

Warszawa, 11 stycznia 2023 r.
KL/24/9/RL/2023

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu RP

Pan
Piotr Sak
Przewodniczący
Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach
Sejm RP

Szanowna Pani Marszałek,

Szanowny Panie Przewodniczący,

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad ustawą z dnia 1 grudnia 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (uchwała Senatu RP z dnia 15 grudnia 2022 r., druk 2890), poniżej przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Postulujemy o przyjęcie następujących poprawek zgłoszonych przez Senat RP:

- w art. 1 w pkt 2 w lit. b, w art. 6733 w § 1 wyrazy „24 dni” zastępuje się wyrazami „30 dni” (pkt 3) uchwały);
- w art. 21 wyrazy „dwóch miesięcy” zastępuje się wyrazami „trzech miesięcy” (pkt 4) uchwały).

Jednocześnie wnioskujemy o odrzucenie poprawki w punkcie pierwszym uchwały, tj. w art. 1 w pkt 2 w lit. b, w art. 67¹⁹ w § 6 w zdaniu pierwszym wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „10. roku życia”. Nowy artykuł 67¹⁹ Kodeksu pracy przyznaje określonym grupom pracowników prawo do wnioskowania o wykonywanie pracy w formule zdalnej. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, 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.



LEWIATAN

Przepis ten, od początku prac nad ustawą, budził kontrowersje ze względu na szeroki zakres zastosowania jak i wątpliwości odnośnie jego wpływu na organizację pracy w firmach.

Niestety w trakcie prac nad ustawą nie uwzględniono uwag pracodawców odnośnie do doprecyzowania 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 ryzyko w kontekście wykonywania pracy w formule zdalnej. 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.

Co więcej, w każdym przypadku zastosowanie tego przepisu będzie się wiązało z koniecznością przygotowania warunków do pracy zdalnej w zakładzie pracy, w tym pokrywania kosztów jej wykonywania.

Zwiększając wiek dziecka z 4 do 10 lat rozszerzamy zakres nowej regulacji o ogromną grupę pracowników.

Z powyższych względów proponujemy utrzymanie dotychczasowego brzmienia przepisu, tj. umożliwienie składania wniosków o wiążących charakterze pracownikom wychowującym dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia.

Ponadto należy mieć na uwadze, iż Rada Ministrów przyjęła kolejną nowelizację Kodeksu pracy, która w ramach działań na rzecz *work-life balance* przewiduje instytucje elastycznej organizacji pracy. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy, w tym pracy telepracy (w przyszłości pracy zdalnej).

Z poważaniem

Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

member of 



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel.(+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS

