

VIII kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

- **KOMISJI DO SPRAW
KONTROLI PAŃSTWOWEJ
(NR 82)
z dnia 21 marca 2018 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 82)

21 marca 2018 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, zastępcy przewodniczącego Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– rozpatrzenie informacji głównego inspektora pracy dotyczącej skuteczności realizacji funkcji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w aspekcie obowiązujących przepisów prawnych.

W posiedzeniu udział wzięli: **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dzień dobry, witam państwa serdecznie. Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Patrząc po sali, chyba mogę stwierdzić kworum.

Przystępujemy do realizacji porządku. Jeszcze formalnie, czy są uwagi do porządku dziennego? Nie słyszę. Wobec tego przechodzę do jego realizacji. Punkt pierwszy dotyczy rozpatrzenia informacji głównego inspektora pracy dotyczącej skuteczności realizacji funkcji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w aspekcie obowiązujących przepisów prawnych.

Niezwłocznie proszę przedstawiciela inspekcji. Najpierw przeproszę, bo nie powitałem naszych gości: głównego inspektora, zastępcę, pana dyrektora i pozostałych państwa. Przepraszam, że nie wymieniam z imienia i nazwiska. Wobec tego oddaję głos głównemu inspektorowi.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Panie przewodniczący, panie i panowie posłowie, Wysoka Komisjo, przedłożony Wysokiej Komisji materiał, poświęcony bardzo ważnemu zagadnieniu, jakim jest skuteczność realizacji funkcji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w aspekcie obowiązujących przepisów prawnych, stanowi próbę wskazania najważniejszych problemów występujących w działalności naszego urzędu. Skuteczność realizacji funkcji kontrolnych to tematyka bardzo obszerna – tak obszerna jak liczba zadań nałożonych obecnie na Państwową Inspekcję Pracy. Urząd, którym kieruję, zajmuje się ponad 40 zadaniami określonymi nie tylko w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, ale również w wielu przepisach towarzyszących Kodeksowi pracy, regulujących obowiązki stron stosunków cywilnych, a nawet związanych z uszczelnieniem rynku paliw w Polsce.

W fazie projektowej znajdują się kolejne zadania, dotyczące np. ochrony środowiska i ekologii. Warto przypomnieć, że każdego roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadza ponad 80 tys. kontroli. Obraz wyników i efektów naszych działań ukazuje wiele zjawisk występujących na rynku pracy. Nieprawidłowości w przestrzeganiu prawa pracy powinny być eliminowane niezwłocznie i skutecznie, tym bardziej więc istotne jest przyjęcie takich rozwiązań prawnych, aby takie założenie mogło być możliwe do realizacji.

Wyrazem poziomu skomplikowania funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy, także w aspekcie skuteczności kontroli, jest materiał przekazany szanownej Komisji. Przecież działanie organów Państwowej Inspekcji Pracy w aspekcie obowiązujących przepisów to sedno działania nie tylko inspektorów pracy. Jednak to właśnie inspektorzy pracy muszą poruszać się w gąszczu ponad 1200 przepisów prawa, nie tylko z obszaru

prawa pracy. Skuteczność naszego działania to funkcjonowanie z uwzględnieniem każdego aktu prawnego krajowego i unijnego.

Dawniej obszar bezpieczeństwa i higieny pracy był głównym zadaniem każdego inspektora pracy. Obecnie wiele zadań dotyczy różnych aspektów relacji pomiędzy pracobiorcami i osobami oferującymi pracę. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantuje Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 66.

Inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy kontrolują każdy sektor gospodarki i wszystkie rodzaje działalności – od przemysłu ciężkiego po pracę biurową w korporacjach. Niemniej w naszym materiale przedstawiamy szanownej Komisji jedne z najbardziej nęralgicznych obszarów. Zaprezentujemy państwu sposób na ograniczenie liczby wypadków przy pracy na polskich budowach, sprowadzający się do krótkich i szybkich interwencji w sytuacji wystąpienia zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących.

Następnie przybliżymy niełatwą materię prowadzenia przez inspektorów pracy kontroli w ramach nadzoru rynku wynikających z jedenastu dyrektyw Unii Europejskiej, nakładających na państwo polskie określone obowiązki w zakresie bezpieczeństwa towarów lub możliwości stwarzania przez te towary zagrożenia dla użytkowników, głównie osób pracujących.

W dalszej części omówione zostaną kontrole bezpieczeństwa pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych – przede wszystkim przez pryzmat braku potrzebnych przepisów, które pozwoliłyby właściwie egzekwować obowiązki ciążące w tym zakresie na pracodawcach i przedsiębiorcach.

Mówiąc o możliwości prowadzenia skutecznych kontroli, konieczne jest również wspomnienie o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Niedoprecyzowanie pewnych pojęć i określeń w rozporządzeniu stawia skuteczność wpływania na poziom bezpieczeństwa w zakładach pracy pod znakiem zapytania.

Podobna sytuacja występuje w przypadku prac, podczas których mamy do czynienia z atmosferą wybuchową. Niejasne prawo przeszkadza również pracodawcom mającym wątpliwości, które obowiązki prawne ich dotyczą; czy ich zakład pracy podlega przepisom rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

Ponadto, bezpieczeństwo pracy i właściwa higiena to również odpowiedni poziom prawnej ochrony osób, które tej pomocy wymagają w szczególny sposób. Mam tu na myśli osoby niepełnosprawne, na przykładzie których omówione zostanie zjawisko nadużywania przez niektórych pracodawców prawa do skróconego czasu pracy w związku z dysfunkcjami, jakie posiadają osoby niepełnosprawne i z uwagi na które powinna być im zapewniona krótsza praca.

Zasygnalizowane przeze mnie zagadnienia, w tym nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy w trakcie kontroli, przedstawione zostaną w trakcie prezentacji. Trzeba wyraźnie podkreślić, że skuteczność realizacji funkcji kontrolnej organów Państwowej Inspekcji Pracy to zachowane zdrowie i życie każdej osoby, w stosunku do której wydaliśmy środki prawne, przerywające niebezpieczną pracę. To uregulowanie nieprawidłowości w przypadku stwierdzenia pracy na czarno, a także wyegzekwowanie dla pracownika należnego wynagrodzenia za pracę i możliwości spędzenia urlopu z rodziną.

