

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS
z dnia 14 stycznia 2021 r.

Forma posiedzenia: wideokonferencja.

Przewodniczący: Henryk Nakonieczny, 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 prac nad wypracowaniem kluczowych tematów z obszaru „praca” dla celów prowadzonych negocjacji w ramach projektowanej przez Prezydium Rady Dialogu Społecznego „umowy społecznej”.
2. Kontynuacja dyskusji 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.
3. Sprawy różne.

Ad 1.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu przywitał członków Zespołu i zebranych gości, a następnie przeszedł do punktu 1 porządku obrad posiedzenia. Przypomniwał, że zgodnie z ustaleniami z ostatniego spotkania, pracodawcy zobowiązali się do przedstawienia uzgodnionych wspólnie 3 tematów do negocjacji w ramach umowy społecznej. Następnie zwrócił się do Pana Roberta Lisickiego z Konfederacji Lewiatan o zaprezentowanie tych postulatów.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan powiedział, że mając na uwadze pismo Przewodniczącego RDS, Pana Premiera Jarosława Gowina, w którym stwierdzono, iż postulaty

zgłaszane do paktu społecznego mają dotyczyć systemowych rozwiązań, pracodawcy proponują do dyskusji 3 założenia, które powinny towarzyszyć dalszym pracom nad poszczególnymi rozwiązaniami w ramach umowy społecznej.

Paweł Śmigieński, OPZZ zwrócił uwagę na zbyt szeroki zakres przedmiotowy zgłoszonych postulatów. Dodał, że może to negatywnie wpłynąć na dochowanie terminów związanych z pracami nad paktem społecznym.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu ocenił, że tak zapisane tematy nie tworzą perspektywy do zawarcia uzgodnień, natomiast przenoszą ciężar decyzji poziom wyżej, do zespołu negocjacyjnego. Zapytał członków Zespołu, czy mając na uwadze brak możliwości dojścia do porozumienia na obecnym etapie prac, przyjmują tak ogólnie sformułowane postulaty.

Ostatecznie, w wyniku przeprowadzonej dyskusji strona rządowa, strona pracodawców oraz 2 z 3 centrali związkowych zarekomendowały następujące zagadnienia do negocjacji w ramach projektowanej „umowy społecznej”:

1. Dostosowanie prawa pracy do współczesnych wyzwań gospodarki i rynku pracy.
2. Organizacja pracy uwzględniająca potrzeby pracodawców i pracowników.
3. Budowanie klimatu zaufania i współpracy pomiędzy pracownikami i pracodawcami.

Z uwagi na zbyt duży poziom uogólnienia, przedstawione propozycje nie uzyskały akceptacji ze strony Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Ad 2.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu przeszedł do kontynuacji dyskusji 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. Powiedział, że zgodnie z ustaleniami z poprzedniego posiedzenia, strona rządowa oraz strona pracodawców przesłała odniesienia do postulatów związanych z nowelizacją Kodeksu Pracy w zakresie pracy zdalnej. Dodał, że na obecnym etapie prac strony są nadal rozbieżne w zakresie formy wykonywania pracy zdalnej. Utrzymane zostaje negatywne stanowisko strony związkowej wobec wpisania do ustawy możliwości wykonywania pracy zdalnej w formie całkowitej. Dodał, że strona związkowa wychodząc naprzeciw argumentacji pracodawców, zaproponowała uwzględnienie wyłączeń,

gdzie wykonywanie pracy w takiej formie byłoby dozwolone. Stwierdził, że z przekazanego stanowiska wynika jednak, iż strona pracodawców opowiada się za zapisem o możliwości wykonywania pracy zdalnej w formie całkowitej. Zapytał jakie jest aktualne stanowisko strony związkowej w tej kwestii.

