

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 2019 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów

Na podstawie art. 232 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.¹⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. poz. 279) w § 2 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracodawca zapewnia pracownikowi posiłek w czasie pracy w sposób inny niż wydawanie jednego dania gorącego, jeżeli ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych nie ma możliwości wydawania go pracownikowi w tej formie. Szczegółowe warunki zapewnienia takich posiłków ustala pracodawca zgodnie z § 5.”.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

PREZES RADY MINISTRÓW

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2244 i 2245.

DYREKTOR
Departamentu Prawnego
Magdalena Fabisiak
5.03.2019 r.

Uzasadnienie

Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. poz. 279) nie były nowelizowane od dnia jego ogłoszenia. W tym czasie możliwości zapewnienia pracownikowi posiłku profilaktycznego uległy znacznej zmianie (np. w 1996 r. usługi cateringowe nie były rozpowszechnione). Pracodawca, który ze względów organizacyjnych lub ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy nie może wydać pracownikowi posiłku, jest obowiązany stosować jeden z dwóch ustalonych w ww. rozporządzeniu sposobów. Nie może on zatem zastosować innych innowacyjnych rozwiązań.

Obecnie pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie posiłki, wydawane ze względów profilaktycznych, w formie jednego dania gorącego (§ 1 pkt 1 ww. rozporządzenia). Jeżeli pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, wówczas może zapewnić w czasie pracy korzystanie z takich posiłków w punktach gastronomicznych lub przyrządzanie posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów (§ 2 ust. 2 ww. rozporządzenia).

Pojawienie się nowych możliwości zapewniania posiłków, np. w wyniku rozwoju usług w dziedzinie gastronomii, spowodowało zapotrzebowanie pracodawców na dopuszczenie stosowania innych, dostępnych obecnie, sposobów zapewniania pracownikom posiłków profilaktycznych w czasie pracy.

Projektowane rozporządzenie ma na celu wprowadzenie zmiany, która umożliwi pracodawcom stosowanie nowoczesnych i innowacyjnych rozwiązań, przy jednoczesnym utrzymaniu dotychczasowego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także profilaktycznego charakteru posiłków.

Projektowane rozporządzenie umożliwi pracodawcom zastosowanie nowych rozwiązań wyłącznie, gdy ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych pracodawca nie może wydać pracownikowi posiłku profilaktycznego.

W projektowanym rozporządzeniu nie przewiduje się zmian w zakresie przesłanek uzasadniających zapewnianie posiłków, ani wymogów dotyczących wartości odżywczych i energetycznych posiłków.

Nowe brzmienie przepisów w odniesieniu do pracodawców, którzy ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych nie mają możliwości wydawania posiłku profilaktycznego, umożliwi wykorzystanie dowolnego sposobu zapewnienia tych posiłków, zamiast dotychczasowego stosowania wyłącznie dwóch alternatywnych sposobów. Jednocześnie zastosowanie przez pracodawcę nowego sposobu zapewniania posiłków profilaktycznych zostanie uzależnione od przeprowadzenia w tym zakresie obowiązkowych konsultacji z przedstawicielami pracowników lub organizacjami związkowymi.

Nowe sposoby zapewniania posiłków profilaktycznych pracownikom nie zwalniają z obowiązku zapewnienia odpowiedniej wartości odżywczej tych posiłków.

Wprowadzenie nowych przepisów nie wymaga wprowadzenia przepisów przejściowych.

Przewiduje się, że projektowane rozporządzenie wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.), projekt rozporządzenia zostanie udostępniony z chwilą jego przekazania do uzgodnień z członkami Rady Ministrów, w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Materia objęta przedmiotowym projektem rozporządzenia pozostaje w gestii państw członkowskich i nie podlega harmonizacji.

Projekt rozporządzenia nie dotyczy funkcjonowania samorządu terytorialnego oraz nie podlega notyfikacji na zasadach przewidzianych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedstawienia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia, w przypadkach określonych w obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przepisach Unii Europejskiej.

