



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS
L.dz. DS-173-286/20
Data wpływu.....30.04.2020...

Do druku nr 277

Warszawa, 2020-04-17



UNP:GIP-20-26315

GIP-GPP.400.3.2020.2

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Sejmowy Punkt Minialne

Odpowiadając na pismo z dnia 20 marca 2020 r. (SPS-WP-173-58/20) w sprawie przedstawienia opinii do senackiego projektu ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw uprzejmie zgłaszam następujące uwagi:

1. Art. 1 pkt 3 projektu ustawy nadający nowe brzmienie 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. poz. 347) określa zasady wykonywania pracy zdalnej.

Pozytywnie zależy ocenić doprecyzowanie trybu i warunków polecenia pracy zdalnej. Wątpliwości budzi jednak rozwiązanie proponowane w ust. 2 (przepis ten powinien być oznaczony jako ust. 3) zdanie drugie zmienianego art. 3. Przepis ust. 2 zdanie pierwsze przewiduje, że organizację i porządek w procesie pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników ustala pracodawca w regulaminie pracy albo w poleceniu o powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. Zgodnie z brzmieniem zdania drugiego, do regulaminu pracy w zakresie określonym w zdaniu poprzednim, nie stosuje się art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Można założyć (brak jest uzasadnienia tej propozycji), że dopuszczalne jest wprowadzenie w regulaminie rozwiązań mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy oraz postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Wskazane byłoby jednak wyraźne sprecyzowanie zamiaru projektodawcy i celu, jaki chciał osiągnąć,

bowiem tak ogólnie sformułowany przepis może stanowić pole do nadużyć (np. przez wprowadzenie przez pracodawców rozwiązań naruszających prywatność pracownika).

Zastrzeżenia budzi również przewidziana w ust. 3 możliwość kontrolowania przez pracodawcę wykonywania pracy zdalnej, bez bliższego określenia formy kontroli.

2. Art. 1 pkt 4 projektu ustawy w dodanym do ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych art. 3a określa uprawnienia pracodawcy w celu przeciwdziałania COVID-19:

- a) w pkt 1 przewiduje m. in. prawo żądania od pracownika informacji o tym czy przebywał w ostatnim czasie w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19. Z uwagi na to, że zakażenia wirusem SARS-CoV-2 występują na terenie całego kraju, takie żądanie nie znajduje obecnie uzasadnienia;
- b) należałoby doprecyzować uregulowaną w pkt 2 kwestię badań lekarskich, poprzez dopuszczenie możliwości skierowania pracownika na badania lekarskie (o których zakresie będzie decydował lekarz przeprowadzający te badania), a nie wyłącznie żądania od pracownika, by poddał się niezbędnym badaniom lekarskim;
- c) pozytywnie należy ocenić rozwiązanie przyjęte w pkt 3, polegające na możliwości pomiaru temperatury ciała pracownika (należy jednak ograniczyć kontrolę zdrowia pracownika tylko do tego aspektu, a w konsekwencji przepis ten wymagałby preredagowania). Takie rozwiązanie umożliwi pracodawcom podejmowanie działań prewencyjnych, zapobiegających szerzeniu się wirusa. Powyższe zagadnienie jest szczególnie istotne w przypadku pracodawców o strategicznym znaczeniu dla państwa (sektor energetyczny, firmy telekomunikacyjne, przewozowe, zajmujące się zaopatrzeniem w wodę, etc.), u których nie ma możliwości skorzystania z rozwiązania, o którym mowa w art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, tj. polecenia wykonywania pracy zdalnej. Z uwagi jednak na charakter danych dotyczących stanu zdrowia pracownika, przyjęte rozwiązanie musi być zgodne z zasadami ochrony danych osobowych.

3. Przepis art. 1 pkt 4 projektu ustawy dodaje do ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych art. 3b, przewidujący możliwość wystąpienia przez pracodawcę do okręgowego inspektora pracy

z wnioskiem o wydanie decyzji o czasowym zawieszeniu działalności zakładu pracy w przypadku, gdy liczba pracowników skierowanych do wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, przekracza 20% stanu zatrudnienia w zakładzie pracy, albo bez względu na tę liczbę – z uwagi na specyfikę zakładu pracy – powoduje to niemożność lub znaczące utrudnienia w jego funkcjonowaniu. Okręgowy inspektor pracy wydawałby w tej sprawie decyzję w terminie 3 dni od daty wpływu wniosku. Niewydanie decyzji we wskazanym terminie byłoby równoznaczne z decyzją uwzględniającą wniosek. Od decyzji okręgowego inspektora pracy, odmawiającej czasowego zawieszenia działalności zakładu pracy, pracodawcy przysługiwałoby odwołanie do Głównego Inspektora Pracy (za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, w terminie 3 dni od daty doręczenia decyzji). Główny Inspektor Pracy wydawałby decyzję o utrzymaniu w mocy lub zmianie decyzji okręgowego inspektora pracy, w terminie 7 dni od daty wpływu odwołania.

W zależności od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy, koszty wynagrodzeń pracowników w okresie zawieszenia ponosiliby w równych częściach pracodawca i Skarb Państwa (decyzja uwzględniająca wniosek) lub wyłącznie pracodawca (decyzja odmawiająca czasowego zawieszenia działalności zakładu pracy).

Zaproponowany tryb ustalania przesłanek udzielania wsparcia pracodawcom należy ocenić negatywnie. Organy inspekcji pracy zobowiązane byłyby do rozstrzygania zasadności zawieszenia działalności pracodawcy (w drodze decyzji) w sytuacji, gdy jedna z przesłanek zawieszenia sformułowana jest w sposób nieostry (gdy bez względu na liczbę pracowników skierowanych do wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania – z uwagi na specyfikę zakładu pracy – powoduje to niemożność lub znaczące utrudnienia w jego funkcjonowaniu). Inspektorzy pracy nie mają narzędzi prawnych do ustalenia czy taka przesłanka wystąpiła. Zatem decyzja wydawana w tej sprawie miałaby de facto charakter uznaniowy. Ponadto wydanie decyzji musiałoby być poprzedzone przeprowadzeniem czynności kontrolnych. Z uwagi na krótkie terminy (dodatkowo projekt nie posługuje się pojęciem dni roboczych) byłoby niewykonalne przeprowadzenie spodziewanej liczby kontroli. Należy przy tym zaznaczyć, że zakres podmiotowy art. 3b określony jest szeroko – objęci są nim wszyscy pracodawcy (nie tylko będący przedsiębiorcami).

Z powyższych względów zasadne byłoby przyjęcie innego trybu ustalania podmiotów wymagających pomocy Skarbu Państwa ze względu na utrudnienia w funkcjonowaniu zakładów pracy w okresie epidemii.

2 powodów

