

Monitorowanie zmian przepisów prawnych i regulacji dotyczących zatrudnienia i kwalifikacji w sektorze turystyki, krajowych i UE – z uwzględnieniem regulacji antykryzysowych. Rekomendacje dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji - Turystyka

Wykonano w ramach projektu Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Turystyce nr POWR.02.12.00-00-0010/16

Termin realizacji projektu: wrzesień 2021 r.

Autor raportu: mgr Agnieszka Borek

Wprowadzenie

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie będąca Partnerem w projekcie Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Turystyka zleciła dokonanie analizy aktów prawnych dotyczących turystycznego rynku pracy oraz opracowanie jej wyników w postaci raportu zatytułowanego: „Monitorowanie zmian przepisów prawnych i regulacji dotyczących zatrudnienia i kwalifikacji w sektorze turystyki, krajowych i UE – z uwzględnieniem regulacji antykryzysowych. Rekomendacje dla SRKT”. **Celem analizy było ustalenie istnienia lub braku potrzeby wprowadzenia zmian w aktach prawnych regulujących funkcjonowanie rynków pracy w poszczególnych branżach wchodzących w skład sektora turystyki.**

Dla realizacji tak określonego celu w pierwszej kolejności dokonano identyfikacji dokumentów (prawnych, organizacyjnych) krajowych i unijnych dotyczących rynku pracy, zatrudnienia i kwalifikacji w branżach turystycznych. Branże zdefiniowano zaś zgodnie z rozumieniem słownikowym, jako dziedziny obejmujące „działalność jednego rodzaju w ramach produkcji, handlu lub usług”¹. W ramach analizy skupiono się oczywiście na usługach hogatur, które objęły obszary działalności hotelarskiej, gastronomicznej i organizacji turystyki. Celem identyfikacji było w szczególności uzyskanie odpowiedzi na pytanie czy istnieją akty prawne dotyczące rozwiązań uwzględniających spowodowaną pandemią COVID-19 zmianę potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji i zatrudnienia.

Duża liczba aktów prawnych obejmujących swym zakresem turystyczny rynek pracy spowodowała konieczność ich oceny pod kątem znaczenia dla branżowych rynków pracy. Pozwoliło to wybór tych regulacji, które mają istotne znaczenie dla turystycznego rynku pracy. Analiza wybranych regulacji prawnych umożliwiła ocenę czy wprowadzone nimi rozwiązania uwzględniają specyfikę rynku pracy poszczególnych branż wchodzących w skład sektora turystyki.

¹ https://wsjp.pl/index.php?id_hasla=20296&id_znaczenia=4856647&l=19

Zakres przedmiotowy raportu obejmuje instrumenty prawne, jakimi dysponują pracodawcy, analiza tych regulacji w literaturze stanowi, jak do tej pory, raczej tło dla zaprezentowania rozważań o ujęciu ekonomicznym, socjologicznym czy politologicznym. Na podstawie wyników przeprowadzonej analizy dokonano opracowania rekomendacji dla SRKT – dotyczących potrzeby wprowadzenia zmian w zidentyfikowanych regulacjach.

Jako że, w analizach przepisów prawnych wskazano instrumenty prawne dotyczące zatrudnienia i kwalifikacji, problemom tym starano się podporządkować układ pracy składającej się z czterech rozdziałów merytorycznych oraz wstępu i zakończenia. Wstęp ma na celu wskazanie problemów badawczych, przyczyn ich podjęcia oraz celów pracy. Pierwszy rozdział ma charakter teoretyczny i jest poświęcony aktom prawnym dotyczącym funkcjonowania turystycznego rynku pracy (z uwzględnieniem podziału na branże) w okresie przed i w czasie pandemii. Metoda badawcza zastosowana w tym obszarze to metoda dogmatyczno – egzegetyczna wymagająca gruntownej analizy aktów prawnych. Drugi rozdział poświęcony jest ukazaniu rozwiązań prawnych uwzględniających zmianę potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji pracowników, spowodowanych pandemią. W rozdziale tym użyto metody empirycznej oraz komparatystycznej, mających na celu ukazanie rozwiązań funkcjonujących w innych obszarach. Rozdział trzeci obejmie dokonaną przez autorkę ocenę zidentyfikowanych rozwiązań pod kątem potrzeby ich modyfikacji. Metody, które posłużyły osiągnięciu wskazanego wyżej efektu to metoda dogmatyczna oraz historycznoprawna ukazująca stan prawny sprzed okresu pandemii COVID-19. Ostatni z rozdziałów merytorycznych zawiera rekomendacje dla SRKT w obszarze analizowanych regulacji prawnych.

Podstawową metodą badawczą wykorzystaną w całym raporcie jest metoda analizy systemowej oraz metoda dogmatyczno-prawna uzupełniona przez metodę historyczno-prawną². Pozostałe metody zastosowane w rozdziale drugim stanowią niewielką część uzupełnienia głównych sposobów prowadzenia badań w

² J. Izdebski, *Koncepcja misji administracji publicznej w nauce prawa administracyjnego*, Lublin 2012,

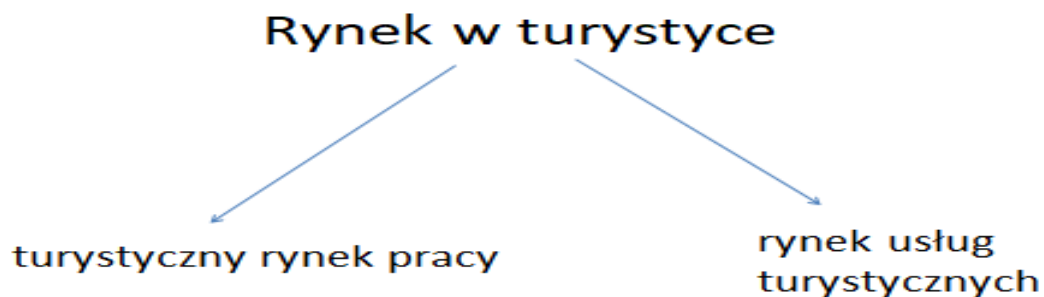
opisywanym obszarze. Zakończenie raportu zawiera konkluzje z całości rozważań i sformułowane wnioski wynikające z przeprowadzonych badań. W raporcie uwzględniono stan prawny na dzień 10 sierpnia 2021 r. Przy pisaniu raportu korzystano głównie z literatury dostępnej w zbiorach Biblioteki Uniwersytetu Warszawskiego, ze zbiorów własnych oraz dokumentów opracowanych przez Instytut Badań Edukacyjnych oraz ministra właściwego ds. turystyki³. Główne miejsce w ramach rozważań zajęły jednak regulacje prawne i orzecznictwo, zarówno krajowe jak i unijne. Dla bardziej wnikliwych czytelników całość rozważań, uzupełniają przypisy i ilustracje, całość zaś wieńczy bibliografia wraz ze spisem ilustracji i tabel

1. Akty prawne dotyczące funkcjonowania turystycznego rynku pracy (z uwzględnieniem podziału na branże) w okresie przed i w czasie pandemii

Na wstępie wypada zaznaczyć, iż trudno mówić o dedykowanych aktach prawnych dla turystycznego rynku pracy, ponieważ w głównej mierze obszar ten opiera się o regulacje generalne dotyczące szeroko pojętego prawa pracy. Warto wskazać, iż regulacje prawa pracy były modyfikowane w związku z pandemią COVID-19. Przepisy prawa pracy wywierają niebagatelny wpływ na sektor turystyczny w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Niniejsza analiza ma za cel przedstawienie owych zagadnień ze wskazaniem czy i w jakim stopniu przepisy regulują specyfikę zatrudnienia w turystyce. Identyfikacja i analiza dokumentów objęła przepisy prawa, ale także niewiążące wytyczne organizacyjne - UE i krajowych organów prawodawczych. Analizie poddano przepisy dotyczące rynku pracy, zatrudnienia i kwalifikacji w branżach turystycznych (hotelarskiej, gastronomicznej i organizacji turystyki) w okresie przed i w czasie Pandemii (w tym kontekście zob. ryc. 1 – próba podziału rynku w turystyce).

³ Na mocy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii, obecnie (stan prawny na dzień 10.08.2021 r.) ministrem właściwym do spraw turystyki był Minister Rozwoju, Pracy i Technologii.

Ryc. 1 Rynek w turystyce



Źródło: opracowanie własne

Podstawowym krajowym aktem prawnym w tym zakresie jest Kodeks pracy⁴, który określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Ilekroć w niniejszej analizie będzie mowa o prawie pracy, rozumieć należy przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zasadniczym celem niniejszego rozdziału jest skatalogowanie najważniejszych aktów prawa powszechnie obowiązującego na turystycznym rynku pracy. Niemożliwym jest enumeratywne, numerus clausus wymienienie i omówienie każdej regulacji potencjalnie wpływającej na rynek pracy w turystyce. W związku z powyższym autorka skupi się na

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040).

regulacjach, które mają największe znaczenie dla podmiotów turystycznych. Dodatkowo należy podkreślić, iż nie będą omawiane ani wyszczególniane regulacje prawne, które zostały opisane w raporcie z 2019 r. pt. „Regulacje prawne UE dotyczące kształcenia kadr na poziomie średnim i wyższym dla potrzeb branż turystycznych i ich wpływ na regulacje dotyczące kształcenia w Polsce”⁵ oraz raporcie z roku 2020 p.t. „Monitorowanie zmian przepisów prawnych i regulacji dotyczących sektora turystyki oraz edukacji – z uwzględnieniem regulacji antykrzysowych”⁶. Pierwszy z wyszczególnionych dokumentów uwzględniał regulacje dotyczące kształcenia, dlatego w niniejszym raporcie zostaną opisane tylko te regulacje, które mają znaczenie dla sytuacji spowodowanej COVID-19. Drugi z przytoczonych dokumentów, z kolei uwzględniał regulacje dla sektora turystycznego wydane w związku z pandemią COVID-19, stąd nie ma potrzeby powtarzania zawartych w nim informacji.

Zatem, dokonany podział w niniejszym raporcie jest oparty o akty normatywne na poziomie europejskim oraz krajowym, dodatkowo wprowadzono rozróżnianie na przepisy obowiązujące przed i w trakcie trwania pandemii COVID-19.

Działania z zakresu podwyższania jakości kwalifikacji profesjonalnej kadry pracującej w turystyce, stanowiły główny cel prac związanych z realizacją zadań wynikających z prawa pracy w obszarze turystyki. Na marginesie warto dodać, iż turystyka jest jednym z wiodących działów administracji w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, do którego jako pierwsza wdrożyła Sektorową Ramę Kwalifikacji w sektorze turystyka⁷. W wyniku działań opisanych na wstępie, otrzymano niezamknięty katalog powszechnie obowiązujących aktów prawa krajowego mających wpływ na rynek pracy w turystyce. Zaprezentowany poniżej podział ujęto w następującej układzie: ustawa, akty wykonawcze do ustawy, itd. Warto zwrócić uwagę, iż w zestawieniu nie ujmowano wszystkich rozporządzeń wydanych do danej ustawy. Ma to tym większe znaczenie, gdyż na liście znajdują się

⁵ <https://ssl-kolegia.sgh.waw.pl> › KGS › Documents

⁶ <https://ssl-kolegia.sgh.waw.pl> › KGS › Documents

⁷ <https://www.gov.pl/web/archiwum-sport/turystyka-pionierem-wdrazania-sektorowych-ram-kwalifikacji>

akty wykonawcze, które mają znaczenie dla rynku pracy w obszarze turystyki. W zasadzie większość z nich znajduje zastosowanie dla wszystkich obszarów rynku pracy, a tym samym z powodzeniem mogą być stosowane w turystyce.

