



SENAT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Zapis stenograficzny
(914)

86. posiedzenie
Komisji Rodziny i Polityki Społecznej
w dniu 19 maja 2009 r.

VII kadencja

Porządek obrad:

1. Rozpatrzenie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk senacki nr 606, druki sejmowe nr 1670, 1671, 1672, 1748, 1849 i 1849-A do druków nr 1670, 1671, 1748).
2. Sprawy różne.

(Początek posiedzenia o godzinie 11 minut 31)

(Posiedzeniu przewodniczy przewodniczący Mieczysław Augustyn)

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Dzień dobry państwu. Bardzo serdecznie witam na posiedzeniu Komisji Rodziny i Polityki Społecznej.

Mamy dziś do rozpatrzenia projekt ustawy, a właściwie ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

Witam wśród nas przedstawicieli Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej z panem nadbrygadierem Wiesławem Leśniakiewiczem, przedstawicieli Konfederacji Pracodawców Polskich z panem Marcinem Walczakiem, Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” z panem Maciejem Sekundą, przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z panią Anitą Gwarek. Wszystkich państwa bardzo serdecznie witam na dzisiejszym posiedzeniu.

I na początek pytanie: czy senatorowie wnoszą coś do porządku obrad? Jeśli nie, to w takim razie przystępujemy do pracy.

Proszę przedstawiciela rządu o omówienie głównych zagadnień ustawy.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Dzień dobry. Anita Gwarek, zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy.

Chciałabym przede wszystkim przeprosić w imieniu pana ministra, który nie mógł się stawić na dzisiejszym posiedzeniu komisji. Spiętrzenie różnych obowiązków uniemożliwiło mu przybycie tu.

Proszę państwa, uchwalona przez Sejm 7 maja 2009 r. ustawa przede wszystkim dokonuje nowelizacji – i to jest ta główna zmiana – art. 209¹. Zmiana ta jest zawarta w art. 1 pkt 2 ustawy uchwalonej przez Sejm. I polega ona przede wszystkim na tym, że dostosowujemy się już w pełni do postanowień dyrektywy do art. 8 ust. 2, który zobowiązuje pracodawcę do tego, aby wyznaczył pracowników do wykonywania określonych działań, wskazując te działania, w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników. Ta zmiana, dostosowująca kodeks pracy do dyrektywy, była przedmiotem nowelizacji z listopada 2008 r., ale bardzo szybko okazało się, że nie jest do końca prawidłowa, ponieważ odsyła nas do przepisów ustawy o ochronie przeciwpożarowej, a zatem zakres działań takiego pracownika był za szeroki. Poza tym dochodziły kwestie związane z bardzo dużymi kosztami dla pracodawców, ponieważ odesłanie do

ustawy o ochronie przeciwpożarowej powodowało, że wyznaczony pracownik musiał spełniać określone wymagania kwalifikacyjne oraz odbyć specjalistyczne szkolenie. Wprowadzając tę nowelizację, osiągamy taki rezultat, że pracownik, który odbył klasyczne szkolenie wstępne bądź szkolenie okresowe, a w ramach tych szkoleń są również omawiane zagadnienia związane z ochroną przeciwpożarową, będzie mógł być wyznaczony do podejmowania działań wskazanych w tym przepisie. I to jest podstawowa zmiana, która została wprowadzona tą nowelizującą ustawą.

Zmiany zawarte w art. 207¹ i art. 237^{1a} to są konsekwencje tej, która jest wprowadzona w art. 209¹. Jest tu pewna nowość, o której czuję się zobowiązana powiedzieć. Mianowicie w art. 1 pkt 2 lit. c dodaje się w art. 209¹ §4. I ten §4 to jest pewien wyjątek od zasady, kiedy pracodawca może sam siebie wyznaczyć do wykonywania tych działań. To jest absolutny wyjątek, dotyczy pracodawcy, który zatrudnia wyłącznie pracowników młodocianych oraz niepełnosprawnych. I w takim przypadku ustawodawca dopuścił, aby te działania były wykonywane przez samego pracodawcę.

Tutaj chcę wyjaśnić jedną kwestię. Mamy stanowisko Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej oraz stanowisko ministra pracy w sprawie tego przepisu. I z tych stanowisk wynika, że jeśli zaakceptujemy takie brzmienie tego §4, to może się okazać po wejściu w życie przepisów tej ustawy, że znów są one niezgodne z dyrektywą unijną. Dlaczego? Urząd Komitetu Integracji Europejskiej w swojej opinii wskazuje nam, że dyrektywa tak naprawdę nie wprowadza absolutnie żadnych wyłączeń, jeśli chodzi o obowiązek wyznaczania pracowników. Nie ma żadnych wyłączeń w dyrektywie. A zatem nie ma również wyłączeń, jeśli chodzi o małych przedsiębiorców. Bo tutaj mamy propozycję „Lewiatana”, która również pojawiała się w trakcie prac sejmowych. Tak więc w dyrektywie nie ma żadnych wyłączeń.

I jest też orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Zostało bowiem wszczęte postępowanie przeciwko Austrii. I Europejski Trybunał Sprawiedliwości jednoznacznie powiedział, że obowiązek wyznaczenia pracowników, bez względu na wielkość przedsiębiorstwa, jest obowiązkiem bezwarunkowym. I teraz Urząd Komitetu Integracji Europejskiej jakby potwierdził takie stanowisko odnośnie do małych pracodawców. Nie możemy absolutnie ich zwolnić z tego obowiązku, ale możemy takie wyłączenie wprowadzić w odniesieniu do pracodawcy zatrudniającego pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych. Pod pewnym jednak warunkiem – takim, że pracodawca stale przebywa na terenie zakładu pracy. I w związku z tym UKIE wyraziło pogląd, że taka regulacja powinna być uzupełniona o ten element stałego przebywania pracodawcy na terenie zakładu pracy. Według UKIE można by wtedy uznać, że takie wyłączenie nie pozostaje w sprzeczności z dyrektywą, z art. 8 ust. 2. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

No dobrze, ale chcielibyśmy pewnie usłyszeć, jakie jest stanowisko rządu odnośnie do tego, co przed chwilą pani nam zaprezentowała. Czy państwo skłania się do tego, ażeby, idąc w ślad za stanowiskiem UKIE, dokonać tej zmiany?

(Wypowiedź poza mikrofonem)

No więc właśnie. Chodzi o to, żebyśmy mieli jasność, bo dwa urzędy mają różne propozycje. Jeden proponuje taką zmianę, a drugi – zmianę tej zmiany. Jakie jest zatem stanowisko rządu?