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące MRPiPS</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Anna.Gawel@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 5.03.2019 r.</p> <p>Źródło: Stanowisko partnerów społecznych wypracowane w ramach prac Rady Dialogu Społecznego na posiedzeniu w dn. 19 września 2018 r.</p> <p>Nr w wykazie prac: RD477</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W obecnym stanie prawnym pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie posiłki wydawane ze względów profilaktycznych, w formie jednego dania gorącego, chyba że pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, wówczas może zapewnić w czasie pracy korzystanie z takich posiłków w punktach gastronomicznych, lub przyrządzanie posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów.

Pracodawca, który ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych nie może wydać pracownikom posiłków może zastosować tylko jeden z dwóch ustalonych w obowiązującym rozporządzeniu sposobów. Inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzający kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w przypadku gdy pracodawca zapewni posiłek profilaktyczny w sposób inny niż wymieniony w rozporządzeniu, są zmuszeni negatywnie oceniać spełnienie przez pracodawcę tego obowiązku.

Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów nie były nowelizowane od dnia jego ogłoszenia. W ciągu 22 lat możliwości zapewnienia pracownikowi posiłku profilaktycznego uległy znacznej zmianie (np. w 1996 r. usługi cateringowe nie były rozpowszechnione). Celem ustawodawcy w 1996 r. było zagwarantowanie uprawnionym pracownikom posiłku profilaktycznego w czasie pracy, a nie ograniczanie sposobów realizacji tego obowiązku.

W związku z powyższym pojawiło się zapotrzebowanie pracodawców na dopuszczenie stosowania innych, innowacyjnych, sposobów zapewniania pracownikom posiłków profilaktycznych w czasie pracy.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Należy utrzymać obowiązek zapewniania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych posiłków profilaktycznych w czasie pracy oraz utrzymać przesłanki uzasadniające zapewnianie tych posiłków, jak również wymogi w zakresie wartości odżywczych i energetycznych posiłków.

Jednocześnie wskazane jest rozszerzenie katalogu sposobów realizacji przez pracodawcę obowiązku zapewnienia posiłków profilaktycznych, gdy pracodawca ten nie ma możliwości wydawania posiłków ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych.

Dotychczasowy sposób uregulowania zapewniania posiłków profilaktycznych nie nadąża za rozwojem usług i możliwości technicznych w dziedzinie gastronomii, dlatego planowane jest zastąpienie regulacji kazuistycznej przepisem o charakterze ogólnym.

Rozszerzenie swobody pracodawcy w zakresie wyboru sposobu zapewniania posiłków profilaktycznych należy powiązać z obowiązkiem konsultowania działań i rozwiązań w tym zakresie z przedstawicielami pracowników lub organizacjami związkowymi.

Takie rozwiązanie powinno ułatwić pracodawcom wykonywanie obowiązku zapewniania posiłków profilaktycznych, zaś pracownikom zapewnić udział w działaniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy podejmowanych przez pracodawcę.

Rozwiązanie legislacyjne jest jedynym rozwiązaniem umożliwiającym osiągnięcie zaplanowanego celu.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Nie analizowano sposobów zapewniania posiłków profilaktycznych pracownikom w innych państwach, ponieważ rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów nie wdraża przepisów prawa UE.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt			
Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
pracodawcy	5.627	liczba pracodawców, którzy wydawali posiłki profilaktyczne - według stanu w połowie grudnia 2017 r. Dane przekazane przez Urząd Statystyczny w Gdańsku na podstawie sprawozdania Z-10 za 2017 r. – <i>Sprawozdanie o warunkach pracy</i>	pracodawcy nie będą zobowiązani do stosowania wyłącznie jednego z dwóch możliwych sposobów, alternatywnego do wydawania posiłków, ich zapewniania.
pracownicy	ok. 482 tys.	liczba pracowników, którzy korzystali z posiłków profilaktycznych – stan na połowę grudnia 2017 r. wg opracowania „Warunki pracy w 2017 r.” Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, str. 16.	pracownicy będą mieli wpływ na sposób zapewnienia im posiłków profilaktycznych we wszystkich okolicznościach.
organizacje związkowe i przedstawiciele pracowników	niemożliwe do oszacowania – brak baz danych zawierających informacje o organizacjach związkowych i przedstawicielach pracowników działających w zakładach, w których pracodawcy są obowiązani do wydawania posiłków profilaktycznych		organizacje związkowe i przedstawiciele pracowników będą mieli wpływ na sposób zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych również gdy ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych pracodawca nie może wydać posiłku w formie dania gorącego.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

