



POLSKA IZBA TURYSTYKI POLISH CHAMBER OF TOURISM

L.dz. 64/PIT/2016

Warszawa, 28 stycznia 2016 r.

Oddziały
Polskiej Izby Turystyki:

PIT Oddział Dolnośląski
ul. Rуска 46c/8
50-079 Wrocław

PIT Oddział Podlaski
15-950 Białystok
ul. Jana Pawła II 77
tel.(87) 643 43 99

PIT Oddział Kujawsko-
Pomorski
85-222 Bydgoszcz
ul. Czartoryskiego 6
tel. (52) 324 97 04

PIT Oddział Pomorski
80-851 Gdańsk
ul. Podbielańska 18
tel/fax. (58) 354 93 35

PIT Oddział Śląski
40-004 Katowice
Al. Korfańtego 8
tel. 510 369 226

PIT Oddział Łódzki
90-301 Łódź
ul. Wigury 12a
tel. 510 369 226

PIT Oddział Warmińsko-
Mazurski
10-437 Olsztyn
ul. Dworcowa 48A
tel. (89) 539 01 01 wew. 16
fax 539 11 33

PIT Oddział Mazowiecki
00-626 Warszawa
ul. Marszałkowska 9/15 lok.29
tel/fax. (22) 826 55 53

PIT Oddział Małopolski
34-600 Limanowa
ul. Bronisława Czecha 4
tel.(12) 337 16 03

PIT Oddział Wielkopolski
61-062 Poznań
ul. Mścibora 62/9
tel. (61)8768729
fax553 36 59

PIT Oddział
Zachodniopomorski
ul. Żółkiewskiego 14
70-346 Szczecin
tel. (91) 484 47 39
fax. 484 12 26

Pani Dorota Dulińska
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Sportu i Turystyki

Szanowna Pani Minister,

Polska Izba Turystyki, zrzeszająca kilkaset podmiotów gospodarczych, które są pracodawcami, po dokładnej analizie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy odnosi się z niepokojem do możliwości wystąpienia negatywnych skutków wdrożenia proponowanego rozwiązania.

Idea ustalenia stawki minimalnej w odniesieniu do umów zleceń w przypadkach, w których te zlecenia zastępują faktycznie właściwą umowę o pracę należy postrzegać jako słuszną i uzasadnioną.

Należy jednak zwrócić uwagę na szereg przypadków, w których umowy zlecenie pełniły zupełnie odmienną funkcję, nie zastępowały umowy o pracę, a ich charakter w żaden sposób nie odnosił się do umowy o pracę czy ustalenia lub określenia tzw. „stawki godzinowej”.

Przykładem takich umów cywilnoprawnych są np. umowy zawierane z wychowawcami podejmującymi się opieki nad dziećmi podczas kolonii, obozów, zimowisk czy wszelkiego rodzaju wycieczek. Praktyka dziesięcioleci wypracowała w Polsce kolonie i obozy jako formę wypoczynku dla dzieci i młodzieży, która to opiera się na założeniu, że wychowawca uczestniczący w wyjeździe jest wychowawcą zapewniającym bezpieczeństwo uczestników, pobierając za sprawowanie tej opieki wynagrodzenie a relacje z organizatorem regulowała najczęściej umowa zlecenie. Należy dodać, że obowiązki wychowawcy odnoszą się do pełnienia opieki przez całą dobę co nie jest jednoznaczne z wykonywaniem pracy w tym czasie, gdyż nikt nie jest w stanie pracować 24 godziny na dobę przez np. 14 dni trwania obozu czy kolonii.

Przykład wychowawcy kolonijnego pokazuje, że literalne zastosowanie stawki godzinowej wprost wywoła problemy interpretacyjne, a skrajne interpretacje mogą sprowadzać się do szacowania należności jako iloczynu minimalnej stawki 24 godzin, jako doby i ilości dni trwania obozu czy kolonii. Sztuczne zapisy proponowane w nowelizacji mogą spowodować znaczące obniżenie dostępności kolonii i obozów, gdyż koszt tak interpretowanej stawki minimalnej wpłynie na wzrost kosztów wypoczynku dzieci i młodzieży w przedziale od 6 do nawet 30 %.

Tak nieelastyczne zapisy spowodują brak możliwości organizacji i realizacji kolonii i obozów, na których wychowawca de facto pełnił swoją funkcję, będąc niejako jednym z uczestników imprezy turystycznej, pobierając wynagrodzenie tylko za dodatkowe obowiązki związane z pełnieniem funkcji opiekuńczych oraz w znacznym stopniu skomercjalizują funkcję opiekuna, co będzie miało znaczne przełożenie wzrost kosztów wypoczynku dzieci i młodzieży.

W związku z powyższym Polska Izba Turystyki proponuje:

aby z regulacji prawnej zostały wyłączone wszelkie usługi polegające na opiece stałej lub czasowej nad grupą osób i osobami (opiekunowie osób niepełnosprawnych, osób starszych, opiekunki do dzieci, opiekunowie-wychowawcy na wszelkiego rodzaju wypoczynkach, kierownicy wypoczynku, instruktorzy, trenerzy, piloci wycieczek).

Uzasadnienie:

Opiekun, czy opiekunowie **przejmują funkcję opieki** nad osobą dorosłą lub dzieckiem, która na stałe, zgodnie z Kodeksem Rodzinnym spoczywa na rodzicach lub innych osobach prawnie do tego wyznaczonych.

Opieka łączy w sobie wiele elementów i form opiekuńczych: min. podtrzymywanie funkcji życiowych i egzystencjonalnych, socjalnych i bytowych, społecznych, edukacyjnych, rekreacyjnych, poznawczych, emocjonalnych, resocjalizacyjnych, wychowawczych i integracyjnych.

Wymaga to od opiekuna bycia, podobnie jak rodziców czy opiekunów prawnych w gotowości 24 godziny na dobę. Trudno zatem w sposób jednoznaczny określić liczbę przepracowanych fizycznie czy umysłowo godzin przez opiekunów czy rodziców.

Powierzenie opieki nad swoim dzieckiem czy innym członkiem rodziny osobie drugiej jest jednoznaczne z przejęciem opieki nad tą osobą przez opiekuna, czyli przejęcie funkcji opiekuńczej rodziny lub osoby ustawowo uznanej za opiekuna. Możliwe jest w umowie jedynie określenie form opiekuńczych, jakie winny być realizowane podczas opieki, które bezpośrednio wpływają na osiągnięcie celów w określonym czasie sprawowanej opieki.

Zakwalifikowanie osób przejmujących funkcje opiekuńcze do pracowników wykonujących pracę na godziny równałoby się z ogromnym ograniczeniem dostępności tych usług dla pracodawców ze względu na bardzo wysokie koszty, nieadekwatne do czasu wykonywania swojej pracy.

Naszym zdaniem umowy cywilnoprawne, które będą zawierane między pracodawcami a opiekunami powinny określać czas i miejsce sprawowania funkcji opiekuńczej nad osobą lub grupą osób z określeniem rodzaju opieki oraz wynagrodzenia wynegocjowanego wspólnie przez pracodawcę i opiekuna, z pominięciem określenia stawki godzinowej, wynikające z uzasadnienia jak wyżej.

Z poważaniem

Paweł Niewiadomski

Paweł Niewiadomski

Prezes Polskiej Izby Turystyki