

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS
z dnia 5 lutego 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 dyskusji oraz próba wypracowania stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady w sprawie wstępnego roboczego projektu Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej zmiany ustawy – Kodeks Pracy, zawierającego propozycje prawnego uregulowania możliwości wykonywania pracy w formie pracy zdalnej.
2. Sprawy różne.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu przywitał członków Zespołu i zebranych gości, a następnie przeszedł do przedstawienia porządku obrad. Wyraził nadzieję, że na dzisiejszym posiedzeniu zostanie sfinalizowana dyskusja nad kwestią uregulowania możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej. Przypomniał, że w wyniku dyskusji na poprzednich posiedzeniach Zespołu członkowie uznali, że nie są w stanie wypracować wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców w sprawie wstępnego projektu Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej zmiany ustawy – Kodeks Pracy. Do ewentualnej dyskusji pozostaje kwestia ryczałtów czyli zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika w trybie pracy zdalnej przez pracodawcę. Dodał, że strona związkowa przedstawiła swoją propozycję w tym zakresie, którą przesłano wszystkim członkom Zespołu. Ponadto w związku z ustaleniami Prezydium Rady Dialogu Społecznego, Zespół problemowy ds. prawa

pracy został zobowiązany do ponownego rozpatrzenia tematów zgłoszonych przez Zespół do umowy społecznej. Poinformował, że na prośbę członków Zespołu dyskusja dotycząca propozycji zgłoszonych do umowy społecznej zostanie omówiona jako pierwsza.

Ad 2.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że inicjatorem powrotu do dyskusji dotyczącej tematów do umowy społecznej było Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Następnie oddał głos wnioskodawcom.

Pan Paweł Śmigielski, OPZZ powiedział, że w trakcie dyskusji przeprowadzonych na poprzednich posiedzeniach OPZZ wyraźnie wskazywało na to, że istnieje potrzeba sformułowania konkretnych postulatów do rozmów na temat umowy społecznej. Przypomniał, że strona związkowa przedstawiła następujące tematy: upowszechnienie branżowych/ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni, z założeniem etapowego wprowadzania, najpierw wyrównaniem urlopu wypoczynkowego do 26 dni, a potem wszczęcie rozmów na temat ewentualnego wydłużenia tego wymiaru oraz uregulowanie w ustawie o związkach zawodowych tematu wejścia na teren zakładu pracy przedstawicieli związkowych oraz prowadzenie polityki informacyjnej. Stwierdził, że w opinii OPZZ ustalenia Zespołu, jakie zapadły, są zbyt ogólne i mogą skutkować otwarciem na nowo całej gałęzi prawa pracy. Ponadto zauważył, że każda ze stron może różnie rozumieć, co wchodzi w zakres danego zagadnienia. Mogą pojawić się problemy interpretacyjne. Stąd postulat OPZZ, aby jeszcze raz pochylić się nad próbą dopracowania i wypracowania w miarę konkretnych tematów, tak aby negocjacje odbywały się w sposób sprawny.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu zapytał, czy strona pracodawców wypracowała w tym zakresie wspólne stanowisko.

Pan Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan powiedział, że w trakcie spotkania autonomicznego organizacji pracodawców odbyła się dyskusja w tej sprawie. Następnie przeszedł do omówienia propozycji pracodawców. Powiedział, że jest zgoda organizacji, co do konieczności włączenia do rozmów dyskusji nad uregulowaniem pracy zdalnej w kp. Poza tym pracodawcy proponują jeszcze dwa tematy: deregulacja przepisów prawa pracy a układy zbiorowe pracy z naciskiem na konta czasu pracy, wydłużenie stosowania umów na czas określony i zasady wydłużania okresów pracy w agencjach pracy tymczasowej, tak aby

docelowo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę mogłoby być wydłużone do 30 miesięcy w okresie 36 miesięcy. Następnie odniósł się do tematów zgłoszonych przez stronę związkową: wejścia na teren zakładów pracy i wydłużenia urlopów. Powiedział, że tematy są na tyle kontrowersyjne, że łączyłyby się z rozmowami nad deregulacją. Dodał, że w obecnym czasie pandemii pracodawcy nie wyobrażają sobie, aby rozpatrywać tak radykalne rozwiązania, jak wydłużenie urlopów niemal o 10 dni. Dodał, że kwestia wstępu na teren zakładu pracy powinna być domeną regulacji zakładowych lub branżowych. Stwierdził, że jest możliwa dalsza dyskusja w zakresie tematu dotyczącego materii układowej.

Pani Katarzyna Lorenc, BCC powiedziała, że BCC popiera postulaty uzgodnione na spotkaniu pracodawców. Dodała, że w obszarze układów zbiorowych istotny będzie punkt 9 dotyczący możliwości przenegocjowania zasad, które są kodeksowo również w układach zbiorowych. Następnie odniosła się do postulatów związków zawodowych. Powiedziała, że w opinii BCC wydłużanie urlopów wypoczynkowych jest możliwe tylko w sytuacji bardzo ścisłego powiązania tego z efektywnością pracy w branży. Dodała, że ta kwestia powinna zostać włączona do tematu dotyczącego układów zbiorowych pracy. Powiedziała, że BCC jest przeciwne wejściu związków zawodowych na teren zakładu pracy.