W przekazanym materiale przedstawiono także informacje na temat wyników kontroli legalności zatrudnienia zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców, a także informacje na temat działań Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Doświadczenia z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w tych obszarach tematycznych pozwalają na wskazanie czynników zarówno prawnych, jak i organizacyjnych, które wpływają na skuteczność działań Państwowej Inspekcji Pracy. Ich celem jest zmniejszenie skali nadużyć związanych z: powierzeniem i wykonywaniem pracy w szarej strefie, nieprawidłowości dotyczących legalności powierzenia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, a także naruszeń przepisów związanych z pracą wykonywaną w ramach usług transgranicznych.

Przedstawimy państwu propozycję konkretnych rozwiązań, których wdrożenie – w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy – mogłoby doprowadzić do zmniejszenia skali nieprawidłowości w analizowanych obszarach lub które usprawniłoby funkcjonowanie organów nadzoru nad warunkami pracy. Zauważyć należy, że wśród propozycji rozwiązań znalazły się zarówno postulaty formułowane przez Państwową Inspekcję Pracy od wielu lat, jak i nowe wnioski, które są odpowiedzią na zmieniającą się dynamicznie sytuację w zakresie podaży pracy i warunków jej wykonywania.

Uwzględniono w nim także rozwiązania niedawno przyjęte, w szczególności związane z wykonywaniem pracy przez cudzoziemców. Zbyt krótki czas, który upłynął od ich wprowadzenia, nie pozwala jeszcze na dokonanie stosownej oceny ich wpływu na sytuację na rynku pracy i na wyniki działań kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy.

W przekazanym szanownej Komisji materiale zawarliśmy informację o prowadzonych przez inspekcję pracy działaniach pozakontrolnych, służących zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń zawodowych oraz przestrzeganiu prawa pracy. Realizowane są one przede wszystkim przez programy prewencyjne, wspierające kontrole w obszarach charakteryzujących się szczególnie wysokim ryzykiem wypadkowym, oraz kampanie informacyjno-prewencyjne promujące zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, prawną ochroną pracy oraz legalnością zatrudnienia.

Prewencyjne formy oddziaływania realizowane są między innymi przez szkolenia, poradnictwo, a także bezpłatne przekazywanie odbiorcom materiałów edukacyjnych. Inspekcja pracy działania prewencyjne adresuje głównie do pracowników, pracodawców i przedsiębiorców – w szczególności do małych pracodawców, u których najczęściej stwierdzane są nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. Ponadto, podmioty, które z różnych powodów, nie posiadają wystarczającej wiedzy, aby osiągnąć odpowiednie standardy bezpieczeństwa pracy, jednocześnie są zainteresowane poprawą bezpieczeństwa i warunków pracy oraz spełnianiem obowiązków prawnych.

Zidentyfikowane przez nas problemy ze stosowaniem przepisów prawa pracy oraz potrzeba wprowadzenia odpowiednich zmian legislacyjnych są prezentowane co roku w sprawozdaniach głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Są również przedstawiane właściwym komisjom sejmowym, w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej przy okazji prac legislacyjnych nad zmianami przepisów prawa pracy lub prezentacji przez nasz urząd materiałów przedstawiających wyniki kontroli w poszczególnych obszarach. Część ze zgłoszonych wcześniej postulatów została zrealizowana. Pozostałe wnioski są przez nas zgłaszane na bieżąco właściwym organom.

Na zakończenie należy podkreślić, że spójne i jednoznaczne regulacje prawne – zarówno proceduralne, jak i materialne – są bazą skutecznego działania każdego organu kontrolnego. Dziękuję.

Teraz może, jeśli pan przewodniczący pozwoli, oddam głos panu dyrektorowi Jakubowi Chojnickiemu.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Oczywiście. Dziękuję bardzo za sprawne i prężne wygłoszenie wystąpienia.

Chciałbym teraz właśnie naprawić swoje niedopatrzenie i w tej chwili wymienić państwa z imienia i nazwiska. Pani Halina Tulwin, dyrektor Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy, bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy Halina Tulwin:

Szanowni państwo, na przestrzeni blisko 11 lat obowiązywania ustawy o inspekcji obowiązkowej organu uległy znacznej modyfikacji, przede wszystkim rozszerzeniu. Zmieniły się też procedury kontrolne. To wszystko oddziałuje na skuteczność działania organu.

Na slajdzie macie państwo wskazane takie cztery obszary, które w istotny sposób wpływają na to, jak wyglądają nasze kontrole i jakie są ich wyniki oraz osiągnięte efekty. W materiale zostały przedstawione przykładowe obszary kontrolne, oczywiście kontroli tych jest znacznie więcej i mają one znacznie szerszy zakres.

Sprawą pierwszoplanową dla organu kontroli jest stosowanie właściwych procedur kontrolnych, które w sposób istotny wpływają na sprawność działania organu. Utrudnieniem w działalności inspekcji pracy jest przede wszystkim konieczność stosowania jesz-

cze obowiązującej ustawy o swobodzie działalności gospodarczej powodującej, że inspekcja pracy musi stosować odrębny tryb kontroli w stosunku do pracodawców niebędących przedsiębiorcami i przedsiębiorców, których jest znakomita większość. Wywiera to negatywny wpływ na działania kontrolne – przede wszystkim w zakresie konieczności dokonywania upoważnień. Bardzo zwiększa to wysiłki związane z przygotowaniem do kontroli. Naszych kontroli jest ponad 80 tys., z czego większość u przedsiębiorców. Przed każdą kontrolą musi być wydawane upoważnienie do kontroli. Ogranicza to mobilność inspektorów pracy, ponieważ rozpoczęcie kontroli bez upoważnienia jest możliwe tylko z ważnych powodów.

Poza tym inspektor, który dysponuje upoważnieniem u jednego przedsiębiorcy, nie może podjąć kontroli u innego. Musi wrócić i uzyskać upoważnienie do kontroli innego podmiotu. Ma to znaczenie zwłaszcza tam, gdzie powinniśmy zbadać kilka podmiotów, np. na placu budowy. W takim wypadku konieczne jest uzyskanie nowego upoważnienia do kontroli.