Zrezygnowano zatem z wskazywania wszystkich wydanych rozporządzeń, ponieważ mogą one nie znaleźć odniesienia do turystycznego rynku pracy. Przykładowo takim aktem wykonawczym jest rozporządzenie regulujące kwestie audytów agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy na statkach. W tym rozdziale zostaną przedstawione wyłącznie akty prawne, które mają największy zakres oddziaływania na obszar turystyki. Bardziej kompleksowa lista została ujęta w dwóch załącznikach znajdujących się na końcu niniejszego raportu: Załącznik nr 1 - Regulacje krajowe dotyczące turystycznego rynku pracy; Załącznik nr 2 - Regulacje UE dotyczące turystycznego rynku pracy oraz ratyfikowane umowy międzynarodowe⁸. Wyszczególnione w niniejszym rozdziale akty prawne mają największe znaczenie, ponieważ znajdują zastosowanie w znaczącej liczbie zjawisk występujących na rynku turystycznym. Część z wyszczególnionych aktów normatywnych znajduje zastosowanie w głównej mierze w obszarze turystyki, wśród nich są te regulujące prace marynarzy na statkach turystycznych czy przepisy z zakresu pracy tymczasowej i działalności sezonowej. Przejdźmy zatem do krajowych aktów prawa, wymienionych nienumeratywnie:

Krajowe akty prawa:

a) Ustawy:

- 1) Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7);
- 2) Ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669);
- 3) Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2020 r. poz. 1353);

⁸ Za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie

4) Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz.U. 2019 poz. 2197);

5) Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, (Dz.U. 2020 poz. 374).

b) Rozporządzenia:

1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2011 r. w sprawie informacji dotyczących gospodarki środkami Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przekazywanych przez marszałków województw dysponentowi Funduszu, (Dz.U. z 2018 r. poz. 1955);

2) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej, (Dz.U. z 2017 r. poz. 1380);

3) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2017 r. w sprawie rodzajów dokumentów i informacji wymaganych do rozpatrzenia wniosku o określenie warunków zwrotu, odstąpienie od dochodzenia zwrotu lub umorzenie należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2007);

4) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2041);

5) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wniosków o wypłatę zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2027);

6) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, (Dz.U. 2019 poz. 316);

7) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego

oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, (Dz. U. poz. 991);

8) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, (Dz.U. z 2020 r. poz. 667).

Na marginesie niniejszych rozważań, warto zwrócić uwagę na brak wyszczególnienia niektórych aktów wykonawczych, takich jak np. rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie określenia sposobu i trybu przejścia toczących się postępowań sądowych i administracyjnych w zakresie zadań podlegających przekazaniu do Państwowej Inspekcji Pracy. Powyższe wynika, z faktu iż tego typu rozporządzenia wywierają minimalny wpływ na rynek pracy w turystyce i nie ma potrzeby podejmowanie dalszego rozważania, co do bardzo technicznych przepisów prawa w tym zakresie.

Ponadto, przytoczone powyżej ustawy, wraz z częścią aktów wykonawczych wdrażają do krajowego porządku prawnego dyrektywy unijne. Zarówno te szczegółowe jak np. dyrektywa 1999/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 grudnia 1999 r. dotycząca egzekwowania przepisów odnoszących się do godzin pracy marynarzy na pokładach statków zawijających do portów Wspólnoty czy też te dotyczące szeroko pojętego rynku pracy jak np. dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Biorąc powyższe pod uwagę, w dalszej części tego rozdziału zostaną zidentyfikowane i omówione regulacje UE ze szczególnym uwzględnieniem rozporządzeń i decyzji.

Lista unijnych aktów prawnych:

a) Rozporządzenia PE i Rady (UE):

- 1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/698 z dnia 25 maja 2020 r. ustanawiające szczególne środki tymczasowe w związku z epidemią COVID-19 dotyczące odnawiania lub przedłużania ważności niektórych certyfikatów i świadectw, licencji i zezwoleń oraz przesunięcia niektórych okresowych kontroli i

okresowych szkoleń w niektórych obszarach prawodawstwa dotyczącego transportu (Tekst mający znaczenie dla EOG);

- 2) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności.

b) Dyrektywy PE i Rady (UE):

- 1) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej;
- 2) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.

c) Decyzje ramowe:

- 1) State Aid SA.58102 (2020/N) – Poland COVID-19 support to tour operators and other undertakings active in tourism and culture;
- 2) State Aid SA.62231 (2021/NN) – Poland COVID-19 – Amendments of SA.58102 and aid in the form of limited amounts of aid (Section 3.1 TF)

Wskazane wyżej akty prawne nie mają charakteru numerus clausus, zatem nie stanowią wyłącznego materiału do dyskusji nad zagadnieniami rynku pracy w usługach turystycznych w czasie pandemii COVID-19. Przykładowo zawody szkolnictwa branżowego są określone w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, która stanowi usystematyzowany układ tabelaryczny.

Biorąc pod uwagę powyższe akty normatywne, należy poczynić ważną uwagę wstępną. W związku z przeprowadzoną dogłębną analizą aktów wykonawczych do ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. prawo lotnicze w ramach raportu pt. „Monitorowanie zmian przepisów prawnych i regulacji dotyczących sektora turystyki oraz edukacji – z uwzględnieniem regulacji antykrzysowych”, postanowiono o nie analizowaniu dodatkowo przedmiotowych przepisów oraz wydanych do nich rozporządzeń. W szczególności dotyczy to nowelizacji oraz ujednoczonych tekstów:

- a) rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii;

- b) rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie czasowego zawieszenia lub ograniczenia ruchu granicznego na określonych przejściach granicznych;
- c) rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.

Celowo nie podano dat wydania ww. rozporządzeń, ponieważ były i są one publikowane nawet w dwutygodniowych interwałach czasowych. Biorąc powyższe pod uwagę, należy wskazać, iż poza nowelizacjami wskazanych wyżej aktów wykonawczych, prawodawca decyduje się także na ujednoczenie tekstów, celem ich łatwiejszego odbioru. Na sytuację przedsiębiorców turystycznych w trakcie pandemii COVID-19 wpływały w głównej mierze ograniczenia i zakazy, które nie będą przedmiotem rozważania w ramach niniejszego raportu.

2. Ocena zidentyfikowanych rozwiązań pod kątem potrzeby ich modyfikacji

Rozdział 1 miał na celu identyfikację aktów prawnych, które powstały przed epidemią COVID-19, ale znajdują i znajdowały zastosowanie do turystycznego rynku pracy. Dodatkowo analizie poddano regulacje w podziale na krajowe i europejskie. W ramach niniejszych rozważań zostaną omówione wyłącznie te akty prawne, które mają zdecydowanie największe oddziaływanie na pracę w turystyce, ponieważ znajdują zastosowanie w wielu potencjalnych sytuacjach faktycznych. W niniejszym rozdziale nie będą zatem omawiane regulacje o charakterze fragmentarycznym, a wyłącznie te których zakres może dotyczyć wielu przypadków i stanów faktycznych. Analizie w pierwszej kolejności zostaną poddane akty prawa europejskiego, gdyż uregulowania w tym zakresie mają wpływ na przepisy krajowe, w szczególności akty prawne na poziomie ustawowym implementujące dyrektywy. W dalszej kolejności omówieniu będą podlegały ustawy i rozporządzenia. Warto przypomnieć, iż o celowości i trwałości zaproponowanych rozwiązań może świadczyć popularność

instrumentów pomocowych. W ramach rozważań nie zostanie przedstawiona w sposób szeroki tzw. „ustawa covidowa”, „tarcza turystyczna”, jak również mechanizm Polskiego Bonu Turystycznego, Turystycznego Funduszu Zwrotów, czy Turystycznego Funduszu Pomocowego. Oczywiście wskazane regulacje nie będą omawiane tylko w takim zakresie, jaki został przedstawiony w raporcie pt.: „Monitorowanie zmian przepisów prawnych i regulacji dotyczących sektora turystyki oraz edukacji – z uwzględnieniem regulacji antykryzysowych”. Powyższe nie wyklucza zaprezentowania zmian we wskazanych regulacjach, które nastąpiły od czasu wydania raportu w listopadzie 2020 r. i taka metodyka została przyjęta dla prezentowania wyników badań tego obszaru. Przechodząc do konkretnych rozwiązań w pierwszej kolejności zostaną omówione rozporządzenia unijne, których cechą jest to, że obowiązują wprost .

1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/698 z dnia 25 maja 2020 r. ustanawiające szczególne środki tymczasowe w związku z epidemią COVID-19 dotyczące odnawiania lub przedłużania ważności niektórych certyfikatów i świadectw, licencji i zezwoleń oraz przesunięcia niektórych okresowych kontroli i okresowych szkoleń w niektórych obszarach prawodawstwa dotyczącego transportu (Tekst mający znaczenie dla EOG).

Najważniejszym z punktu widzenia turystyki, przepisem w ww. rozporządzeniu jest ten, który dotyczy zapewnienia możliwości świadczenia usług transportu drogowego, pomimo trudności w wykonywaniu regularnych przeglądów tachografów spowodowanych wystąpieniem epidemii COVID-19. Rozporządzenie umożliwiło przedłużenie o okres maksymalnie 6 miesięcy czasu dokonania przeglądów, które powinny być planowo przeprowadzone w okresie między 1 marca 2020 r. a 31 sierpnia 2020 r. Z tego samego powodu trudności w przedłużaniu i wymianie kart kierowcy uzasadniły przyznanie właściwym organom administracji publicznej dodatkowego czasu na przeprowadzenie tych czynności. W takich przypadkach kierowcy otrzymali możliwość pracy do momentu otrzymania przez nich nowej karty korzystania z rozwiązań alternatywnych w celu rejestrowania niezbędnych informacji dotyczących m.in. czasu prowadzenia pojazdu, czasu pracy i okresów odpoczynku.

2) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Plan odbudowy i zwiększania odporności ma skutecznie przyczynić się do złagodzenia skutków gospodarczych i społecznych kryzysu związanego z COVID-19. Rozporządzenie wskazało na możliwość finansowania ze środków pomocowych UE następujących obszarów interwencji:

- 1) Ochrona, rozwój i promowanie publicznych walorów turystycznych i usług turystycznych;
- 2) Ochrona, rozwój i promowanie dziedzictwa naturalnego i ekoturystyki poza obszarami Natura 2000;
- 3) Działania na rzecz modernizacji i wzmocnienia instytucji i służb rynków pracy celem oceny i przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewnienia terminowej i dopasowanej do potrzeb pomocy;
- 4) Wsparcie na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy i przemian w jego obrębie.

Przyjęto, że dokonując oceny krajowych programów pomocowych Komisja Europejska będzie opiniować sposoby na radzenie sobie ze słabościami gospodarki państw członkowskich, pobudzanie potencjału wzrostu gospodarczego danego państwa członkowskiego, pobudzanie tworzenia miejsc pracy i łagodzenie negatywnych skutków kryzysu. Wyżej wymienione kryteria oceny będą miały bezpośrednie przełożenie na rynek pracy w turystyce.

Poza rozporządzeniami bardzo istotnymi aktami prawnymi na poziomie UE mającymi zastosowanie do rynku pracy w turystyce są dyrektywy. Co prawda te podlegające omówieniu są implementowane do krajowego porządku prawnego, jednak kluczem do zmian prawa krajowego w obszarze podlegającym harmonizacji jest ewentualna zmiana dyrektywy regulującej dany obszar.

1) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej.

Dyrektywa ma służyć zwiększeniu minimalnej ochrony pracowników tymczasowych. W najważniejszej warstwie wprowadza definicję legalną „pracownika tymczasowego”, zgodnie z którą jest to osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub jest związana z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika. Dyrektywa ma służyć właściwej weryfikacji ograniczeń i zakazów, które mogły zostać nałożone na pracę tymczasową w państwach członkowskich UE, w tym w Polsce w ramach turystycznego rynku pracy.


2) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.

Poza pracą tymczasową, w turystyce ważną rolę odgrywa praca sezonowa. Ta ostatnia jest regulowana dyrektywą, która została wdrożona do krajowego porządku prawnego. Podobnie jak w uprzednio wskazanej dyrektywie, podstawowym elementem jest zdefiniowanie „pracownika sezonowego”, którym jest obywatel państwa trzeciego, który zachowuje główne miejsce pobytu w państwie trzecim, lecz przebywa legalnie i tymczasowo na terytorium państwa członkowskiego w celu wykonywania prac uzależnionych od rytmu sezonowego na podstawie jednej lub kilku umów o pracę zawartych na czas określony bezpośrednio między tym obywatelem państwa trzeciego a pracodawcą posiadającym siedzibę w danym państwie członkowskim.

Sektor turystyczny charakteryzuje się pracą uzależnioną od rytmu sezonowego, co jest związane z okresem urlopowym w ramach roku kalendarzowego. Warto zaznaczyć, iż należy mieć na względzie różny zakres definicji „pracownika tymczasowego” i „pracownika sezonowego”, co w pewnych przypadkach ma zakres zbieżny, ale również może mieć również zakres wyłączający się. Warto w tym kontekście wskazać, iż ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, definiuje pracownika tymczasowego jako zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na

rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Powyższe pogłębia istniejący w tej materii chaos poprzez wprowadzenie w ustawie definicji pracy tymczasowej, która może składać się z zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym. Wniosek płynący z powyższych regulacji jest jednoznaczny, przyjęte definicje powinny umożliwiać rozróżnienie pomiędzy pracownikami tymczasowymi a pracownikami sezonowymi (powinny wskazywać na różnice między nimi).

Ryc. 2 Praca tymczasowa a praca sezonowa

- Praca tymczasowa  Praca sezonowa

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym rodzajem aktów prawa unijnego, które mają bezpośredni wpływ na turystyczny rynek pracy są decyzje wykonawcze.

1) State Aid SA.58102 (2020/N) – Poland COVID-19 support to tour operators and other undertakings active in tourism and culture.

Z punktu widzenia turystycznego rynku pracy decyzja KE ukonstytuowała możliwość skorzystania z Turystycznego Funduszu Zwrotów. Ta specyficzna pożyczka pozwoliła na uratowanie wielu miejsc pracy. Touroperatorzy mieli obowiązek dokonać zwrotnej płatności w wysokości 92,5%. Spłata miała nastąpić w okresie 72 miesięcy (tj. sześciu lat), w równych ratach miesięcznych począwszy od

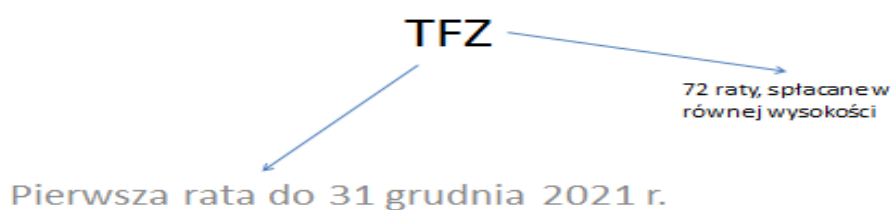
kwietnia 2021 r. Z kolei TFP spłacał w imieniu touroperatorów zwroty wpłat klientów, których imprezy turystyczne zostały odwołane w związku z COVID-19⁹.

2) State Aid SA.62231 (2021/NN) – Poland COVID-19 – Amendments of SA.58102 and aid in the form of limited amounts of aid (Section 3.1 TF)

Modyfikacja przedstawionej uprzednio decyzji nastąpiła niedługo później w ramach pomocy określonej w ramach wsparcia dedykowanego również branży turystycznej. Istotnym jest, iż ze względu na złą sytuację epidemiczną niemożliwym było rozpoczęcie zwrotu wpłat przez branżę turystyczną począwszy od kwietnia 2021 r. W związku z powyższym rząd polski po dyskusjach z KE wprowadził modyfikacje do zaproponowanych rozwiązań. Podstawowa zmiana polegała na wskazaniu, iż zwrot pierwszej z wpłat ma być zrealizowany do końca grudnia 2021 r. (zob. ryc. 3). To spowodowało, iż przedsiębiorcy turystyczni mogli przeznaczyć środki ze spłaty na późniejszy okres. Ponadto warto dodać, iż KE umorzyła dodatkowe odsetki, które miałyby być liczone począwszy od kwietnia 2021 r. Dzięki temu organizatorzy turystyki mogli transferować środki na potrzeby pracowników. Pomoc zaoferowana branży pozwoliła na utrzymanie miejsc pracy i brak niewypłacalności przedsiębiorców.

⁹ Zob. również uwagi odnośnie stosowania dyrektywy 2015/2302 w związku z pandemią COVID-19 oraz rozważań w zakresie środka, o którym mowa we wskazanej decyzji- D. Borek, K. Świtaj, H. Zawistowska, O zgodności z prawem UE regulacji art. 15k ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, (w:) Prawo - narzędzie sprawiedliwości czy władzy?, red. I. Barwicka-Tylek, P. Dziewałtowski-Gintowt, K. Zyzik, Ł. Łyżwa, Kraków 2020, s. 51-81.

Ryc. 3 Spłata TFZ



Źródło: opracowanie własne.


Po dokonanych omówieniach aktów prawa na poziomie Unii Europejskiej, należy przejść na poziom regulacji krajowych. W pierwszej kolejności zostaną omówione regulacje ustawowe, a następnie zostaną przedstawione kluczowe dla omawianej problematyki akty wykonawcze tj.- rozporządzeń. Tak jak uprzednio, nie zostaną omówione wszystkie zidentyfikowane akty prawa krajowego, a wyłącznie te, które mają największe znaczenie dla turystycznego rynku pracy.

1) Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7).

Ustawa reguluje zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy. Warto zwrócić uwagę na to, jak jest postrzegana niewypłacalność w rozumieniu powyższego aktu prawnego. Po pierwsze „niewypłacalność” to nie to samo co „upadłość”, która stanowi sądowe stwierdzenie faktu, że majątek przedsiębiorcy nie

wystarcza na pokrycie długów¹⁰ (zob. ryc. 4). Niewypłacalność musi być z kolei zdarzeniem szybszym, gdyż sądowe stwierdzenie upadłości może trwać latami.

Ryc. 4 Niewypłacalność a upadłość

• Niewypłacalność  Upadłość

Źródło: opracowanie własne

Niewypłacalność, szczególnie na rynku turystycznym wiąże się z szybkością podejmowanych decyzji wynikających z potrzeby chwili, np. sprowadzenia turystów z zagranicy. Zgodnie z ustawą z dnia 24 listopada 2017 r. o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych, w przypadku gdy organizator turystyki stanie się niewypłacalny, wpłaty z tytułu zawartych umów o imprezy turystyczne muszą zostać zwrócone. Jeżeli organizator turystyki stanie się niewypłacalny po rozpoczęciu imprezy turystycznej i jeżeli impreza turystyczna obejmuje transport, zapewniony ma być również powrót podróżnych do kraju. Stąd ustawowy obowiązek wykupienia zabezpieczenia u podmiotu zapewniającego ochronę na wypadek niewypłacalności. Podróżni mogą kontaktować się z tym podmiotem lub, w odpowiednich przypadkach, z właściwym organem, jeżeli z powodu niewypłacalności dojdzie do odmowy świadczenia usług. We wskazanej na wstępie ustawie zdefiniowano natomiast szczególny rodzaj niewypłacalności na potrzeby rynku pracy. Datą takiej niewypłacalności jest data wydania postanowienia przez sąd. Niewypłacalność pracodawcy, zachodzi zatem, gdy sąd wyda postanowienie o:

- 1) ogłoszeniu upadłości pracodawcy lub wszczęciu wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego;

¹⁰ Mała encyklopedia prawa, (red.) Z. Rybicki, Warszawa 1980, s. 789.

- 2) otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego
- 3) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- 4) oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w przypadku stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

2) Ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669).

Ustawa określiła, m.in. sposoby przyznawania i wypłaty świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, przysługujących w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Takie zdarzenia miały miejsce w związku z epidemią COVID-19, dlatego był to jeden z instrumentów przedpandemicznych, który zafunkcjonował w trudnym czasie walki z COVID-19. Pomoc ustawowa obejmuje m.in. następujące rodzaje dofinansowywania:

- 1) z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników, objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych kosztów szkolenia pracowników, objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 3) świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przysługujących w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

3) Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2020 r. poz. 1353).

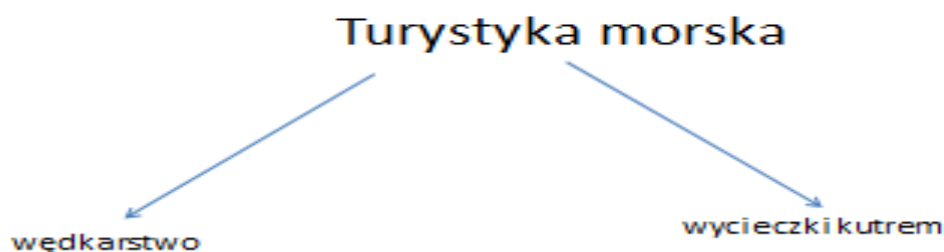
Postanowienia ww. aktu prawnego wskazują, iż na statkach używanych w obsłudze ruchu turystycznego, z marynarzami mogą być zawierane marynarskie umowy o pracę na okres sezonu turystycznego. Takie pojmowanie rynku jest zbieżne z dotychczasowym rozumieniem pracy tymczasowej i pracowników sezonowych, co było już podkreślane w analizie aktów prawa europejskiego. Wysokość wynagrodzenia za pracę określa układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania,

a w przypadku armatorów nieobjętych tymi układami lub regulaminami – marynarska umowa o pracę. Istotnym jest fakt, iż marynarz w obsłudze ruchu turystycznego może być włączany do tzw. „rezerwy”, celem oczekiwania na zlecenie pracy. Będąc w „rezerwie” pozostaje w gotowości do dyspozycji danego armatora celem podjęcia pracy w razie potrzeby. Za sam fakt „pozostawania w gotowości” należy mu się odpowiednie wynagrodzenie.

4) Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz.U. 2019 poz. 2197).

To druga z ustaw regulujących pracę w warunkach morskich, wbrew pozorom regulacja ta nie dotyczy rzecznych kutrów rybackich i tych wykonujących połowy na jeziorach. Przypomnę tylko na marginesie, iż rybactwo obejmuje zarówno formę prowadzenia działalności w postaci rybołówstwa śródlądowego jak i rybactwa morskiego, stąd nazwa ustawy może być myląca. Ustawa określa minimalne wymagania dla rybaków do pracy na statku rybackim. Stosunek pracy na statku rybackim zawierany jest na podstawie rybackiej umowy o pracę. Może być ona zawarta zarówno na czas nieokreślony, na czas określony jak i na czas podróży morskiej. Konkretna podróż morska może odbywać się w warunkach imprezy turystycznej (zob. ryc. 5).

