



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

# **BIULETYN**

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**  
(NR 11)

Nr 2004/V kad.  
25.05.2007 r.

Tekst bez autoryzacji



Nr 2004/V kad.

## Rada Ochrony Pracy (nr 11)

25 maja 2007 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem **Stanisława Szweda**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie zwalczania zagrożenia pyłami szkodliwymi dla zdrowia w kopalniach węgla kamiennego,
- skuteczność egzekucji zasądzonych wynagrodzeń na rzecz pracowników oraz ocena skuteczności sankcji karnych za wykroczenia i przestępstwa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – dane przekazane przez Departament Wykonania Orzeczeń i Probacji w Ministerstwie Sprawiedliwości,
- zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy zatytułowanym „Skargi i wnioski kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2004-2006”,
- zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Zespół do Spraw Skarg Rady Ochrony Pracy zatytułowanym „Informacja o skargach napływających do Rady Ochrony Pracy lata 2005-2006”,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Halina Olendzka** sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, **Iwona Hickiewicz** zastępca Głównego Inspektora Pracy wraz ze współpracownikami oraz **Rafał Cebula** przedstawiciel Departamentu Wykonania Orzeczeń i Probacji w Ministerstwie Sprawiedliwości.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Sikorska** oraz **Zofia Stawowa-Winkler** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Otwieram posiedzenie Rady.

Witam wszystkich zgromadzonych.

Porządek dzienny został państwu dostarczony. Chcę państwa poinformować, że w punkcie „sprawy bieżące” zaopiniujemy kandydaturę pana Andrzeja Świdarskiego na stanowisko Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi.

Czy mają państwo uwagi do zaproponowanego porządku dziennego. Nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła zaproponowany porządek dzienny.

Zanim rozpoczniemy merytoryczną część posiedzenia chcę państwu przekazać, że odchodzi z Rady jej wieloletni członek, pan Michał Kuszyk, który złożył rezygnację ze względu na to, iż przechodzi do innych zadań związanych z tą samą działalnością. Będzie przedstawicielem pracodawców w Komisji Trójstronnej. Pan Michał Kuszyk był członkiem Rady przez cztery kadencje, za co chcę serdecznie podziękować w imieniu wszystkich członków Rady. Pozwolę sobie odczytać pismo, które przekażę panu Michałowi Kuszykowi: „Warszawa, dnia 25 maja 2007 r.

Pan Michał Kuszyk

Wiceprezes Związku Pracodawców Polska Miedź SA

Szanowny Panie,

W imieniu wszystkich koleżanek i kolegów – członków Rady Ochrony Pracy, a także moim własnym, pragnę serdecznie podziękować Panu za wieloletni udział w pracach Rady oraz za wysiłek włożony w realizację jej zadań.

Będąc członkiem Rady Ochrony Pracy V, VI, VII i VIII kadencji dał się Pan poznać nie tylko jako wybitny znawca problematyki ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również jako człowiek o wielkiej wrażliwości społecznej.

Pana merytoryczne uwagi zgłaszane podczas posiedzeń plenarnych Rady, a także w trakcie spotkań zespołów roboczych, pozwalały na wypracowanie wyważonych i obiektywnych ocen, dotyczących obszaru interesów pracowniczych. Przyjmowane stanowiska z jednej strony były wyrazem głębokiej troski o pracobiorców, warunki pracy i ich poprawę, a z drugiej strony uwzględniały trudne realia działalności prowadzonej przez pracodawców. Zazwyczaj bowiem, co wielokrotnie Pan podkreślał, dobra sytuacja pracodawcy jest najlepszą gwarancją stabilnych i bezpiecznych miejsc pracy pracowników.

Pana fachowość i zaangażowanie były zauważane i doceniane przez różne gremia znawców problematyki, o czym świadczy przyznanie Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej, czy wyróżnienie statuetką „Pro Labore Securo”.

Dziękując raz jeszcze za Pana udział w pracach Rady, niech mi wolno będzie wyrazić przekonanie, że nasza współpraca będzie trwała nadal na polu działalności publicznej na rzecz ochrony człowieka w środowisku pracy.

Proszę również przyjąć przy tej okazji życzenia zdrowia, wszelkiej pomyślności i realizacji wszystkich zamierzeń zawodowych i osobistych.”

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Michał Kuszyk:**

Chcę serdecznie podziękować członkom Rady za wszystkie lata współpracy i przyjaźni. Atmosfera w Radzie powoduje, że jest ona zespołem działającym w interesie pracowników i pracodawców. Myślę, że ostatnie miesiące mojego życia pokazują, że można godzić obie strony. Udało mi się rozwiązać kilka problemów. Myślę, że także w Komisji Trójstronnej uda mi się skutecznie poszerzać grono osób działających w interesie ochrony zdrowia i życia pracujących.

Niestety, muszę bardzo szybko opuścić salę obrad, ponieważ będę załatwiał dokumenty związane z moim wyjazdem do Genewy, jako eksperta w sprawach związanych z ochroną zdrowia i życia w środowisku pracy.

Pamiętajcie państwo, że jesteście zaproszeni we wrześniu do KGHM Polska Miedź SA. Jest to także moje prywatne zaproszenie, oczywiście nadal aktualne. Podczas tego spotkania będziemy mieli okazję dłużej porozmawiać w luźnej atmosferze. Mówię państwu zatem do zobaczenia.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję bardzo i proszę przyjąć pamiątkowy podarunek oraz kwiaty.

Chcę państwa poinformować, że na miejsce pana Michała Kuszyka marszałek Sejmu powołał panią Ludwikę Duszeńko-Klancko, która będzie uczestniczyła w kolejnym posiedzeniu Rady. Otrzyma wówczas nominację na członka Rady.

Przechodzimy do realizacji pkt 1. porządku dziennego, czyli do przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie zwalczania zagrożenia pyłami szkodliwymi dla zdrowia w kopalniach węgla kamiennego. Projekt stanowiska otrzymali państwo wcześniej. Jest to pokłosie wyjazdowego posiedzenia Rady w Katowicach. Proszę panią Danutę Koradecką o krótkie zreferowanie projektu stanowiska.

#### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Zespół przygotował projekt stanowiska dotyczący jednego z najważniejszych problemów w górnictwie, oczywiście po katastrofach, czyli zagrożenia pyłami. Ten problem ma także wpływ na możliwość zaistnienia wypadków i zdarzeń o charakterze katastrof górniczych.

Jeżeli chodzi o zapylenie i zagrożenie pyłami szkodliwymi dla zdrowia, to pylica w górnictwie stanowi około 60% wszystkich przypadków pylicy płuc rejestrowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Porównując różne rodzaje górnictwa zdecydowanie

najwięcej, bo ponad 955 przypadków pylicy płuc stwierdza się w górnictwie węgla kamiennego.

Jednocześnie zapylenie generuje istotne ryzyko wybuchu. Kontrole Wyższego Urzędu Górniczego oraz dyskusja, która odbyła się na posiedzeniu Rady wskazują, że podstawowe przyczyny naruszenia stanu bezpieczeństwa w tym aspekcie wiążą się z brakiem skutecznego, prawidłowego funkcjonowania urządzeń zraszających w kopalniach węgla, co powoduje zwiększenie stężenia pyłów, a przez to zwiększenia ryzyka zachorowań na pylicę płuc. Jednocześnie brak jest wyposażenia w skuteczne urządzenia klimatyzacyjne.

Wydaje się, że bardzo istotnym, nierozwiązanym problemem, jest niestosowanie środków ochrony indywidualnej lub ich stosowanie bez przeprowadzenia procedury właściwego doboru. Wiele zakupów, na które kopalnie przeznaczają dość spore środki, w zakresie środków ochrony dróg oddechowych są przypadkowe, mówiąc najbardziej delikatnie. Nie są to półmaski, które mogą rzeczywiście ochronić pracownika. Jest to fikcyjna ochrona, która jak każda inna powoduje uciążliwość z punktu widzenia pracownika, a nie daje efektu, o który chodzi. W związku z tym w kopalniach powinny być wykorzystywane skuteczne półmaski, mające dwustopniowy system chronienia, tzn. taki, który chroni przed dużymi cząstkami pyłów dzięki jednemu z filtrów, a następnie dzięki innemu przed drugą częścią frakcji. Kopalnie powinny dokonywać doboru ochron zgodnie ze stanem wiedzy, jak jest zapisane w Kodeksie pracy. Pracodawca chroni pracownika i podejmuje w tym celu wszystkie działania zgodnie z aktualnym stanem wiedzy. Ta regulacja nie jest przestrzegana podczas zakupów środków ochrony indywidualnej.

Dochodzi do zatrudniania pracowników poniżej 21. roku życia na stanowiskach pracy pod ziemią, na których stężenie pyłów szkodliwych dla zdrowia wielokrotnie przekracza wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń. Jest to niezgodne z obowiązującym prawem.

Bardzo istotny dla załóg pracowniczych, a docelowo także dla pracodawców, jest brak w zakładach górniczych jednolitego systemu rejestracji i przechowywania danych dotyczących średnich ważonych stężeń pyłu oraz liczby dniówek przepracowanych na stanowiskach, na których stężenie pyłu w powietrzu przekraczało wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń. Jeśli nie ma systemu rejestracji i monitorowania, dane nie są przechowywane, istnieje później trudność w ustaleniu czy choroba pracownika ma związek z warunkami pracy. Pracownik w takiej sytuacji zostaje sam z problemem. System powinien być bardziej skuteczny.

W związku z tym Rada Ochrony Pracy uważa za niezbędne, dla poprawy stanu ochrony zdrowia pracowników kopalń węgla kamiennego, zmniejszenie ryzyka rozwoju pylic przez wspieranie rozwoju promocji zdrowia w miejscu pracy. Zauważenie konieczności tego typu działań jest właściwie decydujące, zarówno w przypadku pracodawców, jak i pracowników. Obecnie nie jest to skutecznie realizowane. Ważne jest także wprowadzenie przez przedsiębiorców rozwiązań techniczno-organizacyjnych, które spowodują obniżenie poziomu zapylenia do możliwie niskich stężeń, a przynajmniej poniżej najwyższych dopuszczalnych stężeń we wlotowych prądach powietrza do rejonów robót górniczych eksploatacyjnych, przygotowawczych i udostępniających. Kolejna kwestia to zwiększenie skuteczności środków ochrony zbiorowej oraz przestrzeganie bezwzględnie zakazu prowadzenia ruchu maszyn i urządzeń z niesprawnie działającymi układami obniżającymi poziom emisji pyłów, w tym układów zraszania, a także poprawa funkcjonowania systemów doboru, zaopatrzenia i stosowania sprzętu ochrony indywidualnej dróg oddechowych oraz podjęcie, przez ministra właściwego do spraw gospodarki, działań mających na celu wprowadzenie bardziej skutecznych metod walki z pylicą płuc oraz zmian w obowiązujących aktach prawnych, które pozwolą skuteczniej egzekwować efektywną profilaktykę przeciwdziałania pylicy płuc w kopalniach węgla kamiennego.

Jednocześnie formułujemy zadania dla Wyższego Urzędu Górniczego, który w sposób naturalny zajmuje się kontrolą warunków pracy w górnictwie. Mimo podejmowanych już działań, za które można przekazać wyrazy uznania, skuteczność jest tak mała, że należałoby dużo bardziej intensywnie i bardziej efektywnie współdziałać z przedstawicielami przedsiębiorstw górniczych oraz specjalistami z Kopalni Doświadczalnej

„Barbara”, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz innych laboratoriów wykonujących oznaczenia stężenia zapylenia, w tym krzemionki, dla kopalń węgla.

