do przedłożenia akt osobowych pracownika. Akta w praktyce nie są zwracane z automatu po uprawomocnieniu się orzeczenia. Praktyka pokazuje, iż okres oczekiwania na zwrot akt osobowych może być nawet kilkumiesięczny. Nie będzie zatem możliwe usunięcie z akt informacji wskazującej na obecność alkoholu i jej zniszczenie. <u>Okres ten należy wydłużyć do momentu, kiedy firma będzie już dysponowała aktami pracownika po zakończonym procesie.</u></p> <p>W przypadku, w którym obecność alkoholu w organizmie pracownika będzie przyczyną rozwiązania umowy o pracę, informacja wskazująca na obecność alkoholu/środka działającego podobnie będzie również zawarta w treści oświadczenia pracodawcy, które podobnie jak całość akt osobowych pracodawca ma obowiązek przechowywać przez okres 10-ciu lat od zakończenia stosunku pracy.</p> <p>Dokumenty zawierające potwierdzenie (dowód prawdziwości) informacji wskazującej na obecność alkoholu/środka działającego podobnie, mogłyby stanowić kolejny element dokumentacji pracowniczej.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Regulacja analogiczna do obecnie obowiązującej na gruncie art. 22² §4 K.p. (monitoring).</p>
------------	--	--	---	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

27.	<p>art. 22^{1c} § 9 K.p. § 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Uwaga dotycząca upoważnienia do przetwarzania informacji, tj. projektowanego art. 22(1c) § 9 KP.</p> <p>Projektodawca ustala, że informacja wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika ma być przechowywana w aktach osobowych pracownika (§ 5), do których dostęp mają pracownicy danego zakładu pracy (np. kadry, przełożeni itp.) bądź też często zewnętrzne podmioty prowadzące sprawy z zakresu kadr i płac.</p> <p>W projektowanym przepisie zostanie nałożony obowiązek dodatkowego <u>pisemnego</u> upoważnienia do przetwarzania takich danych, co w praktyce spowoduje obowiązek wystawienia dodatkowych pisemnych upoważnień wszystkim osobom, które będą miały jakikolwiek dostęp do dokumentacji pracowniczej pracowników.</p> <p>Postulujemy o określenie innego sposobu przechowywania informacji nt. spożycia alkoholu niż akta osobowe oraz ujednolicenia upoważnień wydawanych na podstawie art. 22(1b) Kp, art. 8 ustawy o ZFŚS i projektowanego przepisu.</p>	<p>Uwaga uwzględniona częściowo Regulacja zawarta w projektowanym art. 22^{1c} § 9 K.p. została usunięta, zgodnie ze stanowiskiem UODO.</p> <p>Nie ma możliwości określenia innego niż akta osobowe miejsca przechowywania informacji o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu lub środka albo stan nietrzeźwości, bowiem jest to dokument dotyczący przebiegu zatrudnienia. Ponadto wprowadzenie innego sposobu przechowywania ww. informacji byłoby nadmierną biurokracją.</p>
-----	--	-------------------------------------	---	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

<p>28.</p>	<p>art. 22^{1c} § 9 K.p. § 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.</p>	<p>Federacja Przedsiębiorców Polskich</p>	<p>§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy. Przepis nakłada obowiązek na pracodawcę prowadzenia ewidencji osób upoważnionych do przetwarzania informacji o prowadzonych badaniach oraz gromadzenia oświadczeń o zachowaniu tych informacji w tajemnicy. Innymi słowy zapis ten powoduje, że przedsiębiorcy będą ponosić dodatkowe koszty związane z prowadzeniem tej ewidencji.</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> Regulacja zawarta w projektowanym art. 22^{1c} § 9 K.p. została usunięta, zgodnie ze stanowiskiem UODO.</p>
<p>29.</p>	<p>art. 22^{1c} § 10 K.p. § 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>1) Zmiana regulaminu pracy w przypadku gdy funkcjonuje kilka związków zawodowych i przedstawia one wspólne negatywne stanowisko będzie niemożliwa. W konsekwencji, pracodawcy którym nie uda się zmienić układu zbiorowego, regulaminu pracy, w praktyce nie będą mogli korzystać z tych przepisów pomimo wykonywania przez pracowników zadań np. w transporcie czy budownictwie.</p> <p>Dlatego proponuje się, aby dodać zdanie drugie, na wzór art. 3 ust. 4 <i>ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych</i></p>	<p><u>Uwagi nieuwzględnione.</u> Ad. 1. Nie jest zasadna zmiana zasad wprowadzania zmian w postanowieniach układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy tylko na potrzeby wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Zaproponowane rozwiązanie prowadziłyby do ograniczenia uprawnień związków zawodowych w tym zakresie.</p> <p>Ad. 2 Kontrola trzeźwości będzie kontrolą prewencyjną natomiast gdyby użyto w § 10 sformułowania „w szczególności prewencyjną lub wyrywkową” sugerowałoby to, że może być wprowadzony również inny rodzaj kontroli.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	ustalenia regulaminu pracy.		<p><i>zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.</i></p> <p>2) Ze względu na newralgiczny obszar regulacji wskazane jest doprecyzowanie w przepisie, iż kontrola może polegać na działaniu, w szczególności, prewencyjnym lub wyrywkowym.</p> <p>§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli, w tym oraz sposób jej przeprowadzenia, w tym prewencyjną lub wyrywkową, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Jeżeli nie jest możliwe wprowadzenie wskazanych ustaleń w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy w terminie 30 dni od przedstawienia przez pracodawcę propozycji zakładowym organizacjom związkowym, ustalenia te pracodawca zawiera w odrębnym regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.</p>	
30.	Art. 22 ^{1c} § 10 K.p. § 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą	Federacja Przedsiębiorców Polskich	§ 10 Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca będzie mógł wprowadzić, jeżeli

