



SENAT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Zapis stenograficzny**  
**(975)**

143. posiedzenie  
Komisji Ustawodawstwa  
i Praworządności  
w dniu 30 października 2003 r.

V kadencja

Porządek obrad:

1. Rozpatrzenie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (cd.).

*(Początek posiedzenia o godzinie 10 minut 06)*

*(Posiedzeniu przewodniczy przewodnicząca Teresa Liszcz)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Przede wszystkim witam serdecznie przybyłych gości, w tym pana ministra z silną ekipą towarzyszącą. Witam też koleżanki i kolegów senatorów.

Otwieram posiedzenie Komisji Ustawodawstwa i Praworządności, które jest kontynuacją wczorajszego spotkania poświęconego ustawie z dnia 14 października bieżącego roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

Przypominam, że doszliśmy do pozycji trzydziestej szóstej, czyli do zmian w dziale szóstym: Czas pracy. Po drodze zostawiliśmy kilka nierozstrzygniętych spraw, ale uzgodniliśmy z panem ministrem, że nie będziemy się na razie do nich cofać, tylko ze świeżym, wypoczętym umysłem przystąpimy do omawiania problematyki czasu pracy.

Jesteśmy przy art. 128, zawierającym w §1, 2 i 3 definicje. Czy ktoś z państwa ma do nich uwagi? Rozumiem, że nie.

Art. 129. Wiem, że pani przewodnicząca Tomaszewska w imieniu „Solidarności” zgłaszała uwagi do tego zapisu. Chętnie przejmę tę poprawkę, bo jestem do niej przekonana, ale proszę ją zreferować.

Proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję.

Jeśli można, chciałabym się odnieść do kwestii dodatkowych dni świątecznych w tygodniu. Wydaje się co najmniej niezręczne, żeby pracownicy musieli odpracowywać święta Bożego Narodzenia tylko dlatego, że wypadną na przykład w poniedziałek i wtorek, co spowoduje, że liczba dni świątecznych w tygodniu będzie wyższa niż przewidziana w przepisach.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Poprawka jest prosta: skreślić §3. Zapisałam to sobie w moich propozycjach poprawek.)*

Tak, skreślić paragraf. Takiego zapisu do tej pory w ogóle nie było, został wprowadzony pierwszy raz. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz;**

Dziękuję.

---

Pan senator Romaszewski.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Chcę tylko przypomnieć, że poza świętami Bożego Narodzenia wśród dni wolnych od pracy są jeszcze 1 i 3 maja. Muszę powiedzieć, że gdy rząd lewicowy proponuje, żeby odpracowywać święto 1 Maja, to jest to kuriozum w skali światowej.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Kto z państwa jest za skreśleniem §3 w art. 129...

Przepraszam.

Proszę uprzejmie, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**

**Krzysztof Pater:**

Przepraszam bardzo, chciałbym zdementować dwa stwierdzenia. Po pierwsze, to nie rząd proponuje, po drugie, nie postrzegałbym tego jako pomysłu odpracowywania Bożego Narodzenia czy świąt narodowych 1 i 3 Maja. Geneza tej poprawki jest następująca. Otóż w tym roku nagle okazało się, iż pracownicy pracujący w według normalnego, typowego rozkładu pracy, osiem godzin od poniedziałku do piątku, za to, że w sobotę, która jest wolna, przypada święto, powinni dostać dzień wolny w ciągu tygodnia, bo tak wynika z aktualnego stanu prawnego, z aktualnych regulacji.

Podczas rozmów w Komisji Trójstronnej pracodawcy podnieśli ten problem, twierdząc, że to dziwne, iż skoro sobota jest wolna, pracownik tylko ze względu na taki a nie inny układ kalendarza powinien dostać ekstra dzień wolny. W trakcie prac Komisji Trójstronnej szukaliśmy rozwiązania tego problemu ze świadomością, iż kodeks ma charakter uniwersalny i reguluje nie tylko kwestie zatrudnienia pracowników pracujących od poniedziałku do piątku, ale też inne systemy czasu pracy. Pełniąc rolę mediatora między pracodawcami i pracownikami w trakcie dyskusji, szukając również takich rozwiązań, które przeciwdziałałyby sytuacji, że pracodawca zmieniałby rozkład czasu pracy, jak to się mówi, pod kalendarz, czyli próbowałby wykorzystać zapisy po to, żeby wycisnąć z pracowników jak najwięcej, znaleźliśmy prezentowane, naszym zdaniem kompromisowe rozwiązanie. Przedstawiliśmy je partnerom społecznym. Zostało ono uznane za niesatysfakcjonujące przez stronę pracodawców, jednak finalnie zostało poparte. Sprzeciw wobec niego zgłosiła „Solidarność”, inne związki zawodowe wyrażały wstępnie gotowość zaakceptowania tej propozycji w sytuacji, gdy mówilibyśmy o pakiecie rozwiązań w ramach Kodeksu pracy, czyli gdyby ze strony pracodawców pojawiła się zgoda na inne rozwiązania – mówiono między innymi o mobbingu. Ponieważ w zespole zajmującym się prawem pracy nie osiągnęliśmy pełnego porozumienia wszystkich siedmiu organizacji, rząd nie zaproponował tego rozwiązania, ale posłowie różnych klubów – bo to akurat była propozycja zgłoszona przez jedno z ugrupowań opozycyjnych – poparli tę propozycję, przy świadomości jej genezy, większością głosów. Nie mam notatek dotyczących poszczególnych poprawek, ale zostało ono poparte przez większość, to nie była kwestia kilku głosów.

Taka jest geneza tej zmiany. Szanując taki układ dialogu, nie możemy powiedzieć, czy jesteśmy za tym rozwiązaniem, czy przeciwko niemu, ale uważam za swój obowiązek przedstawienie, jak wyglądała sytuacja i w jaki sposób zrodziła się ta poprawka, finalnie zaakceptowana przez Sejm.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Wobec tego pragnę głośno oświadczyć, że nie możemy oskarżać rządu o to rozwiązanie.

Pani senator Serocka, proszę bardzo.

**Senator Ewa Serocka:**

Ten system funkcjonuje od czterech lat w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej. Mówimy o art. 129, tak?

*(Głos z sali: Tak, o art. 129 §3.)*

To zaczęło funkcjonować w podobnym czasie, cały dział szósty obowiązuje od czterech lat, został przyjęty i jest odbierany zupełnie prawidłowo. Na początku również budził ogromne kontrowersje, ale został przyjęty i sprawdza się bardzo dobrze.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Przepraszam, czy pani senator mówi konkretnie o §3?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Ale to jest inna sprawa, teraz mówimy o §3.

Kto z państwa jest za skreśleniem §3 w art. 129, co proponuję? (5)

Kto jest przeciw? (0)

Kto się wstrzymał od głosu? (3)

Rekomendujemy jako poprawkę skreślenie art. 129 §3.

Czy są jakieś uwagi do art. 130?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Jeżeli pan senator ma sugestie...

*(Senator Mirosław Lubiński: Przepraszam bardzo, mam jeszcze pytanie do art. 129. Czy mogę, Pani Przewodnicząca?)*

Proszę bardzo, Panie Senatorze.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Mam pytanie w związku z przedłużeniem okresu rozliczeniowego w rolnictwie i hodowli do czasu nieprzekraczającego sześciu miesięcy. Czy to odnosi się do każdego zawodu, każdego stanowiska pracy, czy tylko do tych, które są związane ze specyficzną organizacją pracy w rolnictwie? Czy na przykład obejmuje to również księgową rolnika, czy nie? Tak można byłoby to wprost przeczytać. Jak rozumiem, intencja była taka, iż w związku z tym, że w rolnictwie jest specyficzna organizacja i sposób pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, wydaje się jednak niezasadne rozciąganie tego na wszystkich, którzy są zatrudnieni u rolnika, na przykład na tę wcześniej wspomnianą księgową. Dziękuję bardzo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

To jest pytanie do przedstawiciela rządu.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Dotyczy to wszystkich, bowiem proszę wziąć pod uwagę, że stanowiska pracy stanowiskami pracy, ale jest podmiot i wydaje się, że spełnia on też czasami funkcje obsługowe. Część stanowisk, które wydają się, powiedziałbym, uniwersalne... Pracownicy też mają do załatwienia różne sprawy w relacjach z tymi podmiotami i trudno dopuścić do sytuacji, że tylko pewna grupa zatrudnionych w firmie pracuje w innym okresie rozliczeniowym, bo ich czas pracy może się w pewnych momentach nie pokrywać. Zatem namawialibyśmy na przyjęcie tej propozycji w brzmieniu zawartym w sprawozdaniu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Przepraszam, ale teraz ja nie zrozumiałam pana ministra. Wydawało mi się, że przepis pozwala na to wszystkim, nie tylko tym zatrudnionym, ale to wcale nie oznacza, że jest taki przymus. To chyba zależy także od pracodawcy, od tego, jaka jest aktualnie potrzeba, ale prawnie jest możliwość zastosowania tego rozwiązania w stosunku do wszystkich.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Tak.)*

Ale dopuszczają państwo taką możliwość, że będą różne systemy, to znaczy będą przedłużone okresy równoważne tam, gdzie to jest potrzebne, a jednocześnie na przykład pracownicy biurowi będą pracować w normalnym trybie.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Ale jeżeli jest w firmie taka potrzeba, żeby kadry pracowały w tym samym czasie, co pracownicy, to jest taka możliwość.)*

Pan senator Lubiński.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Czy wobec tego pan minister nie uważa za zasadne – bo to właściwie idzie w tym samym kierunku, co pańska argumentacja – wprowadzenie ograniczenia w postaci uzasadnienia rodzajem lub organizacją pracy? Czy nie widziałby pan takiej potrzeby?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dodatkowo, jeżeli jest to uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi, okres rozliczeniowy może być przedłużony do dwunastu miesięcy, ale w przypadku przedłużenia do sześciu miesięcy nie ma takiego wymogu. Uważa się, że sam rodzaj działalności jest na tyle specyficzny...

Czy pan senator ma jakąś propozycję? Nie.

Zatem nie ma już żadnych uwag i propozycji do art. 129. Przechodzimy do art. 130?

Bardzo proszę, przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Maciej Sekunda, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych.

Wobec tego, że państwo skreślili §3, mamy propozycję – i namawiam państwa do jej przyjęcia – zmiany treści §2, który brzmiałby teraz w sposób następujący: święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela i dniu wolnym wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy obniża wymiar czasu pracy o osiem godzin.

Chciałbym wyjaśnić, skąd taka propozycja. Częściowo mówił o tym pan minister Pater: jeżeli święto przypada w sobotę, która jest ustalonym u danego pracodawcy dniem wolnym od pracy, wywołuje to taki skutek, że musi on udzielić pracownikowi jeszcze jednego dnia wolnego. W systemie europejskim nie ma drugiego takiego przypadku, a ta zmiana ma służyć dostosowaniu naszego prawa do prawa unijnego. Żaden pracodawca nie wie, dlaczego pojawiła się taka konieczność. Co więcej, z tego, co wiemy, wspomniana uchwała sądu nie ma zastosowania tam, gdzie mamy do czynienia z pragmatyką, wobec tego nie obejmuje urzędników, chociażby urzędników państwowych w Ministerstwie Sprawiedliwości. To także powoduje pewne komplikacje. Ponadto pojawia się problem, jeżeli urlop pracownika przypada na ten dzień lub na dzień wolny, który zostanie udzielony. Trzeba pamiętać, że w Polsce – może to nie jest dokładnie na temat – obowiązuje jeden z najdłuższych wymiarów urlopu wypoczynkowego, pracodawcy mają problemy z jego wykorzystaniem. Zapis, o którym dyskutujemy, powoduje, że to zjawisko również narasta. Dotychczas w historii, w tradycji polskiej nie było takiej sytuacji, żeby święto, które przypada w sobotę, musiało być dodatkowo rekompensowane. Wnosimy o przyjęcie tej propozycji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Poproszę przedstawicieli ministerstwa i związków zawodowych o ustosunkowanie się do tej propozycji.

Proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Trudno mi jest odnieść się do propozycji, która pada dosyć nagle. Mogę powiedzieć tak: naszym zdaniem zawarte w art. 129 §3 rozwiązanie, które zaproponowaliśmy partnerom społecznym, będące swoistym kompromisem, było optymalne. Nie wykluczam, że to, co zgłasza pan Sekunda, jest lepsze, ale wymagałoby to chwili zastanowienia, spojrzenia na konkretny tekst. Z marszu nie jestem w stanie...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę powtórzyć do mikrofonu tę propozycję.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Jest to pobeżnie przygotowany przez nas tekst: święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela – tak jest obecnie – i dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy obniża wymiar czasu pracy o osiem godzin. Co to oznacza? To mianowicie, że wymiar normy tygodniowej obniża tylko święto, które przypada na tak zwane czarne dni tygodnia, od poniedziałku do piątku, a nie ma tego skutku, jeżeli przypada na sobotę.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Sobota też jest czarnym dniem.)*

Jeżeli w danym zakładzie jest dniem pracy, to rzeczywiście jest czarna.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy przedstawiciele związków...

Jeszcze pan minister, proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Nasza szybka analiza wskazuje na to, że przy tego typu zapisie jest bardzo duże niebezpieczeństwo, iż pracodawcy będą, jak to się mówi, ustawiali czas pracy pod kalendarz, czego chcieliśmy uniknąć w trakcie prac nad tym zapisem. Zatem, Pani Przewodnicząca, proponowałbym takie rozwiązanie, żeby przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych spróbował to zapisać, ewentualnie przekonać senatorów do zgłoszenia tego w debacie plenarnej.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To jest oczywiste.)*

A ja bym namawiał w kontekście tego problemu do rozważenia – mimo że jest rekomendacja komisji, żeby skreślić §3 – czy nie lepiej byłoby zostawić ten zapis. To było jedyne rozwiązanie, które w jakiś sposób eliminowało ten skrajny układ kalendarza, a równocześnie zapobiegało sytuacji, w której pracodawcy układaliby pod kalendarz czas pracy w danym roku czy nawet w danym kwartale, bo oczywiście na coś takiego nie możemy się zgodzić. Każda propozycja, która tutaj padnie, będzie przez nas analizowana przede wszystkim pod kątem tego, czy w świetle innych przepisów pracy można tak ustawić czas pracy, aby wbrew deklarowanym intencjom wykorzystać pracownika w dużo większym stopniu – mówię tu o nieuczciwych pracodawcach. Jeżeli będzie takie niebezpieczeństwo, takiej propozycji popierać nie będziemy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.



Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych w tym miejscu chce przeferować to, co przed chwilą utraciliśmy w innym, a może jeszcze coś gorszego.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Pani Przewodnicząca, jesteśmy przygotowani na taką sytuację. Mamy też propozycję mającą na celu to, żeby pracodawcy nie dopuszczali się manipulacji dniami wolnymi, bo może pojawić się zagrożenie, o którym wspomniał pan minister. Można po prostu przyjąć takie założenie, że dzień wolny w danym roku kalendarzowym będzie taki, jak w poprzednim, żeby pracodawca tym nie manipulował. Chodzi nam o to, żeby usunąć tę absurdalną decyzję, która wynika z uchwały Sądu Najwyższego. Powtarzam, tego chcemy uniknąć.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Myślę, że przedstawiciel konfederacji miał okazję...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Jeśli pan senator pozwoli, poprosiłabym przedstawicieli związków zawodowych w ramach wysłuchania parterów społecznych.

Pani przewodnicząca Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Jesteśmy przeciwni temu rozwiązaniu. Była możliwość dyskusowania na ten temat w trakcie prac Komisji Trójstronnej, była propozycja zamienna, korzystniejsza. Nie było gotowości podpisania porozumienia ze strony pracodawców, wobec tego nie zgadzamy się na to. Chciałabym zwrócić uwagę na fakt, że cały spór wziął się stąd, że uchwała Sądu Najwyższego wreszcie dokładnie określiła, co znaczą dotychczasowe zapisy, które były stosowane, o ile dobrze pamiętam, od lat pięćdziesiątych i które były naruszane, ponieważ pracownicy nie uzyskiwali dni wolnych za święta. To jest przyczynek do naszej dyskusji: byłoby dobrze mieć tę uchwałę Sądu Najwyższego i spojrzeć, co się działo i skąd się wziął obecny konflikt. Dziękuję bardzo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Czy Forum Związków Zawodowych jest tego samego zdania, czy chce się dodatkowo wypowiedzieć?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Pan senator Romaszewski, bardzo proszę.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Mam pytanie: dlaczego tak zawile jest sformułowane coś, co jak się wydaje, jest dosyć proste, bo przecież chodzi o to, że jeżeli święto wypada w sobotę – bo na tym pole-

ga problem – to owa sobota nie musi być oddawana przez pracodawcę? Nie wiem, dlaczego tu są jakieś takie zawiłe kwestie. Prawdopodobnie to się wiąże z jakimiś... To jest pytanie do rządu: dlaczego nie można tego sformułować prosto, tylko w taki zawiły sposób?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy pan minister chce zająć stanowisko?

Pani dyrektor, proszę bardzo.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Problem polega na tym, że w roku kalendarzowym przypadek, o którym mowa w §3, może się zdarzyć dwukrotnie: gdy mamy zbitki świąt 1, 3 Maja i 25–26 grudnia. Nie zawsze ta zbitka...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Nie, proszę pana, nie mówimy na razie o sobocie. Ta zbitka świąt nie zawsze nakłada się na ten dzień; przecież 1 i 3 maja mogą wypadać w poniedziałek i środę, w czwartek i sobotę, prawda? Przepis musi mieć charakter uniwersalny i nie może odnosić się tylko do soboty. Dlaczego popularnie jest to kojarzone z tym dniem? Dlatego, że najczęściej, gdzie jest to możliwe ze względów organizacyjnych, pracodawcy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy wyznaczają sobotę jako dzień wolny i z tego powodu ta zbitka kojarzy się nam z sobotą, ale nie musi tak być, bo równie dobrze pracodawca może wyznaczyć jako dni wolne wszystkie poniedziałki albo czwartki.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ktoś z państwa senatorów chce przejąć poprawkę Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych? Nikt. Wobec tego nie ma sprawy, nie ma poprawki.

Czy są uwagi do art. 131? Mam ochotę wyrazić taką refleksję, że jeżeli teraz jedynym ograniczeniem ilości godzin nadliczbowych jest to, by przeciętny tydzień pracy nie przekroczył czterdziestu ośmiu godzin, oznacza to, iż w ciągu roku może być ponad czterysta godzin nadliczbowych. Pięćdziesiąt dwa tygodnie, w każdym tygodniu osiem godzin więcej...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Jak to nie? Przeciętnie jest czterdzieści godzin, dopuszcza się, że może być czterdzieści osiem, czyli w każdym tygodniu może być osiem godzin nadliczbowych, co pomnożone przez pięćdziesiąt dwa tygodnie daje ponad czterysta godzin rocznie.

*(Głos z sali: Ale nie w każdym tygodniu.)*

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Jest jeszcze art. 151 §3, który nie jest zmieniany i który zostawia tę globalną liczbę roczną.)*

Tak, ale zaraz jest §4 mówiący, że w układzie i w umowie...

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Tak, ale to nie zostało zmienione w omawianym projekcie w stosunku do obecnego prawa.)*

Nie jest zmienione, ale jest §4. Nie twierdzę, że on jest dobry. To jest złe, a państwo to utrzymują. Przyzna pan, że to pozwala pracownikowi mieć ponad czterysta godzin nadliczbowych rocznie.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Nie.)*

Jak to nie?

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Właściwie tak, ale myślę, że głównym hamulcem dla pracodawcy jest kwestia ekonomiczna.)*

Jak to ekonomiczna, skoro płaci się dodatkowo 50%, a nie 100%?

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Tak czy siak płaci się więcej. Jeżeli jest duże regularne zapotrzebowanie na pracę, lepiej jest zatrudnić kolejnego pracownika za 100%, niż płacić za nadgodziny 150%.)*

Chyba nie lepiej, skoro pracodawcy tak walczą o to, żeby można zatrudniać w ramach nadgodzin.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: To po co znosiliśmy stuprocentowo płatne godziny?)*

Panie Ministrze, biorąc pod uwagę limit stu dwudziestu godzin w 1919 r. i ponad czterystu w roku 2003, przyzna pan, że jest postęp – w cudzysłowie – w kierunku 1919 r. Ale przejdźmy już dalej. Teoretycznie jest zezwolenie, nie musi to być wykorzystane.

Jak rozumiem, póki co nie ma poprawek do art. 131.

Przechodzimy do rozdziału III, o okresach odpoczynku.

### **Senator Zbigniew Romaszewski:**

Przepraszam, Pani Senator. Ja się na tym średnio znam, ale jeżeli przyjmujemy półroczne i roczne okresy rozliczeniowe, to ta kwestia czterdziestu ośmiu godzin jest niezwykle niepokojąca. Wyobrażam sobie, że takie rozwiązanie może być zastosowane w przypadku czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego, ale nie w przypadku rocznego. Przecież to jest kompletne szaleństwo.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Obecnie pracodawcy w dziedzinie czasu pracy wolno praktycznie wszystko. Gdy się dokładnie przestudiuje cały ten rozdział, widać, że ochronna funkcja czasu pracy poszła w kąt. Organizatorska elastyczność. Widzi pan, pracodawcy nie muszą już się targować o czas pracy, gdyż rząd dał im tyle, że mogą siedzieć spokojnie. Pewnie nie oczekiwali tak dużo.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Przepraszam, nie wiem, czy się bierzecie za działalność. Zatrudniacie na pół etatu, drugie pół na czarno, minimalne wynagrodzenie, druga część płacona delegacjami, których nie ma... Ja to, co robią pracodawcy prywatni, mam w biurze na co dzień w każdym tygodniu. Dzisiaj marzeniem prawie każdego człowieka jest pracować na publicznej posadzie, bo to, co wyprawiają pracodawcy prywatni, z nielicznymi wyjątkami, woła o pomstę do nieba, co już kościół zaczyna przypominać. Przepraszam za ten wtęt.

Pani przewodnicząca Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję bardzo.

Chciałabym przypomnieć, że podczas poprzedniej nowelizacji, kiedy podwyższono liczbę dopuszczalnych godzin nadliczbowych i obniżono dopłaty za nie, nasz związek – o ile pamiętam, także inne – protestował przeciw tym zapisom jako generującym wzrost bezrobocia, dlatego że one zniechęcają pracodawcę do przyjmowania nowych pracowników. Mimo to ten zapis został wprowadzony.

W tym samym czasie pracodawcy deklarowali, że obniżenie podatków spowoduje spadek bezrobocia, bo będzie stymulowało rozwój gospodarczy. Od chwili, kiedy istotnie spadł podatek CIT, bezrobocie wzrosło, a spadły środki na inwestycje, środki inwestowane. To wszystko raczej wpływa na podwyższenie stopy bezrobocia. Chciałabym tylko zwrócić na to uwagę, bo w tej chwili mamy niewielkie pole manewru. Po niedysyjszych werdyktach Trybunału Konstytucyjnego nie wiem, czy będzie można w Senacie skutecznie zmienić na przykład zapis o dopłatach do godzin nadliczbowych. Chciałabym, żeby to się dało zrobić, ale mam wątpliwość.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Można. Uważam, że możemy, bo dział szósty jest napisany od nowa.)*

Tę kwestię będziemy zgłaszać przy kolejnych artykułach. Generalnie nasz stosunek do obniżania dopłat za godziny nadliczbowe i podwyższania ich liczby jest taki, że nie w każdym przypadku, ale per saldo jest to działanie na rzecz podniesienia stopy bezrobocia w Polsce. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Chcę to wyraźnie powtórzyć: uważam, że mamy do tego prawo, dlatego że dział szósty został napisany od nowa. Moim zdaniem w ramach tego działu możemy się odnosić do wszystkiego.

Widzę, że ministerstwo kiwa głową.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Ministerstwo kiwa głową w sensie formalnym, ale w sensie merytorycznym uważamy, iż w przypadku zmian, które niedawno weszły w życie w wyniku ostatniej nowelizacji kodeksu pracy, o ile nie istnieją bardzo mocne przesłanki merytoryczne do tego, aby przywrócić stan poprzedni – a takie, naszym zdaniem, istniały w kwestii tak zwanego pierwszego dnia – nie powinniśmy po tak krótkim czasie robić kroku wstecz. Zbyt mało czasu minęło, aby mówić racjonalnie o tym, czy te zmiany przyniosły oczekiwane efekty, czy nie. Jedynym wyjątkiem dla nas – bo to nie jest podejście fundamentalistyczne, z klapkami na oczach – o czym mówiliśmy wielokrotnie, jest kwestia pierwszego dnia. Uważamy, że ta zmiana, wbrew intencjom Sejmu, który wprowadził to swego czasu, i wbrew oczekiwaniom, przyniosła efekt odwrotny od zamierzonego, dlatego zaproponowaliśmy partnerom społecznym jej likwidację. W pozostałych kwestiach mamy odmienne zdanie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Rozumiem, że przedstawiciel konfederacji chce się wypowiedzieć w kwestii ogólnej, tak?

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Tak. Rozmawiamy o zwiększeniu tej liczby, tymczasem jeżeli mówimy o czterdziestu ośmiu godzinach, musimy pamiętać, że obecnie pracodawca może zatrudniać pracownika w wymiarze tygodniowym wynoszącym sześćdziesiąt godzin, przy założeniu pięciodniowego tygodnia pracy. Obowiązujące przepisy wychodzące z założenia ośmiogodzinnego dnia pracy dopuszczają pracę w wymiarze dodatkowych czterech godzin na dobę. Proszę państwa, jest to zmniejszenie czy zwiększenie? Nie rozumiem. Nie wspomnę już o tym, że dokładnie taki jest zapis w dyrektywie europejskiej. Omawiany przepis wyraźnie skraca tygodniowy wymiar czasu pracy łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Sięgnijmy do zwyczajnej matematyki, do mnożenia, dzielenia, dodawania i odejmowania. Przepraszam, ale to się nie trzyma kupy. Zawsze było sto pięćdziesiąt godzin, a w tej chwili, gdy to policzymy, wyjdzie nam czterdzieści osiem pomnożone przez pięćdziesiąt dwa tygodnie, czyli czterysta, i na to nie ma rady.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Mniej, bo odchodzi urlop, czyli nie przez pięćdziesiąt dwa. Poza tym mimo wszystko jest bariera w postaci przekroczenia progu stu pięćdziesięciu godzin.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Pięćdziesiąt razy czterdzieści osiem to też daje...)*

Większość pracowników ma dwadzieścia sześć dni urlopu, czyli pięć tygodni. Jeżeli jeszcze weźmiemy pod uwagę próg stu pięćdziesięciu godzin, powyżej którego mimo wszystko trzeba coś uczynić, to myślę, że... Pomijam już to, że w wielu wypadkach siłą napędową są nie pracodawcy, lecz pracownicy, którzy chcą więcej zarobić. Zatem pracodawca liczy i naszym zdaniem jest tu bariera ekonomiczna. Nawet jeżeli jest to 50% więcej, to jednak jest więcej.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, myślę, że skończymy tę ogólną wymianę zdań, którą sama sprowokowałam – biję się w pierś – i przejdziemy do dalszych przepisów.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do art. 132 w rozdziale III? Zapis o minimalnych okresach jest przejęty z Unii.

Proszę bardzo, pan Sekunda, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Proszę państwa, chodzi nam o wprowadzenie w §2 możliwości stosowania krótszej przerwy, odpoczynku także w grupie pracowników zatrudnionych w równoważnych normach czasu pracy. Jeżeli przerwa będzie taka, jak tu jest zapisane, pojawi się problem – zgłosili nam to w ostatniej chwili duzi pracodawcy –gdyż jeżeli zatrudnieni pracują w systemie równoważnych norm czasu pracy, w jednym tygodniu sześć, w drugim cztery dni, wtedy przerwa jest krótsza niż trzydzieści pięć godzin. W gruncie rzeczy ogranicza to możliwość stosowania równoważnych norm czasu pracy. Dyrektywa europejska dopuszcza w niektórych przypadkach możliwość stosowania krótszej przerwy, wynoszącej co najmniej dwadzieścia...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przepraszam, czy pan mówi o art. 132, czy o 133?)*

Mówię o możliwości dopisania...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale o którym artykule?)*

O art. 132 §2. Proponujemy dopisać w nim pkt 3, który dawałby możliwość nie-stosowania...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przerwy co najmniej jedenastu godzin, tak?)*

Tak.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: W jakich przypadkach?)*

W przypadku pracowników zatrudnionych w równoważnych normach czasu pracy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Równoważne normy czasu pracy... Coś chyba za dużo.

Proszę bardzo, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Naszym zdaniem nie wchodzi w grę rozszerzanie katalogu przypadków, w których można skracać przerwę dobową. Sytuacja, o której mówi pan prezes Sekunda, byłaby regulowana art. 133. Zasygnalizowano nam ten problem, zwrócimy się do komisji z propozycją rekomendowania Senatowi pewnej modyfikacji zapisu, która to rozwiąże, ale znalazłoby się to w art. 133.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Mnie też się wydawało, że nie tutaj.

Czy są jakieś uwagi do art. 132?

Pani Przewodnicząca, proszę.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Jeśli można, chciałabym wygłosić bardziej generalną uwagę, która zaczyna się od tego artykułu. Ponieważ zgodnie z prawem unijnym wprowadzany jest minimalny czas wypoczynku wynoszący jedenaście godzin, wyraźnie widać, jak słuszny był nasz protest przeciwko prawu do przerwy w czasie pracy sięgającej pięciu godzin, której zarządzenie podyktowane jest przyczynami po stronie pracodawcy, czyli przeciwko tak zwanemu przerywanemu czasowi pracy. Wczoraj dyskutowaliśmy dość dużo o dyskryminacji. Skutkiem takiego zapisu jest dyskryminacja pośrednia pracowników dojeżdżających, ponieważ muszą oni mieć jedenaście godzin na wypoczynek, a przecież dojazd do pracy trwa, poza nim jest osiem godzin czasu pracy. Gdy się zastosuje pięciogodzinna przerwa, oznacza to, że wyklucza się w danym zakładzie możliwość pracy przez osoby dojeżdżające, tymczasem chcemy zredukować bezrobocie również poprzez stworzenie szansy zatrudnienia w większych ośrodkach pracowników dojeżdżających z miejsc słabszych ekonomicznie. To jest tylko taka generalna uwaga, żeby lepiej zrozumieć, jak się zająbiają te dwie regulacje. Dziękuję bardzo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale z tego, co pani mówi, nie wynika na razie poprawka do art. 132.

Przechodzimy do art. 133 i teraz jest na to miejsce.

Rozumiem, że pan minister chce sformułować zapowiadany postulat pod naszym adresem.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Art. 133 mówi o tak zwanym tygodniowym okresie odpoczynku i co do zasady...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nieprzerwanego odpoczynku.)*

Tak, nieprzerwanego odpoczynku. Co do zasady §2 pozwala na ograniczenie go do wymiaru dwudziestu czterech godzin w dwóch przypadkach: pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i, ogólnie mówiąc, awarii. Zgłoszono nam taką wątpliwość, iż w systemach zmianowych, czyli takich, które się charakteryzują tym, że pracownicy cyklicznie przechodzą ze zmiany na zmianę, zwłaszcza w przypadku przejścia ze zmiany trzeciej na drugą nie ma możliwości zapewnienia pełnych trzydziestu pięciu godzin tygodniowego odpoczynku, bowiem przerwa między końcem pracy na trzeciej zmianie a rozpoczęciem pracy na drugiej wynosi trzydzieści dwie godziny. Takie harmonogramy pracy obowiązują w bardzo dużych zakładach, które kooperują również z firmami zagranicznymi. Nasza propozycja zmierzała do tego, żeby uzupełnić §2 o przypadek pracowników zmieniających porę wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale tylko w tygodniu, w którym następuje przesunięcie zmiany, tak?)*

Tak, tylko w tym tygodniu dana osoba mogłaby nie mieć zagwarantowanych trzydziestu pięciu godzin tygodniowego odpoczynku. W praktyce to by się sprowadzało do trzydziestu dwóch godzin, ale ponieważ nie da zapisać takiej konfiguracji, to...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czy mają państwo gotową formułę? Jeśli tak, to proszę podać.)*

Mamy, brzmi ona następująco. §2 w art. 133 otrzymuje brzmienie: w przypadkach określonych w art. 132 §2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż dwadzieścia cztery godziny.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze, przejmuję tę poprawkę.

Czy ktoś z państwa w tej sprawie chciałby zabrać głos, czy mogę poddać ją pod głosowanie? Nikt się nie zgłasza.

Kto z państwa jest za przyjęciem poprawki w przed chwilą przeczytanym brzmieniu, proszę podnieść rękę. (8)

Dziękuję bardzo. Poprawka została poparta jednogłośnie.

Czy są jeszcze uwagi lub propozycje zmian do art. 133? Nie ma.

Przechodzimy do rozdziału IV: Systemy i rozkłady czasu pracy. Czy są uwagi do art. 135? Nie ma.

Do art. 136? Mamy tu przedłużenie czasu pracy do szesnastu godzin, ale przy dozorze urządzeń. Rozumiem, że jest to mała intensywność pracy, bo szesnaście godzin to jednak bardzo dużo.

Art. 137. Muszę powiedzieć, że mam w tym miejscu poważne wątpliwości. Jest tu dopuszczony system dwadzieścia cztery na czterdzieści osiem, czyli polegający na przedłużeniu dobowego czasu pracy do dwudziestu czterech godzin, i to w przypadku pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia, ochronie osób, zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych. Bogiem a prawdą, nie bardzo chciałabym być chroniona przez kogoś, kto jest w pracy dwadzieścia cztery godziny. Pomijając jego zdrowie, ja sama nie czułabym się bezpiecznie. W dwudziestej czwartej godzinie pracy trzeba być przytomnym, w dodatku chodzi o służby, które się narażają, które muszą być sprawne fizycznie i umysłowo. Muszę powiedzieć, że dla mnie jest to nie do przyjęcia. Może jest to wygodne nawet dla samych pracowników, przepracować dwadzieścia cztery godziny, a potem mieć czterdzieści osiem wolne, ale moim zdaniem jest to nieprzyzwoite z punktu widzenia przepisów bhp.

Co pan minister na to powie?

### **Podsekretarz Stanu**

#### **w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**

#### **Krzysztof Pater:**

Jest to odpowiedź na postulaty płynące ze środowisk, w tym od samych pracowników. Oczywiście zgadzam się z panią senator, że nawet gdyby to było osiemnaście godzin intensywnej pracy, byłoby to nie do przyjęcia, jednak cechą tego rodzaju zadań jest to, że występuje tam długi okres czuwania. Nawet w zakładowej straży po-



zarnej nie pełni się służby jednoosobowo, lecz w jakichś grupach. Strażacy nie siedzą cały czas w gotowości, bo ich sprawność jest taka, że oni po kilkudziesięciu sekundach od momentu pobudki są w wozie bojowym. Jest to po prostu dla nich wygodniejsze. Podam inny przykład. Jest to trochę nieuregulowane kodeksowo, ale przecież w całej służbie zdrowia dyżury lekarskie też są dłuższe, bo jest w to wliczany element czuwania. Oczywiście, w skrajnym wypadku może być tak, że akcja bojowa trwa dwadzieścia cztery godziny, ale te osoby są na tyle przygotowane i zmotywowane, że nie należy oczekiwać, iż po jakimś czasie ich zdolność wykonywania zadań osłabnie.

Bardzo tego pilnowaliśmy, bo nie ukrywam, że były postulaty, aby te obszary traktować jeszcze liberalniej.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jak można traktować jeszcze liberalniej? Doba nie ma więcej niż dwadzieścia cztery godziny.)*

Ale chodziło o to, żeby rozszerzać krąg podmiotów, który teraz obejmuje tylko ochronę mienia i osób oraz strażę. Inwencja ludzka jest nieograniczona, padały różnego rodzaju argumenty, żeby dołączyć jeszcze inne grupy zawodowe. Byliśmy bardzo restrykcyjni.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale lekarze są w tej grupie. Nie chciałabym być operowana przez lekarza, który pracuje dwudziestą czwartą godzinę.