Niezbędne jest także rozważenie ograniczenia eksploatacji pokładów węgla o szczególnie wysokim poziomie ryzyka zawodowego. Jest to trudny problem, ale myślę, że trzeba się z nim zmierzyć. W innym przypadku będziemy musieli powoływać kolejne komisje do następnych katastrof w kopalniach. Kwestia rachunku ekonomicznego między uzasadnieniem prowadzenia eksploatacji i zyskiem, jaki z tego wynika dla kopalni i społeczeństwa a zdrowiem i życiem zatrudnionych także powinna być wyważona. Takie jest przesłanie projektu stanowiska, który państwu zaprezentowałam.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję bardzo za przygotowanie i omówienie projektu stanowiska.

Czy mają państwo uwagi? Nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy przyjęła projekt stanowiska w sprawie zwalczania zagrożenia pyłami szkodliwymi dla zdrowia w kopalniach węgla kamiennego.

Przechodzimy do realizacji pkt 2. porządku dziennego dotyczącego skuteczności egzekucji zasądzonych na rzecz pracowników wynagrodzeń oraz oceny skuteczności sankcji karnych za wykroczenia i przestępstwa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dane przekazane zostały przez Departament Wykonania Orzeczeń i Probacji w Ministerstwie Sprawiedliwości. Proszę o zaprezentowanie materiału, który członkowie Rady otrzymali wcześniej.

**Przedstawiciel Departamentu Wykonania Orzeczeń i Probacji w Ministerstwie Sprawiedliwości Rafał Cebula:**

Moje wystąpienie będzie oparte na danych, które zostały państwu dostarczone. Jest to o tyle trudne, że dane te nie są ostateczne, ponieważ system prowadzonej statystyki zamyka się w czerwcu. Nie są to zatem pełne dane i dotyczą tylko i wyłącznie ubiegłego roku.

Generalnie można stwierdzić, że liczba spraw w sądach rozpoznających sprawy z zakresu stosunku pracy poważnie zmalała. Blisko 40% mniej spraw wpłynęło do sądów rejonowych w zakresie wynagrodzeń. Liczba tych spraw waha się w granicach 40-48 tys. spraw rocznie. W stosunku do lat ubiegłych różnica dochodzi, jak już mówiłem, nawet do 40%.

Zwiększyła się o około 1 tys. liczba spraw o przestępstwa pracownicze. Można to różnie oceniać. Wydaje się, że jest to zasługa większej skuteczności organów ścigania w zakresie wnoszenia aktów oskarżenia do sądów. W tych sprawach dominują kary grzywny, które w większości są egzekwowane. Oczywiście, nie dzieje się to na rzecz pokrzywdzonego pracownika, ale na rzecz Skarbu Państwa.

Skuteczność w sprawach egzekucyjnych została zwiększona, ale też trzeba podkreślić, że zmniejszyła się liczba spraw prowadzonych z zakresu prawa pracy. Wynika to z bardziej otwartej postawy pracodawców, przynajmniej tak wynika z danych statystycznych, które macie państwo przed sobą. Najbardziej wydaje się pocieszające oraz obiecujące to, że liczba spraw pracowniczych w sądach spada, a więc liczba sporów pracowniczych maleje. Widać, że jest tendencja do polubownego załatwiania sporów między pracodawcą a pracownikiem, albo też do zmniejszenia liczby sporów w ogóle. Wydaje się, że raczej pierwsza ewentualność jest prawdziwa.

Nie bez znaczenia jest także to, że w naszym kraju tworzy się atmosfera polubownego rozwiązywania sporów. Związane jest to z mediacją w sprawach cywilnych, w tym także pracowniczych. Oczywiście najmniejszy odsetek spraw załatwianych w drodze mediacji, to sprawy pracownicze, bo było ich około 50. Jest to właściwie śladowa liczba, ale atmosfera wokół tego rodzaju załatwiania sporów między stronami różnego rodzaju konfliktów jest wyraźna.

Jeśli macie państwo pytania, to z chęcią na nie odpowiem.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Otwieram dyskusję.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos?

**Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:**

Dostarczony nam materiał nie jest na temat zawarty w porządku posiedzenia. Chodziło nam o przedstawienie informacji o przebiegu egzekucji roszczeń pracowniczych przez komorników. Na ten temat nie ma w materiale ani jednego zdania. Jeśli chodzi o pozostałe sprawy, to właściwie tylko tabela nr 2 podaje liczbę spraw o wykroczenia w latach 2002-2005. Przekazano nam także informację o przestępstwach z art. 218 § 1 i 2, art. 219, 220 i 221 Kodeksu karnego. Pozostałe dane statystyczne, które są może nawet ciekawe dla ogólnego spojrzenia, jak to się przedstawia w naszym kraju, nie dotyczą tematyki, którą zajmuje się Rada Ochrony Pracy. Być może podczas spotkania sędziów, jakie organizuje Ministerstwo Sprawiedliwości dobrze jest przedstawić takie informacje, ale nam zależało na innych wiadomościach. Występowaliśmy już o to po raz drugi. Bodajże w ubiegłym roku ministerstwo przedstawiło nam także niekompletne sprawozdanie. Uzyskaliśmy później uzupełnienie. Gdyby przedstawiciele resortu sprawiedliwości mogli nam przedstawić, jak wygląda interesujący nas zakres problematyki, byłibyśmy bardzo zobowiązani.

**Przedstawiciel departamentu w MS Rafał Cebula:**

Pan Tadeusz Szymanek ma oczywiście rację. Na początku wystąpienia zaznaczyłem, i także ubolewam z tego powodu, że nie mogę państwu dostarczyć wszystkich informacji. Dzieje się tak nie dlatego, że nie chcę tego zrobić, tylko po prostu dane ostateczne będą dostępne w czerwcu. System gromadzenia danych jest zorganizowany w taki sposób, że dopiero w czerwcu zostaną one zebrane i będzie z nich można w pełni korzystać. Z tego względu zapewne w zeszłym roku doszło do sytuacji, o której pan wspominał. Departament Wykonania Orzeczeń i Probacji oczywiście dostarczy państwu te dane, w podziale na określone rodzaje przestępstw, z danymi dotyczącymi kar i orzeczeń. Dane te będą bardzo szczegółowe. Jednak obecnie nie potrafię ich państwu przedstawić. Podobnie rzecz się ma, co do spraw egzekucyjnych. Będą one dostępne dopiero za kilka tygodni, za co bardzo państwa przepraszam.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Wyjaśnię, że ten temat wpisaliśmy do planu pracy ogólnie pod hasłem „skargi”. Dlatego skierowaliśmy prośbę do Ministerstwa Sprawiedliwości o przedstawienie nam danych. Mieliśmy kłopoty z uzyskaniem informacji, ale także ze sprecyzowaniem naszych oczekiwań, co do danych. Myślę, że musimy się jeszcze raz nad tym zastanowić, aby dokładnie określić, jakie są oczekiwania po naszej stronie w stosunku do ministerstwa. Sądzę, że temat powróci na którymś z kolejnych posiedzeń Rady. Jak tylko zdobędziemy dodatkowe materiały, to oczywiście państwu przekazemy.

**Członek Rady Ochrony Pracy Teresa Wyka:**

Chcę odnieść się najpierw do słów wypowiedzianych przed chwilą przez przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości, pana Rafała Cebulę. Wydaje mi się, że rzecz nie w tym, abyśmy mieli najbardziej aktualne dane, dotyczące ostatnich dni czy miesięcy, ponieważ pewne wnioski i oceny można wypracować nawet wtedy, kiedy będziemy mieli dane choćby z 2005 r. w porównaniu z 2000 r., które znalazły się w materiałach nam przekazanych. Problem nie dotyczy tego, aby dane była jak najbardziej aktualne, tylko, żeby z danych nam przesłanych można było wyciągnąć jakieś wnioski i by Ministerstwo Sprawiedliwości pokusiło się o oceny w związku z przedstawionymi danymi. Myślę, że propozycja tego tematu była spowodowana tym, aby uzyskać dane z ministerstwa, a w pewnym zakresie także z Państwowej Inspekcji Pracy, by sprawdzić – w oparciu o dane statystyczne – jak oceniany jest w ogóle zakres penalizacji indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Na tej podstawie można dyskutować na temat propozycji skierowanych do ustawodawcy. Czy penalizacja powinna być rozszerzana, czy też ograniczana, ponieważ np. skuteczność środków karnych jest niedostateczna? Myślę, że jest to bardzo ważny problem. W naszym gronie są parlamentarzyści, którzy decydują o stanie prawnym. Sądzę, że tego rodzaju wnioski byłyby bardzo pożyteczne.

Przejdę do próby wyciągnięcia wniosków z danych, które uzyskaliśmy. Wydaje mi się, że trzeba zauważyć, być może wynika to z faktu, że takich przestępstw czy wykroczeń się nie notuje, że prawo pracy jest bardzo szeroko objęte sankcjami prawnymi.

Mam na myśli sankcje karne, tak jak państwo to prezentujecie, zarówno w postaci odpowiedzialności za wykroczenia, jak i za przestępstwa. Nie można zawęzić pola widzenia tylko do wykroczeń, które są sformułowane w Kodeksie pracy, w art. 281-283 i tylko do przestępstw, które są w tej chwili uregulowane w Kodeksie karnym w art. 218-221, ale trzeba także mieć na uwadze to, że nasz ustawodawca bardzo chętnie, w związku z uchwalaniem kolejnych ustaw, wprowadza przepisy karne. W przekazanych nam danych statystycznych nie mamy jakichkolwiek danych o liczbie stwierdzonych wykroczeń lub przestępstw w zakresie ustaw zbiorowego prawa pracy. Ustawy: o związkach zawodowych, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawierają sankcje karne. Są też sankcje karne w zupełnie nowych ustawach, np. w ustawie o europejskich radach zakładowych, ustawie o informacji i konsultacji z pracownikami, ustawie o pracownikach tymczasowych, ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i wielu innych. Nie otrzymaliśmy informacji z Ministerstwa Sprawiedliwości, nie przekazano nam takich danych, więc można wyciągnąć wniosek, że w ogóle nie stwierdza się przestępstw czy też wykroczeń w obszarze tych ustaw, czyli sytuacja jest znakomita. Przepisy tych ustaw są bardzo dobrze realizowane. Myślę jednak, że byłoby to zbyt optymistyczne założenie. Może to wynika z faktu, że organy ścigania, policja i prokuratura, nie podejmują oceny zachowań z punktu widzenia przestępstw i wykroczeń wynikających z przepisów pozakodeksowych. Pierwsza moja refleksja po zapoznaniu się z materiałem przekazanym przez ministerstwo jest taka, że obraz jest niepełny, ale może dlatego, że sytuacja jest tak dobra. Ustawy pozakodeksowe nie są naruszane w takim stopniu, żeby stosować sankcje karne.