Ryc. 5 Turystyka morska



Źródło: opracowanie własne

Regulacja precyzyjnie określa też sposób przeprowadzania badań lekarskich w celu wydawania świadectw zdrowia dla rybaków. Przeprowadzanie badań zarezerwowano wyłącznie dla lekarzy posiadających specjalizację w dziedzinie medycyny morskiej i tropikalnej, jak również medycyny pracy lub medycyny transportu. Na marginesie zaznaczyć należy, iż imprezy turystyczne na statkach rybackich, często są połączone z możliwością połowu, co stanowi dużą atrakcję turystyczną. Regulacje wewnętrzne w tym zakresie tworzy m.in. Polski Związek Wędkarski (PZW), który jest polskim związkiem sportowym w rozumieniu przepisów ustawy o sporcie z dnia 25 czerwca 2010 r. i występuje w prowadzonym przez ministra właściwego ds. kultury fizycznej wykazie polskich związków sportowych. Zgodnie z § 2 ust. 3 Statutu PZW: „Związek jest organizacją uprawnioną do realizacji zadań polskich związków sportowych w zakresie kwalifikowanego sportu wędkarskiego”. Jednocześnie należy też wskazać, iż wyłącznie ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rybactwie śródlądowym (Dz.U. z 2015 r. poz. 652 z późn. zm.) reguluje kwestię pozyskiwania ryb wędką. Nie używa tego sformułowania natomiast ustawa o rybołówstwie morskim z dnia 19 grudnia 2014 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 222 z późn. zm.) posługuje się ona jedynie terminem „rybołówstwa rekreacyjnego”.

Mniej rozbudowane akty prawne, które wymagają także odpowiedniego rozważenia i przeanalizowania to rozporządzenia krajowe, czyli akty wykonawcze do części z omówionych już ustaw.

1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2011 r. w sprawie informacji dotyczących gospodarki środkami Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przekazywanych przez marszałków województw dysponentowi Funduszu, (Dz.U. z 2018 r. poz. 1955).

Wyżej wymienione rozporządzenie jest kolejnym z katalogu omawianych rozporządzeń związanych ze szczególnym funduszem celowym z zakresu rynku pracy. Rozporządzenie określa ścieżkę proceduralną dla umorzenia lub obniżenia wymiaru spłaty należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Organem właściwym w tym zakresie jest marszałek województwa. Wniosek musi zawierać m.in. rozbudowany opis stanu faktycznego ze wskazaniem: kwot należności

funduszu, których dotyczy wnioski, z podziałem na należność główną, odsetki, koszty i inne należności, okresów, za które zostały wypłacone świadczenia ze środków funduszu i ich wysokość, podstaw prawnych wypłaty świadczenia.

2) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej, (Dz.U. z 2017 r. poz. 1380).

Rozporządzenie określa szczegółowe warunki i tryb dokonywania przez starostę refundacji z Funduszu Pracy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej skierowanej do pracy u danego przedsiębiorcy, w tym przedsiębiorcy turystycznego. Ważnym jest, że refundacja oraz dofinansowanie stanowią pomoc de minimis, dlatego musiały być notyfikowane KE przez polski rząd. Preferencyjne warunki dofinansowania dotyczą osób skierowanych do wykonania pracy w żłobku lub klubie dziecięcym, a także w podmiocie świadczącym usługi rehabilitacyjne.

3) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2017 r. w sprawie rodzajów dokumentów i informacji wymaganych do rozpatrzenia wniosku o określenie warunków zwrotu, odstąpienie od dochodzenia zwrotu lub umorzenie należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2007).

Inaczej niż w uprzednio omówionych przykładach, wykaz jest składany marszałkowi województwa. Do zbiorczego wykazu dołącza się natomiast dokładnie te same dokumenty jak w poprzednich przypadkach. Dodatkowo organ jakim jest marszałek województwa zatwierdza wysokość świadczeń do wypłaty z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zawiadamia osobę uprawnioną o terminie wypłaty i wysokości tych świadczeń.

4) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2041).

Rozporządzenie określa wzór składanych wniosków, dodatkowo wskazuje się dokumenty, jakie muszą być dołączone do takiego wniosku. Są to m.in. takie dokumenty jak: oświadczenia o potrąceniach z tytułu świadczeń alimentacyjnych, dokonywanych z wynagrodzeń pracowników, kopie świadectw pracy osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy czy aktualne zaświadczenia instytucji finansowych o numerze rachunku prowadzonego dla podmiotu składającego zbiorczy dokument.

5) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wniosków o wypłatę zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2027).

Rozporządzenie w sposób analogiczny określa zasady wypłaty zaliczki jak w przypadku wypłaty całkowitych świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Odmienny jest natomiast wzór wniosku, który w przypadku zaliczki jest nieco mniej rozbudowany.

6) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, (Dz.U. 2019 poz. 316).

Zawody szkolnictwa branżowego są określone w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, która stanowi usystematyzowany układ tabelaryczny. Branże uporządkowano alfabetycznie, interesującym nas obszarem jest branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT). W tab. nr 1 w sposób zbiorczy i niezwykle przystępny przekonwertowano tabelę będącą elementem ww. rozporządzenia. Rzeczona tabela została ograniczona do wyłącznie niezbędnych elementów, mających znaczenie z punktu widzenia niniejszych rozważań.

Tab. nr 1. KLASYFIKACJA ZAWODÓW SZKOLNICTWA BRANŻOWEGO

Nazwa zawodu	Poziom PRK dla kwalifikacji pełnej	Minister właściwy dla zawodu – minister właściwy do spraw ¹¹ :	Symbole i nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie	Poziom PRK dla kwalifikacji częściowej wyodrębnionej w zawodzie	Możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych lub na kursach umiejętności zawodowych	Szczególne uwarunkowania związane z kształceniem w zawodzie lub kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie
1	2	3	4	5	6	7
BRANŻA HOTELARSKO-GASTRONOMICZNO-TURYSTYCZNA (HGT)						
Kelner	III	turystyki	HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich	3	X	
Kucharz	III	turystyki, rynków rolnych	HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań	3	X	
Pracownik obsługi hotelowej	IV	turystyki	HGT.03. Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	4	X	
Pracownik pomocniczy gastronomii	II	turystyki	HGT.04. Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi gastronomiczne	2	X*	* Kształcenie wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	II	turystyki	HGT.05. Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi hotelarskie	2	X*	* Kształcenie wyłącznie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim
Technik	IV	turystyki	HGT.03.	4	X	

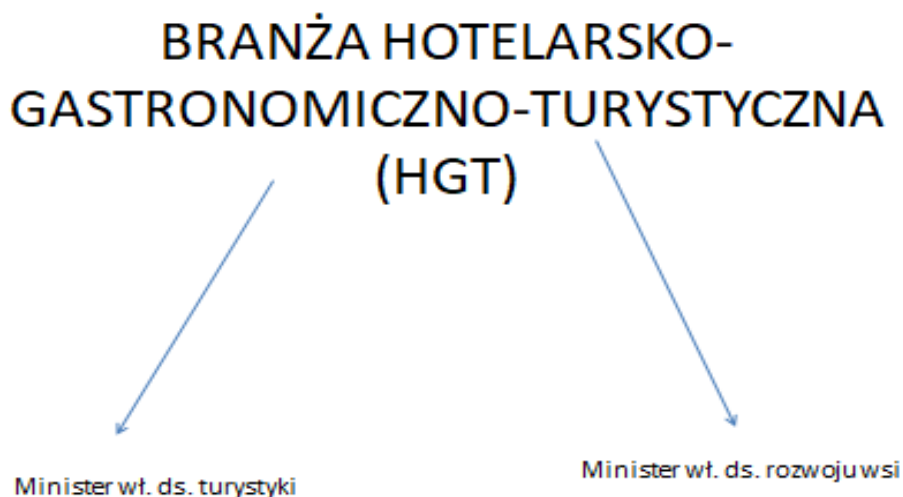
¹¹ Zob. ryc. 6.

hotelarstwa			Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie HGT.06. Realizacja usług w recepcji	4	X	
Technik organizacji turystyki	IV	turystyki	HGT.07. Przygotowanie imprez i usług turystycznych HGT.08. Obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych	4 4	X X	
Technik turystyki na obszarach wiejskich	IV	turystyki, rozwoju wsi	HGT.09. Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich HGT.10. Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	4 4	X X	
Technik usług kelnerskich	IV	turystyki	HGT.01. Wykonywanie usług kelnerskich HGT.11. Organizacja usług gastronomicznych	3 4	X X	
Technik żywienia i usług gastronomicznych	IV	turystyki, rozwoju wsi	HGT.02. Przygotowanie i wydawanie dań HGT.12. Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	3 4	X X	

Źródło: Opracowano na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, (Dz.U. 2019 poz. 316).

Z tab. nr 1 wynika, że nie wszystkie zawody zaliczane do turystycznych wchodzą w zakres kompetencji ministrowa właściwego ds. turystyki. Ryc. nr 6 przedstawia podział kompetencji w obszarze zawodów turystycznych.

Ryc. 6 Klasyfikacja zawodów ze względu na właściwego ministra



Źródło: opracowanie własne

Wyszczególnione powyżej zawody szkolnictwa branżowego w obszarze hogatur posiadają odpowiednie podstawy programowe. Obszernie kwestie te reguluje:

- 7) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, (Dz. U. poz. 991).**

Wskazany wyżej akt normatywny określa w załączniku nr 12 podstawy programowe dla branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (HGT). Pomimo, iż przepisy rozporządzenia stosuje się począwszy od roku szkolnego 2019/2020, w obliczu zmian jakie na rynku przyniosła pandemia COVID-19 nie dokonano jednak żadnej nowelizacji w zakresie wymagań stawianych przed uczniami. Zdaniem autorki polska branża turystyczna była stosunkowo dobrze przygotowana pod względem obsługi klientów w dobie COVID-19. Wynikało to w głównej mierze z efektów nauczania, wśród których były efekty związane z wymogami sanitarnymi.

Przykładowo w zakresie kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa jednym z zakładanych efektów nauczania jest stosowanie odpowiednich przepisów sanitarno-epidemiologicznych dotyczących sporządzania śniadań. Kryterium weryfikacji osiągnięcia tego efektu była umiejętność wskazania wszelkich konsekwencji wynikających z nieprzestrzegania przepisów sanitarno-epidemiologicznych. W przypadku technika turystyki na obszarach wiejskich jednym z kryteriów weryfikacji osiągnięcia zakładanych efektów była umiejętność projektowania pokoi oraz węzłów higieniczno-sanitarnych, a także planowania ich wyposażenia zgodnie z minimalnymi wymaganiami dotyczącymi wyposażenia innych obiektów świadczących usługi hotelarski, w tym przy zachowaniu wymogów określonych w przepisach sanitarnych.

8) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, (Dz.U. z 2020 r. poz. 667).

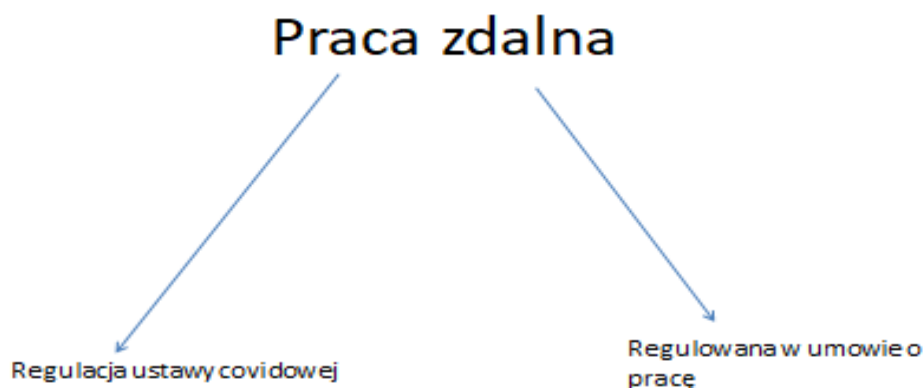
Rozporządzenie wprowadziło elektroniczną procedurę rejestracji osób bezrobotnych. Dla osoby ubiegającej się o zarejestrowanie jako bezrobotny albo poszukujący pracy jest zakładana, w postaci elektronicznej karta rejestracyjna bezrobotnego albo karta rejestracyjna poszukującego pracy. System jest prowadzony w wersji elektronicznej, co przy zgodzie bezrobotnego na podanie adresu poczty elektronicznej daje możliwość znacznie łatwiejszego kontaktu w celu poszukiwania pracy.

