

**Protokół**  
**z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS**  
**z dnia 22 października 2019 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.

**Przyjęto następujący porządek obrad:**

1. Kontynuacja dyskusji w sprawie porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dot. aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r.
  - Przykłady programów skierowanych do starszych pracowników- prezentacje firm.
2. Kontynuacja dyskusji w sprawie *Zasad dobrej współpracy w zakresie wstępu przedstawicieli związków zawodowych na teren zakładu pracy oraz prowadzenia działalności informacyjnej Partnerów Społecznych Rady Dialogu Społecznego.*
3. Sprawy różne.

**Ad.1**

**Przewodniczący Jacek Męcina Konfederacja Lewiatan** przywiał członków Zespołu oraz zaproszonych gości. Przeszedł do omawiania punktu pierwszego porządku obrad.

**Jacek Łabędzki Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Philip Morris Polska** zaprezentował program, który jest skierowany do starszych pracowników w firmie. Wskazał, że brał udział w spotkaniach organizowanych przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” dot. zarządzania wiekiem. Ostateczny kształt projektu, który jest prowadzony w Philip Morris Polska został wypracowany przy współudziale firmy zewnętrznej. Projekt działa od listopada 2013 r., był realizowany etapowo. Główne ramy programu zakładały

transfer wiedzy i rozwój kompetencji pracowników; proces przejścia na emeryturę; rola przełożonego; organizacja pracy i zarządzanie rozwojem; benefity; profilaktyka i ochrona zdrowia; ergonomia pracy; komunikacja i promocja programu.

**Paweł Lewicki manager ds. relacji z partnerami społecznymi Philip Morris Polska** wskazał, że zewnętrzny konsultant w sposób nowatorski popatrzył na sytuację w firmie. Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy z przedziału wiekowego 45-55 lat. W programie wzmocniono działania związane ze zdrowiem i efektywnością pracowników: prywatna opieka medyczna w przyzakładowej przychodni; pakiet „Zdrowa kobieta, zdrowy mężczyzna” dedykowany pod względem schorzeń w różnych kategoriach wiekowych; wzmocnienie rehabilitacji; dostępność psychologa i dietetyka; zmiana miejsca pracy pracownika np. ze względów zdrowotnych; dostosowanie szkolenia do dłuższej krzywej uczenia się pracowników. Wstępują dwa szkolenia dedykowane dla przełożonych z zakresu zarządzania wielopokoleniowymi, różnorodnymi zespołami. Jednocześnie poinformował, że zostanie podpisane porozumienie dla osób, które odchodzą z firmy, które otrzymają wsparcie finansowe przy rozwiązaniu umowy oraz wsparcie w poszukiwaniu pracy. Następnie wskazał na organizowane przez pracodawcę jubileusze, staż 50 letni w firmie oraz inicjatywy związane z wręczaniem prezentów i pożegnaniem pracownika, który kończy współpracę z firmą. Przełożeni otrzymują komunikaty, że za 5 lat/rok/ miesiąc dany pracownik przejdzie na emeryturę, szczególnie chodzi o kluczowych pracowników. W dalszej kolejności opisał całodzienny warsztat, prowadzony przez firmę zewnętrzną. Na warsztatach rozmawiają o całym procesie przejścia na emeryturę od strony prawno-administracyjnej, część dot. PPE oraz ochronie zdrowia w tym psychicznego. Jednocześnie zaznaczył, że w firmie występują kluby emeryta/seniora. Program przewiduje możliwość otrzymania dodatkowego urlopu.

**Paweł Śmigielski OPZZ** zapytał czy po osiągnięciu wieku emerytalnego, pracownicy decydują się na dalszą współpracę z firmą oraz o wymiar dodatkowo przyznanego urlopu.

**Barbara Surdykowska NSZZ „Solidarność”** również zapytała o stały dodatkowy urlop.

**Katarzyna Lorenc BCC** zapytała, ile kosztuje roczne utrzymanie programu.

**Jacek Męcina Konfederacja Lewiatan** zapytał, czy w związku z wprowadzeniem programu wprowadzono zmiany dot. organizacji pracy.