Drugi wniosek, jaki z tych danych statystycznych można wyprowadzić à propos wykroczeń, wiąże się z uzyskaną przez członków Rady pogłębioną analizą, jakiej dokonała Państwowa Inspekcja Pracy analizując skargi wpływające do inspekcji. Z tych danych, potwierdzonych zresztą wnioskami PIP, za co serdecznie dziękuję, wynika, że w 2006 r. inspektorzy pracy wydali w sumie ponad 90 tys. decyzji oraz prawie 130 tys. wystąpień. Jest informacja, że inspektorzy pracy nałożyli mandaty karne i składali wnioski do sądów grodzkich o postępowanie w sprawach o wykroczenia tylko w około 10 tys. przypadków. Jeżeli zestawimy zakres działań PIP w ramach, w których inspekcja nie posługuje się sankcjami karnymi, tylko decyzją administracyjną albo wystąpieniem, z sankcjami karnymi, co do których inspekcja pracy jest zobowiązana do podejmowania działań, jako organ nadzoru, to możemy powiedzieć, że jest ogromny rozdźwięk między działaniami nie mającymi charakteru karnego, a tymi w których można wykorzystać sankcje karną. Przepaść jest tak duża, że należy się nad tym zastanowić. Przecież znamiona wykroczeń i podstawy podejmowania decyzji przez inspektorów pracy w gruncie rzeczy są bardzo podobne. Nie czas, aby to analizować. Jest stosunkowo duża liczba, choć się zmniejsza, wydawanych decyzji nakazowych dotyczących wypłaty należnego wynagrodzenia. Przecież uporczywe naruszanie przepisów o wynagrodzeniu mieści się w przestępstwach z art. 218 Kodeksu karnego. Chcę zwrócić uwagę na jedną sprawę. Z przepisów Kodeksu postępowania karnego wyraźnie wynika obowiązek organów nadzoru, jakim to organem jest również PIP, do koniecznej reakcji na stwierdzone naruszenia przepisów i to równoległe, a nie alternatywnie, to znaczy środkami zarówno o charakterze administracyjno-prawnym, jak i środkami karnymi. Wydaje mi się, że stosunkowo rzadkie wykorzystywanie przez inspekcję pracy instrumentów karnych wynika być może z tego, że inspektorzy podczas aplikacji inspektorskiej nie są dostatecznie uczulani na konieczność stosowania środków karnych.

Chcę się odnieść do liczby przestępstw, które wskazał pan Rafał Cebula. Z danych wynika, że skala przestępstw z zakresu prawa pracy to około 1 tys. Wydaje się, że ta skala jest absolutnie znikoma w stosunku do przestępstw, jakie są stwierdzane, a z kolei nas bardzo interesowały przestępstwa w dziedzinie bhp, czyli związane z art. 220 Kodeksu karnego. W stosunku do 1 tys. stwierdzonych przestępstw jest ich około 150. Mam pytanie, dlaczego tak rzadko w dziedzinie przestępstw z zakresu bhp, choć jest to najbardziej newralgiczna i widoczna sprawa, organy prokuratorskie czy policja podnoszą zarzuty. Dlaczego tak się dzieje? Należy porozmawiać o świadomości tych organów. Przed dzisiejszym posiedzeniem przygotowywałam się m.in. rozmawiając z przedstawi-



cielami wymiaru sprawiedliwości w Łodzi. Okazuje się, że w ramach aplikacji prokuratorskich przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym w ogóle nie są przedmiotem analizy. Prokuratorzy, nawet aplikanci prokuratorscy nie są ponaglani, przymuszani, żeby rozeznaczyć się w tej materii. Można tę sytuację nieco porównać z przestępstwami gospodarczymi. Zanim nie położono większego nacisku na uświadomienie przedstawicielom wymiaru sprawiedliwości, że te przestępstwa rządzą się swoją procedurą, swoimi regulacjami, które trzeba poznać, żeby móc je ścigać, nie były wykrywane. Teraz przestępstwa gospodarcze są w znacznym odsetku wykrywane, ponieważ np. w ramach aplikacji prokuratorskiej są w tym przedmiocie obowiązkowe zajęcia. Oczywiście jest to tylko kwestia przygotowania zawodowego pracowników wymiaru sprawiedliwości, a także uczulenia innych organów, np. Państwowej Inspekcji Pracy i policji na rozpoznanie znamion tych przestępstw.

Można wysuwać wiele innych wniosków, ale chcę powiedzieć, że z danych statystycznych, które nam przekazano, właściwie można wywnioskować, iż sytuacja związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy w naszym kraju jest bardzo dobra. Ponadto nie mielibyśmy świadomości, że są ustawy pozakodeksowe, które przewidują sankcje karne, wobec tego nie mamy pełnego obrazu. Wydaje się, że przydałaby się także pogłębiona analiza, być może nawet spotkanie na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, abyśmy mogli krytycznie ocenić technikę legislacyjną w dziedzinie stosowania sankcji karnych. W związku z dzisiejszym spotkaniem przejrzałam te przepisy, konsultowałam się z sędziami. Powiedzieli, że prawie za każdym razem kierowaliby zapytanie do Sądu Najwyższego, jak rozumieć różnego rodzaju sformułowania, jak np. „zakres przestępstw” w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czy w ustawach dotyczących zbiorowego prawa pracy. Jest więc chyba sporo do przeanalizowania, podpowiedzenia. Należy zwrócić uwagę, że penalizacja takiej gałęzi, jak prawo pracy jest konieczna, ale w sposób przemyślany, w ramach jednolitej techniki legislacyjnej, aby zarówno organy ścigania, jak i sądy miały jasność jak oceniać stan prawny. Ostatnio dowiedziałam się o pewnej sprawie sądowej. Jako laik, bo nigdy nie orzekałam w sprawach i nie mam przygotowania z zakresu aplikacji sądowych ani prokuratorskich, zauważyłam od razu, że sprawa wymaga potraktowania tego jako przestępstwo z art. 220. Sędziowie sądu okręgowego tego tak nie zakwalifikowali. Nawet sędziowie nie znają regulacji z zakresu prawa pracy. Może zbyt mocno jest to powiedziane, ale zawsze prawo pracy było traktowane inaczej, niż np. prawo karne czy cywilne. Biorąc pod uwagę liczbę osób zatrudnionych, co do których są popełniane wykroczenia i przestępstwa, to moglibyśmy powiedzieć, że nasza dziedzina powinna być szczególnie dobrze objęta sankcjami karnymi. Przecież dotyczy to większości społeczeństwa.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Po dwóch wypowiedziach uznałem, że powinniśmy wysłuchać referatu przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy i odbyć dyskusję nad obydwoma informacjami łącznie. Przepraszam, że przerwę w tej chwili dyskusję, ale będziemy ją kontynuowali po zapoznaniu się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy zatytułowanym „Skargi i wnioski kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2004-2006”. Będziemy mieli wówczas pełniejszy obraz.

Proszę panią minister Iwonę Hickiewicz o przedstawienie materiału.

#### **Zastępca Głównego Inspektora Pracy Iwona Hickiewicz:**

Skargi i wnioski wnoszone do Państwowej Inspekcji Pracy, jako organu nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy stanowią przede wszystkim impuls do podejmowania przez inspektorów działań kontrolnych oraz pełnią rolę sygnalizacyjną, co do nieprawidłowości występujących u pracodawców.

Dzięki działaniom inspektorów pracy, podjętym wskutek skarg i wniosków, dochodzi do poprawy warunków, w jakich jest świadczona praca oraz do wzrostu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy.

W latach 2004 – 2006 do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad 87 tys. skarg.

Jak wynika z powyższego, utrzymująca się na równym poziomie powyżej 30 tys. liczba skarg i wniosków, w ostatnim roku zmniejszyła się o ponad 16 % w porównaniu z latami ubiegłymi. Jednakże, co należy podkreślić, liczba problemów zawarta w skargach zgłaszanych do PIP w 2006 r. wzrosła blisko dwukrotnie w porównaniu z 2005 r..

Szczegółowe informacje o wynikach naszych kontroli zawarte są w materiale, który Państwo otrzymaliście. Niniejsze wystąpienie pozwolę sobie zatem ograniczyć do spraw najważniejszych, na których chciałabym skupić uwagę Rady.

Podmiotami, które najczęściej składały skargi nadal są pracownicy.

Drugą grupę wśród podmiotów, od których wpływały skargi do Państwowej Inspekcji Pracy stanowią związki zawodowe.

W pozostałej grupie znalazły się skargi i wnioski o przeprowadzenie kontroli pochodzące m.in. od społecznych inspektorów pracy, posłów lub senatorów, czy wreszcie od organów administracji rządowej albo organów samorządu terytorialnego.

W badanym okresie można zaobserwować wyraźnie, że największa liczba skarg dotyczyła małych zakładów pracy zatrudniających do 9 pracowników, czyli takich zakładów, które dominują na polskim rynku pracy. Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych pracowników liczba skarg malała.

W okresie sprawozdawczym najwięcej problemów, sygnalizowanych w skargach i wnioskach, dotyczyło nieprawidłowości związanych z wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami wynikającymi ze stosunku pracy.

Z treści skarg wynikało, że najczęściej zarzutów dotyczyło niewypłacenia lub nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę.

Drugą, co do wielkości grupę zarzutów w skargach stanowiły zarzuty dotyczące nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.

Głównymi nieprawidłowościami w tym zakresie nadal były: niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę oraz uchybienia w treści umowy.

Następną pod względem ilościowym tematyką skarg był czas pracy.

Najliczniejsza grupa zgłaszanych problemów dotyczyła nieprawidłowości w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, konieczności wykonywania pracy w dni wolne, niedziele i święta oraz zatrudniania z naruszeniem przepisów o odpoczynku.

W grupie skarg dotyczących warunków pracy dominowały zarzuty dotyczące różnorodnych zaniedbań stwarzających, lub mogących stwarzać, zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników w zakresie braku właściwych szkoleń bhp i badań lekarskich pracowników oraz dokonywania oceny ryzyka i jego dokumentowania, braku zaplecza higieniczno-sanitarnego, a w okresie zimowym i upałów – niewłaściwych temperatur powietrza w pomieszczeniach pracy.

Najczęściej poruszonym zarzutem, dotyczącym problematyki urlopów wypoczynkowych była odmowa udzielenia pracownikom wskazanego urlopu, co powodowało kumulację urlopu i zaległości w jego wykorzystaniu. Pracownicy skarżyli się także na nieprawidłowe ustalenie prawa do urlopu i jego wymiaru.

W okresie objętym sprawozdawczością inspektorzy pracy, mając na celu usunięcie naruszeń przepisów prawa pracy, stwierdzonych podczas badania skarg, skierowali do pracodawców szereg decyzji nakazujących usunięcie uchybień oraz skierowali wystąpienia o usunięcie nieprawidłowości.

Podsumowując swoje wystąpienie, chciałabym postawić kilka najważniejszych, w mojej ocenie, wniosków.

Z analizy przedstawionych państwu danych wynika, iż liczba skarg wnoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy, po okresie względnej stabilizacji na poziomie powyżej 30 tys. w latach 2004–2005, w 2006 r. wyraźnie spadła. Jednakże należy zauważyć, iż liczba problemów zawarta w skargach wzrosła w ostatnim roku blisko dwukrotnie w porównaniu z wcześniejszym okresem, co świadczy o tym, że w jednostkowej skardze poruszanych jest coraz więcej problemów.

Przyczyn dużej liczby skarg w 2004 i 2005 r. można upatrywać, we wprowadzonych w 2004 r. istotnych zmianach do Kodeksu pracy, będących źródłem wielu nieprawidłowości wynikających m.in. z wątpliwości interpretacyjnych.

Na spadek liczby skarg w 2006 r. miała niewątpliwie wpływ działalność promocyjna, prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy na szeroko zakrojoną skalę, taka jak np. szkolenia w zakresie prawa pracy, działalność wydawnicza, uczestnictwo w audycjach radiowych i telewizyjnych, która w znacznym zakresie wpłynęła na podwyższenie świadomości prawnej obydwu stron stosunku pracy, czyli pracodawców i pracowników.

Ponadto zgłoszenie skargi przez uprawniony do tego podmiot, często bywa poprzedzone zasięgnięciem w Państwowej Inspekcji Pracy darmowych porad prawnych, co nierzadko pozwalało na załatwienie sprawy, bez konieczności wszczynania oficjalnego postępowania skargowego. W 2006 r. inspektorzy pracy udzielili blisko 1340 tys. porad prawnych i technicznych.