Pan Paweł Śmigielski, OPZZ powiedział, że strona związkowa podtrzymuje by jako jedyną formą wykonywania pracy zdalnej była forma hybrydowa. Dodał, że w stanowisku z dnia 23 listopada 2020 roku, strona związkowa zaproponowała poszczególne procedury zawierania pewnych odstępstw w układach zbiorowych pracy albo w porozumieniach zawieranych ze związkami zawodowymi. W tych dokumentach możliwe byłoby wskazanie określonych grup pracowniczych, co do których ewentualna całkowita praca zdalna mogłaby być stosowana. Ponadto związki wskazywały na możliwość stosowania dłuższych okresów rozliczeniowych, w trakcie których pracodawca mógłby polecić wykonywanie pracy zdalnej wszystkim pracownikom. Następnie odniósł się do kwestii ekwiwalentu za pracę zdalną i określenia jego minimalnej wysokości. Strona związkowa podtrzymuje postulat wprowadzenia do Kodeksu Pracy bądź do rozporządzenia wykonawczego minimalnej wartości ekwiwalentu za pracę zdalną. Dodał, że kwestią do dalszych uzgodnień jest czy powinno być to wskazanie kwotowe czy procentowe do wysokości minimalnego wynagrodzenia za dany rok.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu odniósł się do kwestii swobody wyboru miejsca wykonywania pracy. Zapytał czy pracodawcy są w stanie odstąpić od pełnej elastyczności na rzecz uzgodnienia miejsca wykonywania pracy zdalnej.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan stwierdził, że z przeprowadzonych rozmów wynika, że pracodawcy opowiadają się za umożliwieniem pracownikom decydowania o wyborze miejsca wykonywania pracy zdalnej. Według pracodawców przyjęcie definicji o wykonywaniu pracy zdalnej w miejscu zamieszkania bądź w innym miejscu uzgodnionym przez pracodawcę z pracownikiem, spowoduje, że takie porozumienia będą w praktyce niemożliwe do realizacji lub mogą być kwestionowane w trakcie kontroli. Dodał, że obowiązujące przepisy oraz rozwiązania zaproponowane w roboczym projekcie ustawy w żaden sposób nie wyłączają odpowiedzialności i uprawnień pracowników związanych z dochodzeniem świadczeń z tytułu wypadków przy pracy. Następnie nawiązał do kwestii całkowitej pracy zdalnej. Zwrócił uwagę, że w projekcie przyznano pracownikowi możliwość odmowy świadczenia pracy w formie zdalnej. Dodał, że pracownik w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie zdalnej może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania

pracy. Stwierdził, że w chwili obecnej pracodawcy nie widzą zagrożenia, że ta forma pracy mogłaby być wykorzystywana nieproporcjonalnie.

Pani Katarzyna Lorenc, BCC odniosła się do sposobów zapobiegania rozwojowi zjawiska alienacji w środowisku pracy. Stwierdziła, że w przypadku całkowitej pracy zdalnej w projekcie można uwzględnić przepisy zobowiązujące pracodawcę do stosowania form integracyjnych.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan zwrócił uwagę na obowiązujący przepis zaczerpnięty z telepracy, według którego pracownik ma prawo przyjść do zakładu pracy. Dodał, że w art. 67³⁰ projektu roboczego ministerstwa również mowa jest o tym, że pracodawca umożliwi pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej. Stwierdził, że ustawa zawiera przepisy, które mają zapobiegać rozwojowi zjawiska alienacji w pracy oraz przeciwdziałać procesom platformizacji pracy.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu odniósł się do kwestii zagrożenia, które wyrazili związkowcy. Podkreślił, że strona związkowa ma daleko idące obawy o tworzenie się tzw. skrzynek na listy. Dodał, że związkowcy poszukują ochrony przed tworzeniem się takich form zatrudnienia.

