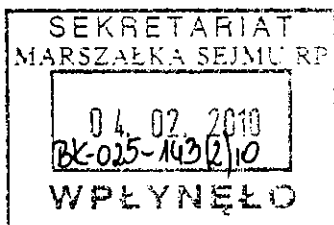




**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

DPR – I – 073 – 187/JS/MK/09
DP-II-073-13-EN/09



**Pan
Bronisław Komorowski
Marszałek Sejmu RP**

W związku z Dezyderatem nr 8 Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, skierowanym do Prezesa Rady Ministrów, w sprawie realizacji przez Rząd wniosków de lege ferenda Państwowej Inspekcji Pracy, uchwalonym na posiedzeniu w dniu 15 grudnia 2009 r. – uprzejmie przedstawiam poniższe wyjaśnienia, przygotowane we współpracy z Ministrem Gospodarki, Ministrem Sprawiedliwości, Ministrem Zdrowia oraz Ministrem Infrastruktury. Znaczna część postulatów de lege ferenda Państwowej Inspekcji Pracy, będących przedmiotem powyższego Dezyderatu, pozostaje bowiem poza zakresem działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

I. Postulaty de lege ferenda Państwowej Inspekcji Pracy pozostające w zakresie działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej

a) indywidualne prawo pracy, ubezpieczenia społeczne

Odnosząc się do postulatu wprowadzenia obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy pragnę zwrócić uwagę, że jego uwzględnienie oznaczałoby znaczne usztywnienie regulacji prawnych w zakresie nawiązywania stosunku pracy. Z tego też powodu wydaje się, że postulat ten nie jest możliwy do uwzględnienia. W obecnym stanie prawnym do nawiązania stosunku pracy może dojść zarówno w formie pisemnej, jak i przez dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na

warunkach ustalonych ustnie między stronami stosunku pracy. W tym drugim przypadku przepisy Kodeksu pracy wyraźnie zobowiązują pracodawcę, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, do potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Z powyższą regulacją, wynikającą z przepisu art. 29 § 2 Kodeksu pracy, zharmonizowany jest także przepis art. 26 Kodeksu stanowiący o terminie nawiązania stosunku pracy. Ponadto dodatkową ochronę dla pracownika zapewnia przepis art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy stanowiący, iż niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny w wysokości od 1 000 do 30 000 zł.

Wobec powyższej konkluzji dotyczącej zasad nawiązywania stosunku pracy – nie jest także możliwe wprowadzenie obowiązku zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych – przed dopuszczeniem go do pracy.

Co do propozycji udostępnienia on line centralnego rejestru osób podlegających ubezpieczeniom społecznym, dla właściwych w tym zakresie organów kontrolnych, w tym także dla Państwowej Inspekcji Pracy należy wyjaśnić, że w aktualnym stanie prawnym bezpośredni dostęp on line pracowników czy inspektorów PIP do danych jednostkowych z systemu informatycznego KSI ZUS, które stanowią dane osobowe ubezpieczonych - jest niedopuszczalny. Powyższe znajduje swoje potwierdzenie także w kierowanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych - zaleceniach dotyczących danych, których administratorem jest Zakład. ZUS jako administrator danych pozyskanych na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i w celu realizacji ustawowych zadań, jest podmiotem odpowiedzialnym za powierzone dane, powinien zatem sprawować pełną kontrolę w zakresie procesu udostępniania danych innym podmiotom. Jakikolwiek rozszerzenie kręgu podmiotów mających dostęp do bazy danych ZUS wymagałoby wprowadzenia bardzo rozbudowanego mechanizmu kontroli uprawnień, a także ewidencjonowania – kiedy i komu w tym trybie dane zostały udostępnione. Należałoby także precyzyjnie uregulować, że dostęp do danych ZUS on line może wynikać jedynie z zakresu kontroli. Należy także mieć świadomość, że organ czy instytucja korzystająca z takiego dostępu do bazy danych ZUS - musiałaby także ponosić odpowiedzialność za ewentualne niezgodne z przepisami przetwarzanie i wykorzystywanie danych pozyskanych w ten sposób.

System informatyczny ZUS ma swoją określoną konstrukcję. Sprawa rejestru osób podlegających ubezpieczeniom społecznym, dostępnego on line dla właściwych w tym zakresie organów kontrolnych, w tym także dla Państwowej Inspekcji Pracy,

nie jest także prosta technicznie - wymagałaby bowiem wyodrębnienia z istniejącego już, prowadzonego i administrowanego przez ZUS Centralnego Rejestru Ubezpieczonych – odrębnej bazy danych obejmującej same zgłoszenia do ubezpieczeń.

Wobec powyższego, udostępnienie on line centralnego rejestru osób podlegających ubezpieczeniom społecznym, dla właściwych w tym zakresie organów kontrolnych, w tym także dla Państwowej Inspekcji Pracy – nie znajduje uzasadnienia. Wspomniany wyżej bezpośredni dostęp do bazy danych ZUS miałby ponadto zbyt szeroki zakres przedmiotowy i podmiotowy. Istnieją zresztą inne skuteczne sposoby kontroli realizacji ustawowych obowiązków ubezpieczeniowych przez płatników składek (pracodawców) – z wykorzystaniem dokumentów zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Niezależnie od tego, z informacji przekazanych przez Prezesa ZUS wynika, że jednostkowe dane z bazy ZUS, mogą być jednak udostępniane inspektorom pracy ale wyłącznie w odpowiedzi na ich wniosek.

Prezes ZUS poinformował także, że obecnie trwają prace nad umożliwieniem dostępu do określonych zasobów informacyjnych ZUS poprzez elektroniczną skrzynkę podawczą, co spowoduje znaczne skrócenie czasu rozpatrywania wniosków o udostępnienie określonych danych.

Z informacji Prezesa ZUS wynika także (o czym nie wspomina się w otrzymanym przez Ministerstwo materiale), że powyższa forma współpracy została przez ZUS także zaproponowana PIP. W 2009 r. obydwie instytucje podjęły wspólne działania zmierzające do udostępniania PIP danych jednostkowych o osobach zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych pochodzących z kont ubezpieczonych. Dane te będą udostępniane inspektorom pracy poprzez Elektroniczny Urząd Podawczy, na elektroniczny „Wniosek o udostępnienie informacji jednostkowych ze zbiorów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”. Szczegóły techniczne wdrożenia Wniosku zostały wstępnie omówione przez obie strony.

Liczba użytkowników tej aplikacji po stronie Państwowej Inspekcji Pracy jest zdeterminowana liczbą posiadanych przez PIP (zakupionych) tzw. bezpiecznych podpisów elektronicznych weryfikowanych przy pomocy kwalifikowanego certyfikatu.

Wnioski dotyczące doprecyzowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracowników zmieniających wymiar czasu pracy w ramach trwającego stosunku pracy, a także w zakresie określenia sposobu udzielania urlopu w pierwszym roku pracy mają, w mojej ocenie, zbyt instrukcyjny charakter, aby mogły być

realizowane w ramach nowelizacji przepisów rangi ustawowej. Ponadto wydaje się, że konieczność skorygowania wymiaru urlopu wypoczynkowego w związku ze zmianą wymiaru czasu pracy wynika z już obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, stanowiących o ustalaniu urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik świadczy pracę. Sposób udzielania urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy także nie musi być uściślany bowiem wystarczająca w tym zakresie jest norma ogólna, stanowiąca o udzielaniu urlopu wypoczynkowego w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu oraz norma określająca wyjątek od tej zasady, polegający na możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego na część dobowego wymiaru czasu pracy.

Propozycja ustalenia nowych zasad zaliczania okresów nauki do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego (ze względu na wprowadzenie zmian w systemie szkolnictwa), jest rozpatrywana przez Zespół Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, jednak w nieco szerszym kontekście. Rozważana jest bowiem koncepcja rezygnacji z dotychczasowego uzależnienia wymiaru urlopu wypoczynkowego od poziomu wykształcenia pracownika. Ze względu na wagę tego postulatu, a także konieczność zapewnienia ochrony praw nabytych wszystkim pracownikom, których wymiar urlopu wypoczynkowego obecnie zależy także od poziomu wykształcenia – konieczne jest kontynuowanie tych prac z udziałem partnerów społecznych i analizowanie wszystkich argumentów przemawiających zarówno za jego przyjęciem, jak i przeciwko wprowadzaniu takich zmian.

Przechodząc do ustosunkowania się do wniosków legislacyjnych dotyczących regulacji zawartych w Kodeksie pracy związanych z problematyką czasu pracy pragnę zauważyć, iż mają one różny charakter. Niektóre z nich to postulaty, których realizacja w istocie zmierza do zasadniczych systemowych zmian w przepisach o czasie pracy. Tak oceniam zwłaszcza propozycje związane z pojęciami „norma” i „wymiar” czasu pracy oraz z rozliczeniem czasu pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, zarówno pracowników zatrudnionych w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei postulaty dotyczące terminu zrównoważenia pracownikowi naruszonego dobowego okresu odpoczynku oraz wliczania do czasu pracy czasu dyżuru pełnionego w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, można łączyć z koniecznością dalszego harmonizowania krajowych regulacji prawnych z prawem unijnym; proponowane

rozwiązania rodzą jednak istotne skutki finansowe dla pracodawców. Państwowa Inspekcja Pracy proponuje także zmiany, których wprowadzenie mogłoby ułatwić kontrolowanie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy. Tak postrzegam postulat skonkretyzowania treści ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę oraz propozycję wprowadzenia obowiązku pracodawcy tworzenia i przechowywania przez cały okres rozliczeniowy harmonogramów czasu pracy. Podwyższeniu finansowych gwarancji w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych miałyby z kolei służyć postulowane obliczanie wysokości dodatku za taką pracę od kwoty nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jeżeli wynagrodzenie pracownika określone stawką osobistego zaszeregowania jest niższe od tej kwoty.