Nadal najliczniejszą grupę stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy. Główną przyczyną występujących w tym obszarze nieprawidłowości, czyli niewypłacania, zaniżania lub opóźniania wypłat wynagrodzeń za pracę są: niezajomość obowiązujących przepisów, odmowa wypłaty należności, a także błędy interpretacji przepisów oraz postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania, a także niewłaściwe metody naliczania świadczeń.

Analiza danych dotyczących rozpatrzonych przez Państwową Inspekcję Pracy skarg i wniosków wprawdzie wskazuje na spadek ich liczby, jednakże rodzaj i liczba poruszonych w nich problemów świadczy o tym, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców jest daleki od doskonałości. Celowe zatem jest kontynuowanie przez Państwową Inspekcję Pracy dotychczasowych działań, w szczególności popularyzatorskich, szkoleniowych oraz działalności prewencyjnej i poradniczej.

Dziękuję za uwagę.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję za przedstawienie tematu.

Wracamy do dyskusji.

Kto z państwa chce zabrać głos?

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:**

Chcę się odnieść do statystyki. Jestem przedstawicielem związków zawodowych i nie zawsze statystyka jest dla mnie wykładnikiem, ponieważ to życie pisze scenariusze i to nieco inne. Liczba spraw zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez pracowników wynika przede wszystkim z lęku przed utratą pracy. Wielokrotnie dopóki pracownik jest zatrudniony w danym przedsiębiorstwie, w którym nie związków zawodowych, nie odważy się zgłosić jakiegokolwiek problemu do PIP. Apeluję o zmianę prawa, aby kontrole mogły być szerzej prowadzane, bez wcześniejszego informowania pracodawców.

Mam prośbę, aby Ministerstwo Sprawiedliwości przekazało nam informację, która wytłumaczyłaby fakt spadku o blisko 40% liczby spraw związanych z łamaniem prawa pracy. Chodzi mi konkretnie o fakt zasądzenia przez sąd w stosunku do pracownika, który składa pozew, konieczności uiszczania kosztów sądowych, a niejednokrotnie również kosztów zastępstwa sądowego pracodawcy. Jest to kwestia, którą w czasie ostatniej kadencji związki zawodowe bardzo mocno oprotestowały. Nie udało się, niestety, przeforsować zmiany prawa. Wiem z własnego doświadczenia, że mnóstwo spraw nie jest składanych do sądu, ponieważ pracownik poinformowany o kosztach z tytułu przegranej sprawy, które musiałby ponieść, nie chce zakładać sprawy. Proszę ministerstwo o przedstawianie statystyki, o ile to możliwe, ilu powodów w sprawach dotyczących łamania przepisów prawa pracy zostało obciążonych kosztami sprawy sądowej.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:**

Mam uwagę do sprawozdania. Już podczas poprzednich posiedzeń dotyczących tego problemu nastąpiło to samo, co dziś. Nie ma wyszczególnionych skarg na działalność inspektorów pracy. Za chwilę, podczas omawiania kolejnego punktu porządku dziennego przedstawię, że takie skargi są składane i jak je trzeba załatwiać.

Poza tym w materiale brakuje analizy. Przedstawiono wykres dotyczący liczby skarg. Okazuje się, że najwięcej jest ich w Warszawie. Na drugim miejscu znalazły się Katowice.

ce, dalej Wrocław, Poznań itd. Jeżeli jest tyle skarg, to jakie środki podejmuje Główny Inspektor Pracy, aby wyjaśnić, ewentualnie załagodzić, sytuację. Skargi mają przecież bardzo różnych charakter. Takich informacji mi brakuje, a wydaje się, że PIP powinna szczególnie zająć się tym problemem.

Mamy kłopot, kiedy do Rady Ochrony Pracy wpływa skarga na głównych inspektorów pracy.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Przepraszam, ale za chwilę przejdziemy do kolejnego punktu porządku dziennego i proszę, abyśmy tę dyskusję przeprowadzili wówczas. Wprowadzamy obecnie zbyt wiele wątków do debaty, która ma dotyczyć dwóch przedstawionych materiałów.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:**

Chcę się odnieść do jeszcze jednej kwestii. W materiale została podana liczba wymierzonych grzywn w stosunku do liczby pracowników. Nie wiem, czy ma to istotne znaczenie. Porównywałem wymiar kar orzekanych przez sądy i mandatów nakładanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Wydaje mi się, że inspekcja bardziej surowo traktuje nieprzestrzeganie prawa pracy. W związku z tym wyłania się pytanie, czy określone sprawy trzeba kierować do sądu, skoro penalizacja wymierzana przez PIP jest tak skuteczna. W sądzie łagodniej traktuje się te sprawy. Nie stawiam żadnego zarzutu sądom, ponieważ na podstawie stanu faktycznego, który ma do osądzenia dochodzi do wniosku, że należy wymierzyć określoną karę i to jest prawo sądu. Analizuję jednak występujący problem. Nurtowało mnie to zawsze, w szczególności, że nasz ustawodawca ma tendencje do ciągłego zaostrzania kar za nieprzestrzeganie przepisów w sprawach pracowniczych. Przykładem tego jest choćby ostatnio uchwalona ustawa o PIP.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:**

Chcę poprzeć słowa pani Teresy Wyki i pana Andrzeja Chwiluka. Ze statystyki przygotowanej przez Ministerstwo Sprawiedliwości wynika, że sytuacja jest dobra. Jednak prawdę jest zła. Mogę przedstawić pisma tylko z Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”, które kierujemy do prokuratur choćby w sprawach związanych z ustawą o związkach zawodowych, ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz w przypadku niewypłacania wynagrodzeń pracownikom. Niejednokrotnie prowadzimy te sprawy jako związek, poprzez naszych prawników. 99% tych spraw jest umarzanych z powodu znanego hasła, czyli „znikoma szkodliwość czynu”. Sprawy często kończą się na tym etapie. Wiemy jednak, że świadome niewypłacanie wynagrodzeń, czy dotyczy jednego pracownika, czy stu, można traktować jak kradzież. Jeżeli stwierdza się, że pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia z niezależnych od siebie przyczyn, zadziałały inne czynniki, to mamy do czynienia z zupełnie inną kategorią czynu. Niestety, obecnie nie wypłacanie wynagrodzenia pracownikom jest modne. Młodzi pseudopracodawcy, czasem wyśmiewają tych, którzy płacą wynagrodzenia. Radzą im, żeby tego zaprzestali i zapłacili pracownikom za kwartał lub dwa, a pracownicy i tak się nie zwolnią, bo nie znajdują innej pracy. W tym czasie może inwestować pieniądze, kupować materiały do pracy itp. Prokuratorzy muszą rozpatrywać takie sprawy, nie tylko pod względem karnym. Należy zbadać, czy w takiej firmie wszystko jest w porządku także pod względem gospodarczym. Chcę powiedzieć, że jednak przypadków łamania praw pracowniczych jest bardzo wiele. Nie mówię już o łamaniu przepisów ustawy o związkach zawodowych. Mieliśmy w spółkach Skarbu Państwa, w urzędach skarbowych, naruszenia tej ustawy. Mamy nawet problemy w sądach rejonowych, choćby w Sądzie Rejonowym w Katowicach, którego prezes notorycznie łamie przepisy ustawy o związkach zawodowych. Gdzie mamy się domagać sprawiedliwości, jak nie w instytucji, która powinna stać na straży przestrzegania wszelkich przepisów? Nie chcę już rozwijać tematu, który poruszyła pani Teresa Wyka, że prawo pracy jest traktowane w Polsce po macoszemu. Niejednokrotnie skargi kierowane przez komisje krajowe różnych związków zawodowych przepadają, ponieważ większość sędziów, którzy tam zasiadają to karniści. Jest mało osób zajmujących się prawem pracy. Nie jest to świadome działanie, tylko prawo pracy nie jest w Polsce obecnie brane tak mocno pod uwagę, jak prawo karne, cywilne itp. Z tego względu jest tak wiele problemów w prokuraturach, następnie w sądach, wiele

spraw jest niezrozumianych i kończą się w sądach pracy. Gdyby było zrozumienie dla tej problematyki, gdyby było wielu fachowców w tym zakresie, to nawet sprawy, które ciągną się pół roku, a są przejrzyste, skontrolowane i opisane przez inspektorów pracy, można by było rozwiązywać w sądach dwudziestoczterogodzinnych. Czasem pracownik jest zwalniany na podstawie art. 52 ustawy Kodeks pracy, po roku zostaje przywrócony do pracy, a przez ten rok nie może nic zrobić, nawet zarejestrować się jako bezrobotny. Należy podjąć działania mające na celu poprawę sytuacji i bardziej poważnego podejścia do prawa pracy. Przestępstw związanych z łamaniem prawa pracy będzie coraz więcej i należy je traktować, jak wszystkie inne przestępstwa.

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Materiał został przedstawiony przez Ministerstwo Sprawiedliwości w takiej formie, że właściwie nie pozwala na wyciągnięcie jakichkolwiek wniosków odnośnie postępowania w celu poprawy sytuacji. Są to jedynie liczby. Porównując je nie możemy określić przyczyn, które doprowadziły do takiej sytuacji. Jest to zbitka danych o skutkach wynikających z kilku artykułów. Art. 220 Kodeksu karnego wiąże się właściwie z bezpieczeństwem i higieną pracy, jak w Kodeksie pracy. Natomiast większość spraw karnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy to sprawy, w których doszło już do wypadku. W zależności od jego skutków są później przedstawiane oskarżenia, a czyny są traktowane jak przestępstwo. W związku z tym tych spraw jest co najmniej pięciokrotnie więcej. Właściwie bardzo duża część ewidentnych skutków nie została wymieniona w materiale. Wymaga to naprawdę bardzo poważnej i pogłębionej analizy ze strony ministerstwa. Inaczej trudno będzie sformułować stanowisko i znaleźć sposób na poprawę sytuacji.

Szczególnym brakiem oraz słabością tego materiału wydaje się nie ustosunkowanie się, brak oceny, co do tego, jaka jest świadomość tych zagadnień wśród kadry wymiaru sprawiedliwości. Mam na myśli sędziów i prokuratorów. Pani Teresa Wyka poruszyła ten problem. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w wielu sprawach występuje jako biegły sądowy. To, z czym spotykamy się na sali rozpraw woła często o pomstę do nieba. Widać, niestety, absolutną nieznajomość problematyki ze strony sędziego czy prokuratora. Sposób zachowania obrońców oskarżonych także pozostawia wiele do życzenia, ale to jest ich prawo. Niestety, organy sprawiedliwości nie mają podstawowej wiedzy. W materiale zapisano o umarzaniu postępowań z powodu niewykrycia sprawcy w sytuacji, kiedy wiadomo, kto jest odpowiedzialny. Art. 220 Kk określa, że osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie jest pracodawca i albo lub osoba kierująca pracownikami. Jeżeli zatem stwierdza się, że doszło do takiej sytuacji, to odpowiedzialność jest wyraźnie adresowana, chyba że wina leży po stronie pracownika, który był np. nietrzeźwy. Jest to jednak łatwe do określenia lub wykluczenia.