Pani Katarzyna Lorenc, BCC zwróciła uwagę na sposób świadczenia pracy przez pracowników oddelegowanych do pracy za granicę. Stwierdziła, że to w interesie pracodawcy jest posiadanie siedziby i punktu integracji, dlatego obawy związków zawodowych nie znajdują uzasadnienia. Dodała, że wprowadzenie rozwiązań postulowanych przez stronę związkową doprowadzi do likwidacji biznesów, których funkcjonowanie od lat oparte jest na pracy zdalnej.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu zwrócił uwagę, że pracodawcy próbują wypowiadać się w imieniu szczególnych pracowników, a nie w imieniu ogółu. Dodał, że proponowane zmiany dotyczą zbiorowych stosunków pracy. Zwrócił się do strony pracodawców o wyjaśnienie braku akceptacji dla zastosowania pewnych wyłączeń. Dodał, że w trakcie wcześniejszej dyskusji pracodawcy wskazywali na konieczność wprowadzenia do ustawy możliwości wykonywania całkowitej pracy zdalnej ze względu na niektóre grupy pracowników.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan stwierdził, że dyskusja na Zespole wpisuje się w europejskie negocjacje dotyczące pracy w ramach platform. Dodał, że przedstawiciele ETUC zgłaszali postulat przesunięcia pracy w ramach platform z umów cywilno-prawnych do

stosunku pracy, a nie ich całkowitego zlikwidowania. Stwierdził, że ograniczenie w Kodeksie Pracy zatrudnienia całkowitego w ramach pracy zdalnej, spowoduje, że tego rodzaju firmy uznają, że najlepszą formą jest współpraca na zasadach b2b. Dodał, że jeżeli w Niemczech lub Francji powstanie taka platforma, to polskim pracownikom będzie oferowane zatrudnienie według zasady b2b na gorszych warunkach niż te, które zostały określone w Kodeksie Pracy. Stwierdził, że jedyną gwarancją jest zapisanie w polskim prawodawstwie, że każdy zatrudniony pracownik, również osoby zatrudnione w ramach platform, ma odpowiednie warunki zatrudnienia.

Pan Paweł Śmigielski, OPZZ zwrócił uwagę na coraz częstsze przypadki wprowadzania przez pracodawców konkretnych rozwiązań prawnych, które utrudniają kontakt i wejście pracownika na teren zakładu pracy.

Pan Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność” stwierdził, że nie można mówić o wspólnym stanowisku pracodawców europejskich i europejskiej konfederacji związków zawodowych odnośnie kwestii zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych. Podkreślił, że temat uporządkowania zatrudnienia przez platformy jest jednym z wiodących zadań dla Komisji Europejskiej w bieżącym roku. Nawiązał do sprawy tzw. firm wydmuszek. Stwierdził, że nie ma specjalnych obaw, co do firm, które już istnieją, że będą masowo przechodziły na pracę zdalną. Zauważył jednak, że to może otworzyć furtkę dla firm, które będą zatrudniały wszystkich pracowników wyłącznie na podstawie pracy zdalnej. Takie firmy nie będą miały nawet własnej siedziby, w której mogłyby zapewnić pracownikom możliwość kontaktu socjalnego. Podkreślił, że związki zawodowe zwracają uwagę na możliwość wystąpienia takiej patologii i są gotowe do rozmów by temu przeciwdziałać.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu stwierdził, że z wypowiedzi stron wynika, że nie ma możliwości osiągnięcia porozumienia. zaproponował przejście do dyskusji nad kwestią możliwości utworzenia uniwersalnej karty oceny ryzyka stanowiska pracy, w wybranych kategoriach wykonywania tej pracy.

Strona społeczna poparła możliwość wprowadzenia takiego rozwiązania.

Następnie przeszedł do dyskusji na temat możliwości zlecenia pracy przez pracodawcę. Powiedział, że strony zgodziły się na przesłankę – z uwagi na występujące stany nadzwyczajne. Dodał, że nie ma także specjalnego sprzeciwu stron, co do sformułowania - w związku z okolicznościami, natomiast różnica zdań dotyczy przyczyn zlecenia pracy zdalnej przez

pracodawcę - obiektywnych czy niezależnych od pracodawcy uniemożliwiających zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Stwierdził, że zgodnie z przesłaną informacją strona rządowa nie widzi problemu, co do użycia niezależnych i obiektywnych. Dodał, że strona związkowa wnioskuje o użycie sformułowania niezależnych. Zapytał, czy strona pracodawców wyraża na to zgodę.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan stwierdził, że pracodawcy nie uzgodnili w tym zakresie jeszcze ostatecznego stanowiska. Powiedział, że Konfederacja Lewiatan jest w stanie zaakceptować sformułowanie „z przyczyn niezależnych”.

