

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy
z dnia 29 września 2020 r.

Miejsce posiedzenia: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Przewodniczący: Henryk Nakoneczny, **Przewodniczący Zespołu RDS ds. prawa pracy.**

Uczestnicy posiedzenia: członkowie Zespołu ds. prawa pracy RDS, pozostali zaproszeni goście i eksperci.

Przyjęto następujący porządek obrad:

1. Wniosek Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie uregulowania w powszechnych przepisach prawa pracy możliwości wykonywania pracy w formie pracy zdalnej:
 - dyskusja oraz próba wypracowania stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady w sprawie wstępnego i roboczego projektu Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej zmiany ustawy – Kodeks Pracy, zawierającego propozycje prawnego uregulowania możliwości wykonywania pracy w formie pracy zdalnej – przedstawia Minister Stanisław Szwed.
2. Senacki projekt ustawy o zmianie ustawy *o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (druk senacki nr 177)* – przedstawia przedstawiciel Senackiej Komisji Ustawodawczej
 - dyskusja oraz próba wypracowania wspólnego stanowiska zespołu w sprawie przedmiotowego projektu
3. Projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego *rozporządzenie w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki* – referuje Minister Zdrowia.
 - dyskusja oraz próba wypracowania wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady w sprawie przedmiotowego rozporządzenia.
4. Sprawy różne.

Z uwagi na kwestie organizacyjne punkt 3 dotyczący *projektu rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki* został zdjęty z porządku obrad posiedzenia. Każda z organizacji zgodnie z ustawą o związkach

zawodowych i ustawą o organizacjach pracodawców przedstawi opinie do projektu rozporządzenia we własnym zakresie.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu przywitał członków Zespołu i zebranych gości, a następnie przeszedł do omówienia wszystkich punktów porządku obrad.

Ad 1.

Pan Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powiedział, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wystąpiło z wnioskiem do Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS o wspólne rozpatrzenie kwestii uregulowania w powszechnych przepisach prawa pracy możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej. W następstwie tego wystąpienia MRPiPS przekazało do dyskusji na Zespole wstępny i roboczy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks Pracy, który zawiera propozycję uregulowania przedmiotowego zagadnienia. Dodał, że jeżeli członkowie wyrażą akceptację dla jego treści to zostanie uruchomiony proces legislacyjny projektu poprzez wpisanie go do Wykazu prac legislacyjnych rządu. Następnie przeszedł do omówienia założeń projektu. Powiedział, że propozycja uregulowania formy pracy zdalnej w Kodeksie Pracy została przygotowana m.in. w odpowiedzi na postulaty zgłaszane przez organizacje pracodawców oraz niektóre organizacje związkowe. Obecnie regulacje dotyczące pracy zdalnej zostały zawarte 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. W oparciu o wrześnieową nowelizację przedłużono obowiązywanie aktualnych przepisów na okres trwania pandemii z adnotacją, że to rozwiązanie może być kontynuowane 3 miesiące po jej ustaniu. W przedstawionym projekcie Ministerstwo zaproponowało wpisanie pracy zdalnej na stałe do Kodeksu Pracy w miejsce dotychczasowych rozwiązań dotyczących telepracy. Według MRPiPS praca zdalna powinna być świadczona na zasadzie porozumienia pomiędzy pracodawcami a organizacjami związkowymi bądź uregulowana między pracownikiem a pracodawcą np. w umowie o pracę. Ministerstwo dopuszcza możliwość wykonywania pracy zdalnej zarówno w sposób stały jak i częściowy. Aby wykonywać pracę zdalną trzeba spełniać określone warunki. Przejście na pracę zdalną ma mieć charakter dobrowolny. Jedynie w sytuacji nadzwyczajnej, kryzysowej pracodawca mógłby wysłać pracownika na pracę zdalną, a pracownik skorzystać z tej formy pracy np. osoba wychowująca małoletnie dziecko. W przypadku odmowy możliwości świadczenia przez pracownika takiej formy pracy konieczne byłoby uzasadnienie przez pracodawcę. Ostatnie kwestie, które należy uregulować w przypadku wpisania pracy zdalnej do KP wiążą się z bezpieczeństwem