Bardzo ważny problem poruszył także pan Piotr Duda. Od lat, w poprzednich kadencjach Rady spotykaliśmy się ze stwierdzeniem, że takie czyny mają niską społeczną szkodliwość. Czytaliśmy to wciąż w kolejnych uzasadnieniach wyroków. Wymaga to diametralnej zmiany podejścia. Są to przestępstwa przeciwko najważniejszemu dobru, czyli życiu i zdrowiu człowieka. W żaden sposób nie można się na to godzić. W tym zakresie należy przeprowadzić analizę uzasadnień i wyroków. Same statystyki, czy są z zeszłych lat, czy aktualne, np. z czerwca bieżącego roku, rzeczywiście nie przybliżają nas do rozwiązania problemów. Potrzebna jest diagnoza stanu i znalezienie przyczyn. Niezbędne jest szkolenie pracowników wymiaru sprawiedliwości. Kadry nie są przygotowane do rozpatrywania takich spraw.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:**

Chcę dodać kilka słów na temat sprawy, która chyba wszystkim umknęła. Wydaje mi się, że liczba spraw oddawanych do sądów jest tak mała, ponieważ wielu pracowników w ciągu ostatniego roku wyjechało za granicę. Osoby, które chcą się upominać o swoje nie pójda do sądu, ponieważ wyjeżdżają do Anglii i nie mają tego problemu. Myślę, że jest to zasadniczy powód spadku liczby spraw, o którym państwo mówicie. Był czas, kiedy przedsiębiorstwa rzeczywiście mogły wybierać pracowników, nie płacić im wynagro-

dzenia, bo jak mówił pan Piotr Duda i tak te osoby nie znalazłyby innego zatrudnienia. Te czasy się skończyły. Teraz walczy się o pracowników, np. w budownictwie. Nie do pomyslenia jest to, aby pracownikowi nie zapłacić. Wręcz przeciwnie. Trzeba mu zapłacić dużo więcej niż wcześniej. W związku z tym przypuszczam, że coraz mniej pracowników ma podstawy i ochotę, aby iść do sądu. Sądzę, że liczba tych spraw będzie systematycznie ulegać obniżeniu. Trzeba też zwrócić uwagę na tę kwestię. Oczywiście uważam, że jeśli dochodzi do łamania przepisów prawa pracy, to należy kierować sprawy do sądów, bo one zostały stworzone do orzekania. Wydaje mi się, że Państwowa Inspekcja Pracy, przynajmniej na terenie, gdzie mieszkam, działa bardzo dobrze. Wszystkie sprawy o mniejszym zasięgu są załatwiane za pośrednictwem inspektorów pracy i niepotrzebne jest występowanie do sądów i zajmowanie tym sędziów. Chcę państwa uczulić, że warunki się zmieniają. Ekonomia jest przyczyną wszystkich ruchów w biznesie. Powoduje także, że wzrasta uczciwość pracodawców. Inaczej nie będą mieli pracowników. Rozumiem wystąpienia pani Teresy Wyki oraz przedstawicieli związków zawodowych. Problem jest ważny, ale trzeba też zwrócić uwagę na to, że warunki pracy w Polsce uległy zmianie. Być może nie dotyczy to wszystkich regionów, ale przynajmniej w znanych mi częściach kraju te warunki są zupełnie inne.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Proszę o udzielenie odpowiedzi na pytania zadane w czasie dyskusji.

**Zastępca Głównego Inspektora Pracy Iwona Hickiewicz:**

Jeśli chodzi o załatwianie skarg przez Państwową Inspekcję Pracy, to problemem podstawowym jest kwestia czy należy karać winnych, czy też nie. Taki wątek pojawił się w dyskusji. Staramy się od jakiegoś czasu przeorientować inspekcję pracy, o czym mówiliśmy także w tym gronie nie raz, na działanie nie tylko restrykcyjne, ale i prewencyjne. Nie chodzi o to, żeby inspektor pracy za każdym razem, kiedy stwierdza naruszenie przepisów prawa pracy sięgał po bloczek mandatowy, ponieważ nie tak postrzegamy rolę inspektora pracy. Tam, gdzie występuje rażące naruszenie przepisów prawa pracy, bezpośrednie zagrożenie dla życia ludzkiego, inspektor nie ma wyjścia, musi skorzystać ze środka karnego w postaci kary grzywny nałożonej w drodze mandatu karnego, skierować sprawę do sądu grodzkiego lub skierować powiadomienie do prokuratury. Pamiętajmy, że inspektor pracy w zależności od tego, z jaką sprawą ma do czynienia może poprzestać na środku oddziaływania wychowawczego. Może pouczyć pracodawcę, że stwierdza naruszenie przepisów prawa pracy, które stanowi wykroczenie, lecz w tym przypadku nie wyznacza grzywny w drodze mandatu karnego. Jeśli podczas kolejnej kontroli stwierdzone zostanie podobne czy innego rodzaju naruszenie przepisów prawa pracy, sprawa zostanie potraktowana poważniej.

Pozwolę sobie wyrazić satysfakcję także z tego, że nowa ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy z 13 kwietnia br. przewiduje instytucję, w cudzysłowie, „pracodawcy recydywisty”, czyli tego, który dopuszcza się kolejnego naruszenia prawa pracy stanowiącego wykroczenie. Do tej pory inspektor pracy mógł kilkakrotnie stwierdzać w konkretnym zakładzie pracy to samo naruszenie przepisów i mandat zawsze mógł wynieść jedynie do 1 tys. złotych.

Chcę nawiązać do głosu pani Teresy Wyki. Jeśli chodzi o decyzje nakazowe i wnioski, które są skierowane w wystąpieniach inspektorów pracy do pracodawców, którzy dopuścili się naruszenia przepisów pracy, to nie pokrywają się one z liczbą mandatów i wniosków skierowanych do sądu. Proszę jednak pamiętać, że jeden wniosek w wystąpieniach nie jest równy jednemu mandatowi. Wystąpienie zawiera zwykle kilka lub kilkadziesiąt wniosków pokontrolnych do pracodawcy. To samo dotyczy decyzji nakazowych. Nakaz inspektora pracy zawiera co najmniej kilka decyzji nakazowych odnoszących się do sfery bezpieczeństwa pracy, czy też do sfery nie wypłacanego wynagrodzenia, czy innego świadczenia pracowniczego. Poza tym odnoszę to też do liczby skontrolowanych pracodawców w wyniku rozpatrywanych skarg pracowniczych. Dotyczy to 23 pracodawców. Chcę też podkreślić, że nie jest tak, że my inspektorów nie uczulamy, nie uczymy – na szkoleniach organizowanych przede wszystkim w naszym ośrodku we Wrocławiu – sposobu rozpoznawania nieprawidłowości, dyspozycji odpowiednich przepisów dotyczących

wykroczeń i karnych. Inspektor powinien potrafić stwierdzić, że zachodzą znamiona wykroczenia nie tylko z Kodeksu pracy, ale też innych ustaw. Inspektorzy pracy są przygotowywani merytorycznie. Staramy się od dłuższego czasu nie stawiać inspektorom pracy warunku, że każde naruszenie prawa pracy oznacza wypisanie mandatu. Tak pojmujemy działalność prewencyjną inspekcji pracy. Takie też podejście prezentowaliśmy podczas pierwszych kontroli, o których Główny Inspektor Pracy, pani Bożena Borys-Szopa, mówiła od początku sprawowania tej funkcji. Chcemy, aby inspektorzy pracy byli postrzegani bardziej przyjaźnie przez pracodawców, ale jednocześnie wypełniali swoją rolę jako organów, które czuwają nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

Jeśli chodzi o sprawy związane z przestępstwami, bo taki wątek też pojawił się w czasie dyskusji, to powiem z nieukrywaną satysfakcją, że cieszy nas to, iż katalog przestępstw określonych w art. 218 został na nasz wniosek rozszerzony o § 3, który przewiduje, że jeżeli pracodawca nie wykona zasądzonego orzeczeniem sądu świadczenia pracowniczego, a może to dotyczyć wynagrodzenia lub innego świadczenia wynikającego ze stosunku pracy, podlega określonym karom, łącznie z pozbawieniem wolności. Staraliśmy się od początku przedstawiać w naszych wnioskach, które wynikają z polityki karania przez inspektorów pracy, że nie tylko nieprzywrócenie na podstawie orzeczenia sądowego do pracy powinno być traktowane jako przestępstwo. Wynagrodzenie jest tak podstawową cechą stosunku pracy, że nieprawidłowości w tym zakresie także powinny być włączone do katalogu przestępstw. Przypomnę tylko, że każde inne niewykonanie orzeczenia sądu pracy, wyroku czy ugody sądowej, jest nadal traktowane jako wykroczenie.

Poruszano także kwestię składania do inspekcji pracy skarg przez pracowników i obawy przed utratą pracy. Oczywiście, zdajemy sobie z tego sprawę. Nowa ustawa, podobnie, jak dotychczasowa oraz Konwencja nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy, gwarantuje osobie zgłaszającej do nas skargę poufność informacji. Inspektorowi nie wolno ujawnić ani tego, że przeprowadza kontrolę w wyniku skargi pracowniczej, ani tym bardziej tego, kto tę skargę do inspekcji pracy złożył. Gdyby ten zakaz został złamany przez inspektora pracy, wówczas poniósłby określoną odpowiedzialność.

Chcę nawiązać także do głosu pana Tadeusza Szymanka dotyczącego wysokości kar. Na ten temat także nie raz już dyskutowaliśmy. Widać z analizy wysokości kar, które są nakładane przez inspektorów pracy i przez sądy w wyniku wniosków o ukaranie kierowanych przez inspektorów pracy, że inspektorzy, jeśli już nakładają karę grzywny w drodze mandatu karnego, podchodzą do tej sprawy restrykcyjnie. Rzeczywiście, średnia wysokość grzywny jest wyższa niż nakładana przez sądy. Musimy pamiętać, że inspektor pracy powinien, co do zasady, poprzestawać na mandacie tam, gdzie jest to wystarczające. Sprawy powinny być kierowane do sądu. Czasem warto pracodawcę, który narusza przepisy prawa pracy, skierować do sądu w celu oddziaływania wychowawczego. Stanięcie przed sędzią w sprawie o naruszenie przepisów prawa pracy może bardziej dać do myślenia, niż proste wyciągnięcie bloczka mandatowego przez inspektora pracy. Myślę, że w takich sytuacjach inspektor pracy powinien w ten sposób postępować.

Jeśli chodzi o analizę skarg na inspektorów pracy, to za chwilę przejdziemy do tego tematu. Mam przygotowany materiał i mogę go zreferować.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Tak, do tego tematu odniesiemy się za chwilę.

Proszę przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości o udzielenie odpowiedzi na pytania członków Rady.

### **Przedstawiciel departamentu w MS Rafał Cebula:**

Ustosunkuję się do wypowiedzi pani Teresy Wyki. Podzielam większość uwag wypowiedzianych przez państwa, ale chcę zwrócić uwagę na pewną kwestię. W zeszłym roku było 4035 aktów oskarżenia. Problem polega na tym, że aby wnieść akt oskarżenia lub go skonstruować, musi być zainicjowane pewne postępowanie. Nie czyni tego jednak ani prokurator, ani policja, tylko zainteresowane strony. W czasie dyskusji wspomniano, że najczęściej nie dochodzi do takiej sytuacji z powodu biernej postawy samego pokrzywdzonego. Ponadto czym innym jest postępowanie przygotowawcze, a czym innym – są-

dowe. W postępowaniu sądowym przestępstwa pracownicze są traktowane tak samo, jak inne przestępstwa. Nie ma żadnego rozróżnienia. Są znamiona, jest stan faktyczny, trzeba to razem zestawić, porównać z przepisem i wydać wyrok. Problem pojawia się w samym postępowaniu przygotowawczym, gdzie istnieje możliwość oceny, złagodzenia postępowania dowodowego w takim kierunku, aby nie inicjować samego aktu oskarżenia. Gdy akt oskarżenia wpływa do sądu, to trzeba wydać wyrok uniewinniający lub skazujący. Innej decyzji być nie może. Postępowanie przygotowawcze bardziej daje możliwość złagodzenia trybu.