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p>		<p>pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p> <p>Unormowanie tych kwestii w regulaminie lub układzie zbiorowym oznacza konieczność porozumienia się z organizacjami związkowymi, co wiąże się z dużymi komplikacjami i problemami dla pracodawcy. Ograniczenie się do grupy lub grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości może kolidować z ogólnymi przepisami Kodeksu pracy o zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy dla wszystkich pracowników przez pracodawcę.</p> <p>Negocjowanie ze związkami zawodowymi grup objętych kontrolą – przepis, który pozbawia pracodawcę możliwości całościowej kontroli organizacji pracy w przedsiębiorstwie.</p>	<p>będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Przesłanką warunkującą wprowadzenie ww. kontroli nie będzie zatem potrzeba zapewnienia całościowej kontroli organizacji pracy. Ze względu na ten cel, na podstawie projektowanego art. 22^{1c} § 10 K.p., pracodawca powinien ustalać grupy pracowników podlegających takim kontrolom.</p> <p>Zgodnie z uzasadnieniem do projektu, nie ma możliwości uregulowania katalogu pracowników podlegających kontroli, jak i szczegółowego sposobu przeprowadzania tej kontroli w akcie powszechnie obowiązującym. Niemożliwe może być również zobligowanie pracodawcy do wprowadzenia kontroli trzeźwości/kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu wobec wszystkich pracowników określonego działu czy wydziału, przy jednoczesnym obowiązku spełnienia przesłanek określonych w projektowanych art. 22^{1c} § 1 K.p. i art. 22^{1e} § 1 K.p.</p>
31.	<p>Art. 22^{1c} § 10 K.p. § 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>W wielu przypadkach różnicowanie sytuacji pracowników może być wątpliwe z uwagi na ewentualny zarzut dyskryminacji – każdy pracownik pod wpływem alkoholu stwarza zagrożenie, choć oczywiście specyfika pracy powoduje, że ryzyka te są różne. Ustawodawca winien rozważyć, czy nie ma kategorii spraw/grup pracowniczych, co do których rozwiązanie w postaci ich ujęcia w regulaminie pracy nie powinno być pominięte z uwagi na wysoki stopień ryzyka wypadku.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Należy zauważyć, że o dyskryminowaniu bezpośrednim można mówić dopiero wówczas, gdy dochodzi do mniej korzystanego traktowania albo takiej możliwości pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.</p> <p>Natomiast dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.</p>		<p>W praktyce zmiana regulaminu pracy może być niemożliwa w przypadku oporu funkcjonujących u pracodawcy organizacji związkowych, powinna być więc wyodrębniona ustawowo grupa pracowników, w stosunku do których pracodawca ma upoważnienie do kontroli wynikającej z ustawy a nie wewnętrznych źródeł prawa.</p> <p>Ponadto zapis ten oznacza, że prewencyjnym badaniem trzeźwości pracodawca nie może objąć wszystkich pracowników, gdyż typowanie do grup musi być oparte na ocenie potencjalnych zagrożeń wynikających z pracy wykonywanej przez te osoby. Tzn. wyrywkowa kontrolę trzeźwości będzie można wprowadzić, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób albo ochrony mienia. Jeżeli firma wyznaczy grupę pracowników objętych badaniami, to oznacza, że pozostali nie będą kontrolowani (np. grupa pracowników administracyjnych). W związku z tym grupa wyznaczona do badań prewencyjnych może czuć się dyskryminowana, a pozostali pracownicy mogą czuć się komfortowo i bezpiecznie, gdyż nie będą podlegać kontroli.</p>	<p>szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 K.p., chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.</p> <p>W opinii projektodawcy nie można uznać za dyskryminacyjne objęcie kontrolą trzeźwości jedynie pewnej grupy pracowników, jeśli tylko wobec tej grupy zostaną spełnione ustawowe przesłanki wprowadzenia takiej kontroli.</p>
32.	<p>art. 22^{1c} § 11 K.p. § 11. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Zgodnie z przyjętą regulacją, pracodawca informuje pracowników o badaniach prewencyjnych trzeźwości, na 2 tygodnie przed rozpoczęciem badań oraz osoby nowo zatrudniane, które będą należeć do grupy objętej badaniem, przed zatrudnieniem. Ustawodawca pominął jednak przypadek,</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Projektowany art. 22^{1c} § 11 K.p. nie ogranicza kręgu pracowników, których pracodawca ma poinformować o wprowadzeniu kontroli trzeźwości, jedynie do pracowników podlegających takim kontrolom. Pracodawca</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.		<p>gdy osoba już pracująca zmienia stanowisko pracy i zostanie przeniesiona ze stanowiska nieobjętego badaniami na stanowisko nimi objęte. Wydaje się, że taką osobę również należy o tym poinformować, jednak żaden przepis o tym nie wspomina.</p> <p>Ponadto obowiązek ten rodzi po stronie pracodawcy dodatkowe czynności administracyjne, które naszym zdaniem są nieuzasadnione. Jeśli grupa osób objęta kontrolą będzie określona w przepisach wewnętrznych, wszyscy pracownicy mają obowiązek znać te przepisy, więc dodatkowe informowanie pracowników jest nieuzasadnione i powoduje jedynie zwiększony zakres obowiązków służb kadrowych i nadmierną biurokrację. Tym samym konieczność informowania pracowników o rozpoczęcie badań na 2 tygodnie przed wydłuży proces wejścia w życie procedury kontroli stanu trzeźwości.</p>	<p>powinien przekazać pracownikom tę informację w sposób przyjęty u danego pracodawcy.</p> <p>Należy zatem przyjąć, że pracownik zmieniający stanowisko pracy, na takie, które podlega kontroli trzeźwości, będzie miał możliwość zapoznania się z treścią aktu, określającego zasady jej przeprowadzania.</p>
33.	<p>art. 22^{1c} § 12 K.p.</p> <p>§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy przekazuje mu w formie pisemnej informacje, o których mowa w § 10.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Przekazanie informacji w formie pisemnej jest zbędnym formalizmem. W zupełności wystarczy przekazanie elektroniczne. Istotą jest to, by pracownikowi zasady te zostały przekazane w taki sposób, by mógł się z nimi zapoznać. Pracodawca powinien mieć możliwość elastycznego podejścia do obowiązku informacyjnego, zwłaszcza wówczas gdy zatrudnia parę tysięcy pracowników a jego działalność ma charakter rozproszony. W przypadku firm zatrudniających kilkanaście tysięcy pracowników oznacza to drukowanie kilkunastu tysięcy kilkunastostronicowych</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p><u>Nowe brzmienie § 12</u></p> <p>„§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy przekazuje mu w postaci papierowej lub elektronicznej informacje, o których mowa w § 10.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			dokumentów. Postulujemy o zmianę formy pisemnej <i>na piśmie lub elektronicznie</i> .	