wykonywania pracy zdalnej i odpłatnością za wykorzystywanie własności pracownika do wykonywania pracy. Dodał, że jeżeli uda się wypracować konsensus to optymalny termin wejścia w życie projektu to I kwartał 2021 roku.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu zwrócił się do Pana Ministra Stanisława Szweda z prośbą o wyjaśnienia. Zapytał czy przedstawiony do zaopiniowania materiał roboczy rzeczywiście posłuży za podstawę do przygotowania projektu ustawy. Dodał, że w ogólnodostępnych mediach pojawiają się informacje o prowadzonych pracach nad poradnikami dotyczącymi pracy zdalnej. Przypomniał, że wraz z zaproszeniem na posiedzenie członkowie Zespołu otrzymali rekomendacje pracodawców dotyczące pracy zdalnej, które również powinny zostać wykorzystane w trakcie dzisiejszego posiedzenia. Stwierdził, że w następstwie dzisiejszej dyskusji członkowie Zespołu ustalą jak będą wyglądały dalsze prace nad projektem Ministerstwa i rekomendacjami pracodawców.

Pan Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej potwierdził, że w oparciu o ten materiał zostanie przygotowany projekt ustawy. Dodał, że prace nad kwestią uregulowania pracy zdalnej toczą się od kilku miesięcy, ale z powodu epidemii nie było wcześniej możliwości rozpatrzenia propozycji na Zespole. Podkreślił, że Ministerstwo wyraża gotowość do dalszej dyskusji zarówno nad przedstawionym materiałem, jak i rekomendacjami pracodawców.

Pan Andrzej Kuchta, NSZZ „Solidarność” powiedział, że NSZZ „Solidarność” widzi potrzebę uregulowaniu obszaru pracy zdalnej. Dodał, że materiał MRPiPS jest dobrą podstawą do rozpoczęcia dyskusji i pracy nad regulacjami. Następnie przedstawił uwagi NSZZ „Solidarność” do projektu. Wyraził wątpliwości wobec usunięcia w całości z KP zapisów dotyczących telepracy i zastąpienia jej przepisami dotyczącymi rozwiązania pracy zdalnej. Dodał, że ta kwestia wymaga dalszych rozmów. Zastrzeżenia budzi także charakter pracy zdalnej. Według NSZZ „Solidarność” praca zdalna powinna być określona w czasie, a nie mieć charakter stały, gdzie zgodnie z projektem pracodawca przyjmując pracownika do pracy mógłby zawrzeć umowę na wyłączone świadczenie pracy zdalnej. Kolejnym zastrzeżeniem jest odpowiedzialność jaka ciąży na pracodawcy i pracowniku. W przypadku pracy zdalnej odpowiedzialność za dostosowanie stanowiska pracy oraz stan BHP stanowiska pracy i wykonywanej pracy spada na pracownika. Projekt umożliwi pracodawcy kontrolę miejsca pracy, a z drugiej strony cała odpowiedzialność pozostaje po stronie pracownika.

Pan Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność” przypomniał, że propozycja nowego rozdziału 2c pojawia się w miejsce rozdziału 2b, który wedle projektu miałby zostać usunięty. Zauważył, że dotychczas istniejące przepisy dotyczące telepracy odnoszą się do I autonomicznego

porozumienia polskich partnerów społecznych zawartego przez reprezentatywne organizacje w 2005 roku. Była to implementacja europejskiego porozumienia ramowego. Dodał, że porozumienie zawarte przez polskich partnerów społecznych zostało następnie przeniesione prawie dokładnie do Kodeksu Pracy. Powiedział, że NSZZ „Solidarność” uważa, że kwestia uregulowania pracy zdalnej w prawie pracy wymaga także decyzji w odniesieniu do istniejących zapisów o telepracy, oddzielenia pracy zdalnej wykonywanej w sposób permanentny i w sposób doraźny czy ustosunkowania się do propozycji zwiększenia zakresu przedmiotowego pracy zdalnej. Przypomnił, że zakres świadczenia telepracy był ograniczony, natomiast według obecnej propozycji Ministerstwa pracę zdalną można w zasadzie zlecić w każdym zawodzie i może mieć to zasadniczy wpływ na stosunki pracy. Dlatego NSZZ „Solidarność” wskazują, że regulacją dotyczącą pracy zdalnej powinny zająć się w sposób autonomiczny partnerzy społeczni.