Praca zdalna jest objęta ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, (Dz.U. 2020 poz. 374).

W szczególności, jeśli chodzi o regulacje związane z COVID-19 i wydawane w trakcie pandemii przepisy uwzględnienie w ramach niniejszej analizy zasługują regulacje ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374). W

ramach niniejszego raportu zostanie omówiona sprawa tzw. pracy zdalnej, która została uregulowana wyłącznie w tej ustawie¹². Obecnie nie budzi wątpliwości fakt, iż przełożeni mają prawo komunikować się z pracownikami w sposób zdalny, np. drogą e-mailową, telefoniczną poprzez komunikatory internetowe. W art. 3 ust. 1 rzezoney ustawy wprowadzono definicję legalną pracy zdalnej, zgodnie z którą jest to praca wykonywana na polecenie pracodawcy przez pracownikowi wykonywana przez czas oznaczony. Jej wykonywanie jest regulowane ustawą i umową o pracę (por. ryc.3) Ważne jest – że ta praca jest wykonywana poza stałym miejscem zatrudnienia. Podział tzw. pracy zdalnej zob. na ryc. 7.

Ryc. 7. Podział pracy zdalnej



Źródło: Opracowanie własne

Praca musi być określona w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Umowa o pracę powinna określać przynajmniej podstawowe elementy, takie jak: oznaczenie stron, rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, obowiązki pracownika. Polecenie wykonywania tego rodzaju pracy może nastąpić w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii,

¹² I. Jaroszevska-Ignatowska, Z. Rosner-Laskorzyńska, A. Anusewicz, M. Kacprzyk, E. Jagiełło-Jaroszevska, A. Alkadi, Prawidłowa organizacja pracy zdalnej, Warszawa 2021, red. A. Borkowski, s. 7.

ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Celem polecenia wydanego przez pracodawcę musi być więc przeciwdziałanie COVID-19. Ta przesłanka może wiązać się np. z zapewnieniem pracownikom warunków, w których nie będą narażeni na zagrożenie, ponieważ nie będą przebywali w miejscu zatrudnienia. Skutki koronawirusa będziemy jako społeczeństwo odczuwać jeszcze przez wiele lat. Warto wskazać, iż już przed okresem pandemii praca zdalna była uważana za bardzo ważny benefit, który wpływał na decyzję o zatrudnieniu w danym miejscu. No Fluff Jobs, portal z ofertami pracy dla programistów, przygotował szczegółowy raport na ten temat za rok 2019. Czytamy w nim iż: „W porównaniu do 2018 roku aż 40 proc. więcej osób aplikowało na stanowiska z opcją „remote” (ang. praca zdalna). Wzrost popularności nie dziwi, skoro otwiera ona drzwi do pracy w zawodzie, za dobre pieniądze, zwłaszcza osobom z mniejszych miejscowości. 47 proc. poszukujących pracy zdalnej w 2019 roku to osoby spoza największych polskich miast”¹³ Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, tylko wtedy gdy pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. W przypadku niektórych usług turystycznych trudno wyobrazić sobie taką formę pracy. Przykładowo recepcja w hotelach 5 i 4 gwiazdkowych musi być czynna całą dobę. Oznacza to, iż powinna być tam obsługa prowadzona przez odpowiedniego pracownika. To powoduje, iż w praktyce, w sytuacji gdy nie ma zakazu prowadzenia działalności hotelarskiej, taka osoba nie powinna być skierowana do wykonywania swoich obowiązków w sposób zdalny¹⁴. Ważne, iż narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługę logistyczną zapewnia pracodawca, co może oznaczać, iż np. powinien on zapewnić źródło dostępu do Internetu, np. poprzez zakup odpowiedniej karty z

¹³ <https://mobarank.pl/2019/11/21/praca-zdalna-zmienia-zasady-na-ryнку-pracy-raport-2019/>

¹⁴ Do obowiązków, które nie mogą być wykonywane w sposób zdalny należą m.in. udzielanie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, możliwość skorzystania z apteczki i przywołania pomocy medycznej; zapewnienie gościom sprzedaży gorących napojów przez całą dobę.

mobilnym Internetem czy kamerki internetowej celem prowadzenia spotkań w trybie online¹⁵. Oczywiście przepisy ustawy covidowej dopuszczają aby pracownik używał narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wobec powyższego sam pracownik może takie zobowiązanie „wziąć na siebie”, jeśli dysponuje odpowiednim sprzętem i zabezpieczeniami np. w postaci odpowiednich zapór antywirusowych (tzw. zapory przeciwogniowe firewall)¹⁶. Aby sprawdzić i odpowiednio kontrolować wykonywaną przez pracownika pracę może pracodawca wprowadzić obowiązek ewidencjonowania wykonanych czynności, uwzględniając przy tym np. opis tych czynności, datę czy czas ich wykonywania. Pracodawca jednocześnie określa z jaką częstotliwością powinno być wykonywane raportowanie o wykonanych zadaniach. Pracodawca może w każdym momencie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej i jest to wyłącznie jego kompetencja. Nie może być w szczególności dopuszczona sytuacja, w której to sam pracownik decyduje, iż jednego dnia pracuje zdalnie, następnego zaś pojawia się w miejscu stałego wykonywania swoich obowiązków, gdyż byłoby to sprzeczne z założeniem, że to pracodawca decyduje o wykonywaniu przez pracownika pracy w sposób zdalny ze względu na warunki pandemiczne. Warto przypomnieć, iż pracodawca zdecydował się na wprowadzenie odpowiednich regulacji wyłącznie w odniesieniu do umowy o pracę. Nie istnieją analogiczne rozwiązania przewidziane dla umów cywilnoprawnych (umowy o dzieło czy umowy zlecenia)¹⁷. Powyższe wynika z faktu, iż kodeks cywilny w tym obszarze zapewnia tzw. swobodę umów, dlatego strony kontraktu mogą dowolnie kształtować swoje stosunki prawne i nie wymaga to doprecyzowywania na gruncie specustawy. Elastyczność umów cywilnoprawnych jest znacznie większa aniżeli umów o pracę, stąd brak potrzeby tworzenia odpowiednich regulacji w tym

¹⁵ Por. I. Jaroszewska-Ignatowska, Z. Rosner-Laskorzyńska, A. Anusewicz, M. Kacprzyk, E. Jagiełło-Jaroszewska, A. Alkadi, Prawidłowa organizacja pracy zdalnej, Warszawa 2021, red. A. Borkowski, s. 11.

¹⁶ Tamże, s. 24, 30-31.

¹⁷ Tamże, s. 11-13, 17.

zakresie. Warto wskazać na stosowanie przepisów ustawy covidowej do sytuacji, w której pracownik zachoruje na COVID-19, jednak fizycznie czuje się na siłach aby wykonywać swoją pracę i wypełniać obowiązki pracownicze, co zgłasza pracodawcy. Wówczas podobnie, jak w czasie przebywania na kwarantannie¹⁸ osoby takie oczywiście mogą, za zgodą pracodawcy świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. Jasnym jest, że w przypadku wykonywania pracy w trakcie kwarantanny, nie przysługuje świadczenie pieniężne z tytułu choroby, ponieważ pracownik godzi się na wykonywanie pracy, jak w normalnych warunkach trybu zdalnego. Niestety w wielu przypadkach pracownik, mimo chęci nie ma możliwości świadczenia pracy w trakcie kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych, ze względu na złe samopoczucie. W takim przypadku przysługuje świadczenie pieniężne z tytułu choroby, po uzyskaniu odpowiedniego zwolnienia od lekarza wystawiającego odpowiedni dokument.

Podsumowując, należy uznać, iż w turystyce przepisy regulujące pracę zdalną mają fragmentaryczne zastosowanie. Turystyka jako dziedzina życia jest nastawiona na bezpośredni kontakt z klientem. Trudno wyobrazić sobie np. pracę przewodnika górskiego w formule online albo przyjmowanie gości przez rolnika w obiekcie agroturystycznym bez jego fizycznej obecności na miejscu. Częściowo możliwość pracy zdalnej znajdzie zastosowanie m.in. w przypadku kadry menedżerskiej, ale czynności wykonywane przez serwis sprzątający wykluczają taki tryb działania. Biorąc powyższe pod uwagę należy uznać iż dedykowanych przepisów dla rynku usług turystycznych w czasach przed pandemią było niewiele i w trakcie pandemii sytuacja ta nie uległa znacznym przeobrażeniom, to wszystko pozwala jednak wyciągnąć odpowiednie wnioski i zaproponować rekomendacje Sektorowej Radzie ds. Kompetencji Sektora Turystyka (SKRT), które zostaną omówione w następnym rozdziale. Ocena regulacji wypracowanych dla rynku pracy jest dość oczywista. Jako najlepsze okazały się rozwiązania długofalowe, wypracowane na długo przed wprowadzeniem stanu epidemii. Wniosek, jaki płynie z przeanalizowanych aktów

¹⁸ Tamże, s. 19, 38.

normatywnych wskazuje, iż rozbudowany proces legislacyjny i podejmowanie decyzji po wielu konsultacjach może przynieść dużo lepsze przepisy, znajdujące zastosowanie w wielu przypadkach pojawiających się w przyszłości.

3. Rekomendacje dla SRKT w obszarze analizowanych regulacji prawnych

I. Jak wskazuje DGP w publikacji dotyczącej regulacji pracy zdalnej w czasie COVID-19 „codzienne zarządzanie pracownikiem pracującym zdalnie nie różni się niczym od zarządzania pracownikiem wykonującym pracę na terenie zakładu pracy z wyjątkiem stosowanych form wydawania poleceń”¹⁹ To stwierdzenie, z którym nie sposób się zgodzić, chcąc kompleksowo zaprezentować rekomendacje do omawianego obszaru należy przejść przez akty prawne, które zostały omówione już w poprzednim rozdziale. Podstawowym wnioskiem jaki płynie z przeprowadzonej analizy jest ten wskazujący na brak dedykowanego dla potrzeb turystyki aktu prawnego regulującego rynek pracy w tym obszarze. Fragmentaryczność rozwiązań, wynikająca w głównej mierze z harmonizacji niewielu obszarów turystyki powoduje, iż zastosowanie znajdują w znakomitej większości przepisy ogólne. Część z nich jest jednak niedostosowana do potrzeb rynku turystycznego, o czym szerzej za chwilę. Natomiast rozwiązania dedykowane, jak te regulujące pracę na morzu są niewystarczające. Przepisy te tylko częściowo mogą znaleźć zastosowanie, ponieważ dotyczą znacznie szerszego obszaru, stąd wybiórcze potraktowanie turystyki np. w obszarach morskich. Niepokojące są ogólne statystyki dla całego rynku pracy w Polsce, jak wskazano w czasopiśmie branżowym Business Insider „w ubiegłym roku odsetek firm, w których ujawniono nielegalne zatrudnienie, wzrósł z 31 do 43 proc.”²⁰ Statystyka ta pokazuje iż działania w obszarze pracy muszą być

¹⁹ I. Jaroszevska-Ignatowska, Z. Rosner-Laskorzyńska, A. Anusewicz, M. Kacprzyk, E. Jagiełło-Jaroszevska, A. Alkadi, Prawidłowa organizacja pracy zdalnej, Warszawa 2021, red. A. Borkowski, s. 22.