34.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p. Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub</p>	<p>NSZZ „Solidarność”</p>	<p>W projektowanym art. 22^{1d} § 1 k.p. proponuje się umieszczenie normy sankcjonującej jedynie stwierdzenie stanu po użyciu alkoholu w myśl art. 46 ust. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tj. stan od 0,2 ‰ do 0,5 ‰ alkoholu we krwi oraz od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza). Art. 22^{1d} § 1 k.p. nie ma natomiast zastosowania do stanu nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 3 tej ustawy tzn. stanu, w którym poziom alkoholu przekracza górne granice powyższych norm.</p>	<p>Uwaga uwzględniona <u>Nowe brzmienie art. 22^{1d} § 1:</u> „§ 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.”.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	spożywał alkohol w czasie pracy.			
35.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p. Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub</p>	<p>Federacja Przedsiębiorców Polskich</p>	<p>Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Wprowadzenie przepisu w tym brzmieniu spowoduje, że (w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi) pracownik zostanie dopuszczony do pracy, gdy zawartość alkoholu w organizmie wyniesie poniżej 0,2 ‰ stężenia alkoholu we krwi od albo 0,1 mg stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. W prawie pracy powinna być zasada "zero tolerancji", gdyż konsekwencje w zakładach o specyficznej, newralgicznej działalności są zbyt wielkie, aby dopuszczać do pracy pracowników z choćby minimalną ilością alkoholu w organizmie. Jednocześnie wskazujemy, że poziom alkoholu we krwi nie jest wartością stałą, tzn. wartość ta może wzrastać lub opadać. Jeżeli badania trzeźwości przed</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Żaden obecnie obowiązujący przepis nie przewiduje kary za podejmowanie jakichkolwiek czynności, przy stężeniu alkoholu w organizmie poniżej 0,2‰ we krwi lub poniżej 0,1 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza.</p> <p>Uwzględnienie przedstawionej propozycji prowadziłyby do sytuacji, w której przykładowo kierowca zawodowy nie zostałby dopuszczony przez pracodawcę do wykonywania pracy, natomiast gdyby ten sam kierowca został zbadany przez policję, nie musiałby przerywać jazdy.</p> <p>Należy również podkreślić, że zgodnie z art. 70 § 2 K.w. karze podlega osoba, która wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe.</p> <p>Zgodnie z treścią projektowanego rozporządzenia Ministra Zdrowia, w przypadku stwierdzenia obecności alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie powtarzał badanie, w związku z tym będzie w stanie stwierdzić czy stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu można zakwalifikować jako stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi od 0,2</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	spożywał alkohol w czasie pracy.		przystąpieniem do pracy wykażą u pracownika 0,19‰ stężenia alkoholu we krwi, a poziom alkoholu wzrasta, powoduje to realne niebezpieczeństwo, iż pracownik może spowodować wypadek przy pracy będąc pod wpływem alkoholu (stężenie alkoholu pow. 0,2‰). A to rodzi poważne sankcje dla pracodawcy, któremu można przypisać częściową winę za dopuszczenie do pracy nietrzeźwego pracownika.	% do 0,5 alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu na 1 dm ³ .
36.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p. Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Postulujemy o przyznanie uprawnienia pracodawcom, wprowadzanego w aktach wewnątrzzakładowych, prawa do niedopuszczania do pracy pracowników, u których stwierdzono obecność alkoholu. W wielu zakładach pracy już obecnie zakaz spożywania alkoholu lub bycia pod wpływem alkoholu jest powszechnie rozumiany w ten sposób, że ma charakter całkowity, tj. że obejmuje jakąkolwiek, nawet minimalną, zawartość alkoholu w organizmie pracownika (powyżej 0,0 promila).</p> <p>W praktyce badanie pracowników zazwyczaj było dwukrotnie powtarzane, ponieważ stężenie alkoholu może mieć tendencję wzrostową lub spadkową i to jest konieczne, aby ustalić w jakim okresie pracownik spożywał alkohol. Przykładowo zgodnie z danymi podawanymi przez Instytut Ekspertyz Sądowych im. Prof. Dra Jana Sejna w Krakowie (wg publikacji autorstwa Dariusza Zuby „Ekspertyza alkoholologiczna”), szybkość eliminacji alkoholu z organizmu to najczęściej 0,15 ‰ na godzinę (pomiędzy 0,05 ‰ a 0,3 ‰ na godzinę).</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Żaden obecnie obowiązujący przepis nie przewiduje kary za podejmowanie jakichkolwiek czynności, przy stężeniu alkoholu w organizmie poniżej 0,2‰ we krwi lub poniżej 0,1 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza.</p> <p>Uwzględnienie przedstawionej propozycji prowadziłoby do sytuacji, w której przykładowo kierowca zawodowy nie zostałby dopuszczony przez pracodawcę do wykonywania pracy, natomiast gdyby ten sam kierowca został zbadany przez policję, nie musiałby przerywać jazdy.</p> <p>Należy również podkreślić, że zgodnie z art. 70 § 2 K.w. karze podlega osoba, która wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe.</p> <p>Zgodnie z treścią projektowanego rozporządzenia MZ, w przypadku stwierdzenia obecności alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie powtarzał badanie, w związku z tym będzie</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>		<p>Obecnie propozycja przepisu zakłada niedopuszczenie do wykonywania pracy przez pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu –albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p> <p>Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. <p>Duża część pracodawców, mając na uwadze prace wymagające w szczególności sprawności psychofizycznej, oczekuje prawa do niedopuszczania do pracy pracowników, u których stwierdzono obecność alkoholu, wg. zasady „zero tolerancji”. W takim przypadku wystarczające do odsunięcia od pracy pracownika powinno być stwierdzenie jakiegokolwiek obecności alkoholu we krwi, co wynikałoby z przepisów wewnątrzzakładowych.</p> <p>W każdym przypadku pracodawca powinien mieć możliwość stwierdzenia stężenia alkoholu / środków, a nie tylko ich obecności.</p>	<p>w stanie stwierdzić czy stężenie alkoholu w wydychanym powietrzu można zakwalifikować jako stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub <u>prowadzi do:</u> stężenia we krwi od 0,2 ‰ do 0,5 alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu na 1 dm³.</p> <p><u>Uwaga uwzględniona</u> <u>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1c} § 4 - 6</u> <u>K.p.:</u> § 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania</p>
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