**J. Łabędzki** powiedział, że pracownicy produkcyjni, którzy osiągnęli wiek emerytalny preferują odejście z pracy. Pracownicy biurowi ew. przedłużają ten okres o 2/3 lata. Dodatkowe urlopy przysługują za jubileusz 25 lat stażu pracy (3 dodatkowe dni). Jubileusz 35/40/45 to 5 dni dodatkowego urlopu w danym roku, 30 letni staż pracy to 1 dodatkowy dzień urlopu; 35 lat stażu pracy 2 dodatkowe dni; 40 lat stażu pracy 3 dodatkowe dni; 45 lat stażu pracy to 4 dodatkowe dni. Nie dysponuje danymi co do kosztów całego programu zarządzania wiekiem. Odnosząc się do organizacji pracy, wskazał, że przeprowadzają audyty stanowisk pracy pod kątem ergonomii pracy

**Sławek Adamczyk NSZZ „Solidarność”** zapytał, jak widzą przyszłość firmy pod względem automatyzacji linii produkcyjnej

**P. Lewicki** przyszłość zależy od faktu, co będzie produkowane w Krakowie. Automatyzacja jest wprowadzana w miejscach, gdzie są lub były wykonywane ciężkie fizycznie czynności. Procesy produkcyjne nie będą w pełni zautomatyzowane.

**Robert Lisicki Konfederacja Lewiatan** przedstawił prezentację dot. dobrych praktyk w zakresie aktywnego starzenia się. *Prezentacja stanowi załącznik nr 1 do protokołu.*

**P. Śmigielski** zapytał o szkolenia obowiązkowe skierowane do pracowników w formie webinarium, jak był kwalifikowany czas takiego szkolenia.

**R. Lisicki** szkolenia były kwalifikowane jako czas pracy pracowników.

*Uzgodniono, że do 15 listopada 2019 r. strona pracodawców przedstawi propozycje zapisu porozumienia ramowego odnoszącego się do poszczególnych elementów, które były dyskutowane na posiedzeniach Zespołu.*

## **Ad.2**

**Przewodniczący Jacek Męcina** przedstawił stronie związkowej propozycje zapisu art. 33<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. *Propozycja stanowi załącznik nr 2 do protokołu.*

**K. Lorenc BCC** przedstawiła wyniki ankiety przeprowadzonej wśród firm członkowskich BCC. Członkowie BCC są pozytywnie nastawieni do kwestii związanych z mentoringiem. Jeśli

chodzi o zapewnienie związkowcom nieograniczonego dostępu do zakładu pracy to 65% wskazało „zdecydowanie się nie zgadzam”; „raczej się nie zgadzam” 31%.

**R. Lisicki** przedstawił perspektywę europejską. Francja- członek związku zawodowego nie ma ograniczeń dot. wejścia, dostępu do poszczególnych pomieszczeń w przypadku osób zewnętrznych nie zatrudnionych w danej firmie- nie jest to uregulowane przepisami powszechnymi, standardy wprowadza się na poziomie zakładowym. Węgry- przedstawiciele zakładu pracy mają dostęp, który jest regulowany na poziomie zakładu pracy. Przepisy powszechnie obowiązujące nie ingerują w to zagadnienie. Wielka Brytania- osoby spoza zakładu pracy występują na zasadach gości zewnętrznych przy wejściu do zakładu pracy, również, jeśli mają reprezentować interesy związkowej organizacji zakładowej. Niemcy- występuje wymóg informowania pracodawcy o terminie oraz danych osoby, która ma wejść na teren zakładu pracy. Przepisy wprowadzają kilka elementów oceny, które pozwalają pracodawcy zdecydować w szczególnych okolicznościach odmówić wejścia na teren zakładu pracy. Podsumowując, główny nacisk kładzie się na kwestie ustalania dobrych praktyk z pracodawcą w formie porozumienia. W układach zbiorowych pojawiają się postanowienia dot. wejścia na teren zakładu pracy.

**B. Surdykowska** do tej pory strona związkowa przedstawiła dwa elementy do dalszej dyskusji: dobre praktyki (elementy miękkie), będące przedmiotem porozumienia oraz propozycja zmiany legislacyjnej. Zapytała, czy strona pracodawców przedstawi uwagi dot. części miękkiej.