Pani Katarzyna Siemienkiewicz, Pracodawcy RP powiedziała, że ta kwestia nie była jeszcze przedmiotem dyskusji Pracodawców RP.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan zapytał czy możliwe jest by pracodawcy odnieśli się do tej przesłanki do końca dzisiejszego dnia.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu podsumował dyskusję. Stwierdził, że strona rządowa jest gotowa przychylić się do zapisu o przyczynach niezależnych, strona związkowa o to prosi, natomiast pracodawcy przedstawią swoje stanowisko w terminie późniejszym. Następnie odniósł się do kwestii zlecenia pracy zdalnej przez pracodawcę z powodów organizacyjnych. Stwierdził, że strona związkowa podtrzymuje swój sprzeciw wobec wpisania takiej możliwości do ustawy. Natomiast strona rządowa takiej możliwości nie przewidziała w swoim projekcie. Zapytał, czy strona pracodawców jest gotowa odstąpić od tej formy.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan powiedział, że pracodawcy nie odstąpią od postulatu wpisania do ustawy punktu 3 dotyczącego polecenia pracy zdalnej. Dodał, że pracodawcy zaproponowali kompromisowe rozwiązanie dotyczące czasowego ograniczenia stosowania takiego rozwiązania w skali roku. Stwierdził, że próba dookreślenia czasowego takiego polecenia jest wyjściem naprzeciw obawom związków zawodowych. Wyjaśnił, że mowa o tymczasowych, nieprzewidzianych zdarzeniach o charakterze organizacyjnym, które wystąpią po stronie pracodawcy. Następnie zwrócił się do przedstawicieli ministerstwa i związków zawodowych. Wskazał na pewne gwarancje dodatkowe, które wpisane są do ustawy. Dodał, że już obecnie pracodawcy mają do czynienia z sytuacjami, kiedy pracownik informuje pracodawcę, że nie ma warunków lokalowych czy technicznych do wykonywania pracy. Dodał, że w myśl projektu ustawy pracownik, który otrzyma polecenie wykonywania pracy zdalnej, będzie miał prawo poinformować czy dysponuje odpowiednimi warunkami lokalowymi i technicznymi.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu stwierdził, że ta argumentacja nie przekonuje przedstawicieli związków zawodowych. Następnie odniósł się do kwestii kosztów i ekwiwalentu za wykonywanie pracy zdalnej. Powiedział, że związki zawodowe uważają, że w ustawie powinien być ujęty zakres kosztów jaki musi uwzględniać ekwiwalent za wykonywanie pracy zdalnej. Przepisy powinny wskazywać jakie elementy powinien zawierać ekwiwalent oraz powinna być wskazana minimalna jego wysokość. Zapytał, czy pracodawcy są gotowi przyjąć takie rozwiązanie.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan zwrócił uwagę, że dotychczas Zespół nie przeprowadził szczegółowej analizy w tej sprawie. Zaproponował by pochylić się nad tym elementem. Dodał, że pracodawcy zwrócili się do strony związkowej o przedstawienie propozycji w zakresie kosztów ekwiwalentu, ale do chwili obecnej związki zawodowej nie przedstawiły jej na piśmie. Następnie odniósł się do kwestii kosztów. Zapytał jakich kosztów ma dotyczyć ekwiwalent. Zauważył, że z przeprowadzonej dyskusji wynika, że chodzi o pokrycie przez pracodawców kosztów eksploatacji dotyczących w szczególności energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych. Zwrócił uwagę, że w porozumieniu ramowym w sprawie telepracy mowa jest o pokryciu przez pracodawcę kosztów w przypadku regularnej, stałej pracy na odległość. Wątpliwość pracodawców dotyczy kwestia automatycznego zwrotu kosztów w przypadku pracy okazjonalnej czy incydentalnej. Następnie odniósł się do dostępnych publikacji dotyczących ustalania kosztów i ich wysokości w sytuacji świadczenia pracy w formie pracy zdalnej. Stwierdził, że według tych danych ogólne koszty zużycia energii elektrycznej przez pracownika korzystającego z laptopa wynoszą miesięcznie zaledwie ok. 4-5 zł. Dodał, że pracodawcy dopuszczają możliwość, aby na poziomie zakładowym ustalać rozliczenia kosztów energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych. Natomiast inne koszty nie powinny być w udziale pracodawcy, bo nie są bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Pracodawcy są przeciwni temu, aby w ocenie pracowników ekwiwalent za koszty ponoszone podczas wykonywania pracy zdalnej stanowił dodatkowy element wynagrodzenia. Dodał, że ekwiwalent musi w sposób realny odnosić się do zwykłych kosztów ponoszonych przez pracowników w danych okolicznościach. Kolejna kwestia dotyczy kazuistyki i technikaliów. Zwrócił uwagę na potrzebę zatrudnienia w firmach dodatkowych osób, które będą zajmowały się ustalaniem kosztów wykonywania pracy zdalnej dla poszczególnych pracowników. Podsumowując stwierdził, że rozwiązaniem, o którym można dalej dyskutować jest przyznanie pracodawcom możliwości ustalenia pewnej kwoty na poziomie zakładowym, która stanowiłaby uniwersalny element zwrotu tych kosztów, ale odzwierciedlający zwykłe zużycie sprzętu i zwykłe koszty, jakie są związane ze zużyciem