²⁰ <https://businessinsider.com.pl/firmy/przepisy/wiecej-firm-zatrudnia-pracownikow-na-czarno-kontrola-pip/y2gek63>

prowadzone na wielu płaszczyznach, nie tylko wybiórczo dla niektórych rynków zatrudnienia. Z pewnością dobrym krokiem zaproponowanym przez UE jest regulowanie pracy tymczasowej i pracy sezonowej, które są podstawą turystyki, w szczególności w krajach, które wykazują się wysoką sezonowością i są uzależnione od warunków pogodowych, jak ma to miejsce w Polsce. Na analizę omawianego obszaru wpływ ma dualizm prawny w postaci aktów prawa europejskiego i typowo krajowych rozwiązań. Co do pracy, która nie ma charakteru stałego, należy zasugerować pewne rozwiązania na poziomie europejskim. Z całym pietyzmem i szacunkiem do definiowania pracy sezonowej poprzez pryzmat wykonywania jej przez pracowników z państw spoza UE (państw trzecich) takie rozróżnienie nie jest pełne. W turystyce rozróżniamy charakter działalności, który dzielimy na sezonowy i stały, stąd definiowanie pracowników wykonujących swoją pracę w pewnym określonym czasie, ze względu na fakt, iż nie są oni obywatelami państwa członkowskiego UE. Sezonowość musi być rozumiana w sposób typowy dla turystyki, zbyt wąskie rozumienie tego pojęcia prowadzi do wadliwości wykładni prawa w tym zakresie. Dyrektywa określa wyłącznie warunki wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracowników sezonowych. Tymczasem ten akt prawny powinien określać status pracy sezonowej jako typowej dla sektorów, takich jak turystyka. Nie można też pracy sezonowej mylić z zatrudnieniem tymczasowym, które oznacza zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę. Powyższe sprawia, iż istnieją nie lada problemy praktyczne z kwalifikacją pracy wykonywanej w sposób niestały przez osoby na rynku usług turystycznych. Trudno zakwalifikować pracę polskiego pracownika w sektorze turystycznym wykonywaną na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej przez pewną część roku jako pracę sezonową w rozumieniu regulacji prawa lub pracę tymczasową. To wszystko powoduje, iż treść umów niejednokrotnie może wprowadzać w błąd, co nie jest bez znaczenia dla służb w postaci inspekcji pracy, które monitorują działania przedsiębiorców w tym obszarze. Należy jednak pamiętać, iż jakiegokolwiek zmiany w tym zakresie w prawodawstwie krajowym muszą być wynikiem i konsekwencją rewizji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady

2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie *pracy* tymczasowej oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. **W związku z powyższym należy rekomendować w pierwszej kolejności podjęcie działań miękkich. SRKT powinna wyjść z propozycją kampanii społecznej, w ramach której uświadomiono by pracodawców na rynku usług turystycznych jakie obowiązki wiążą się z zatrudnianiem tzw. „pracowników tymczasowych”, a jakie w ramach współpracy z „pracownikami sezonowymi”.**

II Następną z rekomendacji powinna być ta dotycząca decyzji KE w zakresie przedłużenia środka pomocowego jakim jest Turystyczny Fundusz Zwrotów. W omawianej już decyzji KE zatwierdziła możliwość dokonywania spłat począwszy od 31 grudnia 2021 r. Oceniając racjonalnie sytuację na rynku pracy usług turystycznych należałoby dokonać rewizji, w ramach której uznano by, czy istnieje potrzeba dodatkowego prolongowania wskazanego terminu. Należy pamiętać, iż pierwotnie organizatorzy turystyki byli zobligowani do dokonania spłaty pierwszej z rat już w kwietniu 2021 r., dopiero dodatkowa decyzja KE w tym zakresie spowodowała prolongatę i wyjście naprzeciw ówczesnym problemom branży turystycznej. W przypadku krajowych regulacji prawa należy pamiętać, iż priorytetowe traktowanie umów o pracę nie zawsze jest właściwe dla obszaru rynku usług turystycznych. W szczególności specyfika pracy w tym sektorze nie pozwala na kurczowe trzymanie się jedynej formy zatrudnienia jaką jest umowa o pracę. Sezonowość, a także nieprzewidywalność na rynku powodują, iż pracodawcy są zmuszeni sytuacjami faktycznymi do posilkowania się dopraszaniem do współpracy osób wykonujących zadania na podstawie umów cywilnoprawnych. W szczególności warto wskazać, iż tego typu zjawiska występują w całym obszarze hogatur. Za przykład może posłużyć następująca sytuacja, hotelarz szykuje przyjęcie weselne dla 150 gości, na co dzień w jego obiekcie nocuje maksymalnie 50 osób i tyle jest też zazwyczaj obsługiwanych na stołówce. W związku z weekendowym wydarzeniem jest zmuszony poszerzyć do pomocy w tym wydarzeniu skład o dodatkowych kelnerów, czy pomoc kuchenną. Nie

są to jednak zasoby kadrowe, które stale będą współpracowały z obiektem, lecz czasowo, w zależności od sytuacji. Wówczas jak najbardziej uprawnionym jest zawarcie z takimi osobami umowy o dzieło czy też umowy zlecenia. Nie powinien w takiej sytuacji gestor ponosić odpowiedzialności za obchodzenie prawa, ponieważ nie mamy do czynienia z takim zjawiskiem, lecz z normalną typową sytuacją w branży hogatur. To wymagałoby wyraźnego uregulowania, w ramach którego obszar ten byłby traktowany w sposób szczególny. Rynek pracy w sektorze hogatur różni się od innych branż specyficzną strukturą form zatrudnienia. W turystyce zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych jest jedną z najpopularniejszych form zatrudnienia. Dotychczasowe działania w tym zakresie nie są wystarczające, gdyż są one skierowane do rynku tworzonoego poprzez wykorzystanie umów o pracę. Zasadnym jest w ramach rekomendacji zasugerować działania odnośnie do ewentualnego przedłużenia środka pomocowego w związku z trwającymi utrudnieniami prowadzenia działalności turystycznej na skutek pandemii COVID-19. Jednocześnie należy wskazać, że nie ma możliwości podjęcia alternatywnych w stosunku do rozporządzenia środków umożliwiających osiągnięcie zamierzonego celu. W tym zakresie w zależności od sytuacji pandemicznej należy rozważać jako stałe źródło wsparcia świadczenia postojowe, mikrodotacje, dopłaty do wynagrodzeń, zwolnienia z obowiązku opłacania należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych. Przedstawiciele branż hogatur powinni mieć możliwość wnioskować o pomoc, która byłaby udzielana – w zależności od formy – po raz kolejny bądź na kolejny okres. Warto byłoby rozważyć wskazanie stałej wartości spadku obrotu miesiąc do miesiąca np. w wysokości 40% co pozwoliłoby na objęcie pomocą podmiotów, które rzeczywiście potrzebują takiej formy wsparcia. Z pewnością poza pomocą finansową ważne jest również wsparcie instytucjonalne, a w szczególności przyjazne regulacje prawne. Jak wskazano w raporcie TMF Group "Global Business Complexity Index 2021", Polska została uznana za drugie państwo w Europie pod względem utrudnień prawnych w prowadzeniu biznesu. W ramach

wspomnianego raportu uznano, iż Polska posiada jedno z najbardziej skomplikowanych i rozbudowanych regulacji w prowadzeniu działalności gospodarczej²¹. To co musi ulec jak najszybszej poprawie to "uproszczenie wymagań administracyjnych w odniesieniu do przedsiębiorstw i podjęcie kroków w kierunku pełnej cyfryzacji i unifikacji na wzór krajów nordyckich"²². W związku z potrzebą dokonywania systematycznych przeglądów regulacji prawnych i dostosowywaniu ich do zmieniającej się rzeczywistości, niezwykle cenne są wszelkie inicjatywy mające na celu usuwanie barier prawnych w działalności biznesowej. Jednym z kluczowych w tym obszarze może być projekt Tarczy prawnej, którego celem jest zmniejszenie obciążeń regulacyjnych niekorzystnych z punktu widzenia funkcjonowania obywateli i prowadzenia działalności gospodarczej²³. **Postulatem Rady ds. Kompetencji Sektora Turystyka powinno być wnioskowanie o jak najszybsze przystąpienie rządu do prac nad ww. projektem, na dzień oddania niemniejszego raportu projekt znajduje się dopiero w wykazie prac legislacyjnych rządu, co powinno jak najszybciej ulec odpowiednim zmianom.** Pierwszym zadaniem powinno być znaczne zintensyfikowanie prac Międzyresortowego Zespołu do spraw likwidowania barier administracyjnych i prawnych mających wpływ na funkcjonowanie obywateli i przedsiębiorców, którego członkiem jest Minister Rozwoju, Pracy i Technologii²⁴.

III Poza zmianami ustawowymi, które mogłyby być częścią szerszego projektu Tarczy prawnej warto wskazać na rekomendacje odnośnie do aktów prawa niższego rzędu, czyli rozporządzeń. Z punktu widzenia rynku pracy hogatur **ważnym aktem wymagającym zmian jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego** (Dz. U. poz. 991). Jak już

²¹ <https://www.money.pl/gospodarka/polska-drugim-krajem-w-europie-w-ktorym-najtrudniej-prowadzic-biznes-6659069869988384a.html>

²² <https://www.money.pl/gospodarka/polska-drugim-krajem-w-europie-w-ktorym-najtrudniej-prowadzic-biznes-6659069869988384a.html>

²³ <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/tarcza-prawna>

²⁴ <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/tarcza-prawna>

było podkreślone jest to akt prawny, który nie uległ żadnym zmianom podczas trwającej pandemii COVID-19. Pandemia zmieniła sposób myślenia, postrzegania świata, a co za tym idzie prowadzenia działalności w każdym obszarze naszego życia. **Podstawy programowe dla 12 zawodów obszaru hogatur zawarte w tym rozporządzeniu powinny zostać dostosowane do zmieniającej się rzeczywistości. Wśród efektów kształcenia i kryteriów weryfikacji tych kryteriów należałoby dokonać odpowiedniej rewizji. Z pewnością efektem kształcenia powinna być umiejętność charakteryzowania praw i obowiązków prowadzącego działalność z punktu widzenia stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii**²⁵. Niezwykle istotnym jest posiadanie umiejętności w zakresie adaptacji prowadzonej działalności do zmieniającego się świata²⁶. W szczególności chodzi o takie zaaranżowanie miejsca wykonywania działalności, aby mieć pewność bezpieczeństwa swojego i klientów. Odnośnie do działalności agentów turystycznych można na przykład zauważyć, iż klienci podchodzą do wsparcia zewnętrznego z większą ostrożnością, próbując porównywać i konfrontować stanowiska wielu specjalistów²⁷. Ważnym w kontekście profesji, które są zawarte w załącznikach do rozporządzenia jest fakt, iż jak wskazuje R. Susskind i D. Susskind „nawet jeśli maszyny będą dorównywać doradcom, nadal możemy woleć korzystać z pomocy ludzi, gdyż lubimy mieć dostęp do wysokiej klasy ekspertów”²⁸. **Wśród efektów kształcenia należałoby wskazać umiejętność komunikacji na różne sposoby.** Kryterium weryfikacji tego efektu będzie posługiwanie się pocztą elektroniczną i innymi formami komunikacji internetowej. Jeśli dodamy do tego, za R. Susskindem i D. Susskindem „połączenia wideo (np. przez Skype) oraz teleobecność (która stale się rozwija)”²⁹, dostrzeżemy zmiany w praktykach profesjonalistów, które dziś

²⁵ Odnośnie efektów kształcenia zob. Raport samopotwierdzenia krajowych ram kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, red. Z. Marciniak, Warszawa 2013 r.

²⁶ Zob. Polityka zarządzania kompetencjami pracowników, (red.) Ł. Sienkiewicz, Warszawa 2013.

²⁷ R. Susskind, D. Susskind, Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów, Warszawa 2019, s. 109.

²⁸ R. Susskind, D. Susskind, Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów, Warszawa 2019, s. 269.

