

GOSPODARCZY GABINET CIENI



Warszawa, 25 września 2020 r.

RAPORT: RYNEK PRACY I PRAWO PRACY

Niektóre rozwiązania powstałe w czasie pandemii COVID-19 mogą okazać się przydatne także w czasie, kiedy wirus zostanie ostatecznie pokonany

– Stan pandemii wymusił i wymusza nadal, tworzenie nowych relacji i rozwiązań gospodarczych. Należy im się przyglądać, niwelując te niekorzystne, ale jednocześnie rozwijając te, które mogą wpływać na gospodarkę pozytywnie. Niektóre z rozwiązań, wytworzonych w czasie pandemii mogą okazać się słuszne także w czasie, gdy wirus zostanie ostatecznie pokonany – mówi **Zbigniew Żurek, minister ds. rynku pracy i prawa pracy w Gospodarczym Gabiniecie Cieni BCC** i wymienia m.in.: pracę zdalną, doraźne badania stanu zdrowia pracowników, badanie stanu trzeźwości pracowników.

– Praca zdalna zniwelowała ryzyko zarażenia się w drodze do i z pracy, a zwłaszcza podczas wykonywania pracy. Taki „zdalny” system pracy okazał się bezpieczniejszy, tańszy i wygodniejszy dla większości. To dobry kierunek działania. Mówi się o wprowadzeniu pracy zdalnej do polskiego prawa pracy na stałe. Pracę zdalną cechuje różnorodność i indywidualność tak wielka, że zasad jej świadczenia nie sposób uniwersalnie wpisać do Kodeksu pracy. Jeśli regulować stosunki pracy zdalnej to najmniej jak tylko się da, maksimum pozostawiając stronom realizacji takiej umowy – podkreśla Zbigniew Żurek.

Minister rynku pracy w Gabinetcie Cieni BCC zwraca również uwagę na problemy związane z płacą minimalną oraz zakazem handlu w niedziele w dobie pandemii. – Podczas dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego pracodawcy argumentowali, że czas, gdy polska i światowa gospodarka przeżywa problemy związane z pandemią, gdy rośnie deficyt budżetu, gdy lawinowo rosną problemy w prowadzeniu działalności gospodarczej, a ogromna liczba firm ratuje swoje istnienie dramatycznie ograniczając koszty swojego funkcjonowania, w tym płace – nie jest czasem na podwyżki. Powyższą argumentację wspiera też analiza wzrostu płacy minimalnej na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat. W tych latach wzrosła ona czterokrotnie, z 700 zł w 2000 r. do 2 800 zł w 2021 r. – mówi **Zbigniew Żurek**. Jego zdaniem przywrócenie handlu w niedziele zadziałałoby na rzecz poprawy bezpieczeństwa klientów oraz personelu sklepów. – Ta sama liczba klientów przypadłaby na większą liczbę godzin handlu i tym samym liczba klientów „na godzinę” spadłaby. Już chociażby z tego tylko powodu należy poważnie zastanowić się nad przywróceniem handlu w niedziele – wyjaśnia.

Opracowanie jest elementem Raportu Gabinetu Cieni BCC dot. III kwartału 2020 r. W najbliższym czasie będziemy przedstawiać poglądy poszczególnych ministrów związane z obecną sytuacją oraz zawierające rekomendacje na najbliższe miesiące.

Rynek pracy i prawo pracy



ZBIGNIEW W. ŻUREK

minister pracy Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC

Sekretarz Prezydium Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego, członek Zespołu prawa pracy; zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Od 1990 r. zajmuje się działalnością ekspercką i konsultingową. Mediator, wpisany na listę mediatorów przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej. Wiceprezes, członek i założyciel BCC, sekretarz generalny Związku Pracodawców BCC. Ekspert BCC ds. prawa pracy.

☎ 690 485 442 ✉ zbigniew.zurek@bcc.org.pl

WSKAZANIA DLA RZĄDU

Trwająca od miesięcy światowa pandemia wirusa Covid-19 wywarła wielki wpływ na wiele dziedzin życia na całym świecie. Wpłynęła, i to znacząco, na gospodarki większości państw. Dziś nikt nie jest w stanie określić, kiedy (i czy w ogóle) pandemia się zakończy, kiedy świat powróci na ścieżkę rozwoju gospodarczego i społecznego.

