

Interpelacja do Prezesa Rady Ministrów Pana Mateusza Morawieckiego w sprawie zapisów Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów

*Szanowny Panie Premierze,*

przedmiotowe Rozporządzenie zostało przygotowane i wprowadzone w 1996 r., czyli dwadzieścia dwa lat temu. Podstawa prawna tejże regulacji znajduje się w kodeksie pracy w art. 232. Upływający czas, zmiana przepisów prawa oraz postęp technologiczny wpływają na dezaktualizację niektórych zapisów rozporządzenia.

Z informacji, które napływają do mojego biura poselskiego wynika, że Rozporządzenie dotyczy tylko pracowników, tj. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę – zgodnie z art. 2 KP. W ostatnich dwóch latach dokonano wielu zmian na korzyść pracownika, również w oparciu o tzw. umowy cywilnoprawne. Spora część pracowników zatrudnionych chociażby w call center to pracownicy zatrudniani właśnie w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Przedmiotowe Rozporządzenie miało za zadanie chronić osoby pracujące w warunkach szczególnie uciążliwych. Czy nie warto więc rozszerzyć jego zapisy również o pracowników zatrudnianych w oparciu o umowę zlecenie (dzieło)?

Przepisy ww. rozporządzenia w nie określają szczegółowych warunków zapewnienia przez pracodawcę napojów (zapisy nie określają, np. jaki rodzaj napoju pracownik winien otrzymać, czy chodzi o wodę czy napój energetyczny) oraz nie rozstrzygają kwestii czy napój ten ma być butelkowany czy udostępniony z kranu poprzez zastosowanie filtrów, a także ile napoju na dobę przysługuje minimalnie pracownikowi.

Problematyczną kwestią są również posiłki dla pracowników, którzy spożywają tylko produkty bezmięsne albo ze względów zdrowotnych nie mogą spożywać wszystkich produktów.

W związku z powyższym proszę o odpowiedzi na pytania:

1. Czy pracodawca w przypadku pracownika wegetarianina lub pracownika z nietolerancją na konkretne składniki pokarmowe może/musi wydawać pracownikowi odpowiednie produkty, z których sam będzie sobie przygotowywał odżywcze posiłki lub czy ma zapewnić mu korzystanie z gotowych dań w punkcie gastronomicznym, np. barze czy restauracji, z kuchnią respektującą preferencje żywieniowe?
2. Czy są określone normy wynikające z innych przepisów które można by zaimplementować do wspomnianego rozporządzenia określające jaki rodzaj i jaką ilość napojów powinien zapewnić pracodawca swojemu pracownikowi?
3. Czy w Kancelarii Premiera Rady Ministrów trwają prace nad zmianą przywołanego rozporządzenia tak, by obejmowało ono wszystkich pracowników – niezależnie od sposobu ich zatrudnienia?

Z poważaniem

Posel Małgorzata Zwiercan