Inna sprawa to fakt, że zmiana Kodeksu postępowania cywilnego idzie w kierunku polepszenia sytuacji procesowej. Do tej pory w sprawach pracowniczych, czy nawet w sprawach cywilnych, było tak, że pracodawca, który składał wyjaśnienia czy zeznania w postępowaniu cywilnym miał obowiązek mówienia prawdy, ale nie była z tym związana żadna sankcja karna. Oczywiście, w pewnej chwili można było zintensyfikować przesłuchanie z zagrożeniem sankcją karną, ale w praktyce nigdy się tego nie stosowało. Zmiana Kodeksu postępowania cywilnego wprowadza zasadę, że przesłuchiwana strona ponosi odpowiedzialność za składanie fałszywych zeznań. Ta drobna zmiana może spowodować, że pracodawca, który będzie chciał zeznawać nieprawdę będzie miał do wyboru, albo zeznać prawdę o naruszeniach praw pracowniczych, ponieważ jest taki obowiązek i jego nieprzestrzeganie zagrożone jest sankcją karną, albo powiedzenia nieprawdy, co uwolni go od odpowiedzialności cywilnej, ale narazi na sankcję karną za składanie fałszywych zeznań. Jest nadzieja, że takie porównanie wartości zmobilizuje pracodawców do składania prawdziwych zeznań, a w ten sposób do wykrywania pewnych nieprawidłowości. Spowoduje to, że sądy pracy będą miały obowiązek z powołaniem na art. 304 Kodeksu postępowania karnego, o którym państwo mówiliście, zawiadomienia organu ścigania o przestępstwie. Istniała pewna niedogodność, że sądy pracy rzadko zawiadamiały o tym przestępstwie. Wynikało to przede wszystkim z liczby rozpatrywanych spraw. Powodowała ona, że kwestia karna gdzieś umykała. Z drugiej strony spowodowane to było także nieznaną przynajmniej dla sądu karnego. Sądy są wyspecjalizowane. Istnieją specjalności dotyczące dziedziny prawa pracy, prawa cywilnego, rodzinnego, karnego itd. Przepisy są stosunkowo „młode”, natomiast sędziowie orzekający w sprawach związanych z prawem pracy niekoniecznie musieli się kształcić w tym zakresie. Teraz jednak sytuacja ulegnie zmianie i mam nadzieję, że spowoduje to, iż będzie więcej inicjowanych postępowań przygotowawczych. Jak już powiedziałem, postępowań karnych wszczęto 4035. Gdyby sądy rozpoznające sprawę pracowniczą miały możliwość poznania znamion, czy też wyjawienia tych znamion do protokołu rozprawy, to w tym momencie nie miałyby wyboru, musiałyby zawiadomić prokuraturę. Obecnie skutki mogą państwo ocenić sami. Sytuacja w sądach rejonowych zmieni się w stosunku do pracodawców, ponieważ będą oni mieli mniejszy komfort utajniania pewnych okoliczności, które są znamionami przestępstw. Są różne propozycje, jeśli chodzi o wdrożenie sądów pracy w inicjowanie postępowań karnych. Rozważana jest możliwość przesunięcia spraw karnych pracowniczych do wydziałów pracy, żeby ze względu na znajomość specyfiki tematu naruszenia i ich znamiona byłyby łatwiej rozpoznawane. Są to jednak dopiero propozycje wymagające przemyślenia i dyskusji.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:**

Pojęcie kosztów procesu jest bardzo szerokie. Składają się na nie wynagrodzenia adwokatów, czy innych osób występujących w procesie oraz koszty sądowe. W sprawach pracowniczych jest tak – proszę mnie sprostować, jeśli się mylę – że pracownik dochodzący roszczeń przed sądem nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. Pozwoliłem sobie prosić o głos, ponieważ przeczyłem przed kilkoma dniami w prasie, że w sprawach pracowniczych pracownicy dochodzący swych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy będą musieli uiszczać koszty sądowe, czyli kwotę, jaką wpłaca się przy wniesieniu pisma procesowego. Proszę przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości, aby zechciał to potwierdzić lub zaprzeczyć. Być może jest to kaczka dziennikarska.



**Przedstawiciel departamentu w MS Rafał Cebula:**

Przygotowywana jest kolejna zmiana ustawy o kosztach sądowych. Udzielę odpowiedzi za kilkanaście minut, ponieważ muszę się upewnić telefonicznie. Nie chcę nikogo wprowadzić w błąd, zwłaszcza, co do wysokości tych kosztów.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Projekt stanowiska w sprawie obu materiałów przygotowuje Zespół do Spraw Prawno-Organizacyjnych. Przewodniczącym zespołu jest pan Zbigniew Zurek. Jego członkami są m.in. pan Tadeusz Szymanek i pani Teresa Wyka. Projekt stanowiska przyjmujemy na kolejnym posiedzeniu Rady, jak to mamy w zwyczaju.

Musimy inaczej formułować tematy wiążące się z Ministerstwem Sprawiedliwości, abyśmy mogli na naszym posiedzeniu gościć kogoś z kierownictwa resortu. Jest wiele wątpliwości i tematów, na które powinniśmy otrzymać wyjaśnienia. Rozpatrywane dziś zagadnienie zostało potraktowane jedynie liczbowo, statystycznie, a to jest dla nas zbyt wąskie ujęcie tematu. W zeszłym roku stało się podobnie. Będziemy chcieli w przyszłości poruszyć nurtujące nas problemy, choćby spraw związanych z przestrzeganiem prawa pracy, na wyższym szczeblu. Zwrócę się pisemnie do pana ministra Zbigniewa Ziobro, aby na posiedzenie Rady przybywali przedstawiciele ministerstwa w randze sekretarza lub podsekretarza stanu.

Zamykam rozpatrywanie pkt 2. i 3. porządku dziennego i przechodzimy do kolejnego, czyli zapoznania się z materiałem przygotowanym przez Zespół do Spraw Skarg Rady Ochrony Pracy zatytułowanym „Informacja o skargach napływających do Rady Ochrony Pracy lata 2005-2006”.

Proszę o przedstawienie materiału.

**Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:**

Członkowie Rady otrzymali przed posiedzeniem bardzo lakoniczne sprawozdanie zatytułowane „Informacja o skargach napływających do Rady Ochrony Pracy lata 2005-2006”.

W pierwszej kolejności wymieniliśmy skargi, które dotyczą kierownictwa i inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy. Jak widać z tego sprawozdania są aż 3 skargi w Warszawie, 2 w Rzeszowie, 2 w Poznaniu. Mamy problem, ponieważ przyjęliśmy pewien sposób załatwiania skarg wpływających do Rady. Kierujemy je do PIP i prosimy o zajęcie stanowiska. Podzielamy, lub nie, opinię, którą otrzymujemy. Różnie z tym bywa. Wiąże się z tym pewna wątpliwość, czy w przypadku skargi na inspektora Głównej Inspekcji Pracy czy okręgowej inspekcji pracy, mamy możliwość otrzymania obiektywnej odpowiedzi. Wpłynął do nas anonim, w którym jest bardzo dużo zarzutów. Napisali go oczywiście pracownicy okręgowego inspektoratu pracy. Ta sprawa jest w trakcie wyjaśniania, więc nie będę jej poruszał.

Jeśli chodzi o Warszawę, to ze względu na liczbę skarg, jest ona na pierwszym miejscu. Nie dziwi mnie to jednak. Jest to największy okręg, największa liczba przedsiębiorstw, różnych zakładów i taka sytuacja może być usprawiedliwiona. W tym okręgu w latach 2005-2006 odnotowaliśmy na podstawie wnoszonych skarg, nie tylko do Rady Ochrony Pracy, ale i innych instytucji, np. marszałka i wicemarszałków Sejmu i kierowane do Rady o wyjaśnienie, 145 wniosków. Było bardzo dużo skarg, jeśli chodzi o stosunki panujące w tym okręgu. Napisałem już nawet, że nie podejmuję się oceny wszystkich konfliktów występujących w tym okręgu. Prezydium Rady Ochrony Pracy podjęło decyzję i zwróciło się o kolejną wypowiedź do inspekcji. Przyszła pozytywna. GIP nie widzi żadnych uchybień ze strony kierownictwa okręgu w postępowaniu w stosunku do pracowników. Wpłynęła kolejna skarga. Zastanawialiśmy się, co w takiej sytuacji zrobić. Wypowiedziałem pogląd, że chociażby te skargi były całkowicie nieuzasadnione, lub tylko w części uzasadnione, to dla dobra zatrudnionych tam osób trzeba zmienić kierownictwo, jeśli sytuacja nie ulegnie zmianie. W kwietniu 2006 r. nastąpiła zmiana kierownictwa. Czy nastąpiła radykalna poprawa? Należy sądzić, że tak, ale mamy kolejną skargę na kierownictwo okręgu. Powiedziałem, że w takim przypadku należy zastosować szczególny nadzór nad okręgiem.

Powróć jeszcze do tego konfliktu. Występowały w tej sprawie także związki zawodowe, NSZZ „Solidarność” oraz związek zawodowy pracowników inspektoratu pracy. Różnice w poglądach na te sprawy były duże w drugim etapie tych skarg. Początkowo zgodność była, o ile się nie mylę, tylko w takim zakresie, że wywołuje je jedna pracownica. Później pogląd się zmienił i miejmy nadzieję, że te konflikty ucichły. Trzeba jednak się temu dokładnie przyjrzeć.

Jeśli chodzi o skargi indywidualne to mamy skarżących, którzy bardzo nas polubili, chociaż otrzymują od nas niesatysfakcjonujące odpowiedzi. Są niestety nieco uciążliwi. Czasami odnoszę wrażenie, że skarżącego należy poddać pewnym badaniom. Jeden ze skarżących, notabene prawnik, skierował nawet ostatnio pismo, żeby Rada Ochrony Pracy wypłaciła mu 1,5 mln złotych odszkodowania za niedopełnienie czynności przez inspektorów okręgu warszawskiego. Zastanawiałem się co zrobić i zaproponowałem pani sekretarz Izabeli Mrzygłockiej, aby zainteresowana osoba była łaskawa nadesłać tytuł egzekucyjny zasądający tę kwotę. Na razie nie otrzymaliśmy odpowiedzi. Być może ta osoba już się uspokoiła. Mamy także skarżącego z Katowic. Podczas ostatniego wyjazdowego posiedzenia Rady w Katowicach zostałem przez niego zagadnięty. Ta osoba donosi nam, co się dzieje w Płocku, w innych miastach z różnych części Polski, wszystkich podejrzewa o przestępstwa. Uważa, że władze są skorumpowane, prokuratorzy także, ponieważ umarzają sprawy, nie doszukują się przesłanek przestępstwa. Z takimi osobami mamy nieco kłopotu, ale jakoś dajemy sobie radę.

Na sali są przedstawiciele związków zawodowych i w związku z napływającymi do Rady skargami będę miał do nich apel.