				<p>laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.</p> <p>§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu.</p> <p>§ 6. Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”</p> <p><u>Nowe brzmienie art. 22^{1d} § 1:</u></p> <p>„§ 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – albo zachodzi uzasadnione</p>
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

				podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.”.
37.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p. Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Postulujemy o zmianę brzmienia przepisu poprzez „Pracodawca nie dopuszcza lub odsuwa od wykonywania pracy (...)”.</p> <p>Kwestia obecności alkoholu w organizmie, stanu po użyciu alkoholu może zostać ujawniona w trakcie wykonywania pracy.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Obecnie w art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi jest przepis o niedopuszczeniu pracownika do pracy w przypadku podejrzenia, że pracownik spożywał alkohol w czasie pracy. Zwrot ten interpretuje się także jako niedopuszczenie do dalszego wykonywania pracy. Kwestia ta została wyjaśniona w uzasadnieniu do projektu ustawy.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.			
38.	<p>Art. 22^{1d} § 1 K.p. Art. 22^{1d} § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po</p>	OPZZ	<p>do art. 22^{1d} § 1 projektu — projektodawca wpisał „stan po użyciu alkoholu” argumentując brak w projekcie „stanu nietrzeźwości” tym, że „skoro pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu, to tym bardziej nie może dopuścić do pracy pracownika znajdującego się w stanie nietrzeźwości” (uzasadnienie do projektu, str. 12). Wydaje się jednak, że tego typu konstrukcja prawna, stosowana również do innych czynności związanych z badaniem trzeźwości pracownika, może prowadzić do wątpliwości interpretacyjnych.</p>	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> <u>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1d} § 1 K.p.:</u> „§ 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.”</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.			
39.	Art. 22 ^{1d} § 2 K.p. § 2. Okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.	NSZZ „Solidarność”	W projekcie brak obowiązku sporządzenia i udostępnienia pracownikowi przez pracodawcę protokołu lub notatki z badania. Ponieważ kontrola trzeźwości może być przeprowadzana tylko w określonym celu – jeśli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy – w protokole powinny zostać wskazane: konkretne powody przeprowadzenia kontroli w odniesieniu do danego pracownika, osoby biorące udział w badaniu, ujawnione stężenie alkoholu. Sporządzenie protokołu wypełni obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 22 ^{1d} § 2 k.p. Z zaproponowanej w projekcie ustawy treści, nie wynika sposób przekazania pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Oznaczałoby to, iż właściwy byłby również komunikat słowny.	<p>Uwaga uwzględniona częściowo</p> <p>Nowe brzmienie projektowanego art. 22^{1c} § 6 K.p.: „§ 6: Pracodawca przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4 oraz jego wyniku, wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.”</p> <p>Sposób przekazania pracownikowi do wiadomości informacji dotyczącej podstawy niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest dowolny. Należy jednak pamiętać, że w ewentualnym postępowaniu sądowym to pracodawca będzie musiał udowodnić, że spełnił ten obowiązek.</p>
40.	Art. 22 ^{1d} § 2 K.p. § 2. Okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Proponowany art. 22 ^{1d} § 2 określa, że okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy przedstawia się pracownikowi do wiadomości, jednak nie precyzuje w jakiej formie. Czy forma ustna będzie wystarczająca, czy konieczne jest zachowanie formy pisemnej?	<p>Uwaga uwzględniona częściowo</p> <p>Pracodawca może przekazać do wiadomości pracownika informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia do wykonywania pracy w dowolnej formie, jednak należy pamiętać, że to na pracodawcy leży obowiązek udowodnienia dokonania tego przekazania.</p> <p>W przypadku gdy podstawą niedopuszczenia do wykonywania pracy będzie wynik kontroli trzeźwości, okolicznością stanowiącą podstawę</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			Przepis nie precyzuje również czy obowiązek pracodawcy przekazania pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy dotyczy również <u>informacji o wynik badania</u> . Wydaje się, że jako okoliczności należy rozumieć również wyniki pomiaru. Istotne jest by również pracodawca mógł przeprowadzić badanie pozwalające na uzyskanie wyniku.	takiego niedopuszczenia będzie właśnie ten wynik. <u>Doprecyzowano projektowany art. 22^{1d} § 2 K.p. w następujący sposób:</u> „§ 2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.”
41.	Art. 22^{1d} § 3 K.p. § 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Nie są jasne konsekwencje w przypadku odmowy przez pracownika poddania się badaniu na obecność alkoholu/innego środka, w tym badaniu krwi. Odmowa poddania się kontroli trzeźwości lub oddalenie się z miejsca świadczenia pracy w celu uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli trzeźwości, winna być traktowana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zgodnie z art. 100 § 3 K.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z tym, jeśli pracodawca zgodnie z prawem wprowadzi kontrolę trzeźwości/na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, to pracownik musi się jej poddać. Konsekwencje niewykonania tego polecenia mogą być takie, jak w przypadku niewykonania każdego innego polecenia pracodawcy.
42.	Art. 22^{1d} § 3 K.p. § 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 22 ^{1d} . § 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Wprowadzenie powyższego zapisu skutkować będzie wątpliwościami, które badanie jest miarodajne dla pracodawcy (jak również sądu przy ewentualnym sporze sądowym) – czy to wykonane przez służby pracodawcy, czy	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Ocena wartości dowodowej dowodów zgłaszanych w postępowaniu sądowym należy do sądu.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	powołany do ochrony porządku publicznego.		przeprowadzone przez uprawniony organ. Proponujemy wprowadzić zapis: „badania przeprowadzone przez organ powołany do ochrony porządku publicznego nie uchybiają wynikom badań przeprowadzonych przez pracodawcę”.	
43.	Art. 22^{1d} § 3 K.p. § 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.	Konfederacja Lewiatan	Postulujemy o zmianę brzmienia przepisu poprzez „Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, <i>dodatkowe</i> badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.” Istotą jest to, by pracownicy nie podważali prawa pracodawcy do żądania poddania się przez pracowników badania trzeźwości.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uprawnienie pracodawcy do przeprowadzania kontroli trzeźwości – w przypadku spełnienia określonych przesłanek – wynika wprost z projektowanego art. 22 ^{1c} K.p.
44.	Art. 22^{1d} § 5 K.p. § 5. Dopuszcza się badanie krwi jako następstwo badania przeprowadzonego metodą, o której mowa w § 4, albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca	Konfederacja Lewiatan	Wydaje się konieczne uzupełnienie, że badanie takie powinno odbyć się za zgodą pracownika. W całym nowo projektowanym rozdziale brakuje określenia konsekwencji braku zgody ze strony pracownika na przeprowadzenia badań.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zgodnie z art. 100 § 3 K.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z tym, jeśli pracodawca zgodnie z prawem wprowadzi kontrolę trzeźwości/na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, to pracownik musi się jej poddać. Konsekwencje niewykonania tego polecenia mogą być takie, jak w przypadku niewykonania każdego innego polecenia pracodawcy.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	odpowiednie kwalifikacje zawodowe.			
45.	Art. 22^{1d} § 5 K.p. § 5. Dopuszcza się badanie krwi jako następstwo badania przeprowadzonego metodą, o której mowa w § 4, albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Zapis nie precyzuje miejsca wykonania badania. Należałoby doprecyzować, gdzie w miejscu pracy, można takie badanie przeprowadzić. Jeżeli w miejscu pracy (w zakładzie pracy) jest gabinet lekarski lub punkt pielęgniarski, w którym zatrudnione są osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje to pobranie krwi następuje w miejscu pracy (w zakładzie pracy), co nie powinno przysporzyć żadnych problemów. Natomiast doprecyzowanie niniejszego zapisu o określenie wprost w przepisach miejsca do wykonania takiego badania, ułatwi jego przeprowadzenie Pracodawcom, którzy w miejscu pracy nie posiadają gabinetu lekarskiego/pielęgniarskiego oraz personelu z odpowiednimi kwalifikacjami, pozwoli to uniknąć potencjalnych zarzutów ze strony pracowników o niewłaściwe przeprowadzenie badania.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Kwestie te będzie ustalał pracodawca w aktach wewnętrzzakładowych – będzie ono uzależnione od możliwości pracodawcy. Miejsce badania krwi będzie ustalał uprawniony organ, który je zleci.
46.	Art. 22^{1d} § 6 K.p. § 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku	Konfederacja Lewiatan	Proponujemy zmianę brzmienia tego przepisu z: „§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia” na „§ 6. W przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie	<u>Uwaga uwzględniona częściowo</u> Proponuje się nadanie temu przepisowi następującego brzmienia (zmiana numeracji) „§ 7. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.”

