

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS
z dnia 17 czerwca 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. Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – referuje Minister Rozwoju, Pracy i Technologii.
 - dyskusja oraz próba wypracowania wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady w sprawie przedmiotowego projektu.
2. Poselski projektu ustawy o ograniczeniu różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (druk senacki nr 177) – przedstawia przedstawiciel wnioskodawców.
 - dyskusja oraz próba wypracowania wspólnego stanowiska zespołu w sprawie przedmiotowego projektu.
3. Sprawy różne.

Pan Henryk Nakonieczny, Przewodniczący Zespołu przywitał członków Zespołu i zebranych gości, a następnie przeszedł do przedstawienia porządku obrad.

We wstępie do dyskusji **Przewodniczący Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, Pan Jacek Męcina** zaprezentował informację z przebiegu posiedzenia Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych dotyczącego

poselskiego projektu ustawy o ograniczeniu różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (druk senacki nr 177). Zgodnie z decyzją Prezydium RDS projekt przedmiotowej ustawy został skierowany do rozpatrzenia przez Zespół problemowy ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych obok Zespołu problemowego ds. prawa pracy. Projekt wprowadza zasadę obliczania wskaźników relacji płacowych kobiet i mężczyzn, stosując proste i znane w polityce kadrowej wskaźniki, zdefiniowane na poziomie ustawy jako wskaźniki W1 i W2, zobowiązując firmy zatrudniające powyżej 20 pracowników do tego, aby do 30 marca każdego roku przekazywały do koordynatora, czyli ministra właściwego ds. pracy informację o relacjach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za rok ubiegły. W trakcie dyskusji na posiedzeniu Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych RDS zdecydowane poparcie dla projektu wyraziły 3 z 9 organizacji uczestniczących w pracach Rady: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz Konfederacja Lewiatan. Dodał, że Pracodawcy RP wyrazili kierunkowe poparcie dla projektu, ale poinformowali o dodatkowych uwagach. Pozostałe organizacje wskazywały na pewne wątpliwości dotyczące zaproponowanych rozwiązań.

Ad 1.

Pani Iwona Michalek, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii przedstawiła informację na temat projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W dniu 19 maja 2021 r. projekt został skierowany do uzgodnień międzyresortowych oraz do zaopiniowania przez partnerów społecznych. Pani Minister podkreśliła, iż celem resortu było wypracowanie takiej regulacji, która zabezpieczy interesy wszystkich stron. Dodała, że wprowadzenie projektu jest pilnie oczekiwane przez wszystkich uczestników dialogu. Stwierdziła, że w wyniku wielomiesięcznej dyskusji stronom udało uzgodnić się wiele kwestii. Powiedziała, że pozostały kwestie sporne, co których nie udało się porozumieć. Zapytała o stanowiska partnerów społecznych w tym zakresie. Zadeklarowała gotowość strony rządowej do dalszej dyskusji.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” powiedział, że do udziału w posiedzeniu zostali zaproszeni przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy- Państwowego Instytutu Badawczego oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Zapytał przedstawicieli

CIOP-PIB o badania wpływu pracy zdalnej na funkcjonowanie pracowników w okresie pandemii.

Pani Joanna Bugajska, Kierownik Zakładu Ergonomii, Pracownia Fizjologii i Higieny Pracy, CIOP-PIB potwierdziła, że w maju i czerwcu 2020 r., w warunkach trwającej pandemii, CIOP-BIP przeprowadził badania dotyczące wpływu wykonywania pracy w formie pracy zdalnej. Z badań wynika, że pomimo pozytywnej oceny możliwości świadczenia pracy w formie zdalnej, większość pracowników preferuje większy kontakt ze współpracownikami i pracodawcą. Pracownicy najczęściej wybierali pracę świadczoną w formie hybrydowym. Ponadto pracownicy wyrażali oczekiwanie, że pracodawcy udzielą im wsparcia w dostosowaniu stanowisk pracy w warunkach domowych. Wiele osób zwracało uwagę na wypracowanie nowych metod komunikowania się między pracownikami. Podkreśliła jednak, że w czasach pandemicznych ludzie nie mieli wyboru, co do formy świadczenia pracy. Często w takich trudnych warunkach pozostawały osoby, których cechy osobowościowe nie predysponują ich do wykonywania pracy w trybie zdalnym. Dodała, że to są wstępne wnioski z przeprowadzonych badań. Poinformowała, że w 2021 r. CIOP-BIP również będzie realizował projekt dotyczący pracy zdalnej.