Dokonywane są przekształcenia własnościowe. W zakładach, w których obowiązywał zakładowy układ zbiorowy, po przekształceniu przestaje być ważny. Mam pytanie, czy pracownicy, którzy podlegali ochronie przepisów prawa pracy w tej sytuacji, w okresie kiedy nie obowiązuje już zbiorowy układ pracy mogą być zwalniani, można obniżać ich wynagrodzenia lub kierować do innej pracy. Zagadnienie jest bardzo dyskusyjne i sporne nawet w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że można w stosunku do pracowników chronionych stosować przepisy Kodeksu pracy nie uwzględniając szczególnej ochrony. W innym orzeczeniu wyrażono pogląd, że pracownicy nadal podlegają ochronie. W trzeciej sprawie, z którą miałem okazję się zapoznać, została złożona skarga kasacyjna do Sądu Najwyższego. Została ona oddalona. Proponuję, aby w tej sytuacji zwrócić się do Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały w powiększonym składzie, aby ostatecznie wypowiedział się, pozytywnie lub negatywnie, w tej sprawie. Obecna sytuacja powoduje niezadowolenie i skargi kierowane do nas przez związki zawodowe, np. przez Komisję Międzyzakładową Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” w Polskich Sieciach Elektroenergetycznych.

Kolejny problem wiąże się z apelem do przedstawicieli związków zawodowych o to, aby podszkolić niższe kierownictwo tychże związków. Chodzi o to, aby nie pisali skarg w sprawach, w których w świetle prawa nie mają racji. Mam przed sobą skargę z Opola, ale dotyczy ona także Katowic i Częstochowy. Chodzi o pracowników celnych. Dyrekcja kieruje ich do wykonywania różnych prac zleconych. Pracownicy skarżą się, że jest to sprzeczne z prawem. Kiedy inspektor pracy przychodzi na kontrolę to mówi, i ma rację, że nie wszystko w ramach takiego stosunku służbowego wchodzi w zakres jego kognicji. Jeżeli chodzi o bezpieczeństwo i higienę pracy, to wszelkie kwestie podlegają inspektorowi, ale gdy chodzi o spory na tle stosunku pracy i wydawania poleceń, to niestety będzie musiał rozstrzygać sąd. Trzeba niektóre osoby w tym zakresie nieco podszkolić. Kierownictwo związku będzie dzięki temu także inaczej wyglądać w oczach pracowników w imieniu, których występuje, uważając, że dzieje im się krzywda.

Mówię o skargach zbiorowych i chcę opisać kolejną dotyczącą stosowania układu zbiorowego. Dotyczy to urzędów skarbowych i związane jest z Ministerstwem Finansów. Pracownicy skarżą się, że zwrócili się do Ministra Gospodarki, który udzielił im informacji, iż problem wykładni układu zbiorowego pracy to spór na tle układu zbiorowego pracy, a za tym idą pewne świadczenia w stosunku pracy. Jest to uprawnienie PIP i ci pracownicy powinni się zwracać do inspekcji. Tak też się działo, ale okazało się, że okręgowa inspekcja pracy ma inny pogląd w tej sprawie niż Główna Inspekcja Pracy.

Z obowiązującego prawa wynika, że obowiązkiem PIP jest przeanalizować układ zbiorowy pracy w momencie, kiedy jest on rejestrowany. Po jego zarejestrowaniu i przyjęciu, moim zdaniem, w przedmiocie wykładni i zgodności inspekcja pracy nie może się już wypowiadać. Wykładni dokonują strony układu zbiorowego pracy. Dobrze by było podać to do wiadomości. Uspokoiłoby to nieco ludzi. Obiecują sobie różne profity z tej skargi, a kiedy im się odpowiada, że jest ona bezzasadna, to każdy jest niezadowolony, bo liczył na coś więcej.

Jak już wcześniej mówiłem Zespół do Spraw Skarg ma problem co robić, kiedy skarga dotyczy inspektora pracy. Nie wiemy, czy informacje są obiektywne i prawdziwe. W jednym z przypadków prosiliśmy członków Rady z Łodzi, m.in. panią Teresę Wykę o przyjrzenie się sprawie. Otrzymaliśmy notatkę. Nie jestem z niej zadowolony, ponieważ wysłuchano przedstawicieli tylko jednej strony. Wnioski są zatem jednostronne.

Na posiedzeniu zespołu rozważaliśmy, czy nie można delegować członka Rady na wizytację mającą na celu przeprowadzenie wyjaśnień i otrzymanie możliwie pełnych informacji. Nie jest to jednak możliwe, ponieważ Sejm jest biedny i nie ma pieniędzy na pokrycie kosztów delegacji członka Rady w celu wyjaśnienia tej sprawy. Nikt przecież nie pojedzie z własnych funduszy. Sądzę, że przy pomocy członków Prezydium, tak wyuczonych na te kwestie i tak ostrożnie postępujących, jakoś do tego dojdziemy i będziemy mogli poinformować państwa o konkretach na kolejnym posiedzeniu Rady.

Mam prośbę, aby pani Izabela Mrzygłocka uzupełniła moją wypowiedź, ewentualnie udzieliła odpowiedzi na pytania członków Rady.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Udzielę teraz głosu pani minister Iwonie Hickiewicz, aby odniosła się do tej kwestii. Pan Tadeusz Szymanek bardzo obszernie i dokładnie zreferował temat, więc nie ma chyba potrzeby uzupełniania. Pani Izabela Mrzygłocka zabierze głos podczas dyskusji.

#### **Zastępca Głównego Inspektora Pracy Iwona Hickiewicz:**

Będę się starała trzymać podziału, który zastosował pan Tadeusz Szymanek, jeśli chodzi o skargi, które są składane do Rady Ochrony Pracy. Rozpocznę od skarg dotyczących działalności organów Państwowej Inspekcji Pracy. Pan Tadeusz Szymanek mówił bardzo szczegółowo o sprawie najbardziej konfliktowej, dotyczącej okręgu warszawskiego. Ta sprawa rzeczywiście wiązała się z określoną osobą, zasiadającą na stanowisku kierowniczym. Ta osoba została odwołana przez panią minister Bożenę Borys-Szopę niezwłocznie po objęciu stanowiska. Osoby konfliktowe mogą się znaleźć po obu stronach konfliktu, więc sprawy mogą mieć dalszy ciąg. Mogę jedynie wyrazić ubolewanie, że tego typu sprawy absorbują Zespół do Spraw Skarg Rady Ochrony Pracy. Oczywiście sprawy konfliktowe w okręgowych inspektoratach pracy czy w Głównym Inspektoracie Pracy są przedmiotem naszych analiz, jako kierownictwa PIP. Myślę, że w różnych sytuacjach, które mogłyby rodzić konflikty udaje nam się zażegnać je na początku.

PIP także ma osoby, które lubią pisać skargi, mają do tego prawo i na to nie mamy większego wpływu, nawet, jeśli są to skargi nie do końca uzasadnione i uprawnione. Myślę, że każdy z podmiotów otrzymuje takie skargi i musi odpowiedzieć na nie w sposób merytoryczny lub poinformować, że sprawa nie należy do kompetencji danego organu lub też, iż nie jest to możliwe do załatwienia w taki sposób, w jaki osoba skarżąca chciałaby, aby to nastąpiło.

Jeśli chodzi o skargi zgłaszane przez związki zawodowe, to oczywiście mamy zgłaszanych wiele takich spraw, np. na tle przekształceń własnościowych lub ze względu na obowiązywanie układu zbiorowego pracy. Często zwracają się do nas strony układu o interpretację postanowień układu, który został przez nie zawarty. Jak słusznie powiedział pan Tadeusz Szymanek, zgodnie z art. 241<sup>6</sup> Kodeksu pracy, to strony układu uprawnione są do interpretowania jego postanowień. Rola PIP w tym przypadku sprowadza się do analizy postanowień układowych i trybu zawarcia układu, zanim zostanie on zarejestrowany, a więc dopuszczony do obrotu prawnego, a później, jeżeli postanowienia układu nie są przestrzegane. Jest to jedno ze źródeł prawa pracy, więc inspektor pracy może również egzekwować stosowanie tych postanowień.

Jeśli chodzi o sprawy funkcjonariuszy, to pan Tadeusz Szymanek wyczerpująco wyjaśnił temat. Rola inspektorów pracy jest tu ograniczona. Z takimi sprawami PIP także się styka i zajmuje dokładnie takie samo stanowisko.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję bardzo za omówienie tematu.

Otwieram dyskusję. Czy ktoś z państwa chce zabrać głos? Nie słyszę.

Przypomnę, że jeśli chodzi o skargi, które wpływają od różnych organizacji, to najczęściej kierujemy je do rozpatrzenia przez PIP. Głównym problemem dla Zespołu do Spraw Skarg są skargi na inspektorów pracy. Takie skargi także kierujemy do inspekcji, ale staramy się też szukać innego źródła informacji na ten temat, aby mieć pełną wiedzę. W tej sprawie członkowie zespołu oraz Prezydium spotkali się z wewnętrznym zespołem kontroli w PIP. Zostały ustalone wzajemne relacje. Mam nadzieję, że w tym roku, dzięki zmianom organizacyjnym, m.in. polegającym na powołaniu stałego Zespołu do Spraw Skarg, będziemy mogli bardziej precyzyjnie rozpatrywać sprawy. Będziemy prosić członków Rady z danego terenu, aby pomogli nam się zorientować, co do określonych spraw na miejscu.

Wobec braku pytań i uwag zamykam rozpatrywanie tego punktu porządku dziennego.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Zaopiniujemy kandydaturę pana Andrzeja Świderskiego na stanowisko Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi. Do Rady Ochrony Pracy wpłynęło stosowne pismo od pani minister Bożeny Borys-Szopy. Otrzymaliśmy także charakterystykę zawodową, którą państwo otrzymali i można się było z nią zapoznać.

Proszę o przedstawienie kandydata.

### **Zastępca Głównego Inspektora Pracy Iwona Hickiewicz:**

Działając z upoważnienia Głównego Inspektora Pracy, pani Bożeny Borys-Szopy, która uczestniczy dziś w posiedzeniu SLIC, czyli Wyższych Inspektorów Pracy w Dortmundzie, pozwólcie państwo, że przedstawię kandydata na Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi, pana Andrzeja Świderskiego. Pełną charakterystykę zawodową członkowie Rady otrzymali wcześniej. Postaram się w kilku słowach przybliżyć osobę pana Andrzeja Świderskiego.

Pan Andrzej Świderski jest magistrem inżynierem włókiennikiem. Ukończył Politechnikę Łódzką w 1984 r. W 1988 r. ukończył Studium Podyplomowe Mechanicznej Technologii Włókna na Politechnice Łódzkiej. Ogólny staż pracy pana Andrzeja Świderskiego wynosi 23 lata. Od 13 lat jest związany z PIP. Zatrudniony jest w inspekcji pracy od stycznia 1994 r. Od 1995 r. jest inspektorem pracy.

W latach 2000-2003 był pracownikiem Sekcji Kontroli Wewnętrznej w Głównym Inspektoracie Pracy. Od 1 czerwca 2004 r. pełnił funkcję zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi. Od 1 września ubiegłego roku zostały mu powierzone obowiązki okręgowego inspektora pracy.

W trakcie zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy pan Andrzej Świderski podnosił swoje kwalifikacje zawodowe. Ukończył liczne szkolenia zawodowe, m.in. organizowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego.

Jest osobą znaną w środowisku Państwowej Inspekcji Pracy, przede wszystkim z powodu swojego profesjonalizmu. Jest osobą kreatywną, która potrafi kierować zespołami ludzkimi, organizować pracę podległych mu pracowników. Nie boi się podejmowania decyzji. Jest osobą bezkonfliktową. Jest lubiany przez współpracowników, a jednocześnie cieszy się sporym autorytetem w całym środowisku inspekcyjnym.

Bardzo proszę Radę o wyrażenie pozytywnej opinii na temat tej kandydatury.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Czy pan inspektor chce coś dodać?