²⁹ R. Susskind, D. Susskind, Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów, Warszawa 2019, s. 26.

następują na rynku. Ponadto element, którego nigdy nie osiągnie elektronizacja i cyfryzacja to zachowania etyczne, czyli zdolność odróżniania tego co słuszne. Robot nie może przecież ponosić odpowiedzialności prawnej, R. Susskind i D. Susskind wskazuje na ograniczenia moralne, które pozwalają na rozdzielenie pracy pomiędzy ludzi i maszyny³⁰. Przykładowo Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 19 sierpnia 2004 r. w sprawie obiektów hotelarskich i innych obiektów, w których są świadczone usługi hotelarskie wskazuje iż, udzielanie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, możliwość skorzystania z apteczki i przywołania pomocy medycznej; personel recepcji przeszkolony w pomocy przedlekarskiej. Powyższe wprost świadczy o tym, iż recepcja nie mogłaby funkcjonować w trybie pracy zdalnej, stąd niecelowym jest rozważanie na temat pracy zdalnej w turystyce, gdyż naprawdę należy ona do rzadkości ze względu na potrzebę bezpośredniego kontaktu z klientem. Praca zdalna jak było już omawianie, może jedynie ułatwić zarządzanie prowadzeniem działalności, nie zaś pomóc w prowadzeniu jej, ponieważ klienci oczekują kontaktu fizycznego i bezpośredniego. Z pewnością natomiast moduł etyki biznesu i etyki profesji przydałby się każdemu z 12 zawartych w tabeli zawodów. Ponadto warto zwrócić uwagę na aspekty działań miękkich, które również powinny być elementem kształcenia, tak aby w ramach samoregulacji poszczególne obszary turystyki były w stanie opracowywać odpowiednie dokumenty. De lege ferenda należałoby także **rozważyć wprowadzenie ogólnego przepisu na gruncie prawa lotniczego wskazującego, iż „przedsiębiorcy świadczący usługi związane z lotnictwem mogą, w celu zapewnienia porządku oraz bezpieczeństwa świadczenia usług, wydawać regulaminy just culture wiążące wszystkie osoby prowadzące działalność na rzecz tego przedsiębiorcy”³¹**. Ten wniosek racjonalizatorski, choć wskazujący na fakultatywny charakter działania, daje jednak wskazówki czego konkretnie mają dotyczyć wewnętrzne polityki w tym zakresie. Takie działanie z pewnością ułatwiłoby uspołnienie propozycji powstających w tym

³⁰ R. Susskind, D. Susskind, Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów, Warszawa 2019, s. 302.

³¹ Konstrukcję proponowanego przepisu wzorowałam na art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach hotelarskich oraz usługach pilotów wycieczek i przewodników turystycznych.

zakresie dokumentów wewnętrznych. Dodatkowo instytucje publiczne jak Urząd Lotnictwa Cywilnego lub Polska Agencja Żeglugi Powietrznej mogłyby się podjąć opracowania przykładowego dokumentu na potrzeby działalności organizacji lotniczych w Polsce, **w tym zakresie SKRT powinna być podmiotem zainteresowanym efektami, jako inicjator procesu poinformowania ww. instytucji o potrzebach turystycznego rynku lotniczego.**

4. Podsumowanie

„Podsumowując, gdy niemal 3 mld ludzi łączy się z pojedynczą siecią, komunikują się oni oraz poszukują informacji zupełnie inaczej niż w świecie przedinternetowym”³² Środowisko profesjonalistów w turystyce ulega nieustannym zmianom, chcąc za nimi nadążyć należy mieć na uwadze jak wygląda rynek pracy i dostosowywanie się do niego.³³ Niniejsza praca miała na celu analizę zmian przepisów prawnych i regulacji dotyczących zatrudnienia i kwalifikacji w sektorze turystyki. W materiale analitycznym udało się ukazać szereg regulacji krajowych i UE – z uwzględnieniem regulacji antykrzysowych. Niestety fragmentaryczność rozwiązań i brak dedykowanych wyłącznie dla sektora turystyki przepisów powoduje, iż sektor ten posiada bardzo ubogie doświadczenia w budowaniu właściwego rynku pracy. We wstępie do niniejszych rozważań zostały przedstawione cele raportu i argumentacja odnośnie podjęcia wskazanych problemów badawczych. Pierwszy rozdział miał charakter teoretyczny i został z kolei poświęcony aktom prawnym dotyczącym funkcjonowania turystycznego rynku pracy (z uwzględnieniem podziału na branże) w okresie przed i w czasie pandemii.

Metoda badawcza jaka znalazła zastosowanie w tym obszarze to metoda dogmatyczno – egzegetyczna, która wymagała gruntownej analizy aktów prawnych. Drugi rozdział posłużył ocenie rozwiązań prawnych z punktu widzenia pracodawców

³² R. Susskind, D. Susskind, *Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów*, Warszawa 2019, s. 205.

³³ Por. <https://www.gov.pl/web/sport/oswiadczenie-msit-dotyczace-sytuacji-w-neckermann-polska-biuro-podrozy-sp-z-oo+&cd=3&hl=pl&ct=clnk&gl=pl&client=firefox-b-d>

w zakresie kwalifikacji pracowników, dokonano zatem oceny zarówno regulacji rynku pracy jak i możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych. Jak wskazuje bowiem W. Słomski „diagnozowaniu potrzeb edukacyjnych służy zbieranie danych, które pochodzą od bezpośrednich użytkowników wyników diagnozy”³⁴. Ostatni z rozdziałów merytorycznych objął rzeczową ocenę zidentyfikowanych rozwiązań pod kątem potrzeby ich modyfikacji. Wydaje się, że potrzeba zmian jest bardzo duża, być może nie trzeba tworzyć dedykowanej ustawy regulującej turystyczny rynek pracy, lecz pamiętać trzeba o dostosowywaniu przepisów do potrzeb pracodawców rynku usług turystycznych.

Rekomendacje dla SRKT w obszarze analizowanych regulacji prawnych wskazują, iż w wielu przypadkach to prawodawca krajowy musi wyjąć z odpowiednią inicjatywą, bowiem rynek pracy w turystyce należy do jednych z najmniej zharmonizowanych obszarów prawa UE.

Bibliografia:

- D. Borek, K. Świtaj, H. Zawistowska, O zgodności z prawem UE regulacji art. 15k ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, (w:) Prawo - narzędzie sprawiedliwości czy władzy?, red. I. Barwicka-Tylek, P. Dziewałtowski-Gintowt, K. Zyzik, Ł. Łyżwa, Kraków 2020;
- J. Izdebski, Koncepcja misji administracji publicznej w nauce prawa administracyjnego, Lublin 2012;
- Mała encyklopedia prawa, (red.) Z. Rybicki, Warszawa 1980;
- Polityka zarządzania kompetencjami pracowników, (red.) Ł. Sienkiewicz, Warszawa 2013;
- I. Jaroszevska-Ignatowska, Z. Rosner-Laskorzyńska, A. Anusewicz, M. Kacprzyk, E. Jagiełło-Jaroszevska, A. Alkadi, Prawidłowa organizacja pracy zdalnej, Warszawa 2021, red. A. Borkowski;

³⁴ W. Słomski, Współczesne problemy i wyzwania nauczycieli, (w:) W. Słomski, Z. Sirojć (red.), *Problemy edukacji w Europie Środkowej i Wschodniej : wybrane aspekty badań*, Warszawa 2020, s. 9.

- Raport samopotwierdzenia krajowych ram kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, red. Z. Marciniak, Warszawa 2013 r.;
- R. Susskind, D. Susskind, Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów, Warszawa 2019;
- W. Słomski, Współczesne problemy i wyzwania nauczycieli, (w:) W. Słomski, Z. Sirojć (red.), *Problemy edukacji w Europie Środkowej i Wschodniej: wybrane aspekty badań*, Warszawa 2020.

Netografia:

<https://ssl-kolegia.sgh.waw.pl> › KGS › Documents

<https://www.gov.pl/web/archiwum-sport/turystyka-pionierem-wdrazania-sektorowych-ram-kwalifikacji>

https://wsjp.pl/index.php?id_hasla=20296&id_znaczenia=4856647&l=19

<https://mobirank.pl/2019/11/21/praca-zdalna-zmienia-zasady-na-ryнку-pracy-raport-2019/>

<https://businessinsider.com.pl/firmy/przepisy/wiecej-firm-zatrudnia-pracownikow-naczarno-kontrol-pip/y2gek63>

<https://www.money.pl/gospodarka/polska-drugim-krajem-w-europie-w-ktorym-najtrudniej-prowadzic-biznes-6659069869988384a.html>

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/tarcza-prawna>

<https://www.gov.pl/web/sport/oswiadczenie-msit-dotyczace-sytuacji-w-neckermann-polska-biuro-podrozy-sp-z-oo+&cd=3&hl=pl&ct=clnk&gl=pl&client=firefox-b-d>

Spis rysunków:

Ryc. 1 Rynek w turystyce;

Ryc. 2 Praca tymczasowa a praca sezonowa;

Ryc. 3 Spłata TFZ;

Ryc. 4 Niewypłacalność a upadłość;

Ryc. 5 Turystyka morska;

Ryc. 6 Klasyfikacja zawodów ze względu na właściwego ministra;

Ryc. 7 Podział pracy zdalnej.

Spis tabel:

Tab. nr 1. KLASYFIKACJA ZAWODÓW SZKOLNICTWA BRANŻOWEGO

Załącznik nr 1

Regulacje krajowe dotyczące turystycznego rynku pracy:

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040);**
 - a) Rozporządzenie Ministra Rolnictwa z dnia 4 lutego 1980 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w rybactwie śródlądowym, (Dz.U. Nr 6, poz. 17);
 - b) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 marca 1983 r. w sprawie czasu pracy trenerów i instruktorów sportu, rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych kultury fizycznej, (Dz.U. Nr 20, poz. 88);
 - c) Rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 6 lipca 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w portach morskich i śródlądowych, (Dz.U. Nr 73, poz. 346);
 - d) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010);
 - e) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, (Dz.U. Nr 60, poz. 279);
 - f) Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067);
 - g) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, (Dz.U. Nr 2, poz. 14);

- h) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509);
- i) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, (Dz.U. Nr 33, poz. 166);
- j) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, (Dz.U. z 2015 r. poz. 2243);
- k) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862);

2) Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205);

- a) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania, (Dz.U. z 2020 r. poz. 233);
- b) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia, (Dz.U. z 2013 r. poz. 1618);
- c) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków, (Dz.U. z 2019 r. poz. 757);
- d) Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie dokonywania rozliczeń kosztów badań niezbędnych do ustalenia

zawartości alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych w organizmie, (Dz.U. z 2014 r. poz. 305);

- 3) Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563);**
- 4) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409);**
 - a) Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych, (Dz.U. z 2014 r. poz. 781);
 - b) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 listopada 2006 r. w sprawie opłacania składek na Fundusz Pracy przez osoby podejmujące zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawcy zagranicznego, (Dz.U. Nr 203, poz. 1500);
 - c) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy, (Dz.U. z 2014 r. poz. 667);
 - d) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom, (Dz.U. z 2020 r. poz. 1581)
 - e) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej, (Dz.U. z 2017 r. poz. 1380);
 - f) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, (Dz.U. z 2020 r. poz. 667);
- 5) Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, (Dz. U. z 2020 r. poz. 7);**