Pan Łukasz Panasiuk, Ekspert OPZZ skierował do strony rządowej pytanie dotyczące pierwszego z przepisów, który mówi o miejscu pracy wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą. Zapytał, jak ma być on w praktyce realizowany. Zwrócił uwagę na możliwość wystąpienia sytuacji spornych, gdy strony niedostatecznie ustaliłyby miejsce wykonywania pracy. W jego opinii konstrukcja tego przepisu w obecnym brzmieniu jest wadliwa, a kumulacja tych wykluczających się elementów nie jest możliwa.

Pan Paweł Śmigielski, OPZZ przytoczył zapis projektu ustawy, w którym mowa, iż za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań ergonomii odpowiada pracownik. Zapytał przedstawicieli CIOP-PIB oraz PIP, czy taki przepis zawarty w tym projekcie jest zgodny z przepisami prawa pracy, w szczególności z przepisami dotyczącymi BHP.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan nawiązując do badań wykonanych przez CIOP-PIB, zapytał, czy można oszacować ile osób chce kontynuować pracę zdalną w modelu hybrydowym, po wygaśnięciu epidemii.

Pani Barbara Krzyśków, Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy - Pracownia Prawnych i Ekonomicznych Problemów Ochrony Pracy, CIOP-PIB odniosła się do zastrzeżeń dotyczących § 8, w którym mowa o odpowiedzialności pracownika za organizację stanowiska pracy zdalnej. CIOP-PIB również składał zastrzeżenia do tego przepisu, uzasadniając, że to na pracodawcy zgodnie z art. 207 § 2 pkt 1 ciąży obowiązek organizacji pracy, a więc też i stanowiska pracy. Dodała, że CIOP-BIP akceptuje ten wyjątek, z uwagi na konflikt z tzw. mirem domowym czyli wejściem pracodawcy czy osób przez niego delegowanych do prywatnego mieszkania pracownika. Rozwiązanie miało umożliwić zabezpieczenie w zakresie organizacji ergonomicznego stanowiska pracy z zachowaniem miru domowego. Uznano, że koncepcja przyjęta przez ministerstwo, czyli ocena ryzyka zawodowego i przekazanie informacji na temat zasad organizowania ergonomicznego stanowiska pracy będzie wystarczająca.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” zwrócił uwagę, że Zespół odnosi się do rozwiązań systemowych, niekoniecznie związanych z okresem pandemii. Zapytał, czy CIOP-PIB w tej sytuacji również wyrazi poparcie dla proponowanego rozwiązania.

Pani Barbara Krzyśków, Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy - Pracownia Prawnych i Ekonomicznych Problemów Ochrony Pracy, CIOP-PIB powiedziała, że dotychczas w przepisach regulujących pracę zdalną w okresie pandemii nie było takich zapisów. CIOP-PIB bierze pod uwagę konflikt pomiędzy zapewnieniem BHP i koniecznością osobistego organizowania stanowiska pracy przez pracodawcę czy też jego pracowników, z konstytucyjną gwarancją miru domowego. Stwierdziła, że właściwe w tej sytuacji będzie przedstawienie pracownikowi odpowiednich wytycznych. Dodatkowo w przepisach przewidziano pomoc pracodawcy, który w razie konieczności wspomaga pracownika w prawidłowym dostosowaniu stanowiska pracy.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” stwierdził, że z chwilą przeniesienia odpowiedzialności koszt dostosowania stanowiska pracy spada na pracownika.

Pani Barbara Krzyśków, Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy - Pracownia Prawnych i Ekonomicznych Problemów Ochrony Pracy, CIOP-PIB zwróciła

uwagę, żeby nie mylić odpowiedzialności z obowiązkiem realizacji jakiegoś zadania. Podkreśliła, że to pracownik jest odpowiedzialny za spełnienie warunków wskazanych w wytycznych i organizacji stanowiska pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii. Pracodawca ma obowiązek w razie konieczności wyposażyć stanowisko pracy i zapewnić wsparcie w odpowiedniej organizacji tego stanowiska pracy.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” stwierdził, że projektowany przepis mówi wyraźnie, że pracownik odpowiada za przygotowanie stanowiska pracy, w tym zgodnie z zasadami ergonomii. Zapytał, na kim będzie w rzeczywistości ciążyć ta odpowiedzialność.