Bardzo proszę.

**Zastępca Dyrektora
Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej
w Związku Rzemiosła Polskiego
Andrzej Stępnikowski:**

Andrzej Stępnikowski, Związek Rzemiosła Polskiego.

To na naszą prośbę, że tak powiem, został włączony ten artykuł, ten paragraf. Tak zawężony zapis, polegający na tym, że pracodawca musi być cały czas w miejscu pracy, jest, powiem szczerze, praktycznie niewykonalny. Zawsze może się zdarzyć, że pracodawca będzie musiał, na przykład, pojechać po jakieś materiały do hurtowni itd. Nikt nie zagwarantuje, że osiem godzin on non-stop będzie siedział w tej wieży z kości słoniowej i z niej nie wychodził. Tak że jest to po prostu praktycznie niewykonalne.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Bardzo panu dziękuję, ale ja prosiłem o stanowisko rządu.
Zaraz będzie dyskusja, widziałem podniesione ręce, ale to za moment.
Bardzo proszę,

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Panie Przewodniczący! Szanowni Państwo!

Nie ma stanowiska rządu, ponieważ ustawa uchwalona 7 maja jest wynikiem prac nad trzema poselskimi projektami zmian w kodeksie i jednym komisyjnym. Nie ma więc stanowiska rządu. Ono było przygotowywane, zostało przyjęte przez Komitet Rady Ministrów, ale ze względu na szybkie tempo prac w Sejmie prace dalsze nad tym stanowiskiem zostały wstrzymane. Jest natomiast opinia ministra pracy, skierowana 7 maja do przewodniczącego Komisji Nadzwyczajnej w Sejmie, dotycząca dwóch poprawek zgłoszonych w trakcie prac sejmowych. Między innymi do poprawki dotyczącej właśnie kwestii tego wyłączenia pracodawców zatrudniających osoby młodociane i osoby niepełnosprawne. Tutaj oczywiście decydujące jest stanowisko UKIE. Minister pracy wyraził pogląd, że taki wyjątek, pod warunkiem że pracodawca będzie stale przebywał na terenie zakładu pracy, można rozważyć. Chodzi o wprowadzenie takiej regulacji do art. 209¹. Dziękuję

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Dziękuję bardzo. Teraz mamy już jasność co do tego.
Przed dyskusją poproszę jeszcze o stanowisko Biura Legislacyjnego.

**Młodszy Legislator
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu
Iwona Kozera:**

Dziękuję bardzo, Panie Przewodniczący.

Biuro Legislacyjne nie zgłasza zastrzeżeń o charakterze legislacyjnym. Jeżeli natomiast chodzi o przepis art. 209¹ §4, o którym mówiła pani dyrektor, to rzeczywi-

ście wymagałby on doprecyzowania. Trzeba by dodać tam wyrazy: „jeżeli pracodawca przebywa na terenie zakładu pracy” czy też: „jeżeli pracodawca przebywa w miejscu pracy w czasie wykonywania pracy przez pracowników”. Dziękuję.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Dziękuję bardzo.

Rozpoczynamy dyskusję. Rozumiem, że rozstrzygniemy to, kierując się względami merytorycznymi.

Pierwszy do dyskusji zgłaszał się pan senator Kaleta. Potem będzie pan senator Abgarowicz, następnie pan senator Kogut, pan senator Rulewski, a potem goście zabiorą głos.

Senator Piotr Kaleta:

Dziękuję, Panie Przewodniczący.

Wprawdzie pan troszeczkę wyszedł przed szereg, że tak powiem kolokwialnie, ale może i bardzo dobrze, bo zwrócił pan uwagę na jedną bardzo istotną sprawę. Powiedział pan, że będą takie sytuacje, kiedy pracodawca nie będzie przebywał stale w zakładzie pracy, a tylko on będzie posiadał takowe uprawnienia. I w związku z tym ja mam pewną wątpliwość. Bo przecież tak naprawdę może się okazać, że osoba, która będzie miała takie uprawnienia, a nie będzie pracodawcą, przecież zdarzają się takie sytuacje, chociażby pójdzie na urlop, będzie miała zwolnienie lekarskie albo po prostu nie przyjdzie do pracy, bo pracodawca ją wydeleguje do jakiegoś innego miejsca czy innych czynności. I wtedy może nastąpić zdarzenie. Tak więc tu jest pewna nieścisłość. Aczkolwiek ja w ogóle poddaję w wątpliwość sens naszej dyskusji, ponieważ w opinii Biura Legislacyjnego do ustawy czytamy, że druga poprawka – jeżeli jest sens rozmawiać o jakichkolwiek poprawkach – miała na celu zapewnienie pracodawcy zatrudniającemu mniej niż dwudziestu pracowników możliwości samodzielnego wykonania czynności pierwszej pomocy oraz działania w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

I teraz istota. Poprawka ta została negatywnie zaopiniowana przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej jako niezgodna z dyrektywą Rady Europy. A jeżeli coś jest niezgodne z dyrektywą, to tak na dobrą sprawę, Szanowni Państwo, czy w ogóle jest sens, żebyśmy o tym dyskutowali? Tak naprawdę znowu pojawia się ten problem, że jeżeli jest dyrektywa, to niezależnie od tego, czy ona jest z naszego punktu widzenia logiczna, czy nielogiczna, musi być przez nas przyjęta. Dziękuję.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Bardzo proszę, pan senator Abgarowicz.

Senator Łukasz Abgarowicz:

Dziękuję bardzo.

Ja będę miał do pani kilka pytań.

Pierwsza sprawa. Rozumiem, że to obowiązuje wszystkich przedsiębiorców, również tych, którzy prowadzą jednoosobowo działalność gospodarczą. Chciałbym się dowiedzieć, czy osoby wyznaczane do pełnienia funkcji, o których mówi ustawa, będą

zmuszane do odbycia jakiegoś kursu. Jeśli tak, to jakiego? Ile on będzie kosztować? To jest trudna sprawa.

Druga sprawa. Rozumiemy, że ta dyrektywa jest dość absurdalna, bo ona obejmuje również tych przedsiębiorców, którzy nie pracują w budynkach. Na przykład, można prowadzić usługi polowe. I taka praca nie odbywa się w budynkach. Można też prowadzić firmę, która zajmuje się sprzątaniami przestrzeni, i wtedy nawet sprzętu nie trzyma się w żadnym budynku. Znam takie firmy. Jak rozumiem, w takim wypadku też będzie musiał być wyznaczony pracownik do działania przeciwpożarowego.