Pan Paweł Smigielski, OPZZ poparł wypowiedź Pana Sławomira Adamczyka, NSZZ „Solidarność”. Powiedział, że zapisy o telepracy faktycznie wywodzą się z I autonomicznego porozumienia partnerów społecznych. Wyraził nadzieję, że w przypadku pracy zdalnej również uda się wypracować konsens pomiędzy organizacjami. Być może będzie to łatwiejszy sposób zastąpienia działu telepraca działem praca zdalna. Dodał, że OPZZ z zadowoleniem przyjęło zapisy o porozumieniu jako formie wprowadzenia pracy zdalnej. Zapytał co wnioskodawca rozumie pod postacią wprowadzenia czy też polecenia pracy zdalnej jeżeli jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W opinii OPZZ interpretacja dotycząca praktycznego stosowania tego punktu, jeżeli zostanie on wprowadzony do Kodeksu Pracy, może być zbyt szeroka. Kolejnymi kwestiami, które wymagają omówienia są: BHP oraz rotacyjność pracy zdalnej. W projekcie mowa jest o wykonywaniu pracy zdalnej w sposób całkowity lub częściowy. Dodał, że OPZZ otrzymuje sygnały o problemie alienacji pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Dlatego kwestią do dyskusji jest by zapis o wykonywaniu pracy zdalnej dookreślić pewnym systemem rotacyjnym np. przez określoną część tygodnia lub miesiąca, tak by pracownik nie tracił kontaktu z zakładem pracy. Ostatnią kwestią, którą trzeba poruszyć jest ryczałt dla pracownika. Wskazał na przepis zawarty w projekcie, który mówi o porozumieniu ze związkami zawodowymi tj. warunki wykonywania pracy zdalnej są uzgadniane ze związkami, a następnie szczegółowe warunki są uzgadniane z pracownikiem. Dodał, że kwestią dyskusyjną jest przepis odnoszący się do minimalnej kwoty ryczałtu wynoszącej 100 złotych, która pojawiła się na etapie opracowywania poszczególnych tarcz antykryzysowych. Podsumowując stwierdził, że projekt