Pani Barbara Krzyśków, Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy - Pracownia Prawnych i Ekonomicznych Problemów Ochrony Pracy, CIOP-PIB wyjaśniła, że jeżeli wyposażenie stanowiska pracy będzie dostarczone przez pracodawcę to w zakresie prawidłowości stanowiska pracy będzie odpowiadał pracodawca. Natomiast realizacja wytycznych oraz przepisów zawartych w rozporządzeniu spoczywa na pracowniku.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan w imieniu pracodawców odniósł się do projektowanego przepisu. Przedstawił krytyczne uwagi do zakresu obowiązków pracodawców. Zgodził się ze stanowiskiem CIOP-PIB. Powiedział, że w sytuacji, kiedy pracownik poinformuje pracodawcę, że nie ma odpowiednio wyposażonego stanowiska pracy, to pracodawca jest zobowiązany wesprzeć w tym zakresie pracownika. Podkreślił, że pracownik ma prawo poinformować pracodawcę, że nie ma lokalowych i technicznych możliwości wykonywania pracy zdalnej.

Pani Karolina Głowczyńska-Woelke, Kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Departamencie Nadzoru i Kontroli, PIP negatywnie odniosła się do zapisu dotyczącego oceny ryzyka zawodowego, która została wprowadzona przy regulacji pracy zdalnej. Według zapisów projektu ustawy pracodawcy będzie przysługiwało prawo przeprowadzenia uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego. Tymczasem obecnie obowiązujące przepisy, w tym art. 226 kodeksu pracy i przepisy szczegółowe, wskazują, że ocena ryzyka zawodowego powinna być dokonana w oparciu o realnie istniejące stanowisko pracy. Kolejną kwestią budzącą wątpliwości PIP pozostaje nomenklatura stosowana w projekcie, która odnosi się do

narzędzi pracy. Ponadto zastrzeżenia budzi proponowany art. 67³¹ § 7, czyli zobowiązanie pracownika do złożenia pracodawcy oświadczenia o spełnieniu wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w kontekście odpowiedzialności stron po wystąpieniu ewentualnego wypadku przy pracy.

Pan Przewodniczący Henryk Nakonieczny, NSZZ „Solidarność” zwrócił się do strony rządowej o udzielenie wyjaśnień.

Pani Anita Gwarek, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii odniosła się do pytania pana Łukasza Panasiuka z OPZZ dotyczącego definicji pracy zdalnej, która w jego ocenie jest wewnętrznie sprzeczna i może rodzić spory. Zauważyła, że element definicji pracy zdalnej, który znalazł się w projekcie przekazanym do zewnętrznych uzgodnień był jednym z tych, który został uzgodniony w ramach prac Zespołu negocyjacyjnego. Stwierdziła, że z proponowanego przepisu w żadnym wypadku nie wynika, że miejsce wykonywania pracy może być narzucone drugiej stronie. Dodała, że inicjatywa w zakresie wskazania miejsca wykonywania pracy zdalnej należy do pracownika. Powiedziała, że regulacje zawarte w art. 67³¹ powinny być interpretowane całościowo, zwłaszcza, że z § 1 wynika, że pracodawca realizuje w stosunku do pracownika określone obowiązki wynikające z BHP.