Poza tym ustawa nakłada obowiązek doręczenia upoważnienia w ciągu trzech dni roboczych, jeżeli rozpoczniemy kontrolę bez upoważnienia, co np. w przypadku podwykonawców powoduje, że trudno jest uzyskać dane o tym podmiocie, a osoby, które pracują na placu budowy, często nie podają tych informacji – albo nie wiedzą albo nie chcą podawać informacji, dotyczących zatrudniającego.

Szerzej wszystkie te utrudnienia związane ze stosowaniem ustawy przedstawił w materiale. Ja może tylko zwrócę uwagę, że w inspekcji pracy stosuje się przepisy konwencji nr 81o inspekcji w przemyśle i handlu. Komitet ekspertów do spraw stosowania konwencji i zaleceń zwracał się wielokrotnie do naszych władz, żeby wprowadzić możliwość kontroli przez inspektorów pracy bez uprzedniego upoważnienia. Wszystko to przedstawialiśmy wielokrotnie w uwagach kierowanych do różnych organów, a także teraz na etapie prac legislacyjnych nad prawem przedsiębiorców, które faktycznie przenosi dotychczas istniejące rozwiązania do nowej ustawy. Jak dotąd nie zostały one jednak uwzględnione.

Kwestie materialno-prawne, które wpływają na skuteczność działania organu, są następujące. Przy kontrolach dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych są kwestie – zresztą priorytetowe dla naszego organu – braku instrumentów, które pozwoliłyby na skuteczniejsze egzekwowanie przestrzegania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Bardzo często inspektorzy stwierdzają, zwłaszcza w mniejszych ośrodkach, tam, gdzie wybór pracy jest niewielki, że zawarcie takich umów jest właściwie przymusem, a nie dobrowolnym wyborem zatrudnionych. Zresztą owe umowy cywilnoprawne zawierane są albo niedługo przed rozpoczęciem kontroli albo w jej trakcie, a nie ma obowiązku przechowywania dokumentacji dotyczącej takich umów. Tutaj rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie obowiązku zgłaszania do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem kontroli, a nie – jak jest obecnie – w ciągu siedmiu dni.

Jeżeli chodzi o kwestie dotyczące kontroli umów o pracę na czas określony, to od 2016 r. obowiązują nowe regulacje, które w istotny sposób uporządkowały te kwestie, ale jedna sprawa została naszym zdaniem niedostatecznie uregulowana, a mianowicie ustawa dopuszcza możliwość zawierania umów na czas określony bez ograniczeń co do częstotliwości czy do czasu trwania w sytuacji, gdy wynika to z przyczyn obiektywnych i służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Tak wynika to z przepisu. Ta przesłanka jest bardzo trudna, a właściwie niemożliwa do zweryfikowania przez inspektorów pracy. Myślę, że będzie też utrudniona przez sąd. Tymczasem praktycznie po wskazaniu takiej przesłanki pracodawcy zatrudniają właśnie na umowę na czas określony bez tych ograniczeń.

Kolejna kwestia to kontrole dotyczące wynagrodzenia za pracę. Jest to też jedna z naszych priorytetowych kontroli. Prowadzimy zarówno działania planowe, jak i na skutek skarg. Inspektorzy sygnalizują, że utrudnieniem skutecznej realizacji funkcji kontrolnych są przede wszystkim nieprecyzyjnie skonstruowane przepisy i rozbieżności co do ich stosowania zarówno w działaniu praktycznym, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Tutaj przykładowo wskazujemy, jakie kwestie należałoby uregulować w prze-

pisach dotyczących wynagrodzeń, zdefiniować pewne pojęcia, określić pewne terminy dokonywania wypłaty świadczeń.

Kolejna kwestia związana jest z przepisami dotyczącymi minimalnej stawki godzinowej. Obowiązki inspekcji zostały tutaj rozszerzone na mocy ustawy z 22 lipca 2016 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Inspekcja pracy kontroluje prawidłowość wypłacania minimalnej stawki godzinowej w przypadku umów-zlecenie i umów o świadczenie usług. Prowadząc te kontrole, inspektorzy stykają się z szeregiem trudności wynikających z tych regulacji. Przede wszystkim ustawa nie wprowadza terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę, wprowadzając częstotliwość i nakładając obowiązek wypłaty wynagrodzenia raz w miesiącu. Jest to istotne z punktu widzenia przepisów sankcyjnych, czyli stosowania środków z tytułu popełnienia wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących te umowy.

Poza tym naszym zdaniem pożądanym byłoby zobligowanie zleceniodawców do prowadzenia pisemnej ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osobę fizyczną, a także wyraźne objęcie sankcją wykroczeniową również przypadków niewypłacenia wynagrodzenia, a nie tylko niewypłacenia wynagrodzenia w nieodpowiedniej wysokości. Właśnie ostatnio mieliśmy wyrok sądu rejonowego, w którym sąd uniewinnił obwinionego z tego względu, że nie wypłacił wynagrodzenia, a nie, że nie wypłacił wynagrodzenia w obniżonej wysokości.

Poza tym regulacji wymagałaby jeszcze kwestia dokonywania potrąceń z tego wynagrodzenia. Zdarzają się przypadki dokonywania potrąceń za używanie odzieży roboczej czy narzędzi. To też nie jest uregulowane. Inspektorzy sygnalizują tutaj problemy związane z kontrolą przedsiębiorców, którzy na dzień kontroli nie zatrudniają już zleceniobiorców czy osób świadczących usługi. Konstrukcja przepisu uniemożliwia wówczas prowadzenie kontroli w tym zakresie.

Kolejna, ostatnia już kwestia, którą chciałabym poruszyć, to przepisy o czasie pracy. Od wielu już lat zwracamy uwagę na problemy z przestrzeganiem przepisów o czasie pracy. Jedną z przyczyn jest niedostateczna znajomość tych uregulowań, ale też ich nieprawidłowa interpretacja, która jest wynikiem nieprecyzyjnego sformułowania przepisów. Ze stosowaniem przepisów mają problemy zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Czasami też inspektorzy pracy mają wątpliwości, jak w danej sytuacji powinni zareagować.