będzie przedmiotem dalszych konsultacji w ramach OPZZ. W imieniu OPZZ wykazał chęć i gotowość do dalszych rozmów na temat projektu.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan na wstępie podziękował Panu Ministrowi Stanisławowi Szwedowi oraz przedstawicielom Departamentu Prawa Pracy za przygotowanie projektu. Dodał, że zaprezentowana propozycja stanowi dobry punkt wyjścia do dalszej dyskusji. Następnie przedstawił perspektywę z jaką Konfederacja Lewiatan przystępuje do rozmów na temat pracy zdalnej. Na podstawie danych z badań GUS, wewnętrznych badań prowadzonych w ramach Konfederacji Lewiatan oraz materiałów Eurofound można ocenić, że w niektórych firmach wzrost liczby pracowników świadczących pracę w formie zdalnej w stosunku do grudnia 2019 roku wyniósł prawie 60%. Wskazał na różnorodność sytuacji, w których wykorzystywana jest ta forma pracy. W przemyśle praca zdalna utrzymuje się obecnie na ok. 7% stanu zatrudnienia, w budownictwie waha się od małych do dużych firm od 3-10% stanu zatrudnienia, w handlu detalicznym osiąga 10% stanu zatrudnienia, a już przy handlu hurtowym w dużych firmach mamy 30% udział pracowników na tzw. pracy zdalnej. Dodał, że w firmach z branż takich jak: informacja, komunikacja i finanse, według danych GUS-u na sierpień 2020 roku odsetek osób, które świadczą pracę zdalną utrzymuje się na poziomie 74% stanu zatrudnienia. Powiedział, że kwestią dyskusyjną pozostaje także rozstrzygnięcie co tak naprawdę oznacza praca zdalna. Czy jest to praca świadczona wyłącznie incydentalnie czy w sposób rotacyjny czy też jest to forma pracy, którą wykonuje się non stop. Dodał, że z wewnętrznych badań Konfederacji Lewiatan, jak również z oficjalnych statystyk wynika, że docelowym modelem najczęściej spotykanej pracy zdalnej będzie system częściowej pracy zdalnej inaczej zwany mieszanym bądź rotacyjnym. Następnie nawiązał do planów w zakresie stosowania pracy zdalnej. Z danych wynika, że 74% firm ma w planach zwiększenie zakresu pracy zdalnej po zakończeniu pandemii. Ponadto firmy zajmujące się pośrednictwem pracy wskazują, że oferty pracy gdzie wpisana jest praca zdalna są chętniej wybierane przez potencjalnych kandydatów. 52% respondentów badań portalu pracuj.pl wskazuje, że bardzo chętnie zdecydowałoby się na pracę zdalną w systemie mieszanym. Konkludując stwierdził, że kwestia uregulowania pracy zdalnej stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie uczestników rynku pracy, nie zaś chwilowe rozwiązanie, które ma ułatwić świadczenie pracy w okresie pandemii. Firmy stoją nie tylko przed zadaniem organizacji tej pracy, ale też uwzględnieniem oczekiwań pracowników. Następnie odniósł się do projektu Ministerstwa oraz rekomendacji, które przedstawiły organizacje pracodawców. Powiedział, że według Konfederacji Lewiatan obszarami, które wymagają jeszcze merytorycznej dyskusji jest m.in. definicja pracy zdalnej, która jest w Kodeksie. Dodał, że zasadnie wprowadzono rozróżnienie pracy zdalnej

wykonywanej w sposób całościowy i częściowy. Konieczne jest jednak doprecyzowanie co się mieści pod tymi pojęciami. Ważne jest również wyjście naprzeciw oczekiwaniom pracowników i pracodawców powrotu do szczególnej formuły „incydentalnej” pracy zdalnej. Nawiązał również do uwag firm członkowskich działających w ramach Konfederacji Lewiatan. Powiedział, że duże przedsiębiorstwa są gotowe na wdrożenie rozwiązań zaproponowanych w projekcie. Natomiast małe i średnie firmy wskazują, że z projektu jasno nie wynika kiedy pracodawca może wysłać pracownika na pracę zdalną, nie wskazano również jak oprzyrządownić BHP i jaki jest zakres odpowiedzialności pracodawcy. Dodał, że takie firmy nie posiadają wyspecjalizowanych działów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego rozwiązaniem może być przygotowanie w tym zakresie poradnika dla pracodawców. Dodatkowo dookreślenia wymagają sformułowania zawarte w definicji pracy zdalnej, takie jak świadczenie pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Kolejnym aspektem, który powinien zostać omówiony są zasady wprowadzania i wdrażania pracy zdalnej. Do dyskusji pozostaje w jakim zakresie mają być dokonywane uzgodnienia co do częściowej i całościowej pracy zdalnej oraz jaki zakres mają mieć uprawnienia kierownicze. Dodał, że niektórzy wskazują na brak uzasadnienia by w przepisach regulować uprawnienie do kontroli pracownika w ramach wykonywania pracy zdalnej. Kolejnym elementem, który wymaga rozpatrzenia są koszty. Obecnie koszty uwzględniono w kontekście wykorzystywania przez pracownika własnych narzędzi i materiałów. Dodał, że konieczne jest przedyskutowanie kwestii nazewnictwa oraz wykorzystania przez pracownika energii elektrycznej i własnego łącza internetowego. Dodał, że firmy są gotowe płacić pracownikom ekwiwalent za energię elektryczną i internet, ale w sytuacji gdy ustalanie tego ekwiwalentu będzie możliwością a nie obowiązkiem. Ostatnim wątkiem i jednym z newralgicznych obszarów tej propozycji jest BHP.

