

**PROTOKÓŁ**  
**Nr 23**  
**z obrad Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Poznaniu**  
**24 czerwca 2022 roku**

<b>Miejsce obrad</b>	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu
<b>Uczestnicy spotkania</b>	Członkowie Rady – przedstawiciele związków pracowników, przedstawiciele związków pracodawców, strona rządowa
<b>Organizatorzy</b>	Wojewoda Wielkopolski, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu
<b>Załączniki</b>	Lista obecności

## 1. Powitanie

24 czerwca 2022 roku odbyło się 23. posiedzenie plenarne Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Poznaniu. Otwarcia w dokonał Przewodniczący WRDS Pan Michał Zieliński Wojewoda Wielkopolski, który powitał uczestników spotkania – członków Rady oraz zaproszonych gości.

## 2. Przedstawienie informacji na temat zmian w prawie pracy

- **Marlena Małąg** – Minister Rodziny i Polityki Społecznej – powiedziała, że na dzisiejszym spotkaniu omówi to co trafiło już do Sejmu, jak i to co trafi w najbliższym czasie. Przede wszystkim najważniejszą zmianą, która już została przyjęta przez Radę Ministrów, a projekt ustawy trafił do Parlamentu, jest włączenie na stałe pracy zdalnej do *Kodeksu pracy*. Zmiany zaproponowane w projekcie tej ustawy są bardzo istotne. Dzisiaj praca zdalna obowiązuje na mocy przepisów „covidowych”, a więc jest powierzana przez pracodawcę i pracownik tę pracę wykonuje na umówionych z pracodawcą warunkach, bez partycypacji w kosztach. Propozycja, o której mowa, została wypracowana na forum Rady Dialogu Społecznego zarówno ze stroną społeczną, jak i ze stroną pracodawców. Mamy więc definicje pracy zdalnej, pracy hybrydowej, a także w jaki sposób takie rodzaje pracy mogą być wprowadzone w danej firmie czy instytucji. Przede wszystkim konieczne jest wypracowanie porozumienia między organizacją związkową, a pracodawcą. Jeżeli w danym zakładzie pracy nie ma organizacji związkowych to kwestie te definiować powinien regulamin uzgodniony z przedstawicielami pracowników i pracodawców. Elastyczne formy zatrudnienia są bardzo ważne, a dla polityki prorodzinnej bardzo oczekiwane. Nie może jednak dochodzić do łamania przepisów prawa, czyli np. że pracownik w związku z wykonywaniem pracy zdalnej będzie do dyspozycji pracodawcy 24h na dobę przez 7 dni w tygodniu. Musi zatem być to wprowadzone w sposób ucywilizowany. Pracodawca już w umowie o pracę będzie mógł określić zasady pracy zdalnej, ale także na każdym innym etapie.

Kolejną propozycją Ministerstwa są 24 dni w roku pracy zdalnej – okazjonalnej. Ponadto w zmianach do *Kodeksu pracy* zaproponowano 5 dni urlopu opiekuńczego bez wynagrodzenia czyli wyjątkowej opieki jaka nad najbliższymi może się zdarzyć, a także 2 dni płatnego urlopu w przypadku tzw. siły wyższej. Dodatkową zmianą będzie wprowadzenie badania trzeźwości przez pracodawcę, jeżeli życie bądź zdrowie pracowników w związku z tym faktem może być narażone.

Cały czas Ministerstwo pracuje nad wdrożeniem dyrektywy rodzicielskiej związanej z wprowadzeniem dodatkowego urlopu ojcowskiego – czyli do urlopu, który jest, dochodzi 8 tygodni urlopu rodzicielskiego niepodzielonego tylko dla ojców – płatnego 70%. Kolejna dyrektywa dotyczy umów o pracę, by były bardziej stabilne, oraz dążenie do likwidacji umów śmieciowych. Niezalenie od zmian w *Kodeksie pracy* resort zajmuje się również kwestią minimalnego wynagrodzenia na rok 2023. Z kolei w ramach prac w Komisji Europejskiej podejmowane są działania w temacie minimalnego wynagrodzenia europejskiego.