**Robert Lisicki** zaproponował opracowanie wytycznych dla firm członkowskich w formule wskazania co powinno być zawarte w porozumieniu.

*Pracodawcy RP, BCC, ZRP, ZPP- poparli propozycję przedstawioną przez R. Lisickiego.*

*Uzgodniono, że do 15 listopada br. strona pracodawców przedstawi wytyczne, następnie odbędzie się posiedzenie autonomiczne Zespołu w tej sprawie.*

### **Ad.3**

**Dariusz Głuszkiewicz Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** odniósł się do wniosku o zlecenie ekspertyzy. Art. 237<sup>15</sup> par. 1 i 2 k.p. obowiązuje od 1996 r., i nie podlegał istotnym zmianom. Od 1997 r. obowiązuje

nowa Konstytucja, która stawia wymagania wobec przepisów zawierających upoważnienie do wydania aktu wykonawczego. Wskazał, że w przyszłości, gdy będą trwały systemowe prace nad kodeksem pracy to prawdopodobnie art. 237<sup>15</sup> k.p. zostanie inaczej zredagowany. Realizacja przedstawionej przez wnioskodawców propozycji będzie skutkowałą zmianą wielu aktów wykonawczych. W tym kontekście należałoby się zastanowić nad celowością ekspertyzy odnoszącej się tylko do art. 237<sup>15</sup> k.p., ponieważ prawdopodobnie w przyszłości nie będzie takiego brzmienia art. 237<sup>15</sup> k.p, tylko kilkadziesiąt upoważnień do wydania aktów wykonawczych.

Wskazał, że nie ma w tym przypadku problemu z przepisami, tj. nie ma problemu legislacyjnego tylko jest problem merytoryczny. Należałoby się zastanowić, czy ekspertyza mogłaby się odnieść do zakresu art. 304 k.p. Ile byłoby ekspertyz, tyle byłoby opinii. Trudno byłoby się spodziewać, że jedna ekspertyza załatwi sprawę tak skomplikowanego zagadnienia jak art. 237<sup>15</sup> k.p. w kontekście art. 304 k.p. Jeśli więc chodzi o samą konstytucyjność to ekspertyza nie wniesie nic nowego. Natomiast jeśli chodzi o pozostałą część zagadnienia to zapewne nie jedna ekspertyza rozwiązałaby ten problem, ale dyskusja na forum RDS, gdzie wszystkie strony mogłyby się wypowiedzieć i wskazać, w jaki sposób powinny być uregulowane wytyczne dot. aktów prawnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście osób innych niż pracownicy.

**B. Surdykowska** poprosiła o doprecyzowanie wypowiedzi D. Głuszkiewicza, że potrzebna byłaby debata wśród partnerów w RDS na temat tego, jak powinna wyglądać docelowo konstrukcja obecnego art. 304 k.p. i że jedna ekspertyza niczego nie rozstrzygnie, bo tyle ile ekspertyz tyle może być poglądów.

**D. Głuszkiewicz** wskazał, że chodzi o odniesienie się do całego zagadnienia dot. osób świadczących pracę a nie tylko pracowników.

**B. Surdykowska** podsumowała, że jest potrzeba dyskusji dot. fundamentalnego pytania dot. zakresu objęcia prawem do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osób nie będących pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy. Podzieliła pogląd, że dyskusja i debata partnerów społecznych, wypracowanie poglądów jest kwestią istotną, ale w ocenie strony związkowej ze względu na specyfikę tematyki związanej z BHP i pewien potencjał ekspercki, który nie ma zupełnie nieograniczonego charakteru w poszczególnych organizacjach, to w obszarze tej

tematyki pewien zewnętrzny głos ekspercki byłby dobrą bazą. Ekspertyza miałaby być impulsem intelektualnym dla partnerów społecznych do podjęcia dalszej fundamentalnej dyskusji o bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy dla osób nie będących pracownikami. Podziela pogląd, że mogą być różne wnioski wynikające z tej ekspertyzy.