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.</p>		<p>pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.”.</p> <p>Taka zmiana brzmienia proponowanego przepisu jednoznacznie dookreśli, iż tylko w przypadku gdy pracownik nie będzie miał stwierdzonego alkoholu w organizmie, okres w jakim pracownik nie został dopuszczony do pracy uznany będzie za usprawiedliwioną nieobecność w pracy, za którą pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia. W każdym innym przypadku taka nieobecność jest nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy, za którą nie przysługuje wynagrodzenie. Obecne brzmienie proponowanego przepisu wskazuje, iż każdorazowo nieobecność w pracy jest nieobecnością usprawiedliwioną, ale tylko w przypadku braku alkoholu w organizmie pracownika powoduje, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia;</p>	<p>Projektowany art. 22^{1d} § 7 K.p. gwarantuje pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy, w którego organizmie nie wykryto obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, uznanie okresu tego niedopuszczenia do pracy za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. A <i>contrario</i> w przypadku stwierdzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, ww. gwarancje ustawowe nie będą mu przysługiwać. Nie jest zatem konieczne wskazywanie takich skutków wprost w projektowanej ustawie. Zgodnie bowiem z art. 80 K.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.</p> <p>Należy również zauważyć, że zaproponowane rozwiązanie jest spójne z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, a także innymi przepisami prawa pracy regulującymi kwestię usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy. Zgodnie z § 1 tego rozporządzenia przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki</p>
--	--	--	---	---