Ważna jest sytuacja demograficzna i wyzwania z niej wynikające. Tu potrzebne są lata systematycznych, konsekwentnych działań. Nie chodzi tylko o różne programy społeczne przekazujące takie czy inne wsparcie finansowe, ale o rzeczywiste tworzenie koalicji rządu, samorządu, organizacji pozarządowych i pracodawców na rzecz spójnej polityki prorodzinnej oraz rynku pracy. To właśnie w pracy spędzamy większość swojego czasu, i często poprzez brak elastycznych form zatrudnienia nie ma możliwości łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

- **Pan Marcin Stanecki** – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej – rozpoczął od kwestii regulacji prawnych dotyczących badania pracowników pod kątem obecności we krwi alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu. Po raz pierwszy w historii taki zapis pojawi się w *Kodeksie pracy*. Do tej pory była luka prawna, którą zastępowano ustawą z 26 października 1982 r. o *wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi*. Jednakże z dniem wejścia w życie przepisów dotyczących RODO w roku 2019 pracodawcy utracili możliwość przeprowadzania kontroli na podstawie wspomnianej ustawy. Co pokazuje, iż nowelizacja Kodeksu pracy w tym zakresie była niezbędna. Pracodawca przeprowadzając takie badania musi uszanować godność pracownika. Warto też wspomnieć o sytuacji, w której podejrzenia względem pracownika okażą się niesłuszne, wówczas czas poświęcony na badania będzie okresem usprawiedliwionej nieobecności, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W przypadku środków działających podobnie do alkoholu, zasady są analogiczne.

Kwestie związane z pracą zdalną będą ustalane w porozumieniu z organizacją związkową, bądź w wyniku regulaminu, bądź w wyniku indywidualnego porozumienia pracodawca-pracownik. Wprowadzony zostanie także tzw. wiążący wniosek. Pracownik może się zwrócić w tej formie do pracodawcy, który musi wyrazić zgodę, a odmówić może jedynie ze względu na rodzaj lub organizację pracy. W tym przypadku chodzi przede wszystkim o kobiety w ciąży, kobiety posiadające dzieci do lat 4, kobiety zajmujące się dziećmi mającymi orzeczenie o niepełnosprawności. Poza to będzie jeszcze istniała możliwość wydania polecenia pracy zdalnej przez pracodawcę – w przypadku epidemii lub ze względu na siłę wyższą (*vis maior*). W obu przypadkach jednak pracodawca musi wcześniej uzyskać oświadczenie pracownika o możliwościach lokalowych i sprzętowych do wykonywania pracy zdalnej. Ustawodawca nie wprowadzi twardej kwoty rekompensującej koszty ponoszone przez pracownika zdalnego, lecz będą one ustalane w drodze porozumienia zakładowego lub indywidualnego. Pracodawca ma też umożliwiać pracownikowi zdalnemu w każdej chwili przyście do miejsca pracy jeśli istnieje taka potrzeba.

Również taki pracownik na równi z pracownikami stacjonarnymi ma prawo do korzystania ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, czy innych profitów. Praca zdalna w ocenie ustawodawcy nie ma być jakąś gorszą formą wykonywania pracy. W przypadku świadczenia pracy zdalnej będą możliwe 3 rodzaje kontroli: kontrola pod kątem przestrzegania przepisów BHP (w domu pracownika), kontrola względem wykonywanej pracy oraz kontrola związana z ochroną danych osobowych. Oczywiście kontrola BHP nie będzie mogła być wykonana bez uprzedzenia pracownika.