Pani Grażyna Spytek-Bandurska, FPP powiedziała, że FPP dołącza się do postulatów przedstawionych przez pana Jacka Męcinę z Konfederacji Lewiatan. Uszczegółowiła, że dyskusja na temat umów terminowych powinna dotyczyć nie tylko zatrudniania przez agencje pracy tymczasowej, ale w ogóle możliwości stosowania umów na czas określony. Ponadto dodała do postulatów ponowne pochylenie się i próbę przedyskutowania kwestii rekompensowania pracy w sobotę, tak żeby zachować zbieżność z przepisami dotyczącymi np. niedzieli. Stwierdziła, że należałoby pochylić się nad regulacjami czasu pracy. Następnie nawiązała do propozycji związkowych. Zadeklarowała gotowość FPP do dalszych rozmów w tej sprawie. Dodała, że ta kwestia powinna być przedmiotem porozumień branżowych czy też zakładowych, tak żeby dać pole do dyskusji zainteresowanym stronom. Stwierdziła, że kwestię wydłużenia urlopów można powiązać z efektywnością, z sytuacją w danej branży czy też w zamian można podjąć próbę wynegocjowania pewnych rozwiązań. Odnosząc się do kwestii wejścia związków zawodowych na teren zakładu pracy, powiedziała, że należałoby się zastanowić nad konkretnymi rozwiązaniami, w jakich sytuacjach, w jakich okolicznościach czy charakter powszechny czy szczególny.

Pani Katarzyna Siemienkiewicz, Pracodawcy RP powiedziała, że Pracodawcy RP również popierają przedstawione wyżej postulaty. Odnosząc się do kwestii umów na czas określony

powiedziała, że Pracodawcy RP są za zniesieniem limitu, co do ilości zawierania tych umów i limitu miesięcznego. Stwierdziła, że postulat o pracy zdalnej jest wspólny dla całej strony społecznej. Dodała, że Pracodawcy RP są otwarci na dyskusję. Następnie odniosła się do postulatów zgłoszonych przez związki zawodowe. W zakresie urlopów wypoczynkowych Pracodawcy RP wskazują, że okres pandemii nie jest najlepszym momentem, żeby takie rozwiązania wprowadzać. Powiedziała, że nie będzie zgody Pracodawcy RP na wydłużenie urlopów. Dodała, że kwestia swobodnego wejścia związków zawodowych na teren zakładu pracy wymaga szczegółowego rozważenia.

Pani Kamila Sotomska, ZPP powiedziała, że ZPP dołącza się do postulatów zgłoszonych przez pana Jacka Męcinę z Konfederacji Lewiatan. Dodała, że postulaty przedstawione przez związki zawodowe są w danej sytuacji ekonomicznej i gospodarczej bardzo trudne do zaakceptowania. Odnosząc się do kwestii wejścia na teren zakładu pracy powiedziała, że konieczne jest przedstawienie szczegółów rozwiązania. Dodała, że ZPP jest przeciwne wszelkim rozwiązaniom, które usztywniałyby kodeks pracy.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu przypomniał, że zadaniem Zespołu nie jest rozpoczynanie dyskusji, ale uszczegółowienie tematów, które zostały przekazane. Oddał głos przedstawicielom związków zawodowych.

Pan Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność” przypomniał, że podstawowym zadaniem organizacji partnerów społecznych jest prowadzenie dialogu dwustronnego, a nie doradzanie rządowi w procesach legislacyjnych. Dlatego zasadniczą propozycją związków zawodowych jest wzmocnienie mechanizmów układów zbiorowych pracy na możliwie najwyższym poziomie, bo tylko w ten sposób można doprowadzić do stworzenia właściwych struktur dialogu. W ramach tych mechanizmów możliwa będzie rozmowa na każdy temat, również te przedstawione przez organizacje pracodawców. Następnie nawiązał do wypowiedzi przedstawicieli pracodawców w sprawie włączenia tematu dotyczącego swobodnego wejścia związków zawodowych na teren zakładu pracy. Powiedział, że ideą było przywrócenie stanu normalności czyli umożliwienia przedstawicielom związków wejścia na teren zakładu pracy, a nie uzyskanie jakiegokolwiek przywileju. Dodał, że takie prawo przysługuje związkom zawodowym w związku z konwencjami MOP-u. Związki chcą zastanowić się wspólnie ze stroną pracodawców, w jaki sposób doprowadzić do tego, aby to prawo było egzekwowane. Podkreślił, że dyskusja jest możliwa na każdy temat, pod warunkiem, że punktem wyjścia będzie wzmocnienie dialogu dwustronnego, w ramach którego można rozmawiać o wszystkim.