energii elektrycznej czy też usługami telekomunikacyjnymi. Pracodawcy wnieśli o uwzględnienie 4 punktu założeń.

Pan Piotr Palutkiewicz, ZPP zwrócił uwagę na sytuację firm sektora MSP, które odpowiadają za 70% zatrudnienia w całej gospodarce. Stwierdził, że nadmierna regulacja dotycząca wykonywania pracy w formie zdalnej spowoduje, że mali pracodawcy nie będą decydować się na zatrudnienie pracowników na podstawie umowy o pracę.

Pan Andrzej Kuchta, NSZZ „Solidarność” stwierdził, że dyskusja odnosi się do unormowania w Kodeksie Pracy przepisów ogólnych, które będą dotyczyły różnych branż i stanowisk pracy. Podkreślił, że związki zawodowe opowiadają się za tym, aby miejsce wykonywania pracy zdalnej było wskazane lub uzgodnione przez pracodawcę. Dodał, że w jego opinii nie ma zagrożeń związanych z utrudnieniami dotyczącymi miejsca wyboru pracy. Następnie odniósł się do kosztów pracy zdalnej. Zwrócił uwagę np. na dodatkowe koszty zużycia wody i gazu. Stwierdził, że ta kwestia wymaga szerszej dyskusji i wyjaśnienia swoich stanowisk i punktów widzenia.