Powiedział, że nie zgadza się z twierdzeniem, że de facto na pracowniku będzie spoczywał obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodał, że ogólne przepisy BHP z pewnymi wyłączeniami wciąż mają zastosowanie. Stwierdził, że kwestią do dalszej dyskusji jest sposób uregulowania pracy zdalnej z rozróżnieniem całościowej i częściowej przy jednoczesnym doprecyzowaniu jaki jest zakres odpowiedzialności pracodawcy.

Pani Kamila Sotomska, ZPP na wstępie w imieniu ZPP podziękowała za przygotowanie projektu. Dodała, że sytuacja związana z pandemią koronawirusa pokazała ogromną potrzebę uregulowania tej formy wykonywania pracy. Powiedziała, że ZPP ma jedną podstawową uwagę do przekazanego materiału. Stwierdziła, że nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej powinny być jak najbardziej liberalne dla pracownika. Dodała, że już na tym etapie prac widać ryzyko nadmiernej biurokratyzacji. Wskazała na artykuł, w którym mowa jest o wymogach BHP przed

dopuszczeniem pracownika do pracy zdalnej. Zauważyła, że w przypadku małych i średnich przedsiębiorców taki przepis może stanowić przeszkodę i utrudniać stosowanie pracy zdalnej. Poinformowała, że ZPP przygotowuje stanowisko dotyczące projektu.

Pani Katarzyna Siemienkiewicz, Pracodawcy RP powiedziała, że Pracodawcy PR doceniają fakt przedstawienia przez Ministerstwo projektu, uznają także, że kierunkowe zmiany zaproponowane w materiale roboczym są słuszne. Następnie odniosła się do uwag. Powiedziała, że Pracodawcy RP generalnie popierają zastąpienie telepracy pracą zdalną. Natomiast członkowie organizacji zgłaszali, że zaproponowane rozwiązanie jest zbyt drastyczne i konieczne jest wprowadzenie przepisów przejściowych. Ponadto zrozumiałe jest, że fakt zlecenia pracy w formie zdalnej będzie ustalany indywidualnie. Natomiast według opinii Pracodawców RP w projekcie przewidziano zbyt długi termin na uzgodnienie zasad jej wykonywania w porozumieniu z przedstawicielami związkowymi. Dodała, że uniemożliwia to w praktyce osiągnięcie elastyczności w wyborze formy zatrudnienia. Powiedziała, że wiele zgłaszanych uwag dotyczyło zasad BHP. Przykładem jest wykreślenie art. 212 pkt 1 i 4 KP. Jest to sprzeczne z zapisem art. 67 znak 28. Dodała, że te dwa przepisy będą się wzajemnie wykluczać. Zaznaczyła, że przeniesienie z ustawy Covidowej stwierdzenia, że pracownik powinien mieć warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy budzi wątpliwości i wymaga szerszego wyjaśnienia w uzasadnieniu do projektu. Powiedziała, że Pracodawcy RP popierają rozwiązanie, które ma wspierać godzenie ról zawodowych i rodzinnych czyli uwzględnienie wniosku pracownika wychowującego dziecko do 3 lat. Podsumowując stwierdziła, że Pracodawcy RP doceniają próbę ustalenia zasad wykonywania pracy w formie zdalnej i wpisania ich do KP. Wyraziła gotowość do udziału w dalszej dyskusji.