- **Tomasz Działyński** – Pracodawcy RP – wskazał, że interesującym rozstrzygnięciem na poziomie ustawodawcy będzie uregulowanie kwestii elastyczności czasu pracy. W Wielkopolsce od pewnego czasu trwają rozmowy między pracodawcami a pracownikami w zakresie takich regulacji, które pozwolą na jego wydłużenie. Wypracowany apel będzie złożony na ręce Pani Minister przez Pana Jarosława Lange – przedstawiciela pracowników – na najbliższym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego w Warszawie.
- **Jarosław Lange** – NSZZ „Solidarność” – powiedział, że problem jest bardziej skomplikowany i dotyczy tego jak będziemy postrzegać w przyszłości prawa pracy. Z jednej strony widać, że coraz mniej jest zbiorowych układów pracy, które są bardzo ważne bo cywilizują stosunki pracy. Z drugiej strony pojawiają się nowe sytuacje (pandemia, wojna), które trzeba na bieżąco regulować w Kodeksie pracy. Z trzeciej strony jest potrzeba większej elastyczności po stronie przepisów prawa ale z uwzględnieniem bezpieczeństwa pracowników. Chodzi więc o to, by mimo niesprzyjających warunków, firmy przetrwały, a wraz z nimi zachowane zostało bezpieczeństwo zatrudnienia ludzi, którzy w nich pracują. Szukane jest rozwiązanie będące uelastycznieniem dziś funkcjonującego prawa zapisanego w *Kodeksie pracy*, a z drugiej strony umocnieniem tego w formule zakładowych układów zbiorowych pracy.
- **Pani Marlena Małąg** podziękowała za propozycję i obiecała pochylić się nad tymi rozwiązaniami. Nastawienie Pan Premiera jest takie, żeby upraszczać to co się da uprościć oczywiście z zachowaniem bezpieczeństwa. Dzisiaj stoimy też przed dylematem, patrząc na rynek pracy, jak szeroko otworzyć się na pracowników z tzw. krajów trzecich ale na trochę prostszych zasadach. Za chwilę, miejmy nadzieję, kiedy Ukraina zacznie się odbudowywać i Polska chciałaby uczestniczyć w tej odbudowie, to pracodawcom może brakować pracowników do wykonywania prac fizycznych. Postępowanie rządu powinno być wyprzedzające, tylko działając krok do przodu można efektywnie się rozwijać.
- **Zbigniew Bacht** – Konfederacja „Lewiatan” – potwierdził, że z punktu widzenia pracodawców zmiany umożliwiające badanie trzeźwości pracowników są oceniane pozytywnie. Dobrze też, że w Kodeksie w sposób konkretny ujęta została praca zdalna, a nie w sposób umowny jak to miało miejsce dotychczas. Następna rzecz, stałe umowy o pracę – to również dobry kierunek, gdyż stabilizują biznes. Jednak otwarcie rynku dla obcokrajowców powinno być ostrożne. Na pewno nie mogą być osobne preferencje dla obcokrajowców pomijające polskich pracowników, bo będzie to antagonizować obie grupy.
- **Pani Marlena Małąg** zgodziła się, że nie ma mowy o preferencjach dla pracowników z państw trzecich. Ułatwienia mają dotyczyć tylko dostępu do rynku pracy.  
/Pani Minister poinformowała o konieczności opuszczenia obrad w związku z kolejnym zaplanowanym spotkaniem, prosząc jednocześnie by przekazać jej protokół z posiedzenia WRDS, gdyby pod jej nieobecność pojawiły się jakieś nowe wnioski/
- **Pan Krzysztof Małecki** – Forum Związków Zawodowych – podziękował za pomysł oskładkowania umów-zleceń, w wyniku czego zwiększy się bezpieczeństwo pracy, ale też godzenie życia zawodowego pracowników z życiem prywatnym, chociażby pod kontem odpoczynku. Zmiany w *Kodeksie pracy* powinny iść w kierunku egzekwowania czasu

pracy i czasu odpoczynku. Inny temat to niedostateczne uregulowanie emerytur pomostowych, gdzie nadal występują nieprawidłowości.

- **Pan Marcin Stanecki** odpowiedział, że są to trudne kwestie do uregulowania, szczególnie nadużywanie umów cywilno-prawnych w służbie zdrowia. Jeżeli lekarze nie będą mogli pracować na takich umowach, nie będzie miał kto nas leczyć, a nie ma kim ich zastąpić. Jeśli chodzi o układy zbiorowe to Ministerstwo jest zdecydowanym orędownikiem uatrakcyjniania i rozwoju tej formuły, by strony miały większą elastyczność. Odnośnie czasu pracy oczekiwania różnych stron bywają rozbieżne. Dodatkowo trwają inne pilne prace w resorcie, które odsuwają ten temat w czasie, choć wiadomo, że trzeba będzie się nad nim za parę miesięcy pochylić.
- **Pan Artur Skieresz** – NSZZ „Solidarność” – zapytał o zmiany w dodatkowych urlopach, szczególnie o dwa dni dodatkowego urlopu z powodu tzw. „siły wyższej”.
- **Pan Marcin Stanecki** poinformował, iż wymiary urlopu wypoczynkowego zostają niezmiennie. Pani Minister mówiła o dodatkowym uprawnieniu w postaci 2 dni wolnych od pracy lub 16 godzin. Jest to implementacja dyrektywy ws. równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym. Pracownik będzie mógł skorzystać z tego uprawnienia z powodu tzw. „siły wyższej”.
- **Krzysztof Kubasik** – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – zadał pytanie dotyczące umów-zleceń i umów o dzieło, czy w kontekście nadchodzących zmian umowy te również mają być „ozusowane”.
- **Pan Marcin Stanecki** odparł, iż na ten moment Ministerstwo tego typu umowami w ogóle się nie zajmowało. Ale dynamika zmian nie wyklucza podjęcia tematu w niedalekiej przyszłości.
- **Jacek Silski** – Konfederacja „Lewiatan” – przytoczył dane mówiące o obecnym poziomie bezrobocia w Wielkopolsce na poziomie 2,8%. Jednocześnie podkreślił, że należałoby poszukać odpowiednich sposobów i mechanizmów by nawet wśród tak niewielkiej liczby osób bezrobotnych zaktywizować zawodowo tych, którzy są w stanie świadczyć pracę. A drugi temat, czy nie należałoby uruchomić ogólnopolskiego programu/akcji pn. „firma przyjazna rodzinie”. Chodzi o to, że jeśli są pracodawcy przyjaźni rodzinie, to takie firmy powinny zyskać jakieś dodatkowe uznanie czy preferencje, choćby w postaci ujednoczonego logo promującego takie zakłady pracy. Podobnie, w kontekście starzejącego się społeczeństwa i stale zwiększającej się liczby seniorów zdolnych do świadczenia pracy, choćby w częściowym wymiarze, by za zatrudnianie emerytów firmy również były w jakiś sposób premiuwane. Mówca podkreślił też, jak ważne jest zatrudnianie obcokrajowców na równych warunkach z pracownikami krajowymi.
- **Pan Marcin Stanecki** przyznał, że pomysł „firma przyjazna rodzinie” jest dobry i godny rozważenia. Natomiast jeśli chodzi o zatrudnianie osób w wieku emerytalnym Ministerstwo ma już jakieś pomysły czy nawet projekty w tym zakresie, jednakże obecnie trwają prace nad implementacją dyrektyw europejskich, w związku z czym temat czeka na swoją kolej.