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

				<p><u>niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.</u> Pracodawca ma zatem obowiązek usprawiedliwić nieobecność pracownika w pracy, gdy wynika to z przepisów prawa pracy, natomiast w pozostałych przypadkach (gdy przepisy prawa pracy nie nakładają na niego takiego obowiązku) - zależy to od jego decyzji (może on zatem, ale nie musi, uznać, że w konkretnym przypadku nieobecność pracownika w pracy jest usprawiedliwiona albo nie).</p> <p>W związku z powyższym w projektowanych przepisach również proponuje się uregulowanie jedynie sytuacji, w której nieobecność pracownika będzie uznawana za nieobecność usprawiedliwioną (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) z mocy ustawy. W pozostałych przypadkach decyzja o zakwalifikowaniu nieobecności pracownika powinna należeć do pracodawcy.</p>
47.	<p>Art. 22^{1d} § 6 K.p. § 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Dodanie ust. 2 o brzmieniu: <i>W przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego alkohol w organizmie pracownika lub spożycie przez pracownika środków działających podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.</i></p>	<p><u>i.w.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.			
48.	Art. 22^{1d} § 6 K.p. § 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 22 ^{1d} . § 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wątpliwość budzi okoliczność, że nieobecność pracownika będącego pod wpływem alkoholu jest traktowana jako usprawiedliwiona, co koliduje z ewidentną winą pracownika i brakiem możliwości świadczenia pracy. Usprawiedliwiona obecność w przypadku osoby badanej – taki zapis rodzi wątpliwości i nie sprzyja prewencji (osoba ma usprawiedliwioną nieobecność, a więc nie ponosi odpowiedzialności za niewłaściwe zachowanie).	<u>i.w.</u>
49.	Art. 22^{1d} § 6 K.p. § 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Nie przewidziano jasnych regulacji w przypadku, gdy zostaje wykryta obecność alkoholu/innego środka, a w szczególności czy pracodawca może traktować nieobecność takiego pracownika jako nieusprawiedliwioną.	<u>i.w.</u>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.			
50.	Art. 22^{1d} § 7 K.p. § 7. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Zachodzi konieczność ustanowienia regulacji wskazującej na okres przetwarzania przekazanych przez organ danych z przeprowadzonego badania, poprzez dodanie zdania „Do danych przekazanych przez organ stosuje się odpowiednio przepisy art. 22 (1c) § 5-9.”	<u>Uwaga uwzględniona</u> Dodano § 10 w brzmieniu: „§ 10. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 9, stosuje się odpowiednio art. 22 ^{1c} § 6-9.”

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich.			
51.	Art. 22^{1e} § 1 K.p. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.	Konfederacja Lewiatan	Czym jest środek działający podobnie do alkoholu? Do rozważenia poddajemy odesłanie do pojęć znajdujących się w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii. Środek odurzający/substancja psychotropowa nie działa podobnie do alkoholu, a o ich stwierdzenie w organizmie głównie chodzi.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Pojęcia zdefiniowane w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii są znacznie szersze zakresowo niż pojęcie środka działającego podobnie do alkoholu. Ustalone na podstawie tej ustawy wykazy m.in. substancji psychotropowych są bardzo rozbudowane, liczą nawet kilkaset pozycji. Pracodawca nie ma natomiast narzędzi do samodzielnego weryfikowania obecności większości z tych substancji czy środków. Stąd w projektowanej ustawie posłużono się pojęciem występującym w ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, natomiast wykaz tych środków zostanie ustalony w rozporządzeniu.
52.	Art. 22^{1e} § 1 K.p. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 22 ^{1e} . § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zakres pojęcia „środek odurzający” jest znacznie szerszy. Pracodawca nie będzie miał możliwości sprawdzenia obecności wszystkich tych środków bez wykorzystania badań laboratoryjnych.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.		obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. Proponujemy posłużenie się pojęciem "środków odurzających", które ma już swoje odniesienie w przepisach i orzecznictwie.	Stąd w projektowanej ustawie posłużono się pojęciem występującym w ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, natomiast wykaz tych środków zostanie ustalony w rozporządzeniu.
53.	Art. 22 ^{1e} § 1 Art. 22 ^{1f} § 1 Art. 22 ^{1g} pkt 3 Zmiana w art. 108 § 2	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Rekomendujemy ujednoczenie nazewnictwa, poprzez wskazanie „(...) na obecność środków odurzających i substancji psychotropowych, działających podobnie do alkoholu w ich organizmach”. Analogiczną zmianę rekomendujemy w nazewnictwie w art. 22 (1f) § 1 oraz art. 22 (1g) pkt 3 oraz przy zmianie art. 108 § 2.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Pojęcia te są znacznie szersze zakresowo niż pojęcie środka działającego podobnie do alkoholu. Ustalone na podstawie ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii wykazy m.in. substancji psychotropowych są bardzo rozbudowane, liczą nawet kilkaset pozycji. Pracodawca nie ma natomiast narzędzi do samodzielnego weryfikowania obecności większości z tych substancji czy środków. Stąd w projektowanej ustawie posłużono się pojęciem występującym w ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, natomiast wykaz tych środków zostanie ustalony w rozporządzeniu.
54.	Art. 22 ^{1e} -22 ^{1g}	NSZZ „Solidarność”	W proponowanych art. 22 ^{1e} -22 ^{1g} i w zmienianym art. 108 § 2 k.p. używa się określenia „środki działające podobnie do alkoholu”. Określenie to nie koresponduje z terminologią jaką posługują się przepisy prawa ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza art. 21 ustawy o § 2-3 ustawy z dnia 30	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Pojęcia te są znacznie szersze zakresowo niż pojęcie środka działającego podobnie do alkoholu. Ustalone na podstawie ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii wykazy m.in. substancji psychotropowych są bardzo rozbudowane, liczą nawet kilkaset pozycji. Pracodawca nie ma