Pani Anna Reda – Ciszewska, NSZZ „Solidarność” podkreśliła, że pracownicy zdalni ponoszą obecnie wyższe koszty nie tylko Internetu, ale również mediów. Dodała, że strona związkowa wnosi o to, aby ekwiwalent zapisany w ustawie uwzględniał wszelkie koszty ponoszone przez pracownika. Zauważyła, że prawo pracy przewiduje tego typu rozwiązanie np. diety związane z podróżą służbową. Pracownik za 1 dzień spędzony w domu na pracy zdalnej otrzymywałby dodatkową rekompensatę kosztów. Następnie odniosła się do obaw przejścia przez pracodawców na umowy cywilnoprawne. Przypomniała, że w Kodeksie Pracy określono warunki świadczenia pracy oraz wymieniono cechy charakterystyczne stosunku pracy. Odnosząc się do kwestii ekwiwalentu powiedziała, że stronie związkowej zależy na określeniu w powszechnie obowiązujących przepisach jakiegoś poziomu tego ekwiwalentu.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu zwrócił uwagę, że w propozycji ministerstwa widnieje zapis, że przed rozpoczęciem pracy należy dokonać pierwszego przeglądu stanowiska pracy pod kątem spełniania warunków itd. Konieczne zatem będzie dostosowanie warunków pracy w domu, w tym również zapewnienie właściwego oświetlenia, którego koszty są wyższe niż koszty zużycia energii przez laptopa. Wyraził nadzieję, że w najbliższym czasie strona związkowa przedstawi propozycje określania wysokości ryczałtu. Dodał, że chciałby by prace Zespołu w temacie pracy zdalnej zakończyły się do końca miesiąca.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan zauważył, że dwa wątki mogą być jeszcze przedmiotem uzgodnienia pomiędzy stronami. Pierwszym wątkiem byłaby elektronizacja procesów działań w zakresie pracy zdalnej czyli szeroko rozumianej dokumentacji. Pracodawcy

postulują także o regulację w zakresie czasu pracy, tak aby pracownicy nie musieli składać papierowych dokumentów.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu stwierdził, że ta kwestia została uzgodniona. Możliwa jest każda forma, która jednoznacznie rozstrzyga.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan dodał, że drugim elementem możliwym do uzgodnienia jest kwestia przepisów przejściowych. Wskazał, że w roboczej propozycji resortu zapisano 6 miesięczny okres vacatio legis dla obowiązywania rozwiązań w zakresie telepracy. Dodał ponadto, że wiele dużych zakładów pracy wprowadziło regulaminy wykonywania pracy zdalnej, które uzupełniały regulację antycovidową. Mając to na uwadze pracodawcy postulują, aby przepisami przejściowymi objąć nie tylko telepracę, ale również postanowienia wewnątrzzakładowe dotyczące pracy zdalnej, które obowiązują i często są wynikiem porozumienia ze związkami zawodowymi czy przedstawicielami pracowników. Zaproponował rozważenie wejścia w życie nowych rozwiązań z dniem 1 stycznia 2022 roku.

Pan Łukasz Panasiuk, ekspert OPZZ odniósł się do pierwszej kwestii poruszonej przez Pana Roberta Lisickiego. Powiedział, że w jego ocenie nieakceptowalna jest sytuacja, w której wszystkie ustalenia dotyczące wykonywania i modyfikacji stosunku pracy dokonywane są w formie elektronicznej, w systemie w całości znajdującym się pod wyłączną kontrolą pracodawcy.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że dlatego określone zostanie, że musi być gwarancja rozstrzygająca czyli potwierdzenie itd. Dopóki nie ma gwarancji rozstrzygającej nie ma także uzgodnienia pomiędzy stronami.

Pan Paweł Śmigielski, OPZZ odniósł się do Pana Roberta Lisickiego oraz nawiązał do swojej wcześniejszej wypowiedzi dotyczącej zakazów wejścia na teren pracy. Zwrócił uwagę, na wybiórcze stosowanie wytycznych przez pracodawców i tworzenie się niekorzystnych dla pracowników praktyk. Dodał, że dlatego strona związkowa chce proponować pracę hybrydową.

Pan Andrzej Kuchta, NSZZ „Solidarność” odniósł się do kwestii okresu przejściowego. Stwierdził, że stanowisko strony związkowej będzie zbieżne ze stanowiskiem pracodawców i strony rządowej.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że z chwilą, kiedy w życie wejdą rozwiązania systemowe dotyczące pracy zdalnej, zostaną uchylone rozwiązania covidowe. Dodał, że zakładowe źródła pracy zdalnej najpewniej zostaną uwzględnione również w okresie przejściowym. Zapytał czy na tym etapie może zakończyć się dyskusja w zakresie pracy zdalnej w ramach Zespołu problemowego ds. prawa pracy. Stwierdził, że strona związkowa i strona pracodawców nie uzgodniła wspólnego stanowiska w sprawie

roboczego projektu ministerstwa. Zwrócił się o wstrzymanie na 2 tygodnie dalszych prac resortu, aby możliwe było zakończenie dyskusji dotyczącej kwestii ponoszonych kosztów i ewentualnie ich zwrotów przez pracodawców.