Podam może podam wskazane na slajdzie przykłady, które rodzą pewne wątpliwości. Chodzi o definicję dnia wolnego – jest to istotne zwłaszcza przy pracy zmianowej, tu posiłkujemy się tylko orzecznictwem Sądu Najwyższego. Istotne byłoby naszym zdaniem wprowadzenie obowiązku ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, dlatego że niekiedy podawana jest tylko liczba godzin pracy, a nie wiadomo, czy nie została naruszona doba i czy nie zostało naruszone prawo do odpoczynku. Nie wiadomo bowiem, kiedy zakończyła się praca.

Naszym zdaniem byłoby też wskazane zobowiązanie pracodawców do przechowywania przez określony czas harmonogramów ewidencji czasu pracy, a także ustalenia zasad modyfikacji już wprowadzonych harmonogramów.

Te uwagi zgłaszaliśmy zarówno w sprawozdaniach inspekcji pracy, jak i przy okazji przygotowywania materiałów w Sejmie oraz do właściwych ministrów. Z mojej strony to wszystko. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo. Teraz ktoś inny, poprosimy pana Jarosława Leśniewskiego, tak?

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Jakub Chojnicki:

Tym razem może jeszcze ja spróbuję w paru zdaniach przybliżyć kwestie związane z kontrolami bezpieczeństwa i higieny pracy. Tak naprawdę z uwagi na fakt, że w materiale znajduje się wyczerpująca informacja o liczbie kontroli, decyzji i środków prawnych, to postaram się państwu przybliżyć, co tak naprawdę utrudnia nam skuteczność lub co robimy, żeby podnieść naszą skuteczność, pomimo pewnych przeszkód natury formalnej lub prawnej.

Wspomnę pokrótce, co nam przeszkadza lub co przedsięwzięliśmy, żeby zwiększyć naszą skuteczność w tych obszarach, które wyświetlą się państwu na slajdzie.

Jeśli chodzi o budownictwo, wiemy, że jest to pewnego rodzaju nemezis i to dla wszystkich inspekcji pracy na świecie. Sektor budowlany zawsze rządził się swoimi prawami. Dużo się dzieje na placach budowy, a to przekłada się na poziom zagrożeń. Z uwagi na fakt, że mamy kłopoty formalne... To znaczy wolelibyśmy nie musieć okazywać upoważnienia do kontroli, ponieważ nasze czynności wynikają wprost z ustawy, z obowiązków, jakie nakłada na nas prawo. Z związku z tym, że na budowach dzieją się rzeczy przeróżne, także niebezpieczne, w 2010 r. podjęliśmy decyzję o tym, żeby, pomimo konieczności okazywania upoważnień, móc podjąć czynności kontrolne w momencie, kiedy mamy do czynienia z bezpośrednimi zagrożeniami zdrowia i życia. Tak właśnie robimy na placach budowy. Nasi inspektorzy pracy przeprowadzają tzw. szybkie kontrole w budownictwie. W momencie, kiedy zaobserwujemy albo docierają do nas sygnały o prowadzeniu prac w sposób niebezpieczny, czynności kontrolne podejmowane są natychmiast, a dopiero później zgodnie z prawem w wymaganym czasie uzupełniamy formalności, których musimy dopełnić jako urzędnicy. Oczywiście w przypadku podjętych czynności kontrolnych: przeprowadzenia, wydania środków prawnych, ciągle musimy myśleć o fakcie uzupełnienia upoważnienia w stosunku do wykonawcy lub podwykonawcy robót budowlanych.

Szybkie kontrole w budownictwie się sprawdzają. Jest to mniej więcej jedna trzecia wszystkich kontroli, jakie prowadzimy w tym sektorze. Nasi inspektorzy mają obowiązek zaglądać właściwie dzień po dniu na konkretne budowy, na których zaobserwowali rzeczywiście niebezpieczne metody pracy. Kontrolują do tego momentu, aż pracodawca lub przedsiębiorca zrozumieją, że wydane przez nas środki prawne musi wykonać. Dopiero wtedy wychodzimy z danego placu budowy z kontrolami. Może być więc tak, że dany przedsiębiorca jest kontrolowany trzy- i czterokrotnie, łącznie z kierowaniem wniosków do sądu, dopóki rzeczywiście nie zrozumie, że musi zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Jeśli chodzi o kontrolę w nadzorze rynku, to tutaj są uwarunkowania prawne i kwestia tego, że musimy zajmować się jedenastoma dyrektywami nowego podejścia określonymi przez Komisję Europejską. Są to bardzo przekrojowe kwestie, bardzo różne urządzenia – dyrektywy niskonapięciowe, dyrektywa przeciwwybuchowa, proste zbiorniki ciśnieniowe, urządzenia spalające paliwa gazowe, łącznie z wyrobami pirotechnicznymi przeznaczonymi do użytku cywilnego. Na to oczywiście nakładają się przepisy krajowe, które implementują pewne rozwiązania, jakie niosą za sobą dyrektywy.

W tej chwili mamy do czynienia z dwoma ustawami, których postępowania administracyjne są zasadniczo różne, co utrudnia nam prowadzenie kontroli w ramach nadzoru rynku nad określonymi wyrobami czy maszynami, które użytkowane są w zakładach pracy. Na to nakładają się kolejne nowe przepisy, które przygotowuje Unia Europejska, w tym rozporządzenia wchodzące do polskiego porządku prawnego wprost. Tutaj mamy do czynienia również z tym, że próbuje się obarczyć Państwową Inspekcję Pracy nowym zadaniem związanym z silnikami spalinowymi i emisją spalin z maszyn mobilnych nieporuszających się po drogach. Trwają prace, żebyśmy owym aspektem ekologicznym, środowiskowym nie musieli się zajmować.

Niemniej postępowania okręgowych inspektorów pracy w ramach nadzoru rynku są utrudnione z uwagi na to, że wyroby, maszyny wprowadzane do obrotu na rynek polski lub na rynek Unii Europejskiej – a Polska jest pierwszym krajem, do którego trafiają maszyny np. z Chin – przygotowywane są w różny sposób, do spełniania dyrektyw, na różne dyrektywy są deklarowane przez producentów czy importerów. I czasami naprawdę sami nie wiemy, z której dyrektywy mamy dany wyrób kontrolować, a nie możemy z dwóch różnych, możemy kontrolować tylko z jednego przepisu.

Jeśli chodzi o wspomniane już przez głównego inspektora pracy amoniakalne instalacje chłodnicze, to obecnie funkcjonujący przepis dotyczy tylko branży rolno-spożywczej, a łatwo jest uzmysłowić sobie, że mamy też instalacje ziębnicze w dużych chłodniach, obiektach sportowych. Nie możemy reagować właściwie, wydając odpowiednie decyzje administracyjne, nie mamy podstawy prawnej do umocowania tych decyzji. Utrudnia

nam to również pracę. Powinno powstać nowe rozporządzenie i o to również wnioskowaliśmy – tak, aby w przypadku instalacji amoniakalnych oraz każdego innych związkowych, wykorzystujących inny czynnik chłodzący, pojawiło się takie rozporządzenie, które umożliwiłoby nam skuteczne kontrole nie tylko w sektorze rolno-spożywczym.

Jeśli chodzi o problematykę profilaktycznych badań lekarskich, to jak wiemy opiera się to na wystawieniu skierowania na badania przez pracodawcę. Na tym skierowaniu powinny się znajdować się czynniki środowiska pracy, które mają wpływ na pracownika. Ponieważ nie mamy wglądu w skierowania, nie wiemy czy pracodawca właściwie określił czynniki środowiska pracy, a tym samym nie wiemy, czy pracownik przeszedł właściwe badania, które zgodnie z dopuszczeniem lub niedopuszczeniem go do wykonywania pracy, zapewnią to, że on w wyniku wykonywania zadań nie ulegnie wypadkowi lub chorobie zawodowej. Wnioskowaliśmy też do ministra zdrowia, ostatni wniosek był w 2016 r., o to, żeby kopia –

wystarczyłaby kopia –skierowania, które i tak jest wystawiane, znajdowała się w aktach pracowniczych, co pozwoliłoby na weryfikować, czy pracodawca właściwie określił czynniki środowiska pracy, na które narażony jest dany pracownik.

Jeśli chodzi o przepis związany z substancjami, czynnikami, technologiami o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, to pewne definicyjne braki, które zawiera to rozporządzenie, uniemożliwiają także pracodawcom właściwe określanie pracowników lub prac, jakie powinni zawrzeć w rejestrze, który – zgodnie z Kodeksem pracy – mają obowiązek prowadzić. Jeżeli pracodawcy nie wiedzą, czy daną pracę lub proces technologiczny należy zaliczyć do wpisania do tego rejestru, to my również, sprawdzając czy rejestr prowadzony jest prawidłowo przez pracodawcę, nie możemy jednoznacznie rozstrzygnąć – z uwagi na brak definicji w rozporządzeniu – czy pracodawca postąpił właściwie czy niewłaściwie.

Tak samo jest, jeśli chodzi o kwestie związane z przetwórstwem drewna, z przeróbką drewna. W bardzo nieprecyzyjny sposób określone są gatunki drewna twardego, to znaczy nie są określone. Był taki moment, przez krótką chwilę, kiedy gatunki enumeratywnie zostały wpisane do rozporządzenia. Następnie po upływie mniej więcej półtora roku stamtąd zniknęły. Znowu mamy taką sytuację, że w momencie kiedy dany tartak lub stolarnia przecierają, zajmują się drewnem drzew egzotycznych, które, zgodnie z nauką o surowcu drzewnym, należy zaliczyć do drewna twardego, to nie możemy jednoznacznie stwierdzić, że pyły powstające przy przecieraniu tego drewna są rakotwórcze lub nie są rakotwórcze. Przekłada się to na zabezpieczanie pracowników przed wpływem pyłów.

Jeśli chodzi o miejsca pracy, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa, to nasze kontrole z lat 2010-2015 pokazują, że w około 50-60% skontrolowanych podmiotów występują problemy z wdrożeniem rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bhp, związanych z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej. Znowu brakuje pojęć definicyjnych. Konieczne jest znowelizowanie tego rozporządzenia, o co wnosił główny inspektor pracy po raz drugi w lutym tego roku. W rozporządzeniu tym znajdują się wręcz niebezpieczne zapisy, które nakładają na pracodawcę obowiązek wyposażenia pracownika w ubiór antyelektrostatyczny, kiedy żaden inny przepis dotyczący zabezpieczania pracowników nie posługuje się terminem ubiór, tylko środek ochrony indywidualnej. Zarówno po stronie pracodawców, jak i nas jako organu kontrolującego rodzi to problemy ze skutecznością weryfikacji prawidłowości zabezpieczenia pracowników przed niebezpiecznymi czynnikami środowiska pracy.

Jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne i konieczność skutecznego zabezpieczenia ich zdrowia i życia w związku z niepełnosprawnościami, jakimi cechują się te osoby – a przecież chcą być również aktywne na rynku pracy – to obserwujemy niebezpieczną tendencję, bardzo niekorzystną dla pracowników niepełnosprawnych, którym bardzo zależy na tym, żeby być aktywnymi zawodowo. Mianowicie, niektóre podmioty, które kontrolujemy, w pewien sposób wymuszają wydłużony czas pracy tych osób – niezgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Wręcz podsuwając gotowe, wraz ze skierowaniami na badania lekarskie, oświadczenia woli o tym, że chcą korzystać z normalnych, kodeksowych norm czasu pracy, a nie ze skróconych, które przysługują osobom niepełnosprawnym. Jest to bardzo trudne w ocenie

w trakcie kontroli, ponieważ napotykamy również sytuacje, w których widać, że ewidencja czasu pracy nie oddaje faktycznego czasu, jaki osoby niepełnosprawne poświęcają na pracę w tym zakładzie. Dlatego w styczniu tego roku główny inspektor pracy po raz kolejny wnioskował o rozważenie dokonania zmian w przepisach, które w lepszy sposób zabezpieczyłyby interesy i prawa osób niepełnosprawnych – tak, żeby nie było możliwe np. wydłużanie czasu pracy ponad siedem godzin i trzydzieści pięć minut dobowo i odpowiednio tygodniowo na wniosek osoby niepełnosprawnej.

Ja ze swej strony dziękuję.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo. Teraz w kolejności poproszę pana Leśniewskiego.

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Państwowej Inspekcji Pracy Jarosław Leśniewski:

Szanowni państwo, kilka uwag na temat legalności zatrudnienia. Przede wszystkim trzeba podkreślić, że miarą skuteczności naszych działań w tym zakresie jest liczba ujawnionych przypadków nielegalnego zatrudnienia i ilość zalegalizowanej pracy, która była pracą nieformalną.

Pomimo naszych działań, zaangażowania sił i środków, wskazujemy, że nielegalne zatrudnienie utrzymuje się od lat na porównywalnym poziomie. Należy podkreślić, że z zadowoleniem, oczekiwaliśmy tego od lat, przyjęliśmy wprowadzoną od 1 września 2016 r. zmianę przepisów Kodeksu pracy, dotyczącą wprowadzenia obowiązku zawarcia umowy o pracę przed faktycznym dopuszczeniem do pracy. Ten od lat przez nas postulowany wniosek został uwzględniony, natomiast nie uzyskaliśmy poparcia dla idei zmiany przepisu dotyczącego terminu zgłoszenia pracobiorców do ubezpieczenia społecznego.

Dodatkowo brak jest jednoznacznej regulacji prawnej, dotyczącej możliwości prowadzenia kontroli w stosunku do osób fizycznych. Od lat sygnalizujemy, że ta grupa osób jest poza wszelką kontrolą służb publicznych i tak naprawdę pozostaje niezbadana. Umożliwienie organom Państwowej Inspekcji Pracy skutecznej kontroli byłych pracodawców stanowiłoby usunięcie jednej z istniejących przeszkód w zakresie ochrony praworządności w naszym kraju.

Od lat wskazujemy również na te dwa zagadnienia. Ostatnie – czyli to, że nie dysponujemy uprawnieniami w zakresie wstępnych czynności weryfikacyjnych. Uważamy również, że katalog osób, od których możemy żądać ustnych i pisemnych wyjaśnień jest zbyt ubogi.

Jeżeli chodzi o cudzoziemców, to chcieliśmy podkreślić, że z dużym uznaniem odnosimy się do zmian w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od stycznia 2018 r. obowiązują nowe przepisy. W wielu kwestiach, zwłaszcza dotyczących ochrony praw cudzoziemców, realizują one nasze postulaty. Natomiast w celu poprawy skuteczności działań i ograniczenia skali naruszenia przepisów wielokrotnie wskazywaliśmy na konieczność wprowadzenia kompleksowych instrumentów zwalczania nielegalnego zatrudnienia, w które zaangażowane byłyby wszystkie służby. Dla wyeliminowania szarej strefy, to jest ważny dla nas postulat, wymagane jest współdziałanie organów nadzoru i kontroli.

Współdziałanie rozumiemy tak, że z jednej strony jest to bieżące korzystanie z gromadzonych przez wszystkie zajmujące się tym organy baz danych, a z drugiej – realizowanie wspólnych kontroli oraz ustanowienie kanałów wymiany informacji, ze szczególnym uwzględnieniem informacji dokonywanych przez organy ubezpieczeniowe i skarbowe. Nadal aktualny jest też postulat dotyczący dostępu online do baz danych. Pracujemy nad tym.

Trzeci temat, na który chciałbym zwrócić uwagę – z takim wskazaniem, że tylko sygnalizujemy problematykę pracy pracowników delegowanych, z racji tego, że w kwietniu na posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej przedstawimy szczegółowy materiał dotyczący ustawy... Natomiast sygnalizujemy, że delegowanie pracowników, transgraniczne stosunki pracy wymagają współdziałania między organami nadzoru. Funkcję tę wykonuje Biuro Łącznikowe w Głównym Inspektoracie Pracy. Generalnie prowadzimy korespondencję za pomocą systemu IMI.

Jednym z ważnych zagadnień, które pojawiły się w trakcie kontroli pracowników delegowanych, jest funkcjonowanie w naszym kraju przedsiębiorstw, nieprowadzących w naszym kraju żadnej działalności, które są zarejestrowane pod adresem biura wirtualnego – tzw. przedsiębiorstwa skrzynki pocztowe. Sygnalizujemy, że może warto byłoby tę sprawę uregulować.

Kolejną kwestią w zakresie delegowania jest również możliwość egzekwowania zobowiązań pracodawcy.

Kolejną kwestią, którą sygnalizujemy, jest to, że niestety przepisy ustawy nie upoważniają nas do tego, abyśmy mieli pełną informację na temat rzeczywistej skali delegowania do naszego kraju.

Omówię ostatnie dwie kwestie. Zasadnym byłoby wprowadzenie rozwiązań, które realnie umożliwiłyby inspektorom pracy prowadzenie czynności kontrolnych firm zagranicznych w zakresie przestrzegania przepisów bhp w naszym kraju. Tutaj podajemy przykład ulg dla wolności badań lekarskich, z którymi borykają się inspektorzy pracy.

Ostatnią kwestią, też ważną, aczkolwiek nie najważniejszą, jest sankcjonowanie naruszeń przepisów. Sygnalizujemy, że mamy trudności ze wszczynaniem postępowania, regulowaniem nieprawidłowości, w związku z naruszeniem naszych przepisów. Postulujemy może skorzystanie z wzorów rozwiązań przyjętych w innych krajach, np. kar, które mają charakter administracyjny i możemy je transgranicznie egzekwować. Na dobrą sprawę bowiem karalność pracodawców naruszających przepisy na terytorium naszego kraju jest tylko iluzoryczna.

Natomiast szczegółowy materiał w kwietniu. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Rozumiem. Dziękuję bardzo za tę prezentację, rzeczywiście przeprowadzoną bardzo sprawnie. Już oddaję głos, tylko dopowiem, czego zabrakło mi w trakcie tej dyskusji i podczas przeglądania materiałów. Rzeczywiście ładnie tu na slajdach wypunktowane są pewne tezy, są one omawiane szczegółowo w tekście i często rozwinięte, ale zabrakło mi na końcu tych rozdziałów takiego zestawienia – dosłownie, literalnie nawet niektóre z tych slajdów nadawałyby się jako zestawienie podsumowujące na koniec rozdziałów. To tylko taka moja uwaga jakby techniczna do przebiegu prezentacji i materiałów, z którymi się zapoznajemy.

Bardzo proszę. Oddaję głos.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz'15):

Dziękuję, panie przewodniczący, Wysoka Izbo, mam pytanie. W informacji głównego inspektora pracy na str. 40 oraz, jak zauważyliśmy, na slajdach jest duży problem. Mianowicie na chwilę obecną macie państwo uniemożliwiony dostęp online do baz danych – do rejestru danych ZUS czy też do bazy PESEL.

Proszę mi powiedzieć, co stoi na przeszkodzie? Czy są to kwestie legislacyjne? Czy musi nastąpić zmiana w ustawie? Czy można to zmienić w jakiś inny sposób, żebyście państwo mogli mieć dostęp? To jest niezwykle ważne. Tak jak państwo wspominaliście i jest to zapisane w informacji – w trakcie kontroli nie macie możliwości, żeby sprawdzić, czy są opłacone składki ZUS, a wiemy, że wielokrotnie pracodawcy nie odprowadzają takich składek. Ten problem powstaje dopiero później i możecie tylko i wyłącznie na pisemny wniosek, a nie zawsze w trakcie kontroli czy też po kontroli z takim wnioskiem państwo się zwracacie, bo ufacie, że pracodawca odprowadza składki. Jest to zatem bardzo ważne.

Moje pytanie brzmi więc: jak można ułatwić państwu ten dostęp? Dziękuję.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Pani poseł, powiem tak: wynika to z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. ZUS powołuje się na art. 50 ust. 3, mówiąc, że nie może udzielić nam takiej informacji, bo są tam dane płatnika składek. Tym samym nie dostajemy tej informacji. Przeważnie przychodzą do nas odpowiedzi, że ZUS odmawia udzielenia informacji, bo nie mamy prawa dostępu. Tak to się odbywa.

Konieczna byłaby zmiana w tym zakresie w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych w taki sposób, żebyśmy mieli bezpośredni dostęp do tych danych. Automatycznie

skraca się nam czas trwania kontroli – nie wydłuża się, tylko się skraca. Od razu na miejscu można zobaczyć, czy pracodawca zalega czy nie zalega. Jak się zwracamy, to ZUS ma dostęp do swoich danych. Jeśli jest sprawa na podstawie tych danych, że nie mamy danych z ubezpieczenia społecznego, nie ich przedstawił pracodawca, to wtedy występujemy pisemnie, trwa to, owszem, później dostajemy informację, ile na Fundusz Pracy, a już na pozostałe nie dostaniemy, bo mamy dostęp tylko do składek na Fundusz Pracy. Tak mówi ustawodawca: że z tego tytułu możemy karać. W związku z tym ZUS odpowiada nam, że tyle i tyle zalega pracodawca i z tego tytułu z art. 122 wysyłamy do sądu wnioski o wykroczenie. Tak się to odbywa.

Posel Barbara Chrobak (Kukiz'15):

A do bazy PESEL?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Do bazy PESEL też nie mamy dostępu. Musimy występować do właściwego urzędu, żeby udzielił nam informacji, czy pracodawca był karany, gdzie przebywa.

Są również kłopoty przy składaniu wniosku o karanie. Jeżeli nie poda nam miejsca zamieszkania, to musimy szukać, gdzie właściwie jest jego miejsce zamieszkania. Bowiem wszystkie wezwania wysłane na adres, który był nam znany, wracają, jest bezskuteczność doręczenia.

Posel Barbara Chrobak (Kukiz'15):

Jakie zmiany i w jakiej ustawie musiałyby nastąpić, żebyście państwo mieli dostęp do bazy PESEL?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Myślę, że w ustawie o dowodach osobistych. Tam są te zapisy i tam pewnie należałoby szukać przepisu, bo na tej podstawie zwracamy się o udostępnienie danych z rejestru ludności.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Bardzo proszę, pan poseł Moskal.

Posel Kazimierz Moskal (PiS):

Panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, panie ministrze, szanowni państwo, po pierwsze dziękuję za to rzetelnie opracowane i przedstawione sprawozdanie.

Natomiast po waszym wystąpieniu pewnie rodzi się wiele pytań, dla mnie osobiście jedno podstawowe pytanie. Pewne proponowane zmiany legislacyjne były tutaj przedstawione. Na ile, jeżeli się je wprowadzi, unikniemy pewnych niedociągnięć, niedopracowań w sferze przestrzegania przepisów? To jest jedno.

Czy proponowane przez was zmiany legislacyjne są omawiane z resortami? Z którymi resortami? Proponujecie bowiem pewne zmiany legislacyjne i chciałbym zapytać, na ile są dialog i dyskusja z resortami, które są odpowiedzialne za wprowadzenie tych zmian? Nie chodzi o to, że powiemy, iż coś trzeba zmienić, ale co za tym idzie pewne działania trzeba podjąć. To jest jedna sprawa.

Natomiast jest druga sprawa, która troszkę mnie zaniepokoiła. Zresztą wiele rzeczy mnie może zaniepokoiło. Oczekiwaliśmy, żeby przepisy wszędzie były przestrzegane i żeby każdy był poddany odpowiedniej kontroli.

Pan dyrektor przedstawiał problem bezpieczeństwa pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych. Z tego, co powiedział pan dyrektor wynika, że przede wszystkim obszar żywnościowy poddany jest kontroli. Natomiast inne, takie jak farmaceutyka, przemysł ciężki, chemiczny, obiekty sportowe – one są jak gdyby niepoddane kontroli. W tym kontekście mam pytanie: ile jest takich obiektów, w których wypadaloby, żeby przepisy były przestrzegane, a wy nie możecie ich kontrolować, jak z tego wynika?

Została przez was podana informacja, że w 2014-2016 było 16 wypadków, w tym śmierć poniosła jedna osoba, a cztery osoby doznały ciężkich obrażeń, natomiast 59 osób lekkich obrażeń ciała. Czy dotyczy to tylko gospodarki żywnościowej czy też ogólnie? Chciałbym uzyskać taką konkretną informację. Dziękuję bardzo.