Pan Jan Przywoźny, FZZ poparł wypowiedź Pana Sławomira Adamczyka z NSZZ „Solidarność”. Dodał, że daleko idące postulaty zgłoszone przez stronę pracodawców, ingerujące zasadniczo w kodeks pracy i bezpośrednie sterowanie czasem pracy pracownika czyli tzw. deregulacją kodeksu pracy, kłóci się z dotychczasowym prawem pracy. Forum Związków Zawodowych, tak jak inne związki zawodowe, kładzie szczególny nacisk na zakładowe układy zbiorowe pracy, które regulują wszystkie prawa pracy i mogą dynamicznie reagować na zmiany, jakie są dyktowane np. czasem stanu wyjątkowego. W ramach zakładowych układów zbiorowych pracy można w sposób szczegółowy regulować wszystkie zapisy w zakresie pracy w danej branży czy w danym sektorze. Dodał, że FZZ również opowiada się za wydłużeniem urlopu wypoczynkowego, szczególnie po przedłużającym się czasie pandemii.

Pan Jerzy Wiertelak, OPZZ odniósł się do propozycji związków zawodowych dotyczącej swobodnego wejścia przedstawicieli związków zawodowych na teren zakładu pracy. Wskazał na powszechność występowania struktur międzyzakładowych czyli łączących różnych pracodawców, najczęściej w ramach grup kapitałowych. W tym momencie, ponieważ mamy do czynienia z wieloma pracodawcami, przedstawiciel struktury zakładowej nie ma możliwości spotkania się z komisjami, zarządami zakładowych struktur związków zawodowych w celach statutowych tylko dlatego, że brakuje odpowiednich regulacji. Tutaj sytuacja ekonomiczno-gospodarcza nie ma najmniejszego znaczenia, bo nie rodzi to żadnych konsekwencji. Dodał, że pochylenie się nad tym problemem znacząco ułatwiłoby współpracę obu stronom.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu zwrócił się do strony rządowej o przedstawienie ewentualnego stanowiska lub propozycji.

Pani Iwona Michałek, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii podkreśliła, że strona rządowa opowiada się w dalszym ciągu za włączeniem kwestii uregulowania pracy zdalnej do prac nad umową społeczną.

Pan Henryk Nakoneczny, Przewodniczący Zespołu zauważył, że pomimo długo trwających rozmów, strony nie doszły do porozumienia w żadnej zasadniczej kwestii, jeżeli chodzi o pracę zdalną. Dodał, że obawia się, że kwestia pracy zdalnej będzie punktem zapalnym dla porozumienia społecznego. Następnie przedstawił propozycję nowego postulatu do wspólnego rozważenia – deregulacja przepisów prawa pracy w oparciu o branżowej ponadzakładowe układy zbiorowe pracy - która odpowiadałaby na wcześniej zgłoszone postulaty. Istotą jest, że układy dają możliwość rozwiązania w oparciu o tzw. zasadę korzystności. Zaproponował odstąpienie od wszystkich pozostałych postulatów, a pozostawienie tego jednego zasadniczego.

Ważne jest, aby regulacje wypełniały treść porozumień międzynarodowych, które Polska ratyfikowała, a tym jest konwencja MOP. Zapytał, czy strony są w stanie się porozumieć, co do tego elementu.

Pan Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan powiedział, że strona pracodawców realizując uzgodnienie na wniosek OPZZ zaproponowała przedstawione wcześniej postulaty. Dodał, że granicą wspólnego kompromisu będzie temat - deregulacja przepisów prawa pracy a układy zbiorowe pracy. Według pracodawców, aby aktywność układowa mogła być realizowana trzeba przedyskutować, jak ta materia powinna funkcjonować. Pracodawcy proponują także, aby wzorem wielu krajów nie tylko realizować w układach zasadę korzystności, ale i zasadę derogacji. Nie zgodził się z przedmówcami, że w układzie zbiorowym pracy nie można zapisać odstępstw od kodeksu pracy. Dodał, że jeżeli nie zostanie otwarta przestrzeń negocjacyjna, to nie będzie w interesie pracodawców rozpoczynanie takich rozmów. Powtórzył, że propozycją uszczegółowienia strony pracodawców jest deregulacja przepisów prawa pracy a układy zbiorowe pracy. Dodał, że kwestia agencji pracy tymczasowych i urlopów będzie dyskutowana.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu stwierdził, że takie rozwiązanie ma przyczynić się do wzmocnienia konkurencji kosztami pracy. Powiedział, że NSZZ „Solidarność” wyrazi zgodę na temat deregulacji przepisów prawa pracy tylko w takim oparciu, które pozwoli utrzymać nienaruszalność rynku i konkurencji. Podkreślił, że propozycja odnosząca się do zakładowych układów zbiorowych pracy ma służyć wyłącznie konkurencji w oparciu o niskie koszty pracy. Strona związkowa wskazuje w tym aspekcie na branżowe ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, które będą chroniły przed dumpingiem spowodowanym niskimi kosztami pracy.

Pan Paweł Śmigielski, OPZZ potwierdził zgodę, co do kwestii umieszczenia wśród propozycji Zespołu uregulowania pracy zdalnej w k.p. Następnie odniósł się do kwestii deregulacji poprzez układy zbiorowe pracy. Stwierdził, że jest to temat, gdzie można zawrzeć każde zagadnienia, w tym te, które zgłaszała strona pracodawców. Zgodził się z Przewodniczącym Zespołu, że strona związkowa od początku dyskusji odnosiła się do branżowych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Zaproponował by punkt 3 zgłoszony przez pracodawców odnieść do branżowych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Dodał, że 3 wspólnym tematem byłaby wtedy kwestia wpisania prawa wejścia przedstawicieli związków zawodowych na teren zakładu pracy.

Pan Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan powiedział, że pracodawcy zaproponowali doprecyzowanie postulatu. Propozycją jest deregulacja przepisów prawa pracy a układy

zbiorowe pracy. Dodał, że pracodawcy poddali analizie tę materię i nie zgadzają się, aby dyskusja została zawężona do deregulacji prawa pracy tylko i wyłącznie w układach branżowych. Następnie odniósł się do propozycji związanej ze wstępem na teren zakładu pracy. Powiedział, że ten temat był już przedmiotem prac Zespołu problemowego ds. prawa pracy. Dodał, że wyraźną konkluzją tych rozmów było wskazanie przez stronę pracodawców propozycji, aby to była materia regulacji zakładowej.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu powiedział, że mowa jest o deregulacji przepisów prawa pracy. Powiedział, że pracodawcy chcą wprowadzić tę deregulację do zakładowych układów zbiorowych pracy. Będzie to służyło obniżeniu wartości pracy, celem będzie konkurencja kosztami pracy. Dodał, że strona związkowa nie może się na to zgodzić. Stwierdził, że związki zawodowe są w stanie zaakceptować deregulację przepisów prawa pracy, ale w oparciu o jak najwyższy poziom układowy. Zauważył, że w ramach tego postulatu pracodawcy chcą także ominąć dyrektywę o czasie pracy. Stwierdził, że jest to pogorszenie sytuacji pracowników i obniżenie ich standardów pracy. Kolejną sprawą jest wydłużenie zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej. Zwrócił uwagę, że niedawno te okresy zostały skrócone i nie odnotowano w tym zakresie istotnego wpływu na rynek pracy. Związki zawodowe zgadzają się na deregulację przepisów prawa pracy, jeżeli pracodawcy zgłaszają taką potrzebę, ale na odpowiednio wysokim poziomie, który zabezpieczy przed konkurencją kosztami pracy. Podkreślił, że pracodawcy muszą uwzględnić stanowisko związków zawodowych. Dodał, że postulat Zespołu powinien być na tyle jasny i czytelny, żeby nie budził wątpliwości i umożliwił rozpoczęcie dalszej dyskusji w ramach zespołu negocjacyjnego. Powiedział, że ta sama dotyczy się tematu dotyczącego uregulowania pracy zdalnej. Dodał, że we wszystkich kluczowych kwestiach strony mają rozbieżne stanowiska. Stwierdził, że w ten sposób dyskusja z forum Zespołu problemowego ds. prawa pracy przeniesie się do Zespołu negocjacyjnego.

Pan Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan stwierdził, że przestrzeń negocjacyjna się mimo wszystko zawęża. Zachęcał, aby strony zgodziły się na rozmowę o układach zbiorowych pracy, bez stawiania warunków wstępnych. Postulował o podjęcie rozmów o układach zbiorowych pracy, zarówno z perspektywy zasady korzystności, jak i z perspektywy możliwości derogacji, tak żeby przestrzeń negocjacyjna była jak największa.

Pan Andrzej Kuchta, NSZZ „Solidarność” stwierdził, że celem Zespołu jest skupienie się na temacie układów branżowych i ponadzakładowych. Zaproponował by zastanowić się, czy strony są w stanie wskazać szczegółowe tematy, które można by było ująć w temacie

dotyczącym deregulacji przepisów prawa pracy na poziomie układów branżowych i ponadzakładowych. Zapytał, czy ze strony pracodawców są jakieś propozycje, które mogłyby znaleźć się w układach branżowych albo ponadzakładowych. Zaznaczył, że na deregulację na poziomie zakładowym strona związkowa nie wyrazi zgody.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” podkreślił, że związki nie zgodzą się na przewagę pracodawcy na poziomie zakładu pracy pod względem deregulacji prawa pracy. Deregulacja prawa pracy nie może powodować niezdrowej konkurencji kosztami pracy na poziomie pracodawców. Zwrócił się do pracodawców o wzięcie pod uwagę zastrzeżeń związków zawodowych. Zmiany mają służyć rozwojowi gospodarczemu, usystematyzowaniu rynku gospodarczego wewnętrznego oraz zabezpieczeniu pracowników.

Pan Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność” zauważył, że propozycja pracodawców może doprowadzić do utworzenia kilku tysięcy mikro porządków prawnych odnoszących się do prawa pracy. Związki zawodowe, wiedząc, że jedyną ochroną pracowników jest kodeks pracy, w sytuacji braku branżowych układów zbiorowych pracy, godzą się na poluzowanie k.p, ale tylko wtedy, kiedy będzie można to robić na odpowiednim poziomie, który będzie z korzyścią dla pracodawców, pracowników i dla całej polskiej gospodarki czyli na poziomie branżowym.

Pan Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan stwierdził, że niepotrzebnie dzisiejsza dyskusja wchodzi w przestrzeń ustalania wstępnych warunków negocjacyjnych. Powiedział, że w jego opinii rozmowy powinny się rozpocząć na jak najwyższym poziomie ogólności. Z dotychczasowej dyskusji jasno wynika, że związki zawodowe obawiają się materii układowej, która z punktu widzenia pracodawców jest najbardziej do zaakceptowania czyli układów zakładowych. Związki zawodowe opowiadają się za dyskusją na temat układów ponadzakładowych. Zaproponował bardziej ogólny temat - układy zbiorowe pracy a kodeks pracy. Dodał, że jeżeli nie będzie akceptacji można wrócić do rozmów w ramach dialogu autonomicznego. Stwierdził, że zbyt dużo warunków wstępnych na początku rozmów doprowadzi do ograniczenia przestrzeni do dalszej dyskusji już na wstępie. Zapytał strony związkowej czy zgadza się na tak sformułowany temat.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” powiedział, że jeżeli strony uznają, że jest konieczna deregulacja to związki zawodowe w ramach negocjacji wnoszą o układy branżowe.

Pani Anna Reda-Ciszewska, Ekspert NSZZ „Solidarność” powiedziała, że postulat układy zbiorowe pracy a kodeks pracy jest w swoim założeniu dosyć daleko ogólny. Dodała, że dwa

pozostałe postulaty pracodawców sprowadzają się tak naprawdę do bardzo prostej elastyczności, chodzi o wydłużenie okresu zatrudnienia pracy tymczasowej i zatrudnienia terminowego. Podkreśliła, że wprowadzając takie elastyczne rozwiązania należałoby zapewnić bezpieczeństwo pracownikom. Dlatego strona związkowa proponuje odpowiedni poziom negocjacji dla tych elastycznych rozwiązań.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” podkreślił, że ceną deregulacji układów jest odpowiedni poziom zabezpieczenia ochrony pracowników. Powiedział, że nie widzi możliwości porozumienia, chyba, że jest jakaś inna propozycja lub strona związkowa przystaje na postulat pracodawców.

Pan Paweł Śmigieński, OPZZ poparł stanowisko strony związkowej. Zapytał czy jeżeli ten punkt, poza pracą zdalną, byłby drugim punktem do rozmowy, to jak strona pracodawców odniosłaby się do tego, aby trzecim punktem było prawo wejścia na teren pracy przedstawicieli związkowych i prowadzenia polityki komunikacyjnej.

Pan Jacek Męcina, Konfederacja Lewiatan wyraził gotowość Konfederacji Lewiatan do dalszej dyskusji w tej sprawie. Dodał, że głos w tym zakresie powinny zabrać także pozostałe organizacje pracodawców.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” podkreślił, że prawo wejścia na teren zakładu pracy powinno obowiązywać w Polsce w sposób bezwzględny. Istotą jest czy rząd jest gotów wprowadzić takie regulacje. Po stronie rządu jest przygotowanie takich rozwiązań prawnych, które będą implementowały konwencje MOP. Dyskusji może podlegać tylko kwestia, jakie przyjąć uregulowania, aby prawo wejścia przedstawicieli związków zawodowych na teren zakładu pracy było niekwestionowane. Powiedział, że nie jest w stanie w sposób jednoznaczny ocenić, czy Zespół problemowy ds. prawa pracy uzgodnił tematy dla Zespołu negocjacyjnego z obszaru „praca”. Zapytał czy Zespół będzie podejmował jeszcze próbę wypracowania porozumienia w tej sprawie.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan zwrócił się o niezamykanie w dniu dzisiejszym tej dyskusji. Zaproponował, aby poświęcić jeszcze czas na analizę wszystkich zgłoszonych postulatów.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” zaproponował, aby w przeciągu tygodnia strona związkowa uzgodniła swoje stanowisko. Następnie odbędzie się spotkanie przedstawicieli strony pracowników i strony pracodawców, żeby podjąć ostateczną próbę wypracowania propozycji tematów. Ewentualnie spotkanie odbyłoby się w dniu 15 lutego, kolejnym krokiem byłoby uzyskanie aprobaty tematów przez stronę rządową.

Katarzyna Lorenc, BCC zaproponowała by strony przedstawiły ważne dla nich postulaty z zakresu branżowych układów zbiorowych prawa pracy.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” zapytał czy strona rządowa przyjmuje powyższe ustalenia.