**D. Głuszkiewicz** jeśli chodzi o jedną ekspertyzę to nie pomoże ona w rozwiązaniu tego zagadnienia.

**R. Lisicki** poprosił o doprecyzowanie. Punkt pierwszy wniosku dot. ew. zmiany wytycznych co do wydania treści rozporządzenia. Otrzymaliśmy odpowiedź, że ta część ekspertyzy jest nieaktualna, bo resort ma świadomość i RCL daje wymóg, że mają być co do poszczególnych rozporządzeń nowe wytyczne co do zakresu i treści. Uważa, że kluczowym elementem ekspertyzy jest to, czy w świetle prawa unijnego i Konstytucji należałoby zmienić zakres zastosowania przepisów kodeksu pracy w zakresie BHP i poszczególnych rozporządzeń na inne osoby niż pozostające w stosunku pracy. Zapytał D. Głuszkiewicza, czy są jakieś przemyślenia w tym zakresie.

**D. Głuszkiewicz** powiedział, że każda sytuacja jest inna. Większość aktów wykonawczych wydawana jest na podst. art. 237<sup>15</sup> par. 2 k.p., więc trudno byłoby konstruować akt prawny w oparciu o tego typu upoważnienie. Jednocześnie powiedział, że kodeks pracy wskazuje, jak postępować w tego typu sytuacjach, ponieważ art. 304, odsyła do art. 207 k.p. a art. 207 k.p. wskazuje, że zawsze w każdym miejscu pracy jest osoba, która odpowiada za miejsce pracy, która ma koordynować wszelkie sprawy związane z BHP. Więc w tzw. idealnym właściwym miejscu pracy, nie może zdarzyć się sytuacja, że jakieś zjawisko, zdarzenie będzie poza kontrolą.

**B. Surdykowska** odesłanie z art. 304 do art. 207 k.p. do całości norm z zakresu BHP jest różnie oceniane przez różnych autorów z doktryny prawa pracy i osób zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy. Strona związkowa jako wnioskodawca spodziewała się po ekspertyzie pewnego impulsu do podjęcia bardziej usystematyzowanej dyskusji na ten temat. Następnie odniosła się do niekonstytucyjności art. 237<sup>15</sup> k.p.

**Przewodniczący Jacek Męcina** wskazał, że jest kierunkowa zgoda strony społecznej, aby wnioskować o ekspertyzę, która stanowiłaby przegląd zobowiązań wynikających z art. 304 k.p.

do 207 k.p. pod kątem zakresu podmiotowego i niepracowniczych form zatrudnienia. Jednocześnie wskazał, że szczegóły będą dopracowane przez B. Surdykowską i R. Lisickiego i zostaną przesłane do MRPiPS z prośbą o ustosunkowanie się.

#### **Ad.4**

**R. Lisicki** zwrócił się z wnioskiem o zorganizowanie spotkania z UODO, ekspertami, którzy zajmują się problematyką oraz przedstawicielami resortu Ministerstwa Cyfryzacji.

*Uzgodniono zgłoszenie przed posiedzeniem kluczowych pytań i problemów, które zostaną rozpatrzone na posiedzeniu.*

**B. Surdykowska** zwróciła się z wnioskiem, aby na kolejnym posiedzeniu Zespołu omówić odpowiedź strony rządowej w sprawie implementacji dyrektywy dot. delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (*załącznik nr 3 do protokołu*).

*Uzgodniono, że strona związkowa prześle tematy, które zostaną poddane pod dyskusję na kolejnym posiedzeniu Zespołu (załącznik nr 4 do protokołu, zagadnienia zostały przekazane po posiedzeniu Zespołu).*

**Magdalena Rycak ekspert NSZZ „Solidarność”** w kontekście prowadzonych w Zespole prac dot. active ageing, poinformowała, że po posiedzeniu Zespołu prześle raport przygotowany w 2018 r. przez Instytut Medycyny Pracy, zarządzanie zdrowiem personelu w kontekście starzenia się społeczeństwa z reprezentatywnego badania 1000 średnich i dużych zakładów pracy w Polsce.

Wobec wyczerpania tematów, będących przedmiotem posiedzenia Przewodniczący Jacek Męcina zamknął posiedzenie Zespołu.

Jacek Męcina

/-/

Przewodniczący Zespołu

*Sporządziła  
Magdalena Gryciuk  
Biuro Rady Dialogu Społecznego*