### 3. Informacja na temat sytuacji uchodźców przebywających na terenie województwa wielkopolskiego w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy

- **Pan Dariusz Dymek** – Wydział Bezpieczeństwa Zarządzania Kryzysowego Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego – poinformował, że w tej kwestii niezmiennie fundamentem działań jest ustawa z 12 marca 2022 roku *o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*. Wówczas wojewoda zdecydował o uruchomieniu kilku obiektów w Poznaniu: hal targowych MTP, hal Politechniki Poznańskiej i Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Osoby przyjeżdżające do Wielkopolski miały różne doświadczenia, część ze wschodnich rubieży Ukrainy uciekała bezpośrednio przed wojną, część z zachodniej Ukrainy wyjeżdżająca profilaktycznie oraz Ukraińcy, których wojna zastała poza granicami, na wakacjach. W hali recepcyjnej na terenie MTP nadal dostępne są punkty doradztwa prawnego oraz wolontariatu, straży granicznej, policji, a nawet pomocy medycznej. Obiekty obsługiwane są przez pracowników Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego ale nie udałoby się to bez znaczącej pomocy wolontariuszy. Na halach nie brak jedzenia ani potrzebnych przedmiotów. Po wejściu w życie ww. ustawy wojewoda miał możliwość wydania poleceń dla samorządu terytorialnego szczebla powiatowego, z czego skorzystał wydając polecenia z limitem miejsc dla uchodźców, które każdy powiat miał zabezpieczyć. Jeśli chodzi o ruch osobowy na granicy z Ukrainą to obecnie więcej jest wjeżdżających na Ukrainę niż wyjeżdżających z niej, ew. ruch ten się bilansuje. Biorąc pod uwagę liczbę logowań telefonów komórkowych u operatorów ukraińskich to obecnie w Wielkopolsce jest to ok. 118 tys., w szczycie migracyjnym logowań było ok. 145 tys. Z kolei liczba nadanych Ukraińcom nr PESEL w Wielkopolsce wynosi nieco ponad 104 tys. Na podstawie tych danych można próbować oszacować liczbę obywateli Ukrainy w naszym województwie.
- **Pan Przewodniczący** dodał, że do tej pory w skali województwa kwota wypłacona osobom, które przyjęły pod swój dach uchodźców wynosi ponad 90 mln zł, a maksymalna ilość dni, za które przysługuje pomoc finansowa to 120.  
Pan Wojewoda poinformował zebranych, że kolejne posiedzenie plenarne odbędzie się pod koniec września, na które w międzyczasie można zgłaszać ewentualne tematy. Następnie podziękował za udział w dyskusji i na tym zakończył spotkanie.

Oprac. Biuro Obsługi WRDS w Poznaniu  
Przemysław Belka

Michał Zieliński  
Wojewoda Wielkopolski  
Przewodniczący  
Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego  
w Poznaniu