Spróbujmy ustalić, o kogo chodzi. Pracownik zatrudniony przy pilnowaniu mienia to kto? Recepcjonista, stróż placowy... Kto to jest?

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Stróż... Teraz właściwie wszyscy to ochroniarze, bo już nie mówi się „stróż”, tylko „pracownik ochrony” lub „ochroniarz”.)*

Przecież są napady, bardzo realne niebezpieczeństwa. Dawniej stróż to była taka figura, stał jak słupek i niczym się nie przejmował, nie było specjalnie co kraść albo półlegalnie wynosiło się z państwowego zakładu. Dzisiaj jednak ochroniarz jest narażony na napad z bronią w ręku, na bardzo poważne niebezpieczeństwo.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Nie wiem. Ochrona osób, czyli ochroniarze, poza tym strażacy, zakładowe służby ratownicze...

Chciałabym senatora Balickiego, lekarza wywołać do głosu. Co pan na to?

#### **Senator Marek Balicki:**

Odpowiem, Pani Przewodnicząca, na to, co pani powiedziała, mianowicie że nie chciałaby pani być operowana przez lekarza w dwudziestej czwartej godzinie pracy. To może być trudne, bo od kilkudziesięciu lat w Polsce jest taki system, że w godzinach popołudniowych i nocnych lekarze pracujący w szpitalu wykonują swoje obowiązki w ramach dyżurów zakładowych. Po zakończeniu dziennego czasu pracy do godziny 8.00 lub innej w zależności od tego, jaki jest rozkład w danym zakładzie, szesnaście lub siedemnaście godzin lekarz pracuje w ramach dyżuru. Jeśli ktoś zostaje przyjęty do szpitala o godzinie 6.00 i wymaga operacji, można powiedzieć z dużą pewnością, że będzie to dwudziesta druga, dwudziesta trzecia godzina pracy lekarza. Od kilkudziesięciu lat jest taki system. Lekarze niejednokrotnie podnosili tę kwestię, ale ona nigdy nie

znajdowała uznania w parlamencie. Dodam, że taki lekarz najczęściej zostaje jeszcze w szpitalu przez kilka godzin do południa drugiego dnia. Ale omawiany przepis tego nie zmienia.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, czy nie budzi to niepokoju nikogo więcej z państwa poza mną?

**Senator Ewa Serocka:**

Pani Senator, był nawet wyrok Sądu Najwyższego w sprawie zapłaty...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Zapłata to inna sprawa, znamy to. To było nawet w trybunale.)*

Zatem nawet ustawa o czasie pracy w zakładach opieki zdrowotnej dopuszcza tego typu pracę.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Z tym że nie mówimy akurat o zakładach opieki zdrowotnej. To jest dodatkowy przykład, ale mówimy o czym innym. Proponuję przynajmniej wykreślić... Można zostawić w tej grupie osoby pracujące przy pilnowaniu mienia, to jeszcze jestem gotowa zrozumieć, ale proponuję wykreślić słowa „lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych”. Wydaje mi się, że szesnaście godzin, jak wynika to z art. 136 §1, naprawdę powinno wystarczyć, to już jest bardzo dużo. Przecież samo oczekiwanie w pogotowiu jest nużące i męczące.

Proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**

**Krzysztof Pater:**

Myślę, Pani Senator, że to nie jest tak, iż to się odbywa bez jakiegokolwiek kontroli. Jest jeszcze kwestia odpowiedzialności pracodawcy. W przypadku ochrony osób czy mienia można sobie wyobrazić taką sytuację, że jest elektronika, pracownik de facto drzemie i reaguje wtedy, kiedy włączają się czujniki.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie wszędzie jest elektronika, w więzieniu jest.)*

Zgoda, ale organizację wewnętrzną, infrastrukturę, przyziemnie mówiąc, czajnik i ewentualnie leżankę, a także akceptację, czy pracownik śpi, czy nie śpi, zapewnia pracodawca. Nikt nie zdecyduje się na to, żeby ponosić ogromne ryzyko, bo przecież nikt z nikogo nie zdejmuje odpowiedzialności. Eksploatowanie pracownika przez dwadzieścia cztery godziny na pełnych obrotach, to jest adresowane do... Jednak faktycznie dominują takie sposoby organizacji pracy, w których to jest przeplatane, i to w sposób istotny, drzemką, możliwością położenia się, relaksu.

Oczywiście nagła sytuacja mobilizuje organizm, ale nie jest możliwe normalne, właściwe funkcjonowanie przez dwadzieścia cztery godziny i żaden pracodawca, żadna firma ochroniarska, która świadcząc usługi zewnętrzne, bierze na siebie określoną odpowiedzialność, nie zdecyduje się na zatrudnianie pracownika przez dwadzieścia cztery go-

dziny w pełnej mobilizacji, bez zapewnienia mu możliwości drzemki, bo wiadomo, że organizm tego nie wytrzyma, a jeśli organizm pracownika nie wytrzyma, to nie odpowiada za to pracownik do wysokości trzykrotności swojego wynagrodzenia – bo on się wybroni – tylko dużo wyższa odpowiedzialność spada na formę ochroniarską. Zleceniodawcy nie interesuje to, jak firma sobie zapewniła pracownika, czy skorzystała z ogólnego prawa kodeksowego, czy nie, po prostu ma być skuteczna ochrona. Firmie nie płaci się za głowy pracowników, za czas ich pracy, tylko za skuteczną organizację i za skuteczną ochronę.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A gdzie w tym wszystkim są chronieni ludzie czy pilnowane mienie? Ludzie zwłaszcza.)*

To właśnie ludzie zgłaszali, wpłynęło sporo postulatów, zresztą wynika to ze specyfiki...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale ja nie mówię o ludziach strażnikach, tylko tych, których oni pilnują.)*

To wynikało także z ich zapotrzebowania. Często są to osoby dojeżdżające z dużych odległości i w sytuacji, kiedy mają oni tę leżankę, tę możliwość relaksu, jest im de facto dużo łatwiej.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Wiem, ale mnie chodzi nie o nich, tylko o tych, którzy są pilnowani przez takich zmęczonych dwudziestoczworgodziną...)*

Jak mówię, nie dostrzegamy tutaj ryzyka ze względu na to, że jest to element systemu, a odpowiedzialność i ryzyko pracodawcy są zbyt wielkie, aby on poprzez taką, a nie inną organizację...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie chcę się upierać, ale to jest nowość, w obecnym stanie prawnym tego nie ma. Było wcześniej, znieśliśmy to i teraz państwo znów chcą to przywrócić.)*

Jest to jeden z niewielu przepisów, w przypadku których było – jeżeli mógłbym użyć takiego sformułowania – dosyć duże zapotrzebowanie ze względów praktycznych, i to zgodne, to znaczy zgłaszane i ze strony pracodawców, i pracowników.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Składam wniosek o skreślenie tego zapisu.

Kto jest za, proszę podnieść rękę. (1)

Kto jest przeciw? (4)

Kto się wstrzymał od głosu? (3)

Nie rekomendujemy tej poprawki.

Przechodzimy do art. 138.

Czy ktoś z państwa ma uwagi?

Bardzo proszę, pan prezes Sekunda.

### **Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Maciej Sekunda:**

Ten przepis budzi nasze zdziwienie – myślę o jego drugiej części, o zdaniu rozpoczynającym się od słów „w dniu wykonania pracy”.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Chodzi o §1?)*

Tak. W naszym przekonaniu to sformułowanie jest nieszczęśliwe, bo nie wiemy, co to oznacza. Dotychczas stosowano zapis „za pracę w godzinach nadliczbowych”,

a tu mamy „w dniu wykonania pracy”. Nie wiemy, czy to oznacza pewien automatyzm, że w tym dniu mamy płacić, czy tylko pracownik nabywa w tymże dniu takie prawo. To jest pierwsza kwestia.

Druga jest związana z tym, że został podwyższony dodatek z tytułu pracy w ruchu ciągłym do 100%. Dotychczas były stosowane zasady ogólne: 50% i ewentualnie 100% w szczególnych przypadkach.

I wreszcie trzeci zarzut, moim zdaniem najistotniejszy, polega na tym, że omawiany przepis nie daje szansy pracownikowi ani pracodawcy na to, aby tych godzin nadliczbowych w ogóle nie było, a także nie daje możliwości złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie mu czasu wolnego oraz, jak stanowi chociażby art. 151, nie pozwala na to, by pracodawca wystąpił z taką inicjatywą – chodzi tu o odpowiednią rekompensatę. Ten przepis powoduje, że od razu mamy do czynienia z faktem pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to w moim przekonaniu stan niewłaściwy, gdyż powinniśmy starać się za wszelką cenę nie dopuszczać do pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensując pracownikowi tę pracę czasem wolnym. Dziękuję.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Skorzystam z tego, że mogę zabrać głos.

Rozumiem, że chodzi tu o stałą regulację o tak zwanym ruchu ciągłym, polegającą na tym, iż zezwala się na stałe przedłużenie czasu pracy, ze względu na potrzebę obsługi ciągłej procesu technologicznego, i nie traktuje się tego jak godzin nadliczbowych, wobec tego nie dotyczą ich zakazy, nie wchodzą one do limitu, ale każe się za nie dodatkowo płacić. To nie jest żadna rewelacja, to cały czas obowiązywało. Mam rację?

*(Głos z sali: Tak.)*

Wydaje mi się tylko, że niefortunne jest sformułowanie „w dniu wykonywania pracy”.

Bardzo proszę przedstawiciela ministerstwa.

### **Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Potwierdzamy to, co powiedziała pani senator. Przepis nie kreuje pracy w godzinach nadliczbowych, jedynie odnosi się do faktu wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy w związku z koniecznością łamania zmian. Po prostu w systemie pracy w ruchu ciągłym, aby co jakiś czas pracownicy pracowali na dwie, a nie na trzy zmiany, konieczne jest przedłużenie wymiaru do dwunastu zamiast ośmiu godzin. Przepis pozwala przez maksimum trzy dni w okresie rozliczeniowym pracować pracownikowi nie osiem, lecz dwanaście godzin. Skoro powszechna norma czasu pracy to czterdzieści godzin, a tutaj przyjmuje się przedłużenie tygodniowego czasu pracy z tego powodu do czterdziestu trzech, to siłą rzeczy praca przez maksymalnie dwanaście godzin w okresie rozliczeniowym jest przyrównana do pracy w godzinach nadliczbowych.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pod względem wynagrodzenia.)*

Tak, pod względem wynagrodzenia. Ale nie jest to praca w godzinach nadliczbowych i nigdy nie była. To zdanie, jak państwo doskonale wiedzą, jest jedynie przypieczętowaniem praktyki, która powinna być stosowana od wielu lat przez każdego pracodawcę.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy państwo nie sądzą, że lepiej byłoby, gdyby to zdanie zaczynało się tak: za każdą godzinę pracy powyżej ośmiu godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek itd.? Byłoby to tylko zmiana szyku.

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: Oczywiście, zmiana szyku.)*

Za każdą godzinę pracy powyżej ośmiu godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa...

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Pani Przewodnicząca, co do wysokości dodatku – bo mówiliśmy tutaj o firmach prywatnych i państwowych – chcę zaznaczyć, że ruch ciągły ma zastosowanie przede wszystkim w firmach państwowych.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To dlaczego państwo tak się o nie martwią?)*

Tak, martwimy się również o nie. One są w kiepskiej kondycji finansowej, a to oznacza wzrost kosztów działania.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Prezesie, niech pan się martwi o konfederację prywatną, dobrze? Chodzi tutaj o ludzi, którzy systematycznie mają przedłużony czas pracy, nie ze względu na szczególne potrzeby, tylko z uwagi na specyfikę procesu ciągłego. Jakaś rekompensata im się za to należy, nie przesadzajmy. Mówimy o jakichś wielkich piecach martenowskich w hutach, to jest jeszcze przy okazji zwykle bardzo ciężka praca.

Kto z państwa jest za redakcyjną poprawką do tego zdania drugiego, za zmianą szyku wyrazów, żeby zaczynało się ono od słów „za każdą godzinę”, proszę podnieść rękę. (8)

Dziękuję bardzo, poprawka została przyjęta jednogłośnie.

Czy do dalszych przepisów art. 138 są jakieś uwagi?

Pan senator Lubiński, bardzo proszę.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Mam pytanie: skąd się wzięła liczba czterdziestu trzech godzin zamiast dawnych czterdziestu ośmiu? Czy nie ma zagrożenia w związku z tak zwaną czterobrygadowką? Będzie to zresztą bardzo trudne...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Znosi się czterobrygadowkę.)*

No właśnie...

**Senator Aleksandra Koszada:**

Przepraszam, jeżeli mogę zabrać głos przy okazji tego, że pan poruszył ten temat, chciałabym zapytać, dlaczego został zlikwidowany system czterobrygadowy.

Przyznam, że patrzyłam na to w projekcie rządowym i znalazłam wytłumaczenie, że on jest skomplikowany. Z własnego doświadczenia wiem, że w sumie nie nastęczał on żadnych problemów, w związku z tym rozszerzyłabym to pytanie. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Można prosić przedstawiciela ministerstwa?

Przepraszam, pani z forum związków domaga się od dawna głosu.

Proszę przedstawić się do mikrofonu.

**Przedstawiciel Forum Związków Zawodowych Krystyna Zużewicz:**

Krystyna Zużewicz, Forum Związków Zawodowych.

Proszę państwa, ponieważ zajmuję się akurat ruchem ciągłym i czasem pracy w ruchu ciągłym, chciałabym państwu powiedzieć, że wydłużanie wymiaru pracy do czterdziestu trzech godzin nie jest wskazane z wielu powodów. W tej chwili w Europie Zachodniej, w Finlandii, w Skandynawii, w Niemczech istnieje tendencja do skracania wymiaru tygodniowego czasu pracy. Ten problem zaistniał już u nas, w Polsce, w elektrowniach warszawskich, które zostały przejęte przez inwestora niemieckiego. Doszło tam do tego, że odchodzi się od czterobrygadówki na rzecz pięciobrygadówki, co jest dla nas przy takim dużym bezrobociu bardzo korzystne, ponieważ system ten powoduje zwiększenie zatrudnienia, ale problem polegał na tym, że tygodniowy wymiar czasu pracy jest skrócony do trzydziestu pięciu godzin. Co zrobić z pięcioma brakującymi godzinami? Nie chodzi o wydłużanie czasu pracy, tylko o skrócenie go do trzydziestu pięciu godzin tygodniowo, ponieważ tak jest w systemie pięciobrygadowym. To funkcjonuje. Pracownicy, związki zawodowe i organizatorzy pracy znaleźli rozwiązanie, wypełniając te brakujące pięć godzin tak zwanymi zastępstwami czy ewentualnie pracą w wypadku jakiejś awarii w pracy.

Jestem zdumiona takim bezkarnym wydłużaniem czasu pracy do dwunastu godzin. Rozumiem, że Polska nie ratyfikowała zalecenia nr 178 Międzynarodowej Organizacji Pracy, w którym jest wyraźnie powiedziane, iż w zawodach stwarzających szczególnie zagrożenie lub poważne napięcie fizyczne lub umysłowe powinno być zabronione podejmowanie przez pracowników nocnych pracy w godzinach nadliczbowych przed pracą w porze dziennej lub po niej, która to praca obejmuje pracę nocną, wyjąwszy przypadki siły wyższej lub zaistniałego zagrożenia wypadkiem. Nie ratyfikowaliśmy tej konwencji, ale wydłużanie do dwunastu godzin pracy nocnej to jest dramat, zarówno wtedy, kiedy po pracy popołudniowej pracownik zostaje na noc, jak i wówczas, gdy po nocy każe mu się pracować w wydłużonym wymiarze czasu pracy w godzinach rannych. Bywałam w elektrowniach, wiem, że wydatek energetyczny i koszt fizjologiczny pracowników ruchu ciągłego jest taki, że ich praca jest zaklasyfikowana w kategoriach: ciężka i bardzo ciężka. Choćby z tego powodu wydłużanie czasu pracy i niezabezpieczenie tego, by pracodawca nie napędzał godzin nadliczbowych, wydaje się niesłuszne.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale czy mają państwo w związku z tym, co pani mówi, jakąś konkretną propozycję do art. 138?)

Przyznam szczerze, że w ogóle uważam ten paragraf za niepotrzebny.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak prosto, skreślając zapis, sprawy nie da się załatwić. Jest ruch ciągły, który trzeba obsłużyć, nie można na to zamykać oczu.)*

Jest ruch ciągły. Ale raczej zastąpiłabym ten zapis tym, co sugerują zalecenia organizacji międzynarodowych, czyli wyraźnie bym zastrzegła, że wydłużanie czasu pracy nie może w żadnym wypadku dotyczyć pracy nocnej, nawet jeżeli pracownik zyska jakieś pieniądze w godzinach nadliczbowych, ze względu na bhp, na wypadkowość, na duże obciążenie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Są to ogólne uwagi, moim zdaniem, słuszne, ale nie rozwiązują naszego problemu.*

Powiedziałam to tylko i wyłącznie dlatego, że państwo jesteście jeszcze za tym... Aha, był jeszcze brak zrozumienia kwestii dnia pracy pracownika w ruchu ciągłym. Gdzieś jest zawarta definicja, chyba wcześniej, zgodnie z którą dla pracownika w ruchu ciągłym czas pracy, doba liczy się od rozpoczęcia pracy na danej zmianie. W związku z tym nie można powiedzieć, że jest to zawsze rano, tak jak u pracownika dziennego; trzeba to dopasować do konkretnej sytuacji i jest to wprowadzone z myślą o tym.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

To są ważne sprawy, uważam, że powinniśmy tego wysłuchać. Rozumiem, że nie ma konkretnej propozycji zmiany art. 138 poza redakcyjną, którą przyjęliśmy.

Wobec tego przechodzimy do art. 139 mówiącego o przerywanym czasie pracy.

*(Senator Aleksandra Koszada: Nie uzyskaliśmy odpowiedzi na pytanie, dlaczego są czterdzieści trzy godziny.)*

Przepraszam, Pani Senator.

Proszę przedstawiciela ministerstwa o odpowiedź.

### **Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Gdy powszechna norma czasu pracy w kodeksie została skrócona do czterdziestu godzin, czas pracy w czterobrygadowce niczym już się nie różnił się od powszechnych standardów. Przypomnę, że czterobrygadowa organizacja pracy charakteryzuje się tym, iż mamy wyróżniki: osiem godzin na dobę i przeciętnie czterdzieści godzin w tygodniu. Są one teraz charakterystyczne dla powszechnych norm czasu pracy: przeciętnie czterdzieści godzin w tygodniu i nie więcej niż osiem godzin na dobę. Nie ma zatem powodu, aby utrzymywać odrębny system czasu pracy, bowiem po to, aby taki zaistniał w kodeksie, musi mieć on jakieś elementy wyróżniające go z systemu powszechnego, podstawowego. To jest argument za skreśleniem systemu czterobrygadowego.

Wyjaśnię teraz, skąd się wzięły czterdzieści trzy godziny zamiast czterdziestu ośmiu. Otóż to także jest konsekwencja przyjęcia jako powszechnej normy czterdziestogodzinnego czasu pracy. Gdyby pracodawca przy pracach wymagających ciągłego ich wykonywania przez dwadzieścia cztery godziny chciał zatrudniać pracowników na trzy zmiany po osiem godzin, nie musi – wyraźnie wynika to z art. 138 – stosować tego systemu czasu pracy. Jeśli jednak chce zagwarantować co najmniej raz w tygodniu w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego – czyli, przypomnę, maksymalnie trzy razy w okresie rozliczeniowym – możliwość odpoczynku pracowników z jednej zmiany i obstawienia na danym stanowisku pracowników zatrudnionych tylko na dwie

zmiany, siłą rzeczy wymiar tego czasu pracy musi być dłuższy niż osiem godzin i wynosić dwanaście, bo inaczej nie zapewni się ciągłości.

Ten system oczywiście nie jest obligatoryjny, wyraźnie napisano w art. 138, iż pracodawca może, ale nie musi z niego skorzystać. Wydaje się zatem, że tutaj jest duża rola związków zawodowych. Nie są to zakłady małe, które nie mają tradycji w prowadzeniu działalności, na ogół są to miejsca pracy o dużej tradycji, w których ten system funkcjonuje od dawna. Prawdę mówiąc, nie mieliśmy zgłoszeń do resortu prowadzących się do podważania istoty tego systemu czasu pracy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy to państwa satysfakcjonuje?

Przechodzimy do art. 140... Przepraszam, do art. 139 mówiącego o przerywanym czasie pracy. W §4 dopuszcza się, że ta przerwa będzie, i to z reguły zupełnie nieodpłatna, w przypadku osób fizycznych w rolnictwie i hodowli.

Proszę bardzo, pan prezes Sekunda.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Chciałbym zwrócić państwa uwagę na to, że obecnie przepis dopuszcza możliwość stosowania przerywanego czasu pracy tylko w przypadku, gdy w zakładzie funkcjonuje układ zbiorowy pracy. Muszę się ująć za firmami, w których nie ma związków zawodowych, nie ma układu, bo tam tego nie można stosować. Zwracam uwagę na rażąco dysproporcję. Nie chcę nadużywać tego słowa, ale wydaje mi się, że ten przepis jest niekonstytucyjny, gdyż mamy tu do czynienia z ewidentną nierównością podmiotów.

Moje wątpliwości budzi również §4, w którym jest mowa o pracodawcy będącym osobą fizyczną. Oznacza to, że osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą w zakresie rolnictwa i zatrudniająca stu pracowników rolnych może stosować przerywany czas pracy, a spółdzielnia lub mała spółka nie. Zwracam tylko państwa uwagę na ten fakt, bo miłośników pracy w systemie przerywanym chyba nie znajdzie się zbyt wielu, jest to system drogi i złożony organizacyjnie. Jest tu jednak ewidentna nierówność podmiotów. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Co ministerstwo na to?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Za chwilę, Pani Przewodnicząca.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Rozważaliśmy ten problem w Komisji Trójstronnej i nie znaleźliśmy rozwiązania. Zgadzamy się, że sytuacja, w której warunkiem wprowadzenia w zakładzie prze-



rywanego czasu pracy jest istnienie w nim związków zawodowych, jest niedobra, uderza w jakiś sposób w małych pracodawców. W niektórych branżach potrzeby życia są takie, że to i tak jest stosowane. Jednak nie znaleźliśmy zapisów, które zostałyby przez nas uznane za rozsądne, czyli które niejako trafiałyby punktowo, a więc jednocześnie przeciwdziałałyby sytuacji, w której pracodawca narzucałby tego typu rozwiązania pracownikom bez specjalnego uzasadnienia.

Przykład. W małym handlu w małych miasteczkach przerywany czas pracy jest zjawiskiem pożądanym zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracowników. Jednak handel to także wielkie supermarkety, które mają natężenie klientów w określonych godzinach – nawiasem mówiąc, wiele z nich łamie podstawowe przepisy prawa polskiego – i tam też nie ma związków zawodowych, podobnie jak u małego pracodawcy. Wprowadzanie regulacji, które by szły naprzeciw rzeczywistym potrzebom małego pracodawcy w małym miasteczku, a równocześnie przeciwdziałały zjawiskom patologicznym, jak takie, że w wielkim mieście pracodawca nakazuje kasjerce pracować od godziny 8.00 do 10.00, później daje jej pięć godzin przerwy i każe pracować dalej... Byłoby to wylanie dziecka z kąpielą. W związku z tym jesteśmy otwarci na propozycje, ale konkretne.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

A czy nie należałoby zastosować zapisu, jaki jest w §4: u wszystkich pracodawców zatrudniających nie więcej niż ileś tam osób? Wtedy dotyczyłoby to małych przedsiębiorców, którzy z natury rzeczy nie mają związków zawodowych. Byłoby to dozwolone w różnych branżach, ale w małych zakładach.

#### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

To też analizowaliśmy, ale niestety, są możliwości obejścia tego metodą podzleceń w różnych branżach. Baliśmy się bardzo i nadal boimy się sytuacji, w której... Poza tym jest jeszcze kwestia wielkości. Kolejny przykład: małe przedstawicielstwo linii lotniczej, mały pracodawca obcej linii lotniczej zatrudniający w kraju do dwudziestu osób. Potrzeby są takie, że po ruchu porannym w ciągu dnia pracownicy – szczególnie jeżeli mówimy o Okęciu, nie o biurze warszawskim – są niepotrzebni, marnują się, brutalnie mówiąc. Tego typu przepis oznaczałby, że pracodawca ustawiłby im pracę w godzinach porannych, później dałby im pięć godzin przerwy i ciąg dalszy pracy odbywałby się podczas popołudniowo-wieczornego szczytu na lotnisku. Chcieliśmy uniknąć tego typu zjawisk. Szukaliśmy długo, bo mam świadomość...

To była w dużej mierze nasza inicjatywa – mówię o drażnieniu tego problemu podczas prac zespołu Komisji Trójstronnej – byliśmy chyba najbardziej intensywnie działającą w tej sprawie stroną, ale z przykrością stwierdzam, że póki co, nie znaleźliśmy rozwiązania uznanego za szczelne, wychodzące naprzeciw potrzebom przedsiębiorców, a równocześnie przeciwdziałającego wyzyskowi pracowników przez pracodawców, którzy chcieliby nadużywać tego typu przepisu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

A mała firma transportowa, która jest nastawiona na przewożenie pracowników – od transportu i komunikacji zaczął się przerywany czas pracy – nie powinna mieć takiej możliwości, aby były kursy rano, kiedy się przywozi ludzi do pracy, do urzędów, i po południu? A ona nie ma. Skąd się wziął ten zapis o osobie fizycznej prowadzącej działalność w zakresie rolnictwa i hodowli? Ktoś z tego lobby to przeforsował? Skąd się to wzięło?

*(Głos z sali: Historycznie musimy sprawdzić.)*

Ja wiem, że to było przy poprzedniej nowelizacji. Zastanawiam się, czy nie można byłoby tu wprowadzić układu zbiorowego. Wiadomo, że tam, gdzie jest układ, są targi związków z pracodawcą i jest szansa, że będą chronione interesy pracowników, a właściwie obydwu stron. Tam, gdzie nie ma układu, jest arbitralne narzucanie rozwiązań. W tej chwili tak naprawdę pozwala się to robić tylko osobie fizycznej będącej hodowcą czy rolnikiem. A czy nie można byłoby w zapisie układu, czyli zgody związków zastąpić na przykład zgodą inspektora pracy?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Analizowaliśmy to i nie zyskało to poparcia inspekcji.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Która nie chce kolejnych zadań.)*

Zadań to jeszcze pół biedy, ale myślę, że jest to trochę inny rodzaj działania i w ogóle systemowego ustawienia tej instytucji jako instytucji, która przyjmowałaby na siebie swoistą odpowiedzialność. Za tym szłaby kolejna procedura, czyli kreowanie zupełnie nowego rodzaju zadań dla inspekcji.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale przed wojną to robiła inspekcja polska w zakresie czasu pracy.)*

Myślę jednak, że trzeba byłoby przeprowadzić globalną debatę nad wizją i celowością modyfikacji, bo w ślad za nowymi zadaniami pojawia się kwestia nowych środków, nowych etatów i w ogóle świadomości... Pytanie, jakie są możliwości budżetowe w tym zakresie, żeby nie okazało się, że dodawanie nowych zadań inspekcji oznacza osłabienie jej zdolności do realizacji zadań podstawowych. Naszym zdaniem ta policja...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli argumentem jest niewydolność kadrowa inspekcji, do tego się to sprowadza.)*

Także zdolność organizacyjna. Trudno jest rozstrzygać takie kwestie przy okazji prac nad kodeksem pracy, bez przekonania, że parlament przyjmie...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Szukamy po prostu lepszego rozwiązania.)*

Szukaliśmy bardzo długo. Byliśmy stroną, która twardo upierała się, żeby rozmawiać na ten temat w Komisji Trójstronnej i szukać rozwiązań. Tego stanu nie uważamy za optymalny, ale, także jeśli chodzi o osoby fizyczne, jest to naszym zdaniem granica, do której jeszcze przeciwdziałamy sytuacji ustawienia całej organizacji pracy pod pracodawcę. Relacje pomiędzy osobą fizyczną a pracownikami to sytuacja małego pracodawcy, ale rolnictwo to także wielkie fermy, do których dojeżdżają pracownicy. To nie jest...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: No właśnie, dlaczego nawet te wielkie fermy...)*

W tym momencie pani Ewa Tomaszewska pewnie...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Zaraz poproszę panią.)*

...powtórzyłaby to, co mówiła na posiedzeniu Komisji Trójstronnej. Jaki jest czas pracy, czas spędzany poza domem czy czas na wypoczynek takiego pracownika? Wyjeżdża do pracy rano albo go dowożą, jedzie na kilka godzin, później ma pięć godzin przerwy. Co on ma zrobić z tym czasem? Jeśli jest to w relacjach sąsiedzkich, jeżeli on, powiedzmy, idzie doić krowę, to pójdzie do swojego gospodarstwa. A na tej fermie? Odwiożą go do domu na dwie czy trzy godziny?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak też myślałam, że chodzi tu o to, iż człowiek z tej samej wsi przeważnie...)*

Później znowu go przywiożą do tej fermy albo, nie daj Boże, będzie musiał sam dojechać autobusem. Wraca wieczorem i w zasadzie okazuje się, że regularnie w normalnym trybie pracy, bez godzin nadliczbowych, spędza w domu osiem, dziewięć godzin, bo cała reszta rozchodzi się na jakieś nieefektywne przerwy i dojazdy. Co innego jedenaście godzin przerwy w sytuacji, gdy to są godziny nadliczbowe, a co innego, gdy staje się to normalną pracą.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pani przewodnicząca Tomaszewska dawno się zgłaszała.

Proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję bardzo.

Chciałam podnieść kilka kwestii. Pierwsza...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale do art. 139, do przerywanego czasu pracy?)*

Tak, wyłącznie do tego. Pierwsza, generalna uwaga: ten zapis oznacza całkowite uzależnienie pracownika od pracodawcy. Pokażę to metodą rachunkową. Doba ma dwadzieścia cztery godziny. Jeśli odejmiemy od tego wymagany przepisami Unii Europejskiej czas na wypoczynek, czyli jedenaście godzin, zostanie trzynaście. Prosiłabym rząd o uściślenie, czy – tak jest według mojej wiedzy – te godziny nie obejmują czasu dojazdu, bo mają być one przeznaczone na wypoczynek. Powinno to być zdefiniowane w przepisach unijnych. Nie pamiętam tego, wydaje mi się, że nie obejmuje to czasu dojazdu. Po odjęciu jedenastu godzin zostaje trzynaście. Osiem godzin to są godziny pracy, zatem pozostaje pięć i one są do dyspozycji pracodawcy. Co z tego ma pracownik? Rzekomo ma wynagrodzenie, ale połowa wynagrodzenia postojowego to są śladowe kwoty, a jest to czas, z którym pracownik dojeżdżający nie ma co zrobić, szczególnie jeśli mieszka dość daleko.

Prowadzono badania w krajach Unii Europejskiej i stwierdzono na ich podstawie, że tam, gdzie jest przerywany czas pracy – przeciętnie jest to około trzech godzin – zwiększa on wymiar pracy, dlatego że pracownik nie ma co ze sobą zrobić, najwyżej wyjdzie coś kupić do zjedzenia, i tak siedząc, choćby z nudów wykonuje pracę, którą normalnie wykonywałby w innych godzinach. Zatem realnie oznacza to podwyższenie godzin pracy na rzecz pracodawcy, ale za dużo niższym wynagrodzeniem.

Rzeczywiście, jak mówił pan minister, są przypadki małych miejscowości, gdzie w sklepikach czy małych zakładach jest godzinna przerwa obiadowa, każdy przez dziesięć minut dojdzie do domu, tam zje obiad i wróci. To jest dość racjonalne i można się zastanawiać, jak to rozwiązać, aby nie okazało się to wykraczaniem poza przepisy prawa pracy. Jednak generalnie jest to pozbawianie pracownika racjonalnego wynagrodzenia za jego pracę i pełne uzależnianie go od pracodawcy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pani Przewodnicząca, rozumiem pani głos jako...)*

Byliśmy temu przeciwni. Dlatego proponuję, żeby w tym przepisie, jeśli nie dokonamy w nim innych zmian, przynajmniej zmienić pięć godzin na trzy, bo to już jest naprawdę przesada. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Kto jeszcze chciałby się wypowiedzieć? Pan prezes Sekunda już parokrotnie zabierał głos.

Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy, proszę bardzo.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Chciałabym się tylko odnieść do tego, o czym już mówił pan minister, mianowicie do obciążenia Państwowej Inspekcji Pracy wyrażeniem zgody na wprowadzenie takiego systemu czasu pracy. Otóż jest to nie bardzo zasadne i możliwe, dlatego że to by była rzecz ocenna. Trzeba byłoby wprowadzić jakieś rozwiązania merytoryczne albo bardzo ściśle uregulowanie, w jakich sytuacjach inspektor pracy mógłby wyrazić taką zgodę. Nie wyobrażam sobie, żeby taka ocenna rzecz mogła podlegać weryfikacji inspektora pracy, a pomijam już konieczność wprowadzenia licznych rozwiązań systemowych związanych ze zmianą ustawy, zmianą kompetencji itp.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pan prezes Sekunda się zgłasza. Czy ma pan do powiedzenia coś nowego, czy chce pan powtórzyć to, co pan już mówił? Jeśli coś nowego, to proszę.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Nie chcę powtarzać tego, co mówiłem.

Po pierwsze, przerywany czas pracy ma długą tradycję w polskim ustawodawstwie, występował również w okresie międzywojennym i był stosowany w komunikacji miejskiej. Pragnę jednocześnie zauważyć, że na przestrzeni ostatnich dwóch lat przerwa uległa skróceniu z sześciu do pięciu godzin.

Zwracam uwagę na trochę inny aspekt tej sprawy. Otóż system ten powszechnie jest stosowany na przykład w komunikacji miejskiej. Dzisiaj może on być stosowany w MZA w Warszawie, zaś w prywatnej firmie transportowej, która także obsługuje mieszkańców Warszawy, nie, bo nie można go wprowadzić w drodze układu zbiorowego pracy.

Chcę powiedzieć, że o ten system upominają się również pracownicy jednostek budżetowych, dlatego że na przykład palacze w szkołach gminnych nie mogli być zatrudniani w ten sposób, bo przepisy nie pozwalały. Zwracam uwagę także na ten aspekt, że to czasami pozwala rozwiązać pewien problem społeczny. Zapis w obecnym §3 nie daje takich możliwości w pełnym zakresie. Myślę, że jeśli się tu nasuwa jakiś wniosek, to po prostu o skreślenie §3 i 4.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, niech pracodawcy prywatni zrzeszają się w organizacjach pracodawców, niech pozwolą pracownikom zakładać związki zawodowe i niech zawierają ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Propagujemy układy zbiorowe, są duże możliwości ich zawierania. Wówczas będzie możliwość wprowadzania przerwanego czasu pracy. Nie musicie tego robić sami. Pan dąży do tego, żeby pracodawca mógł po prostu zarządzić, że pracownik ma przerywany czas pracy z przerwą pięciu godzin. I tak już za dużo wam wolno, a chcielibyście jeszcze więcej.

Czy ktoś ma konkretne propozycje zmian do art. 139?

(*Senator Zbigniew Romaszewski*: Przejmę poprawkę, którą przed chwilą pani Tomaszewska złożyła, polegającą na skróceniu przerwy do trzech godzin.)

Pan senator przejmuje poprawkę polegającą na tym, że przerwa, o której mowa w §1 art. 139, wynosiłaby nie pięć godzin, lecz trzy.