### **Kandydat na stanowisko Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi Andrzej Świderski:**

Dziękuję za tak pochlebną opinię przedstawioną przez kierownictwo Głównego Inspektoratu Pracy. Jeśli państwa decyzja będzie także pozytywna, to z góry za nią dziękuję.

W czasie kierowania okręgiem łódzkim nie boję się trudnych działań, staram się dobrze wywiązywać z obowiązków. Podejmujemy działania prewencyjne, które rozpoczęliśmy w 2004 r. Przeprowadzamy to w sposób profesjonalny. Wykonują je inspektorzy pracy.

Zdaję sobie sprawę, że praca bezkonfliktowa i sukces odnoszony przez okręgowy inspektorat pracy, to nie tylko praca okręgowego inspektora pracy, ale przede wszystkim inspektorów pracy zatrudnionych w tej placówce.

Przed nami stoją nowe zadania wyznaczone przez Radę Ochrony Pracy i Główny Inspektorat Pracy. Staramy się je systematycznie realizować.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Czy mają państwo pytania do kandydata?

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

W regionie łódzkim przygotowywanych jest obecnie bardzo wiele inwestycji z dużym kapitałem międzynarodowym. Będzie to miało wpływ na kształtowanie się warunków pracy, relacji itp. Czy w związku z tym przewiduje pan jakąś strategię dla tego regionu? Czy chce się pan nad tym zastanowić wcześniej, czy będziemy czekać na skargi?

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Nie ma więcej zgłoszeń do dyskusji, więc proszę pana Andrzeja Świderskiego o udzielenie odpowiedzi.

**Kandydat na stanowisko OIP w Łodzi Andrzej Świderski:**

Nasze doświadczenia odnośnie do prewencji są krótkie, bo jak już mówiłem zaczęliśmy w 2004 r.

Region łódzki obecnie odżywa po wszelkich restrukturyzacjach i zaniku przemysłu włókienniczego. Pierwsza duża inwestycja, która ujawniła wiele zmian to była budowa centrum handlowo-usługowo-rekreacyjnego Manufaktura. Doszło tam do wypadku śmiertelnego. Budowę objęliśmy kontrolami na początku. Później działania były prewencyjne. Obecnie realizowana jest budowa autostrad. Realizowaliśmy podobne działania. Możemy pochwalić się tym, że nie było wypadków przy pracy.

Jeśli chodzi o nowe inwestycje, to zmierzmy się niebawem z budową fabryki firmy Dell. Mamy tu pełną kontrolę od etapu projektowania tego obiektu. W jednej z firm podwykonawców doszło do wypadku zbiorowego. Ten obiekt jest objęty naszą szczególną troską. W tym tygodniu odbyły się spotkania z podwykonawcami i z głównym inwestorem. Przeprowadziliśmy tam szkolenia. Będą przeprowadzane kontrole mające na celu prewencję i instruowanie, w jaki sposób należy wykonywać prace.

Jak podkreślała pani minister Iwona Hickiewicz, w przypadkach, gdzie dochodzi do bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników jesteśmy bardzo rygorystyczni i korzystamy ze swoich uprawnień.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję za wyjaśnienia.

Powołamy komisję skrutacyjną. Proponuję jej następujący skład: pani Izabela Mrzygłocka, pan Jacek Szczot i pan Piotr Duda. Wszyscy kandydaci wyrazili zgodę na udział w pracach komisji. Czy wyrażają państwo zgodę na powołanie komisji w zaproponowanym składzie? Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada powołała komisję skrutacyjną.

Członkowie komisji przygotowują karty.

W tym czasie przedstawię państwu kilka komunikatów.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się w dniu 12 czerwca br. Poświęcone będzie rozpatrzeniu sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności w 2006 r. Następne posiedzenie także odbędzie się w czerwcu. Będzie to posiedzenie wyjazdowe w fabryce samochodów Volkswagen Poznań Sp. z o.o. 21 i 22 czerwca br. Posiedzenie odbędzie się 21 czerwca, w czwartek. W piątek nie przewidujemy już obrad Rady. Cały program zostanie zrealizowany w czwartek. Proszę członków Rady o kontakt z Sekretariatem w sprawie rezerwacji hotelu.

Podczas wyjazdowego posiedzenia zrealizujemy temat, który przygotowuje pani Danuta Koradecka. Będziemy chcieli także przyjąć tam stanowisko dotyczące sprawozdania z działalności PIP w 2006 r. Z tego względu proszę członków zespołu, którzy będą opracowywali projekt stanowiska o przygotowanie go na czas. Będziemy mieli jedynie tydzień na opracowanie projektu.

Kolejne posiedzenie Rady odbędzie się w sierpniu. Planujemy zmienić jeden z punktów w stosunku do planu pracy. Chcemy wprowadzić punkt dotyczący emerytur pomostowych. Jest to bardzo ważna kwestia i sądzę, że Rada powinna się w tej sprawie wypowiedzieć.

Zauważyłem, że członkowie komisji skrutacyjnej są już gotowi, więc proszę o wyjaśnienie zasad głosowania.

**Sekretarz Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Otrzymacie państwo kartę do głosowania. Należy na niej zaznaczyć odpowiedź „za”, „przeciw” lub „wstrzymuję się” zakreślając krzyżykiem odpowiedni kwadrat.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Proszę o rozdanie kart do głosowania członkom Rady.

Przeprowadzimy głosowanie tajne. Przystępujemy do głosowania.

Proszę zebrać karty do głosowania.

W czasie liczenia głosów przez komisję skrutacyjną przejdę do omawiania kolejnych te-matów w punkcie sprawy bieżące.

Czy ktoś chce zabrać głos?

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Mam propozycję dotyczącą usprawnienia pracy Rady Ochrony Pracy. Wydaje mi się, że – w kontekście tego, co działo się podczas dzisiejszego spotkania – zasadne byłoby, aby zanim Prezydium dopuści materiały na posiedzenie plenarne, zespół problemowy lub Prezydium dokonywały oceny dokumentów. Gdyby tak się stało, to podejrzewam, że dzisiaj nie zrealizowalibyśmy pkt 2. porządku obrad. Jak zwracano uwagę, materiał nie wyczerpywał tego, co było zawarte w porządku dziennym, a przede wszystkim nie daje nam jednoznacznej informacji na temat skuteczności sankcji karnych za wykroczenia i przestępstwa w dziedzinie bhp. Przyznam szczerze, że po tej godzinnej dyskusji jestem rozkojarzony. Z jednej strony słyszę, że jest dobrze, z drugiej strony okazuje się, że wniosków i problemów jest wiele. Związki zawodowe także mają w tym zakresie inne zdanie. Uważam, że powinniśmy być bardziej wymagający w stosunku do instytucji przygotowujących materiały, tym bardziej, że mamy później formułować wnioski, ustalać jakąś politykę. Materiały, które otrzymaliśmy z Ministerstwa Sprawiedliwości na to nie pozwalają. Później zespół Rady ma wielkie problemy, aby przygotować projekt stanowiska na podstawie takich dokumentów.

Moja druga uwaga ma na celu przyjęcie polityki dotyczącej śledzenia kwestii, które podnosimy. Mówię to w kontekście pisma, jakie zostało skierowane do pana Stanisława Szweda przez wiceministra środowiska w związku z naszym stanowiskiem dotyczącym azbestu. W pewnym fragmencie minister zgadza się z naszymi propozycjami w bardzo kluczowej kwestii finansowania usuwania azbestowych pokryć dachowych. Informuje on Radę, że skieruje sprawę do Ministra Gospodarki wraz ze swoją pozytywną opinią. Zapisano nawet, że Ministerstwo Środowiska miało taki sam pomysł. Sądzę, że należy przyjąć w Radzie pewną taktykę, co do dalszego monitorowania danego problemu, abyśmy nie skończyli tylko na stanowisku, ale abyśmy mieli to przez jakiś czas na uwadze. Wówczas po pewnym czasie będziemy mogli ocenić, czy problem poruszony i przyjęty przez Radę został rozwiązany. Nawijuję do innego stanowiska, które otrzymaliśmy w sprawach dotyczących edukacji. Temat się przewija się przez wiele lat, a problem nadal istnieje.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Jeśli chodzi o pierwszą kwestię dotyczącą materiałów, to mieliśmy duże problemy, aby otrzymać jakikolwiek materiał z Ministerstwa Sprawiedliwości. Wielokrotnie wymienialiśmy korespondencję. Problemem było także to, że Rada nie potrafiła uściślić, o co

nam do końca chodzi. Mając to doświadczenie na uwadze musimy w przyszłości bardziej precyzyjnie określać to, czego oczekujemy. Myślę, że w przyszłości współpraca będzie się układała lepiej. Mamy zapewnienia o otrzymaniu dodatkowych materiałów z resortu. Mogliśmy nie realizować tego punktu porządku dziennego, ale uznałem, iż lepiej będzie, jeśli odbędziemy dyskusję. Temat był połączony ze skargami z PIP. Myślę, że nasza wiedza mimo wszystko się powiększyła.

Jeśli chodzi o kwestię związaną z pismami, to uzgodniliśmy, że w treści stanowisk będziemy określać adresatów dokumentów. Jest pierwszy sygnał, że ministrowie zapoznają się z naszymi stanowiskami i zaczynają nam odpisywać. Tego wcześniej, niestety, nie było. Obecnie otrzymujemy odpowiedzi. Słuszna uwaga pana Macieja Sekundy dotyczy konieczności monitorowania przez członków zespołów oraz Prezydium Rady dalszej drogi stanowisk. Należy powracać do określonych tematów i zadawać ministrom pytania, czy zostały podjęte działania, które opisywali po otrzymaniu naszego stanowiska. W takim kierunku zmierzamy. Głos dotyczący usprawniania pracy jest bardzo słuszny.

Jest już gotowy protokół komisji skrutacyjnej. Bardzo proszę panią Izabelę Mrzygłocką o jego odczytanie.

#### **Sekretarz Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Protokół z głosowania tajnego na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 25 maja 2007 r. w sprawie wyrażenia opinii na temat kandydatury na stanowisko Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi pana Andrzeja Świderskiego.

Komisja skrutacyjna w składzie: przewodniczący – Izabela Mrzygłocka, członkowie – Jacek Szczot i Piotr Duda, stwierdza, co następuje: w głosowaniu uczestniczyło 24 członków Rady Ochrony Pracy, głosów ważnych oddano 24. Pan Andrzej Świderski otrzymał 23 głosów za, 0 przeciw, 1 osoba się wstrzymała.

Bardzo serdecznie gratuluję.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję i gratulujemy. Kandydatura pan Andrzeja Świderskiego została zaopiniowana pozytywnie. Stosowana uchwała będzie przekazana pani minister Bożenie Borys-Szopie, która podejmie ostateczną decyzję.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos?

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:**

Byłem członkiem komisji skrutacyjnej, więc nie byłem obecny na sali obrad w czasie omawiania punktu „sprawy bieżące”. Być może poruszali państwo ten temat. Chodzi mi o 2 pisma dołączone do kompletu materiałów na dzisiejsze posiedzenie, z Ministerstwa Budownictwa i Ministerstwa Zdrowia. Chcę podkreślić, że nasz nowy sposób działania odnosi rezultaty.

Słyszę podpowiedzi, że temat był poruszany, więc nie będę kontynuował.

Jestem bardzo zadowolony, że wreszcie nasze stanowiska trafiają tam, gdzie trzeba, reagują na to ministerstwa i przyjmują nasze wnioski. Jest to bardzo pozytywne.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Nie widzę innych zgłoszeń do dyskusji.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Dziękuję wszystkim za udział w dzisiejszym spotkaniu.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.