Moje pytania są więc takie. Po pierwsze, czy to zupełnie nie obciąża kosztami tych małych przedsiębiorstw? Dlatego zapytałem o kursy. Po drugie, wiele mamy absurdów w dyrektywach unijnych, ale to jest chyba jeden z największych. Czy w związku z tym rząd, strona polska, w ogóle rozważał, czy nie podjąć jakiejś inicjatywy zmiany tego rodzaju dyrektyw? Pytam o to, dlatego że my tego trzymamy się jak Biblii, a w końcu to jest prawo wymyślone przez ludzi, niekoniecznie dostosowane w każdym wypadku do naszych warunków. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Proszę bardzo, pan senator...

Czy może pani zechce odpowiedzieć, Pani Dyrektor?

(Wypowiedź poza mikrofonem)

To proszę, Panie Senatorze.

Senator Stanisław Kogut:

Panie Przewodniczący! Szanowni Państwo!

Wydaje mi się, że czasem trzeba być bardzo konsekwentnym. Kiedy była zmiana kodeksu, byliśmy z Jasiem Rulewskim sprawozdawcami. I wtedy było powiedziane, że faktycznie będzie następna nowelizacja kodeksu pracy.

Moim zdaniem, Drodzy Państwo, jeżeli chodzi o stan bezpieczeństwa, to wszyscy powinniśmy być za, trzeba tylko rozważyć, czy te sformułowania, tak jak pan senator Kaleta powiedział, są właściwe. Ja rozumiem pracodawców...

(Rozmowy na sali)

Możecie państwo posłuchać?

Rozumiem pracodawców, bo to będzie następne stanowisko pracy, na które trzeba wyłożyć jakieś pieniądze. Drodzy Państwo, nie chciałbym jednak, żeby dochodziło do tragedii, do jakich ostatnio doszło w tych budynkach socjalnych. I w związku z tym powiem, że ja na pewno będę głosował zdecydowanie za, bo to oznacza podniesienie poziomu bezpieczeństwa. I zawsze protestuję, podobnie jak pan przewodniczący, kiedy osoby niepełnosprawne sprowadza się do roli drugorzędnych, jakby to była rzecz, a nie podmiot. Tu można polemizować, ja się z panem z rzemiosła całkowicie zgadzam. Przecież nie może być tak, żeby pracodawca był przywiązany do miejsca cały dzień, bo nigdzie nie będzie mógł wyjechać. Są tu panowie z zawodowej straży pożarnej. Może zastanowić się, które kategorie niepełnosprawności nie mogą być przeszkolone w kierunku przeciwpożarowym? Bo my musimy robić prawo dla wszystkich obywateli. A u nas niepełnosprawnych spycha się autentycznie na margines. Pan z rzemiosła ma w stu procentach rację, że wiążemy ręce pracodawcom. A co będzie,

jeśli pracodawca otrzyma wezwanie do sądu, zachoruje albo ulegnie wypadkowi? Odpukać, jako były związkowiec mówię, że nie życzę nikomu, żeby uległ wypadkowi. Naprawdę musimy patrzeć pod tym kątem ze względu na stan bezpieczeństwa.

Ponieważ są tu przedstawiciele straży pożarnej, to powiem o jeszcze jednym niepokojącym zjawisku. Bardzo duże zakłady pracy likwidują straże zawodowe. Bardzo duże zakłady pracy. A jeśli tam dojdzie do zagrożenia, to ciekaw jestem, kto będzie je ratował, na przykład rafinerie czy w ZNTK? I na ten temat podyskutujmy. Bo według mnie, Panie Przewodniczący, nie może tak być, że rząd przychodzi bez stanowiska. Tu z kolegą senatorem Rulewskim wymieniamy zdania...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Państwo Drodzy, to nie jest pierwsze posiedzenie, na którym pan przewodniczący pyta się, jakie jest stanowisko rządu i otrzymuje odpowiedź, że nie ma tego stanowiska. No to w końcu...

(Przewodniczący Mieczysław Augustyn: Panie Senatorze...)

...albo ono ma być, albo ma go nie być. To jest naprawdę nieprzygotowanie się strony rządowej. Dziękuję.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Panie Senatorze, przepis mówi, że rząd nie ma obowiązku przygotowania stanowiska do przedłożenia sejmowego. Tak więc działa tutaj w granicach prawa. W imieniu rządu Urząd Komitetu Integracji Europejskiej swoje stanowisko przekazał. Ja tylko pytałem o jednolite stanowisko. Uzyskaliśmy odpowiedź, że ono jest takie, jakie zajęło UKIE. I mamy jasność. My pytamy o zgodność z prawem unijnym, ale gdyby nie ten szczegół, to nawet gdyby nie było stanowiska rządu, to zgodnie z regulaminem nie byłoby to żadną wadą w przypadku przedłożeń sejmowych czy senackich.

Bardzo proszę, pan senator Rulewski.

(Brak nagrania)

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Dziękuję bardzo.

Może teraz posłuchajmy odpowiedzi. I potem następne osoby zabiorą głos.

Proszę bardzo, Pani Dyrektor.

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Anita Gwarek:

Proszę państwa, postaram się odpowiedzieć na wszystkie pytania. Jeśli któreś mi umknęło, to...

(Brak nagrania)

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Co teraz? Słuchać? Nie słychać.

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Bardzo proszę, Pani Dyrektor, może do innego mikrofonu.

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Już mamy sprawny mikrofon.

Bardzo proszę.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Proszę państwa, jeśli chodzi o pierwsze pytanie, nawiązujące do opinii Biura Legislacyjnego, to chciałabym zwrócić uwagę, że ta negatywna opinia Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej dotyczy innej kwestii niż będąca przedmiotem nowelizacji ustawy. Mianowicie negatywna opinia dotyczy takiej sytuacji, kiedy chcielibyśmy wyłączyć obowiązek spoczywający na pracodawcy wyznaczania pracowników w przypadku małych firm. Tutaj była propozycja, aby to dotyczyło firm zatrudniających mniej niż dwudziestu pracowników. Nie jest to możliwe, dyrektywa ma charakter bezwarunkowy, dotyczy każdego przedsiębiorcy. To jest odpowiedź na pierwsze pytanie.

Jeśli chodzi o pytanie pana senatora dotyczące również tych małych przedsiębiorstw, to w przypadku jednoosobowego przedsiębiorstwa trzeba zadać przede wszystkim pytanie, czy ono w ogóle będzie zatrudniało pracowników, a więc, czy będzie pracodawcą. I tego nie mogę doprecyzować. Tak więc, jeśli taki przedsiębiorca nie będzie pracodawcą, to w ogóle nie ma o czym mówić.

Teraz te kursy. Rzeczywiście nowelizacja z listopada 2008 r. powodowała, że te koszty dla pracodawcy byłyby znaczne, bo kursy miały być obowiązkowe. Obecnie takich kursów nie będzie trzeba odbyć, to wszystko będzie w ramach szkoleń wstępnych, szkoleń okresowych, które zgodnie z rozporządzeniem przewidują w swoim programie również zagadnienia związane z ochroną przeciwpożarową. To jest taki ogólny ramowy program. Szczegółowe programy są ustalane między pracodawcą a jednostką, która organizuje takie szkolenia. I w związku z tym wydaje się, że jeżeli takie szkolenie będzie dotyczyło pracowników, którzy będą mieli być wyznaczeni do wykonywania tych działań, to oczywiście liczba godzin szkolenia w zakresie działań przeciwpożarowych może być większa. Nie ma zatem żadnych dodatkowych kursów i dodatkowych kosztów dla pracodawców.

Jeśli chodzi o pytania pana senatora dotyczące różnego rodzaju prac, różnego rodzajów działalności, to pragnę wyjaśnić, że podobnie jak wielkość przedsiębiorstwa nie ma znaczenia dla tego obowiązku pracodawcy, tak również rodzaj prowadzonej działalności nie ma w tym wypadku znaczenia. Tak wynika wprost z dyrektywy i z orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości, które było wydane w wyniku postępowania przeciwko Austrii.

Podnoszona była również kwestia, że osoby niepełnosprawne są sprowadzane, spychane na margines. Proszę państwa, chciałabym zwrócić uwagę na brzmienie przepisu w §4. Mówi się tam, że pracodawca może sam wykonywać te działania. Może. A zatem jest możliwa taka sytuacja, w której on stwierdzi, że młodociany... Bo z różnymi osobami mamy do czynienia. Ten przepis ma charakter wyjątkowy i absolutnie ochronny. Pracodawca może stwierdzić, że on lepiej będzie realizował te zadania niż młodociani czy niepełnosprawni pracownicy. Tak więc to nie jest tak, że ten przepis zabrania wyznaczenia pracownika niepełnosprawnego do tego, aby takie działania wy-

konywał. Co więcej, jeśli pracodawca sam siebie wskaże, nie oznacza to, że jeśli wyjdzie poza firmę, to nie będzie nikogo, kto będzie mógł te działania, w razie potrzeby, wykonywać. Jak wynika z przepisu, pracodawca może określić liczbę wytypowanych do tego pracowników, czyli może wskazać siebie, ale może wskazać również pracownika młodocianego, który właśnie w takich przypadkach będzie wykonywał te działania. Wydaje się zatem, że ten przepis należy odczytywać naprawdę w bardzo ścisły sposób i jako zupełny wyjątek. Jest tu taka fakultatywność, czyli pracodawca decyduje, kto lepiej zapewni wypełnianie tych obowiązków.

Pan senator nawiązał do tego systemu ochrony przeciwpożarowej. Proszę państwa, my poprzez tę nowelizację absolutnie odrywamy się od przepisów ustawy o ochronie przeciwpożarowej. To był błąd, który został popełniony przy ostatniej nowelizacji. Tak więc teraz odrywamy się od tego. Ustawa o systemie ochrony przeciwpożarowej ma swoje uregulowania, wyznacza szereg obowiązków dla właścicieli budynków, zarządców itd. Ustawa jest w systemie obok kodeksu pracy. Kodeks pracy i ten art. 209¹ nie mają żadnego związku z systemem ochrony przeciwpożarowej.

Jeśli chodzi o kolejne pytanie pana senatora Rulewskiego, dotyczące uwzględnienia rodzaju i poziomu zagrożenia, rzeczywiście nie dysponujemy żadnymi danymi liczbowymi. Pracodawca jest natomiast odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy. Przeprowadza ocenę ryzyka i stwierdza, jakie niebezpieczeństwa w jego zakładzie pracy mogą występować. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Przypomnę, że tego rodzaju przepisy istnieją. I rzeczywiście, dając pracodawcy dużą swobodę, nakładają jednocześnie na niego większy obowiązek. W kodeksie drogowym mówi się: „masz zachować bezpieczną odległość”. I nikt nie mówi, jaką. Bezpieczną. A jeśli coś się zdarzy, to znaczy, że ona bezpieczna nie była. Tak jak powiedział pan senator Rulewski, wbrew pozorom nie jest to przepis, który daje taką swobodę interpretacji, że właściwie można niczego nie zrobić, prawda? Wszystko jest dobrze, póki jest dobrze. A jak się okaże, że nie? Lepiej więc dmuchać na zimne.

Bardzo proszę, teraz nasi goście. Najpierw pan. I później pan zabierze głos, tak?

Ekspert

Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”

Maciej Sekunda:

Maciej Sekunda, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”.

Proszę państwa, chciałbym zacząć od przypomnienia, czego dotyczy, generalnie rzecz biorąc, ta zmiana. Otóż ta zmiana wprowadza przepisy unijne z zakresu wiedzy, kwalifikacji pracowników, dotyczące udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji. I to jest jej istota. My natomiast zbyt dużo uwagi poświęcamy kwestiom, jak to ma być realizowane.

W moim przekonaniu, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej siedzi okrakiem. Bo z jednej strony mówi, że nie ma takiej możliwości wynikającej z dyrektywy, ale z drugiej, godzi się na odstępstwa. I okazuje się, że to Związek Rzemiosła Polskiego to proponował. Dla mnie to jest o tyle dziwne, że ja, a zajmuję się sferą warunków pracy kilkadziesiąt lat, wiele lat byłem inspektorem pracy, wizytowałem olbrzymią liczbę

zakładów, jeszcze nigdy nie spotkałem się, a widziałem różne zakłady, z takim, w którym są tylko niepełnosprawni. Tam pojawiają się osoby zdrowe, że tak powiem, normalnie pracujące. Tam gdzie są młodociani, są też chociażby ich opiekunowie czy instruktorzy, którzy uczą zawodu.

Generalnie rzecz biorąc, zgadzam się z tą interpretacją. Nie zgadzam się jednak z takim stwierdzeniem, że nie można tego rozszerzyć na inną grupę, na inną sferę, bo tak wyobraża to sobie Urząd Komitetu Integracji Europejskiej. Dlaczego ja uważam, że taka szansa istnieje? Dlatego że to wynika z dyrektywy, chociaż widzę, że urząd tego nie doczytał.

Otóż proszę państwa, jeżeli weźmiemy preambułę dyrektywy, a więc taką generalną wskazówkę, jak powinny być kształtowane przepisy, to zobaczymy, że wyraźnie jest zaznaczone, mam przed sobą dyrektywę Unii Europejskiej, że zgodnie z art. 118a traktatu EWG dyrektywy tego rodzaju nie powinny powodować administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które stanowiłyby czynnik uniemożliwiający tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Tak więc to jest wskazówka, że przepisy Unii powinny uwzględniać tę sytuację.

Ja rozumiem stanowisko UKIE dotyczące młodocianych, dotyczące niepełnosprawnych. I pytam: A co z kobietami w ciąży, na przykład, jeżeli w danej chwili pracują? O nich zapomniano? A gdzie jest zespół adwokacki, który zatrudnia trzy osoby, trzy asesorki, i jest szef-właściciel, adwokat? To co? Wtedy ona rządzi? A jeśli kapitan statku, który jest właścicielem-pracodawcą, zatrudnia na swoim statku pięć osób, to wtedy te osoby odpowiadają za ewakuację? Kto tam rządzi?

Dlaczego ja tak twierdzę? Bo zwróćcie państwo uwagę na taką rzecz. Reprezentując pracodawcę, będąc sam średnim czy dużym już pracodawcą, wiem, że to ja ponoszę odpowiedzialność. Do tego zmusza mnie nie tylko dyrektywa i ten zapis, o którym mówiłem, ale przede wszystkim art. 15 kodeksu pracy, który mówi o zasadzie prawa pracy. A z tej zasady wynika, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy i za przestrzeganie przepisów ppoż. W art. 94 kodeksu pracy są wymienione obowiązki pracodawcy i mówi się tam, że to pracodawca przestrzega przepisów bhp i przepisów ppoż. I wreszcie w art. 207 kodeksu mówi się wyraźnie: „pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa”.

I proszę państwa, nasza propozycja jest następująca. Chodzi o to, żeby, tak jak słusznie to uczynił urząd, wprowadzając ten wyjątek, nie sprowadzać go tylko do sytuacji absurdalnych, takich, które mogą zaistnieć iluzorycznie, bym powiedział, ale żeby rozszerzyć to także na te zakłady, które zatrudniają do dwudziestu osób. Dlaczego? Dlatego że pracodawca ma wskazać pracowników. Zgodziliśmy się z tym, że nasi pracownicy po ukończeniu szkolenia, które odbywają normalnie, mają odpowiednie kwalifikacje. Tak więc pracodawca ma wskazać nie jednego pracownika, który na przykład zachoruje i wtedy nie będzie nikogo, tylko kilku pracowników. Ale chodzi tu także o to, że jeżeli rzeczywiście coś się wydarzy, a w tym małym zakładzie jest pracodawca, to on przyjmuje na siebie rolę odpowiedzialnego za te działania. I nie ma tutaj żadnych wątpliwości. Bo pytam: a co będzie, jeżeli on wyznaczy tę osobę, a coś się wydarzy? Czy on będzie zwolniony od odpowiedzialności? Nie. On będzie dalej ponosił tę odpowiedzialność.

Stąd też nasza propozycja jest taka, żeby można było przyjąć, że niezależnie od tego, że pracodawca wyznaczył pracowników, on sam w tych małych zakładach ponosi

odpowiedzialność w tym zakresie, wtedy kiedy on rządzi, kieruje tym zakładem na bieżąco. Nie wyobrażam sobie takiej sytuacji, proszę państwa, że w tym małym zakładzie w razie zagrożenia, konieczności przeprowadzenia ewakuacji nagle ktoś inny się powołuje. To pracodawca ostatni opuszcza ten „statek”, on ostatni opuszcza to pomieszczenie, to on kieruje, a nie inny pracownik, który też ma takie kwalifikacje. Bo kwalifikacje już zapewniliśmy, a teraz mamy kogoś wyznaczyć. I chodzi o to, żeby krąg wyznaczonych osób, był większy. Tylko taka jest nasza propozycja w tym zakresie.

Źle, że przywołujemy tutaj, Pani Dyrektor, rozstrzygnięcie trybunału w sprawie Austrii, bo Austria pisała w zupełnie innej sprawie, o coś innego została posądzona. Austria wносиła o to, żeby małe firmy były zwolnione z obowiązku wyznaczania tych osób, wychodząc z założenia, że to jest dodatkowy koszt. I Unia się nie zgodziła, uznała, że te przepisy dotyczą wszystkich pracodawców. My także chcemy, żeby dotyczyło to małych firm, ale jednocześnie chcemy dać również pracodawcy taką możliwość. I o to wnosi „Lewiatan”. Dziękuję.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Dziękuję.

Może pani dyrektor się do tego odniesie, bo być może przyda się to panu do wypowiedzi, że tak powiem.

Proszę uprzejmie.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Dziękuję bardzo.

Proszę państwa, żałuję, że tutaj nie ma tu przedstawiciela Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, bo ja specjalizuję się w prawie pracy, przede wszystkim, a nie w przepisach unijnych. Myślę, że jednak jakoś sobie poradzimy, chociaż na pewno byłoby łatwiej, gdyby był ktoś z UKIE.

Proszę państwa, odwołam się jednak do orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Rzeczywiście było postępowanie przeciwko Austrii i dotyczyło przypadku, kiedy z takiego obowiązku byłby zwolniony pracodawca zatrudniający do pięciu pracowników. Tak więc to jest po pierwsze. Czyli nawet ta mniejsza liczba osób zdaniem trybunału nie pozwalała na zwolnienie pracodawcy z takiego obowiązku.

Po drugie, jestem zaskoczona, powiem szczerze, wypowiedzią przedstawiciela pracodawców, ponieważ ja nie znajduję w przepisach kodeksu pracy... Przede wszystkim, ta nowelizacja niczego nie zmienia w zakresie odpowiedzialności pracodawców za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Poza tym, ja nie znajduję ani w przepisach kodeksu pracy, ani w przepisie tej nowelizacji takiej regulacji, która uniemożliwiałaby, jeśli takie działania, takie sytuacje zaistnieją, pracodawcy podjęcie się takich działań w ramach ogólnego obowiązku dbania o stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Powiem więc szczerze, że ten postulat nie do końca jest dla mnie zrozumiały. Żaden przepis nie wyłącza możliwości podjęcia przez samego pracodawcę takich działań, jeżeli tego typu sytuacja ma miejsce. Dziękuję.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Co rozumiem w ten sposób, Pani Dyrektor, że to i tak nie zwalnia pracodawcy od wyznaczenia pracownika. W ramach tej odpowiedzialności pracodawcy jest obowiązek, wynikający z dyrektywy, wyznaczenia pracownika. To jest część, tylko część działań, które pracodawca w zakresie ochrony przeciwpożarowej powinien podjąć, tak? Tak to rozumiem.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Tak, Panie Przewodniczący. W art. 8 ust. 2 dyrektywy wyraźnie mówi się, że pracodawca powinien desygnować, celem zabezpieczenia działalności związanej z udzielaniem pierwszej pomocy, zwalczaniem pożarów, ewakuacją pracowników, niezbędnych pracowników przeznaczonych do spełnienia tych zadań.

I jeszcze chcę jedną rzecz powiedzieć, która też wynika z tego orzeczenia, a jest istotna dla uzasadnienia tego, że nie możemy wyłączyć z tego obowiązku pracodawców w małych firmach. Trybunał orzekł, że w ust. 2 nie ma odniesienia do kryteriów z ust. 1, w którym nakłada się na pracodawcę obowiązek przedsięwzięcia środków celem zapewnienia pierwszej pomocy, zwalczania pożarów, stosownie do rodzaju prowadzonej działalności i wielkości przedsiębiorstwa. Trybunał jednoznacznie stwierdził: ust. 2 nie odnosi się do kryteriów określonych w ust. 1, a zatem do kryterium wielkości przedsiębiorstwa.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Bardzo proszę.

**Komendant Główny Państwowej Straży Pożarnej
Wiesław Leśniakiewicz:**

Wiesław Leśniakiewicz, komendant główny Państwowej Straży Pożarnej.

Otóż ja podzielam pogląd, że ta sfera dotyczy przede wszystkim działań ratowniczych. Poprzez tę nowelizację dokonano zasadniczego rozdzielenia kwestii prewencji pożarowej, która jest dobrze uregulowana w ustawie o ochronie przeciwpożarowej, nakładającej powinności oraz odpowiedzialność na użytkowników zarządzających obiektami itd. Tu natomiast mówimy o sferze związanej właściwie z działalnością strictly ratowniczą, gdzie trzeba podjąć czynności ratownicze związane z ugaszeniem małego źródła pożaru. Nie mówimy o pożarze rozwijającym się, gdy istnieje konieczność zapewnienia ewakuacji albo nauczania pracowników odpowiednich zachowań. I proszę państwa, myślę, że w tym, czy pracodawca sam ma za to odpowiadać, czy ma do tego wyznaczyć pracowników, nie ma żadnej kolizji sytuacyjnej. Jeżeli wyznaczy wszystkich pracowników, to też w niczym nie będzie przeszkadzało. Zresztą w całym procesie związanym ze szkoleniem wstępnym bhp uczy się pracowników odpowiednich zachowań w określonych sytuacjach, w tym również udzielania pierwszej pomocy, podejmowania działań ratowniczych z wykorzystaniem sprzętu podręcznego, jak również umiejętności zachowania się w określonych sytuacjach, gdy powstanie zady-

mienie, jak trzeba się ewakuować. Temu służą również te znaki ewakuacyjne. Stąd też myślę, że zaproponowane rozwiązanie jest właściwe z punktu widzenia czynności ratowniczych, które trzeba podejmować w określonych sytuacjach.

Jeśli chodzi o te osoby niepełnosprawne, proszę państwa, ja podzielałam pogląd, że w tej sytuacji musi być szczególny nadzór nad nimi, bo na pewno nie można w ustawie doprecyzować, jaki rodzaj ułomności ma decydować o przygotowaniu zakładu do udzielania tejże pomocy. Pracodawca ponosi odpowiedzialność również za młodociane osoby przebywające na stanowiskach pracy, które on będzie dla nich tworzył. Stąd też przy tejże nowelizacji kierujemy się przede wszystkim nadrzędnym celem – zapewnieniem bezpieczeństwa osobom przebywającym w obiektach, w różnych miejscach. Była też mowa o działalności niemającej odniesienia do określonego obiektu. Zawsze jednak jakieś czynności się wykonuje. W takim wypadku również istnieje prawdopodobieństwo powstania zdarzenia, chociaż jest ono zdecydowanie mniejsze. Stąd też mówimy o pewnych sferach związanych z bezpieczeństwem osób i zapewnieniem przede wszystkim właściwych warunków, by nie ginęły osoby w różnego rodzaju zdarzeniach, z którymi mamy do czynienia. Dziękuję bardzo.

Aha, odniosę się jeszcze do jednej kwestii. Była tutaj mowa o zakładowych strażach pożarnych. Otóż to nie jest taka prosta sprawa. I to nie jest tak, że zakładowe straże pożarne są likwidowane z dnia na dzień. To jest bardzo długi proces. Jest dokonywana pewna analiza ryzyka występowania określonych zagrożeń, w tym również możliwości zaistnienia niebezpieczeństwa. Owszem, trwa likwidowanie niektórych zakładowych straży pożarnych, ale za tym idzie cały proces związany z tą prewencją, która bezpośrednio oddziałuje na dany zakład – zmniejsza się ryzyko powstania niebezpieczeństwa. I wtedy minister podejmuje decyzję o likwidacji takiej zakładowej straży pożarnej.

My dużą wagę przywiązujemy również do pewnej sfery związanej z ubezpieczeniem obiektów i oddziaływaniem szeroko pojętej sfery ubezpieczeniowej. Poprzez odpowiednie reżimy, związane choćby nawet z wymuszaniem wysokich stawek ubezpieczenia danego obiektu, wskazuje się potrzebę tworzenia właściwych zakładowych służb ratowniczych. Na dzień dzisiejszy nie mamy precyzyjnego przepisu, w którym mówi się wprost, że w takim czy w innym zakładzie musi być zakładowa straż pożarna, bowiem nasze prawodawstwo mówi jednoznacznie, że również państwo ma zapewnić tę ochronę. Ale w niektórych zakładach pracy szczególnego ryzyka... Ustawa o ochronie środowiska jednak kwalifikuje te zakłady dużego lub zwiększonego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej. I w odniesieniu przede wszystkim do tych zakładów mówimy o szczególnym procesie związanym z bezpieczeństwem, o budowaniu całej sfery bezpieczeństwa, choćby nawet poprzez zakładowe służby ratownicze, które w tego typu zakładach jednak istnieją. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Pan senator Rulewski.

Senator Jan Rulewski:

Chcę jeszcze przytoczyć pewien przykład i zapytać zarazem, czy ta legislacja obejmuje takie przypadki. Zauważyłem, że sieci domów towarowych nie wywieszają 1 i 3 maja flag narodowych. Zgłosiłem reklamację i okazało się, że one nie mają prawa

czegokolwiek robić, bo administratorem czy też nawet właścicielem jest zupełnie inna firma. I do czego zmierzam? Ano zmierzam do tego, że są obiekty, których właścicielem jest firma X, dzierżawiąca wielu firmom, a zatem wielu pracodawcom, pomieszczenia czy też miejsca pracy. I moje pytanie brzmi: kto wtedy odpowiada? Który pracodawca? A może jednak ten administrator czy właściciel obiektu?

(Głos z sali: Prawdopodobnie on też jest pracodawcą, więc...)

(Wypowiedź poza mikrofonem)

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Proszę Państwa!

I tutaj wracamy do tego, co już mówiłam, że należy oddzielić przepisy ustawy o ochronie przeciwpożarowej i przepisy ustawy – Kodeks pracy. Ale to jest kasus, w którym spotykają się te dwie ustawy, to znaczy ustawa o ochronie przeciwpożarowej, na której się nie znam, myślę, że pan mógłby w sposób bardziej szczegółowy wyjaśnić te wszystkie obowiązki, i ustawa – Kodeks pracy. Są więc regulacje, z których wynika, że właściciel budynku, obiektu budowlanego, zarządca zapewnia ochronę przeciwpożarową. Czyli rozumiem, że jeśli chodzi o cały obiekt, to w grę wchodziłaby ustawa o ochronie przeciwpożarowej, mówiąc w uproszczeniu. Jeżeli natomiast w tym obiekcie byłiby pracodawcy, to odnosiłby się do nich kodeks pracy. I zgodnie z zawartymi tam regulacjami każdy pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa w swoim zakładzie pracy. Czyli to jest kasus, w którym spotykają się te dwie ustawy i mamy taką sytuację, że każdy pracodawca odpowiada w swoim zakresie za stan bezpieczeństwa w swoim zakładzie.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Dziękuję.

Czy są jeszcze jakieś głosy w dyskusji? Czyli ja rozumiem, że dyskusja...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Bardzo proszę.

**Zastępca Dyrektora
Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej
w Związku Rzemiosła Polskiego
Andrzej Stępnikowski:**

Przepraszam bardzo za moje poprzednie wystąpienie.

Chciałbym dopytać jeszcze raz o ten warunek, który się pojawił w związku z interpretacją UKIE, czyli jednak będę to drażył. Chodzi o tego pracodawcę stale przebywającego na stanowisku pracy, w zakładzie pracy. Jak to można rozumieć? Jak to rozumie rząd? Może tak zapytam. Co to znaczy: stale przebywać w zakładzie pracy?

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Bardzo proszę.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Proszę Państwa!

Tak jak powiedziałam, szkoda, że nie ma przedstawiciela UKIE. My to rozumiemy w ten sposób. Stałe przebywanie to przebywanie w taki sposób, aby w razie zaistnienia tego typu okoliczności można było podjąć stosowne działania. I tak jak mówię, nie jest to wprost, czyli pracodawca jest jakby zaangażowany osobiście w pracę na terenie zakładu pracy. Tak to zostało wyjaśnione przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej. Czyli analogicznie jak w odniesieniu do pracowników można zakładać, że pracodawca w tym momencie będzie mógł podjąć stosowne działania.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Proszę państwa, jeśli nie ma głosów w dyskusji, to zbiorę wnioski, które tutaj padły, a potem będziemy decydować.

Pierwszy, który padł, organizacji pracodawców, był taki, żeby zapisy §4, które stwarzają pewien wyjątek, rozszerzyć na wszystkich pracodawców zatrudniających do dwudziestu pracowników. Drugi wniosek, jeśli dobrze go zrozumiałem, byłby taki, żeby jeszcze bardziej ograniczyć zapisy §4, poprzez dodanie stwierdzenia, że dotyczy to tylko tych pracodawców czy takiej sytuacji, kiedy pracodawca stale przebywa na terenie zakładu pracy. Byłoby to wtedy, zdaniem UKIE, zgodne z dyrektywą Unii Europejskiej. No i oczywiście mamy jeszcze trzeci wariant, czyli pozostawić to tak, jak jest w tej chwili.

Przypomnę, że zgodnie z regulaminem któryś z senatorów musi przejąć poprawkę, żeby można było poddać ją pod głosowanie. Jeśli nie będzie takiego zgłoszenia, będę rozumiał, że głosujemy nad tekstem, który mamy w przedłożeniu.

Bardzo proszę, czy ktoś chciałby przejąć którąś z tych poprawek?

(Wypowiedź poza mikrofonem)

W poprawce pierwszej proponuje się, żeby §4 obejmował pracodawców zatrudniających do...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Odrębny, tak? Czy bylibyśmy w stanie sformułować brzmienie takiej zmiany?

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Co do intencji się zgadzamy, dobrze. A co do zapisu?

(Senator Piotr Kaleta: Czy można?)

Bardzo proszę.

Senator Piotr Kaleta:

To znaczy, ja myślę, że odrębny paragraf byłby lepszy, dlatego że jednak te dwie wymienione tutaj grupy pracodawców, czyli tych zatrudniających wyłącznie młodocianych i niepełnosprawnych, są dość specyficzne. W przypadku młodocianych mamy do czynienia z osobami poniżej osiemnastego roku życia, czyli tak naprawdę nie mogą odpowiadać w pełni za swoje czyny. Podobnie jest z osobami niepełnosprawnymi – w zależności od stopnia niepełnosprawności mają pewne ograniczenia, bym powiedział, w życiu codziennym. I stąd mój wniosek, żeby po prostu dodać kolejny paragraf.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Rozumiem. Przypomnę jednak, że konstatacja jest taka, żeby tego rodzaju zapis brzmiał na przykład tak: „§5. Pracodawca zatrudniający mniej niż dwudziestu pracowników, który odbył odpowiednie szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, może wykonywać czynności określone w §1 pkt 2 osobiście.” Tak, Panie Senatorze?

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Tak. Ale przypomnę, że zdaniem Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej i również naszego Biura Legislacyjnego, byłoby to sprzeczne z art. 8 ust. 2 dyrektywy z dnia 12 czerwca 1989 r.

Bardzo proszę, Pani Dyrektor.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Oczywiście chcę potwierdzić, że byłoby to niezgodne w świetle opinii UKIE i stanowiska Biura Legislacyjnego. Również minister pracy wyraził na piśmie taką opinię, oceniając takie rozwiązanie jako niezgodne z art. 8 ust. 2 dyrektywy.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Dziękuję.