W związku z postulatami pracodawców dotyczącymi umożliwienia spełniania obowiązku zapewnienia posiłków profilaktycznych w inny sposób niż wyłącznie wydanie uprawnionemu pracownikowi dania gorącego albo umożliwienie mu skorzystania z takiego posiłku w punkcie gastronomicznym lub przyrządzenie posiłku we własnym zakresie z produktów dostarczonych przez pracodawcę, oraz postulowanie przez pracodawców możliwości stosowania bonów żywieniowych na produkty spożywcze, podjęte zostały w tej sprawie wstępne konsultacje.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w piśmie z dnia 8 października 2014 r. wyraził opinię negatywną odnośnie do możliwości wprowadzenia bonów żywieniowych, z uwagi na niezagwarantowanie pracownikowi odpowiedniej wartości energetycznej posiłku ani odpowiednich proporcji składników odżywczych posiłku.

Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi w piśmie z dnia 6 listopada 2014 r. wyraził opinię pozytywną odnośnie do wprowadzenia bonów żywieniowych na produkty spożywcze, z których pracownik przygotowałby posiłek we własnym zakresie, IMP podkreślił jednak, że zastosowanie takiego rozwiązania przez pracodawcę powinno być uzależnione od konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami.

Następnie Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (pismo z dnia 20.09.2016 r. znak: DPR-IV.02101.7.2016.MK) zwrócił się do Przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego o podjęcie dyskusji na forum Rady na temat umożliwienia spełnienia obowiązku zapewnienia przez pracodawcę pracownikom posiłków profilaktycznych również przez wydawanie bonów żywieniowych na produkty spożywcze. W wyniku prac i dialogu partnerów społecznych Zespół problemowy ds. prawa pracy RDS uzgodnił stanowisko aprobujące stosowanie bonów żywieniowych (stanowisko Zespołu zostało przekazane przez jego Przewodniczącego w piśmie z dnia 10.04.2018 r. znak: RDS/527/04/18).

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (pismo z dnia 13.07.2018 r. znak: DPR.IV.4102.7.2017.AG) zwrócił się do Departamentu Prawnego GIP z zapytaniem ew. o problemy stwierdzane przez inspektorów pracy w kontrolowanych zakładach pracy w związku z przepisami dotyczącymi zapewniania profilaktycznych posiłków. W odpowiedzi Główny Inspektor Pracy, w piśmie z dnia 14.08.2018 r. znak GNN-356-4562-113-1/18 poinformował, że pracodawcy mają problemy z wypełnieniem obowiązku zapewnienia posiłków profilaktycznych, oraz że PIP w 2017 r. wydała 324 decyzje administracyjne oraz 261 wniosków w wystąpieniach podczas 528 kontroli a w I połowie 2018 r. 162 decyzje administracyjne

i 137 wniosków w wystąpieniach podczas 261 kontroli dotyczących realizacji obowiązku zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów.

Projektowane rozporządzenie będzie przedmiotem opiniowania w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) z następującymi partnerami społecznymi: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją Lewiatan, Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Ponadto projekt zostanie przesłany do Rady Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232).

Projekt będzie także przedmiotem konsultacji publicznych z następującymi organizacjami: Krajową Izbą Gospodarczą, Federacją Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”, Fundacją Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Stowarzyszeniem Ochrony Pracy, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Saldo ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Źródła finansowania													
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane zmiany nie będą miały wpływu na sektor finansów publicznych, ponieważ obowiązek zapewnienia przez pracodawców posiłków profilaktycznych pracownikom nie wpływa na finanse publiczne, ani na finanse jednostek sektora finansów publicznych.												