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205), które używają terminu „środki odurzające i substancje psychotropowe”. Na marginesie warto zauważyć, że w projekcie nie proponuje się zmiany art. 21 § 3 tej ustawy, który określa odmienny od proponowanego w projekcie tryb badania trzeźwości ubezpieczonego.</p>	<p>natomiast narzędzi do samodzielnego weryfikowania obecności większości z tych substancji czy środków. Stąd w projektowanej ustawie posłużono się pojęciem występującym w ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, natomiast wykaz tych środków będzie ustalany w rozporządzeniu.</p> <p>Należy zauważyć, że projektowane przepisy wprowadzają regulacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika oraz podstaw do niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy w odmiennym celu niż określony w art. 21 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.</p>
55.	<p>Art. 22^{1f} § 1 K.p. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Istnieją rozbieżności interpretacyjne określające czy pracodawca jest uprawniony do przeprowadzenia badania na obecność środków działających podobnie jak alkohol w sposób wskazany w § 13 ust. 1 rozporządzenia, gdyż paragraf ten wskazuje, że badanie krwi i moczu (laboratoryjne) stanowi następstwo badania przeprowadzonego przez uprawniony organ. Rekomendujemy dokładne określenie z jakiej metody pracodawca może samodzielnie skorzystać w pierwszej kolejności. Jeżeli pracodawca może przeprowadzać takie badania, to istnieje brak uzasadnienia dla powielania badania przez organ w zakresie metod nielaboratoryjnych.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania tylko badania nielaboratoryjnego, organ natomiast w pierwszym etapie co do zasady przeprowadza badanie nielaboratoryjne, a następnie może przeprowadzić badanie krwi lub moczu w określonych w projektowanej ustawie przypadkach. Kwestie te zostały określone odpowiednio w projektowanych art. 22^{1c} § 4, art. 22^{1e} § 2 i art. 22^{1f} § 3 K.p.</p> <p>Natomiast przyjęcie rozwiązania, zgodnie z którym uprawniony organ przeprowadzałby jedynie badania laboratoryjne (krwi lub moczu) generowałoby bardzo wysokie koszty dla tego organu.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.			
56.	Art. 22^{1f} § 1 K.p. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22 ^{1e} § 1, wykaze obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawil się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 22 ^{1f} . § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22 ^{1e} § 1, wykaze obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawil się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy. W projektowanych przepisach nie uwzględniono zakazu wejścia na teren zakładu pracy nietrzeźwego pracownika. „Niedopuszczenie do pracy” nie jest jednoznaczne z „zakazem wejścia na teren zakładu pracy”.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Projektowana ustawa zawiera rozwiązania analogiczne do obecnie obowiązujących na gruncie art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zatem jej celem jest niedopuszczenie do wykonywania pracy pracownika, który znajduje się w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu. Czas przeprowadzania takich kontroli pracodawca będzie ustalał w aktach wewnętrznych zakładu pracy. Nie ma zatem przeszkód, aby kontrola trzeźwości była przeprowadzana niezwłocznie po stawieniu się pracownika do pracy w zakładzie pracy.
57.	Art. 22^{1g} K.p. Art. 22 ^{1g} . Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do	Federacja Przedsiębiorców Polskich	Art. 22 ^{1g} . Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia: 1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uwagi do pkt 51, 53-54.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:</p> <p>1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,</p> <p>2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,</p>		<p>ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1, 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu – mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p> <p>Istnieje zagrożenie, że wykaz środków działających podobnie do alkoholu będzie naturalnie się zmieniał. W zakładach pracy, zwłaszcza o charakterze szczególnym powinny obowiązywać zasady zakazu używania i pracy po użyciu środków w jakikolwiek sposób wpływających na zachowania motoryczne - czyli środków odurzających. Proponujemy posłużenie się pojęciem "środków odurzających", które ma już swoje odniesienie w przepisach i orzecznictwie.</p>	
--	--	--	---	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu</p> <p>– mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.</p>			
58.	<p>Art. 22th K.p</p> <p>Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Proponujemy dodanie punktu <i>przewidującego sposób przeprowadzania przez podmiot organizujący pracę lub na terenie, którego praca jest wykonywana w</i></p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>W odniesieniu do pracowników tymczasowych, należy zauważyć, że zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	<p>odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą</p>		<p><i>porozumieniu z pracodawcą zatrudniającego danego pracownika realizującego prace na jego terenie i na jego rzecz. – analogicznie do art. 22^{1h}.</i></p>	<p>tymczasowych pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Pracodawca użytkownik będzie zatem uprawniony do przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników tymczasowych.</p>
59.	<p>Art. 22^{1h} K.p Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Zakres podmiotowy tego przepisu jest zbyt wąski. Koresponduje co prawda z art. 304 KP ale nie obejmuje swoim zakresem pracowników dostawców usług świadczonych na rzecz pracodawcy na jego terenie lub na innym obszarze na którym on również odpowiada za bezpieczeństwo pracy. Luka dotyczy braku wyraźnego zapisu pozwalającego na zastosowanie tych przepisów również do pracowników świadczących pracę na terenie zakładu pracy na którym będzie wprowadzona kontrola. Należy podkreślić, że odpowiedzialność pracodawcy za stan BHP zgodnie z art.207 KP dotyczy całego zakładu - na podstawie stosunku pracy czy też umów</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uwagi zostały zawarte w pkt 3 i 58.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>cywilnoprawnych zatrudnionych przez innych pracodawców.</p> <p>Istotna dla wielu pracodawców jest kontrola osób wjeżdżających na teren zakładu pracy, np. kierowców firm transportowych.</p> <p>Jeżeli będzie możliwość badania zgodnie z powyższym zastrzeżeniem, konieczność uregulowania kto ma wystawić upoważnienie do przetwarzania danych takich osób zatrudnianych przez podmioty trzecie.</p> <p>Nie została przesądzona sytuacja pracowników tymczasowych: jeżeli uznamy, że zastosowanie do nich znajdą przepisy układu zbiorowego/regulaminu pracy to czy to agencja pracy tymczasowej jako ich pracodawca miałaby wystawić takie upoważnienie osobom które dokonują pomiarów? Czy do ich akt osobowych miałby być włączany dokument zawierający o wyniku badania. Co w sytuacji gdy spór sądowy będzie dotyczył pracodawcy użytkownika a nie agencji pracy tymczasowej (pracodawcy)? Jaki okres przechowania informacji wówczas należało będzie stosować?</p> <p>Proponujemy zmianę brzmienia tego przepisu z:</p> <p>„Art. 22^{1h}. Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą”</p>	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>na: „Art. 22^{1h}. Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do wszystkich osób świadczących pracę na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę jak również do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą”</p>	
60.	<p>Art. 22^{1h} K.p Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Zdaniem Pracodawców RP ten przepis jest zbyt wąski. Koresponduje co prawda z art. 304 k.p., ale nie obejmuje swoim zakresem pracowników dostawców usług świadczonych na rzecz pracodawcy na jego terenie lub na innym obszarze, na którym on również odpowiada za bezpieczeństwo pracy. Luka dotyczy braku wyraźnego zapisu pozwalającego na zastosowanie tych przepisów również do pracowników świadczących pracę na terenie zakładu pracy, na którym będzie wprowadzona kontrola. Należy podkreślić, że odpowiedzialność pracodawcy za stan BHP zgodnie z art. 207 k.p. dotyczy całego zakładu - na podstawie stosunku pracy czy też umów cywilnoprawnych zatrudnionych przez innych pracodawców. <u>Istotna dla wielu pracodawców jest kontrola osób wjeżdżających na teren zakładu pracy, np. kierowców firm transportowych.</u></p>	<p><u>i.w.</u></p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

			<p>Jeżeli będzie możliwość badania zgodnie z powyższym zastrzeżeniem, zachodzi konieczność uregulowania kto ma wystawić upoważnienie do przetwarzania danych takich osób zatrudnianych przez podmioty trzecie.</p> <p><u>Nie została przesądzona sytuacja pracowników tymczasowych</u>: jeżeli uznamy, że zastosowanie do nich znajdą przepisy układu zbiorowego/regulaminu pracy to czy to agencja pracy tymczasowej jako ich pracodawca miałaby wystawić takie upoważnienie osobom, które dokonują pomiarów? Czy do ich akt osobowych miałby być włączany dokument zawierający informację o wyniku badania? Co w sytuacji gdy spór sądowy będzie dotyczył pracodawcy użytkownika a nie agencji pracy tymczasowej (pracodawcy)? Jaki okres przechowania informacji wówczas należało będzie stosować?</p> <p>Proponujemy doprecyzowanie art. 22^{1h} tak, aby jego ostateczne brzmienie było następujące:</p> <p><i>Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą na ich rzecz.</i></p>	
--	--	--	--	--

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

<p>61.</p>	<p>Art. 22th K.p Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą</p>	<p>Federacja Przedsiębiorców Polskich</p>	<p>Art. 22th . Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Projektowane przepisy będą miały zastosowanie w stosunku do pracodawców oraz pracowników, osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych) oraz osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (np. na podstawie umowy o współpracę). Przepis nie obejmuje swoim zakresem możliwości badania pracowników podmiotów zewnętrznych realizujących zadania na rzecz danego przedsiębiorcy. Nadmienić należy, że żadne przepisy nie regulują badania innych osób przebywających na terenie zakładu pracy tj. osób trzecich niezwiązanych z zakładem: klientów, oferentów, itp. Brak innych przepisów dotyczących badania w/w osób umożliwia wejście na teren zakładu osób pod wpływem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych.</p>	<p><u>j.w.</u></p>
<p>62.</p>	<p>Art. 22th K.p Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby</p>	<p>NSZZ „Solidarność“</p>	<p>Proponowany art. 22th k.p. określa zakres podmiotowy projektowanej regulacji prawnej. Ma mieć ona zastosowanie m.in. do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Brzmienie proponowanego art. 22th k.p. kłóci się z definicją działalności</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Należy zauważyć, że zawarcie umowy cywilnoprawnej bądź umowy o współpracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest niedopuszczalne. W stosunku do osób, z którymi zawarto takie umowy z naruszeniem przepisów K.p., projektowane przepisy będą miały zastosowanie wprost, nie zaś odpowiednio.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą		gospodarczej zawartą w art. 3 ustawy z dnia 3 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) (zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły) i rodzi uzasadnione przekonanie, że będzie miał on zastosowanie do osób świadczących pracę w ramach tzw. fałszywego samozatrudnienia. Tylko bowiem tacy „przedsiębiorcy” potrzebują pracodawcy organizującego im pracę. W tym zakresie warto skorzystać z terminologii jaką posługują się przepisy art. 304 i 304 ¹ k.p. (osoby prowadzące działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę).	Podkreślenia wymaga, że przy konstruowaniu przedmiotowego przepisu posilkowano się brzmieniem art. 304 K.p.
63.	art. 108 § 2 K.p. § 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do	Konfederacja Lewiatan	„zażywanie” środka działającego podobnie do alkoholu proponujemy zastąpić określeniem „przyjmowanie” gdyż środki te występują w różnych postaciach nie tylko „doustnych”	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Zgodnie ze stanowiskiem przedstawionym przez Ministerstwo Zdrowia, w przepisach dotyczących tej materii nie używa się pojęcia „przyjmowanie”, lecz „używanie”, „zażywanie”.

Zestawienie uwag zgłoszonych w ramach opiniowania przez partnerów społecznych

	alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.”.			
64.	Art. 5. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.	Konfederacja Lewiatan	Przepis przejściowy. Ustawa wchodzi w życie 14 dni od ogłoszenia. Pracodawcom należy jednak przyznać okres przejściowy 4 miesięcy na dostosowanie się do nowych rozwiązań. W zakładach pracy, w których nie ma organizacji związków zawodowych nowe rozwiązania mogą być wdrożone w okresie kilku dni. W zakładach, w których działają organizacje związkowe proces ten będzie z obiektywnych przyczyn znacznie dłuższy.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> W obecnym stanie prawnym przeprowadzanie takich kontroli samodzielnie przez pracodawców nie jest dopuszczalne. Natomiast ustawa nie nakłada obowiązku wprowadzenia kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, zatem pracodawcy nie będą musieli ich wprowadzić z dniem wejścia w życie projektowanej ustawy.