Kto z państwa jest za tą poprawką, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciw? (1)

Kto się wstrzymał od głosu? (4)

Wygląda na to, że rekomendujemy tę poprawkę.

Czy ktoś z państwa ma jeszcze jakąś propozycję do art. 139? Nie.

Art. 140, zadaniowy czas pracy. Czy nie uważają państwo, że te przesłanki są trochę zbyt ogólne? „W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją – organizacja zależy od pracodawcy – albo miejscem wykonywania pracy”... W jakim sensie? Rozumiem, że chodzi o to, iż poza zakładem pracy, ale czy nie należałoby tego napisać? To jest bardzo ogólne.

Zwracam się do ministerstwa: Czy to nie jest zbyt ogólne? Moim zdaniem określone w ten sposób przesłanki stosowania zadaniowego czasu pracy dają zbyt dużą swobodę pracodawcy. Jak państwo sądzą?

(*Senator Anna Kurska*: Może to dotyczy artystów lub innych specyficznych zawodów?)

Nie, pracodawcy najchętniej zatrudniliby przy taśmie według zadaniowego czasu pracy, bo nie muszą się z tego rozliczać, nie ma nadgodzin, a zadania można wyśrubować. To w ogóle jest idealny czas pracy dla pracodawców.

Mogę prosić o uzasadnienie tego rozwiązania?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Wprowadzenie do tego przepisu jako wyróżnika zadaniowego czasu pracy także miejsca jej wykonywania było spowodowane praktycznym zapotrzebowaniem, w związku z którym zgłoszono nam taką propozycję. Chodziło o to, żeby w ten sposób można było pracować w tak zwanej telepracy albo pracy na odległość.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli poza zakładem pracy? Dlaczego nie można tego napisać wprost?)*

Tak, poza zakładem pracy. Oczywiście, można tak napisać, ale przy poprzedniej nowelizacji kodeksu pracy zostało przyjęte takie sformułowanie, że samo miejsce wykonywania pracy – a więc niekoniecznie jej organizacja czy rodzaj – może uzasadnić zadaniowy czas pracy. Rzeczywiście, w praktyce sprowadza się to do tego, że nie jest to teren zakładu pracy. Można jeszcze zwrócić uwagę na art. 128, w którym mówi się, że czas pracy, czyli czas poświęcony na realizację zadań na rzecz pracodawcy może być spędzony na terenie zakładu, ale również w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Dlatego użyliśmy sformułowania „miejsce wykonywania pracy”. Ta zmiana została przyjęta w lipcu ubiegłego roku.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wiem.

Jeśli nie mają państwo zastrzeżeń, ja też nie będę zgłaszać poprawek.

Czy są uwagi do art. 141?

Mam zastrzeżenie do §2. §1 brzmi: „Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy”. Oznacza to właściwie możliwość powszechnego stosowania przerywanego czasu pracy, tyle tylko, że na godzinę. Można to zrobić w układzie zbiorowym, gdzie związki zawodowe reprezentują pracowników, albo w umowie o pracę, a także w regulaminie pracy, który pracodawca prywatny zwykle ustala sam wobec braku związków. Powtarzam, można coś takiego narzucić w umowie o pracę, to jest furtka do powszechnego stosowania przerywanego czasu pracy. U nas ludzie rzadko jadają na mieście, bo większości na to nie stać, robią to w domu, zatem ten czas jest dla nich kolejną straconą godziną.

Proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Myślę, że nie należy się obawiać nadużywania tego przepisu, dlatego że nawet jeżeli pracodawca wprowadziłby godzinę przymusowej przerwy, to proszę wziąć pod uwagę, że on nie zamyka zakładu, nie wyrzuca pracowników na zewnątrz.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak, ale im się nie liczy ta godzina.)*

Ale są pewne wydatki stałe. Nawet w skrajnym układzie biurowym jest to, przyziemie mówiąc, oświetlenie czy ewentualne koszty telefonów, bo niewielu pra-

codawców wprowadza aż tak restrykcyjne zasady, żeby monitorować, gdzie dzwonią pracownicy, o ile są to miejscowe rozmowy. Część pracowników pójdzie jeść, a część będzie siedziała i grzebała w Internecie, dzwoniła do znajomych itd.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale będą pracować o godzinę dłużej.)*

Ale jaki jest cel z punktu widzenia pracodawcy, żeby to wprowadzić?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: No właśnie, jaki?)*

Przecież firma przez godzinę nie pracuje.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Wobec tego pytam, po co to wprowadzono.)*

Traktowałbym to jako kolejną możliwość... Pracownicy mają różne sprawy do załatwienia, urywają się, wyskakują na śniadanko, drugie śniadanko czy na obiad. To się rozchodzi. W związku z tym pracodawca mówi: proszę bardzo, od 8.00 do 12.00 pracujemy, od 12.00 do 13.00 jest przerwa na skonsumowanie posiłku, wyskok do banku, do sklepu po zakupy itd. Wtedy są jasne reguły, nie jest tak, że jedni wychodzą o godzinie 10.30, bo nie zjedli w domu śniadania, inni o 14.00, bo śniadanie zjedli, ale zaczynają być głodni, i firma funkcjonuje jak funkcjonuje. Równocześnie unika się wprowadzania pewnego typu systemu policyjnego, czyli elektronicznego ewidencjonowania każdego wyjścia pracownika za próg. Z tym też mamy do czynienia u wielu pracodawców, w administracji, w niektórych instytucjach, że jest rejestrowane każde wyjście do bufetu, bo bufet jest za bramką.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Widzę, że przedstawiciel związków zawodowych się zgłasza.

Proszę bardzo.

#### **Przedstawiciel Forum Związków Zawodowych Krystyna Zużewicz:**

Chciałabym tylko dorzucić, że nie bez powodu ta przerwa została wymyślona, ona jest powszechnie stosowana na Zachodzie, dlatego że fizjologiczna krzywa zdolności człowieka do pracy obrazuje, że jest taka pora od chwili rozpoczęcia aktywności zawodowej o godzinie 8.00, dajmy na to, kiedy człowiek staje się niewydolny w pracy i on musi mieć tę przerwę. Może nawet nie spożywać posiłku, ale ze względu na obniżoną wydajność pracownika taka przerwa jest korzystna z punktu widzenia pracodawców. To oni w zasadzie chcieli, żeby była ta przerwa, ale także pracownik, mimo że może byłoby dla niego korzystniejsze wyjść wcześniej z zakładu, nieefektywnie wykonuje swoją pracę w tym czasie. W związku z tym broniłabym pracodawców, bo ze względu na wydajność i na jakość pracy, a także na liczbę wypadków – jest udokumentowane, że w dużych zakładach wypadkowość o tej porze wzrasta – taka przerwa jest ze wszech miar wskazana.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ten, kto ma przerywany czas pracy, może mieć jeszcze taką godziną przerwę, czy jest oczywiste, że jest to niedopuszczalne?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

To znaczy wszystko jest oparte na rachunkach, prawda? Proszę zważyć, że mamy ograniczoną liczbę godzin na dobę, dwadzieścia cztery. Po to została przewidziana maksymalna przerwa w przerywanym czasie pracy w wymiarze pięciu godzin, żeby rachunek był prosty: pięć plus osiem daje trzynaście, dwadzieścia cztery minus jedenaście też daje trzynaście. Dlatego została zaproponowana taka przerwa.

Pani senator pyta, czy można połączyć dwie przerwy, czyli czy może być stosowana przerwa na spożycie posiłku w przerywanym czasie pracy. Teoretycznie może, ale to jest czysta teoria.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale jest taka możliwość.)*

Pani Senator, to jest czysto teoretyczna możliwość. Spójrzmy na to od strony organizacji pracy: czy pracodawcy kalkuluje się...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale jeśli mu się kalkuluje mieć sześć godzin przerwy, a nie pięć, to może to zrobić.)*

Nie, wtedy z przerywanego czasu pracy musiałby mieć przerwę czterogodzinną, bo się nie zmieści w dobie albo, inaczej rzecz ujmując, naruszy dobowy okres odpoczynku, a ten, trzeba przyznać, w tym projekcie jest w zasadzie nienaruszalny. Jeśli jest naruszalny, to jest rekompensowany równoważnymi, odpowiednio dłuższymi okresami odpoczynku, na przykład po dwudziestoczwierogodzinnej pracy musi być co najmniej dwudziestoczwierogodzinny okres odpoczynku. Zatem teoretycznie rzecz rozpatrując, można połączyć te dwie przerwy, ale praktycznie one i tak nie przekroczą pięciu godzin.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pani przewodnicząca Tomaszewska, proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Pracodawcy oczywiście opłaca się to połączyć, bo jeśli zrobi sobie pięciogodzinna przerwę łączną, czyli cztery godziny z tytułu art. 139 §1 i godzinę na posiłek, to ma jedną godzinę mniej płatną w wymiarze 1/2 postojowego, czyli będzie miał taniej, za to uzyskuje wyższą wydajność pracownika, zatem korzyść jest po jego stronie. Po stronie pracownika jest tylko ta korzyść, że czasem to może oznaczać mniejszą wypadkowość. Nie we wszystkich rodzajach zatrudnienia ma to duże znaczenie, ale w przemyśle tak. Jednak generalnie za tę przerwę, jak i za tamtą zapłaci pracownik. To, że pani dyrektor wyjaśniła dokładnie, jaki był cel owej pięciogodzinnej przerwy, tym bardziej potwierdza sens mojego wniosku, bo oznacza to, iż chodziło o to, by pracownika w całości podporządkować pracodawcy, by nawet do sklepu po bułkę nie mógł pójść w swoim wolnym czasie, bo takiego nie ma, w całości podporządkowany jest on pracodawcy. Dziękuję.



**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.  
Pan minister, proszę.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Myślę, że się troszeczkę zapętliliśmy. Pięć godzin w przerywanym czasie pracy jest za zgodą związków. Jeśli są związki...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Chyba że u hodowcy.)*

Tak, ale generalnie jeśli związki się zgodzą, to tak będzie, a jeśli nie, bo dojdą do wniosku... Jeżeli przyjmujemy założenie, że związki zawodowe reprezentują interes pracowników, to rozumiem, że będą w swoim postępowaniu, w swoich negocjacjach z pracodawcą kierowały się ich interesem. Czyli jeżeli zaakceptują przerwę pięciogodzinną, to...

*(Głos z sali: Trzygodzinną.)*

Powiem uczciwie, że liczę na to, iż finalny efekt prac parlamentu będzie taki, że jednak pozostanie pięciogodzinna przerwa. Zatem jeśli związki zaakceptują to, to znaczy, że uznają, iż jest to w danej sytuacji najlepsze dla pracowników. Jeśli związki powiedzą pracodawcy: zgadzamy się na dwie godziny, a równocześnie do układu zbiorowego wpisujemy zasadę, że nie może być w tej firmie stosowana przerwa sześćdziesięciominutowa, to nie będzie. To jest, brutalnie mówiąc, element negocjacji. Jeśli związki wyjdą z założenia, że robią maksymalny okres pięciogodzinny, to automatycznie blokują pracodawcy możliwość wprowadzenia dodatkowej godzinnej przerwy na posiłek, bo pracodawca nie zmieści się w dobie. I nie ma cudów. Zatem związki mają doskonały instrument w postaci przerywanego czasu pracy i to był jeden z powodów, dla których powstrzymywaliśmy się przed rozszerzaniem tego. Związki doskonale mogą zablokować pracodawcę: nie ma zgody związków, nie ma przerywanego czasu pracy. W tym układzie warunki dyktują de facto związki, kierując się interesem pracowników.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.  
Pan senator Romaszewski.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Proszę państwa, wydaje mi się, że w sprawie przerywanego czasu pracy bardzo słusznie zwróciła pani Zużewicz uwagę na to, iż człowiek ma określoną wydolność i przerwa w pracy jest potrzebna, jednak w tej chwili mamy taki stan faktyczny, że panuje bezrobocie i do tej nieszczęsnej Warszawy przyjeżdża kilkaset tysięcy ludzi, aby pracować. Jest zatem kwestia pracowników, którzy dojeżdżają do miejsca pracy. Co dla nich oznacza dodatkowa przerwa? Zasadnicze skrócenie czasu pobytu w domu, z rodziną. To jest problem. Muszę powiedzieć, że dopóki nie stworzymy normalnie funkcjonującego społeczeństwa, w którym da się to realizować, i ludzie nie będą do-

jeźdzali do Warszawy z Radomia, z Łowicza, skądkolwiek, będę przeciwny wprowadzaniu tej przerwy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy zgłasza pan senator jakąś konkretną propozycję do art. 141? Przypominam, że przy tym jesteśmy.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Proponowałbym po prostu go wykreślić.*

*Cały artykuł, czy tylko końcówkę „albo w umowie o pracę”, żeby nie można było...*

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Pani senator Kurska.

**Senator Anna Kurska:**

Mam pytanie: czy ta sześćdziesięciminutowa przerwa jest płatna?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie, ona jest niewliczana do czasu pracy.)*

W ogóle jest niewliczana... Ale ten przepis zakłada alternatywę, czyli ogóle może być taka umowa z pracodawcą, a może jej nie być. Jest zapisane: pracodawca może; może, ale nie musi.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pracodawca może to wprowadzić – jest o tym mowa w §2 – w umowie o pracę. Jeśli pracownik nie podpisze takiej umowy, to nie dostanie pracy; przyjdzie inny, który się zgodzi. Wszystko musimy rozpatrywać w kontekście sytuacji na rynku pracy i dyktatu pracodawcy.

Czyli pan senator proponuje, żeby w §2 treść ograniczyć do słów: przerwę w pracy, o której mowa w §1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Czy tak?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

To znaczy, że w prywatnych zakładach pracodawca robi to jednostronnie. Czyli w układzie zbiorowym, tak jak przerywany czas pracy. Dobrze.

Zatem poprawka polega na tym, że §2 w art. 141 otrzymuje brzmienie: Przerwę w pracy, o której mowa w §1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy.

Kto z państwa jest za taką poprawką, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciwny? (5)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Czy zgłaszają państwo wnioski mniejszości?

*(Głos z sali: Tak.)*

Kto referuje? Pan senator Romaszewski czy pani senator Kurska? Pani senator Kurska, dobrze.

Przechodzimy do art. 142, indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu, który obowiązuje pracownika, na jego pisemny wniosek. Tu chyba nie ma niebezpieczeństwa, bo jest mowa o pisemnym wniosku pracownika.

Art. 143, skrócony tydzień pracy. Czy są do tego uwagi? Znowu jest możliwość przedłużenia czasu pracy do dwunastu godzin. Aż się roi od tych możliwości przedłużania do dwunastu godzin...

(*Głosy z sali: Na pisemny wniosek...*)

Tak, dlatego umiarkowanie protestuję. Zawsze mnie uczono, że przepisy dotyczące czasu pracy mają charakter policyjny, jak mawiali starzy profesorowie, czyli chronią zdrowie i życie pracownika nawet wbrew jemu samemu. To były przepisy ochronne, od których na początku XIX w. zaczęło się ustawodawstwo fabryczne. Zapominamy o tym.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Ale tu jest ochrona, te dwanaście godzin jest czasem absolutnie ochronnym.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie więcej niż do dwunastu godzin...*)

Drugim elementem ochronnym jest to, że celem tego wydłużenia jest skrócony tydzień pracy, czyli jest to inna forma organizacji. Nawet jeśli spojrzymy na to od strony fizjologicznej, musimy stwierdzić, że jedne organizmy lepiej się regenerują w takim układzie, inne w innym.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie ma propozycji do art. 143.

Czy są uwagi do art. 144?

(*Senator Zbigniew Romaszewski: Jeszcze art. 143. Wymuszenie, żeby pracownik złożył odpowiednie oświadczenie, jest banalnie proste, i dziwię się, że tego nie dostrzegamy.*)

Przynajmniej formalnie nie musi składać.

Art. 144, weekendowy system czasu pracy. Czy są do tego uwagi? Praca wyłącznie w piątki, soboty i niedziele. Pracownik może w ogóle nie mieć wolnych niedziel w tym systemie, z dalszych przepisów to wynika, bo istota układu na tym polega, że pracuje w weekendy. Czy są do tego jakieś uwagi?

Pani przewodnicząca Tomaszewska ze związków zawodowych, proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję.

Ten zapis może dotyczyć dwóch sytuacji, z których jedna moim zdaniem budzi poważne wątpliwości, a druga wiąże się z pewnym racjonalnym rozwiązaniem. Nie wiem, czy państwo pamiętają sytuację z roku 1980, kiedy w górnictwie wprowadzono taką możliwość, i ci, którzy pracowali w soboty i niedziele, zarabiali więcej niż pracujący tylko w dni czarne. Wówczas trwała walka o prawo do wolnych sobót, a w kopalniach wymuszano pracę w niedziele. Może to prowadzić do istotnych patologii i wytworzenia się niekorzystnych relacji między pracownikami – chodzi o zarobki, bo to jest praca w święto.

Jest to racjonalne tam, gdzie na przykład w wolne soboty funkcjonuje handel wielkopowierzchniowy czy też w ramach dyżurów pracują apteki lub są jakieś inne

formy niezbędnego zatrudnienia. Jest wtedy możliwość dodatkowego zatrudnienia ludzi, którzy poza tym nie mają pracy i w ten sposób zwiększa się dostęp do pracy dla osób bezrobotnych. Zatem ten zapis ma dwa aspekty.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wydaje się, że chodzi o to drugie, bo jest mowa o tym, iż jest to praca wyłącznie w piątki, soboty. To nie jest tak, że...

Pani senator Koszada.

**Senator Aleksandra Koszada:**

Oczywiście są pewne wątpliwości, jednak jest to poszerzenie możliwości zatrudnienia. Są różne przypadki, bywa, że jest to wprowadzane na wniosek pracownika. Są na przykład rodziny, które wychowują dziecko, i jedno z rodziców pracuje w poniedziałek, wtorek, środę i czwartek, a drugie w weekendy. Takich sytuacji jest dużo. Rozmawiałam na temat tego przepisu z ludźmi. Są też osoby studiujące itd., itd. Myślę, że wprowadzenie takiego rozwiązania na wniosek pracownika ułatwi życie wielu osobom.

Oczywiście należy monitorować, czy nie będzie to wykorzystywane przez pracodawców. Mam taką generalną uwagę, że nasze pewne obawy wynikają z tego, że niestety, w wielu przypadkach kodeks pracy jest łamany przez prywatnych pracodawców. Te dyskusje i obawy właśnie z tego wynikają. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

We Francji od dawna są weekendowe zmiany. Nie protestuję, gdyż też uważam, że są to możliwości dodatkowego zatrudnienia, ale chciałam się upewnić, czy ktokolwiek z państwa nie ma wątpliwości.

Art. 145. Muszę powiedzieć, że to jest sprawa, która mnie od dawna boli: krótszy czas pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. W pierwotnej wersji kodeksu pracy było tak, że Rada Ministrów była zobowiązana do tego, aby czuwać, gdzie są szczególnie uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy i gdzie powinien być w związku z tym skrócony czas pracy. Były uchwały i rozporządzenia Rady Ministrów, były rozporządzenia ministrów resortowych, zawsze wydawane w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Związki zawodowe i Rada Ministrów były odpowiedzialne za to, aby ludzie pracujący w szczególnie uciążliwych i szkodliwych warunkach mieli krótszy czas pracy. Niestety, w 1996 r. nastąpiła zmiana na gorsze, odesłano to do układów zbiorowych. Tam, gdzie był układ, była szansa na skrócenie czasu pracy, a gdzie nie było układu – nie było szansy. A to, co robi się dzisiaj, jest jeszcze gorsze, bo wykazy takich prac mają ustalać pracodawcy po konsultacji z pracownikami i po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego opiekę zdrowotną, nawet nie specjalisty medycyny pracy. Moim zdaniem pozostawienie tego w gestii pracodawcy jest nieporozumieniem.

Pani przewodnicząca Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Jeśli można, chciałabym się do tego odnieść.

W układach zbiorowych mogą być tylko rozwiązania korzystniejsze niż obowiązujące w przepisach kodeksu, wobec tego słuszne jest umieszczenie takiej możliwości skracania czasu pracy tam, gdzie jest taka wola obu partnerów społecznych, pracodawcy i związków zawodowych w danym zakładzie. Jednak jeśli chodzi o wiedzę niezbędną do określenia, na których stanowiskach, w których zawodach ze względów behapowskich powinien być ograniczony czas pracy, powinno to być rozwiązane w podobny sposób, jak to było do 1996 r. Mam na myśli to, że powinny na to mieć wpływ instytucje, w których pracują ludzie o odpowiedniej wiedzy, by to określić. Podzielam wszystkie niepokoje wyrażone przez panią przewodniczącą. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bardzo proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Chciałbym zwrócić uwagę na to, że z jednej strony jest to przesunięcie decyzji w ręce pracodawców, ale z drugiej strony jest tak, że gdy nie ma układu, to nie ma prac uznanych za szczególnie szkodliwe, nie ma skrócenia czasu pracy ani przerw w pracy monotonnej wliczanych do tego czasu. Niczego nie ma. Pracodawca może powiedzieć, że przedstawił propozycje, nawet dogadał się ze związkami, ale on negocjuje układ, a póki go nie uzgodni, nie będzie tego.

Natomiast nasza intencja była taka... Zresztą jest to rozwiązanie zawarte w dyrektywie. Jeżeli związki zawodowe uzgodnią z pracodawcą inaczej, lepiej, to sobie to wpiszą do układu i nie ma co do tego żadnych przeszkód, ale fakt niezawarcia układu nie może być usprawiedliwieniem, żeby – była bardzo ożywiona dyskusja w Komisji Trójstronnej, zwłaszcza w odniesieniu do pracy monotonnej – pracownicy wykonujący pracę monotonną nie mieli przerwy wliczanej do czasu pracy. Te przerwy mogą być różne, zależy to od charakteru pracy, ale jeżeli dyrektywa stanowi, że ma być przerwa związana z pracą monotonną, to nie możemy stworzyć rozwiązania, które w majestacie prawa pozwoli pracodawcy na jej niewprowadzanie. To była podstawowa intencja: pracodawca ma to zrobić, a związki zawodowe niezależnie od tego mogą negocjować z pracodawcą inne rozwiązania, ich zdaniem korzystniejsze niż minimum zapisane w §2. Powtarzam, to minimum to jest zadanie pracodawcy.

Oczywiście życie się zmienia i bardzo trudno jest niejako z odległości, centralnie określić w postaci norm prawnych bardzo szczegółowe kwestie, gdzie jest granica... Przewidzieliśmy tutaj obszar konsultacji.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Z przedstawicielem pracowników.)*

W razie czego, gdyby było takie zapotrzebowanie, pan dyrektor Kowalski, który już wiele lat prowadzi ten temat, mógłby go jeszcze rozwinąć.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze.

Zanim udzielię głosu, pozwolę sobie przypomnieć o mojej poprawce na ten temat, którą państwo mają w rękopisie. Chodzi o art. 145 §2, bo §1 zostaje bez zmiany, tu nie ma powodu nic nowego wprowadzać. Proponuję, aby art. 145 §2 brzmiał tak: „Wykaz prac, o których mowa w §1 – więc tych szczególnie uciążliwych bądź szkodliwych – określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy i nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, wykaz ten ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie określonym w art. 237<sup>11a</sup> i art. 237<sup>13a</sup> – tak jak było – oraz po zasięgnięciu opinii lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy”.

Chodzi mi o to, żeby to było na wyższym szczeblu w układzie zbiorowym, tak jak dotąd. Tam, gdzie nie ma układu, ustala to pracodawca, ale po konsultacji nie z jakimkolwiek lekarzem, tylko wykonującym zadania służby medycyny pracy, tak jak to jest w przypadku młodocianych zatrudnianych w celach innych niż przyuczenie.

Co państwo na tę propozycję?

Pan senator Romaszewski, bardzo proszę.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Proszę państwa, chciałbym zwrócić uwagę na to, że nie jest to wyłącznie sprawa pracodawcy i pracownika, lecz również konsumenta. Muszę powiedzieć, że gdybym siedział w samolocie, nie bardzo bym chciał, żeby na przykład nadzorca lotów pracował bez przerwy, bo to jest tak wyciężona praca, że nie daje się ona kontynuować, tam przerwy robi się bardzo często. To nie może być tylko sprawa pracodawcy i pracownika, bo on też może wolałby pracować inaczej, krócej, ale ja siedzę w samolocie i to jest kwestia mojego bezpieczeństwa. Myślę więc, że jest to odpowiedzialność, która jednak ciąży na państwie. To państwo, główny inspektor pracy powinien stworzyć listę prac szczególnie uciążliwych, w których musi być stosowana przerwa. Wydaje mi się, że zasada dobrowolnej umowy nie jest najlepszym rozwiązaniem, bo może to grozić brakiem bezpieczeństwa.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jestem dokładnie tego samego zdania, co senator Romaszewski, ale trwa to już jakiś czas, kilkanaście lat obowiązuje zasada: nie państwo, lecz układy. Nie śmiałam wracać do tego, co było w latach 1974–1995, ale właściwie powinno tak być. PRL radziła sobie z ustalaniem wykazów. To było mnóstwo uchwał i rozporządzeń resortowych, które zawierały załączniki i wykazy, i jednak dało się to zrobić.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Jeżeli chodzi nadzór nad lotami, są przepisy, ustawy szczególne, które akurat w takich sprawach wprowadzają odrębne rozwiązania. Przepraszam za ten komentarz.

Pani senator Kurska.

**Senator Anna Kurska:**

A kto sprawdzi kierowców tirów, którzy niekiedy jadą noc i dzień?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jest specyficzna regulacja, ustawa o czasie pracy kierowców.  
Pani senator... przepraszam, pani przewodnicząca Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję.

Poza tym, o czym mówił pan senator Romaszewski, to znaczy kwestią bezpieczeństwa, która jest szczególnie istotna nie dla tych, którzy wykonują pracę i ponoszą za nią odpowiedzialność, czyli pracodawców, lecz dla tej części społeczeństwa, której te usługi dotyczą – a mówimy o maszynistach, kierowcach tirów i wielu innych zawodach – jest jeszcze inna sprawa, szerokiej społecznej odpowiedzialności za efekty tego działania, chociażby w zakresie ubezpieczeń wypadkowych i z tytułu chorób zawodowych. Przecież to, czy praca będzie wykonywana we właściwych warunkach i czy będą one wpływały na zwiększenie, czy ograniczenie liczby wypadków, będzie niosło konsekwencje nie tylko dla życia i funkcjonowania konkretnego pracownika, którego dotknęły skutki organizacji pracy, ale także dla finansowej wydolności funduszu ubezpieczeń wypadkowych i w związku z tym również kosztów pracy innych pracowników niż uległy wypadkowi. Generalnie chodzi tu o pracowników utrzymujących ze swych składek system ubezpieczeń społecznych, choć akurat na fundusz wypadkowy płacą pracodawcy. W każdym razie jest to kwestia ogólnospołeczna, nie ogranicza się tylko do relacji między pracownikiem a pracodawcą. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani senator Serocka, bardzo proszę.

**Senator Ewa Serocka:**

Jest to rzeczywiście bardzo poważny problem, występujący nie tylko w zakładach prywatnych, ale również państwowych. Brak wspomnianego wykazu powoduje, że właściwie wszyscy pracodawcy od tego uciekają. Chodzi tu o pracę przy urządzeniach emitujących najróżniejsze promienie. Poza kwestią prac monotonnych najbardziej problematyczne jest właśnie oddziaływanie tych urządzeń, a służba bhp bardzo często udaje, że tego problemu nie ma. Dlatego też prosiłabym pana ministra, żeby nam podpowiedział rozwiązanie wzmacniające omawiany przepis, by kierownik zakładu pracy był skuteczniej zobowiązany. Potrzebny byłby wykaz odnoszący się do danego zakładu pracy i wiążący się z bezwzględnymi obowiązkami pracodawcy. Naprawdę tego brakuje w przepisach. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pozwolę sobie jeszcze na sekundę, Panie Ministrze, wrócić do mojej propozycji z pewną modyfikacją. Wydaje mi się, że jeżeli zawiera się układ zbiorowy, to jest to po-

ważne przedsięwzięcie, zwłaszcza gdy jest to układ ponadzakładowy. Wówczas omawia się różne sprawy i nie wyobrażam sobie, żeby taki wykaz nie został skonsultowany z właściwymi specjalistami od medycyny pracy. Trochę gorzej jest wtedy, gdy dzieje się to na szczeblu małego zakładu, w ramach regulaminu, gdy pracodawca robi to sam. Moim zdaniem wtedy, gdy jest to zawarte w regulaminie, powinna być obowiązkowa konsultacja ze specjalistą medycyny pracy. Jeśli państwo pozwoli, przedstawię zmodyfikowaną wersję mojej propozycji: Wykaz prac, o których mowa w §1, określa się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy, wykaz ten ustala w regulaminie pracy lub w odrębnym akcie – w domyśle, jeżeli nie ma regulaminu – wydanym po konsultacji z pracownikami w trybie takim i takim oraz po zasięgnięciu opinii lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy.

Chciałabym, żeby ta konsultacja dotyczyła także przypadków, gdy ustala się to w regulaminie, nie tylko w odrębnym akcie, co wymagałoby określonej redakcji.

Chciałabym usłyszeć zdanie państwa z ministerstwa co do strony merytorycznej tego rozwiązania.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Nie możemy tego poprzeć, dlatego że jest problem wtedy, gdy nie ma układu. W takiej sytuacji, gdy jedna ze stron nie akceptuje rozwiązania, nie ma wykazu.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie, przecież mówię, że jeśli pracodawca nie jest objęty układem, to w regulaminie lub w odrębnym akcie. Jest to w propozycji.)*

Jak to nie jest objęty układem?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przecież wyraźnie o tym mówię.)*

*(Głos z sali: Ale żeby był układ, musi być zgoda obu stron.)*

A jeżeli pracodawca przedstawia i nie ma na to zgody związków, to w tym momencie... Toczy się rozmowy i co się wtedy dzieje?

*(Senator Ewa Serocka: Ale w wielu zakładach nie działają związki.)*

Nawet jeśli działają, rozważmy następującą sytuację. Pada propozycja pracodawcy, a przedstawiciele pracowników mówią: nie, my tego nie podpiszemy, bo ten wykaz dotyczy 20%, a my chcemy, żeby to było 60% stanowisk. Jest rozbieżność. Kto na tym traci? Te 20% pracowników, co do których pracodawca uznaje, że powinni mieć skrócony czas pracy, bo życie toczy się dalej. Naszym zdaniem to rozwiązanie nakłada obowiązek wydania odrębnie...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A jakie są sankcje?)*

Za niewydanie?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak.)*

Takie jak za wszystkie...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przecież musi być procedura, która potwierdza, że na danym stanowisku jest wykonywana praca szkodliwa. Gdy nie ma go w wykazie albo nie ma wykazu, to nie ma procedury.)*

Nie. Tutaj są dwa elementy: za niewydanie wykazu grożą sankcje jak we wszystkich innych przypadkach łamania prawa pracy przez pracodawcę, zaś w sytuacji...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie ma jednolitych sankcji za łamanie jakiegokolwiek przepisu prawa pracy.)*



Ale Inspekcja Pracy może powiedzieć... Rozumiem, że minimum po zmianach to jest 1000 zł, a maksimum – tu już wchodzimy na kolejne szczeble. W tym momencie jest...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale najpierw ktoś musi ocenić, że są to prace szkodliwe, a nie ma ich w wykazie. Kto ma to robić, skoro nie ma oficjalnego państwowego trybu ustalania wykazu?)*

Wobec tego chciałbym jeszcze się wypowiedzieć na temat ewentualności wyprodukowania państwowego wykazu. Według naszej oceny jest to niewykonalne fizycznie i technicznie ze względu na to, że są bardzo różne uwarunkowania. Stanowiska pracy są poddane działaniu różnych czynników i te same nazwy wcale nie muszą oznaczać tego samego. Mało tego, obciążenia czy zagrożenia na poszczególnych stanowiskach pracy ulegają istotnym zmianom, a przepisy, jak praktyka pokazuje, wcale nie idą w ślad za tym. Niektóre związki zawodowe traktują raz nabyte uprawnienia jako swoisty przyczółek czy poletko nie do oddania. Taką sytuację mamy w służbie zdrowia, gdzie skrócony czas pracy na określonych stanowiskach wynikał w przeszłości choćby ze standardów sprzętu radiologicznego, który był używany trzydzieści lat temu. W tej chwili związki zawodowe mówią: nie, bo nie, i nie przyjmują do wiadomości nawet ekspertyz...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Ministrze, wobec tego pan uważa, że pracodawca jest osobą właściwą do oceniania, czy jakaś praca jest szkodliwa, czy nie? Moim zdaniem nie powinien to być ani pracodawca, ani pracownik, tylko może jednak lekarz medycyny pracy. Może na przykład służba medycyny pracy powinna o tym decydować, bo były to ktoś, kto się na tym zna, kto wie, co jest szkodliwe dla zdrowia, a co nie.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Może pan dyrektor Kowalski rozwinąłby ten wątek.)*

Proszę, Panie Dyrektorze.

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Pani Senator! Szanowni Państwo!

Chciałbym przede wszystkim zwrócić uwagę na to, że §2 przewiduje konieczność zasięgnięcia opinii lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Opinii, która nie jest wiążąca.)*

Tak, opinii. To jest lekarz medycyny pracy, bo on nie może sprawować opieki, jeżeli nie ma podpisanej umowy i nie ma kwalifikacji określonych przez ministra zdrowia. Zatem chodzi tutaj o lekarza, który powinien znać środowisko pracy.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: I jest pracownikiem tego pracodawcy.)*

Nie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ma z nim umowę.)*

Ma z nim umowę, ponieważ sprawuje opiekę zdrowotną, jest lekarzem odpowiedniej specjalizacji medycyny pracy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Dyrektorze, przepraszam, że wpadam w słowo, ale wyjaśnijmy sobie od razu: dlaczego w przypadku młodocianych używa się określenia „lekarz wykonujący zadania służby medycyny pracy”, a tutaj innego? Dlaczego nie jest to jednolite? Czy chodzi o kogo innego?

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Chodzi o tego samego lekarza.)*

To powinno być użyte to samo sformułowanie, prawda?

**Senator Aleksandra Koszada:**

Pani Przewodnicząca, myślę, że nawet musi być użyte to samo sformułowanie, bo taki zapis, jaki jest użyty w §2: „lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami”, odbieram w ten sposób, że praktycznie dla każdego pracownika może być to inny lekarz, mianowicie lekarz pierwszego kontaktu.

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Nie.)*

Ale ten zapis może budzić wątpliwości co do konsultacji z lekarzami.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale jeżeli wcześniej zostało użyte określenie „lekarz wykonujący zadania służby medycyny pracy”, to dlaczego od niego odступujemy? Myślę, że uzyskaliśmy zgodę w kwestii nazewnictwa. Tak czy nie?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Nie, Pani Senator. Tamten zwrot pozostał mimo kolejnych zmian, jednak w tej chwili prawidłowe jest „lekarz sprawujący opiekę zdrowotną”. Jest cały rozdział w dziale dziesiątym dotyczący opieki zdrowotnej.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli tam trzeba zmienić, żeby brzmiało to jednolicie?)*

Tak, tam powinno to być zmienione, a nie tutaj.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: W każdym razie jest pewne, że ma to być lekarz specjalista medycyny pracy, tak?)*

Tak, bo minister zdrowia wydał rozporządzenie, w którym określił, jacy lekarze mogą sprawować zdrowotną opiekę nad pracownikami.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze.

