**Uwagi do projektu nowelizacji rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów**

Energetyka sp. z o.o.

Zdaniem Spółki jednak utrzymanie brzmienia § 5 Rozporządzenia w dotychczasowej formie *„§ 5. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków w sposób, o którym mowa w § 2 ust. 2, ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników*” **spowoduje wydłużenie procedury ustalania stanowisk pracy**, **na których pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje** oraz szczegółowe zasady ich wydawania. Uzasadniając jeżeli ustawodawca w § 3 i § 4 szczegółowo określa warunki, których spełnienie obliguje pracodawcę do zapewnienia posiłków profilaktycznych i napojów, to tylko i wyłącznie istnienie tych warunków popartych wynikami pomiarów efektywnego wydatku energetycznego lub określona temperatura (w przypadku napojów), winno warunkować te kwestie, a nie stanowisko zakładowych organizacji związkowych

WPEC

Generalnie propozycje popiera

Opinia przesłana do Pracodawców RP

Przy okazji przekażę również zgłoszone przez nasze podmioty członkowskie uwagi w sprawie projektu zmian w rozporządzeniu w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

Generalnie proponowane zmiany są popierane.

Ponadto zwrócono uwagę, że § 3 i 4 projektu rozporządzenia szczegółowo określa warunki, których spełnienie obliguje pracodawcę do zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów. Wobec powyższego wskazano, że konieczność uzgodnienia ze ZZ (§ 5) stanowisk, na których warunki te występują, wydłuży tylko w praktyce proces ustalania tych stanowisk. Należy również zwrócić uwagę, że § 5 nakazuje również uzgadniać warunki uzasadniające zapewnienie posiłków, a przecież warunki te określają § 3 i 4, a więc i tak rozstrzygającym pozostanie tu faktyczne występowanie wskazanych warunków, poparte stosownymi badaniami i pomiarami, potwierdzającymi występowanie określonych warunków klimatycznych oraz wydatków energetycznych.

Wobec powyższego wskazuje się na potrzebę modyfikacji (bądź wykreślenia) treści § 5 rozporządzenia.

Należy również rozważyć czy w rozporządzeniu nie dochodzi do kolizji między brzmieniem § 2 ust 2 pkt 3, a właśnie § 5, gdyż zgodnie z § 5, pracodawca nie tylko uzgadnia ze ZZ stanowiska ale również szczegółowe zasady wydawania posiłków i napojów. W związku z tym należy rozważyć, czy w praktyce pracodawca będzie rzeczywiście mógł korzystać z uprawnienia zawartego § 2 ust 2 (pracodawca nie mający możliwości wydawania posiłków/napojów, może zapewnić inne formy m.in. bony żywnościowe), czy też możliwość ta de facto będzie uzależniona od zgody ZZ.

Jest to problem szczególnie ważki, gdyż właśnie wprowadzenie możliwości korzystania z bonów żywnościowych było jedną z podstaw podjęcia prac nad tą nowelizacją.