

Protokół

z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS

z dnia 6 lipca 2017 r.

Miejsce posiedzenia: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

Przewodniczący: Jacek Męcina, **Przewodniczący Zespołu RDS ds. prawa pracy.**

Uczestnicy posiedzenia: członkowie Zespołu ds. prawa pracy RDS, pozostali zaproszeni goście i eksperci oraz **Stanisław Szwed** Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz **Danuta Koradecka** Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy- Państwowego Instytutu Badawczego.

Przyjęto następujący porządek obrad:

- 1) Projekt stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS w sprawie stosowania art. 17 ust. 4 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych – opinia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- 2) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów – kontynuacja dyskusji w sprawie propozycji zmian.
- 3) Projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania – referuje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- 4) Sprawy różne.

Przyjęto protokół z posiedzenia Zespołu z dnia 16.05.2017 r.

Ad.1

Przed posiedzeniem Konfederacja Lewiatan przesłała do członków Zespołu projekt stanowiska strony pracowników i pracodawców w sprawie stosowania art. 17 ust. 4 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – załącznik nr 1 do protokołu.

Robert Lisicki Konfederacja Lewiatan w imieniu Przewodniczącego Jacka Męciny powitał wszystkich obecnych i przeszedł do omawiania punktu pierwszego porządku obrad. Na wstępie powiedział, że od 1 czerwca br. obowiązują znowelizowane przepisy dotyczące pracowników tymczasowych, art. 17 ust. 4 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dotyczy ustalania wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Przepisy w brzmieniu nadanym od 1 czerwca br. przewidują, że do podstawy wynagrodzenia urlopowego, uwzględniamy wynagrodzenie wypłacone. Dodał, że ustalenie jakie składniki będą brane pod uwagę przy wypłaceniu wynagrodzenia urlopowego w dużej mierze zależy od kalendarza wypłaty wynagrodzenia. W opinii Konfederacji Lewiatan podstawa wynagrodzenia urlopowego powinna uwzględniać wynagrodzenie nabyte przez pracownika w określonym miesiącu i podzielenie tego wynagrodzenia przez czas pracy, który pracownik poświęcił na wypracowanie tego wynagrodzenia. Ma to zapobiec ustalaniu różnych praktyk w wypłacaniu wynagrodzeń pracowników tymczasowych oraz wypłacaniu wynagrodzeń zaniżonych. Zwrócił się do strony rządowej o przedstawienie wstępnego stanowiska w tej sprawie.

Stanisław Szwed Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przychylił się do wydania interpretacji przepisu dotyczącego urlopu pracowników tymczasowych zgodnego z Kodeksem Pracy.

Anita Gwarek Dyrektor Departamentu Prawa Pracy MRPiPS powiedziała, że po przeprowadzonych konsultacjach wydaje się, że GIP i MRPiPS mają wspólne stanowisko w tej sprawie. Kwestia stosowania przepisu zależy od kalendarza wypłaty wynagrodzenia. Dodała, że przepisy nie budzą wątpliwości jeżeli wynagrodzenie jest wypłacane w danym miesiącu, jednak przepisy Kodeksu Pracy dają podstawę do tego, aby wynagrodzenie było wypłacane najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca. Taką regulację mamy jeżeli chodzi o zmienne składniki wynagrodzenia w przypadku ogółu pracowników do których stosujemy przepisy rozporządzenia Ministra Pracy. W sytuacji kiedy wynagrodzenie jest wypłacane w danym miesiącu to średnia wartość jednej godziny pracy w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc korzystania z urlopu będzie wynikała z wynagrodzenia wypłacanego za godziny

przepracowane w okresie 3 miesięcy. W przypadku kiedy wynagrodzenie jest wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca może powstać wątpliwość gdy ten okres jest krótszy (2,3 miesiące), czyli np. pracownik przepracował de facto 2 miesiące a faktycznie wypłacone wynagrodzenie otrzymał tylko za 1 miesiąc, więc jego wynagrodzenie urlopowe mogło by być rzeczywiście zaniżone. W związku z tym w opinii MRPiPS jeżeli średnia wartość jednej godziny pracy byłaby niższa od obliczonej w sposób, który jest określony w przepisach to zastosowanie w ich ocenie powinien mieć art. 172 KP zgodnie, z którym wynagrodzenie urlopowe powinno odpowiadać wynagrodzeniu jakie pracownik by otrzymał gdyby pracował.

W toku dyskusji uzgodniono przygotowanie propozycji brzmienia przepisów dostosowanych do realiów związanych z wypłacaniem wynagrodzenia pracownikom tymczasowym, która zostanie przedstawiona stronie rządowej.