Pan Dariusz Gluszkiewicz, Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii podkreślił, że art. 207 k.p., który mówi o tym, że pracodawca zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy jest podstawą k.p., jak i pracy zdalnej. Różnica jest taka, że praca zdalna odbywa się w miejscu innym niż zakład pracy. Dlatego wszystkie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy trzeba stosować odpowiednio. Następnie odniósł się do szczegółowych rozwiązań. Zaznaczył, że § 8 oraz art. 67³¹ stanowią związek przyczynowo – skutkowy i należy je interpretować w sposób łączny. Ponadto odniósł się do § 5, w którym jest mowa o ocenie ryzyka zawodowego. Powiedział, że w związku z licznymi odstępstwami i różnicami, resort zdecydował o potrzebie przygotowania odrębnej oceny ryzyka zawodowego dla pracy zdalnej, wykonywanej poza zakładem pracy. Podkreślił, że aktualne przepisy systemu prawa pracy pozwalają na to, aby do określonych grup stanowisk przygotować jedną uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego. Przepisy standaryzacyjne europejskiej normy też pozwalają na to, aby ocenę ryzyka zawodowego

przygotowywać w sposób wystandaryzowany. Podkreślił, że praca zdalna ma charakter konsensualny, co oznacza, że dochodzi ona do skutku za zgodną wolą obu zainteresowanych stron. Z tego też powodu pracodawca jest zobowiązany do przygotowania oceny ryzyka zawodowego, a następnie na jej podstawie informacji dla pracownika dotyczącej warunków świadczenia pracy zdalnej. Taki pracownik świadomie podejmuje niezależną decyzję o tym, czy jest zainteresowany pracą zdalną. Kolejnym elementem jest zobowiązanie pracownika do złożenia oświadczenia dopuszczającego do wykonywania pracy zdalnej. Stwierdził, że zgodnie z art. 211 k.p. pracownik również jest zobowiązany do przestrzegania przepisów prawa. Wskazał, że obie strony stosunku pracy mają prawa i obowiązki, wynikające z zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pan Andrzej Kuchta, NSZZ „Solidarność” zwrócił uwagę, że pracownik nie posiada na tyle szerokiej wiedzy z zakresu BHP, by w pełni świadomie złożyć oświadczenie i wziąć odpowiedzialność za przygotowanie stanowiska pracy, w zgodzie z wszelkimi zasadami BHP i ergonomii. Apelował by rozmawiać o rozwiązaniach systemowych i nie zawężać pracy zdalnej tylko do telepracy czy też pracy przy komputerze.

Pani Anna Reda-Ciszewska, Ekspert NSZZ „Solidarność” zaproponowała, aby przeformułować przepis. Obecnie wynika z niego, że pracodawca dzieli się odpowiedzialnością z pracownikiem zdalnym za organizację miejsca pracy. Z przepisów prawa pracy w zakresie BHP wynika, że za organizację miejsca pracy odpowiada pracodawca, bez względu na to gdzie to miejsce pracy się znajduje. Natomiast z tego projektu można wywnioskować, że tylko w przypadku pracy zdalnej pracodawca będzie mógł się podzielić odpowiedzialnością za zorganizowanie miejsca pracy.

Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan stwierdził, że od początku dyskusji nad kwestią pracy zdalnej wskazywano, że dochodzi do pewnego podziału odpowiedzialności i zadań pomiędzy pracodawcę i pracownika. Drugą kwestią jest podkreślenie, że świadczeniem pracy w formie zdalnej są zainteresowani zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.

Pan Sławomir Adamczyk, NSZZ „Solidarność” podkreślił, że wprowadzając pracę zdalną należy zapewnić właściwą równowagę stron. Związki zawodowe nie sprzeciwiają się temu, by pracownik rzeczywiście musiał podjąć jakieś wysiłki dotyczące dostosowania stanowiska

pracy, jeżeli te wszystkie regulacje zostaną zapisane w porozumieniu między reprezentującą go organizacją związkową. Jeżeli tego typu ustalenia mają być podejmowane indywidualnie, to zawsze będziemy mieć do czynienia z przewagą jednej ze stron. Dlatego związkowi zależało, aby uporządkować sytuację zawierania porozumień dotyczących wprowadzania pracy zdalnej w zakładzie pracy. Ważne jest to, żeby te regulacje były wprowadzane w efektywnym porozumieniu z przedstawicielstwem pracowników.

W wyniku przeprowadzonej dyskusji stronom nie udało się osiągnąć porozumienia i wypracować wspólnego stanowiska.

Ad 2.

Ostatecznie ze względów formalnych punkt drugi posiedzenia nie został zrealizowany.

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

Henryk Nakonieczny

/-/

Przewodniczący Zespołu

Sporządziła

Marlena Wiśniewska

Biuro Rady Dialogu Społecznego