Panie Dyrektorze, jest tu mowa o opinii, która jest niewiążąca, a ostatecznie decyduje pracodawca. Czy to jest właściwe, że pracodawca ocenia, co jest szkodliwe, a co nie, zwłaszcza jeśli wiąże się z tym skrócenie czasu pracy?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Pani Senator, wrócić może do wątku dotyczącego centralistycznego ustalania listy. Otóż w gospodarce wolnorynkowej, przy takim rozproszeniu, jakie jest – mamy trzy i pół miliona podmiotów – nikt nie jest w stanie tego zrobić. Mielśmy taką sytuację... Dlaczego w 1996 r. podjęto decyzję o przeniesieniu tego do układów zbiorowych? Bo zdarzały się wręcz paradoksalne sytuacje, że skróconemu czasowi pracy podlegali na przykład ludzie, którzy pracowali w drukarniach, gdyż mieli być chronieni przed ołowiem, podczas gdy ołowiu już dawno nie było. Gdyby był to dokument rangi rozporządzenia, okazałoby się, że on nigdy nie nadążałby za praktyką i za rzeczywistością. Co więcej, można w nim zamieścić albo stanowiska, albo rodzaje prac, i może się okazać, że taki odlewnik wymieniony w wykazie będzie miał komfortowe warunki pracy, bo będzie sterował komputerem w zakładzie. Zatem nie ma możliwości scentralizowania tego procesu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Zgoda, rozumiem ideę. A czy nie powinien o tym decydować na przykład wojewódzki ośrodek medycyny pracy? Czy pan uważa, iż jest właściwe, że leży to w gestii pracodawcy, tylko zasięga on niewiążącej opinii co do tego, co jest uciążliwe, a co nie?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Byłaby to duża komplikacja. Zakładam, że pracodawca ma obowiązek badania środowiska pracy, musi mieć na to dokumenty. Poza tym są jednostki wyspecjalizowane, laboratoria, które badają to środowisko, i inspektor pracy to kontroluje. Jeżeli nie ma dokumentów dotyczących badania środowiska pracy w zakresie substancji chemicznych...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale to jest co innego, to jest stężenie, natężenie substancji, a my mówimy przede wszystkim o innych uciążliwościach. Tam są odrębne przepisy.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Ja widzę, Panie Senatorze, ale myślę, że to nie chodzi tylko...

*(Senator Marek Balicki: Pani Przewodnicząca, od piętnastu minut podnoszę rękę. Pani sobie często udziela głosu.)*

Przepraszam, ale zdawało mi się, że to wyjaśnia nam wszystkim, nie tylko mnie.

*(Senator Marek Balicki: Pani Przewodnicząca, nie jest przestrzegany regulamin obrad komisji. Protestuję przeciwko takiemu sposobowi prowadzenia posiedzenia.)*

Panie Senatorze, pozwoli pan, że pan dyrektor Kowalski skończy wypowiedź, wtedy poproszę pana do głosu. Dobrze?

*(Senator Marek Balicki: Dobrze.)*

Proszę bardzo, Panie Dyrektorze.

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Zatem wydaje się, że kontrola, jaką prowadzi Państwowa Inspekcja Pracy, zapewnia przestrzeganie tego przepisu. Brak wykazu jest wykroczeniem, inspektor pracy też ma prawo ocenić, czy nie jest on fałszywy, to znaczy czy stanowiska, gdzie jest praca szczególnie szkodliwa, uciążliwa, a jest określone... Nie ma tego w prawie, nie ma w kodeksie pracy, ale po to są szkolenia, żeby pracodawca dowiedział się, co to jest praca o szczególnej uciążliwości. Wtedy może ingerować, wydając nakaz zmiany tego wykazu. Zatem wydaje się, że ta kontrola... Z jednej strony jest opinia lekarza, który powinien oceniać uciążliwość pracy na podstawie stanu zdrowia pracowników, a z drugiej strony pracodawca ma obowiązki wynikające z działu dziesiątego, dotyczące służb bezpieczeństwa i higieny pracy, ewentualnie osób, które wykonują te zadania. To też się wiąże... Czyli pracodawcę wspierają osoby, które się na tym znają.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.  
Pan senator Balicki, proszę bardzo.

**Senator Marek Balicki:**

Dziękuję.  
Chciałbym wrócić do kwestii, od której już odeszliśmy, ale nadal jest ona niejasna, mianowicie do określenia „lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami”. Chciałbym wiedzieć, co to znaczy i z jakiego przepisu wynika, że jest to opieka profilaktyczna. W innym miejscu kodeksu pracy mówi się o profilaktycznej opiece zdrowotnej i to jest inaczej zapisane. Jak mówiła pani senator Serocka, należałoby to interpretować rozszerzająco, a wtedy każdy lekarz mógłby wydawać taką opinię. To chyba jest błąd. Jeżeli taki zapis miałby zostać, należałoby dodać „lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami”. Chciałbym usłyszeć zdanie pana ministra na ten temat.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę bardzo, przedstawiciel ministerstwa.  
Przepraszam, jeszcze pani senator Serocka.

**Senator Ewa Serocka:**

Przedtem padło określenie, że jest to lekarz tego zakładu. Jest to jednak pracownik, czyli nie jest on do końca obiektywny, bo jest podległy pracodawcy. Nie może tak być. Musi to być lekarz, który zna się na zjawiskach niekorzystnych czy szczególnie szkodliwych dla zdrowia, ale ogólnie. W związku z tym bałabym się takiego sformułowania, że jest to lekarz, który zajmuje się tylko i wyłącznie opieką zdrowotną wewnątrz zakładu. Pracodawca może zasięgać opinii tego lekarza, ale ktoś inny powinien oceniać i tworzyć wykaz prac szkodliwych dla zdrowia. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.  
Proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Najpierw w kwestii formalnej, o której wspomniał pan senator Balicki. Art. 229 §8 pkt 4 mówi, że minister zdrowia i opieki społecznej w porozumieniu z ministrem pracy i polityki społecznej określi w drodze rozporządzenia dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze, między innymi sprawujący opiekę zdrowotną, o której mowa w §6 zdanie drugie. Jeżeli spojrzymy na §6 zdanie drugie...

*(Senator Marek Balicki: Pan minister opuścił słowo „profilaktyczną”.)*

Mamy różne teksty?

*(Senator Marek Balicki: Mamy tekst z sierpnia 2002 r.)*

Mam tekst, w którym nie ma słowa „profilaktyczna” – mówię o art. 229 §8 pkt 4: „sprawujący opiekę zdrowotną”...

*(Senator Marek Balicki: Pani Przewodnicząca pozwoli, że jeszcze raz zabiorę głos.)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bardzo proszę, Panie Senatorze.

**Senator Marek Balicki:**

W przepisach prawa pracy jest mowa o opiece profilaktycznej i wyraźnie jest to oddzielone od innych rodzajów opieki zdrowotnej. Tak naprawdę nie wiadomo, co znaczy zapis „sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami”. Jest tak, że w niektórych zakładach pracy pracodawcy rozszerzają opiekę zdrowotną poza profilaktykę, i wtedy może to być osoba sprawująca funkcję lekarza pierwszego kontaktu, ale przecież nie o to chodzi, bo on nie ma ani uprawnień, ani wiedzy, ani...

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Przepraszam, mieliśmy różne... W tej publikacji słowa „profilaktyczna” nie było. Rzeczywiście, jak się wydaje, trzeba tu dodać słowo „profilaktyczną”, żeby była pełna spójność nazewnictwa.

**Senator Marek Balicki:**

To ja zgłaszam taką poprawkę: po słowie „sprawującego” dodać „profilaktyczną”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, jest to poprawka, co do której jest zgoda. Ale teraz chciałabym, żeby mnie państwo przekonali, że nie powinno być tak, iż w pierwszym rządzie powinno to być zawarte w układzie. Nawiązując do tego, co powiedział pan minister, zmieniałbym pierwsze zdanie mojej propozycji w ten sposób: Wykaz prac, o którym mowa w §1, określa się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy określającym taki wykaz – nie jakimkolwiek układem, tylko określającym ten wykaz – wykaz ustala pracodawca. I tutaj procedura. Wydaje mi się, że nie powinniśmy tego zmieniać. Odeszliśmy od państwowych wykazów, odeszliśmy od wykazów w układach i zdecentralizowaliśmy to, dając decydujący głos w tej sprawie samemu pracodawcy, który potem ponosi konsekwencje, bo pracownik będzie miał skrócony czas pracy.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Myślę, Pani Senator, że tutaj się pojawia zbyt dużo elementów komplikujących. Pierwsza sprawa: co ma się stać z pracodawcami, którzy w dniu wejścia w życie tego przepisu mają zawarty układ zbiorowy? Jaki będą mieć status w tym momencie? Bo układ jest, podlega ewentualnie negocjacom, ale co ma się dziać w tym czasie? Następna sprawa. Wyobraźmy sobie sytuację, kiedy trzeba coś dodać do tego wykazu albo coś z niego ująć, a równocześnie jest procedura, że jest on uzgodniony w drodze układu. W tym momencie jedna lub druga strona miałaby możliwość na mocy przepisów kodeksu blokowania tego, a inspekcja nie mogłaby w żaden sposób interweniować, mimo że rzeczywistość odeszłaby od stanu prawnego. Gdyby pracodawca chciał uszczuplić wykaz, prawdopodobnie związki zawodowe by protestowały; gdyby należało coś dodać, dajemy argument pracodawcy, że on ma układ uzgodniony ze związkami i nie musi tego robić. Jeżeli nie ma takiego zapisu, wchodzimy w procedurę łącznie z udziałem inspekcji, o której mówił pan dyrektor Kowalski. Mimo wszystko istnieje jakaś możliwość dochodzenia przez stronę pracowniczą tego, aby te stanowiska były uwzględnione. Zresztą mniej obawiam się o kwestię stanowisk niż o pracę monotonną. W każdym razie nie można wykluczyć również tego, że pojawią się nowe czynniki, chociaż generalnie jest tendencja do zmniejszania się liczby uwarunkowań, które wpływają na konieczność skracania czasu pracy. Powtarzam, nie można wykluczyć tego, że pojawi się coś nowego. Zatem namawialibyśmy jednak na pozostawienie takiego zapisu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Ministrze, pan zakłada, że pracodawca, po pierwsze, jest bardzo uczciwy, a po drugie, zna się na tym, co to jest praca szkodliwa i nieszkodliwa, dzięki czemu te wykazy będą idealne. Przepraszam, ale absolutnie nie mogę przyjąć takiego założenia, zwłaszcza że pracodawcy będzie zależało na tym, aby takich prac w ogóle nie było, bo z tego powodu są tylko kłopoty. Nakłada się na pracodawcę obowiązek określenia prac szkodliwych, nie dając mu kryteriów, tylko możliwość zasięgnięcia niewiążącej opinii.

Daruje pan, ale ja naprawdę nie mogę się z tym pogodzić, absolutnie tego nie rozumiem. I to dotyczy pracodawcy w małym zakładzie, gdzie nie ma układów; on ma być alfą i omegą, wiedzieć, co jest szkodliwe, co nie, i przeciwko sobie ustalać wykazy prac szkodliwych. Daruje pan, ale dla mnie to jest kompletne nieporozumienie.

Pan senator Romaszewski.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Ja ciągle nie rozumiem, dlaczego nie można sporządzić wykazu prac szkodliwych. Kompletnie tego nie rozumiem. Powołują się państwo na to, że są lepsze urządzenia. Jeśli mamy na przykład zagrożenie radiologiczne, to po prostu określamy to w rentgenach na jednostkę czasu. Lepsze urządzenie to mniej rentgenów i nie musimy stosować skróconego czasu pracy.

Proszę pana, ja pracowałem w warunkach szkodliwych, chodziło o mikrofałę. Raz w roku ktoś przychodził i badał zagrożenie. Jeśli spadał poziom, traciliśmy dodatki, bo to było w czasach, gdy funkcjonowało jeszcze przekonanie, że można to wynagrodzić dodatkiem za szkodliwe warunki pracy. Powtarzam, było to systematycznie kontrolowane. Więc nie rozumiem tego. Wiem, że są zmiany technologiczne. Skończył się ołów w drukarstwie, ale weszło TRI, a TRI i benzen też nie są zdrowe. Zatem jest to cały kompleks zagrożeń, który powinien być jednoznacznie ustalony przez ministerstwo. W tej sprawie nie mam żadnych wątpliwości, że ministerstwo musi coś zrobić.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Zanim udzielę panu głosu, dodam jeszcze kilka zdań do wątpliwości pana senatora.

Wydaje mi się, że w takiej sytuacji pracodawca powinien być inicjatorem zawężenia listy, ale decyzję powinien podjąć ktoś inny, po sprawdzeniu, czy rzeczywiście poprawiły się warunki. Jak ma wyglądać to opiniowanie przez lekarza? Czy pracodawca sporządza wykaz i pyta lekarza, czy te prace są szkodliwe? Przecież przede wszystkim interesujące jest to, czy te, których nie umieścił w wykazie, są szkodliwe. Czy lekarz ma obowiązek przejrzeć wszystkie stanowiska pracy? Z czego to wynika?

*(Senator Marek Balicki: Są przepisy.)*

Jakie?

*(Senator Marek Balicki: Jeśli lekarz wydaje opinię po badaniu wstępnym, to musi wiedzieć, na czym polega stanowisko pracy, inaczej nie może...)*

Z jakiego rozporządzenia to wynika? Mogliby mi panowie powiedzieć?

Bardzo proszę, Panie Dyrektorze.

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Chciałbym przede wszystkim powiedzieć, iż musimy pamiętać o tym, że 1 maja wchodzimy do Unii Europejskiej. Generalnie w strategii unijnej obowiązkiem państwa jest określenie poziomów czynników szkodliwych i niebezpiecznych występujących

w środowisku pracy. Tę rolę spełnia rozporządzenie, wydane zresztą na podstawie kodeksu pracy, w sprawie endeesów i endeenów, najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Państwo ustala kryteria, to znaczy daje pracodawcy narzędzie do rozróżnienia, czy dana praca jest szkodliwa i czy przekracza dopuszczalne normy. Państwo to musi wykonać. Państwo nie może ingerować, wskazując, który pracownik u danego pracodawcy ma pracować krócej lub dłużej. I to jest jedna kwestia.

Druga kwestia. Od 1993 r. prowadzone były prace nad nowelizacją kodeksu pracy, dyskutowano na temat art. 130 i 160 dotyczących skracania czasu pracy i tak zwanych dodatkowych urlopów. Jest ekspertyza wykonana przez specjalistów medycyny pracy, z której jednoznacznie wynika, że skracanie czasu pracy, wymiaru dobowego czy dniówki roboczej oraz dodatkowy urlop nie są formą profilaktyki zdrowotnej. Nie poprawi stanu zdrowia pracownika fakt, że będzie on pracował o piętnaście minut czy pół godziny krócej, nie jest kierunek profilaktyki. Podstawowym zadaniem pracodawcy jest ograniczenie ryzyka zawodowego, czyli zmniejszanie poziomu zagrożenia poniżej dopuszczalnych norm występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy. Powtarzam, to nie jest właściwy kierunek, podobnie jak praktykowane dawniej dodatki za pracę w warunkach szkodliwych.

Reasumując, można powiedzieć, że państwo ma ustalić normatywy, a obowiązkiem pracodawcy jest ich przestrzeganie. Państwo nie może wejść w sprawę czasu pracy aż tak głęboko, żeby ustalić go w stosunku do każdego stanowiska. To jest po prostu niewykonalne.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Przepraszam, zazwyczaj nie jestem tak aktywna, ale dzisiaj mówimy o tym, czym się zajmuję na co dzień, stąd ta moja – być może – nadaktywność.

Panie Dyrektorze, po pierwsze, opinia, na którą się pan powołuje, to... Ja ją pamiętam, to była jakaś dziwna opinia, anonimowa. Mam ją do tej pory w biurku. Jest ona sprzeczna z Europejską Kartą Społeczną, gdzie jak wół jest napisane, że państwo ma między innymi rekompensować szkodliwe warunki skróconym czasem pracy i urlopami. Powtarzam, ta opinia jest ewidentnie sprzeczna z Europejską Kartą Społeczną, którą ratyfikowaliśmy. Dokument, na który się pan powołuje, jest anonimowy, niepodpisany, nie ma nazwisk, jest jakieś ogólnie określone gremium jakichś profesorów. Jakich profesorów? Polskich?

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Oczywiście.)*

Polskich. Ale z karty europejskiej wynika co innego, jestem pewna. Ratyfikowaliśmy ją w 1997 r. To po pierwsze. Po drugie, pojęcie pracy w warunkach szczególnie uciążliwych, szkodliwych jest szersze niż pojęcie pracy na stanowiskach, gdzie są przekroczone normy, zgodzi się pan z tym. Jeżeli chodzi o stanowiska, gdzie przekroczone są dopuszczalne stężenia i natężenia, nie mam tego problemu; mnie chodzi o ten być może margines, ale dosyć szeroki, prac uciążliwych lub szkodliwych na przykład ze względu na wymuszoną pozycję ciała, stanie bądź siedzenie przez cały czas. Powtarzam, nie chodzi o natężenia lub stężenia, tylko o inne niedogodności. Jakie są kryteria, którymi ma posługiwać się pracodawca? Mógłby pan przypomnieć, o jakie czynniki chodzi, gdy mówimy o stężeniach i natężeniach? Hałas, promieniowanie... Co dalej?



**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Wszystkie czynniki chemiczne liczone w miligramach na metr sześcienny, hałas, wibracje, ultradźwięki, infradźwięki, promieniowanie ultrafioletowe, wszystkie promieniowania poza widzialnym, które są szkodliwe. Do tego promieniowanie laserowe – to też już jest unormowane – mikroklimat gorący i zimny. Zatem są to wszystkie czynniki, które obecna nauka jest w stanie dookreślić i wskazać ich wpływ na stan zdrowia pracownika w środowisku pracy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A czy mógłby mi pan pomóc, wskazując prace szkodliwe i uciążliwe, w których nie wynika to z przekroczenia stężeń i nateżeń?)*

Uciążliwy może być na przykład hałas, który nie przekracza norm, jeżeli pracownik nie dostaje ochronników słuchu. Ale dostaje, powinien dostać.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Wymuszona pozycja.)*

Wymuszona pozycja ciała. Tylko, Pani Senator, nie ma możliwości zrobienia takiej listy, bo taka wymuszona pozycja ciała może występować w milionie różnych rodzajów prac i nie da się tego określić. Dopiero na miejscu odpowiednia służba bhp w porozumieniu z lekarzem sprawującym nadzór może to stwierdzić. Nie da się zrobić takiego wykazu. W niektórych zawodach jest to jasne, na przykład stomatolog czy brukarz mają wymuszoną pozycję ciała, ale w zdecydowanej większości przypadków nie da się robić ogólnokrajowej listy, która narzucałaby określone zachowanie pracodawcy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A ciężary? Zbyt duży wysiłek fizyczny?)*

Jest to określone w polskim prawie, zarówno jeśli chodzi o ilość kilogramów, jak i o odległość przenoszenia.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak, ale dotyczy to młodocianych, kobiet i kobiet w ciąży.)*

Nie, wszystkich. Jest rozporządzenie w sprawie prac transportowych, które to określa, zgodne z dyrektywą nr 269.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Dyrektorze, po raz kolejny... Uważam, że jest to na tyle ważne, że musimy mieć jasność. Niech mi pan odpowie wprost: czy uważa pan, że jest właściwe, iż to pracodawca będzie decydował o tych innych szkodliwych warunkach pracy? Pracodawca, który potem ponosi konsekwencje tego? I czy właściwe jest, że opinia lekarza specjalisty medycyny pracy jest niewiążąca?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Uważam, że jest to rozwiązanie wystarczające, pod warunkiem, że jest jeszcze kontrola organów nadzoru państwowego, głównie Państwowej Inspekcji Pracy.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Ale nikt nie jest sędzią we własnej sprawie.)*  
Dlatego jest PIP.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Teraz jeśli chodzi o... Do tej pory były układy zbiorowe i dosyć długo nikt nie protestował. Te wątpliwości, które pan... Jeśli jest układ, w którym nie ma wykazu, to obejmuje to zdaniem drugim: jeżeli nie ma układu, który zawiera wykaz, pracodawca jest zobowiązany w takim i takim trybie itd. Jeżeli jest układ i jest wykaz, to nie może on być sporządzony przez pracodawcę i nie może być mniej korzystny dla pracowników, czyli nie może być węższy niż przewidziany w układzie. Pracodawca może zmierzać do zmiany układu, ale do tego czasu musi go respektować na ogólnych zasadach. Gdzie tu jest problem?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Mam tylko jedną wątpliwość, jeśli chodzi o układ zbiorowy. Otóż warunki pracy w małych firmach – a mamy ich 99%, 99,2 do 100 – są dynamiczne, zmieniają się na tyle, że może się okazać, że trzeba robić kilka wykazów w ciągu roku, uzupełniać, modyfikować. Przypisanie go do układu zbiorowego wymagałoby zmiany układu zbiorowego. Mam tylko taką wątpliwość ze swojej strony.

Dlaczego rozszerzono konsultacje poza układ zbiorowy? Dlatego, że dyrektywa nr 104 mówi o obowiązku wprowadzenia przerw wliczanych do czasu pracy – zresztą pracodawcy oprotestowali to – w przypadku prac monotonna i w wymuszonym rytmie czasu pracy. Jest wymóg, żeby konsultować to z przedstawicielami załogi, a jeśli jest związek zawodowy, to ze związkiem. Zostało to w ten sposób rozwiązane, że zgodnie z art. 237<sup>11a</sup> i art. 237<sup>13a</sup>, jeżeli jest organizacja związkowa, to konsultacje są prowadzone z organizacją związkową, a jeżeli nie ma, to z przedstawicielem załogi, który... Wprowadzamy w tej chwili w dziale dziesiątym powszechną konsultację, bo tego wymaga art. 11 dyrektywy ramowej nr 391.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze.

Proszę państwa, czy ktoś chce zabrać głos? Nie.

Poddaję pod głosowanie poprawkę pana senatora Balickiego polegającą na uzupełnieniu określenia lekarza słowem „profilaktyczna”. Chodzi o art. 145 §2 brzmiący teraz: po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Kto jest za dodaniem słowa „profilaktyczną”? (6)

W tej sprawie jesteśmy jednomyślni.

Nie zrezygnuję jednak z przedstawienia swojej poprawki, bo chcę, aby ona chociaż figurowała w druku. Jej treść będzie nieco zmodyfikowana w stosunku do tego, co mają państwo na piśmie. Otóż art. 145 §2 otrzymuje brzmienie: Wykaz prac, o których mowa w §1, określa się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy określającym wykaz, wykaz ten ustala pracodawca, po konsultacji – tu zostaje tak, jak w tekście – z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie art. 237<sup>11a</sup> i 237<sup>13a</sup> oraz po uzyskaniu zgody lekarza opiniującego. Zależy mi na tym, aby to była nie opinia, tylko zgoda.

Kto z państwa jest za taką poprawką?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak, z przyjętą przed chwilą poprawką, czyli mówimy o lekarzu wykonującym profilaktyczną opiekę zdrowotną. Kwestię nazwy lekarza uważam już za przesądzoną i bezsporną.

Kto z państwa jest za taką poprawką, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciw? (3)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

Poprawki nie rekomendujemy, ale zgłaszam wniosek mniejszości.

Panie Senatorze, pan będzie to referować, czy ja? Może pan?

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Dobrze, będę referować. Będę sprawozdawcą.

Przechodzimy dalej. Art. 146, praca zmianowa dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy. Nikt nie ma do tego uwag? Muszę powiedzieć, że tego nie ogarniam. Praca zmianowa... To już wszystko wolno. Tam, gdzie mam konkretne propozycje, zgłaszam je, a tutaj... Czyli może być równoważny czas pracy, przerywany i jeszcze zmianowy. Gdy się to wszystko na siebie nakłada, to aż nie umiem sobie tego momentami wyobrazić, ale nie mam konkretnej propozycji. Najwyżej skreślić to, ale...

Czy przedstawiciel ministerstwa mógłby powiedzieć, jak sobie wyobraża zmianowy czas pracy przy równoważnym? Czy nie jest za dużo tych krzyżujących się możliwości?

*(Senator Anna Kurska: To jest bardzo ogólnikowe, jest w tym duża dowolność.)*

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Pani Senator, niektóre systemy czasu pracy ze swej istoty wymagają zmianowości, na przykład praca w ruchu ciągłym, a inne nie mają tego zakodowanego jako swojego elementu, a nie ma żadnych przeszkód natury formalnej ani praktycznej, by podstawowy system był stosowany przez pracodawcę na dwie zmiany, jeśli jest takie zapotrzebowanie, takie są możliwości i taka tendencja w danym momencie. Jeśli pracodawca produkuje towary, na które jest zbyt i które schodzą w danym momencie na rynku, a nie ma potrzeby stosowania szczególnie uciążliwego systemu czasu pracy, polegającego na przykład na wydłużeniu pracy do dwunastu godzin, to co stoi na przeszkodzie, żeby, o ile jest on w stanie zorganizować tę pracę i odpowiednio ją opłacić, były dwie zmiany?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale pani nie wychodzi naprzeciw naszym oczekiwaniom. Nam nie chodzi o takie przypadki, gdy ktoś nie musi stosować pracy na zmiany, oczywiście, bo jest taka możliwość. Chodzi o dopuszczalność łączenia tego na przykład z przerywanym czasem pracy. Przerywany czas pracy sam w sobie jest uciążliwy, zmianowość też jest odczuwana na ogół w ten sposób i można łączyć te szczególne systemy i uciążliwości z nich wynikające. Bo jest tak, że jest to dopuszczalne bez względu na stosowany system, zatem i przy przerywanym, i...

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Ale to jest potwierdzenie praktyki, proszę państwa. To nie jest wprowadzenie nowej regulacji, która kreowałaby jakieś nadzwyczajne uprawnienia pracodawcy, tylko potwierdzenie praktyki, która w rzeczywistości występuje, co zresztą może potwierdzić przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy. Od strony organizacyjnej pracodawcy są zainteresowani tym, żeby...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ja wiem, że pracodawcy są zainteresowani.)*

Pani Senator, trzeba mieć pewną elastyczność. Chodzi o to, aby nie było tak, że pracodawcy podejmują działania i nie są pewni, czy one się mieszczą w literze prawa. Chyba lepiej potwierdzić to w ustawie i jeśli będzie to uzasadnione, pracodawca będzie stosował system pracy zmianowej.

*(Senator Anna Kurska: Ja mam wniosek.)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, najlepiej powiedzieć, że pracodawcy wszystko wolno, wtedy będzie miał pełen komfort.

Czy Państwowa Inspekcja Pracy nie ma obiekcji co do tego?

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Myślę, że jest to potwierdzenie tego, co było do tej pory. Nikt nikomu do tej pory nie zakazywał pracy zmianowej, ona była stosowana, i dopóki nie są przy tym nieprzestrzegane przepisy dotyczące wymiaru czasu pracy, to z naszego punktu widzenia nie ma tu żadnych zastrzeżeń. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pani senator Kurska.

**Senator Anna Kurska:**

Mam wniosek, żeby może uzupełnić ten przepis takim zdaniem: z uwzględnieniem postanowień zawartych w art. 138 §1, gdzie jest mowa...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Z zastrzeżeniem przepisów art. 138 §1, tak?)*

Albo z zastrzeżeniem tego przepisu, bo tu są wyznaczone jakieś granice.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie, akurat to jest typowy przypadek, gdy się stosuje pracę zmianową. To nie jest dobry pomysł.)*

A na przykład, że czas pracy nie może być przedłużony ponad dwanaście godzin? Może jednak...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

No, nie, to nie jest dobry pomysł.

Czy są jakieś inne propozycje w związku z art. 146? Nie ma.

Przechodzimy do art. 147. Czy ktoś z państwa ma uwagi? Nie.

Art. 148, nie ma uwag.

Art. 149. Trochę zaniepokoiło mnie to zwolnienie pracodawcy z obowiązku ewidencji w stosunku do pracowników pracujących w porze nocnej, ale tu chodzi o tych, którzy są poza zakładem, więc właściwie nie sposób ich kontrolować. Zatem to zwolnienie ma zastosowanie do tych wszystkich przypadków, kiedy nie ma możliwości kontrolowania albo kiedy byłoby ono szczególnie uciążliwe. To jest chyba racjonalne.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Czyli nie ma uwag do art. 149.

Art. 150. Muszę powiedzieć, że zdumiewa mnie §2. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, to rozumiem, że zezwala mu się na to, aby sam stosował okresy rozliczeniowe; czyli zabroni działać związkom zawodowym i dzięki temu uzyskuje swobodę ustalania. Ale tutaj posuwamy się do tego, że jest zakładowa organizacja, ale nie zgadza się ona na ustalenie zmiany systemu i rozkładu, i wtedy pozwalamy pracodawcy samemu decydować. Nie rozumiem tego. Przecież to jest postępowanie związków zawodowych. Mogą mnie państwo przekonać, że tak nie jest?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Pani Senator, ten przepis nie miał na celu zmiany obecnego stanu prawnego, tylko pozbieranie w jednym artykule wszystkich trybów wprowadzania systemów i rozkładów czasu pracy, a zwłaszcza wydłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy. Aktualnie jest tak, że jeśli ma być stosowany dłuższy okres rozliczeniowy w systemie równoważnego czasu pracy, tam, gdzie nie ma związków zawodowych, zawiadamia się o tym Państwową Inspekcję Pracy. To samo dotyczy dłuższego okresu rozliczeniowego czasu pracy, sześć- lub dwunastomiesięcznego, w podstawowym systemie. Jest to uregulowane obecnym art. 129.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jeśli nie ma związków, tak. Ale jest związek i się nie zgadza. Wtedy pracodawca może sam decydować? Tego nie rozumiem.)*

Uznano – ta sprawa była przedmiotem rozmów na forum zespołu prawa pracy Komisji Trójstronnej – iż ta elastyczność w zakresie organizowania pracy musi być pozostawiona pracodawcy. Jeśli przepisy kodeksu zezwalają na stosowanie dłuższych okresów rozliczeniowych, wskazując po pierwsze, systemy, po drugie, przesłanki, to wystarczającym elementem ochronnym jest uprzednia informacja w tej sprawie skierowana do Państwowej Inspekcji Pracy, która może być wtedy nastawiona na częstsze czy dokładniejsze kontrolowanie danego pracodawcy. Każde naruszenie przepisów o czasie pracy jest wykroczeniem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale ja rozumiem, że chodzi o przepisy, w których uzależnia się wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych bądź szczególnych systemów czasu pracy od zgo-

dy związków zawodowych – chyba tak, bo inaczej nie miałyby to sensu. Dalej jest przepis, który mówi, że jeśli związki się nie zgadzają, to pracodawca może decydować sam. Nie widzę tu logiki.

Może pani przewodnicząca Tomaszewska wytłumaczy mi, jak to jest?

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Myślę, że jest dokładnie tak, jak pani przewodnicząca mówi. Jest tutaj tylko takie zabezpieczenie, że skoro pracodawca i tak robi, co chce, to przynajmniej dbamy o to, by inspektor pracy na to spojrział. Ale to jest bardzo słabe zabezpieczenie. Jednym słowem, można demonstrować, że pracodawca nie liczy się ze związkiem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proponuję poprawkę polegającą na tym, że z art. 150 §2 skreśla się wyrazy: „a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych”. Chodzi o to, żeby ograniczyć działanie tego przepisu do przypadków, gdy nie ma organizacji związkowych. Tak jak jest to w przygotowanym rękopisie, który państwo mają.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos przed głosowaniem?

Pan minister, proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Chciałbym powiedzieć jedno zdanie. Otóż byłoby to przyznanie swoistego prawa weta w zakresie organizacji pracy związkom zawodowym oraz stosowanie innych reguł wobec tych pracodawców, którzy mają u siebie związki zawodowe, i tych, którzy ich nie mają. Odnosimy się z pełnym szacunkiem do związków zawodowych i ich funkcji gwaranta praw pracowniczych, ale wydaje się, że przy zapisach kodeksowych nie istnieje ryzyko naruszania fundamentalnych, elementarnych praw pracowniczych czy ludzkich, zaś organizacja pracy powinna jednak pozostawać w gestii pracodawcy.

Powiem na koniec, że w katalogu spraw, o których mówiłem, a który został wniesiony do dyskusji przez różne strony dialogu społecznego, tego problemu chyba nie umieszczono wśród trzydziestu kilku najważniejszych problemów dotyczących prawa pracy. A przypominam, że było to w czasie, kiedy kodeks już od pół roku był procedowany w Sejmie. To tyle, dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz;**

Dziękuję bardzo.

Czy w tej sprawie ktoś z państwa chce zabrać głos?

Pani przewodnicząca Tomaszewska?

(Członek Prezydium Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Ewa Tomaszewska: Nie, dziękuję.)

Dobrze.

Poddaję pod głosowanie moją poprawkę, która ma numer czwarty wśród tych dotyczących działu mówiącego o czasie pracy. Proponuję w niej skreślenie wyrazów: „a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych”.

(Głos z sali: Okresów rozliczeniowych czasu pracy.)

Tak, rozliczeniowych czasu pracy.

Kto z państwa jest za tą poprawką, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciw? (3)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Dziękuję. Nie rekomendujemy tej poprawki, zgłaszamy wniosek mniejszości.

Kto będzie referował? Może pan senator? Nie?

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Dobrze, w porządku.

Przechodzimy do artykułu...

Bardzo proszę, pan senator Lubiński.

#### **Senator Mirosław Lubiński:**

Mam jeszcze pytanie w sprawie art. 150 §1. Proszę o wyjaśnienie wątpliwości co do pojawiającej się tam instytucji obwieszczenia. Podstawą prawa pracy jest art. 9 kodeksu pracy, gdzie nie ma o tym mowy, w związku z tym mam wątpliwość, kogo miało by wiązać – oczywiście pod względem prawnym – takie obwieszczenie. Dziękuję.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Myślę, że przedstawiciel ministerstwa przypomni, gdzie to jest.

Bardzo proszę.

#### **Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

W art. 150 §4 wyjaśnia się, że do obwieszczenia stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>, który dotyczy regulaminu pracy. Zatem wartość, że tak powiem, tego obwieszczenia jest porównywalna z regulaminem pracy.

(Senator Mirosław Lubiński: Dziękuję bardzo.)

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi do art. 150? Nie.

Przechodzimy do art. 151, najpierw bez znaczką. Tu się zaczynają kolejne rozluźnienia jeśli chodzi o godziny nadliczbowe, w ramach walki z bezrobociem. Mam propozycję poprawki do art. 151, polegającej na dodaniu po obecnym §2 nowego paragrafu. Chodzi mi o to, aby pracodawca, który wie, że będzie musiał następnego dnia zatrzymać pracownika po godzinach, uprzedził go o tym najpóźniej w chwili zakończenia pracy poprzedniego dnia, tak by nie był on zaskakiwany, że ma zostać w pracy dwie, trzy czy cztery godziny, a może i dłużej, gdy ma odebrać dziecko z przedszkola albo umówić się z żoną, kto to robi. W NRD był swego czasu obowiązek, aby uprzedzić pracownika czterdzieści osiem godzin wcześniej. Zaznaczam, że nie dotyczy to awarii, akcji ratowniczych, czegoś, co spada nagle na pracodawcę.

To jest zawarte w mojej pisemnej propozycji i brzmi tak: „O zamiarze polecenia pracownikowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych z przyczyn określonych w §1 pkt 2 pracodawca informuje pracownika najpóźniej w chwili zakończenia pracy w dniu poprzedzającym, chyba że z przyczyn od niego niezależnych nie mógł przewidzieć wystąpienia potrzeby uzasadniającej wydanie takiego polecenia”.