Ad.2

Przed posiedzeniem członkowie Zespołu otrzymali tabelę w sprawie propozycji zmian dot. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów- materiał do dyskusji na posiedzeniu Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS dnia 6.07.2017 r.- załącznik nr 2 do protokołu.

R. Lisicki poinformował zebranych o rozesłanej przez Biuro RDS tabeli z komentarzami organizacji społecznych. Następnie odniósł się do pkt. 1 tabeli dot. rozszerzenia katalogu pracowników, którym przysługiwałyby posiłki profilaktyczne. Powiedział, że Konfederacja Lewiatan nie stwierdziła potrzeby rozszerzania powyższego katalogu.

Danuta Koradecka Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy- Państwowego Instytutu Badawczego przedstawiła opracowane przez CIOP propozycje zmian przepisów w zakresie kryteriów zapewnienia pracownikom posiłków i napojów (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów Dz. U. Nr 60,poz.279*)- załącznik nr 3 do protokołu.

W wyniku dyskusji uzgodniono, że propozycje zostaną poddane analizie przez poszczególne organizacje.

Następnie **Przewodniczący Jacek Męcina** odniósł się do pkt. 2 tabeli dot. formy projektowanego bonu żywieniowego.

W toku dyskusji poruszono m.in. następujące zagadnienia:

1. Realizacja bonu żywieniowego przez pracownika.
2. Ewentualne trudności związane ze sporządzeniem, wykazu placówek w których pracownik mógłby zrealizować bonu oraz szczegółowych regulacji dotyczących warunków przygotowania posiłku przez pracownika.
3. Skutki nie uzupełnienia wydatku energetycznego przez pracownika w czasie zaleconym w rozporządzeniu.
4. Propozycja uregulowania szczegółowych kwestii związanych z realizacją bonów żywieniowych na poziomie zakładowym w regulaminie pracy, który określałby godziny i zasady przerw w celu spożycia posiłków lub przygotowania posiłków.

Andrzej Kuchta NSZZ „Solidarność” zaznaczył, że stanowisko organizacji znajduje się w tabeli, ale podkreślił zastrzeżenia co do realizacji ewentualnych bonów żywieniowych w kontekście zapisów rozporządzenia, które stanowią o tym, że pracownik przy określonym wydatku energetycznym powinien uzupełnić ten wydatek energetyczny w postaci posiłku gorącego w godzinach pracy (ze wskazaniem pomiędzy 3-4 h pracy). Dodał, że warto by było zaznajomić się z opinią odnośnie skutków nie uzupełniania wydatku energetycznego przez pracownika w czasie zaleconym w rozporządzeniu. W tym przypadku istotna jest opinia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Jednocześnie poruszył temat ewentualnych trudności z dostępnością placówek w których pracownik mógłby zrealizować bonu oraz zapewnienia warunków do przygotowania posiłku przez pracownika. Uregulowanie tych spraw np. w regulaminach pracy jest jedną z opcji do rozważenia. NSZZ „Solidarność” przeanalizuje swoje stanowisko w sprawie możliwości dopuszczenia zamiany posiłku profilaktycznego na bonu żywieniowe i na wrześnieowe posiedzenie Zespołu przygotowuje odpowiedź.

Następnie **Przewodniczący Jacek Męcina** odniósł się do pkt. 3 tabeli dot. formuły wyceny bonu żywieniowego. W trakcie dyskusji zaproponowano odniesienie wartości bonu żywieniowego w ramach posiłku dobrowolnego do corocznie korygowanej płacy minimalnej lub odniesienie do określonej stawki miesięcznej tj. procentu od minimalnego wynagrodzenia.

Następnie omówiono pkt. 4 tabeli tj. Zrównanie reżimu posiłku profilaktycznego z posiłkiem dobrowolnym (innym niż profilaktyczny) w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe- propozycja Pracodawców RP.

Monika Gładoch Pracodawcy RP wyjaśniła, że kwestia dotyczy 2 Rozporządzeń: pierwsze z 1996 r. dotyczy posiłków i napojów profilaktycznych, drugie zaś o odmiennym charakterze w sprawie zwolnienia ze świadczeń w zakresie ubezpieczeń społecznych. Dodała, że obecnie kwota 190 złotych miesięcznie przeznaczona na posiłki dobrowolne jest benefitem dla pracodawców. W przypadku bonów zaproponowała zastosowanie zasady, którą stosuje się przy profilaktycznych posiłkach czyli wydawanie bonów w sytuacji gdy pracodawca nie może zapewnić pracownikowi posiłku.