Pani Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii zapytała czy strona społeczna oczekuje, że po tych 2 tygodniach, kiedy strona związkowa odniesie się do kwestii ekwiwalentu, strona rządowa przedstawi propozycje projektu, który uwzględni dyskusję w ramach Zespołu.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że strona społeczna oczekuje, że w trakcie dalszych prac legislacyjnych nad projektem strona rządowa uwzględni wnioski z tej dyskusji i każda z organizacji będzie mogła ostateczny projekt zaopiniować w normalnym systemie konsultacji. Dodał, że nie widzi możliwości uzgodnienia kwestii rozbieżnych.

Pani Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii przychyliła się do prośby strony społecznej. Poprosiła, by w ciągu tych 2 tygodni strona społeczna spróbowała wspólnie wypracować kształt przepisu przejściowego.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu zaproponował by strony w przeciągu tygodnia podjęły próbę wypracowania porozumienia w zakresie przepisów przejściowych. Dodał, że w ciągu tygodnia również strona związkowa przedstawi zaległe zobowiązanie.

Ad 3.

Pani Katarzyna Siemienkiewicz, Pracodawcy RP powiedziała, że w przestrzeni publicznej pojawiły się informacje, że ministerstwo rozpoczęło prace nad uregulowaniem przepisów dotyczących możliwości przeprowadzania stanu kontroli trzeźwości pracowników. Zapytała jakie są realne szanse na wypracowanie tych rozwiązań, kiedy projekt zostanie przekazany do konsultacji oraz na jakim etapie znajdują się prace nad projektem.

Pani Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii powiedziała, że obecnie finalizowane są prace wewnątrzresortowe związane z wprowadzeniem regulacji dotyczącej wyrywkowej, prewencyjnej kontroli trzeźwości. W chwili obecnej projekt został przekazany do akceptacji kierownictwa resortu. Dodała, że po wpisaniu do wykazu prac rządu projekt zostanie ujawniony opinii publicznej.

Pan Paweł Śmigielski, OPZZ zwrócił uwagę, iż tematyka podejmowana na posiedzeniach Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego jest odpowiednia dla właściwości przedmiotowej Zespołu problemowego ds. prawa pracy. Wskazał na kwestię sporów zbiorowych, tryb wyboru mediatorów oraz ograniczenia związkowego prawa pracy.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że te tematy, zgodnie z decyzją Prezydium i Uchwałą Rady, mieszczą się w kompetencjach Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego. Stwierdził, że istnieje możliwość wspólnego pochylenia się nad tymi kwestiami w ramach połączonego posiedzenia Zespołów. Dodał, że tematem zaległym dla Zespołu jest zrównanie i rozszerzenie zakresu urlopów. Dodał, że ewentualne wnioski z posiedzenia Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego powinny być kierowane na Zespół problemowy ds. prawa pracy, tak by możliwa była dyskusja nad oprzyrządowaniem prawnym.

Pan Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność” wniósł by jedno z najbliższych spotkań zostało poświęcone dyskusji nad wnioskami z ekspertyzy dotyczącej kwestii BHP, w tym omówieniu działań legislacyjnych jakie należy podjąć.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu zwrócił się do przedstawicieli NSZZ „Solidarność” o przedstawienie informacji dotyczącej wniosków z ekspertyzy.

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

Henryk Nakoneczny

/-/

Przewodniczący Zespołu

Sporządziła

Marlena Wiśniewska

Biuro Rady Dialogu Społecznego