Co ministerstwo na to?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Wydaje nam się, że ta druga część zaczynająca się od słów „chyba że z przyczyn od niego niezależnych nie mógł przewidzieć”... wnosi zbyt wiele elementu ocennego i siłą rzeczy kreuje sytuacje konfliktogenne. Wszystko jest fajnie w małej formie czy wtedy, gdy sytuacja jest oczywista, na przykład zachodzi konieczność zostawienia pracownika w godzinach nadliczbowych, bo jego zmiennik uległ w danym dniu wypadkowi, ale jeśli coś zaszwankowało w wewnętrznej organizacji firmy, w przypływie informacji, zaczyna się problem. Oczywiście można powiedzieć, że wielki pracodawca w poniedziałek mógł przewidzieć, iż we wtorek kogoś nie będzie, bo pracownik, którego trzeba zastąpić, wziął sobie dzień wolny na telefon, ale obieg informacji w firmie był taki, że któryś z rządu kierownik nie dowiedział się o tym z różnych względów. I pojawia się wtedy problem oceny: wolno, czy nie wolno. Dlatego namawialibyśmy państwa na pozostawienie treści sprawozdania sejmowego i niewnoszenie tej poprawki.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jasne, wszystko zmierza do tego, żeby pracodawcy było wolno wszystko. Człowiek kończy pracę i na pięć minut przed jej zakończeniem dowiaduje się, że zamiast iść do domu, ma zostać jeszcze na trzy godziny. I to państwo chcą utrzymać. Argument, że to, co wprowadzam... Oczywiście mogę uciąć i skończyć to zdanie na: „najpóźniej w chwili zakończenia pracy”, i koniec. Druga część propozycji jest wyjściem naprzeciw pracodawcom, bo mogą być sytuacje ewidentne, niespodziewany transport psujących się owoców czy coś takiego. Ale jest to jakaś szansa dla pracownika, żeby mógł odmówić w takiej sytuacji, dzisiaj on nigdy nie może tego zrobić. Nie rozumiem tego, nie rozumiem związków zawodowych, które o to nie walczą, i nie rozumiem rządu, który tak absolutnie podporządkowuje się interesom pracodawców.

(*Senator Anna Kurska: I lekceważy pracowników.*)



Przecież chodzi o to, że pracownikowi, który wyrobił swoją normę, wykonał to, co do niego należało, każe się pracować dłużej. W dodatku przy obecnych limitach te nadgodziny mogą być chlebem powszednim. I nawet taka próba wyjścia naprzeciw pracownikowi, który ma ułożone życie rodzinne, pracuje z żoną na zmiany, odbiera dzieci, też się spotyka z twardym „nie”. Nie pojmuję tego.

Bardzo proszę, pan senator Romaszewski.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

I jeszcze towarzyszy temu mit ochrony prywatności. Przecież to jest prywatny czas pracownika i tu się kończy władza pracodawcy. Jeśli jest z nim w dobrych stosunkach, to może go uprzejmie poprosić, żeby został. Jeżeli relacje w zakładzie pracy są poprawne – co czasami miało miejsce, nawet w czasach kapitalizmu – i jest to jeden zespół, który coś realizuje, to pracownik zostanie. Jednak stwarzanie tego rodzaju obowiązku kodeksowego to jest dla mnie kompletne nieporozumienie. Proponuję przyjęcie poprawki pani senator Liszcz bez tej części zaczynającej się od słów: „chyba że z przyczyn”..., bo to jest w gruncie rzeczy bardzo nieprecyzyjne.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy przedstawiciel związków zawodowych chciałyby się odezwać w tej sprawie?

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Oczywiście popieramy tę poprawkę. Jak mówiłam wcześniej, przy okazji innych zapisów, te zmiany kodeksowe w wielu przypadkach oznaczają całkowite podporządkowanie pracownika pracodawcy, a to jest po prostu zniewolenie. Zatem tam, gdzie jest szansa, by to zmienić, popieramy takie propozycje. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze.

Wobec tego najpierw poddaję pod głosowanie poprawkę pana senatora jako dalej idącą. W art. 151 po §2 wprowadza się §2a w brzmieniu: o zamiarze polecenia pracownikowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych z przyczyn określonych w §1 pkt 2 pracodawca informuje pracownika najpóźniej w chwili zakończenia pracy w dniu poprzedzającym.

Kto jest za poprawką, proszę podnieść rękę. (5)

Kto jest przeciw? (0)

1 osoba wstrzymała się od głosu.

Pan senator Lubiński jak głosował? Wstrzymał się od głosu, dobrze.

Czyli rekomendujemy poprawkę w wersji zaostrej.

W dalszym ciągu omawiamy art. 151, teraz §2.

Bardzo proszę.

**Senator Ewa Serocka:**

Przepraszam, czy mogłabym prosić... Jak widzę, jest nas coraz mniej, za chwilę nie będzie kworum. Czy w związku z tym moglibyśmy poprosić o przyspieszanie procedury? Jeśli w pewnym momencie zostaną dwie lub trzy osoby, nie będzie kworum.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Gdyby zabrakło kworum, musielibyśmy przerwać prace, to jest oczywiste, ale w tej chwili i tak musimy to zrobić, ponieważ musimy opuścić tę salę, w związku z tym ogłaszam przerwę techniczną. Ile czasu nam na to trzeba?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Może troszkę większą? Taką, podczas której udałoby się coś zjeść? Jak państwo wolą? Czy tylko taka przerwa, jaka jest konieczna, czy na przykład pół godziny? Pracowaliśmy parę godzin bez przerwy.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

I tak potrzebujemy minimum piętnaście minut. Czy robimy pół godziny przerwy i próbujemy coś zjeść w tym czasie?

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Piętnaście, tak? Większość tak chce, dobrze. I przechodzimy do sali posiedzeń plenarnych. Dziękuję.

*(Przerwa w obradach)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jesteśmy przy art. 151. Mam poprawkę do §3. Otóż likwiduje się w nim czterogodzinny dobowy limit i dopuszcza się wydłużanie czasu pracy bardzo często do dwunastu godzin, a nawet do szesnastu. Powtarzam, likwiduje się dobowy limit nadgodzin. Moim zdaniem to przechodzi wszelkie granice. To jest taki krok wstecz w stosunku do ustawy z 1919 r. o czasie pracy, że ja się z tym nie mogę zgodzić. Proponuję pozostawienie tego limitu. Przepis §3 brzmiałby wtedy: „Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w §1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika czterech godzin na dobę i stu pięćdziesięciu godzin w roku kalendarzowym”. Zatem chodzi o dodanie zniesionego przez Sejm zapisu o dobowym limicie czterech godzin.

Czy przedstawiciel ministerstwa może mi powiedzieć, jakie są przeciwwskazania, poza tym, co stale słyszę, że uelastycznia się czas pracy dla pracodawcy?

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**

**Krzysztof Pater:**

Są to przesłanki racjonalne czy bardziej rachunkowe, dlatego że mamy limit średnio czterdziestu ośmiu godzin i normę wypoczynku jedenaście godzin, co oznacza, iż teoretycznie jest możliwość przekroczenia w ciągu jednej doby dotychczasowych czte-

rech godzin i podniesienia ich liczby do pięciu, ale per saldo ze względu na normę tygodniową, jeżeli nawet jednego dnia weźmie się pięć godzin, w innym dniu zostaną trzy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tylko trzy... Przecież nadgodziny to coś wyjątkowego, bo to jest granica podporządkowania pracownika w czasie. Do tego momentu jest praca, a dalej jest mój czas wolny dla rodziny, dla mnie, na wypoczynek, na randkę, na książkę, na wszystko. My robimy z tego jakiś ruchomy czas pracy, totalnie podporządkowujemy pracownika pracodawcy. W sumie trzeba brać pod uwagę wszystkie regulacje, które państwo wprowadzili. Panie Ministrze lewicowy...

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Zgoda, że w sumie trzeba brać je wszystkie pod uwagę, i właśnie to robimy. Jedenaście godzin na odpoczynek, co oznacza, że zostaje trzynaście godzin, zatem teoretycznie można mieć co najwyżej pięć godzin nadliczbowych, bo norma jedenastogodzinnego wypoczynku jest fundamentem.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: W XXI wieku uważa pan za normalne trzynaście godzin pracy?)*

Nie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jak to nie?)*

Nadgodziny traktujemy jak coś wyjątkowego. Tydzień pracy jest czterdziestogodzinny.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jak to wyjątkowego?)*

Wyjątkowego, gdyż jest podstawowy hamulec ekonomiczny. Nikomu, kto liczy złotówki...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Puściliście ten hamulec, zmniejszając dodatki.)*

Tak czy siak, cokolwiek byśmy powiedzieli – bo możemy różnie oceniać skalę – jest hamulec ekonomiczny. Pracodawca, który ma zapotrzebowanie na większą ilość pracy, będzie zatrudniał nowych pracowników, a nie płacił 50% więcej. Oczywiście można mówić, że gdyby było 100%, byłaby silniejsza motywacja. Ale do jakiego stopnia? Naszym zdaniem, niewiele większa. Jeżeli pracodawca ma taką możliwość, będzie zatrudniał nowych pracowników, a dzięki wielu zmianom dajemy mu taką możliwość – jest choćby skrócony tydzień pracy czy praca weekendowa, kolejne możliwości, gdy pracodawca może w sposób nietypowy przyjmować dodatkowych pracowników w sposób bardziej dla niego opłacalny niż płacenie za nadgodziny.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Czy mam poddać poprawkę pod głosowanie? Jej sens jest jasny. Czy ktoś z państwa chce się wypowiedzieć na ten temat, czy głosujemy?

Przedstawiciel związków zawodowych? Nie.

Pani senator Kurska, proszę.

**Senator Anna Kurska:**

Chciałabym tylko powiedzieć, że jeżeli godziny nadliczbowe to taka marginalna sprawa, to dziwne, że cały rozdział V jest temu poświęcony i że wszystko jest ustawiane pod kątem pracodawcy. Ciągłe pan mówi, co pracodawcy się opłaci, a przecież rzeczywiście jest pan lewicowym ministrem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, kto z państwa jest za przyjęciem mojej poprawki do art. 151 §3 polegającej na przywróceniu obowiązującego dotąd czterogodzinnego dobowego limitu godzin nadliczbowych, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciwny? (2)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Na razie komisja rekomenduje tę poprawkę.

Przechodzimy do §4. Proponuję skreślić ten przepis. Mówi się w nim, że jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy... We wcześniejszym §3 przewiduje się limit stu pięćdziesięciu godzin nadliczbowych, a w następnym natychmiast pozwala się go rozszerzyć w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie albo w umowie o pracę. Uczynić pracę w godzinach nadliczbowych przedmiotem umowy to jest dla mnie kompletne kuriozum.

Kto z państwa chciałby się wypowiedzieć w tej sprawie?

Przedstawiciel związków zawodowych?

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Związki oczywiście nie uważają za stosowne wspierania tych zapisów, które zniewalają pracownika.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli są za moją poprawką, tak?)

Tak, jak najbardziej.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Gdy uczono mnie prawa pracy, postanowienie umowy, w której się przewiduje pracę w godzinach nadliczbowych w większym wymiarze, było z góry nieważne jako sprzeczne z przepisami ochronnymi o czasie pracy. Od tego, co się dzisiaj wyprawia, stają włosy na głowie. Gdy będę musiała opowiadać studentom, że takie jest polskie prawo pracy, spalę się ze wstydu. Mówię im, jak było w 1919 r. i jak jest teraz, wtedy już właściwie nie potrzeba komentarza.

Pan minister się uśmiecha.

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Jeżeli można, chciałbym zabrać głos.)

Bardzo proszę. Oczywiście, że można.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Jak mówiłem, jest to stosunkowo nowy zapis i nie widzimy negatywnych przesłanek, które by, tak jak w przypadku pierwszego dnia, uzasadniały jego zmianę. Jednak jestem zdziwiony, bo do tej pory nie mieliśmy sygnałów ze strony związków zawodowych, aby zmieniać stan prawny w tym zakresie, zwłaszcza że jeśli chodzi o pracowników... To jest jeden z klasycznych dylematów: z jednej strony są normy, ile czasu pracownik może pracować, a ile powinien odpoczywać, z drugiej pojawia się presja ze strony pracowników, żeby w ogóle nie było żadnych limitów, żadnych regulacji w tym zakresie, zresztą nie tylko w tym. Stąd moje zdziwienie stanowiskiem związków zawodowych. Nie chcę przedłużać, dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Ministrze, chyba pan się zgodzi ze mną, że przepisy o czasie pracy mają przede wszystkim funkcję ochronną, nawet wbrew woli pracownika – bo jest tendencja do tego, aby więcej zarobić – a także ze względu na tych, którzy nie mają pracy, trzeba ograniczać godziny nadliczbowe. O tym też musimy myśleć.

Kto z państwa jest za poparciem poprawki polegającej na skreśleniu §4, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciwny? (2)

Na razie rekomendujemy tę propozycję.

Przechodzimy do art. 151<sup>1</sup>. Czy ktoś z państwa ma do tego uwagi? Dodatkowe wynagrodzenie, utrzymane jak po zmianie lipcowej z 2002 r. Muszę powiedzieć, że nie zauważyłam tu zmian.

Pani przewodnicząca Tomaszewska, proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Bardzo dziękuję.

Ta zmiana została wprowadzona podczas poprzedniej nowelizacji, przy zdecydowanym sprzeciwie związków zawodowych, ponieważ ten zapis w pewnym sensie sugeruje pracodawcy, by nie zatrudniał nowych pracowników. Jesteśmy zwolennikami przywrócenia dotychczasowego, czyli tego sprzed nowelizacji, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli nie tylko w wysokości 50%, lecz 50% za dwie pierwsze godziny i 100% za następne.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Poczynając od trzeciej, wszystkie pozostałe. Ale nie mamy gotowego sformułowania.)

W tekście, który przygotowałam, jest zmieniony zapis. Nie wiem, czy to będzie poprawne w opinii Biura Legislacyjnego, ale w §1 w pktcie...

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Dodatkowy punkt w §1.)

Dodatkowy zapis, lit. d w brzmieniu: za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określone w ppktach a, b, c od trzeciej go-

dziny nadliczbowej wzwyż. Czyli tam, gdzie jest 100%. W pktcie 2 zastąpić dotychczasowe brzmienie zapisem: 50% wynagrodzenia za pracę w pierwszych dwóch godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pktcie 1. W każdym razie intencja jest taka, żeby przywrócić poprzednie rozwiązania. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pan senator przejmuje tę poprawkę, tak?

Czy sens propozycji jest dla państwa jasny? Wystarczy wziąć poprzednie wydanie kodeksu pracy, sprzed zmiany z 2002 r. Ustalimy to już w trakcie głosowania.

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Przepraszam, ale to musi być spójne z tym, co mamy w druku.)*

Na pewno jest tak, że poprawka polega na dodaniu w §1 w pktcie 1 lit. d. Sięgając do główki: za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających... Możemy poddać to pod głosowanie w brzmieniu, jakie pani Tomaszewska przedstawiła. To nie jest zbyt poprawne redakcyjnie, ale komisja się zbierze po posiedzeniu plenarnym i wtedy można to zmodyfikować w sensie redakcyjnym, to nie jest duży problem. Oczywiście byłoby lepiej, gdyby była ona od razu dobrze sformułowana. Jeśli się państwo zgodzą, możemy przegłosować decyzję, że przywracamy brzmienie zapisu sprzed lipca 2002 r.

Wobec tego poddajemy pod głosowanie brzmienie, które pani przygotowała.

*(Głos z sali: Czy można prosić o powtórzenie?)*

Bardzo proszę o powtórzenie w imieniu pana senatora Romaszewskiego.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

W art. 151<sup>1</sup> w §1 w pktcie 1 dodać ppkt d w brzmieniu: za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określone w ppktach a, b, c, od trzeciej godziny nadliczbowej wzwyż.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli poczynając od trzeciej godziny.)*

Tak, te pierwsze były dawniej z dodatkiem 50%, a następne – 100%. A w pktcie 2 zastąpić dotychczasowe brzmienie zapisem: 50% wynagrodzenia za pracę w pierwszych dwóch godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pktcie 1.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Trzeba byłoby chyba napisać: „w pktcie 1 lit. a–c”. Trzeba byłoby to wtedy uzupełnić.

*(Członek Prezydium Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Ewa Tomaszewska: Całość, wszystkie pozostałe są stu-procentowe.)*

W lit. d chodzi o zwykły dzień.

Czy dla państwa sens poprawki jest czytelny, czy nie? Czytelny.

Kto z państwa jest za przyjęciem tej propozycji?

*(Głos z sali: Pan minister chce się wypowiedzieć.)*

Już się wypowiedział, ale proszę bardzo. Pan minister jest zdania, żeby utrzymać zapis.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Mamy pewne wątpliwości redakcyjne, ale rozumiem, że głosowanie to rozstrzygnięcie. Merytorycznie zaś uważamy, że, jak wspominałem, jest to jedna z tych zmian, które zostały dokonane niedawno, w związku z tym nie istnieją w tej chwili przesłanki, aby po stosunkowo krótkim okresie obowiązywania przepisu – jest on właściwie powtórzony w druku sejmowym – przywracać to, co było wcześniej, a do tego zmierza ta poprawka. Dlatego rząd nie popiera tej propozycji. Dziękuję.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Można?)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pan senator Romaszewski, proszę bardzo.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Chcę tylko zauważyć, że w moim przekonaniu wtedy też nie było żadnych przesłanek merytorycznych, żeby zmieniać sytuację.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Kto z państwa jest za przyjęciem poprawki pana senatora Romaszewskiego, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciwny? (3)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Poprawka nie jest rekomendowana. Wniosek mniejszości referuje pan senator Romaszewski.

Czy są jeszcze jakieś uwagi do art. 151<sup>1</sup>? Nie.

Przechodzimy do art. 151<sup>2</sup>. To też jest zmiana, moim zdaniem, nie do przyjęcia dla pracownika – chodzi o §2. Z §1 wynikałoby, że na pisemny wniosek pracownika zamiast zapłaty dodatkowej daje mu się wolny czas w wymiarze jeden do jednego za godzinę nadliczbową, tak było do tej pory. Ale §2 niweczy to: „Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika”. I, w domyśle, bez jego zgody. W takim przypadku pracodawca udziela tego czasu wolnego. Przepraszam, ale to jest kolejny instrument uelastyczniania czasu pracy. Wykorzystuję sobie pracownika, kiedy jest mi potrzebny, przez pięć godzin, a za to dam mu czas wolny w listopadzie, w październiku, poza sezonem czy w jakimś innym okresie. Ja decyduję, kiedy on ma mieć czas wolny, a nie przepisy i nie on sam. To jest skandal, bo to oznacza, że godziny nadliczbowe wcale nie muszą pracodawcę kosztować więcej, ten hamulec znika. Pracodawca zrekompenzuje to czasem pracy, kiedy pracownik nie będzie mu potrzebny.

Panie Ministrze, jak można to uzasadnić, poza tym, że to jest spełnianie każdego życzenia pracodawcy? Teraz wolno mu robić, co chce.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Gdy patrzę na poprawkę, którą uznaliśmy, Pani Senator, chcę zwrócić uwagę na kilka elementów. Otóż jest to propozycja rozliczenia w relacji jeden do jednego. W obecnym stanie prawnym – bo art. 151<sup>2</sup> §2 to powtórka aktualnego stanu prawnego; ze względu na to, że cały rozdział jest redagowany, zapis ten został tutaj umieszczony – obowiązuje rozliczenie półtora do jednego. Zatem można powiedzieć, że pracownik w tym układzie dostaje więcej, to nie jest ekwiwalentne. Jeżeli przyjmiemy, że wynagrodzenie – tak, ale nie za wszelką cenę, bo czas dla rodziny i na inne sprawy też ma znaczenie, to musimy powiedzieć, iż to, co jest w obecnym stanie prawnym, do tego zmierza. Zatem daje się czas wolny pracownikowi za to, że został postawiony w nagłej sytuacji, w dyspozycyjności, jednak nie ekwiwalentnie jeden do jednego, lecz więcej.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale wtedy, kiedy pasuje to pracodawcy, a pracownikowi ten czas wolny wcale nie musi być w danym momencie potrzebny. On nie może sobie go nawet dołączyć do urlopu, bo musi go wykorzystać do końca okresu rozliczeniowego. Pracodawca ma decydować, czy pracownik dostanie pół godziny więcej czasu wolnego, czy pieniądze, a sam pan przed chwilą mówił, że na ogół pracownicy godzą się na nadliczbowki, bo chcą zarobić więcej. Teraz pozwala się pracodawcy decydować, czy pracownik dostanie czas, choćby w wymiarze półtorakrotnym, czy pieniądze. Znowu pracodawca panuje i decyduje o wszystkim za pracownika. Najpierw go zmusza do pracy, chociaż tamtemu może się to nie podobać, a potem sam decyduje, czy da mu zamiast tego półtorej godziny, czy pieniądze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Jest jeszcze jeden element. Zgodnie z propozycją pani senator, pracodawca miałby de facto możliwość wymuszenia tego na pracowniku, bo jest zapis „za jego zgodą”.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pisemną.)*

Zgoda, ale pracodawca mówi: proponuję ci to i to. Pracownik ma dość ograniczony wybór czyli prawdopodobnie się zgodzi, a jeśli, to dostaje jedną godzinę za jedną. W obecnym stanie prawnym ma półtorej za godziny za jedną, czyli dostaje więcej.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Zgodnie z ust. 1 dostaje półtorej. Jeśli napiszemy to w ust. 1, to będzie dobrze.)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pracodawca może mu udzielić czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. To jest uczciwe, logicz-



ne, bo jeśli wynagrodzenie wynosi co najmniej 150%, to jest zrozumiałe, że gdy przelicza się to na czas wolny, to też będzie półtorej godziny. Kiedyś tak było. Doszliśmy do tego w drodze orzecznictwa, bo nie było to uregulowane, ale była taka analogia, a potem się zrobiło jeden do jednego. Dobrze.

Panie Senatorze, łączymy poprawki?

(*Senator Zbigniew Romaszewski: Tak.*)

Czyli poprawka polegałaby na tym, że tekst otrzymywałby postać: w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika lub za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może udzielić mu czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Użyjemy tutaj tego precyzyjnego zwrotu. §2 skreślamy, bo te dwie poprawki się łączą. Wobec tego poddam to pod głosowanie. Jeszcze raz powtarzam, na czym to polega, bo są to poprawki sprzężone ze sobą. §1 w art. 151<sup>2</sup> uzyskuje brzmienie: w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika lub za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może mu udzielić czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. I skreśla się §2.

(*Wypowiedź poza mikrofonem*)

Nie, §3 jest potrzebny, tylko że stanie się on §2.

(*Senator Zbigniew Romaszewski: W przypadku określonym w §1 pracownikowi nie przysługuje dodatek...*)

Tak, §3 zostaje, tylko nie będzie w nim mowy o §1 i 2, lecz o §1.

Proszę, Pani Dyrektor.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

W §2 jest jeszcze zdanie dotyczące gwarancji wynagrodzenia. Oddawanie nadgodzin w postaci czasu wolnego w zwiększonym wymiarze nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Do tej pory te gwarancje były tylko...*)

(*Wypowiedzi w tle nagrania*)

To jest bardzo proste, dlatego że oddawanie w postaci czasu wolnego powoduje, że choć pracownik zostawał w godzinach nadliczbowych, to de facto liczba godzin przepracowanych przez niego będzie mniejsza niż nominalny czas pracy. Jeśli przepracowałam cztery godziny nadliczbowe, a mam dostać sześć wolnych, to w okresie rozliczeniowym przepracowałam o dwie mniej. Jeśli w grę wchodzi pracownik, któremu płaci się stawkę godzinową, ewidentnym zakusem pracodawcy będzie zapłacenie mu zgodnie z zasadą tej stawki. Ów przepis ma istotne merytoryczne znaczenie, chroni pracownika przed utratą poziomu wynagrodzenia, które by otrzymał, gdyby pracował pełen nominalny czas pracy.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: A dlaczego państwo się nie zatroszczyli o te gwarancje w §1? Jeśli sam pracownik chce, to nie dzieje mu się krzywda? Ale może nie mieć świadomości tego.*)

W §1 nie trzeba się o to troszczyć, bo tu jest relacja jeden do jednego, więc nie ma szansy zmniejszenia wysokości wynagrodzenia.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję, że pani lojalnie zwróciła na to uwagę, Pani Dyrektor.  
Bardzo proszę, Panie Senatorze.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

To można rozwiązać dość łatwo. Po prostu na końcu ust. 1 wystarczy napisać: w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. I to wszystko.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, to wszystko. Dziękujemy.

Ten nasz trud pewnie i tak spotka się z oporem całej sali, ale to, co robimy, staramy się wykonywać tak, aby było w miarę dobrze.

Czyli poddajemy pod głosowanie poprawkę, która polega na tym, że §1 w art. 151<sup>2</sup> uzyskuje brzmienie: Za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika lub za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może udzielić mu czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych; nie może to jednak spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Kto z państwa jest za przyjęciem takiej poprawki, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciwny? (3)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

Nie rekomendujemy tej poprawki. Pan senator zgłasza i referuje wniosek mniejszości? Dobrze.

Jesteśmy przy art. 151<sup>2</sup>. Oczywiście wiąże się to ze skróceniem §2, o czym mówiłam, bo to są sprzężone poprawki. Czy są jeszcze jakieś uwagi do art. 151<sup>2</sup>? Nie ma.

Art. 151<sup>3</sup>, dotyczący pracowników zarządzających zakładem pracy. Nie ma żadnych uwag.

Art. 151<sup>4</sup>... Nie, przepraszam, art. 151<sup>3</sup> to nie dotyczy, dopiero w tym zapisie jest o mowa o pracownikach zarządzających zakładem. Nie ma uwag.

Art. 151<sup>5</sup>. Czy są uwagi? Nie widzę.

Art. 151<sup>6</sup>. Nie ma uwag.

Art. 151<sup>7</sup>, praca w porze nocnej. Czy są uwagi do tego zapisu?

Pan senator Lubiński, bardzo proszę.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Dziękuję bardzo.

Mam tylko jedno pytanie. Czy jest jakaś różnica między pracownikiem pracującym w nocy a wykonującym pracę w porze nocnej? Są użyte oba sformułowania, a skoro tak, to chyba oznaczają coś innego. Gdyby tak było, byłoby bardzo niedobrze, bo wskutek tego wiele osób utraciłoby dodatki za pracę w porze nocnej. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Jest różnica, wynika to z dalszych przepisów.

Pewnie pani dyrektor precyzyjnie to wyjaśni. Bardzo proszę.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Definicja pracującego w nocy jest zawarta w §2, wynika ona z przejęcia z dyrektywy o czasie pracy regulacji odnoszących się do osób, które przez określony czas systematycznie bądź w okresie rozliczeniowym wykonują pracę w porze nocnej. Czyli jeśli natężenie pracy w porze nocnej jest określonych rozmiarów, oznacza to, że jest to pracownik, którego nazywamy pracującym w nocy, w rozumieniu §2, korzysta on z ochron i udogodnień, które są opisane w §3 i 4. Jednak w żadnej mierze nie pozbawiamy wynikających z obecnego stanu prawnego uprawnień każdego pracownika, który przepracował choćby jedną godzinę w porze nocnej, do dodatku z tego tytułu. Są to dwie różne kategorie sytuacji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Mam jedną uwagę do §6. Dlaczego dopiero na pisemny wniosek pracownika pracującego w porze nocnej pracodawca informuje inspekcję? Moim zdaniem powinien to robić z urzędu. Nie rozumiem tego zapisu: na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w §2, pracodawca informuje inspektora pracy... Proponuję to skreślić, tak by w każdym przypadku istniał taki obowiązek. Dlaczego uzależnia się to od wniosku pracownika? Mogę się dowiedzieć?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Ten wymóg, a właściwie prawo zgłoszenia przez pracującego w nocy wniosku o to, aby pracodawca poinformował o fakcie zatrudniania grupy pracowników właściwą władzę, wynika z art. 11 dyrektywy o czasie pracy. Jest tu napisane, że na prośbę pracowników informacja o tym, że są zatrudniani w nocy, będzie docierać do właściwego organu kontrolnego. Uznaliśmy, że zbyt daleko idącym obowiązkiem, nieznajdującym uzasadnienia w literze dyrektywy byłoby niejako automatyczne informowanie o tym fakcie Państwowej Inspekcji Pracy. Sami zainteresowani mają prawo zwrócić się z takim wnioskiem, a pracodawca tym samym jest zobowiązany przekazać stosowną informację inspekcji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Mnie się to wydaje sztuczną konstrukcją. Przecież sami pracownicy mogą zawiadomić, po co mają to robić przez pracodawcę?

Pan senator Romaszewski.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Właśnie do tego zmierzam, bo jest to w moim przekonaniu stawianie pracownika w bardzo trudnej sytuacji. Wobec takiego bezrobocia, kiedy pracownik nagle zaczyna podskakiwać, mówić pracodawcy, że on ma powiadomić... Albo sam powiadamia i inspekcja to przyjmuje, albo jest to obowiązek wynikający z prawa. Obciążanie tym ludzi jest tworzeniem fikcji prawnej.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: U nas są inne stosunki niż w państwach cywilizowanych, naprawdę.)*

W związku z przyjęciem poprawki pana senatora Balickiego, konsekwentnie w §4 powinna być mowa o opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną. Trzeba wstawić słowo „profilaktyczną”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wydaje mi się, że w każdym przypadku, gdy jest... Było to po prostu przeoczenie w nazwie i trzeba to poprawić. Jak ministerstwo się na to zapatruje? Przyjęlibyśmy poprawkę, że we wszystkich artykułach... Widzę, że pani mecenas protestuje. Czy zrobienie to przeglądu jest za trudne? Chyba nie jest to aż tak... Jeśli dopuścimy do tego, że w jednym miejscu będzie opieka profilaktyczna, a w innym nie, to dopiero będzie zastanawianie się, o co chodzi i jaka jest różnica. Chyba nie ma tak dużo tych zmian. Pomogą państwo pani mecenas, poszukać...

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Mogę to zrobić na etapie już przyjętej poprawki.)*

Potraktujmy to jako konsekwencję. Wkradł się błąd do nazewnictwa, do określenia lekarza i trzeba je dostosować.

*(Senator Ewa Serocka: Profilaktyka u nas generalnie leży i to jest bardzo ważne, żeby wprowadzić.)*

To jest bardzo ważne przede wszystkim ze względu na jednolitość terminologii.

Zgłaszam propozycję, żeby w §6 w art. 151<sup>7</sup> skreślić początkowe słowa: „Na piśmenny wniosek pracownika, o którym mowa w §2”, tak by zdanie to zaczynało się od pisanego wielką literą „Pracodawca informuje”.

Pan minister chce zabrać głos. Proszę.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Namawiałbym jednak, żeby pani senator zastanowiła się ewentualnie nad tą poprawką, biorąc pod uwagę fakt, że jeżeli inspekcja zostanie zasypana tymi informacjami, wśród których będą sprawy, umownie mówiąc, oczywiście, niewzbudzające żadnych wątpliwości, kontrowersji, będzie to odczytywane jako przejaw biurokratyzmu. Są przypadki, co do których z różnych względów byłoby wskazane, żeby były poważnie brane przez inspekcję pod uwagę.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A jak pan sprawi, żeby były to te przypadki, które powinny być, skoro zależy to od pracownika?)*

Nikt nie zabrania przecież pisania. Niezależnie od tego przepisu... Co my tu robimy? Po prostu implementujemy dyrektywę i nic więcej. Nikt przecież nie zabrania ani związkom zawodowym, ani pracownikom pisać bezpośrednio do inspekcji, do tego nie trzeba mieć żadnego upoważnienia ustawowego. Piszą, bo uważają, że powinni pisać w różnych sprawach, czy swoich własnych, czy kolegów z pracy, czy grupowo, czy indywidualnie... To nadal będzie miało miejsce. W tym paragrafie jest dodatkowy obowiązek nakładany de facto na pracodawców. Pewnie byśmy nie wpadli na pomysł, żeby to zrobić, bo przez lata nie było żadnych sygnałów, gdyby nie to, że implementujemy...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli, krótko mówiąc, chodzi o implementację, przeniesienie dyrektywy, niezależnie od tego, czy to ma sens. Inspekcja powinna mieć pełne rozeznanie, jaka jest skala zatrudniania w nocy. Co dają takie wyrywkowe informacje? Generalnie praca w nocy jest sprzeczna z rytmem życia, funkcjonowania organizmu typowego, przeciętnego człowieka. W nocy powinien być wypoczynek, dlatego potrzebna jest kontrola nad takim zatrudnianiem. Obecnie jest inaczej niż w 1919 r., bo jest generalne zezwolenie na zatrudnianie w nocy, a wtedy było odwrotnie: był zakaz i w szczególnych przypadkach było można to robić. Powtarzam, teraz jest generalne zezwolenie. Nie ratyfikowaliśmy konwencji ograniczającej zatrudnianie kobiet w przemyśle i handlu w nocy, a teraz chronimy inspekcję, żeby nie została zasypana informacjami. Czy to nie za dużo?

Pan senator Lubiński, bardzo proszę.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Mam taką wątpliwość, czy ta implementacja w ogóle jest... Być może jest konieczna, ale w naszym prawie inspektor pracy w zakresie swych ogólnych kompetencji związanych z kontrolą przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym dotyczących czasu pracy, sprawuje pieczę również nad zatrudnieniem w porze nocnej, dlatego zastanawiam się, czy jest potrzeba uszczegóławiania tego. Czy to ma jakieś racjonalne podstawy? Czy ta implementacja jest w ogóle konieczna?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Senatorze, inspektor ma szansę zjawić się w zakładzie pracy, biorąc wszystko pod uwagę, raz na dziesięć lat, gdyż taka jest liczba inspektorów w stosunku do liczby zakładów.

Pani inspektor, proszę bardzo.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Chciałabym zwrócić uwagę na to, że chociaż te informacje będą dawały być może obraz skali zatrudnienia pracowników w nocy, ale w żadnym wypadku nie będzie to odzwierciedlało rozmiarów nieprzestrzegania przepisów, dlatego że praca

w nocy jest dopuszczalna, a tutaj chodzi o przekraczanie norm, gdyż to jest przedmiotem zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy. Zatem obawiam się, że zostaniemy zasypani informacjami od pracodawców, z których nie wszystkie będą podlegały weryfikacji, bo nie mamy takiej mocy personalnej i czasowej, żeby to robić. Druga rzecz. Kontrolujemy czas pracy, mamy swoje programy, reagujemy na wszystkie skargi, które napływają od pracowników bądź organizacji związkowych, i myślę, że jest to wystarczające.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wiem, że inspekcja broni się przed informacjami, przed zadaniami, ale gdyby państwo mieli te informacje... Wydaje mi się, że przy dzisiejszych systemach, programach komputerowych to nie jest wielki problem. Gdybyście mieli pełną informację, to mając nos inspektorski, wiedzielibyście, gdzie trzeba pójść i sprawdzić, a skoro jej nie macie, to nie pójdziecie.

Proszę państwa, kto jest za tym, żeby w §6 w art. 151<sup>7</sup> skreślić wstępne słowa: „Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w §2” i zacząć ten przepis od pisanego wielką literą wyrazu „Pracodawca”, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciwny? (3)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Nie rekomendujemy tej poprawki jako komisja. Zgłaszamy wniosek mniejszości? Tak.

Pani senator Kurska referuje wniosek mniejszości, ja dołączam się do niego.

Jesteśmy przy art. 151<sup>7</sup>. Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi do tego zapisu? Nie.

Czy są uwagi do art. 151<sup>8</sup>? Nie ma.

Art. 151<sup>9</sup>, przechodzimy do pracy w niedziele i święta. Nie ma zgłoszeń.

Art. 151<sup>10</sup>. Muszę powiedzieć, że mam do niego uwagi. Oczywiście moje propozycje są bez szans, ale zgłaszam je, bo uważam, że mam rację. Chodzi mi o pkt 9. Idea tego zapisu jest taka, że dopuszcza się pracę w niedziele i święta przy wykonywaniu prac koniecznych – zwracam na to państwa uwagę: koniecznych – ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w placówkach handlowych.