Stan pandemii wymusił i wymusza nadal, tworzenie nowych relacji (rozwiązań) gospodarczych, zresztą nie zawsze negatywnych. Należy im się przyglądać, niwelując te niekorzystne, ale jednocześnie rozwijając te (są i takie), które mogą wpływać na gospodarkę pozytywnie. Niektóre z rozwiązań, wytworzonych w czasie pandemii mogą okazać się słuszne także w czasie, gdy wirus zostanie ostatecznie pokonany. Oto przykłady:

1. Praca zdalna

Pandemia Covid-19 spowodowała powszechne ryzyko zarażenia podczas korzystania z komunikacji (zbiorowej, ale także prywatnej), podczas pieszego poruszania się w przestrzeni publicznej, podczas kontaktów na terenie zakładów pracy (biura, fabryki, budowy...). Podkreślić tu należy, że mówimy jedynie o osobach zdrowych, nie znajdujących się w kwarantannie. Okazało się, że istnieje wielusettyśięczna rzesza zdolnych do pracy pracowników, którzy w zastanej przestrzeni prawnej – pracy nie mogliby wykonywać. Tak upowszechniono pojęcie pracy zdalnej. Wielu pracowników (oczywiście nie wszyscy – bo nie każda praca może być realizowana zdalnie) pracę w ten sposób wykonuje.

Praca zdalna zniwelowała ryzyko zarażenia się w drodze do i z pracy, a zwłaszcza podczas wykonywania pracy. Ponadto, pracownicy o czas dojazdu i powrotu z pracy wydłużyli swój czas wolny. Zawodowe spotkania osobiste zastąpione zostały kontaktami za pomocą elektronicznych środków przekazu. Dotyczy to nie tylko grup kilku czy kilkunastoosobowych, ale także konferencji, w których biorą udział dziesiątki, setki uczestników. Taki „zdalny” system pracy okazał się bezpieczniejszy, tańszy i wygodniejszy dla większości. Mówi się o wprowadzeniu pracy zdalnej do polskiego prawa pracy na stałe, poza okres obecnej pandemii czy jakiegokolwiek innej przyszłej wyjątkowej sytuacji. To dobry kierunek działania, a jeśli tak, to jak regulować stosunki pracy zdalnej? Regulować najmniej jak tylko się da, maksimum pozostawiając stronom realizacji takiej umowy.

Pracę zdalną cechuje różnorodność i indywidualność tak wielka, że zasad jej świadczenia nie sposób uniwersalnie wpisać do Kodeksu pracy. Wydaje się, że co najwyżej można na poziomie zakładu pracy stworzyć „Zakładowy Regulamin Pracy Zdalnej”, a i tak szereg kwestii w nim zawartych byłoby negocjowanych indywidualnie. Taki zakładowy regulamin powstałby z udziałem pracowniczych związków zawodowych lub innej reprezentacji załogi. Miałby on charakter ogólnych wytycznych od których, poza nielicznymi, wyraźnie zaznaczonymi wyjątkami, można by robić odstępstwa.

2. Doraźne badania stanu zdrowia pracowników

Stan pandemii wymusił szereg nowych zachowań i działań. Należą do nich między innymi badania stanu zdrowia pracowników poprzez pomiary temperatury ciała czy wykonywanie testów na Covid-19. Wydaje się być bezdyskusyjne przyznanie pracodawcom uprawnień do prowadzenia takich badań, w szczególności, gdy są one prowadzone na koszt pracodawcy. Wynika to wprost z zapisów Kodeksu pracy, obarczających pracodawców odpowiedzialnością za tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nadanie pracodawcom takich uprawnień, co oczywiste, nie może naruszać innych przepisów. Jednakże, jakiegokolwiek uzgodnienia legislacyjne muszą uwzględniać fakt, że ochrona zdrowia i życia człowieka jest dobrem najwyższym. Każdy pracownik w swoim miejscu pracy powinien czuć się bezpiecznie.

3. Badania stanu trzeźwości pracowników

Badanie stanu trzeźwości pracowników wiąże się problemowo z punktem poprzednim. I chory i nietrzeźwy pracownik stwarza potencjalne zagrożenie. Dlatego należy umożliwić pracodawcy kontrolę stanu trzeźwości (alkohol i/lub inne środki ograniczające stan intelektualny pracownika): tak przy wkraczaniu na teren pracy jak i podczas pracy. Odmowa poddania się testowi przed podjęciem pracy powinna skutkować co najmniej niedopuszczeniem do pracy. Stwierdzenie stanu nietrzeźwości, bądź odmowa poddania się badaniu trzeźwości podczas pracy, powinna skutkować, niezależnie od postępowania karnego, sankcjami przewidzianymi w prawie pracy, w tym zastosowaniem artykułu 52 Kodeksu pracy (ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych).