Pani Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii powiedziała, że strona rządowa przychyliła się do tych ustaleń. Stronie rządowej zależy, żeby partnerzy społeczni podjęli próbę uzgodnienia wspólnych tematów, które mogłyby być przedmiotem dyskusji w czasie prac zespołu negocjacyjnego. Dodała, że strona rządowa jest gotowa zaakceptować propozycje, za którymi opowie się większość organizacji.

Pan Paweł Śmigieński, OPZZ zawnioskował by ewentualne spotkanie uzgodnieniowe w dniu 15 lutego br. odbyło się w trybie stacjonarnym.

Ad 1.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” przeszedł do kolejnego punktu porządku obrad w sprawie kontynuacji prac nad ewentualnymi wspólnymi uzgodnieniami dotyczącymi wykonywania i świadczenia pracy zdalnej. Powiedział, że dzisiejsza dyskusja będzie się koncentrować na kwestii ryczałtów czyli pokrywania kosztów wykonywania pracy zdalnej przez pracowników. Zwrócił się do strony związkowej o omówienie propozycji uregulowania tej kwestii w ustawie.

Pan Paweł Śmigieński, OPZZ powiedział, że związki proponują, aby w celach informacyjnych wpisać do kodeksu pracy wszystkie punkty, które mogą odnosić się do ekwiwalentu czyli zwrotu kosztów za poniesione wydatki przez pracownika wykonującego pracę zdalną. Dzięki temu strony będą świadome, co mogą ujmować w porozumieniach na poziomie zakładu pracy. Ponadto związki proponują podjęcie prac nad określeniem minimalnej wysokości ekwiwalentu, jako formy pokrycia rzeczywistych zwiększonych kosztów pracownika przy wykonywaniu pracy zdalnej. Związki chcą, aby w kodeksie pracy bądź w rozporządzeniu wykonawczym do kodeksu pracy została ujęta kwestia unormowania minimalnej wysokości ekwiwalentu za pracę zdalną. Dodał, że w chwili obecnej związki nie są w stanie zaproponować konkretnego mechanizmu, który wskazywałby na tę minimalną wysokość. Wyraził otwartość strony związkowej do prowadzenia rozmów w tej kwestii. Związki podkreślają, iż strony w zakładzie pracy powinny mieć pełne prawo do ustalania ekwiwalentu w wyższej wysokości w zależności

od jakości, rodzaju, mechanizmu wykorzystywania narzędzi, materiałów i innych mediów przez pracownika. Ponadto taki ekwiwalent pieniężny powinien być zwolniony z wszelkich należności podatkowych. Dodatkowo mechanizm dotyczący minimalnej wysokości ekwiwalentu powinien być corocznie waloryzowany.

Pan Jan Przywoźny, FZZ nawiązał do wypowiedzi pana Pawła Śmigielskiego z OPZZ. Zaproponował przyjęcie ryczałtu dobowego w wysokości 50% najniższej stawki godzinowej, która w 2021 roku wynosi 18,30 zł.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan powiedział, że w tym zakresie pracodawcy będą podtrzymywać swoją pierwotną propozycję. Pracodawcy są przeciw wprowadzaniu kwot czy algorytmu/mechanizmu ustalania wysokości ekwiwalentu za koszty związane z pracą zdalną w kodeksie pracy. Stwierdził, że liczba elementów, które mogą mieć wpływ na ekwiwalent jest niemożliwa do ujednoczenia. Dlatego pracodawcy uważają, że najlepszym rozwiązaniem będzie pozostawienie tego elementu na ten moment do ustaleń zakładowych.

Pan Jerzy Wiertelak, OPZZ powiedział, że praca zdalna dla pracodawcy jest potężną oszczędnością. Faktyczne obciążenie i koszty zostają przerzucone z pracodawcy na pracownika, w tym zużycie energii elektrycznej, wody itd.