Konieczna jest praca we wszystkich placówkach handlowych, bez żadnych ograniczeń? Proszę mi powiedzieć, czy to jest... Ja wiem, jak to się stało, doprowadziła do tego zmiana redakcji w 1996 r. W czasach PRL tego nie było, wtedy było to ograniczone do małych placówek spożywczych, kwiaciarni itd. W 1996 r. dokonano takiego sprytnego zabiegu redakcyjnego i włączono do tego zapisu pracę w całym handlu bez wyjątku, z traktorami i samochodami włącznie, i to jest uznane za konieczne ze względu na codzienne potrzeby ludności. To samo dotyczy wszelkich zakładów świadczących usługi dla ludności. Moim zdaniem jest to nadużycie. Nie liczymy się z tym, że konstytucja gwarantuje wszystkim dni ustawowo wolne od pracy, a niedziele i święta, o które tu chodzi, są takimi dniami. Jest to prawo konstytucyjne i można je ograniczyć tylko ze względu na ważniejsze wolności i prawa innych podmiotów. Moim zdaniem uznanie *an bloc* pracy we wszystkich placówkach handlowych za konieczne do zaspokojenia codziennych potrzeb ludności nie spełnia tego warunku konstytucyjnego.

Moja propozycja zmierza do przywrócenia tego, co było w czasach PRL, gdyż było to dużo lepsze. Proponuję skreślić w pkt 9 lit. a i b i zamiast tego wprowadzić nowy pkt 9a w brzmieniu... Czyli zapis ten nie obejmowałby pracy w placówkach handlowych i wszystkich zakładach świadczących usługi dla ludności. Czy na przykład usługi szewców i krawców są konieczne w niedziele? Przecież nie. Zamiast tego wprowadzilibyśmy pkt 9a w brzmieniu: „Praca w niedziele i święta jest dozwolona również w placówkach handlowych i zakładach świadczących usługi dla ludności, zatrudniających nie więcej niż pięciu pracowników na jedną zmianę – chodzi o to, by przy okazji preferować małe zakłady, a nie tworzyć zapisy, by supermarkety były czynne w niedziele i święta – których działalność jest niezbędna do zaspokajania codziennych potrzeb ludności”. I §3: „Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia rodzaje placówek i zakładów, o których mowa w §2, mając na uwadze konieczność zaspokojenia codziennych potrzeb konsumentów – albo ludności, skoro już tam było to określenie – a jednocześnie prawo pracowników tych zakładów i placówek do wolnego czasu w dniach ustawowo wolnych od pracy”.

Czy ktoś z państwa chciałby się wypowiedzieć w tej sprawie, zanim poddam poprawkę pod głosowanie?

Pani Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Popierając tę poprawkę, chciałabym powiedzieć, że w raporcie Państwowej Inspekcji Pracy za rok ubiegły zawarte są między innymi informacje o tym, że w supermarketach wskaźnik wypadkowości jest niemal dwukrotnie wyższy niż w małych placówkach handlowych. Jeśli doda się do tego jeszcze pracę bez prawa do wypoczynku, do tych dwóch dni w tygodniu normalnego wypoczynku, to widać, jak wpływa to na stan zdrowia pracowników. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy przedstawiciel ministerstwa zechce się ustosunkować do tego, czy nie? Krótko: nie i już?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Nie przedłużając, powiem tylko, że nie popieramy tej propozycji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Kto z państwa jest za poparciem tej poprawki, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciw? (2)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

Wobec tego zgłaszamy wniosek mniejszości. Chciałabym go...

(*Głosy z sali: Poprawka przeszła, 3:2.*)

Przeszła? Tak się przyzwyczaiłam do tego, że wszystko upada, że...

(*Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Chciałabym zapytać... Rozumiem, że tu będzie podział na paragrafy, bo pani senator pierwotnie...*)

Tak, mam w tej pisemnej propozycji, że dotychczasową treść z uwzględnieniem poprawki traktuje się jako §1 i dodaje się §2 i 3 w brzmieniu itd.

Wiem, że to będzie krótkotrwały sukces, ale i tak pocieszę się nim do głosowania na posiedzeniu plenarnym.

Jesteśmy przy art. 151... Może wreszcie daliby się państwo przekonać, że to nie Bogu potrzebna jest ta wolna niedziela, tylko ludziom i rodzinom? Bo przy tych wolnych niedzielach jest także zacięcie ideologiczne. Poza tym trzeba szanować konstytucję, gdzie jak wół stoi w art. 65, że jest prawo do określonych ustawowo dni wolnych od pracy. Nawet pani dyrektor kiwa głową, że tak jest.

Jesteśmy przy art. 151<sup>10</sup>. Czy są inne uwagi do tego przepisu? Nie ma.

Art. 151<sup>11</sup>? Nie ma uwag.

Art. 151<sup>12</sup>? Również nie ma.

Zmiana trzydziesta siódma, przechodzimy do urlopów. Czy są jakieś uwagi do art. 153? Nie ma.

Chyba jest propozycja do art. 154.

Pani przewodnicząca Tomaszewska, bardzo proszę.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Do tej zmiany, do §1 proponuję po pkt 1 wprowadzić pkt 2 w brzmieniu...

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pkt 1a przy tej numeracji, tak?*)

Przy tej numeracji pkt 1a, ale proponuję, żeby to był pkt 2, a następny byłby po prostu pkt 3. Wtedy ten środkowy brzmiałby: „23 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 5 lat”, a w pkt 1 byłoby oczywiście „krócej niż 5 lat”. Byłoby to racjonalne. Chodzi o to, że odbiera się uprawnienia pracownikom, którzy do stażu niezbędnego do uzyskania pewnego wymiaru urlopu wypoczynkowego mieli wliczany okres nauki. Jest to racjonalne, żeby w ten sposób stopniować długość przydzielanego urlopu. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bardzo proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Nie odbiera się. To był jeden z elementów pakietu, który uzgodniliśmy w Komisji Trójstronnej – chodziło właśnie o podwyższenie, o wprowadzenie tego dodatkowego progu, o którym mówi pani Ewa Tomaszewska. Równocześnie przyjęliśmy zasadę



ochrony praw nabytych w odniesieniu do osób, które mają prawo do dwudziestoseściodniowego urlopu, z wliczeniem wykształcenia, bo tak to trzeba powiedzieć...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przepraszam, niech pan minister przypomni, gdzie jest to zachowanie praw nabytych.)*

To miało być.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale nie ma?)*

Uzgodniliśmy to. Trzecim elementem miało być oczywiście wprowadzenie zasady, że nie wlicza się wykształcenia. Jednak żaden z tych trzech elementów nie został przyjęty przez Sejm; to, co mówi pani Ewa Tomaszewska, też. Jak mówiłem wczoraj, jeżeli będziemy przekonani czy będziemy mieli potwierdzenie, że w Sejmie można liczyć na większość głosów, będziemy zwracali się do Senatu z prośbą o poparcie tego uzgodnienia, które poczyniliśmy w Komisji Trójstronnej – mam na myśli cały pakiet. Jeżeli jednak okaże się, że w Sejmie nie będzie pewności, iż to rozwiązanie zostanie przyjęte, może być to szkodliwe w jedną bądź w drugą stronę. Czyli może stać się tak, jak mówiła pani Ewa Tomaszewska, że nie wliczono by wykształcenia i równocześnie nie wprowadzono by progu dwudziestu trzech dni albo odwrotnie. W tej sytuacji, ponieważ nie mam pewności – będę to wiedział piątego – czy będzie większość niezależna od frekwencji, od choroby itd., czyli czy uzyskamy także wsparcie przynajmniej części opozycji, bo do tego się to sprowadza... Jeżeli będzie taka sytuacja, zwrócimy się do Senatu z prośbą o przyjęcie i zaproponowanie Sejmowi tego uzgodnienia.

Sytuacja jest o tyle specyficzna, że mówimy o pakiecie kilku elementów, a Sejm rozpatruje poprawki Senatowi niepakietowo, lecz w sztukach, i może to zdemontować. W niektórych rozwiązaniach jedno z drugiego wynika i nie da się tego rozdzielić, tutaj jednak można każdą z tych trzech poprawek rozpatrywać osobno, jedną przyjmując, drugiej nie, a tym samym zupełnie odejść od intencji, które legły u podstaw tego konsensusu.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Aha, Sejm nie przyjął skreślenia art. 155.)*

Sejm na początku odmówił rozmawiania o pakiecie, posłowie zażądali rozdzielenia poprawek. Wtedy wycofaliśmy kawałek, poddając pod głosowanie resztę, z nadzieją, że uzupełni się to ewentualnie poprawką Senatowi. Okazało się jednak, że ten drugi kawałek też został odrzucony, w związku z tym na placu boju nic nie zostało.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Miałam już zakodowane, że nie wlicza się wykształcenia, i nawet nie zauważyłam, że tu nie ma skreślenia art. 155. Tak, to zmienia postać rzeczy. Czyli nie dodaje się progu. Ale gdyby zrezygnowano z wliczania wykształcenia, wtedy musiałyby być przepisy przejściowe dotyczące zachowania praw nabytych.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Czy w tej sytuacji ktoś podtrzymuje wniosek pani przewodniczącej?

Pan senator Romaszewski.

### **Senator Zbigniew Romaszewski:**

Proszę o wyjaśnienie pewnej kwestii legislacyjnej. Pan minister mnie przekonał, ale czy nie lepiej byłoby mieć poprawkę, do której się potem pan minister ustosunkuje?

*(Senator Ewa Serocka: Można ją wnieść w drugim czytaniu, bo pan powiedział...)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wtedy trzeba byłoby zaproponować, jak rozumiem, nie jedną poprawkę, tylko pakiet.

Pani senator Koszada, bardzo proszę.

**Senator Aleksandra Koszada:**

Myślę, że propozycja pana ministra jest słuszna. Mielibyśmy prośbę jako komisja o przygotowanie takiego pakietu poprawek, które ktoś z nas, może pani przewodnicząca, zgłosiłby w trakcie debaty plenarnej, bo rzeczywiście jest niebezpieczeństwo, że możemy narobić więcej bałaganu niż odnieść korzyści. Dlatego myślę, że pan minister... Ten temat był poruszany również w Sejmie, przeszły takie, a nie inne poprawki, a wszystkim nam zależy, aby przepisy były czytelne i dobre dla pracowników. Myślę, że tak powinniśmy postąpić.

Jest konieczność zgłoszenia podczas drugiego czytania takich poprawek, które będą możliwe do zaakceptowania w Sejmie, bo już mieliśmy przypadki, że na przykład odrzucaliśmy ustawę, Sejm odrzucał nasze odrzucenie i została ułomna regulacja. Zatem lepiej wiedzieć, co nas czeka. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czyli w tej sytuacji nie zgłaszamy poprawki, a pan minister obiecuje, że gdyby była potrzeba, będzie gotowa odpowiednia propozycja. Dobrze.

Omówiliśmy art. 154.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do art. 154<sup>1</sup>? Chodzi o liczenie równoległego zatrudnienia. Nie widzę.

Art. 154<sup>2</sup> jest w ogóle trudny, a jest to ważna dla praktyki kwestia liczenia dni urlopu, jeżeli jest nieregularne, niecodzienne świadczenie pracy. Muszę powiedzieć, że to jest dla mnie chińska magia. Zawsze drzę, żeby mnie nie pytali o to, jak to się liczy w praktyce.

Czy ktoś z państwa ma jakieś uwagi, podejrzenia? Ja tego nie dotykam. Wierzą państwo, że to likwiduje trudności praktyczne, które były do tej pory?

Inspekcja też się zgadza?

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

My już to przerabialiśmy ze stroną rządową, uzgadnialiśmy, liczyliśmy to razem wielokrotnie. Porównując zapisy, które były do tej pory, z tymi, które są planowane, myślimy, że to znacznie ułatwi zarówno pracodawcom, jak i inspektorom pracy kontrolowanie tych zagadnień.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Skoro państwo się dogadali, to nie będziemy chyba tego dotykać.

Zmiana czterdziesta pierwsza: uchyla się art. 159; urlopy przy pracy sezonowej, odrębna regulacja. W zamian za to jest...

*(Głos z sali: Ogólna zasada.)*

Ogólna zasada. I nie będzie kłopotów? Inspekcja nie przewiduje problemów w stosowaniu ogólnej zasady w odniesieniu do pracowników sezonowych? Czy ktoś z państwa, w szczególności z państwa senatorów ma uwagi do art. 159, do zmiany czterdziestej pierwszej? Nie.

Zmiana czterdziesta druga. Ekwiwalent pieniężny przysługiwałby tylko w przypadku niewykorzystania urlopu przed zakończeniem stosunku pracy. Nie ma ekwiwalentu w związku z służbą, ćwiczeniami, pracą w placówce zagranicznej. A co wtedy? Urlop może się przedawnić, jeśli był niewykorzystany. Skoro w naturze nie można, to jak to będzie?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Ze względu na czas odbywania służby wojskowej to jest niemożliwe, bo pracownik w najgorszym wypadku wróci po półtora roku i nie ma żadnej przeszkody, żeby wykorzystał przysługujący mu urlop w naturze.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A w przypadku pracy w dyplomatycznej placówce zagranicznej nie grozi przedawnienie?)*

W takim przypadku powinno to być wzięte pod uwagę przez pracownika w momencie, gdy decyduje się na podjęcie takiej pracy. Przecież może on wykorzystać cały należny mu urlop przed.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie zawsze, bo teraz pracodawca przeważnie decyduje, kiedy daje urlop, nie ma obowiązku udzielenia. Czyli dopuszczają państwo, że w pewnych sytuacjach może dojść do przedawnienia?)*

Pani Senator, zasada jest taka, że otrzymanie urlopu jest prawem pracownika i pracodawca w zasadzie nie ma prawa dzielić tego urlopu, wiemy, że powinien on być wykorzystany w jednym ciągu.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale na wniosek pracownika...)*

Dzielenie jest dopuszczalne tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy, wtedy, gdy mamy obliczać proporcje, a także na wniosek pracownika, ale też pod określonymi warunkami, pewna część musi być wzięta w jednym ciągu. Nie były tutaj zgłaszane jakieś wątpliwości.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli nie dostrzegają tu państwo niebezpieczeństwa.

Państwowa Inspekcja Pracy nie ma też obaw? Nie ma obiekcji? Nie ma.

Czy są uwagi do zmiany czterdziestej trzeciej?

Do zmiany czterdziestej czwartej?

Do zmiany czterdziestej piątej? Wiem, że Biuro Legislacyjne ma propozycję.

Czy pani mecenas byłaby uprzejma przypomnieć?

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Mam uwagę łącznie do poprawek czterdziestej piątej i czterdziestej szóstej. Jeżeli w pierwszej z nich jest zakaz zatrudniania pracownicy w ciąży w porze nocnej, to art. 178<sup>1</sup> należałoby konsekwentnie do tego dostosować. Po prostu jest to niezręczne sformułowanie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: I pani ma propozycję poprawienia tego zapisu?)*

Tak. Dodam zresztą, że obie komisje wcześniej rozpatrujące ustawę ją poparły. Proponuję sformułowanie „pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży w porze nocnej jest obowiązany zmienić rozkład czasu pracy takiej pracownicy na dotychczasowym stanowisku pracy” zastąpić przez „pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy” i dalej tak jak w tekście ustawy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ministerstwo to akceptuje? Tak.

Czy ktoś z państwa ma wątpliwości? Nie.

Wobec tego przejmuję tę poprawkę Biura Legislacyjnego.

Kto z państwa jest za tą propozycją, proszę podnieść rękę. (6)

Jednogłośnie. Dziękuję bardzo.

Czy są uwagi do zmiany czterdziestej szóstej? Przepraszam, właśnie je przegłosowaliśmy.

Czy są uwagi do zmiany czterdziestej siódmej? Nie.

Do czterdziestej ósmej? Nie ma.

Do czterdziestej dziewiątej? Nie ma.

Do pięćdziesiątej? Nie ma.

Do pięćdziesiątej pierwszej? To jest kolejne przeniesienie przepisów z rozporządzenia do ustawy. Nie zauważyłam, czy są tu zmiany merytoryczne; nie widzę. Czyli jest to tylko proste przeniesienie, tak? Bo nie porównałam...

Proszę, Pani Mecenas.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Mam taką drobną uwagę. O ile sobie przypominam, ponieważ zostało to przyjęte na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Na posiedzeniu komisji ustawodawczej wypada to poprawić.)*

Tak. Z tym, że chcę zwrócić uwagę na tę terminologię trochę od innej strony niż zdecydowała się to poprzeć komisja, bo szyk „upadłości lub likwidacji pracodawcy” jest właściwie dużo lepszy niż w pkcie 14 dotyczącym art. 36<sup>1</sup>, gdzie jest mowa o ogłoszeniu, gdyż wskazuje na kolejność... Kolejność jest odwrotna, ale jest ona dostosowana do kilku innych przepisów w kodeksie, a więc w rezultacie ta sprawa zostaje odwrócona. I komisja poparła takie brzmienie, żeby było to być może niezupełnie zadowalające legislacyjnie, ale spójne z innymi...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To co nam pani proponuje w tej sprawie?)*

W art. 1 w pktcie 14 w §1 odwrócić kolejność wyrazów.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli wracamy do pktu 14, tak?)

Tak, z tym, że to jest dokładnie ta materia, ta terminologia. Wyrazy „likwidacji lub upadłości” zastępuje się wyrazami „upadłości lub likwidacji”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Niealfabetycznie. W pktcie 14 dotyczącym art. 36<sup>1</sup>...

Ministerstwo jest za tym, tak?

(Głos z sali: Tak.)

Czyli, proszę państwa, cofamy się na chwilę do pktu 14, żeby dostosować go do tego, przy którym jesteście obecnie, a nie odwrotnie.

Kto z państwa jest za tą zmianą redakcyjną w pktcie 14, proszę podnieść rękę. (6)

Dziękuję bardzo.

Gdzie teraz jesteśmy? Byliśmy przy zmianie pięćdziesiątej pierwszej, tak? Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi do tej propozycji? Ona obejmuje kilka artykułów. Czy ktoś chce się odnieść do art. 186<sup>1</sup>? Nie. Do art. 186<sup>2</sup>? Nie. Do art. 186<sup>3</sup>? Do art. 186<sup>4</sup>? Do art. 186<sup>5</sup>? Do art. 186<sup>6</sup>? Do art. 186<sup>7</sup>? Do żadnego z tych przepisów nie ma uwag.

Zmiana pięćdziesiąta druga, dotycząca art. 188. Na czym ona polega? „Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do czternastu lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego”... To nie jest powtórzenie?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Zmiana polega tylko na zamianie wyrazu „pracownicy” na „pracownik”, żeby była poprawniejsza redakcja przepisów.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

W porządku.

Czy są uwagi do zmiany pięćdziesiątej trzeciej? Aha, pamiętam, że w swoim czasie była wniesiona taka poprawka, że przez dwa czy trzy miesiące rodzice mogli równocześnie korzystać z urlopu wychowawczego. To się chyba tutaj likwiduje.

(Głos z sali: Nie.)

Nie likwiduje się? Może korzystać jedno z nich, to było w artykule...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Czyli to zostaje? Dobrze.

Do art. 189<sup>1</sup>, czyli do zmiany pięćdziesiątej trzeciej, jak rozumiem, nie ma uwag.

Do zmiany pięćdziesiątej czwartej? Mamy tu na razie zmianę tytułu: „Czynniki oraz procesy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia”. Czym jest uzasadniona ta zmiana? Dostosowaniem?

Proszę, Panie Ministrze.

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Może pan dyrektor Kowalski odpowie.)

Bardzo proszę.

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Zmiana jest podyktowana tym, że pojawiła się ustawa o substancjach chemicznych, preparatach i czynnikach, więc dostosowujemy do niej cały blok związany z prawem dotyczącym stosowania substancji chemicznych i czynników szkodliwych dla zdrowia, ponieważ w dyrektywie, która jest podstawą tych zapisów jest mowa o czynnikach i procesach, a nie o substancjach szkodliwych oraz procesach.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nikt nie ma uwag, to jest wyjaśnione.

Zmiana pięćdziesiąta piąta, dotycząca art. 222. Ten układ, jak widzę, jest bardzo rozbudowany. Czy ktoś z państwa to przestudiował i ma jakieś uwagi do nowego brzmienia art. 222?

Państwowa Inspekcja Pracy jest z niego zadowolona? Tak. Skoro inspekcja jest zadowolona, to my też nie będziemy szukać dziury w całym.

Zmiana pięćdziesiąta szósta, nowy art. 222<sup>1</sup>.

Państwowa Inspekcja Pracy go akceptuje, czy ma jakieś uwagi?

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

W tym zakresie zgłaszaliśmy uwagi jeszcze w ramach prac wstępnych nad projektem i zapisy, które tutaj są, odzwierciedlają nasze oczekiwania.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pan senator doktor nic nie wyłapał? Nie. Dziękuję bardzo.

Przechodzimy do zmiany pięćdziesiątej siódmej, dotyczącej art. 226.

Inspekcja jest z niego zadowolona? Tak.

Czy do zmiany pięćdziesiątej ósmej senator doktor nie ma uwag? Nie.

Nikt z państwa nie ma uwag?

**Senator Anna Kurska:**

Mam uwagę jeszcze do zmiany pięćdziesiątej szóstej. Czy nie byłoby wskazane, żeby włączyć do tego jakąś profilaktykę lekarską?

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jest w §3: „Minister właściwy do spraw zdrowia”...)

Zatrudnienie w warunkach szkodliwych. Bo tutaj jest to powiedziane tak ogólnie, nie ma mowy o jakiegokolwiek kontroli.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A co pani senator by proponowała? Bo ja nie widzę...)

To, co poprzednio stosowaliśmy, żeby był w tym udział... Kontrola profilaktyczna od czasu do czasu, czy pracownik nie jest narażony na jakieś...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale to jest, badania kontrolne są już od dawna.)*

Tak? Dobrze, to wycofuję swoją uwagę.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

To już jest od dawna.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do zmiany pięćdziesiątej siódmej? Nie.

Do zmiany pięćdziesiątej ósmej? Nie.

Do zmiany pięćdziesiątej dziewiątej? Czy coś się zmieniło merytorycznie w art. 231? Nie widzę zmiany. Aha, zostało dodane „o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”.

Zmiana sześćdziesiąta, nowy §2<sup>1</sup>: „Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie” ... A jeśli pracodawca jest osobą prawną, to organy, osoby, które działają w jego imieniu, zgodnie z art. 3, tak?

Jak to jest, Panie Dyrektorze? Rozumiem, że pan senator chciał zapytać o to samo. Czy to jest jasne, kto odbywa szkolenie w przypadku jednostki organizacyjnej?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Rozumiem, że definicja pracodawcy to rozstrzyga. Jeżeli to jest...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ten, kto działa w imieniu pracodawcy?)*

Tak. Ten, kto działa w zarządzie spółki, ma obowiązki w zakresie bezpieczeństwa pracy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale wtedy idą wszyscy? Cały zarząd? Czy mogą wydelegować jednego, czy cały zarząd musi się przeszkolić?)*

Może powiem, dlaczego ten przepis został wprowadzony. Uważaliśmy, że dotychczasowy §2 w art. 207, który zobowiązywał pracodawcę do posiadania wiedzy niezbędnej do realizowania zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jest wystarczający, jednak pojawiły się publikacje, z których wynikało, iż zgodnie z tym przepisem pracodawcy nie muszą podlegać szkoleniom w tym zakresie. Pracodawcy przyjęli te publikacje jako wiążącą interpretację prawa i przestali się szkolić.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: I nikt ich nie prześwietlał, co wiedzą, a teraz muszą odbywać szkolenie i da się to sprawdzić. A jak odbyli, to coś im zostało. Tak?)*

Zgadza się. To jest postawienie kropki nad „i”, stwierdzenie, że jednak musi podlegać szkoleniu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy to wyjaśnia wątpliwości pana senatora w tej materii? Mówię o art. 237<sup>3</sup>?

**Senator Mirosław Lubiński:**

Prawie wyjaśnia, bo chodzi mi właśnie o to, kto w imieniu pracodawcy ma podlegać szkoleniu. Jak należy to rozumieć? Czy pracodawca wyznacza osobę, która będzie przeszkolona w jego imieniu? Jeżeli jest to na przykład spółka z o.o., to jak to się odbywa?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Nie, nie wyznacza. Pracodawca podlega szkoleniu. Poza tym jest cały rozdział dotyczący tego tematu, gdzie jest powiedziane, że wszystkie osoby kierujące pracownikami podlegają szkoleniu. Zatem, powtarzam, każda osoba, która kieruje innymi pracownikami, podlega szkoleniu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale mówimy o pracodawcy. Jeśli pracodawca jest osobą fizyczną, to jest to oczywiste i jasne. Jeżeli jest jednostką organizacyjną, ale kieruje nią jedna osoba, to też jasne. A jeżeli jest kolegialny zarząd takiej osoby, to wszyscy członkowie zarządu się szkolą, czy tylko jeden?

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Zarząd podlega szkoleniu.)*

Cały zarząd? Wszyscy?

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Tak jest.)*

Zgodnie z tym, co jest... Panie Senatorze, radzę zajrzeć do art. 3<sup>1</sup>, bo on chyba nam to wyjaśnia. Jeśli pan nie ma druku, to panu pożyczę. Pan dyrektor nas uspokoił, że szkoleniu podlegają wszyscy. Nie delegują jednego, który będzie mądry na ten temat, tylko wszyscy muszą zdobyć tę wiedzę.

Czy są uwagi do zmiany sześćdziesiątej pierwszej? Jest tu mowa o upoważnieniu.

Do zmiany sześćdziesiątej drugiej? Wydaje mi się że przedstawiciele związków coś mówili na ten temat. Nie? Nie ma żadnych uwag. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników własnej odzieży, ale za ich zgodą, więc nie ma...

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Poprzez konsultacje, zgodnie z przepisem 237<sup>13a</sup> i art. 237<sup>11a</sup>, gdzie...)*

Ale „za ich zgodą” oznacza zgodę konsultantów czy każdego indywidualnie?

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarski, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Za zgodą indywidualną, zresztą tak było.)*

Czy do zmiany sześćdziesiątej trzeciej mają państwo jakieś uwagi? Inspekcja pracy jest z niej zadowolona? Tak.

Do zmiany sześćdziesiątej czwartej? Moim zdaniem jest to kolejne obniżanie standardów w zakresie bhp.

Co zechce powiedzieć na temat zmiany sześćdziesiątej czwartej przedstawiciele inspekcji? Ma jakieś uwagi, czy nie?



**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

W tej chwili już nie mamy uwag, gdyż wszystkie, jak mówiłam, były zgłaszane wcześniej, w toku prac, i omawiany tekst jest wynikiem...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Zostały uwzględnione, tak?)*

Tak, zostały uwzględnione. Omawiany tekst jest wynikiem dogadania się, konsensusu między nami.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ktoś z państwa ma jakieś uwagi na ten temat?

Proszę, pani przewodnicząca Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję bardzo.

Chcę powiedzieć, że rzeczywiście odpowiedni dla nas zapis w tej kwestii był w kodeksie z 1996 r.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pierwsza nowelizacja...)*

Tak, pierwsza nowelizacja. Zostało to zmienione w taki sposób, że pozwalało pracodawcom na nietworzenie służb bhp, co było sprzeczne z przepisami unijnymi. Wbrew naszej woli i naszemu stanowisku zostało to wprowadzone do kodeksu rok temu i weszło w życie, na szczęście przepis ten uległ w tej chwili zmianie w kierunku korzystnym; może niewystarczająco, ale jednak jest to zmiana pozytywna w porównaniu z zeszłoroczną nowelizacją, zbliżająca nas do cywilizowanych stosunków pracy w zakresie bhp. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy ktoś z państwa zgłasza jakieś uwagi do tej zmiany? Nie.

Przechodzimy do zmiany sześćdziesiątej piątej, dotyczącej rozdziału XI. Ma on mieć tytuł „Konsultacje” ... A jaki ma teraz?

Bardzo proszę, Pani Senator.

**Senator Ewa Serocka:**

Przepraszam, prosiłabym bardzo o cofnięcie się, ponieważ akurat w momencie, gdy był omawiany interesujący mnie temat, niestety, zadzwonił telefon.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Proszę bardzo. Do czego pani senator chce się cofnąć?)*

Bardzo bym prosiła o cofnięcie się do zmiany czterdziestej trzeciej dotyczącej wypłaty: „za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie...”. Ta kwestia jest podnoszona, uczestniczyłam w kilku debatach w zakładach pracy na temat układów

zbiorowych i ten temat był często poruszany. Ponieważ nie zostało określone w kodeksie pracy, jak płacić za urlop wypoczynkowy, pracodawca zazwyczaj stosuje stawkę podstawową, bez zwykłych dodatków, takich jak premia czy inne. Zawsze przy rozliczaniu wielu spraw mówiło się „średnia jak za urlop” i to stanowiło podstawę do wyliczenia wypłaty za urlop i różnych innych dodatków płacowych z tytułu nadgodzin itd. To może być niezwykle kontrowersyjne, gdy tak nieprecyzyjny zapis znajdzie się w kodeksie. Prosiłabym, żeby...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, pozwolę sobie przypomnieć, że zostało tu tylko zmienione pierwsze zdanie w art. 172, nikt nie ruszył art. 173, w którym zawarta jest delegacja dla ministra pracy i polityki społecznej do wydania rozporządzenia. Taki akt wykonawczy obowiązuje w dalszym ciągu.

(*Senator Ewa Serocka:* Ale podnoszę ten problem, żeby pan minister sobie to zanotował, bo na pewno będą nieprawdopodobne perturbacje, jeśli ten przepis zostanie w takiej treści, jak...)

Pani Senator, to jest nieporozumienie. Nikt nie zmienia reguł szczegółowych. To jest tylko zmiana wstępnego zdania w art. 172, cała reszta pozostaje jak dotąd.

Ale bardziej wiarygodne, jak zwykle, będzie ministerstwo. Proszę bardzo, niech państwo wytłumaczą to pani senator.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Po pierwsze, zmiana dotyczy tylko zdania pierwszego w art. 172, zdanie drugie, które odpowiada na pytanie, jak należy obliczać wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, pozostaje niezmienione: Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za pracę trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do dwunastu miesięcy.

Po drugie, jak pani przewodnicząca powiedziała, pozostaje akt wykonawczy wydany na podstawie art. 173, który owszem, będzie zmieniany, ale tylko w takim zakresie, w jakim jest to konieczne ze względu na rozliczanie urlopu w wymiarze godzinowym. Powtarzam, tylko w takim zakresie trzeba będzie zmienić rozporządzenie. Zatem w art. 172 mamy pozostawioną podstawę obliczania wynagrodzenia urlopowego.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Myślę, że skoro pani senator ma sygnały z praktyki o problemach, to są one związane z rozporządzeniem wykonawczym. W takiej sytuacji trzeba napisać do ministra, żeby zmienił akt wykonawczy, ale to już nie jest nasza sprawa, to nie jest sprawa parlamentu.

(*Senator Ewa Serocka:* Myślę, że pan minister zanotował...)

Proszę państwa, wracamy do zmiany sześćdziesiątej piątej, do rozdziału XI w dziale o bhp. Czy ktoś z państwa ma uwagi do art. 237<sup>11a</sup>-237<sup>13</sup>? Może w sprawie konsultacji?

Państwowa Inspekcja Pracy uważa, że jest w porządku? Tak.  
Związki zawodowe?

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Mogłoby być lepiej, ale to też jest przywrócenie poprzednich zapisów.  
(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli jest lepiej niż w tym momencie?*)  
Tak, jest lepiej niż w tym momencie, niż było do dzisiaj.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ktoś z państwa senatorów ma jakieś uwagi do art. 237<sup>11a</sup>–237<sup>13</sup>? Nie ma, jak rozumiem.

Przechodzimy do art. 237<sup>13a</sup> mówiącego o trybie wyboru przedstawicieli pracowników, z którymi pracodawca ma konsultować różne sprawy.

Czy związki zawodowe nie mają do tego żadnych uwag? Przedstawiciele są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u danego pracodawcy nie działają związki – przez pracowników w trybie przyjętym w zakładzie pracy. Czyli przez jakieś ogólne zebranie, tak? Czy to jest jasne: „w trybie przyjętym w zakładzie pracy”?

Ministerstwo się zgadza? Związki nie mają uwag? Dobrze.

Idziemy dalej. Zmiana sześćdziesiąta szósta, jesteśmy już przy układach zbiorowych pracy.

(*Senator Anna Kurska: Mam pytanie.*)

Pani senator Kurska, bardzo proszę.

**Senator Anna Kurska:**

Chodzi mi o końcową część zdania: „chyba że ich usunięcie nie jest możliwe”. Jak należy to rozumieć? Dlaczego niemożliwe? Jeżeli układ został zawarty z naruszeniem przepisów, to chyba zawsze można to skorygować.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

A jeśli na przykład były wady po stronie podmiotowej, nie wszystkie reprezentatywne organizacje wzięły udział? Tego nie da się skorygować, wtedy trzeba zacząć od nowa. Jest odmowa rejestracji i zaczyna się od początku.

Czy do przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, do zmiany sześćdziesiątej siódmej włącznie są jakieś uwagi? Zwłaszcza związki zawodowe mogłyby coś mieć. Nie mają, dobrze.

Przechodzimy do zmiany sześćdziesiątej ósmej, do wykroczeń przeciwko prawom pracownika, art. 281 pkt 2. Zmiana brzmienia tego przepisu jest związana z tym, że odpadł termin siedmiodniowy.

Czy ktoś z państwa chce się wypowiedzieć na ten temat?

Pan senator Romaszewski.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Muszę powiedzieć, że mam pewne wątpliwości co do tego. „Układ zakładowy nie może określać warunków wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawców zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 §2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy”. Tak, rzeczywiście, proszę państwa. Jednak dla mnie zasadniczym problemem jest tutaj jawność wynagrodzeń. My się ciągle spotykamy z tym, że pracownicy w ogóle nie dostają wynagrodzeń, bo zakładu na to nie stać, a zarządy w tym czasie wypłacają sobie premie. Proszę państwa, myślę, że to jest coś, co należałoby przełamać.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jakie były motywy, żeby w układzie... Bo to nie jest nowy zakaz. Może ministerstwo przypomni. Uważam, że to jest pewna niezręczność, żeby ci, którzy są po stronie pracodawczej, sami dla siebie negocjowali płace. Taki był motyw. To oni stoją naprzeciw związków w sprawie płac i motyw był taki, żeby targowali się także o własne płace. To nie jest nowość, to obowiązuje od dawna.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Tak, to nie jest nowość.)*

Jeśli jest inna podstawa niż stosunek pracy, to jest to dosyć oczywiste, że tego się nie robi w układzie.

Czy pan senator zgłasza w związku z tym jakąś propozycję. Nie.

Oczywiście kij ma dwa końce. Z jednej strony unika się tej niezręczności, a z drugiej jest to ułatwienie utajniania płac.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Oczywiście.)*

Nie muszą być zachowane jakiekolwiek proporcje między pracownikami a zarządem. Ale chyba teraz nie znajdziemy na to mądrej rady.

Zmiana sześćdziesiąta dziewiąta, uchyla się grupowe organizacje pracy.

Ktoś chce bronić grupowej organizacji pracy? Nie.

Zmiana siedemdziesiąta, uchyla się art. 298 i chwala za to. Przynajmniej ja tak sądzę.

Zmiana siedemdziesiąta pierwsza, art. 304<sup>1</sup>, rozciągnięcie przepisów bhp. Co tu się zmienia?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

„Obowiązki, o których mowa w art. 211”... Obowiązki pracownika w dziedzinie bhp.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do tego przepisu? Czy to jest dobrze, że z niektórych obowiązków w tym zakresie pracownik zostanie zwolniony przez pracodawcę? Tu chodzi o bhp.

Co na to Państwowa Inspekcja Pracy?