- a) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2011 r. w sprawie informacji dotyczących gospodarki środkami Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, przekazywanych przez marszałków województw dysponentowi Funduszu, (Dz.U. z 2018 r. poz. 1955);
 - b) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2017 r. w sprawie rodzajów dokumentów i informacji wymaganych do rozpatrzenia wniosku o określenie warunków zwrotu, odstąpienie od dochodzenia zwrotu lub umorzenie należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2007);
 - c) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wykazów, wniosków i wypłat świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2041);
 - d) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wniosków o wypłatę zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, (Dz.U. z 2017 r. poz. 2027);
- 6) Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251);**
- a) Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 8 sierpnia 2007 r. w sprawie sposobu i trybu postępowania w sprawach pracowników urzędów wojewódzkich wykonujących kontrolę legalności zatrudnienia, którzy stają się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy, (Dz.U. Nr 149, poz. 1053);
 - b) Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2007 r. w sprawie trybu i form współdziałania niektórych organów z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, (Dz.U. Nr 250, poz. 1870).
- 7) Ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, (Dz. U. z 2019 r. poz. 669);**

- a) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2015 r. w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, (Dz.U. z 2017 r. poz. 1854);
 - b) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2015 r. w sprawie dofinansowania kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy, (Dz.U. z 2015 r. poz. 168);
- 8) Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu, (Dz.U. z 2020 r. poz. 1353);**
- a) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 9 grudnia 2015 r. w sprawie warunków zdrowotnych wymaganych od marynarzy do wykonywania pracy na statku morskim, (Dz.U. z 2015 r. poz. 2105);
 - b) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 grudnia 2015 r. w sprawie apteczek okrętowych i apteczek medycznych oraz wzoru karty zdrowia dla marynarza na statku morskim, (Dz.U. z 2015 r. poz. 2106);
 - c) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 26 lutego 2016 r. w sprawie audytów agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy na statkach, (Dz.U. z 2016 r. poz. 304);
 - d) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 5 maja 2016 r. w sprawie trybu przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy i odpoczynku marynarzy, (Dz.U. z 2016 r. poz. 635);
 - e) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 30 maja 2016 r. w sprawie książeczki żeglarskiej, (Dz.U. z 2016 r. poz. 810);
 - f) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 5 lipca 2016 r. w sprawie listy załogi statku, (Dz.U. z 2016 r. poz. 1016);
 - g) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 26 kwietnia 2018 r. w sprawie trybu przeprowadzania poszczególnych rodzajów inspekcji warunków pracy i życia marynarzy na statku, (Dz.U. z 2018 r. poz. 854).
- 9) Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, (Dz.U. 2018 poz. 2215);**

- a) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie wysokości opłaty za utworzenie i prowadzenie portalu PPK oraz wysokości stawki opłaty za udział w tym portalu, (Dz.U. z 2019 r. poz. 416);
- b) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 5 marca 2019 r. w sprawie dokumentów dołączanych do oświadczenia o spełnianiu warunków koniecznych do umieszczenia w Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych, (Dz.U. z 2019 r. poz. 467);
- c) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 21 marca 2019 r. w sprawie opłaty za prowadzenie Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz realizację obowiązków, o których mowa w art. 8 ust. 4 i 5 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, (Dz.U. z 2019 r. poz. 613);
- d) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie określenia zakresu danych zawartych w dokumencie płatniczym przekazywanym przez instytucję finansową do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz sposobu i trybu przeliczania przekazanych kwot na podstawie wymiaru świadczenia, (Dz.U. z 2019 r. poz. 1034);
- e) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, (Dz.U. z 2019 r. poz. 1102);
- f) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 13 czerwca 2019 r. w sprawie sposobu ustalania stopy referencyjnej i szczegółowego sposobu obliczania wynagrodzenia za osiągnięty wynik, pobieranego przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwa emerytalne, pracownicze towarzystwa emerytalne lub zakłady ubezpieczeń, umieszczone w Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych, (Dz.U. z 2019 r. poz. 1198);
- g) Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 21 sierpnia 2019 r. w sprawie sporządzania i przekazywania przez wybraną instytucję finansową informacji dotyczącej uczestnika pracowniczego planu kapitałowego, z którego rachunku ma zostać dokonana wypłata transferowa, (Dz.U. z 2019 r. poz. 1742);

10) Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich, (Dz.U. 2019 poz. 2197);

- a) Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 listopada 2019 r. w sprawie wzoru karty zdrowia dla rybaka na statku rybackim, (Dz.U. z 2019 r. poz. 2318);
- b) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 18 grudnia 2019 r. w sprawie trybu przeprowadzania inspekcji warunków pracy i życia rybaków na statku rybackim, (Dz.U. z 2020 r. poz. 20);
- c) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 24 grudnia 2019 r. w sprawie kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy i odpoczynku rybaków, (Dz.U. z 2020 r. poz. 58);
- d) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 31 grudnia 2019 r. w sprawie wzoru Rybackiego Certyfikatu Pracy, (Dz.U. z 2020 r. poz. 37);
- e) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 7 stycznia 2020 r. w sprawie wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i życia na statkach rybackich oraz szczegółowych wymagań technicznych w zakresie ich konstrukcji i wyposażenia, (Dz.U. z 2020 r. poz. 59);
- f) Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 20 stycznia 2020 r. w sprawie listy załogi statku rybackiego, (Dz.U. 2020 poz. 108);

Prawodawstwo wewnętrzne, powstałe w okresie pandemii COVID-19:

1) Ustawy:

- a) Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, (Dz.U. 2020 poz. 374).
- b) Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, (Dz.U. 2020 poz. 567);
- c) Ustawa z dnia 3 kwietnia 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych w związku z wystąpieniem COVID-19, (Dz.U. 2020 poz. 694);

- d) Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, (Dz.U. 2020 poz. 1086);
- e) Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19, (Dz.U. 2020 poz. 1068);
- f) Ustawa z dnia 16 lipca 2020 r. o wsparciu rynku ubezpieczeń należności handlowych w związku z przeciwdziałaniem skutkom gospodarczym COVID-19, (Dz.U. 2020 poz. 1422);
- g) Ustawa z dnia 7 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania społeczno-gospodarczym skutkom COVID-19, (Dz.U. 2020 poz. 1747);
- h) Ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie niektórych ustaw związanych ze świadczeniami na rzecz rodziny, (Dz.U. 2021 poz. 1162);

Załącznik nr 2

Regulacje UE dotyczące turystycznego rynku pracy oraz ratyfikowane umowy międzynarodowe³⁵:

Dyrektywy:

- 1) Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;
- 2) Dyrektywa 1999/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 grudnia 1999 r. dotycząca egzekwowania przepisów odnoszących się do godzin pracy marynarzy na pokładach statków zawijających do portów Wspólnoty;
- 3) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy;

³⁵ Za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie

- 4) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana);
- 5) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Wersja skodyfikowana) (Tekst mający znaczenie dla EOG);
- 6) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej;
- 7) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/16/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie kontroli przeprowadzanej przez państwo portu (Tekst mający znaczenie dla EOG);
- 8) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/45/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie reguł i norm bezpieczeństwa statków pasażerskich (Wersja przekształcona) (Tekst mający znaczenie dla EOG);
- 9) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich;
- 10) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/54/UE z dnia 20 listopada 2013 r. dotycząca pewnych obowiązków państwa bandery w zakresie zgodności z Konwencją o pracy na morzu z 2006 r. oraz jej egzekwowania Tekst mający znaczenie dla EOG;
- 11) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego;
- 12) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur Tekst mający znaczenie dla EOG;

- 13) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników Tekst mający znaczenie dla EOG;
- 14) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników Tekst mający znaczenie dla EOG.
- 15) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa;
- 16) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) Tekst mający znaczenie dla EOG;
- 17) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej;
- 18) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE;

Rozporządzenia:

- 1) Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Tekst mający znaczenie dla EOG) – Deklaracja;
- 2) Rozporządzenie (WE) nr 864/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II).

- 3) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I);
- 4) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Tekst mający znaczenie dla EOG i dla Szwajcarii);
- 5) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 165/2014 z dnia 4 lutego 2014 r. w sprawie tachografów stosowanych w transporcie drogowym i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85 w sprawie urządzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego Tekst mający znaczenie dla EOG;

Decyzje PE i Rady (UE):

- 1) Decyzja nr 1672/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 2006 r. ustanawiająca wspólnotowy program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej – Progress;
- 2) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (Tekst mający znaczenie dla EOG)

Ratyfikowane Umowy Międzynarodowe, za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie:

- 1) Ustawa z dnia 26 lipca 2001 r. o ratyfikacji Konwencji Nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjętej w Genewie dnia 17 czerwca 1999 r., (Dz.U. 2001 nr 125 poz. 1364);
- 2) Ustawa z dnia 31 sierpnia 2011 r. o ratyfikacji Konwencji o pracy na morzu, przyjętej przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 23 lutego 2006 r., (Dz.U. 2011 nr 222 poz. 1324);

- 3) Ustawa z dnia 23 września 2016 r. o ratyfikacji Poprawek z 2014 r. do Konwencji o pracy na morzu, przyjętej dnia 23 lutego 2006 r. w Genewie, zatwierdzonych w dniu 11 czerwca 2014 r. w Genewie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy, (Dz.U. 2016 poz. 1835);
- 4) Ustawa z dnia 21 października 2016 r. o ratyfikacji Protokołu do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., przyjętego w Genewie w dniu 11 czerwca 2014 r., (Dz.U. 2016 poz. 1942);
- 5) Ustawa z dnia 13 września 2018 r. o ratyfikacji Poprawek do Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy w Genewie w dniu 9 czerwca 2016 r., (Dz.U. 2018 poz. 2041);
- 6) Ustawa z dnia 27 października 2020 r. o ratyfikacji Poprawek do Konwencji o pracy na morzu, przyjętej w Genewie dnia 23 lutego 2006 r., zatwierdzonych przez Międzynarodową Konferencję Pracy w Genewie w dniu 5 czerwca 2018 r., (Dz.U. 2020 poz. 2241).

Regulacje unijne powstałe w okresie pandemii COVID-19:

Rozporządzenia PE i Rady (UE):

- 1) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/698 z dnia 25 maja 2020 r. ustanawiające szczególne środki tymczasowe w związku z epidemią COVID-19 dotyczące odnawiania lub przedłużania ważności niektórych certyfikatów i świadectw, licencji i zezwoleń oraz przesunięcia niektórych okresowych kontroli i okresowych szkoleń w niektórych obszarach prawodawstwa dotyczącego transportu (Tekst mający znaczenie dla EOG);
- 2) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności
- 3) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/267 z dnia 16 lutego 2021 r. ustanawiające szczególne środki tymczasowe w związku z utrzymywaniem się kryzysu związanego z COVID-19 dotyczące odnawiania lub przedłużania ważności niektórych certyfikatów, świadectw, licencji i zezwoleń, przesunięcia niektórych okresowych kontroli i okresowych szkoleń w niektórych obszarach ustawodawstwa dotyczącego transportu oraz przedłużenia niektórych okresów,

o których mowa w rozporządzeniu (UE) 2020/698 (Tekst mający znaczenie dla EOG);

- 4) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/954 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ram wydawania obywatelom państw trzecich legalnie przebywającym lub zamieszkującym na terytoriach państw członkowskich w czasie pandemii COVID-19 interoperacyjnych zaświadczeń o szczepieniu, o wyniku testu i o powrocie do zdrowia w związku z COVID-19 (unijne cyfrowe zaświadczenie COVID), oraz weryfikowania i uznawania takich zaświadczeń (Tekst mający znaczenie dla EOG);

Decyzje wykonawcze:

- 1) Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2020/745 z dnia 4 czerwca 2020 r. zmieniające rozporządzenie (UE) 2018/1042 w odniesieniu do odroczenia dat rozpoczęcia stosowania niektórych środków w związku z pandemią COVID-19 (Tekst mający znaczenie dla EOG);
- 2) Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2020/1342 z dnia 25 września 2020 r. w sprawie udzielenia Królestwu Belgii tymczasowego wsparcia na podstawie rozporządzenia (UE) 2020/672 w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej, jaka wystąpiła w związku z pandemią COVID-19