Dyrektor Departamentu Prawnego PIP Halina Tulwin:

To może ja odniosę się do pierwszej kwestii.

Przede wszystkim chciałabym powiedzieć o kwestii stosowania ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, bo jest ona przez nas podnoszona od wielu, wielu lat. Zwracaliśmy się do różnych podmiotów, do właściwych ministerstw, do Ministerstwa Pracy, Ministerstwa Rozwoju, ale to rzeczywiście na przestrzeni lat wstecz. Rada Ochrony Pracy na nasz wniosek występowała o opinię również do Biura Analiz Sejmowych. Przy okazji prezentowania różnych materiałów przedstawialiśmy też tę kwestię na forum komisji sejmowych. Nasze ostatnie próby były związane z nowo tworzoną ustawą – Prawo przedsiębiorców. Od początku na etapie prac legislacyjnych zgłaszaliśmy uwagi, jeszcze wtedy, kiedy było to procedowane w rządzie, na poziomie prac ministerialnych, a także w trakcie prac komisji sejmowych. Nasze uwagi nie znalazły jednak akceptacji.

Tak dzieje się również z innymi kwestiami, w przypadku których zgłaszamy uwagi przede wszystkim właściwym ministrom. To jest najczęstszy kierunek naszych postulatów. Ale też w czasie trwania komisji sejmowych, chociażby kwestia, o której mówiłam, tj. umów na czas określony, była dwukrotnie zgłaszana w ramach opiniowania projektu jeszcze w trakcie prac komisji sejmowych. Niestety nie zawsze nasze uwagi są uwzględniane. Dziękuję.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli PIP Jakub Chojnicki:

To ja pokrótce i szybko powiem, że liczba wypadków, którą przytoczyliśmy, to są wypadki w ogóle przy instalacjach ziębniczych, czyli uszkodzeni są na skutek rozszczelnienia instalacji, która ma powodować schłodzenie czegoś. Są to bardzo różne zakłady pracy.

Problem z tą tematyką wynika z samego faktu nawet nazewnictwa owego rozporządzenia. Ono wprost dotyczy tylko instalacji amoniakalnych i tylko w przemyśle rolno-spożywczym. Mamy wiele różnych czynników chłodzących w instalacjach, które są budowane – nowoczesnych, ale także tych starszych. Z uwagi na to, co rozstrzyga rozporządzenie, nie możemy się zająć żadną instalacją ziębniczą, która zawiera inny czynnik chłodzący, niż amoniak. W ogóle nie ma bowiem takiego przepisu. Wypadki te przytoczyliśmy właśnie w tym celu, żeby pokazać, że one się wydarzają. Z czynnikami chemicznymi zawsze jest to niebezpieczeństwo, z amoniakiem w szczególności. Pewnie dlatego w pierwszej kolejności zostało to uregulowane, ale inne czynniki chemiczne mogą powodować nie tylko zagrożenie dla pracujących – że mamy skażenie na niewielkim obszarze. Uwolnienie większej ilości czynnika do atmosfery powoduje, że mamy zagrożenia publiczne, dlatego pozwoliliśmy sobie dokładnie wyodrębnić w materiale tę kwestię. Nie ma bowiem przepisu na inne niż amoniak substancje chłodzące w instalacjach ziębniczych.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję bardzo za to wyjaśnienie. Rozglądam się po sali.

Przyznam, że mam taki niepokój, że nie powinniśmy w tej chwili poprzestać tylko na przyjęciu tej informacji do wiadomości, tylko jednak w jakiś sposób, przynajmniej niektóre z tych tematów, które państwo podnosiliście...

Jedna sprawa to są wnioski *de lege ferenda*. Ponieważ powoli rozpoczynamy nawet dyskusję nad dużą nowelizacją ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, to może w kontekście tego odnoszące się do tej ustawy wnioski powinny być uwzględniane. Wcześniej wymienialiście jednak państwo kwestię pewnych rozporządzeń, choćby tych dotyczących instalacji chłodniczych. Być może jest to kwestia rozporządzenia, a być może jakiejś ustawy, ale powinniśmy to w jakiś lepszy sposób zidentyfikować.

Waham się teraz, czy być może z pozycji Rady Ochrony Pracy wystąpilibyśmy, żebyście przygotowali takie zestawienie na któreś ze spotkań dotyczących owych spraw, na tej właśnie podstawie, żeby przyjmując pewną gradację ważności, wybrać kilka najistotniejszych kwestii. I po raz kolejny, nie opuszczając roku, pomimo wielu nieudanych prób, ponowić to po raz kolejny, również, jeśli chodzi o kwestię rozporządzeń. Myślę, że można by przyjąć taką formułę, że to Komisja do Spraw Kontroli Państwowej wystąpi do poszczególnych resortów, powziąwszy informację o nieskuteczności waszych dotych-

czasowych wystąpień. Przyznam jednak, że nie mam w tej chwili pomysłu, czy powinniśmy to zawrzeć w jakimś wniosku z posiedzenia naszej dzisiejszej Komisji czy po prostu uznać, że – niejako poza protokołem – umawiamy się, że taką procedurę rozpoczniemy.

Tymczasem dzisiaj, jeśli nie usłyszę od państwa posłów innych wniosków, to po prostu przyjmujemy informację do wiadomości, uznając, że w takim niesformalizowanym w tej chwili trybie będziemy kontynuowali pracę nad informacją, którą dostaliśmy – w paru punktach bardzo niepokojącą. Nie słyszę sprzeciwu.

Wobec tego dziękuję inspekcji za prezentację, za ciężką pracę – teraz jeszcze dołożyliśmy wam niedzielę, ale to na jutrzejszej konferencji pan inspektor będzie się wypowiadał. Jeszcze raz dziękuję. Dziękuję państwu posłom, dziękuję państwu. Informację przyjęliśmy do wiadomości.

W tej chwili powinien jeszcze otworzyć wolne wnioski, ale nie widzę zgłoszeń. Dziękuję bardzo. Na tym kończymy posiedzenie.