**Dyrektor Departamentu Warunków Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Jerzy Kowalski:**

Pani Przewodnicząca, problem polegał na tym, że była wątpliwość, czy osoby, które wykonują pracę na terenie przedsiębiorstwa na innej podstawie niż stosunek pra-

cy, muszą podlegać na przykład badaniom okresowym lub wstępnym. Wśród obowiązków pracowniczych są te badania lekarskie, a także szkolenia. Pracodawca będzie decydował, w jakim stopniu będzie wymagał od danej osoby, aby ona spełniała pewne wymagania odnoszące się do pracownika w zakresie bhp.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czy na przykład badania okresowe to na pewno tylko sprawa pracodawcy i pracownika?)*

Trudno obciążać pracodawcę...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale czy nie lepiej byłoby wskazać, które przepisy się stosuje, a które nie, zamiast zostawić to pracodawcy?)*

Nie dałoby się tego określić z góry, dlatego że jeden pracodawca chciałby, aby na przykład osoba pracująca w zakładzie spożywczym poddała się badaniom, a inna nie. Z kolei trudno z góry przesądzić, że pracodawca powinien ponosić koszty szkoleń czy badań osoby, która wykonuje...

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze, Panie Dyrektorze, ale tu jest odesłanie do całego art.211 i w nim może wybierać pracodawca, a tam w pktcie 1 jest: znać przepisy, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Z tego też pracodawca może zwolnić tę osobę? Z tego wynika, że może. Powtarzam, to jest odesłanie do całego przepisu.

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: Bo był problem, że inspektorzy pracy wymagali, by wszystkie obowiązki w stosunku do osoby fizycznej, która wykonuje jakieś doraźne...)*

Ale popatrzmy dalej: wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp, stosować się do wskazówek, dbać o należyty stan maszyn i urządzeń. Przecież to nie jest tylko interes pracodawcy, ale jest to kwestia bezpieczeństwa. Dalej: stosować środki ochrony zbiorowej. Z tego też można zwalniać?

*(Dyrektor Departamentu Warunków Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Jerzy Kowalski: W interesie pracodawcy jest, by pracownik przestrzegał przepisów, ale niekoniecznie wysyłanie go na szkolenia okresowe, jeśli on...)*

To powiedzmy, że szkolenia nie. Przecież może się okazać, że pracodawca w ogóle nie określi zakresu i cały art. 11 nie będzie obowiązywać. Moim zdaniem coś tu jest nie w porządku. Po co w ogóle to stosować, skoro potem pozwala się pracodawcy zwolnić wykonawców z całości?

Państwowa Inspekcja Pracy nie ma obiekcji?

### **Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Niewątpliwie było to pewne wyjaśnienie problemu, który był do tej pory, jakie są obowiązki osoby noszącej status pracodawcy względem pracowników w stosunku do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę na terenie zakładu pracy. Dano tutaj możliwość wypowiedzenia się stronie tego stosunku cywilnoprawnego noszącej status pracodawcy względem osób trzecich. Uważamy, że w jakiś sposób zostało uregulowane to, co do tej pory było bardzo niejasne.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Kompletnie mnie to... Muszę powiedzieć, że dziwię się Państwowej Inspekcji Pracy, która powinna dbać o bezpieczeństwo każdego wykonawcy. Tak łatwo się państwo na to godzą... Przecież to oznacza, że ten zakres wyznaczony przez podmiot może być zerowy.

Proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Zwróciłbym jeszcze uwagę na to, że art. 11 zawiera tylko fragmentaryczny katalog, bo jest w nim użyty zwrot „w szczególności”.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Dobrze, ale z tego fragmentarycznego katalogu jeszcze pozwalacie zwolnić, prawie ze wszystkiego.)

Nie, bo to zależy od tego, jak spojrzymy na to, czy pozwalamy zdefiniować bardzo szczegółowo pracodawcę, u którego na terenie firmy ktoś coś robi – bo tak trzeba to powiedzieć – w oparciu o inny rodzaj umowy niż umowa o pracę i bardzo jasno to skatalogować. Może to być postrzegane, moim zdaniem, dwustronnie. Proszę spojrzeć: obowiązki, o których mowa, ciążyą również na osobach fizycznych wykonujących pracę. Czyli de facto jest tu nałożenie obowiązku przestrzegania określonych przepisów na te osoby.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak, i słusznie.)

Zatem patrzyłbym na to raczej od strony tego, że kodeks nakłada obowiązki na osoby, które coś robią, i mogłyby powiedzieć: to nie jest mój obowiązek, bo wobec mnie nie stosuje się przepisów...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Ministrze, niech pan mi nie opowiada takich rzeczy. Jeśli chodzi o bhp, to ekspansja prawa pracy jest już od bardzo dawna, usiłujemy nawet na indywidualnych rolników narzucić obowiązek przestrzegania zasad. Jeśli pracownik potem zostanie inwalidą, bo nie będzie przestrzegał przepisów, albo narobi szkody, to ktoś w końcu będzie musiał za to zapłacić. Jeśli nie będzie miał renty, to zapłaci państwo z opieki społecznej. To nie jest jego prywatna sprawa, czy on przestrzega przepisów, czy nie. Dziwię się. Jakiś czas to funkcjonowało, a teraz państwo praktycznie to przekreślają.

Proponuję skreślić zmianę siedemdziesiątą pierwszą, czyli pozostawić art. 304<sup>1</sup> w dotychczasowym brzmieniu. Jasny jest sens mojej propozycji? Jasny.

Kto z państwa jest za skreśleniem zmiany siedemdziesiątej pierwszej, co będzie oznaczało utrzymanie art. 304<sup>1</sup> w dotychczasowym brzmieniu, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciw? (2)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Nie ma kto się wstrzymywać.

Dobrze, rekomendujemy tę poprawkę.

Zmiana siedemdziesiąta druga. Wielka chwała rządowi i wszystkim, którzy się do tego przyczynili, za to, że nareszcie została jakoś poruszona praca dzieci. Cieszę się, że w ogóle został zauważony ten problem, ale nie mam jasnego obrazu, czy dobrze.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tej sprawie?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Kto? Pan senator Lubiński? Nie, Biuro Legislacyjne.

Bardzo proszę, Pani Mecenas.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Miałam jedną wątpliwość, ale ponieważ to jest posiedzenie kolejnej komisji, więc jestem już po wymianie poglądów z panią dyrektorką i z panem ministrem i nie forsuję tego. Wydawało mi się, że dla lepszego rozumienia przepisu byłoby wskazane pewne doprecyzowanie podmiotu, ale nie będę się...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Którego podmiotu?)*

Tego, o którym mowa w §1. W §4 jest odesłanie do podmiotu, o którym mowa w §1, czyli prowadzącego działalność.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Podmiotu prowadzącego działalność kulturalną.)*

Ale ponieważ wymieniliśmy już poglądy, i to nie jeden raz, więc nie upieram się przy tej poprawce.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Czy związki zawodowe chciałyby się wypowiedzieć w tej sprawie?

Proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Chcę powiedzieć, że jesteśmy bardzo zadowoleni z tego, iż ten przepis zaistniał, że poddano pracę dzieci kontroli inspektorów pracy, i to z uwzględnieniem opinii pedagogów, psychologów itd., tak by zapewniona była możliwość wykonywania przez dziecko obowiązku szkolnego. Chodzi o to, by ta praca, która jest tu ograniczona do działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej, nie była ponad siły dziecka, by była właściwa ochrona i kontrola, bo zdarza się również, że dzieci pracują na czarno. To tyle.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Inspekcja nie protestuje, że nowe zadania dostaje?

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Nowe zadania... Rzeczywiście, zostaliśmy postawieni przed nowym zadaniem, przyjmujemy je. Muszę podkreślić, że nasze wszystkie uwagi, to, co może spowodować

wać, iż ta praca będzie wydawała się łatwiejsza i efektywniejsza, zostało uwzględnione. Trudno powiedzieć, jak będzie to funkcjonowało w przyszłości, bo to jest zupełna nowość, ale myślę, że nie będzie żadnych przeciwwskazań i jeżeli coś będzie jeszcze potrzebne, to w toku kolejnych prac, nowelizacji będziemy zgłaszać potrzebę innego bądź odmiennego uregulowania.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Chwała inspekcji, że nie protestuje przeciwko nowemu zadaniu. Chodzi o dzieci, nie wypada.

Dochodzimy w ten sposób do art. 2, do zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.

Pytam inspekcji, czy jest dobrze.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Tak, oczywiście.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani mecenas ma wątpliwości.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Jest tu błędne odesłanie w art. 2 w art. 8 ust. 1 pkt 11c, bo chodzi tam oczywiście o dział drugi rozdziału IIa, żeby była spójność z art. 1 pkt 17. Jest to poprawka, którą poparły już dwie komisje: Komisja Polityki Społecznej i Zdrowia oraz Komisja Spraw Zagranicznych i Integracji Europejskiej. To jest oczywista poprawka.

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Gdyby pani mogła, proszę o odczytanie i przegłosujemy to. Nasza komisja nie powinna przegapiać takich spraw.)

W art. 2 w pkt 11c wyrazy „działu pierwszego” zastępuje się wyrazami „działu drugiego”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli to, co jest zapisane słownie: „działu pierwszego”. Wyraz „pierwszego” zastępuje się słowem „drugiego”.

Kto z państwa jest za przyjęciem tej poprawki, proszę podnieść rękę.

Dziękuję bardzo, poprawka została przyjęta jednogłośnie

Art. 3, zmiana w Karcie Nauczyciela.

Nie ma tu żadnego nauczyciela? Przedstawiciel związków niczego nie sygnalizuje? Nie.

W art. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym mamy przeniesione z aktów wykonawczych zasady udzielania urlopu. Czy ktoś ma jakieś uwagi do art. 4? Nie.

Art. 5, zmiana w ustawie o związkach zawodowych.



Pani Przewodnicząca, czy związki nie mają nic przeciwko temu?

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Tego rodzaju ustalenia były stosowane w wielu przypadkach, co oczywiście czasami jest przeciw interesom związków, bo zdarza się wykreowanie niewielkiej organizacji związkowej, która swym działaniem...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Ale ponieważ mamy tu organizacje reprezentatywne, to jest szansa jakiegoś kontrolowania sytuacji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli nie ma sprzeciwu? Pozwolę sobie na uwagę, że mnie nie obchodzą interesy związków zawodowych, tylko pracowników. One się skądinąd nie zawsze pokrywają.

Proszę państwa, art. 6 w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej. Panie Senatorze Doktorze, nic pan nie widzi?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Art. 7, ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Panie Ministrze, czy te postulaty zostały spełnione? Bo poprzednie rozwiązania uniemożliwiały pracę w teatrze. Wymyślaliśmy takie szczególne zapisy; pamiętam, że poseł Wierchowicz w swoim czasie występował w imieniu instytucji kulturalnych. Czy ta propozycja satysfakcjonuje już to specyficzne środowisko?

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Mamy trudności z identyfikacją problemów, bo nie do końca...)*

Chodzi o to, że dla środowisk kulturalnych te wszystkie systemy czasu pracy, które proponowano, były jeszcze za mało elastyczne. Pamiętam, że oni chcieli czegoś więcej. Ale skoro się nie upominają... Gdyby im coś nie pasowało, pewnie ktoś by tu był. Nie było żadnych sygnałów? Bo ja nie pamiętam tego dokładnie, wiem tylko, że argumentowali...

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Nie mamy takich sygnałów co do tego projektu.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To pewnie jest w porządku.)*

Być może bardzo dawno temu środowisko zgłaszało jakieś postulaty.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Oni chyba to już uzyskali.)*

Może w swojej ustawie. W każdym razie projekt był procedowany w Sejmie i nie było takich sygnałów.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Art. 8, ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zdaję się tutaj na ministerstwo i związki zawodowe. Czy ktoś z państwa może jest akurat specjalistą w tym zakresie i ma jakieś uwagi? Będę bardzo wdzięczna.

Proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję bardzo.

Mam pewną wątpliwość i mam nadzieję, że przedstawiciele rządu ją rozwieją. Otóż w art. 8 zmiana pierwsza, do art. 3, lit. c nadaje zapisowi brzmienie: „Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, z zastrzeżeniem ust. 2, mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4–6”. Czy nie dałoby się z tego zapisu wywieść takiego pomysłu, że można ani nie tworzyć funduszu, ani nie wypłacać świadczeń urlopowych? Bo ja się obawiam, czy takie rzeczy nie będą się zdarzać. Wydaje mi się, że nie, ale wolałabym mieć pewność. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Zanim pan minister zacznie nam objaśniać, dołożę jeszcze jedno pytanie. Czy nie może być tak, że będą podejmowane jakieś zabiegi, żeby w tym magicznym dniu 1 stycznia było jak najmniej pracowników? Zwalnianie, przyjmowanie po 1 stycznia – wszystko po to, żeby zwolnić się z obowiązku tworzenia funduszu? Nie ma takiej obawy, Panie Ministrze?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Jeśli chodzi o zonglowanie datą 1 stycznia, zastanawialiśmy się nad tym też przy ustawie wypadkowej. Wydaje się, że byłaby to gra na krótką metę, bo nawet gdyby w jednym czy drugim roku ktoś próbował tak robić, to zakładamy, że jednak z roku na rok coraz większa liczba pracodawców będzie zabiegała o pracowników.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Optymista z pana ministra.)*

Nawet w obliczu kryzysu i takiej, a nie innej sytuacji na rynku pracy mamy do czynienia z pracodawcami – mówię zarówno o tych, którzy wyrosli z rodzimego rynku, jak i o powstałych jako spółki zależne podmiotów zagranicznych – u których obserwujemy wzorcowy szacunek do pracownika. Nie traktują oni pewnych wydatków, o których nawet w mediach powszechnie się tak mówi, jako zbędnego kosztu, lecz jako dobrą inwestycję. W związku z tym nie uważam, że może to być jakieś wielkie niebezpieczeństwo, zwłaszcza w przypadku małych firm, bo to jest zawsze zerwanie ciągłości, które wiąże się ryzykiem, że nawet jeśli ten pracownik nadal będzie pracował, to będąc tak traktowanym, przy pierwszej okazji, jaka mu się trafi, brutalnie mówiąc, pójdzie gdzie indziej. Jeżeli zaś chodzi o...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Obyśmy niedługo dożyli takich czasów, że będzie można w ten sposób wybrać. Oby się spełniły słowa proroctwa pana ministra.

Czy przedstawiciel związków zawodowych chce zabrać głos w tej sprawie? Nie.

A jeśli chodzi o pokusę uniknięcia jednego i drugiego, to znaczy zakładania funduszu i wypłacania świadczeń urlopowych, której pojawienie się podejrzewa pani przewodnicząca Tomaszewska? Nie ma takiej obawy?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Nie, bo mówimy tutaj o możliwość. Ust. 3, który był już cytowany, mówi, że podmioty mogą tworzyć lub...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Panie Ministrze, mogą, ale niczego nie muszą.)*

Tak, nie muszą.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli może nie być ani funduszu, ani świadczeń urlopowych.)*

Dokładnie, nie muszą. Mogą nie robić nic, mogą zrobić jedno, zrobić drugie, teoretycznie mogą też, ze względu na użycie słowa „lub”, wykorzystać obie możliwości.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A to, że mogą nic nie robić, jest w porządku? I tak jest w tej chwili?)*

Tak.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

To jest ten zapis, który związkom nie odpowiada.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A związki protestowały, gdy go wprowadzano? Bo według mojej wiedzy on obowiązuje w tym momencie.)*

My w ogóle protestowaliśmy wówczas przeciw zmianom, które likwidowały obowiązek tworzenia funduszu w małych zakładach. Zapis, który był uzgodniony ze związkami, mówił nie o dwudziestu, lecz o pięciu pracownikach. W zakładach zatrudniających mniejszą ich liczbę była możliwość wypłacania świadczeń urlopowych.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale do wyboru: albo jedno, albo drugie. A teraz może nie być żadnej formy.)*

Fundusz musiał istnieć wszędzie, gdzie było zatrudnionych powyżej pięciu pracowników, gdy było ich mniej, wypłacało się świadczenia urlopowe. Tymczasem...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale to było jeszcze przed 2002 r.)*

Tak. Nie zgodzaliśmy się na podwyższenie tej liczby do dwudziestu.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: W tej chwili nie ma pani gotowej poprawki?)*

Nie, ale można wprowadzić od razu... Można przynajmniej obniżyć tę liczbę do dziesięciu albo...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak, ale byłoby to tylko wprowadzanie kolejnego proggu.)*

Tak. Lub też można zapisać: tworzą fundusz albo wypłacają świadczenie urlopowe. Chodzi o to, żeby było zobowiązanie do jakiegokolwiek działania.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale nie mamy gotowej formułki, więc nie mamy, niestety, nad czym głosować. Do czasu drugiego czytania ewentualnie można coś przygotować.

Czy ktoś z państwa senatorów ma jakieś uwagi do art. 8? Nie.

Do art. 9 o wyższych szkołach zawodowych? Jest to zrównanie nauczycieli pracujących w szkołach zawodowych i wyższych niezawodowych.

Do art. 10? jest to zmiana ustawy zmieniającej...

Czy państwo, w szczególności reprezentujący związki zawodowe, chcieliby się wypowiedzieć?

Czy przedstawiciel ministerstwa może mi powiedzieć, jaka jest idea? Dlaczego się zmienia ustawę zmieniającą?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Zmiana sprowadza się do wydłużenia do końca 2008 r. prawa do zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, w których stronę pracodawców reprezentować będzie właściwy minister albo odpowiednio wójt.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Dlaczego aż na pięć lat?)*

Ta konstrukcja funkcjonuje też obecnie, ale niebezpiecznie zbliża się termin, do którego ta możliwość jest przewidziana w przepisach. Dlaczego chcemy to przedłużyć? Dlatego że nie ma ruchu na szczeblu ponadzakładowym jeśli chodzi o tworzenie reprezentacji pracodawców, więc nie ma stron do potencjalnych układów zbiorowych pracy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A kiedy expiruje ten termin?)*

31 grudnia 2003 r.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Aż o pięć lat? Nie wystarczyłoby... Czy ich to nie zdemobilizuje, jeśli będą mieli aż pięć lat? Może by dać krótszy termin? Jeśli przedłużymy to o pięć lat, to uznają, że mają jeszcze tyle czasu, że znów się nie będą...

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Jeśli nie będzie ruchu, to się nic nie zdarzy. Niestety, wydaje nam się, że to musi dojrzeć.)*

I aż pięć lat trzeba na to dojrzewanie?

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Racjonalnie oceniając, mamy nadzieję, że mniej, ale nie chcemy co chwilę przedłużać, stąd te pięć lat.)*

Rozumiem, że nie ma uwag do art. 10; do pktu 2 też nie.

Art. 11, podwyższenie mandatów.

Widzę, że pani mecenas kręci głową.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Widzę w materiale porównawczym, że tutaj jest tylko rozszerzenie podmiotów o oskarżyciela publicznego, którym jest inspektor pracy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Do tysiąca.)*

To jest tak, jak było, a jeśli chodzi...

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Tysiąc jest podwyżką, bo było pięćset.)*

Ale pięćset było i zostaje.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie, w tych przypadkach będzie podwyżka do tysiąca. Tu też było tysiąc.)*

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Było pięćset, gdy oskarżycielem był inspektor pracy, podwyższa się to do tysiąca. Tylko na tym polega zmiana w tym przepisie.

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Chyba operujemy jakimś innym tekstem.)*

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli ten tysiąc obecnie nie obowiązuje inspektora pracy, tak?)*

Obecne brzmienie art. 96 §1 kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia jest następujące: w postępowaniu mandatowym można nałożyć grzywnę w wysokości do 500 zł, a w przypadku, o którym mowa w art. 9 §1 kodeksu wykroczeń, do 1000 zł. Uzupełnienie sprowadza się zatem do tego, aby w sytuacji, gdy w postępowaniu mandatowym oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy, można było nakładać karę grzywny do wysokości 1000 zł.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze, a jeśli oskarżycielem byłby policjant, ale byłyby to te sprawy, to by było...

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: Ale wykroczenia z zakresu prawa pracy...)*

Muszę powiedzieć, że Radecki miał wątpliwości, czy jest wyłączość, monopol inspektora pracy. W paru artykułach czytałam, że nie ma monopolu, że prokurator mógłby, bo on wszystko może, i podobno policjant także. Ja sama miałam wątpliwości.

Co na to Państwowa Inspekcja Pracy?

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Podwyższenie tej kwoty, umieszczenie w przepisie inspektora pracy i podniesienie nakładanej przez niego kary do 1000 zł było naszym postulatem. Proponowaliśmy to ze względu na sytuację, jaka jest na rynku pracy, szczególnie jeśli chodzi o wy-

płatę wynagrodzeń i innych świadczeń. Zatem to wprowadzenie nas bardzo satysfakcjonuje i jesteśmy jego dużym zwolennikiem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy pani mecenas nadal ma wątpliwości? Nie. Dziękuję bardzo.

Czy są uwagi do art. 12.

Bardzo proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**

**Krzysztof Pater:**

Mamy prośbę, aby Senat zaproponował Sejmowi drobną korektę w ustawie, której dotyczy art. 12, ze względu na to, że ona nie będzie, naszym zdaniem, wzbudzała wątpliwości merytorycznych. Mimo że nie traktują o tym przepisy, o które chodzi, chcielibyśmy o to prosić. Jeżeli można, pani Suzdorf przedstawiłaby to.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bardzo proszę.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**

**Janina Suzdorf:**

Sytuacja jest następująca. W uchwalonej ustawie o tak zwanych grupowych zwolnieniach z 13 marca 2003 r. w art. 5 w ust. 5 w pktcie 6 widnieje następujący tekst: powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego. Ministerstwo Obrony Narodowej słusznie zwróciło nam uwagę na to, iż znaczenie pojęć „zasadnicza służba wojskowa” i „przeszkolenie wojskowe” mieści się w określeniu „czynna służba wojskowa”, zatem jest nieprawidłowością wymienianie ich obok siebie. Stąd nasza uprzejma prośba, aby art. 12 w zmianie pierwszej zawierał dwie litery: lit. a dotyczyłaby dodania pktu 4a, a postulowana przez nas lit. b nadawałaby nowe brzmienie pktowi 6, ograniczone do słów „powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bo przeszkolenie to rodzaj czynnej służby.

Kto z państwa jest za przyjęciem poprawki, którą przejmuję, proszę podnieść rękę. (5)

Poprawka została przyjęta jednogłośnie. Dziękuję bardzo.

Art. 13 to już jest przepis przejściowy, tak? Pracodawca... od dnia wejścia w życie ustawy informuje na piśmie... przed tym dniem, o warunkach zatrudnienia... art.29 §3. Chodzi o te wszystkie informacje. Pracodawca dostaje sześć miesięcy na to, żeby poinformować o tym wcześniej zatrudnionych pracowników. Czy sześć miesięcy to nie za dużo?

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater*: Są różni pracodawcy i wydaje się, że byłoby lepiej, żeby ta informacja jednak dotarła i nie była postrzegana jako...)

Czy ktoś z państwa ma uwagi do art. 13? Nie.

Do art. 14? Jeśli umowa była zawarta chociażby w przeddzień wejścia w życie ustawy, to pracodawca ma siedem dni na jej potwierdzenie na piśmie, tak? Czy ktoś z państwa senatorów ma uwagi w tej sprawie? Nie.

Art. 15, w związku z pozbawieniem prawa do wolnego czasu na poszukiwanie pracy przy okresie wypowiedzenia krótszym niż dwa tygodnie. Nie przyjęli poprawki, żeby przy krótszym okresie... Pana wczoraj nie było.

Czy są uwagi do art. 16? Nie ma.

Do art. 17? Nie.

Art. 77<sup>3</sup>... Co to jest? Chyba chodzi o regulaminy wynagrodzenia. Aha, wynagrodzenia pracowników państwowych... Zachowują moc do czasu wydania nowych przepisów, mogą być zmieniane. Czy to trzeba specjalnie pisać? Nie pamiętam takiej klauzuli, że mogą być zmieniane. To jest art. 18.

Pani mecenas nie ma pani wątpliwości do art. 18? Nie ma pani. To ja też nie mam.

Art. 19, 1 stycznia 2004 r., z tym, że punkty... Chodzi tu o zatrudnionych pracowników przybyłych do nas z państw Unii Europejskiej, tak? Od dnia wejścia w życie... A te wszystkie przepisy dotyczące mobbingu, molestowania mają wejść od 1 stycznia.

Bardzo proszę.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Co do zasady uchwalana ustawa miałaby wejść w życie z dniem 1 stycznia 2004 r., a wyjątki obejmują: przywrócenie, mówiąc ogólnie, funkcjonowania art. 25<sup>1</sup>, przepisy dotyczące pracowników delegowanych z obszaru Unii na nasz teren, pkt 55, 56 i 58, czyli zmiany w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisy, w których zawarte są stosowne upoważnienia do wydania nowych aktów, art. 2, czyli zmiany w obrębie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, i art. 12 pkt 1 zmieniający ustawę o tak zwanych grupowych zwolnieniach.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, przed chwilą się tym zajmowaliśmy.

Czy nie mają państwo wątpliwości co do dat i trybu wejścia w życie tych przepisów? Pani przewodnicząca Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Tak, oczywiście mamy wątpliwości. Chodzi o dwie kwestie, które były przyzwoicie uregulowane wcześniej w naszym prawie, czyli o artykuł dotyczący ograni-

czenia w zawieraniu umów na czas nieokreślony oraz o przepisy o służbach bhp. Te zapisy już funkcjonowały, wiadomo było, jak je stosować, a zostały zawieszane ze względu na lobbing pracodawców. Było to działanie sprzeczne z umową akcesyjną.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pani Przewodnicząca, nie mamy czasu, już nie wracajmy do tego.)*

Proponowałabym, żeby te zapisy wchodziły w życie z dniem ogłoszenia, bo nie ma żadnego problemu, żeby je wprowadzić. To znaczy...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale pracodawcy już się trochę przyzwyczaili, że mogą swobodnie zawierać, więc...)*

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Ta kwestia związana z służbami bhp wymaga jednak działań organizacyjnych. Jeżeli ustawa zostanie ogłoszona w grudniu, to nałożenie takiego obowiązku, trudnego czy wręcz niewykonalnego, jest moim zdaniem gorsze niż danie czterech miesięcy na to, żeby od 1 maja funkcjonowało to tak, jak powinno funkcjonować, bo wtedy pracodawcy rzeczywiście będą mieli możliwość realnego działania, zatrudnienia pracownika lub, jeżeli trzeba, wypowiedzenia umów z zewnętrznym podmiotem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, dziękuję.

Czy ktoś z państwa senatorów wnosi jakąś poprawkę?

Pani Mecenase, proszę bardzo.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Chcę powiedzieć, że w związku z przyjętą przez państwa poprawką do art. 12 – chodzi o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania umów z pracownikami i sprawę czynnej służby wojskowej, nastąpiło tam sprostowanie terminologiczne – jej konsekwencją w art. 19 byłoby zastąpienie wyrazów „art. 12 pkt 1” wyrazami „art. 12 pkt 1 lit. a”, dlatego że tylko w tej części ustawa powinna wejść w życie później.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękujemy bardzo za czujność.

Głosujemy nad zmianą art. 19, która jest konsekwencją zmiany art. 12.

Kto z państwa jest za, proszę podnieść rękę. (3)

Kto jest przeciw? (1)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

*(Senator Ewa Serocka: Nie ma kworum. Cztery osoby...)*

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Chcę do tego wrócić. Doszliśmy do końca, ale po drodze zostawiliśmy kilka spraw...



*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

*(Głos z sali: Cztery osoby stanowią kworum.)*

Teraz wrócimy do tego, co zostawiliśmy, bo niestety, musimy dzisiaj skończyć, żeby przedłożyć sprawozdanie, jako że ten temat jest w porządku obrad posiedzenia w następnym tygodniu. Nie mamy wyboru. Zostawiłam w biurze notatki do projektu ustawy...

*(Głos z sali: Ja pójdę.)*

Przedstawiciele ministerstwa mieli się zastanowić nad definicją dyskryminacji pośredniej, czyli nad pktm 6 w art. 1. Co państwo powiedzą na ten temat? Chodzi o §4 w art. 18<sup>3a</sup>.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Pani Senator, przyjęliśmy pani sugestię, aby §4 w art. 18<sup>3a</sup> otrzymał nowe brzmienie. Po pierwsze, jak pani senator zwróciła uwagę, jest w nim liczba mnoga, po drugie, nie ma następstwa czasowego, tylko jest czasownik „występują”, i po trzecie, konsekwentnie, w związku z wczorajszymi ustaleniami pozwoliliśmy sobie wprowadzić drobną poprawkę, mianowicie zastąpienie wyrazu „wymienionych” przez „określonych”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze.

Czy państwo przypominają sobie, o co chodzi? Możemy to przegłosować?

Kto z państwa jest za przyjęciem mojej poprawki dotyczącej definicji dyskryminowania pośredniego, uzgodnionej z ministerstwem? (5)

Poprawka została przyjęta jednogłośnie. Dziękuję bardzo.

To jest pierwsza sprawa. Druga to problem art. 29.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Sprawa kolejna to art. 29 i propozycja pani senator, aby w odrębnej regulacji ująć kwestię zmiany umowy o pracę czy też, mówiąc ściślej, warunków pracy lub płacy na mocy porozumienia stron. Przypomnę, że kierunkowo zgodziliśmy się z tą sugestią, ale problemem była kwestia §4 i §5 w dotychczasowym art. 29. Propozycja, którą pozwoliliśmy sobie przygotować, zmierza do tego, aby rzeczywiście wyodrębnić artykuł mówiący o możliwości zmiany warunków pracy lub płacy na mocy porozumienia stron. §2 dotyczyłby sytuacji, w której nie doszło do porozumienia w formie pisemnej. Jak pani senator proponowała, pracodawca powinien wtedy nie później niż w ciągu siedmiu dni od dnia zawarcia porozumienia potwierdzić na piśmie i dostarczyć pracownikowi ustalenia co do zmienionych warunków pracy lub płacy. W ten sposób, jak nam się wydaje, mogłaby pozostać niezmienną redakcja §4 i §5 w art.29. Ewentualnie – za czym szczególnie nie optujemy, ale przyjmujemy taką możliwość – w §4 można dodać wyraz „każda”, tak by to brzmiało „każda zmiana”, wtedy zamknęłoby się to w całość. Ale z punktu widzenia zasad legislacji wyraz „każda” nie jest potrzebny.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie jest potrzebny, bo zdanie znaczy to samo bez słowa „każda”. Pamiętają państwo o co chodzi? Wobec tego możemy zaproponować przyjęcie tej poprawki uzgodnionej z ministerstwem.

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: Ale bez wyrazu „każda”?)*

Tak, bez wyrazu „każda”. Czyli propozycja polegałaby na dodaniu...

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Przepraszam, chcę o coś zapytać. Rozumiem, że zmieniamy w ten sposób w pkt 12 art. 29. Ale czy to będzie nowe brzmienie art. 29<sup>1</sup>?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie.)*

Tak mam napisane.

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: W konsekwencji trzeba przesunąć numerację: art. 29<sup>1</sup> i art. 29<sup>2</sup> muszą otrzymać oznaczenia art. 29<sup>2</sup> i art. 29<sup>3</sup>.)*

Czyli legislacyjnie wyglądałoby to w ten sposób: pkt 12 otrzymałby nowe brzmienie. W art. 29<sup>1</sup> byłby przepis, o którym mówiła pani dyrektor, po czym kolejno jako art. 29<sup>2</sup> i art. 29<sup>3</sup> byłoby to, co jest w tej chwili w tekście druku senackiego jako art. 29<sup>1</sup> i art. 29<sup>2</sup>. To byłaby, jak rozumiem, realizacja tej intencji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, bez zmiany art. 29.

Kto z państwa jest za taką poprawką, proszę podnieść rękę. (5)

Jednogłośnie za. Dziękuję bardzo.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Sprawa trzecia to kwestia art. 33<sup>1</sup> i ewentualnego wprowadzenia w nim przepisu dotyczącego okresu wypowiedzenia umów na zastępstwo trwające dłużej niż sześć miesięcy. Podtrzymujemy nasze wątpliwości, twierdzimy, że to nie jest najlepszy pomysł, bo okres wypowiedzenia w tym przypadku powinien być taki sam, ale jeśli ten przepis miałby jednak zostać wprowadzony, to jego redakcja byłaby następująca: na końcu kropkę należałoby zastąpić przecinkiem i dodać wyrazy „a jeżeli okres wykonywania pracy na podstawie tej umowy przekroczył sześć miesięcy – dwa tygodnie”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pan senator Lubiński, pan senator Balicki albo obydwaj panowie za tym optowali...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Czyli pan zgłasza poprawkę w brzmieniu przedłożonym przez ministerstwo: wydłużenie do dwóch tygodni okresu wypowiedzenia umowy...

Bardzo proszę.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Przepraszam, jeżeli mogę, chciałbym wyjaśnić pewną sprawę odnośnie do tej poprawki. Otóż wykonując zadania związane z redakcją...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak, tak, dziękujemy.)*

Mimo że wykonaliśmy to zadanie, nie możemy, w przeciwieństwie do poprzednich propozycji, traktować tego przepisu rozwiązania, które jest przez nas popierane.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękujemy za przygotowanie poprawki, którą pan...

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Przepraszam, czy można jeszcze przez chwilę się wstrzymać?)*

Tak, oczywiście. To byłaby poprawka do zmiany trzynastej do art. 33<sup>1</sup>. Polegałaby ona na tym, że po obecnym tekście zamiast kropki stawia się przecinek i dodaje się wyrazy „a jeżeli okres wykonywania pracy na podstawie tej umowy przekroczył sześć miesięcy – dwa tygodnie.”

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Pani Senator, jest jeszcze jedna wątpliwość, upublicznimy ją, żeby było wiadomo, o co chodzi. Mianowicie art. 15 ustawy jest przepisem przejściowym dotyczącym okresów wypowiedzenia. Rozumiem jednak, że to nie ma nic wspólnego z tą sprawą. Tak to sobie wyjaśniliśmy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Uważam, że nie ma.

Kto z państwa jest za poprawką pana senatora Lubińskiego, proszę podnieść rękę. (5)  
Jednogłośnie za. Dziękuję bardzo.

Co nam jeszcze zostało? Chyba określenie mobbingu. Czy było coś jeszcze?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Pani senator podnosiła jeszcze kwestię art. 94 pkt 2b i użytego w tym przepisie sformułowania „dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym od dyskryminacji”.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Chodziło o zapisanie tego bardziej po ludzku.)*

Propozycja, jaka nam przyszła do głowy, polega na tym, żeby zastąpić to sformułowanie wyrazem „przeciwdziałać”. Brzmiałoby to wtedy: „przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na...”

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak jest dużo lepiej, bardziej po ludzku.)*

Czyli cały fragment „dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym od”... można by zastąpić wyrazem „przeciwdziałać”.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wobec tego proponuję poprawkę do zmiany dwudziestej siódmej do art. 94 pkt 2b polegającą na tym, żeby wyrazy „dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym od” zastąpić słowem „przeciwdziałać”.

Kto z państwa jest za poparciem tej poprawki? (5)

Dziękuję bardzo.

Doszliśmy do...

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

O skreślenie. Wycofuję tamten wniosek mniejszości o skreślenie, bo to był mój wniosek. W tej sytuacji...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Chyba pani senator Kurska.

Czy pani senator podtrzymuje propozycję, żeby to skreślić?

### **Senator Anna Kurska:**

Podtrzymuję o tyle, że wydaje mi się, iż jeśli napiszemy „przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu i w każdej innej dziedzinie” albo podobnie, tak by nie wyliczać: płci, wieku...

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

I przekonań, tak. Ale to jest odrębny problem, już przegraliśmy tę syntetyczną klauzulę.

*(Senator Anna Kurska: Może na plenarnym...)*

Nie musi pani wycofywać, bo może być wniosek i o skreślenie, i o zmianę. Może łatwiej będzie przeforsować zmianę, jeśli alternatywą będzie skreślenie.