Pani Joanna Torbe, ekspert BCC w uzupełnieniu do stanowiska Pracodawców RP powiedziała, że BCC przyjmuje projekt z dużą aprobatą. Dodała, że BCC widzi zapotrzebowanie wśród członków na uregulowanie pracy zdalnej. Natomiast kwestią, która wymaga głębszego zastanowienia jest potencjalne wyeliminowanie telepracy z KP. Dodała, że jeżeli udałoby się legislacyjnie uchwycić różnice pomiędzy pracą zdalną a telepracą to pozostawienie tych dwóch rozwiązań może okazać się odpowiednie. Kolejnym punktem spornym jest kwestia BHP i odpowiedzialności za wypadki przy pracy. Wskazała na skutki regulacji Covidowych i zgłaszane przez pracowników problemy z wypadkami przy pracy. Dodała, że wiąże się to również z dodatkowymi wydatkami poniesionymi przez ZUS. Stwierdziła, że należy dążyć do wyeliminowania ewentualnych nadużyć przy jednoczesnej ochronie praw pracowniczych. Trzecią kwestią jest ryczałt i ekwiwalent. Powiedziała, że jest to element do dalszej dyskusji. Do

ustalenia pozostaje decyzja czy strony nie powinny mieć większej swobody w zakresie ustalania narzędzi ekwiwalentu.

Pan Sławomir Adameczyk, NSZZ „Solidarność” odniósł się do wypowiedzi przedmówców dotyczących przepisów BHP. Powiedział, że ze strony związkowców widzi pole do dyskusji. Natomiast są pewne ograniczenia, o których trzeba pamiętać np. art. 66 Konstytucji gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pan Adrian Prusik, ekspert Pracodawców RP powiedział, że BHP jest jednym z kluczowych elementów związanym z uregulowaniem formy pracy zdalnej. Wymaga to także dyskusji o tym gdzie są granice odpowiedzialności pracodawcy a gdzie pracownika. Praca zdalna jest w pewnej mierze odejściem od tradycyjnego modelu stosunków pracy. Wyjaśnił, że odpowiedzialność pracodawcy za bezpieczeństwo pracy przede wszystkim wiązała się z tym, że pracownik wykonywał pracę w miejscu, do którego pracodawca miał pełen dostęp. Dodał, że słusznie w projekcie wskazano, że pracodawca nie może mieć pełnego i niekontrolowanego dostępu do miejsca pracy zdalnej, zwłaszcza jeżeli to miejsce zamieszkania pracownika. Z drugiej strony trzeba wziąć pod uwagę, że pracodawca poza kwestią ubezpieczenia wypadkowego ponosi też odpowiedzialność uzupełniającą. Dlatego pojawia się pytanie w jaki sposób ta kwestia powinna zostać uregulowana. W obecnym zakresie duża część pracodawców będzie ponosić odpowiedzialność na zasadzie ryzyka wobec pracowników za skutki wypadków przy pracy jednocześnie nie mając kontroli nad tym ryzykiem. Jeżeli zostanie przyjęta zasada, że pracodawca może kontrolować miejsce pracy zdalnej tylko za zgodą pracownika to istotne jest rozstrzygnięcie jakie konsekwencje powinny być określone w prawie w sytuacji, w której pracownik odmawia zgody pracodawcy na dokonanie kontroli. Następnie odniósł się do kwestii definicji pracy zdalnej zawartej w materiale. Powiedział, że konieczne jest doprecyzowanie zwłaszcza w kontekście świadczenia pracy zdalnej incydentalnie. Do dyskusji pozostaje czy częściowość świadczenia pracy zdalnej ma obejmować też pracę incydentalną. Stwierdził, że definicja pracy zdalnej wymaga uszczegółowienia w sytuacji specyficznej kategorii pracowników jakimi są pracownicy mobilni.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że wykonywanie pracy w formie zdalnej w jakiejś części stanowi benefit dla pracownika, z drugiej zaś strony jest to ulga i benefit dla pracodawcy. Jeżeli przygotowanie i odpowiedzialność za dostosowanie stanowiska pracy ma ciążyć na pracowniku to instytucja pracy zdalnej powinna być wprowadzona tylko i wyłącznie na wniosek pracownika. Tymczasem z przedstawionych propozycji wynika, że przejście na świadczenie takiej formy pracy może wynikać także z woli i potrzeby pracodawcy ze względu na fakt niemożności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy lub