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Czas w latach od wejścia w życie zmian		Skutki							Łącznie (0-10)
		0	1	2	3	5	10		
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa								
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw								
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe								
	(dodaj/usuń)								
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa								
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw								
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe								
	(dodaj/usuń)								

Niemierzalne	przedsiębiorcy	Rozszerzenie katalogu sposobów zapewnienia posiłków profilaktycznych pracownikom stanowić będzie ułatwienie w prowadzeniu działalności gospodarczej przedsiębiorców zatrudniających pracowników w warunkach szczególnie uciążliwych. Zwłaszcza mali i średni przedsiębiorcy, którzy nie mają możliwości logistycznych pozwalających na wydawanie posiłków profilaktycznych powinni odczuć pozytywny wpływ zmian regulacyjnych. Ułatwienie to powinno pośrednio pozytywnie wpłynąć na konkurencyjność przedsiębiorców.
	(dodaj/usuń)	

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Zmiany przepisów nie będą miały wpływu na rodzinę, obywateli ani gospodarstwa domowe. Nie jest możliwe oszacowanie wpływu projektowanej regulacji w ujęciu pieniężnym lub niepieniężnym. Pracodawcy, którzy ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych nie mają możliwości wydania posiłku profilaktycznego w postaci dania gorącego, będą mogli wybierać takie sposoby zapewnienia posiłku profilaktycznego, które dotąd nie były dozwolone, a które będą dla nich korzystniejsze finansowo. Jednocześnie, spełnione będą wszystkie inne wymagania dotyczące posiłków profilaktycznych ustalonych przepisami w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.
--	---

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:
Obowiązki pracodawców związane z konsultowaniem z przedstawicielami pracowników lub organizacjami związkowymi stosowania innych niż wydanie posiłku sposobów jego zapewnienia nie ulegną zmianie, ponieważ już w obecnym stanie prawnym pracodawca ma obowiązek konsultowania takich działań. Zmiany przepisów nie będą generowały dodatkowych obowiązków dla pracodawcy, a jedynie rozszerzą katalog sposobów zapewniania posiłków profilaktycznych.

9. Wpływ na rynek pracy

Ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej pracodawcom zatrudniających pracowników w warunkach szczególnie uciążliwych przez liberalizację sposobu realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych może ewentualnie wpłynąć pozytywnie na rynek pracy i zachęcić pracodawców do rozwijania działalności gospodarczej również w obszarach związanych z obowiązkiem zapewniania tych posiłków.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
--	--	--

Omówienie wpływu	Ułatwienie spełnienia przez pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych powinno zmniejszyć liczbę nieprawidłowości stwierdzanych w tym zakresie przez Państwową Inspekcję Pracy, a przez to wpłynąć pozytywnie na zdrowie i bezpieczeństwo pracy pracowników.
------------------	---

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planowane jest 14-dniowe *vacatio legis* dla projektowanego rozporządzenia. Pomimo wpływu na przedsiębiorców 30-dniowe *vacatio legis* nie będzie zastosowane, ponieważ projektowana regulacja nie wpłynie, co do zasady, na obowiązek zapewniania pracownikom posiłków profilaktycznych, a jedynie wprowadzi dodatkowe możliwości spełnienia tego obowiązku przez pracodawcę. Projektowana zmiana pozwoli na utrzymanie dotychczasowych sposobów zapewniania posiłków profilaktycznych przez pracodawców, jak również umożliwi pracodawcom wprowadzenie nowych rozwiązań. W związku z powyższym wskazane jest skrócenie *vacatio legis* do 14 dni.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Nie jest możliwe ustalenie mierników dla ewaluacji efektów projektu. Rozszerzenie katalogu dopuszczalnych sposobów realizacji obowiązku zapewnienia posiłków profilaktycznych odpowiada postulatom pracodawców oraz zostało pozytywnie zaopiniowane przez partnerów społecznych.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak