



**KANCELARIA SEJMU**  
**Biuro Komisji Sejmowych**

# **BIULETYN**

**Z 23. POSIEDZENIA**  
**RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)**  
**W DNIU 6 CZERWCA 2017 R.**



---

## Biuletyn z posiedzenia

### Rady Ochrony Pracy (nr 23/X kad.)

6 czerwca 2017 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Roman Giedroją** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Serdecznie witam pana Romana Giedrojcia – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam członków Rady oraz zaproszonych gości.

Informuję, że Marszałek Sejmu podpisał Zarządzenie nr 15 z 19 maja br. w sprawie zmian w składzie Rady Ochrony Pracy X kadencji, na mocy którego ze składu Rady została odwołana pani poseł Joanna Augustynowska i powołana pani poseł Monika Rosa. Zmiana w składzie Rady wynika z decyzji wewnątrzklubowych. Witamy nowego członka Rady ochrony Pracy.

*(Przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek wręcza pani poseł Monice Rosie akt powołania w skład Rady)*

Porządek dzienny posiedzenia obejmuje pkt 1 – sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, pkt 2 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do jego realizacji. Proszę o zabranie głosu pana Romana Giedrojcia – głównego inspektora pracy.

#### **Główny inspektor pracy Roman Giedroją:**

Mam zaszczyt przedłożyć „Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r.”. Miniony – 2016 – rok to, w mojej ocenie, rok szczególny. Rok, który Państwowej Inspekcji Pracy upłynął, z jednej strony – pod znakiem zmian w zakresie dotychczasowego funkcjonowania urzędu, z drugiej – pod kątem przeprowadzania wnikliwych czynności kontrolno-nadzorczych w celu wyeliminowania niepożądanych zjawisk na rynku pracy.

I tak, niezwłocznie po objęciu stanowiska głównego inspektora pracy wprowadziłem strategię pierwszej kontroli. Jej główne założenia polegają na wprowadzeniu zasady, że pierwsza kontrola w mikro, małej i średniej firmie przeprowadzana jest w formie kompleksowego audytu i instruktażu, co do zasady bez stosowania sankcji. Do końca ubiegłego roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 10 tys. pierwszych kontroli instruktażowych i audytowych. W ich wyniku tylko w co dziesiątej skontrolowanej po raz pierwszy firmie zmuszeni byli zastosować sankcje z powodu rażących naruszeń prawa.

To przykład nowego, opartego o praktykę działania, a tym samym bardziej skutecznego podejścia do prewencji. Dziś Inspekcja Pracy w coraz mniejszym stopniu kojarzy się z działaniami represyjnymi, a zdecydowanie bardziej z doradztwem i pomocą w eliminowaniu nieprawidłowości i poprawie warunków pracy.

W ciągu ostatniego roku w znaczący sposób uległy ograniczeniu bariery biurokratyczne w pracy inspektorskiej, tak rozbudowane w ostatnich latach. Uważam, że inspektor pracy powinien jak najmniej czasu poświęcać na wypełnianie tabelki i ślęczenie przy laptopie. Jego żywiołem są kontrole i kontakt z ludźmi w terenie. Ludźmi, którzy potrzebują naszej pomocy i wsparcia.

Uruchomiliśmy przy Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie Centrum Poradnictwa PIP. Co prawda, Centrum zaczęło funkcjonować 1 lutego tego roku, lecz prace przygotowawcze trwały już w 2016 r. Centrum świadczy porady w zakresie prawnej ochrony pracy, legalności zatrudnienia obywateli polskich lub cudzoziemców, delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Będzie sukcesywnie przejmować zadania realizowane obecnie w zakresie telefonicznego poradnictwa prawnego w terenowych jednostkach PIP. Nadal jednak interesanci będą mogli uzyskać osobistą poradę prawną w okręgowych inspektoratach pracy. Poradę prawną w Centrum mogą uzyskać także cudzoziemcy podejmujący pracę na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, w tym osoby korzystające z przyznanym im praw wynikających z zasady swobodnego przepływu pracowników. W celu ułatwienia kontaktu obcokrajowcom z ekspertami Państwowej Inspekcji Pracy planujemy uruchomienie infolinii w językach angielskim, rosyjskim i ukraińskim.

W 2016 r. z bezpłatnych porad prawnych świadczonych przez PIP skorzystało prawie milion osób.

Przeprowadzone w ubiegłym roku przez inspektorów pracy czynności kontrolne wyraźnie potwierdziły, że nadal istnieje potrzeba intensyfikowania działań kontrolno-nadzorczych inspektorów pracy, a także dalszego rozwijania działań prewencyjnych.

W 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 82 tys. kontroli u blisko 68 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych. Kontrole te dotyczyły wszystkich obszarów leżących w kompetencjach Państwowej Inspekcji Pracy, a z ich efektami pozwolę sobie państwa pokrótce zapoznać.

Wyniki ubiegłorocznych działań weryfikujących prawidłowość stosowania umów cywilnoprawnych wykazały znaczącą skalę nieprawidłowości w tym zakresie. Potwierdza to – w ocenie urzędu – konieczność wprowadzenia zmian ustawowych w celu ich wyeliminowania.

Z analizy naszych danych wynika, że najskuteczniejszą bronią w zakresie zamiany umów cywilnoprawnych w umowy o pracę są polecenia i wystąpienia wydawane przez inspektorów pracy. Dzięki wnioskowi w wystąpieniach i poleceniach, do chwili obecnej umowy o pracę otrzymało blisko 9 tys. osób, które pracowały na podstawie umowy cywilnoprawnej lub bez żadnej umowy.

Należy wspomnieć, że zarówno polecenia jak i wystąpienia są to jedynie środki postulatywne, z którymi pracodawcy i przedsiębiorcy mogą się zgodzić lub nie. Jeśli się nie zgodzą, pozostaje postępowanie sądowe, które ciągnie się zazwyczaj latami, a i efekt bywa wątpliwy. Nawet, jeśli poszkodowani uzyskają pozytywne dla siebie orzeczenie, to często nie mają już gdzie wrócić, bo w międzyczasie firma przestała istnieć.

W 2016 r. w wyniku skierowanych do sądu pracy 150 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 238 osób. Sądy jedynie w 22 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy.

Zestawienie tych danych skłania do konieczności rozpoczęcia postulowanej przez PIP poważnej debaty na temat wyposażania inspektorów pracy w uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych skutecznie przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę.

Jak państwo pamiętają, 22 lutego 2016 r. zmieniły się przepisy dotyczące zawierania i rozwiązywania umów terminowych. W myśl znowelizowanych przepisów dopuszczalne stało się zawarcie maksymalnie 3 umów o pracę na czas określony, z jednoczesnym ogra-

niczeniem czasu trwania takiego zatrudnienia do 33 miesięcy. Oczekiwaliśmy, że zmiana ta poprawi stan przestrzegania prawa pracy w tym zakresie. I tak się stało!

Funkcjonowanie wymienionych przepisów inspektorzy pracy ocenili u 735 pracodawców, którzy zawarli z pracownikami ponad 14 tys. umów na czas określony, w tym ponad 1 tys. umów na czas określony, w przypadkach gdy pracodawca wskazał obiektywne przyczyny leżące po jego stronie oraz 1,7 tys. umów o pracę na okres próbny. Chciałbym przy tym zauważyć, że nadal pozostaje jako niezdefiniowane pojęcie „obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy”. Uważam, że przypadki, w których dopuszczalne byłoby zawieranie umów na czas określony z pominięciem ograniczeń wprowadzonych przez ustawodawcę, powinny być w sposób jednoznaczny ujęte w przepisach, a nie pozostawione ocenie pracodawcy. Dlatego inspektorzy pracy wnikliwie monitorują umowy zawierane na czas określony.

Kontrole nie wykazały znaczących nieprawidłowości dotyczących zatrudniania pracowników na podstawie więcej niż 3 umów na czas określony – inspektorzy ujawnili jedynie 13 takich przypadków w 8 podmiotach.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach za pracę. I tak, w przypadku czasu pracy naruszenia prawa dotyczyły najczęściej nierzetelnie prowadzonych ewidencji czasu pracy, co w praktyce nie pozwala na ustalenie rzeczywistego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych.

Chcę przy tym wyraźnie podkreślić, że w mojej ocenie przepisy mówiące o sposobie prowadzenia ewidencji czasu pracy są stanowczo niewystarczające. Nie formułują one obecnie obowiązku wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, co utrudnia, a często wręcz uniemożliwia weryfikację, czy pracownikowi zagwarantowano prawo do 11-godzinnego odpoczynku dobowego lub 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, a także czy pracownik nie świadczył pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej.

Ubiegłoroczne kontrole wykazały również, że nadal wielu pracodawców nie wypłaca bądź wypłaca nieterminowo wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy. W 2016 r. nie wypłacono ich co dziesiątemu skontrolowanemu pracownikowi, a nieterminowo otrzymało je 12% pracowników. Inspektorzy pracy wydali ponad 6 tys. decyzji płacowych. W wyniku realizacji zastosowanych środków prawnych wyegzekwowaliśmy ponad 184 mln zł niewypłaconych należności pracowniczych na rzecz 102 tys. pracowników.

Szczególnie ważnym obszarem kontrolnym dla każdego inspektora pracy są przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. I tak w ubiegłym roku istotne uchybienia stwierdzano m. in. w podziemnych zakładach górniczych w firmach świadczących usługi górnicze na rzecz poszczególnych kopalń, w zakładach usług leśnych, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez Inspekcję Pracy.

Kontrolami objęto pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy. Wykazały m.in., że pracodawcy częściej wykorzystywali uzyskane środki na zakup ogólnego wyposażenia dla firm niż na przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, wymagających specjalnego oprzyrządowania lub likwidacji barier architektonicznych.

Inspektorzy pracy skontrolowali również ponad 3,2 tys. budów. Pomimo wydanych decyzji, w tym wstrzymujących pracę w trybie natychmiastowym, i nakładanych grzywien, w niektórych przypadkach osiągnięte efekty w zakresie bhp okazały się niestety nietrwałe, co potwierdziły kolejne kontrole. W takich sytuacjach inspektorzy pracy kierowali do ZUS wnioski o podwyższenie dla tych firm składki wypadkowej o 100%.

Niedostateczne przygotowanie do bezpiecznego wykonywania pracy, niewłaściwe polecenia przełożonych i brak nadzoru nad pracownikami – to przyczyny większości badanych przez nas wypadków przy pracy.

Ogółem w 2016 r., inspektorzy pracy wyeliminowali bezpośrednio zagrożenia dla zdrowia i życia ponad 70 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że gdyby nie determinacja i konsekwencja inspektorów pracy w egzekwowaniu przepisów bhp, liczba tragedii doświadczanych w miejscu zatrudnienia byłaby znacznie wyższa niż wskazują na to publiczne statystyki wypadkowe.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują przy tym na pilną potrzebę podjęcia działań legislacyjnych w celu objęcia obowiązkiem zgłaszania do inspekcji pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą – przez wszystkie podmioty, na rzecz których świadczona jest praca, bez względu na jej podstawę prawną. Brak takiego obowiązku ogranicza możliwości Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie badania okoliczności i przyczyn wszystkich zdarzeń, skutecznej likwidacji lub minimalizowania zagrożeń w miejscach, w których wystąpiły oraz zapewnienia niezbędnej ochrony prawnej osobom poszkodowanym lub ich rodzinom.

Odrębnym, niezwykle istotnym zagadnieniem kontrolnym jest legalność zatrudnienia. W ubiegłym roku inspektorzy pracy ujawnili nielegalne zatrudnienie w co trzecim kontrolowanym podmiocie. Nieprawidłowości dotyczyły ponad 25 tys. osób. Kontrolą objęci zostali również cudzoziemcy zatrudnieni w Polsce. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (ponad 84%) stanowili obywatele Ukrainy.

Oddzielną grupę kontrolowanych podmiotów stanowią agencje zatrudnienia. W ponad połowie (60%) skontrolowanych agencji świadczących usługi w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości. Od kilku lat zwiększa się liczba ujawnianych przypadków nielegalnego świadczenia usług agencji zatrudnienia. Świadczenia tego rodzaju usług, bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, ujawniono w 51 podmiotach. W następstwie powiadomień inspektorów pracy 26 podmiotów zostało wykreślonych z rejestru agencji zatrudnienia. W latach 2012-2016 w wyniku powiadomień PIP wykreślono z rejestru agencji 173 agencje.

Równoległe z kontrolami przeprowadzane były różnorodne przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym. Zrealizowany został pierwszy etap 3-letniej kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”, której celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich. Podczas realizacji kampanii z materiałów edukacyjnych i szkoleń skorzystało ponad tysiąc firm. Przeprowadzono ostatni etap 2-letniej kampanii „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”.

Ponad 2 tys. pracodawców wzięło udział w programach prewencyjnych PIP: „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, „Budowa. Stop wypadkom!”, „Zdobądź Dyplom PIP” skierowany do mikroprzedsiębiorstw oraz „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkcji wyrobów tartacznych i z drewna”.

Ważnym obszarem naszych działań edukacyjno-informacyjnych jest kształcenie uczniów i studentów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. W programie „Kultura bezpieczeństwa” uczestniczyło 467 szkół.

Stałym elementem działalności prewencyjnej PIP pozostają również konkursy, wśród których na szczególną uwagę zasługują „Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej”, „Poznaj swoje prawa w pracy”, „Bezpiecznie od startu”. Tradycyjnie byliśmy współorganizatorami konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne”.

W przedsięwzięciach prewencyjno-promocyjnych PIP uczestniczyło ponad 27 tys. osób reprezentujących naszych partnerów społecznych, w tym: ponad 2 tys. przedstawicieli zakładowych i ponadzakładowych organizacji związkowych i blisko 5 tys. społecznych inspektorów pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy brała czynny udział w działaniach o charakterze ogólnoeuropejskim oraz współpracowała z organizacjami międzynarodowymi w zakresie ochrony pracy. Nasi inspektorzy spotykali się ze swymi odpowiednikami w UE, byli zaangażowani w prace grup roboczych oraz Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO). Uczestniczyli w projektach prewencyjnych, m.in. w Programie Wymiany Inspektorów Pracy, realizowanym pod patronatem SLIC (Komitet Wyższych Inspektorów Pracy) i finansowanym ze środków Komisji Europejskiej. Braliśmy udział w pracach Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników, funkcjonującego przy Komisji Europejskiej jak również w spotkaniach Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w dziedzinie Pracy (RIIFT).

Szczegółowy opis naszej aktywności na forum międzynarodowym zawiera prezentowane sprawozdanie, dodam tylko że polskie doświadczenia, baza merytoryczna, metodologia działania i efekty pracy polskich służb inspekcyjnych są bardzo wysoko oceniane

w Europie. Dla wielu naszych partnerów zagranicznych i instytucji międzynarodowych są wyznacznikiem standardów, które powinny być rozpowszechniane wśród pozostałych państw członkowskich.

Podsumowując wymierne dla społeczeństwa efekty, ubiegłoroczne działania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy doprowadziły m.in. do:

- do likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia ponad 70 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę,
- 6 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz blisko 3 tys. osób pracujących bez żadnej umowy uzyskało potwierdzenie na piśmie zawartej umowy o pracę,
- 11 tys. pracowników różnych branż wykorzystało zaległe urlopy wypoczynkowe,
- w wyniku realizacji zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych – poleceń, wniosków w wystąpieniach i decyzji płacowych – wyegzekwowaliśmy wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na kwotę ponad 184 mln zł dla 102 tys. pracowników,
- odzyskaliśmy znaczące kwoty na rzecz funduszy państwowych. Na Fundusz Pracy płatnicy wpłacili zaległe składki za ponad 34 tys. pracowników na kwotę ponad 2 mln zł,
- wyegzekwowaliśmy obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy wobec ok. 16 tys. osób.

Zaprezentowane dziś sprawozdanie dokumentuje ubiegłoroczny wkład inspektorów pracy w zapewnienie podstawowych standardów przestrzegania prawa pracy, w tym szczególnie w likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących. Ale też pokazuje, jak wiele problemów, które wygenerował w minionych latach rynek pracy ciągle jeszcze czeka na rozwiązanie. Jak znacząca pozostaje skala krzywdy, jakiej doznają poszkodowani pracownicy, a także osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy!

Priorytetem dla mnie, jako głównego inspektora pracy, jest dalsze wzmocnienie i zwiększenie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy w każdym wymiarze jej funkcjonowania. A to oznacza zdecydowaną i odczuwalną poprawę stanu praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju. Osiągnięcie tego celu wymaga jednak nie tylko konsekwencji i determinacji w realizacji zadań ustawowych, najwyższego zaangażowania inspektorów pracy, ale też wyposażenia w dodatkowe instrumenty prawne – na miarę dzisiejszych potrzeb i zagrożeń rynku pracy. Wymaga również nowego podejścia do prewencji rozumianej jako zapobieganie naruszeniom prawa i nieprawidłowościom poprzez pracę u podstaw, wśród zatrudnionych i dających zatrudnienie.

I tak z pewnością nie pomagają inspektorowi pracy zawile, czasami znoszące się wzajemnie regulacje prawne, które nawet przy przyjęciu określonej interpretacji przez Urząd, potrafią być skutecznie odrzucane w postępowaniach odwoławczych. Postulat pewności i jasności tworzonych norm prawnych jest bowiem niezbędnym warunkiem dobrego wypełniania zadań przez inspektora pracy. Zawilość przepisów i problemy z ich interpretacją, ale też luki prawne powodują to, że nieuczciwym pracodawcom i przedsiębiorcom niejednokrotnie udaje się skutecznie unikać odpowiedzialności za nieprawidłowości w obszarze zatrudnienia.

Znamiennym przykładem takich niedoskonałych regulacji są przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. I tak przykładowo zatrudnienie zleceniobiorców formalnie podlega kontroli inspektora pracy, ale już nie ma pewności prawnej czy zatrudnienie w tej formule wymaga od stron zatrudnienia przeprowadzenia stosownych badań czy szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W mojej ocenie, obowiązki takie powinny być nałożone na podmiot zatrudniający ze względu na konieczność utrzymania podstawowych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy tej tak dużej grupy ludzi pracy. To wszystko powoduje, że wielu pracobiorców ma ograniczone prawo do bezpiecznych warunków pracy.

Kolejnym przykładem zjawiska wysoce niepożądanego na rynku pracy jest brak regulacji, które zabezpieczyłyby interesy pracowników w przypadku zmian własnościowych po stronie pracodawcy. Uważam, że należałoby wprowadzić do Kodeksu pracy przepis umożliwiający pracownikom dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy od „pierwotnego” pracodawcy lub solidarnie od wszystkich pracodawców uczestniczących w procesie zatrudniania w sytuacji licznych zmian własnościowych lub organizacyjnych po stronie pracodawcy. Chodzi o coraz liczniejsze, znane powszechnie przypadki przenoszenia

pracowników do spółki zależnej czy sprzedaży udziałów (akcji) spółki, jeżeli skutek takich działań aktualny pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi. Przypomnę tu skandaliczny przypadek – specjalnie w tej sprawie zwołałem we wrześniu ub.r. konferencję prasową – kiedy właściciele dużej polskiej spółki za 10 tys. zł pozbyli się problemu, to jest ok. tysiąca pracowników wraz z zobowiązaniami wobec nich na kwotę 5,8 mln zł. Sprzedali 100% udziałów w swojej firmie, a ich właścicielem stała się nieznana nikomu firma. Ta z kolei, już po 2 tygodniach rozstała się z problemem, odsprzedając go spółce z siedzibą na Cyprze, również za „grosze”. Takie działania pracodawców, zmierzających do pozbycia się z dnia na dzień pracowników i rozmycia odpowiedzialności za niewypłacenie wynagrodzeń za pracę, mogą się nasilać.

Zatem najwyższy czas skończyć z pozornym działaniem, które odbywa się – jak w przytoczonym przykładzie – w świetle obowiązującego prawa. Tylko, że taki „biznes” obciąża nas wszystkich – płaci podatnik, płaci budżet państwa! Płacimy za nieudolność w zarządzaniu firmą bądź za działania o cechach korupcyjnych. Dlatego niezbędne są zmiany, by pozorności działań nie trzeba było udowadniać podczas długiego postępowania w sądzie, a mechanizm prawny jednoznacznie takie kwestie rozstrzygał.

Ubiegłoroczne działania Inspekcji Pracy, badające zjawisko *outsourcingu* pracowniczego także pokazują, jak brak unormowań prawnych osłabia, a nawet likwiduje możliwości oddziaływania inspektora pracy.

I tak, istotnym problemem jest *outsourcing* pozorowany, gdy pracodawca tylko formalnie przestaje być pracodawcą dla pracowników przejmowanych przez firmę *outsourcingową*. W rzeczywistości nadal decyduje o zakresie zadań i obowiązków pracowniczych, sprawując bieżący nadzór nad pracownikami i realizując dużą część obowiązków związanych z ich zatrudnieniem. Państwowa Inspekcja Pracy, nie posiadając kompetencji do ingerowania w treść tego typu umów, może – na podstawie własnych ustaleń – jedynie sygnalizować potrzebę szczegółowej kontroli każdego przypadku ze strony innych organów kontrolnych, a także udzielać porad prawnych zainteresowanym osobom. Zakwestionowanie postanowień umów biznesowych, łączące się *de facto* z ustaleniem formalnych stron stosunku pracy, pozostawione jest – jak w każdej spornej sprawie – sądowni pracy.

Kolejnym palącym problemem rynku pracy jest powszechna dzisiaj możliwość wielokrotnego zatrudniania pracownika przez formalnie różnych pracodawców, co w praktyce powoduje omijanie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym w szczególności przepisów o czasie pracy. Znaną również metodą na zatrudnienie powyżej powszechnie obowiązujących norm czasu pracy jest również wykonywanie pracy na podstawie innych rodzajów umów niż umowa o pracę. Z pewnością pamiętacie państwo przypadek śmierci lekarza w czasie pełnienia dyżuru szpitalnego trwającego nieprzerwanie kilka dób. Oczywiście, z formalnego punktu widzenia wszystko jest w zgodzie z literą prawa, bo lekarz prowadził jednoosobową działalność gospodarczą, co wyłącza konieczność stosowania wobec niego norm czasu pracy.

To jednak wyraźny sygnał dla ustawodawcy, aby zagwarantować minimalne standardy dotyczące czasu pracy wszystkim zleceniobiorcom czy prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą. Proponuje się przy tym, aby powszechnie obowiązujące normy czasu pracy, w tym w szczególności przepisy o nieprzerwanym dobowym i tygodniowym odpoczynku dotyczyły także pracowników zatrudnionych przez inne podmioty niż „macierzysty pracodawca”. I dobrze, aby ten obowiązek dotyczył również innych form zatrudnienia niż stosunek pracy. Należy podkreślić, że takie rozwiązania już obowiązują dla niektórych grup zawodowych, np. kierowców wykonujących przewozy drogowe. Państwowa Inspekcja Pracy wychodzi z założenia, że adresatem norm o 11-godzinny odpoczynku dobowym i 35-tygodniowym są wszyscy pracodawcy zatrudniający danego pracownika, a nie oddzielnie każdy z nich, zwłaszcza w przypadku zatrudnienia w tzw. grupach kapitałowych, czyli „spółkach córkach”. Takie stanowisko urealnia możliwość odpoczynku po pracy.

Obecnie przedstawiciele urzędu pracują również nad zmianami legislacyjnymi w sferze technicznego bezpieczeństwa pracy. Chodzi m.in. o przepisy, które dziś wręcz sprzy-



jają obchodzeniu wymogu zapewnienia oświetlenia naturalnego, m.in. poprzez pośrednie doświetlanie stanowisk stałej pracy lub ograniczanie czasu pracy do 4 godzin dziennie.

Uczestniczymy także w pracach nad ujednoczeniem zasad i trybu uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych. Dziś regulują to trzy rozporządzenia ministra gospodarki. Pracodawcy mają problem, czy posiadane kwalifikacje są właściwe, by dopuścić pracownika do obsługi wózka danego rodzaju.

Pragnę raz jeszcze podkreślić: jeżeli inspektor pracy ma skutecznie przeciwdziałać wynaturzeniom na rynku pracy, to jego kompetencje i narzędzia oddziaływania muszą być wprost proporcjonalne do diagnozowanych przez Inspekcję Pracy niepożądanych zjawisk. Trzeba jednak nam w tym pomóc! Stąd moje oczekiwania wobec ustawodawcy w zakresie uproszczenia procedur wszczynających kontrolę. Inspektor pracy wyposażony w legitymację służbową to zupełnie wystarczająca rękojmia właściwie przeprowadzonych czynności kontrolnych – bez potrzeby dodatkowego legitymowania swoich uprawnień. Nie raz w historii naszego urzędu zdarzało że szybka interwencja ratowała ludzkie życie i zdrowie. Wynika to zresztą wprost z konstrukcji prawnych decyzji administracyjnych wydawanych przez inspektora pracy, które dotyczą m. in. nakazania wstrzymania pracy lub skierowania do innej pracy, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników bądź innych osób wykonujących tę pracę lub prowadzących działalność.

Dobrym zwiastunem takiej zmiany byłoby – co sygnalizowałem wcześniej – wyposażenie inspektora pracy w możliwość podejmowania decyzji w zakresie ustalania stosunku pracy w miejsce zatrudnienia niepracowniczego, gdy cechy zatrudnienia wskazują na stosunek pracy. Oznaczałoby to także wzrost bezpieczeństwa pracy, gdyż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych zwykle pozbawione są dziś odpowiedniej profilaktyki lekarskiej, właściwych szkoleń z zakresu bhp, a także odzieży i środków ochrony indywidualnej.

Dziękując za uwagę, pragnę zapewnić, że dołożymy wszelkich starań, aby działania Państwowej Inspekcji Pracy były jak najbardziej skuteczne.

Wyrażam podziękowanie panu przewodniczącemu Januszowi Śniadkowi, paniom i panom posłom i senatorom oraz wszystkim z osobna członkom Rady Ochrony Pracy za twórczą współpracę i wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach na rzecz ochrony pracy. Składam też podziękowanie dla poszczególnych ministerstw za roboczą i merytoryczną współpracę, także w zakresie stanowienia lepszego prawa, w szczególności Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z panią ministrem Elżbietą Rafalską i panem ministrem Stanisławem Szwedem na czele.

Dziękuję za zaangażowanie w walkę z patologiami rynku pracy naszym partnerom społecznym: pracodawcom, związkom zawodowym i społecznym inspektorom pracy, jak również za wsparcie jakie od nich otrzymujemy.

I oczywiście, dziękuję całemu środowisku inspektorskiemu, zarówno inspektorom pracy jak i osobom wspomagającym ich pracę za ubiegłoroczny wysiłek i zaangażowanie na rzecz poszanowania przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia, przede wszystkim zaś bezpieczeństwa osób pracujących.

Dziękuję też zespołowi, którym kierowała Pani Inspektor Izabela Waga z Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, a także innym pracownikom naszego urzędu za ich wkład w przygotowanie prezentowanego dziś sprawozdania. Nie muszę dodawać, jak mroczna i analityczna jest to praca, by w sposób przejrzysty i wyczerpujący przekazać efekty ponad 80 tys. kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję głównemu inspektorowi pracy za przedstawienie „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r.” Z satysfakcją odnotowuję zmianę formuły dokumentu. Nie jest to – jak w poprzednich latach – gruby tom, lecz mniejszy objętościowo – bardziej zwięzły – tekst bogato ilustrowany wykresami, przez co jest bardziej czytelny.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pani Renata Górna, proszę. Następnym mówcą będzie pan prof. Jan Wojtyła.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:**

Odniosę się do kilku elementów sprawozdania, bo w krótkiej dyskusji trudno dokonać obszernej analizy. Niemniej jednak nawiązując do słów pana ministra zacznę od wyrażenia podziękowań dla inspektorów pracy za ich działalność w trudnym otoczeniu prawnym – pełnym zawitych przepisów. Dziękujemy za współpracę w terenie, w okręgach, bo widać wyraźnie, że państwo reagują na skargi pracownicze, a także są otwarci na współpracę ze społeczną inspekcją pracy.

Jeżeli chodzi o materiał, to na uwagę zasługuje nie tylko część kontrolna, która jest spisem faktograficznym nieprawidłowości, ale także – co jest wielką wartością – wnioski. Po każdej części kontrolnej jest przedstawiona diagnoza zjawiska, a następnie wnioski, w tym legislacyjne. To wielka wartość. To swego rodzaju recepta do wykorzystania w zakresie zmian prawa.

Pozwolę sobie zasygnalizować kilka – szczególnie istotnych dla nas – kwestii. Likwidacja syndromu pierwszego dnia – rzeczywiście bardzo dobra zmiana. Funkcjonuje niecały rok. Nakłada na pracodawcę obowiązek potwierdzania na piśmie ustaleń co do stron umowy o pracę, rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie w pierwszym dniu pracy, co generowało nielegalne zatrudnienie. Otrzymujemy wiele pozytywnych sygnałów z terenu w sprawie funkcjonowania tej zmiany.

Chciałabym jednak zwrócić uwagę na potrzebę dalszych zmian. Chodzi o zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego. W tym przypadku pozostał termin 7 dni. Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia pracownika do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w terminie 7 dni, mimo wprowadzenia obowiązku zawarcia umowy na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Pracownicy niejednokrotnie sygnalizują, że warto byłoby rozważyć wprowadzenie obowiązku zgłoszenia przez przedsiębiorcę do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej przed jej dopuszczeniem do pracy. Ten wniosek jest zawarty w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Takie rozwiązanie skutecznie ograniczyłoby skalę pracy nierejestrowanej. Byłoby dopełnieniem obecnego stanu prawnego.

Drugi – bardzo istotny – wniosek dotyczy potwierdzania na piśmie warunków umowy cywilnoprawnej przed rozpoczęciem zatrudnienia. Zatem likwidacja syndromu pierwszego dnia objęłaby wszystkich zatrudnionych. Przyjęcie tego rozwiązania znacznie ułatwi ustalenie faktycznego okresu świadczenia pracy oraz stwierdzenie, czy praca wykonywana jest w warunkach, w których powinna być sporządzona umowa o pracę.

Szczególnie ważna kwestia dotyczy niewypłacania wynagrodzeń. Oczywiście, bardzo niepokojący jest wzrost odsetka skontrolowanych pracodawców, którzy nie wypłacili – bądź wypłacili nieterminowo – pracownikom wynagrodzenia za pracę. Wielokrotnie mówiliśmy o tym zjawisku. Wydaje się, że przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę należy traktować łącznie z przepisami związanymi z czasem pracy, ewidencją czasu pracy itp. W mojej ocenie, przedłożone sprawozdanie zawiera doskonałe wnioski legislacyjne w zakresie nieprawidłowości związanych z czasem pracy. Dyskutowaliśmy o nich w gronie prawników. Trzy wnioski wydają nam się szczególnie interesujące. Chodzi o:

- zdefiniowanie pojęcia „dzień wolny”,
- wprowadzenie obowiązku przechowywania przez 3 lata rozkładów czasu pracy pracowników oraz rozszerzenie zakresu prowadzonej ewidencji czasu pracy o godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej,
- uregulowanie możliwości dokonania zmian w treści rozkładów czasu pracy oraz wprowadzenie terminów informowania pracowników o takich zmianach.

Wydaje nam się, że ta materia mogłaby być doskonałym tematem dla Zespołu Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego. Rada Dialogu Społecznego jest zawsze otwarta na wnioski głównego inspektora pracy.

Trzeci temat to wypadkowość. Porównanie ostatnich trzech lat 2014 – 2016 pozwala na sformułowanie pewnych wniosków. Wprawdzie liczba śmiertelnych wypadków maleje, to jednak wzrasta liczba ofiar tych wypadków, zwłaszcza wśród osób wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę np. w budownictwie. Rośnie również liczba wypadków zbiorowych.

Wśród przyczyn wypadków należy zwrócić uwagę przede wszystkim na zaniedbania dotyczące oceny ryzyka zawodowego oraz nierzetelność postępowania powypadkowego. Ta ostatnia na pewno nie wynika jedynie z niechęci, ale też z pewnej niewiedzy w zakresie prowadzenia postępowania i wypełniania protokołu powypadkowego. Nadal jest mylone pojęcie wydarzenia powodującego wypadek z przyczyną itp. Może należałoby zorganizować szkolenia dla członków zespołów powypadkowych, czyli tak naprawdę do służb bhp i społecznych inspektorów pracy, bo oni są naturalnymi partnerami w tych zespołach.

Należy wprowadzić obowiązek zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą, niezależnie od podstawy jej świadczenia. Chodzi też o rejestrowanie wypadków, aby nie było różnic między danymi gromadzonymi przez GUS, ZUS i PIP. Co roku powtarzamy te wnioski w stanowiskach Rady Ochrony Pracy. Dobrze byłoby je powtórzyć, bo proponowane rozwiązania uszczelniłyby przepisy.

Dwa ostatnie problemy. Praca w warunkach zagrożenia, praca w warunkach szkodliwych. W tym obszarze występuje nieprawidłowości – przekraczanie NDS i NDN hałasu drgań. Mówił o tym pan minister. Najbardziej niepokojące jest to, że pracownicy zatrudnieni w warunkach narażenia często wykonują pracę w godzinach nadliczbowych. Kodeks pracy przewiduje, że praca w godzinach nadliczbowych w takim środowisku pracy może być świadczona jedynie wtedy, gdy prowadzona jest akcja ratownicza, która dotyczy zdrowia i życia ludzkiego. Naszym zdaniem, bardzo dobra jest rekomendacja przeprowadzenia wspólnie z Głównym Inspektoratem Sanitarnym kampanii uświadamiającej skierowanej zwłaszcza do właścicieli małych firm, aby dowiedzieli się jak przeciwdziałać zagrożeniom.

Na zakończenie chciałabym podziękować Inspekcji Pracy za działalność prewencyjną i promocyjną. Mamy nadzieję na kontynuowanie szczególnie dwóch programów prewencyjno-promocyjnych: „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”, „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Przeciwdziałanie stresowi w miejscu pracy zajmuje ważne miejsce w pracach zespołu partnerów społecznych ds. zagrożeń psychospołecznych. Wiemy, że jest to jedno z najważniejszych zagrożeń środowiska pracy.

Dziękujemy panu ministrowi za podjęcie współpracy w zakresie kontroli minimalnej stawki godzinowej. Zgłaszamy nieprawidłowości do okręgowych inspektoratów pracy. Podobnie jak NSZZ „Solidarność” podjęliśmy współpracę w tym zakresie. Niektóre firmy naruszają przepisy i płacą np. 2,5 zł za godzinę. Kontrole Inspekcji Pracy dotyczące przestrzegania przepisów o stawce minimalnej z pewnością przyczynią się do wyeliminowania nieprawidłowości.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:**

Bardzo uważnie porównałem sprawozdanie, które pan minister składał w ubiegłym roku z obecnym materiałem. Zwracałem uwagę na potrzebę rozbudowanych wniosków i rekomendacji. Z satysfakcją stwierdzam, że obecnie rozpatrywane sprawozdanie znacznie różni się na korzyść od poprzedniego.

Chciałbym odnieść się do kilku kwestii. Szereg zjawisk, które wcześniej obserwowaliśmy, nadal występuje. To bardzo duża siła układu ekonomicznego, który stara się w różny sposób minimalizować koszty. Koszt pracy stanowi najpoważniejszą pozycję w katalogu kosztów. Na czym można oszczędzać? Oczywiście, na ochronie pracy. To ucieczka w atypowe formy zatrudnienia itp.

Chciałbym zwrócić uwagę pana ministra na jedną kwestię. Otóż, jednym z bardziej spornych przepisów jest art. 22 Kodeksu pracy, mówiący – różnie to jest oceniane – o tzw. domniemaniu nawiązania stosunku pracy. To jest oręż Inspekcji Pracy. Obawiam się, że ten przepis może zostać wyrugowany w trakcie prac obecnej Komisji kodyfikacyjnej. Na tę kwestię trzeba położyć bardzo silny nacisk. Rozszerzanie swobody kontraktowej i powoływanie się na rozwiązania, które obowiązują w krajach UE, jest w warunkach polskich drogą donikąd.

Druga rzecz dotyczy restrukturyzacji podmiotów gospodarczych. Chodzi o ustawy, ale również inne akty prawne. Pan minister zwracał na to uwagę. Chodzi m.in. o możliwości

ucieczek do rajów podatkowych. To sprawa, którą formalnie trudno zakwestionować, ale w prawie restrukturyzacyjnym, restrukturyzacja zatrudnienia jest marginalnie traktowana. To także kwestia regulacji zawartych w innych aktach.

Ale kluczową jest kwestia czy mówimy o prawie stosunku pracy, czy o prawie zatrudnienia. Jestem zwolennikiem koncepcji Kodeksu zatrudnienia. I tak jak w projekcie przygotowanym przez poprzednią rządową komisję do spraw reformy prawa pracy są całe działy poświęcone nietypowym stosunkom pracy, atypowym formom zatrudnienia niepracowniczego, tak w klamrze Kodeksu pracy daje to Inspekcji Pracy możliwość legitymacji do kontroli. A gdy sprawa trafia do sądu, to jest jasna podstawa do ustalenia jaka jest treść stosunku pracy. Byłem trochę zaskoczony informacją o niewielkiej liczbie spraw o ustalenie treści stosunku pracy.

Przypominam sobie, jak przeprowadzono – pozał się Boże – tzw. reformę służby zdrowia, kiedy lekarzom i pielęgniarkom kazano zakładać działalność gospodarczą. Przy stole operacyjnym stawał przedsiębiorca. To ucieczka od odpowiedzialności. Bo nie będzie odpowiadał szpital, lecz ten, który popełnił błąd w sztuce.

Kolejna kwestia – *outsourcing*. Wypowiadałem się na ten temat w Cisnej. To też znakomity sposób ucieczki od odpowiedzialności. W górnictwie, z którym mam bardzo bliskie kontakty, wynajmowanie firm, w których pracują ci sami górnicy, którzy pracują w kopalni. Pracuje określoną dniówkę, a potem zostaje w ramach innej spółki prywatnej. Przypadkowi ludzie. To jest ogromna wypadkowość. Obecnie przedmiotem szczególnej troski Ministerstwa Energii – ministra Tchórzewskiego i wiceministra Tobiszowskiego – jest eliminacja *outsourcingu*. Bo niewprawni ludzie mogą wyrządzić wiele szkód. Ten prosty rachunek, który jakoby miał przynieść korzyść do niczego sensownego nie prowadzi.

Jeśli chodzi o niewypłacanie wynagrodzeń, to trzeba odróżnić sytuację małych, średnich i dużych firm. Taki podział byłby bardzo potrzebny. I w tym kierunku należałoby prowadzić bardziej pogłębione analizy. Jeśli pracodawca zatrudnia dwóch pracowników, to trudno porównywać go z pracodawcą zatrudniającym większą liczbę osób. Niewypłacanie wynagrodzeń jest nie tylko sankcjonowane w Kodeksie pracy, ale jest także penalizowane odpowiedzialnością karną. Wszyscy zapominają o tym przepisie. Nie znam przypadku, żeby ktoś za naruszenie praw pracowniczych, a wynagrodzenie jest tutaj najlepszym przykładem, ponosił odpowiedzialność.

Pamiętam – byłem wówczas ekspertem sejmowym – dyskusję nad art. 55 Kodeksu pracy – czy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy? Proszono mnie o przykłady. Wskazałem przykład – pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia. I wtedy nie było wątpliwości, ten przepis powstał. W wielu przypadkach, zwłaszcza gdy pracodawca wyraźnie ucieka w upadłość i widać, że podejmowane przez niego działania zmierzają w tym kierunku, pracownicy mogą rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia i domagać się odszkodowania, a później domagać się nawet odszkodowania cywilnego, bo Sąd Najwyższy otworzył furtkę w tym zakresie.

Zachęcałbym państwa do pewnego wniosku. W rozmowach z ministrem i wiceministrem energii zwracałem uwagę na uczulenie rad nadzorczych, przynajmniej w spółkach Skarbu Państwa. Podkreślałem, że to nie tylko kwestia pogoni za zyskiem, ale także pewnej harmonii między układem pracy i układem kapitału. Na poziomie górnictwa obecnie jest to respektowane, ale można – moim zdaniem – pójść zdecydowanie dalej. To – w mojej ocenie – nie tylko odpowiedzialność moralna, ale także prawna organów spółek Skarbu Państwa. Teza jest następująca, mianowicie Inspekcja Pracy nie może być sama na tym polu. Musi mieć partnerstwo, także przy okazji regulacji w innych obszarach np. w prawie restrukturyzacyjnym. Musi je pozyskać. W spółkach Skarbu Państwa sprawa jest łatwiejsza. Niemniej jednak dialog w kwestiach pracowniczych i socjalnych jest dość trudny, biorąc pod uwagę pogoń za zyskiem.

To tyle moich uwag. Cieszę się, że ta część dotycząca wniosków i rekomendacji została rozbudowana. Należałoby dalej monitorować te zjawiska i wyciągać określone wnioski. Wartość naszej pracy polega na tym co uczyniliśmy, aby sytuacja była lepsza w tym zakresie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Jedno zdanie komentarza do niedużej liczby spraw sądowych dotyczących ustalenia stosunku pracy. Pamiętam inne zestawienie, gdzie przedmiotem spraw zgłaszanych do Inspekcji Pracy były kwestie dotyczące rozwiązywania i nawiązywania stosunku pracy. To był absolutnie dominujący temat. Stanowił chyba 40% w stosunku do innych tematów. To niekoniecznie przekłada się na sprawy sądowe. Ale z pewnością to jeden z podstawowych problemów w relacjach pracownik – pracodawca.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:**

W szpitalach – chcąc obniżyć koszty przy reformie pani Kopacz – pielęgniarki zaczęły przechodzić na samozatrudnienie. Konkretny przykład. Córka mojej znajomej stwierdziła, że jest w ciąży, a wtedy była już podmiotem gospodarczym. Wystąpiła do sądu. Nie można umów o pracę zastępować umowami cywilnoprawnymi. Są przepisy, których trzeba bronić jak niepodległości, bo na nie będzie największy zamach ze strony pracodawców. Tu jest doktryna taniej pracy. „Tania praca to źródło sukcesu gospodarczego Polski”. Kiedy słyszę coś podobnego, to nie mogę obojętnie przechodzić.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Absolutnie zgadzam się. W czasie „białego szczytu” pani minister zdrowia Ewa Kopacz wygłaszała tezę, że Kodeks handlowy jest panaceum na bolączki służby zdrowia. Wtedy właśnie była forsowana formuła zatrudnienia „śmieciowego” w służbie zdrowia.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pan Bogusław Motowidełko, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:**

W przedłożonym sprawozdaniu przedstawiono najbardziej istotne problemy i zagrożenia, a także kwestię podejmowania wspólnych działań dla ochrony stosunków pracy. Mówiąc o *outsourcingu* podkreślono duże znaczenie działań Inspekcji Pracy. Art. 23 Kodeksu pracy miał chronić pracowników przed wszystkimi zmianami organizacyjnymi i przenoszeniem w ten sposób różnych części przedsiębiorstw. Okazało się, że interpretacja w polskim prawie jest całkowicie odmienna niż w prawie unijnym. A przecież chodzi o bezpieczeństwo pracowników. Podkreślenie tego problemu przez Inspekcję Pracy ma szczególne znaczenie.

W sprawozdaniu jest mowa zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Chodzi o prowadzenie kontroli przez inspektora pracy na podstawie legitymacji służbowej. Związki zawodowe od lat proponują tę zmianę. Przedłożony dokument ma dużą wartość dla naszych wspólnych działań w tym zakresie. Przypominam, że w Radzie Ochrony Pracy zasiadają przedstawiciele Sejmu.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję.

Czy główny inspektor pracy chciałby odnieść się do problemów poruszonych w dyskusji? Proszę, panie ministrze.

**Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:**

Przyjmujemy uwagi, które zgłosili w dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy, żebyśmy byli sprawniejsi, żebyśmy mogli przede wszystkim prowadzić działania na rzecz ludzi, którzy są słabszą stroną stosunku pracy.

Wracając do wypadków, to problem powszechnie znany. Obecnie – mówiłem o tym wielokrotnie – postępowanie powypadkowe w stosunku do pracownika prowadzi zespół powołany przez pracodawcę. I on dokładnie może zrobić tyle, na ile pozwoli pracodawca.

Po drugie – obecnie kiedy działają instytucje ubezpieczeniowe i prawo amerykańskie próbuje się przenieść na grunt polski, to generalnie z każdego wypadku można w postępowaniu cywilnym uzyskać dodatkowe odszkodowanie, z czego pracownicy skrzętnie korzystają. A to z kolei powoduje, że pracodawcy za wszelką cenę chcą przypisać winę pracownikom i to czynią. Postępowanie powypadkowe jest słabe. Wynika to z wielu przyczyn – jedną wymieniłem, jeżeli chodzi o pracodawców. Po drugie – osoby, które przeprowadzają postępowanie powypadkowe – mówię o służbach w zakresie bezpieczeństwa

– nie zawsze legitymują się wykształceniem kierunkowym. Jeżeli nie znają technologii, funkcjonowania procesów technologicznych, to trudno zespołowi powypadkowemu podjąć działania, które w przyszłości skutecznie wyeliminowałyby powstałe zagrożenia.

W Polsce obowiązuje kilka definicji wypadków przy pracy, są różne sposoby ustalania okoliczności wypadków. Uważam, że trzeba wprowadzić jedną kartę wypadków przy pracy, która w precyzyjny i jasny sposób wyeliminowałaby nieprawidłowości, aby uniknąć narażenia i wystąpienia podobnego zdarzenia w przyszłości.

Pani Renata Górna powiedziała, że generalnie ocena ryzyka zawodowego nie uwzględnia wszystkich zagrożeń. To prawda. Problem polega na tym, że w Polsce funkcjonują trzy akty prawne, które regulują kwestie bezpieczeństwa. To ocena ryzyka zawodowego, nowy akt wprowadzony tuż przed wejściem Polski do Unii Europejskiej, drugi akt – instrukcja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, trzeci – jeżeli mówimy o pracach budowlanych – to zasady dotyczące tzw. planu BIOZ. One nie zawsze są spójne i czytelne.

Należy zmienić system zbierania informacji o wypadkach. Chodzi o uzyskanie rzeczywistego obrazu wypadkowości. Wówczas Inspekcja Pracy będzie mogła skutecznie oddziaływać na zagrożenia.

Problematyka wypadków, którym ulegają podmioty samozatrudniające się i pracujące na podstawie umowy cywilnoprawnej są rozstrzygane w inny sposób niż te, które dotyczą pracowników. W związku z tym nie powiadamia się Państwowej Inspekcji Pracy o tych zdarzeniach. PIP o większości wypadków dowiaduje się od policji. Przedsiębiorcy i pracodawcy za wszelką cenę chcą ukryć wypadki przy pracy, bo one oznaczają gorszą statystykę oraz wzrost składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Jeśli chodzi o rażące nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy, to kierujemy wnioski do prokuratury, która niestety rzadko stawia zarzuty naruszenia art. 218 §1a Kodeksu karnego.

Dziękuję za pozytywną ocenę przedłożonego sprawozdania. Postaramy się uwzględnić uwagi zgłoszone w dyskusji. Państwowa Inspekcja Pracy jako organ kontrolny podlega parlamentowi, ale zakres obowiązków przypisanych polskiej Inspekcji Pracy w stosunku do inspekcji pracy innych państw jest nieporównywalny. Żadna inspekcja pracy na świecie nie ma takiego pakietu zadań jak polska PIP. Ale to nas nie zwalnia od działania. Dlatego podejmujemy działania, zmniejszamy biurokrację w urzędzie i – co wskazywałem – działamy w kierunku, żeby inspektor pracy najwięcej czasu poświęcał na kontrole. Pochylimy się nad rozwiązaniami dotyczącymi stresu, będziemy wznawiać broszury. Wszystkie nasze materiały są umieszczone na stronie internetowej. Każdy może po nie sięgnąć. Chcemy, żeby Państwowa Inspekcja Pracy była nowoczesną i skuteczną instytucją, dającą możliwość poszanowania prawa dla wszystkich stron.

Przypomnę jeszcze raz – bez zaangażowania pracodawców nie ma możliwości poprawy warunków pracy. Dlatego z taką determinacją prowadziliśmy pierwsze kontrole w ubiegłym i bieżącym roku. Chcemy pójść dalej – ale to wymaga zmiany ustawy – i wprowadzić pojęcie kontroli na życzenie. Jeżeli pracodawca zatrudnia do 249 pracowników, zgłosi do Inspekcji Pracy wniosek o przeprowadzenie kontroli na życzenie, to inspektorzy pracy przeprowadzą czynności kontrolne, wskażą nieprawidłowości. Nie ma nic gorszego, niż udawanie, że wszystko jest w porządku.

Członkowie Rady Ochrony Pracy są niejako współautorami tego sprawozdania. Jego kształt wynika z uwzględnienia państwa uwag, za co jeszcze raz serdecznie dziękuję.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję panu inspektorowi za wyjaśnienia. Zapewniam, że Rada Ochrony Pracy docenia zarówno wagę, jak i zakres obowiązków oraz zaangażowanie pracowników Inspekcji w ich realizację. Dyskusja nad sprawozdaniem będzie kontynuowana we właściwych komisjach sejmowych oraz na posiedzeniu plenarnym Sejmu.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 4 lipca br. Posiedzenie Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy odbędzie się 21 czerwca

br. o godz. 11.30. Zespół przygotowuje projekt stanowiska Rady w sprawie ograniczania zagrożeń wypadkowych w Zakładach Usług Leśnych.

Informuję, że 30 czerwca br. mija termin zgłaszania kandydatów do nagrody im. Haliny Krahelskiej. Proszę o zgłaszanie kandydatur do sekretariatu Rady do 15 czerwca br., aby prezydium mogło rozpatrzyć zgłoszone kandydatury i złożyć stosowny wniosek.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.