być konsekwencją warunków zewnętrznych. Dlatego konieczny jest podział odpowiedzialności i poniesionych kosztów przystosowania stanowiska pracy. Następnie odniósł się do kwestii ponoszonych kosztów. Zauważył, że do kosztów przy okazji wykonywania pracy zdalnej zalicza się nie tylko wykorzystanie łącza internetowego i energii elektrycznej przez pracownika, ale również jest to zużycie narzędzi, urządzeń itd. Jednocześnie z chwilą przejścia pracownika na pracę zdalną spadają koszty po stronie pracodawcy. Stwierdził, że kwestia ponoszenia kosztów i ich zryczałtowania wymaga dalszej dyskusji. Dodał, że w ustawie powinny zostać zagwarantowane minimalne standardy w tym zakresie. Nawiązał do kwestii uregulowania w oparciu o porozumienie ze związkami zawodowymi zasad wykonywania pracy zdalnej. Podkreślił, że tam gdzie funkcjonują związki zawodowe zasady powinny być uregulowane wyłącznie w oparciu o regulaminy lub porozumienia. Na koniec zwrócił się z prośbą o wyjaśnienie czy jednostka prawna praca zdalna obejmuje swoim zasięgiem w pełni telepracę. Dodał, że ma nadzieję na wypracowanie dwustronnego uzgodnienia, które mogłoby ostatecznie stać się projektem ustawy.

Pan Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na wstępie odniósł się do wątku rozdziału pomiędzy pracą zdalną a telepracą. Powiedział, że w trakcie przygotowania projektu okazało się, że przepisy dotyczące tych dwóch form pracy się pokrywają. Dodał, że jeżeli Ministerstwo zdecyduje o pozostawieniu w projekcie wyłącznie pracy zdalnej to zostaną wprowadzone przepisy przejściowe. Następnie nawiązał do kwestii odpowiedzialności. Stwierdził, że propozycja obciążenia proporcjonalnie większą odpowiedzialnością wnioskodawcy jest warta przedyskutowania. Powiedział, że z nadsyłanych uwag do projektu wyłaniają się dwa głosy. Z jednej strony wskazuje się, że przepisy powinny mieć formę jak najbardziej elastyczną. Z drugiej zaś strony akcentuje się potrzebę ścisłego ich uregulowania. Na to nakłada się różnica w świadczeniu pracy zdalnej w dużych firmach i w mniejszych przedsiębiorstwach. Powiedział, że kwestia BHP również była przedmiotem rozważań Ministerstwa. Dodał, że trzeba wziąć tu także pod uwagę kwestię ochrony osobistej, RODO, możliwości kontroli i wejścia do pomieszczeń, miejsca wykonywania pracy zdalnej. Podkreślił, że w tej sprawie dyskusja jeszcze się nie zakończyła i właściwe rozwiązania są poszukiwane. Ostatnią kwestią są koszty. Powiedział, że Ministerstwo opowiada się za uregulowaniem tego elementu w projekcie. Dodał, że trwa dyskusja nad znalezieniem jak najlepszego rozwiązania, które w tym zakresie może zostać zastosowane. Wyraził gotowość do kontynuowania rozmów. Powiedział, że zależy mu na sprawnym wypracowaniu rozwiązań, które następnie staną się projektem ustawy.

Pan Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan powiedział, że perspektywa uregulowania formy pracy zdalnej w Kodeksie jest bardzo ważna. Dodał, że z przedstawionych na posiedzeniu stanowisk wynika, że istnieją kwestie, w których strony są w stanie wypracować konsensus. Podziękował Ministerstwu za przygotowanie dobrego projektu, który stanowi punkt wyjścia do dalszej dyskusji w ramach dialogu autonomicznego.