Wojciech Borkowski Departament Ubezpieczeń Społecznych MRPiPS powiedział, że w praktyce od lat ZUS w porozumieniu z MRPiPS, wyłącza z oskładkowania wszelkie nie budzące wątpliwości co do sposobu wykorzystywania formy realizacji wspomnianego przepisu o ile mieszczą się kwotowo w wartości 190 zł i nie ma wątpliwości, że jest to przeznaczone na zapewnienie posiłku dobrowolnego pracownikowi. W związku z tym obejmuje również bony, znaki towarowe, karty co do których nie ma wątpliwości, jest możliwość weryfikacji, że są przeznaczone rzeczywiście tylko i wyłącznie na posiłki. Przez posiłki w praktyce ZUS rozumie szeroko, nie tylko dania gotowe, ale wszystkie produkty nadające się do spożycia bezpośrednio przez pracownika w każdym przypadku w którym spełnione są znamiona. Nie ma problemu jeśli chodzi o ocenę, ze strony ZUS, przy możliwości skorzystania z tego wyłączenia, taka praktyka występuje co najmniej od 2004 r. (zmiana przepisów podatkowych w tym zakresie). Dodał, że ma wątpliwości, czy jest potrzeba uszczegółowienia tych kwestii w rozporządzeniu.

M. Gładoch powiedziała, że zgodnie z powyższym problematyczne do wyłączenia z oskładkowania stają się jedynie kwoty przeznaczane na zakup półproduktów, które staną się dla pracownika posiłkiem. Dodała, że wniosek organizacji Pracodawców RP nie miał na celu uszczegółowienie zapisów rozporządzenia tylko wskazanie, że istnieje taka możliwość. Dodała, że w jej opinii nie będzie to norma szczegółowa, a ogólna. Następnie przedstawiła propozycję dot. paragrafu 2 ust. 1, pkt. 11. „Podstawy wymiaru składek nie stanowią

następujące przychody: 11) wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia lub przyrządzanych posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych od pracodawcy produktów również w formie bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie posiłków, artykułów spożywczych i napojów bezalkoholowych, innych niż określone w pkt 6, bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł.

Andrzej Okułowicz Zakład Ubezpieczeń Społecznych powiedział, że powyższa propozycja stanowi rozszerzenie obowiązującego przepisu o napoje bezalkoholowe, które na chwilę obecną nie są wyłączone z podstawy wymiaru składek.

Przewodniczący Jacek Męcina zwrócił się do ZUS oraz Departamentu Ubezpieczeń Społecznych z MRPiPS o sformułowanie swoich uwag i propozycji. Powiedział, że we wrześniu br. po szerszych analizach partnerów społecznych dyskusja będzie kontynuowana.

Ad.3

Przed posiedzeniem ZRP przesłało do członków Zespołu projekt stanowiska strony pracowników i pracodawców w sprawie poprawy warunków bytowych młodocianych pracowników- załącznik nr 4 do protokołu.

Przewodniczący Jacek Męcina powiedział, że ZRP przygotowało propozycję uchwały strony pracowników i strony pracodawców dotyczące rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. Powiedział, że konsultował ten temat z Panem Ministrem Stanisławem Szwedem, nie ma zgody MRPiPS na podwyższenie kwot dopłat z Funduszu Pracy. Dodał, że obecna wysokość stawek jest bardzo niska. W związku z tym Przewodniczący zaproponował, aby w stanowisku znalazło się bardziej ogólne sformułowanie o konieczności podwyższenia, czy rewizji stawek i zabezpieczenia odpowiednich środków w Funduszu Pracy.

Izabella Opęchowska ZRP zaprezentowała przygotowany przez ZRP projekt stanowiska strony pracowników i pracodawców w sprawie poprawy warunków bytowych młodocianych pracowników.

Po przeprowadzeniu wstępnej dyskusji uzgodniono doprecyzowanie i przyjęcie stanowiska obiegowo w formie elektronicznej.

Ad.4

Przewodniczący Jacek Męcina podsumowując powiedział, że kolejne posiedzenie Zespołu zostało zaplanowane na wrzesień br. w dalszej kolejności zostanie ostatecznie zakończony temat posiłków profilaktycznych oraz zaplanowano dokonanie analizy planu pracy Zespołu na rok 2017 r. Dodał, że w sierpniu br. zostanie rozesłany do członków Zespołu projekt ustawy zawierający propozycje zmiany ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wobec wyczerpania tematów **Przewodniczący Jacek Męcina** zamknął posiedzenie Zespołu.

Jacek Męcina

Przewodniczący Zespołu

*Sporządziła
Magdalena Gryciuk
Biuro Rady Dialogu Społecznego*