4. Płaca minimalna

Wobec braku uzgodnienia wysokości płacy minimalnej na 2021 rok, zgodnie z ustawą, ostateczną decyzję w tej sprawie podjął rząd. Przyszłoroczna płaca minimalna wyniesie 2 800 zł, a minimalna stawka godzinowa – 18,30 zł/godz. Podczas dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego na temat wysokości płacy minimalnej w 2021 r. strona pracodawców wniosła, aby zamrozić ją na poziomie obowiązującym w bieżącym roku, czyli 2 600 zł. Przedstawiając swoje stanowisko pracodawcy pamiętali, że do zamrożenia płacy minimalnej należałoby zmienić ustawę i jednocześnie argumentowali, że czas, gdy polska i światowa gospodarka przeżywa problemy związane z pandemią, gdy rośnie deficyt budżetu, gdy lawinowo rosną problemy w prowadzeniu działalności gospodarczej, gdy ogromna liczba firm ratuje swoje istnienie dramatycznie ograniczając koszty swojego funkcjonowania, w tym płace – nie jest czasem na podwyżki. Powyższą argumentację wspiera analiza wzrostu płacy minimalnej na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat. W tych latach wzrosła ona czterokrotnie, z 700 zł w 2000 r. do 2 800 zł w 2021 r. Jeśli te liczby oczyścić z wpływu inflacji – będzie to nadal bardzo wysoki, dwukrotny wzrost. Gdyby analizować ostatnie lata – wzrost byłby jeszcze wyższy. W latach 2015-2021 wyniesie on 60% (kwotowo wzrost o ponad tysiąc złotych). Argument, że wzrost ten, poprzez wzrost popytu wewnętrznego, napędza gospodarkę nie wydaje się możliwy do obrony.

5. Zakaz handlu w niedziele

O zakazie handlu w niedziele napisano i powiedziano prawie wszystko. Kolejny argument na rzecz jego zniesienia przyniósł stan pandemii. Chyba każdy, niezależnie od swoich poglądów politycznych czy społecznych, zgodzi się z tym, że sklepy, powierzchnie handlowe to jedno z najbardziej niebezpiecznych miejsc, gdzie ryzyko zarażenia się jest jednym z największych. Należy starać się jemu skutecznie przeciwdziałać i ograniczać je. Wiadomo, że im większa w tym samym czasie liczba klientów w sklepie – tym prawdopodobieństwo zarażenia się jest większe. Gdyby znieść zakaz handlu w niedziele, ta zmiana (powrót do stanu poprzedniego) zadziałałaby na rzecz poprawy bezpieczeństwa klientów oraz personelu. Ta sama liczba klientów przypadłaby na większą liczbę godzin handlu i tym samym liczba klientów „na godzinę” spadłaby. Już chociażby z tego tylko powodu należy poważnie zastanowić się nad przywróceniem handlu w niedziele. Dlaczego rządzący lekceważą ten aspekt problemu? Dlaczego de facto działają na rzecz zmniejszenia bezpieczeństwa zakupów i tym samym na rzecz dogodniejszych warunków dla rozprzestrzeniania się epidemii?

Przykłady jak wyżej można mnożyć. Warto się nad nimi zastanowić, rozważyć ich zastosowanie. Choć przyjęcie też z nich wynikających, nie spowoduje wprost, że pandemia z dnia na dzień zniknie, to jednak w mniej spektakularny sposób, może przyczynić się do zmniejszenia rozmiarów pandemii. Także do zmniejszenia rozmiarów kryzysu ekonomicznego i ograniczenia zapaści gospodarczej.

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395

e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl

Gospodarczy Gabinet Cieni Business Centre Club to think tank powołany w kwietniu 2012 r., aby wspierać działania prorozwojowe władz publicznych, monitorować prace resortów kluczowych dla przedsiębiorczości, rekomendować zmiany sprzyjające rozwojowi kraju, wzrostowi gospodarczemu i konkurencyjności polskich firm. W skład GGC BCC wchodzi wybitni gospodarzy fachowcy, z których wielu piastowało w przeszłości funkcje publiczne [lista poniżej]. Więcej informacji: <http://www.bcc.org.pl/Gospodarczy-Gabinet-Cieni.4241.0.html>