Pani Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odniosła się do kwestii zasad wprowadzania pracy zdalnej ujętych w projekcie Ministerstwa. Wyjaśniła, że wykonywanie pracy zdalnej co do zasady ma być uzgodnione między pracownikiem a pracodawcą. Zasady wykonywania tej pracy powinny być określone w porozumieniu bądź regulaminie. Natomiast kwestia polecenia wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę odnosi się do nadzwyczajnych sytuacji, które zostały zapisane w projekcie. Dodała, że Ministerstwo jest otwarte na dyskusję z partnerami społecznymi na temat określenia przesłanek, które powinny być wprowadzone do Kodeksu Pracy. Drugim przypadkiem kiedy nie ma porozumienia bądź regulaminu jest inicjatywa pracownika. Następuje to na warunkach indywidualnie ustalonych z pracownikiem, uwzględniając jego uzasadnione potrzeby. Następnie odniosła się do kwestii telepracy i pracy zdalnej. W ocenie Ministerstwa te rozwiązania w większości odpowiadają kwestiom uregulowanym w porozumieniu partnerów społecznych z 2005 roku. Dodała, że po dokonaniu zestawienia różnic pomiędzy telepracą a pracą zdalną Ministerstwo zdecydowało o pozostawieniu w projekcie przepisów dotyczących wyłącznie instytucji pracy zdalnej.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu stwierdził, że zapisy ujęte w projekcie są zbyt szerokie i wymagają doprecyzowania, tak by oddać rzeczywiste intencje projektodawcy. Zaproponował by dalsze prace nad projektem były kontynuowane w dialogu autonomicznym. Następnie zwrócił się do partnerów społecznych o przesyłanie uwag do projektu i własnych propozycji rozwiązań. Dodał, że kolejne posiedzenie odbędzie się za trzy tygodnie.

Ad 2.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu zwrócił się do członków Zespołu, z prośbą o przesłanie wniosków i propozycji zmian do projektu stanowiska na temat senackiego projektu ustawy o zmianie ustawy o *informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (druk senacki nr 177)* na adres mailowy Biura Rady Dialogu Społecznego. Dodał, że dwóch przedstawicieli strony społecznej podejmie próbę ostatecznego uzgodnienia treści stanowiska. Ze strony pracodawców wyznaczono do zredagowania stanowiska Pana Jacka Męcinę, Konfederacja Lewiatan, a ze strony pracowników Pana Sławomira Adamczyka, NSZZ

„Solidarność. W pierwszej kolejności projekt stanowiska ma zostać zaopiniowany przez stronę rządową, która przedstawi swoje stanowisko w terminie do 1 października br. do godz. 12.00.

Ad 3.

Punkt został zdjęty z porządku obrad.

Ad 4.

Pani Katarzyna Siemienkiewicz, Pracodawcy RP wystąpiła o włączenie problematyki przeprowadzania samodzielnej kontroli stanu trzeźwości pracowników przez pracodawców do prac Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu przypomniał, że inicjatorem podjęcia tej tematyki w ramach Rady Dialogu Społecznego był Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców. Dodał, że to do decyzji Prezydium RDS należy skierowanie tego zagadnienia do rozpatrzenia przez wybrany Zespół problemowy.

Pani Katarzyna Siemienkiewicz, Pracodawcy RP potwierdziła, że Pracodawcy RP zwrócą się do Prezydium RDS z wnioskiem w tej sprawie.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że pismem z dnia 13 marca 2020 roku zwrócił się do Pana Ministra Stanisława Szweda z prośbą o przekazanie do Zespołu szczegółowych informacji, ocen i analiz lub ewentualnych propozycji w zakresie następujących spraw: maksymalnych dopuszczalnych temperatur w miejscu pracy spowodowanych czynnikami atmosferycznymi oraz domniemania istnienia stosunku pracy, uprawnienia inspektora pracy do wydawania decyzji administracyjnych przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę. Dodał, że do chwili obecnej nie otrzymał na nie odpowiedzi. Następnie poinformował, że najbliższe posiedzenie Zespołu problemowego ds. prawa pracy zostanie poświęcone m.in. kwestii ekspertyzy z zakresu uregulowań dotyczących BHP w Kodeksie Pracy.

Pan Przewodniczący Henryk Nakoneczny, NSZZ „Solidarność” wobec wyczerpania wszystkich punktów porządku obrad podziękował obecnych za przybycie i zamknął posiedzenie.

Przewodniczący Zespołu



Sporządziła

Marlena Wiśniewska

Biuro Rady Dialogu Społecznego