Pani Katarzyna Lorenc, BCC zauważyła, że strony mają zgodność, co do zwolnienia z opodatkowania kosztów związanych z ekwiwalentem. Sensowna jest również propozycja dotycząca waloryzacji, natomiast nadal powinno być to ustalane na poziomie zakładu. Odniosła się do propozycji rozszerzenia listy elementów dotyczących ekwiwalentu w kodeksie pracy. Zaproponowała, aby rozszerzyć tę listę również o korzyści po stronie pracownika. Lista powinna być zbilansowana na poziomie zakładu, również z uwzględnieniem korzyści, które zyskują pracownicy. Zasugerowała pozostawienie w ustawie aktualnych zapisów i wpisanie możliwości wprowadzenia regulacji w tym zakresie na poziomie zakładu.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan powiedział, że zgodnie z ustaleniami po ostatnich posiedzeniach Zespołu oczekiwał, że związki zawodowe przedstawią propozycję minimalnej kwoty ekwiwalentu. Stwierdził, że ta kwota nie została określona, mowa jest wyłącznie o założeniu, że ekwiwalent ma obejmować szersze elementy niż tylko niezbędne, związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Przedstawiona propozycja, jest propozycją FZZ, a nie całej strony związkowej. Dodał, że wejście w życie tej propozycji spowodowałoby dla wielu pracodawców automatyczną redukcję zainteresowania pracą zdalną. Stwierdził, że propozycja resortu dotycząca pokrycia niezbędnych kosztów eksploatacji urządzeń jest punktem odniesienia do dalszej dyskusji.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” powiedział, że istotą jest, że pracownik będąc na pracy zdalnej dostaje dodatkowe obciążenie. Wskazał na wyraźne sygnały o wzroście kosztów zużycia mediów zgłaszane przez pracowników, pracujących zdalnie. Zwrócił uwagę, że już przy okazji wprowadzania pracy zdalnej w oparciu o ustawę covidowską, pojawił się postulat i żądanie ustalenia pokrycia tych kosztów. Związki chciały, aby został wskazany mechanizm oraz ustalenia minimalna stawka ekwiwalentu. Dodał, że zasadne byłoby również wprowadzenie mechanizmu waloryzacji tych kosztów. Ustalenie tego na poziomie zakładu spowoduje, że nie będzie kwestii rzeczywistego pokrycia kosztów, ale siły i perswazji pracodawcy. Podkreślił, że istotą jest ochrona słabszych.

Pan Jan Przywoźny, FZZ powiedział, że minimalna stawka godzinowa jest kwotą ustaloną na poziomie rządowym, uzgodnioną wspólnie i co roku waloryzowaną. Zachęcał do podjęcia dyskusji na propozycję 50% wysokości stawki godzinowej za dobę pracy zdalnej. Dodał, że kwestia ewentualnego ponoszenia obciążenia i oskładkowania tej kwoty może być przedmiotem rozmów z ministerstwem finansów. Zwrócił uwagę, że pracownicy dodatkowo zgłaszają nie tyle rosnące koszty w związku z wykonywaniem pracy zdalnej, ale też obciążenie zdrowia psychicznego. Dopiero okaże się jakie skutki przyniesie praca zdalna wśród społeczeństwa i pracowników. Dodał, że związki zawodowe otrzymują sygnały, że pracownicy opowiadają się za pracą w trybie stacjonarnym.

Pan Andrzej Kuchta, NSZZ „Solidarność” skierował pytanie do pracodawców, czy zgadzają się, aby w regulacji ująć minimalną kwotę ekwiwalentu i kwestię waloryzacji. Czy ten kierunek dyskusji jest do przyjęcia dla pracodawców.

Pani Katarzyna Lorenc, BCC powiedziała, że propozycja pracodawców dotycząca uregulowania ekwiwalentu na obszarze zakładu pracy jest propozycją kompromisową. Nie ma przestrzeni do regulowania kwoty minimalnej ekwiwalentu, z uwagi na fakt, że u różnych osób, w różnych zakładach, w różnych regionach Polski jest różnie. Zadeklarowała, że jeżeli po roku obowiązywania będzie duża liczba odstępień to jest gotowa do rozmów na temat innego rozwiązania.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” powiedział, że propozycja pracodawców nie odnosi się do rzeczywistych kosztów ponoszonych przez pracownika w czasie wykonywania pracy zdalnej. Dodał, że związki zawodowe opowiadają się za określeniem minimalnych kosztów. Podkreślił, że ryczałt czy pokrycie kosztów nie może stanowić przychodu tzn., że nie jest to kwota obciążona ani składką na ubezpieczenia społeczne, ani podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Powiedział, że związki oczekują zgody

pracodawców, że niezależnie czy to ryczałt czy zwrot poniesionych kosztów nie będzie to stanowiło przychodu.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan stwierdził, że strony zgadzają się, co do tego, że świadczenia wypłacone przez pracodawców w związku z poniesionymi kosztami eksploatacji urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej jest elementem, który nie stanowi kosztów przychodu po stronie pracownika i jednocześnie stanowi koszty po stronie pracodawcy. Wyraził oczekiwanie, że ewentualna dyskusja na temat zwrotu kosztów będzie dotyczyła tych związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Dodał, że jeżeli pracownikowi nie będzie odpowiadała praca zdalna, to w świetle przepisów kodeksu pracy w ciągu trzech pierwszych miesięcy może się z niej wycofać. Stwierdził, że propozycja resortu daje już pracownikom standard zabezpieczenia związanego z kosztami wykonywania pracy zdalnej.

Pan Jerzy Wiertelak, OPZZ powiedział, że oparcie tego rozwiązania wyłącznie na materii układowej nie jest najlepszym pomysłem. Zwrócił uwagę, że na późniejszym etapie pracodawcy już w swoim miejscu działania w bardzo przeróżny sposób wykorzystują te narzędzia, które poszczególne akty prawne im w tym zakresie nadają. Koszty z pracodawcy w jakimś sensie zostaną przerzucone i to w dużym stopniu na pracownika.