Ponieważ nie widzę osób podtrzymujących inne wnioski...

Jeszcze pan chciałby zabrać głos?

**Ekspert
Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”
Maciej Sekunda:**

Chciałbym wobec tego poprosić panią dyrektor, żeby wskazała podstawę prawną w dyrektywie, która pozwala uczynić wyjątek dla niepełnosprawnych i dla młodocianych.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Pani Dyrektor, proszę.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Przepraszam, takiego przepisu oczywiście nie wskażę w dyrektywie, bo jak już wielokrotnie powtarzałam, te obowiązki mają charakter bezwarunkowy. Opieramy się natomiast na opinii UKIE, które ze względów czysto ochronnych, dbając o bezpieczeństwo właśnie pracowników młodocianych i niepełnosprawnych, dopuszcza taką możliwość. Wydaje mi się, że czasami skutki oceny, co spowoduje większe zagrożenie, mogą być dla pracowników młodocianych czy niepełnosprawnych dużo bardziej dole-

gliwe. Niekiedy więc lepiej, żeby te czynności wykonywał pracodawca, a nie właśnie taka osoba. Jak sam pan powiedział, takich pracodawców jest bardzo mało i w związku z tym w momencie, kiedy pracodawca zatrudni pierwszą osobę nienależącą do kategorii pracowników młodocianych czy niepełnosprawnych, będzie musiał wyznaczyć ją do wykonywania tych czynności. Ale takich przepisów wprost w dyrektywie nie ma.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Tak, ale warto podkreślić jest to, że ten przepis trzeba czytać, po pierwsze, jako warunkowy, a po drugie, zmierzający do lepszego zagwarantowania bezpieczeństwa osób niepełnosprawnych i młodocianych w sytuacji, kiedy jest to konieczne.

Bardzo proszę o zgłoszenia do dyskusji. Jeśli nie ma chętnych, to rozumiem, że możemy przystąpić do głosowania.

Zapytam jeszcze dla pewności, czy ktoś podtrzymuje, czy przejmuje jako własną poprawkę polegającą na tym, żeby w §4 dodać zapis: „o ile pracodawca stale przebywa na terenie zakładu”. Nie ma chętnych. Wobec tego w naszym obiegu, że tak powiem regulaminowo, tego rodzaju poprawka nie funkcjonuje.

(Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” Maciej Sekunda: Panie Przewodniczący, czy mogę mieć jedno zastrzeżenie do tego sformułowania?)
Proszę uprzejmie.

Ekspert

**Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”
Maciej Sekunda:**

Chciałbym powiedzieć, że na gruncie prawa pracy pojawia się bardzo ciekawa regulacja, bym powiedział, jakiś niesamowity kasus. Dlaczego? Dlatego że w gruncie rzeczy oznaczałoby to, że obowiązki pracodawcy są teraz uzależnione od tego, czy on jest w zakładzie pracy, czy go nie ma. Trzeba pamiętać o tym, że w gruncie rzeczy odpowiedzialność pracodawca ponosi w każdym przypadku. A tutaj następuje jakieś takie dziwne zawężenie. Po prostu mam wątpliwość, czy takie zawężenie ma pewną logikę w systemie prawnym. To jest dziwne.

Przewodniczący Mieczysław Augustyn:

Właśnie to mówię, akurat nikt tego podchwycił, wobec tego rozumiem, że to jest wypowiedź raczej podtrzymująca stanowisko senatorów.

Przystępujemy zatem do głosowania.

Pan senator Kaleta zgłosił poprawkę, polegającą na dodaniu §5 w brzmieniu: „Pracodawca zatrudniający mniej niż dwudziestu pracowników, który posiada odpowiednie szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, może wykonywać czynności określone w §1 pkt 2 osobiście”.

Kto z senatorów jest za przyjęciem tej poprawki? Proszę o podniesienie ręki. (1)

Kto jest przeciwny? (4)

Kto się wstrzymał? (0)

Stwierdzam, że poprawka została odrzucona.

Przystępujemy do głosowania nad całością projektu bez tej poprawki.

Kto jest za jego przyjęciem, proszę o podniesienie ręki. (4)

Kto jest przeciwny? (0)

Kto się wstrzymał? (1)

Projekt został przyjęty.

Pozostało nam jeszcze ustalić, kto chciałby prezentować to Wysokiej Izbie. Jeśli nie ma chętnych, to tradycyjnie wezmę ten obowiązek na siebie. Dziękuję bardzo.

Prosiłbym jeszcze o pozostanie przez chwilę członków komisji, bo mamy już gości rosyjskich.

Przypomnę tylko, że drugie dzisiaj posiedzenie komisji, z udziałem przybyłych już naszych partnerów z Rady Federacji Rosyjskiej, konkretnie z Komitetu do spraw Polityki Społecznej i Ochrony Zdrowia, odbędzie się w tej sali, o godzinie 14.00. Bardzo serdecznie zapraszam. Podobnie jak na kolację, którą wydajemy dla naszych gości o godzinie 20.15. Wiem, że robiono tutaj sondaż...

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Dziękuję bardzo, tak, ja już dziękowałem państwu bardzo serdecznie za współpracę.

Robiono sondaż, kto się wybiera. Bardzo dziękuję tym senatorom, którzy się na to zdecydowali. Chcę państwa poinformować, że następnego dnia, czyli jutro, goście pojedą do Poznania.

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Kolacja będzie o godzinie 20.15 w restauracji „Pod Gigantami” w Alejach Ujazdowskich 24.

(Wypowiedź poza mikrofonem)

Nie, ale my zapraszamy. Tak więc w środę jesteśmy w Poznaniu. Wiem, że niektórzy senatorowie, jak pani senator Adamczak i pan senator Kaleta, będą z nami, za co bardzo serdecznie dziękuję. Podobnie będzie też w Pile, trzeciego dnia. Chcielibyśmy pokazać, że polski system w dziedzinie zabezpieczenia społecznego jest w dużej mierze zdecentralizowany, że zadania realizowane są na różnych szczeblach, w różnym zakresie. Z Komisji Zdrowia będzie pan przewodniczący, senator Sidorowicz.

Dziękuję bardzo. Zamykam posiedzenie.

(Koniec posiedzenia o godzinie 12 minut 31)

Kancelaria Senatu

Opracowanie i publikacja:

Biuro Prac Senackich, Dział Stenogramów

Druk: Biuro Informatyki, Dział Edycji i Poligrafii

Nakład: 5 egz.

ISSN 1643-2851