*(Senator Anna Kurska: Ta wyliczanka brzmi strasznie pretensjonalnie.)*

Ale ona jest nie tylko tutaj.

*(Senator Anna Kurska: Zatem obstaję przy tym, chociaż wiem, że mogę przegrać.)*

Obstaje pani? Jeżeli przypadkiem ja byłam podana jako referująca ten wniosek, zmieńmy to; będzie pani senator Kurska.

*(Senator Anna Kurska: Popiera mnie również pan senator Romaszewski.)*

To będzie wniosek mniejszości. W takim razie nie mogę go wycofać.

Została nam zmiana trzydziesta. Tutaj też najprościej byłoby zmienić sformułowanie na „przeciwdziałać”. Chodzi jednak o samo określenie mobbingu.

Czy państwo chcą coś powiedzieć na ten temat?

*(Senator Anna Kurska: Jeszcze był odłożony art. 94<sup>3</sup> §1.)*

Tak, o tym w tej chwili mówimy.  
Pracowite ministerstwo coś wymyśliło przez noc.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Propozycja jest następująca. Otóż zgodnie z sugestią pana senatora Balickiego proponujemy rozbić §1 na dwa paragrafy. Nowy §1 mógłby brzmieć: pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. §2: mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Ta redakcja §2 uwzględnia zgłoszoną w czasie posiedzenia dwóch komisji senackich propozycję zamiany spójników „i” na „lub” w dwóch miejscach. Mianowicie w tekście uchwalonym przez Sejm jest spójnik „i” między wyrazami „działań” i „zachowań” oraz, w drugim miejscu, między wyrazami „nękanii” i „zastraszaniu”. Była propozycja, żeby zamienić go w obu miejscach na „lub”. Konsekwencją zmiany jest przesunięcie oznaczeń paragrafów 2–5 na 3–6 i stosowne poprawienie powołań.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Możemy o tym podyskutować?

Po pierwsze, czy potrzebne jest tu sformułowanie „w szczególności”? Czy może być inny mobbing, niesystematyczny? Czy musi być systematyczny? Co to znaczy? W odstępach. Nie można użyć słowa „uporczywy”, które występuje w prawie? Uporczywe nękanie lub zastraszanie. To słowo występuje w kodeksie karnym i wiadomo, co oznacza.

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: Uporczywość to jest coś innego niż systematyczność, która nie zawiera w sobie oceny.)*

Dobrze, Pani Dyrektor, ale jak to będziemy oceniać? Systematyczne to następujące w regularnych odstępach czasu. Czy chodzi nam o to, że ma to się powtarzać co miesiąc? A jeśli jest dłuższa albo krótsza przerwa? Czy to musi być systematyczne? Chyba raczej istotna jest tutaj cecha uporczywości, fakt, że następuje to nie raz, że się powtarza, ale nie musi to być systematyczne. Słowo „uporczywe” występuje już w prawie, między innymi w kodeksie karnym, jego sens jest znany. A jeśli ma to być i długotrwałe, i systematyczne – bo tutaj państwo zachowali spójniki – to moim zdaniem praktycznie jest nie do wykazania, że ktoś był mobbowany.

**Senator Anna Kurska:**

Ja mam jeszcze inny wniosek. Czy można sformułowanie „poniżenie lub ośmieszenie” zamienić słowami „obrazę godności osobistej”? Brzmiałoby to: mających na celu obrazę jego godności osobistej.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tu się raczej używa słowa „naruszenie”.)*

Jest to sformułowanie z kodeksu cywilnego, z art. 23. Słowo „ośmieszenie” brzmi bardzo pospolicie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy na pewno jest tu potrzebne „w szczególności”?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Po konsultacjach wydaje nam się, że nie. Ponieważ jest tam dosyć obfity opis, więc rzeczywiście nie ma już przestrzeni, czyli słowa „w szczególności” można skreślać.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czy musi być „systematyczne i długotrwałe”?)*

Powtórzę na głos nasze rozumowanie. Również słowo „systematyczne”... „Systematyczne” rozumiemy raczej nie jako regularne, lecz powtarzalne. Działanie nie może być jednocześnie powtarzalne i krótkotrwałe, jeżeli jest powtarzalne, to jest długotrwałe, czyli moglibyśmy pójść w kierunku zastąpienia słowa „systematyczne” przez „uporczywe”. Czyli zgadzamy się na skreślenie „w szczególności” i zastąpienie określenia „systematyczne” słowem „uporczywe”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy mogłoby to brzmieć tak: mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi... Potrzebne jest „dotyczące pracownika”? Przecież mobbing jest skierowany przeciwko pracownikowi. Czy sformułowanie „dotyczące” też jest potrzebne?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Chyba tak. Są to działania skierowane przeciwko pracownikowi, ale możemy sobie wyobrazić też takie, które nie są wprost do niego adresowane, ale de facto oddziałują na niego. Pracodawca dosyć łatwo mógłby się wtedy wybronić, że to nie jest działanie wprost skierowane przeciwko pracownikowi.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Może być pośrednio. Nie mówimy, że skierowane bezpośrednio przeciwko pracownikowi.)*

Tak, jednak chcielibyśmy zostawić sformułowanie „dotyczące pracownika”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze.

Czyli byłoby tak: mobbing oznacza działania lub zachowaniu dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym nękanii lub zastraszaniu...

*(Głos z sali: I długotrwałym.)*

Uporczywe oznacza długotrwałe, na pewno, więc to wyrzucamy. Uporczywe działanie musi trwać jakiś czas; to pochodzi z orzecznictwa karnego, jestem tego pewna, myślę chociażby o przestępstwach przeciwko prawom pracownika. Uporczywe działanie nie może zdarzyć się raz ani dwa, w znaczeniu słowa „uporczywość” tkwi bezpośredni zamiar i powtarzanie przez dłuższy czas.

(*Senator Anna Kurska*: Tak, to już wystarczy.)

To wystarczy, naprawdę.

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater*: Ale nam zależy na słowie „długotrwałe”.)

Ale „uporczywie”... Pani sędzia wie, bo orzekała.

(*Senator Anna Kurska*: To mieści w sobie takie znaczenie. Słowo „uporczywy” zawiera obydwa elementy).

I jest znane w prawie.

(*Senator Ewa Serocka*: Można powiedzieć, że uporczywe działanie będzie trwało cały czas.)

(*Senator Anna Kurska*: No właśnie, to jest uciążliwość.)

Coś uporczywego nie zdarza się raz ani dwa, musi trwać długo. Takie sformułowanie byłoby krótsze i zgrabiejsze, używałoby się w nim słów, które...

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Boję się jeszcze jednej rzeczy. Ponieważ tekst „systematyczne i długotrwałe”, jak mówiłem, w trakcie dyskusji w Komisji Trójstronnej poparło sześć spośród siedmiu organizacji...

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz*: Bo nie mieli nic lepszego.)

...w tym trzy z czterech organizacji pracodawców, szukając jakiejś równowagi, obawiam się, że gdybyśmy zastąpili sformułowanie „systematyczne i długotrwałe” słowem „uporczywe”, mogłoby to być postrzegane przynajmniej przez część organizacji pracodawców jako przyjęcie przez parlament rozwiązania, którego oni nie akceptowali.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz*: Dobrze, musimy zmierzać do zakończenia. Po tem zaproponuję skreślenie tego.)

Wydaje się, że lepiej byłoby sprawdzić to w praktyce orzeczniczej w ciągu najbliższych dwóch, trzech lat i wrócić do tego.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze.

Czyli godzimy się na coś takiego: mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

(*Senator Anna Kurska*: Proszę o głos.)

Pani senator Kurska.

**Senator Anna Kurska:**

Prosiłabym o ustosunkowanie się do mojej poprawki polegającej na wyeliminowaniu słów „poniżenie i ośmieszenie” sformułowaniem „mających na celu obrażenie jego godności osobistej”. Miałoby to ten skutek, że jeżeli to się potwierdzi, to pracownik mógłby pracodawcę podać do sądu z art. 23 kodeksu cywilnego. To jest jedna sprawa. Druga. Tu się powtarza: izolowanie od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu. Można to ująć w skrótowej formule: izolowanie względnie wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Bo to jest trochę masło maślane.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Co ministerstwo na to?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Pierwsza przesłanka... Propozycje pani senator byłyby bardzo daleko idące w sensie redakcyjnym, a obawiam się, że w sytuacji, kiedy przepis bardzo trudny, bo kreujący zupełnie nową normę, wprowadzający do kodeksu pracy sankcje za określone zjawisko, jest popierany przez trzy z czterech organizacji pracodawców – a tak było – korekty mogą być różnie odbierane. To jest jeden element. Drugi. Jeżeli „poniżenie lub ośmieszenie pracownika”... Chcielibyśmy jednak pozostać przy tym zapisie. Przepis dający możliwość podejmowania określonych działań przez pracownika z kodeksu cywilnego zostaje, ale chcielibyśmy, żeby orzecznictwo w kwestii mobbingu kształtowało się samoistnie. Gdybyśmy przywoływali terminologię z kodeksu cywilnego, weszlibyśmy na powszechną linię orzeczniczą i nie oszukujmy się, musiałyby się dziać straszne rzeczy, żeby sąd jednoznacznie uznał, że mamy do czynienia z czymś, czemu chcielibyśmy przeciwdziałać. Kryteria poniżania i ośmieszania pracownika są szersze, łagodniejsze, lepiej chronią, naszym zdaniem, szeroko rozumiany interes pracownika niż zakorzeniona, ugruntowana norma z kodeksu cywilnego. Stąd nasza sugestia, żeby jednak to przyjąć, pozwolić na kształtowanie się tej praktyki w zderzeniu z konkretnymi życiowymi przypadkami, bo przecież to, co na bazie tego przepisu trafi do sądów pracy, to będą prawdopodobnie zupełnie inne sprawy niż te, które w tej chwili trafiają z przepisów kodeksu cywilnego. Chodzi nam o to, żeby to się kształtowało niezależnie, samoistnie, choć mamy świadomość, że nie jest to precyzyjne.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, musimy się zbliżać do końca. Muszę powiedzieć, że podzielam pani zdanie.

Bardzo proszę.

**Senator Anna Kurska:**

Chciałabym tylko jedno zdanie ad vocem. Wydaje mi się, że to, co pan minister teraz powiedział, stoi w sprzeczności z §2, który mówi, jakie mogą być skutki tego



ośmieszania i poniżania, mianowicie wywołanie rozstroju zdrowia. Wtedy może być dochodzenie od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia. Dla mnie to słowo „ośmieszanie” jest z dziejów małego podwórka, jak dzieci w szkole, na boisku wzajemnie się przezywają, ośmieszają, odgrywiają błazna. Naprawdę, to jest niepoważne sformułowanie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Udzielę sobie głosu.

Uważam, że pani senator ma rację także z tego powodu, że byłoby to nawiązanie do art. 11<sup>2</sup> o obowiązku poszanowania godności pracownika. Nie mam wątpliwości, że zarówno poniżanie, jak i ośmieszanie jest naruszaniem godności osobistej, mieści się w nim, to jest szersze pojęcie. Namawiałabym państwa do przyjęcia tych poprawek.

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Czy można w takim razie prosić o sformułowanie poprawki?)*

Ale chcemy dojść do konsensusu, bo jeśli wprowadzimy poprawkę zgodną z intencjami resortu, to ministerstwo nadal będzie ją popierać i łatwiej będzie o przyjęcie jej w Sejmie. W przeciwnym razie będzie trudniej, trzeba się zachować pragmatycznie.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

My jednak namawialibyśmy państwa na to, żeby... Poruszamy się w materii przepisów, które dopiero powstają. Proponujemy przystać na te pierwsze propozycje i nie robić dalszych korekt. Boję się...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, może pani zgłosi poprawkę w trakcie drugiego czytania.  
Pan senator Lubiński.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Chciałbym uzupełnić te wypowiedzi, ponieważ ten temat był poruszany na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, omawialiśmy to zagadnienie. Propozycja ministerstwa idzie w tym kierunku, o którym wtedy mówiłem, jest dalej idąca niż poprawka przyjęta na tamtym posiedzeniu. Chciałbym zgłosić taką poprawkę. Uważam, że ona jest...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Taką, jak proponuje ministerstwo, czy inną?)*

Taką, jaką przedstawiło ministerstwo. Chciałbym ją zgłosić jako swoją. Gdyby nie przeszła, zgłoszę ją jako wniosek mniejszości. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, może pani sformułuje swoją poprawkę, bo ona jest dalej idąca.

**Senator Anna Kurska:**

Już raz powiedziałam i powtórzę: proponuję zastąpienie wyrazów „w celu poniżenia lub ośmieszenia pracownika” sformułowaniem „mających na celu obrażę jego godności osobistej”. A w następnym zdaniu po przecinku zamiast „izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu” byłoby „izolowanie względnie wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Po prostu skreśliłoby się „go od współpracowników”, bo to się powtarza dwa razy.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Słowa „poniżenie lub ośmieszenie” zastąpić wyrazami „obrażę jego godności osobistej”, tak?*)

Tak, „obrażę”. Będzie to brzmiało: mających na celu obrażę jego godności osobistej. A druga propozycja to skrócenie, skreślenie „współpracowników lub” czyli redakcja: izolowanie względnie wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, ale nie mamy nad czym głosować, bo to jest poprawka. Nie możemy głosować nad poprawką do poprawki. To dwie różne poprawki. A może ministerstwo jeszcze by z czegoś ustąpiło w kierunku postulatów pani senator Kurskiej? Chodzi o to, żeby to jak najzgrabniej zapisać.

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Chwileczkę...*)

Senat ma ambicję tworzyć możliwie dobre prawo, więc nie żałujemy na to czasu.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Pierwszego elementu w żaden sposób nie możemy poprzeć, zaś co do drugiego mamy propozycję redakcji. Nie możemy poprzeć naruszenia zwrotu „poniżenie lub ośmieszenie pracownika”, ale w dalszej części nasza propozycja korekty redakcyjnej byłaby taka, aby po słowach „ośmieszenie pracownika” było „izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, może pani ustąpi?

(*Senator Anna Kurska: Dobrze, ale nie odstępuję od tej zmiany.*)

To może podczas drugiego czytania złoży pani poprawkę.

Czyli mamy uzgodnioną propozycję, którą, jak rozumiem, przejmujemy z panią senator Kurską i z panem senatorem Lubińskim, bo ja też ją zgłaszałam. Może to być poprawka pana senatora Lubińskiego i pani senator Kurskiej, nie muszą wszędzie występować. Dobrze, więc ministerstwo dało poprawkę do ręki panu senatorowi Lubińskiemu, dołączyła się pani senator Kurska, a ja się z tego wycofuję.

Zatem poprawka polega na tym, że §1 będzie brzmiał: pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a §2: mobbing oznacza działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczy-

wym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Kto z państwa jest za przyjęciem tej poprawki?

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Czy mogę jeszcze zabrać głos w kwestii formalnej?)*

Proszę, Pani Mecenasa.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Rozumiem, że najbardziej wskazane w tym momencie byłoby nadanie nowego brzmienia całej zmianie trzydziestej, które obejmowałyby to, o czym mówiła pani przewodnicząca.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak, bo myślę, że wprowadzimy jeszcze jakieś zmiany.)*

I następne paragrafy w kolejności z odpowiednimi numerami odesłań.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak. Na razie mamy załatwioną sprawę dwóch paragrafów, z tym, że są to dwa zamiast jednego, w miejsce dotychczasowego §1 wchodzi §1 i 2.

Przechodzimy do obecnego §2, który siłą rzeczy musi stać się §3. Dlaczego tylko pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić sumy? Moim zdaniem zadośćuczynienie...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Przegłosowaliśmy.

*(Głosy z sali: Nie.)*

Nie? Wobec tego przegłosujemy.

Kto z państwa jest za przyjęciem nowych §1 i §2 w art. 94<sup>3</sup> w brzmieniu odczytanym przed chwilą? (5)

Jednogłośnie. Dziękuję bardzo.

Czyli przechodzimy do sprawy zadośćuczynienia. Wydaje mi się, że zadośćuczynienie jest za sam fakt mobbingu, za to poniżenie, ośmieszenie, a jeżeli był rozstrój zdrowia, to jest szkoda i za to powinno być odszkodowanie.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Straty moralne.)*

*(Senator Anna Kurska: Właśnie, to już powinien być proces sądowy. Sam mobbing jest przestępstwem.)*

Panie Ministrze, proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Wypracowywaliśmy ten tekst we współpracy z Ministerstwem Sprawiedliwości i partnerami społecznymi, szukając jakiejś granicy, tak aby ta norma nie stała się instrumentem nadużywanym przez pracowników. Jeżeli jest rozstrój zdrowia, to jest sy-

tuacja jasna, oczywista, a przecież dodatkowo mamy §3, który mówi, że w przypadku rozwiązania przez pracownika wskutek mobbingu umowy o pracę, ma on prawo dochodzić odszkodowania, także za wszystko, co było związane z tym mobbingiem.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: §3 też budzi moje poważne zastrzeżenia, z innego powodu.)*

Powiem szczerze, że w sytuacji, gdy zaczynamy tworzyć takie rozwiązanie, naszym zdaniem jest znalezienie równowagi pomiędzy interesami pracowników poddawanych mobbingowi a pracodawców, którzy wyrażają ogromne obawy, czy rozszerzenie różnych uprawnień nie spowoduje nadużyć ze strony pracowników, żeby coś wydobyć od pracodawców, zwłaszcza w sytuacji utraty pracy. To była główna obawa, bo były pracownik, rozżalony, niezadowolony z pracodawcy nagle może sobie przypomnieć o dwudziestu pięciu zjawiskach, których wcześniej nie sygnalizował. Stąd nasze założenie, że jednak pracodawca powinien mieć szansę na to, aby reagować na to zjawisko. Przecież czasami mamy do czynienia z wielkim podmiotem. Jeżeli pracownik wypowiada umowę o pracę i mówi, że powodem tej decyzji jest fakt, że był on poddawany mobbingowi, to pracodawca...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A jak rozumie się rozstrój zdrowia w tym przypadku? Co to musi być, żeby było to leczone? Na czym to polega?)*

Tu już wchodzi w grę dokumentacja lekarska, medyczna.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale co to znaczy rozstrój?

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Panie Doktorze Senatorze, czy dla pana jest oczywiste, co znaczy rozstrój?

**Senator Mirosław Lubiński:**

To nie jest pojęcie lekarskie, ale w języku prawniczym nie ma pojęć lekarskich. Podejrzewam, że w języku prawniczym jest określenie rozstroju, ale w medycznym, a o takim nie dyskutujemy, nie ma.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy nie powinno być jednak odwołania do jakiegoś orzeczenia lekarskiego? Kto będzie oceniał, czy był rozstrój zdrowia, czy nie?

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Sąd.)*

I tak prawdopodobnie powoła biegłego lekarza. Bo jak sąd oceni, czy był rozstrój zdrowia?

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: Ciężar dowodu spoczywa oczywiście na pracowniku, poza tym sformułowanie „rozstrój zdrowia”...)*

Pan senator Romaszewski, bardzo proszę.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Ciągle nie widzę możliwości uzyskania odszkodowania za straty moralne. Przepraszam, ale jak się z człowieka robi szmatę, to przynajmniej powinien otrzymać jakieś

materialne zadośćuczynienie. U nas od pradawnych czasów funkcjonuje pomysł, że straty moralne nie podlegają żadnemu odszkodowaniu. Pracodawca by się bardziej liczył z tym, co i jak mówi, gdyby straty moralne również temu podlegały.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Z tego wynika, że jeżeli człowiek ma końskie zdrowie i nie doznał rozstroju zdrowia, to niezależnie od tego, co wycierpiał moralnie, niczego się nie może domagać. Musi być dopiero rozstrój zdrowia.

*(Senator Anna Kurska: Zastanawiam się, dlaczego przedtem nie było mobbingu. Skąd to zjawisko do nas doszło i dlaczego?)*

Był, tylko tak tego nie nazywano.

Pan senator Lubiński, bardzo proszę.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Oczywiście rozstrój zdrowia to nie tylko zaburzenia natury somatycznej, ale również psychicznej, zatem ktoś, kto ma końskie zdrowie, może mieć nerwicę w wyniku mobbingu i to też jest rozstrój zdrowia.

*(Senator Anna Kurska: To najczęściej występuje.)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani senator Serocka, bardzo proszę.

**Senator Ewa Serocka:**

23 września tego roku Trybunał Konstytucyjny w sprawach podatkowych po raz pierwszy orzekł, że odszkodowanie ma obejmować także krzywdy moralne, nie mówiąc już o utraconych korzyściach. Podejrzewam więc, że ta sprawa wróci. Wróci również... Dam przykład z życia. Otóż w Stoczni Gdynia parę osób popełniło samobójstwo i na pewno ich spadkobiercy będą dochodzić wobec stoczni odszkodowania za stosowany tam mobbing.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję, Pani Senator.

Pan minister, proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Przecież nic nie zabrania, niezależnie od pojęć, które są ugruntowane w kodeksie pracy, by pracownik występował także z roszczeniem cywilnym. Jeżeli jednak próbujemy określić mobbing jako zjawisko naganne, które w dużej mierze się kształtuje, i inwencja realizujących je jest właściwie nieograniczona, bo pojawiają się wciąż nowe

pomysły, jak można znęcać się nad pracownikami, to budowanie, rozpoznanie... Jest to naszym zdaniem proces nadążania systemu prawnego i norm ochronnych za tym, co przynosi życie. Decyzja bardzo radykalna, zgarnianie do tego woreczka z mobbingiem, otwieranie pracownikowi wszelkich możliwych ścieżek dochodzenia na bazie przepisów prawa pracy wydaje nam się przedsięwzięciem bardzo ryzykownym. Namawialiśmy na to, aby to, co jest w projekcie, zostawić. Przecież to nie zamyka możliwości dochodzenia praw na gruncie kodeksu cywilnego. Pozostawilibyśmy na obserwację...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli państwo nie są skłonni iść na kompromis co do §2. Może tylko na taki, żeby wstawić przecinek po słowie „zdrowia”.

*(Głos z sali: Tak.)*

Panie Senatorze, my w tej chwili zmierzamy do takiego ukształtowania art. 94, by był on wynikiem porozumienia. Byłaby to poprawka komisji popierana przez ministerstwo, która miałaby w związku z tym szansę przejścia. Proponuję, żeby pan w drugim czytaniu...

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Jednak ja się nie mogę zgodzić ze stanowiskiem, że możemy... Oczywiście kodeks cywilny obowiązuje i w każdej chwili można każdego skarżyć o naruszenie dóbr osobistych z art. 23, ale w relacji między ludźmi zupełnie przypadkowymi, równymi, zaś tu mamy do czynienia z osobami, których status jest różny, bo jeden jest pracodawcą, drugi pracownikiem, i w związku z tym podlega to zupełnie innej kwalifikacji. Chowanie przed tym głową w piasek jest chyba niesłuszne. Mój Boże, jeśli ktoś dostał rozstroju żołądka, to się musi tłumaczyć, że tak się stało, bo naryczał na niego pracodawca, i musi przynosić zaświadczenie. I w tym momencie zaczyna się mobbing?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Senatorze, ja muszę trochę przyspieszyć, bo czas się kończy. Chcę przypomnieć – bo pana wczoraj nie było – że jest mój wniosek mniejszości, w którym jest przewidziane odszkodowanie, gdy jest szkoda, i zadośćuczynienie w każdym przypadku. Może pan poprzeć ten wniosek.

*(Senator Zbigniew Romaszewski: Z całą pewnością.)*

Wiem, że jeśli dzisiaj czegoś nie uzgodnimy, to nie będzie szansy przyjęcia tego w Sejmie. Dlatego wydaje mi się, że powinniśmy zrobić wszystko, co można, żeby to poprawić, nawet w mniejszym stopniu, tak by miało to szansę być przyjęte. Bo możemy wymyślić idealny model, ale Sejm to odrzuci, jeśli ministerstwo nie poprze. Dlatego namawiałabym jednak do poparcia takich...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Też nie, ale jest dużo większa szansa, jeśli ministerstwo poprze.

Zatem – bo musimy zarysować cały kształt zmiany trzydziestej – zostawiliśmy §2 mówiący, że zadośćuczynienie przysługuje tylko w razie rozstroju zdrowia, z przecinkiem po wyrazie „zdrowia”, bo to już jest kwestia interpunkcji.

Uważam też za niepotrzebne §3 i 4, dlatego że jest art. 55 §1<sup>1</sup>, który przewiduje, iż pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w §1, czyli bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Opisany tutaj mobbing jest na pewno przypadkiem ciężkiego naruszenia obowiązków, jest tryb, jest odszkodowanie w obie strony. Wydaje mi się, że robi się bałagan w stosunku do art. 55 przez te §3–5. Proponowałabym skreślić §3–5 albo przynajmniej poprawić je tak, żeby to się dało pogodzić.

Proszę bardzo, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Krzysztof Pater:**

Podstawowym powodem, dla którego zostało to wydyskutowane w Komisji Trójstronnej z pominięciem tej jednej organizacji pracodawców, było to, aby dać pracodawcy rozumianemu nie jako drobny przedsiębiorca zatrudniający kilka osób, ale jako wielka firma szansę na reakcję i na ratowanie tego podstawowego elementu, a równocześnie stworzyć dla niego instrument ochronny, aby nie był poddawany różnego rodzaju zarzutom ze strony byłego pracownika, który niezadowolony ze zwolnienia wyciąga różnego rodzaju sytuacje, próbując oskarżać swojego pracodawcę o mobbing. Reguła miała być taka: pracownik, który jest poddawany mobbingowi, dochodzi do wniosku, że zdrowie jest ważniejsze i opuszcza pracodawcę. Pracodawca jako firma staje przed wyborem: albo zwalnia tego, kto realizował mobbing, przesuwa pracownika – jest wiele możliwości reakcji – czyli aktywnie próbuje osiągnąć z nim porozumienie, albo przyjmuje wypowiedzenie i ma świadomość, że pracownik pójdzie do sądu po odszkodowanie na bazie tego przepisu kodeksu pracy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

A więc chodzi o to, żeby w oświadczeniu pracownika było użyte słowo „mobbing”? Chodzi o to, żeby to przedstawił? Przecież kodeks stanowi pewną całość, a my lepimy poszczególne przepisy w oderwaniu od innych. Art. 55 §1 stanowi o prawie do rozwiązania umowy, jeżeli jest szkodliwy wpływ na zdrowie, §1<sup>1</sup> mówi o przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków. Dlaczego znowu wprowadzamy bałagan?

Bardzo proszę, Pani Dyrektor.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Chcielibyśmy jeszcze zwrócić uwagę na §1<sup>1</sup> art. 55. Przesłanką skorzystania z tego przepisu jest jednak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A mobbing, uporczywy i długotrwały, to nie jest ciężkie naruszenie?)*

Ale sytuacja dowodowa pracownika w świetle art. 55 §1<sup>1</sup> jest jednak trudniejsza niż w świetle art. 94<sup>3</sup>. Co do tego trudno się nie zgodzić.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyja sytuacja? W którym miejscu?)*

Pracownik musi udowodnić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu bogatego orzecznictwa w tym zakresie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Uważa pani, że jakikolwiek przypadek mobbingu to nie jest ciężkie naruszenie? Przecież podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest szanowanie godności pracownika, dbanie o to, żeby nie było mobbingu, żeby nie było molestowania. Jeśli się udowodni mobbing, to nie jest to ciężkie naruszenie? Ja nie mam cienia wątpliwości, że to będzie ciężkie naruszenie.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Janina Suzdorf:**

Jest jeszcze jeden argument, mianowicie taki – oczywiście może się to w praktyce zdarzyć, może się nie zdarzyć – że art. 55 §1<sup>1</sup> wskazuje tryb rozwiązania umowy. Czyli jest to po prostu rozwiązanie umowy, stosowanie okresu wypowiedzenia przez pracownika, zaś art. 94<sup>3</sup>, przynajmniej teoretycznie, dopuszcza...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Wcale nie mówi, o jaki chodzi.)*

Dopuszcza dwa tryby. Może być i tak, że zawstydzony pracodawca wyrazi zgodę na porozumienie stron i rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który wykaże mu ponad wszelką wątpliwość, że pracodawcy grożą konsekwencje za niepodjęcie działań w celu przeciwdziałania mobbingowi.

I jeszcze jeden obszar. Otóż art. 55 §1<sup>1</sup> wyraźnie odnosi się do obowiązków na linii pracownik – pracodawca w tradycyjnym rozumieniu, czyli obowiązków wynikających ze stosunku pracy, zaś zakres działania art. 94<sup>3</sup> może być znacznie szerszy, bo nawet osoba zewnętrzna, która znajdzie się na terenie zakładu pracy, na przykład zleceńbiorca, jeśli będzie dokonywać czynności...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Zleceniobiorca może uporczywie i trwale mobbingować?)*

Może, Pani Senator, bo może być na przykład osobą zatrudnioną – w cudzysłowie – na kierowniczym stanowisku i może podejmować te czynności.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Wtedy działa w imieniu pracodawcy, pracodawca za to odpowiada, to oczywiste.)*

Nie zawsze.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To, co państwo robią z tym kodeksem, to jest naprawdę zgroza.)*

Pani Senator, jest jeszcze jeden argument. Mianowicie art. 94<sup>3</sup>, wskazując minimalną wysokość odszkodowania, nie określa jej górnej granicy, czyli pozostawia się ocenę ciężkości przypadku sądowi, zaś art. 55 §1<sup>1</sup> określa tę górną granicę.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przed chwilą pani mówiła, że to mogą być przypadki lżejsze niż tamte i że odszkodowanie wyższe ma być...)*

Ale ja mówię o wysokości odszkodowania, ono jest określone do granic wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, przynajmniej tak jest w obecnej redakcji.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pewnie jeszcze będzie pani utrzymywać, że §5 też jest potrzebny. To już wszystkie sprawy ze stosunku pracy.)*



Na ten temat na razie się nie wypowiadam.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Gdy patrzę na całość kodeksu pracy, to mi się płakać chce, bo jest to jeden wielki bałagan.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: §5 możemy skreślić, ale tego pani senator nie podnosiła.)*

Podnosiłam wcześniej.

Panie Senatorze, bardzo proszę.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Ja jeszcze muszę powrócić do tego rozstroju żołądka. Proszę państwa, przepraszam bardzo, ale podstawową konsekwencją autentycznego mobbingu jest pozbawienie pracownika zarobków, tak to się odbywa. Utrata zarobków, świadome pozbawienie pracownika dochodu nie podlega odszkodowaniu, a jeżeli dostał kataru czy rozstroju żołądka – tak. Proszę państwa, to jest jakiś absurd. Wydaje mi się, że niezbędne jest przynajmniej powiedzenie w §2, że dochodzić odszkodowania może pracownik, u którego mobbing wywołał utratę zarobków lub rozstrój zdrowia. To są rzeczy ujęte materialnie, a to się odbywa w ten sposób, że nagle ktoś jest pomijany przy rozdzielaniu pracy i traci czterokrotnie, pięciokrotnie wynagrodzenie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Dostaje minimalne.)*

Tak jest, dostaje minimalne. Tak jest na przykład w mediach.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę bardzo, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej**

**Krzysztof Pater:**

Sytuacja, w której pracownik jest pomijany w sposób nieuzasadniony przy otrzymywaniu prac i przy premiach, jest dyskryminacją, o której... Mobbing, moim zdaniem, w aktualnych realiach prowadzi przede wszystkim do istotnego uszczerbku na zdrowiu pracownika, jeżeli jest realizowany przez długi czas. U jednych może to się przeradzać w nerwicę, u innych w problemy z sercem, u jeszcze innych we wrzody na żołądku. Organizmy różnie reagują: u jednych może to narastać od razu, u innych może być spokojnie, a w pewnym momencie może wybuchnąć. Pracownik, który jest poddawany mobbingowi, żyje w coraz większym napięciu, w coraz większym stresie i to są typowe reakcje organizmu na to zjawisko. Dopiero utrata zarobków, czyli utrata pracy to jest sytuacja, w której pracownik bądź zostaje doprowadzony do takiego stanu zdrowia, w którym nie jest zdolny do wykonywania tej pracy, bądź w pewnym momencie dochodzi do wniosku, że zdrowie jest ponad wszystko i w związku z tym opuszcza zakład. My się staramy przeciwdziałać tym dwóm podstawowym zjawiskom wtedy, kiedy u pracownika pojawiają się problemy ze zdrowiem albo kiedy tych pro-

blemów jeszcze nie ma, ale człowiek dochodzi do wniosku, że jeśli się z tego zakładu nie wyniesie, to za trzy miesiące będzie miał ogromne kłopoty. Stwarzamy szansę, żeby pracownik nie musiał na własnym organizmie udowodniać skutków mobbingu, tylko mógł dochodzić swoich praw wtedy, kiedy jeszcze nie ma trwałego uszczerbku, konsekwencji zdrowotnych, ale kiedy człowiek z tego powodu odchodzi z pracy.

Przypadki nierównego traktowania pracowników to kwestia dyskryminacji, która bardzo szeroko, wzdłuż i wszerz jest opisana we wcześniejszych przepisach.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, musimy kończyć, bo za chwilę nie będzie kworum. Wygląda na to, że jest zgoda tylko na zmianę §1, na rozbitcie go na §1 i 2, co już zaproponowaliśmy, i skreślenie §5. Czyli do art. 94<sup>3</sup> jako §3, 4 i 5 weszłyby obecne §2, 3 i 4. I tu żadnych zmian poza przecinkiem nie ma.

Pani Mecenas, proszę.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Rozumiem, że nadajemy nowe brzmienie zmianie trzydziestej i będzie ono zawierało dokładnie to, o czym pani przewodnicząca przed chwilą mówiła.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, tę poprawkę, którą przed chwilą przegłosowaliśmy, plus...

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Należy jeszcze przegłosować skreślenie §5.)*

Tak.

Kto jest za skreśleniem §5? To jest już oczywiście zbędny przepis.

*(Senator Anna Kurska: Dlaczego?)*

Dlatego że wszystkie sprawy ze stosunku pracy są rozpatrywane przez sąd pracy, więc nie ma potrzeby pisać akurat o mobbingu.

Kto jest za skreśleniem §5? (4)

Jednogłośnie. Dziękuję bardzo.

Czy coś jeszcze zostało?

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Proszę państwa, na tym zakończymy.

Teraz proponuję przegłosować całość.

Kto z państwa jest za rekomendowaniem przyjęcia tej zmiany kodeksu pracy wraz z wcześniej przegłosowanymi poprawkami, proszę podnieść rękę. (3)

Dziękuję bardzo.

Czy upoważniają mnie państwo do sprawozdawania?

*(Głos z sali: Jeszcze trzeba zapytać, kto jest przeciw i kto się wstrzymał od głosu, bo były trzy osoby.)*

To może jeszcze raz.

Kto jest za? (3)

Kto jest przeciw? (0)

Kto wstrzymał się od głosu? (1)

Czyli przy jednym głosie wstrzymującym rekomendujemy takie sprawozdanie. Rozumiem, że upoważnili mnie państwo do referowania.

Bardzo dziękuję ministerstwu za dobrą współpracę. Resort musi być czasem uparty, ale coś się udało utargować, za to będzie bronić tego, co razem uzgodniliśmy i może uda się to poprawić. Bardzo dziękuję wszystkim państwu. Dziękuję pani mece-nas, pani inspektor pracy – czy nadinspektor, dyrektor, nie chcę zdegradować – i wszystkim gościom. Życzę miłego popołudnia i wieczoru.

Zamykam posiedzenie Komisji Ustawodawstwa i Praworządności.

*(Koniec posiedzenia o godzinie 15 minut 55)*

Kancelaria Senatu

Opracowanie: Justyna Żukowska

Publikacja: Biuro Prac Senackich, Dział Stenogramów

Druk: Biuro Administracyjne, Dział Wydawniczy

Nakład: 5 egz.

ISSN 1643-2851