Pani Katarzyna Lorenc, BCC podkreśliła, że pracodawca ma obowiązek uwzględnić te koszty. Dodała, że dla pracodawców jest to już duża zmiana w rachunkach firm. Powtórzyła, że jeśli się okaże, że jest bardzo dużo firm, które tworzą to bezprawie czy obserwowane jest jakieś bardzo istotne naruszenie to możliwy będzie powrót do rozmów. Zaapelowała, żeby pozwolić pracodawcom konkurować między sobą o pracowników tym ekwiwalentem.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” zwrócił uwagę, że to rozwiązanie nie ma mieć formy wynagrodzenia, ma to być pokrycie kosztów, które ponosi pracownik. W ustawie powinno zostać wskazane jakie koszty mają być pokryte i jaka powinna być minimalna wysokość ekwiwalentu, tak żeby te wartości nie były oderwane od rzeczywistych kosztów i nie stanowiły dobrodziejstwa pracodawcy. Dodał, że wiele organizacji zakładowych w imieniu swoich pracowników zgłasza się z żądaniem uregulowania kwestii ponoszonych kosztów. W ocenie związków zawodowych musi nastąpić takie uregulowanie, nie można pozwolić na sprowadzenie tej kwestii do poziomu przetargu na linii pracodawca – pracownik. Bezwzględnie powinno być zdefiniowane co najmniej jakie elementy ekwiwalent powinien obejmować i jaka powinna być jego minimalna wysokość. Stwierdził, że przebieg tej dyskusji pokazuje, że również w tej kwestii nie uda się wypracować konsensusu.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan przypomniał, że propozycja resortu, choć kontrowersyjna dla pracodawców, cały czas jest na stole. Zauważył, że w tym zakresie będzie trzeba jednak wprowadzić jakieś odniesienie do wewnątrzzakładowych kwestii ryczałtowych. Zwrócił uwagę, że strona związkowa uzyskała już gwarancje, że koszty eksploatacji będą pokrywane. To jest już pewien poziom odniesienia.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” powiedział, że niestety stronom nie udało się porozumieć również w tej kwestii. Zapytał strony rządowej czy chciałyby zabrać w tej kwestii jakieś stanowisko.

Pani Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy, MRPiT powiedziała, że nie do końca zgadza się z Przewodniczącym, że strony nie porozumiały się w żadnej kwestii. Podkreśliła, że strona rządowa swoją koncepcję i to w jaki sposób widziała wstępny etap regulacji na temat pracy zdalnej zaprezentowała w projekcie, który został przedstawiony partnerom społecznym do dyskusji. W wyniku tej dyskusji strona rządowa dokonuje na bieżąco pewnych zmian w tym projekcie, zarówno jeśli chodzi o definicję, jak i pokrywanie kosztów związanych z pracą zdalną. Powiedziała, że ministerstwo doprecyzowało w swoim projekcie kwestię związaną z tym, że koszty mają być bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej i to, że te koszty mają dotyczyć energii elektrycznej i łącza telekomunikacyjnego. W wyniku ostatniej dyskusji na posiedzeniu Zespołu ministerstwo wystąpiło do CIOP-BIP w kwestii dotyczącej karty oceny ryzyka zawodowego, na którą wstępnie wszyscy partnerzy społeczni wyrazili zgodę. Ministerstwo uważa, że obowiązek zwrotu kosztów powinien wynikać z przepisów. Natomiast na tym rola ustawodawcy powinna się zakończyć i pozostałe kwestie szczegółowe powinny być regulowane na poziomie zakładowym, co do zasady praca zdalna ma być uzgodniona między pracownikiem a pracodawcą. Dodała, że oczekuje przedstawienia przez stronę związkową bardziej szczegółowej informacji dotyczącej regulacji w zakresie mechanizmu i minimalnej wysokości ekwiwalentu.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” odnosząc się do wypowiedzi Pani Dyrektor Anity Gwarek z MRPiT, powiedział, że celem strony związkowej jest uwzględnienie pewnego mechanizmu, który określa jakie koszty powinny być pokrywane przez pracodawcę, a to prowadzi do wyliczenia minimalnego ryczałtu. Dodał, że jest to koniec dyskusji dotyczącej pracy zdalnej na forum Zespołu problemowego ds. prawa pracy. Do 15 lutego br. Zespół podejmie próbę uzgodnienia propozycji tematów do umowy społecznej, w tym uwzględnienia wśród nich kwestii pracy zdalnej.

Ad 3.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” poinformował, że w ramach dyskusji na kolejnym posiedzeniu zostaną omówione tematy przekazane pismem Premiera Gowina do planu prac na 2021 rok oraz konsekwencje wykładni dotyczącej ekspertyzy w zakresie BHP. Następnymi tematami, które rozpatrzy Zespół będzie wniosek OPZZ dotyczący urlopu oraz dyskusja nad kwestią czasu pracy i czasu odpoczynku.

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

Henryk Nakonieczny

/-/

Przewodniczący Zespołu

Sporządziła

Marlena Wiśniewska

Biuro Rady Dialogu Społecznego