Do doprecyzowania obecnie obowiązujących rozwiązań prawnych zmierzają natomiast postulaty zdefiniowania pojęcia „placówki handlowej” w przepisach dotyczących zakazu pracy w święta w takich placówkach, pojęcia „dzień wolny od pracy” w przepisach stanowiących zwłaszcza o rekompensowaniu pracy wykonywanej w niedziele, święta i dni wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz redakcyjnego uściślenia przepisu gwarantującego pracownikowi świadczącemu pracę w niedzielę korzystania z co czwartej niedzieli wolnej od pracy.

Wyrażam przekonanie, iż wszystkie przedstawione postulaty wymagają rozważenia na forum Zespołu Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Znaczna część tych postulatów jest już znana partnerom społecznym. Zmiany w przepisach Kodeksu pracy, zwłaszcza w obszarze czasu pracy, nie mogą być bowiem wrowadzane bez szerokiej konsultacji z przedstawicielami odbiorców norm prawnych. Minister Pracy i Polityki Społecznej, decydując się na ewentualne podjęcie prac legislacyjnych w tym zakresie, powinien brać pod uwagę ocenę celowości i zasadności nowego rozwiązania prawnego dokonaną przez partnerów społecznych, nie tylko zaś przez organ kontrolujący przestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców. Przepisy o czasie pracy są bowiem wrażliwym społecznie obszarem ingerencji ustawodawcy w swobodę prowadzenia przez pracodawców działalności gospodarczej, której ograniczenie jest jednak konieczne ze względu na standardy ochronne dla pracowników wyznaczone prawem międzynarodowym, w tym zwłaszcza prawem unijnym, a także określonym dorobkiem krajowego ustawodawstwa pracy. Coraz większe oczekiwania związane z dalszym uelastycznianiem przepisów o czasie pracy nie mogą bowiem skutkować znacznym pogorszeniem sytuacji prawnej pracowników; taki kierunek zmian w prawie pracy może być

akceptowany przez pracobiorców pod warunkiem, że w dłuższej perspektywie czasowej ma służyć utrzymaniu miejsc pracy.

Jestem zatem zdania, że zwłaszcza problematyka czasu pracy stanowi obszar prawa pracy, w którym wprowadzanie częściowych zmian, co postuluje Państwowa Inspekcja Pracy, powinno być ograniczone do przypadków, gdy brak szybkiej ingerencji ustawodawcy uniemożliwia stosowanie obowiązującej normy prawnej lub powoduje utrzymanie regulacji zawierających luki prawne. W mojej ocenie żadna z proponowanych zmian nie ma takiego charakteru. Dlatego też zakres, kierunek i termin ewentualnej nowelizacji przepisów Kodeksu pracy związanych z problematyką czasu pracy powinien, moim zdaniem, wynikać ze wspólnych ustaleń partnerów społecznych. Wpływ na te ustalenia może mieć także praktyka stosowania przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Odnosnie postulatu dotyczącego zdefiniowania pojęcia „stałe miejsce pracy” w kontekście przepisów dotyczących podróży służbowej wyrażam pogląd, iż nie jest to konieczne, zwłaszcza w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, które także powinno być brane pod uwagę przy stosowaniu w praktyce określonych rozwiązań prawnych. Jak wynika z bardzo obszernego uzasadnienia do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r. podjętej w składzie siedmiu sędziów (sygn. akt II PZP 11/08 – OSNP 2009/13-14/166) pojęcie „stałe miejsce pracy” występujące w przepisach Kodeksu pracy definiujących podróż służbową (art. 77⁵ § 1) jest miejscem wykonywania pracy, o którym mowa w przepisach Kodeksu dotyczących obligatoryjnej treści umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2). W konsekwencji, moim zdaniem, należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową przysługują pracownikowi, który jest zobowiązany poleceniem wyjazdu do realizacji określonego przez pracodawcę zadania we wskazanym przez niego miejscu i czasie, poza miejscem wykonywania pracy określonym w umowie o pracę. Warto przy tym zauważyć, że Sąd Najwyższy przyjmując takie rozumienie pojęcia „stałe miejsce pracy” w sprawie dotyczącej pracowników mobilnych (kierowców) uznał, iż nie stoi ono w sprzeczności z przepisami Konstytucji RP, wprowadzającymi nakaz równego traktowania podmiotów prawa charakteryzujących się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną). Takie podmioty powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Zróżnicowanie jest zatem możliwe, jeżeli pozostaje w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji faktycznej danych podmiotów, jako adresatów określonych norm prawnych. Biorąc powyższe pod uwagę nie

jest zatem nierównym traktowaniem pracowników mobilnych brak prawa do świadczeń z tytułu podróży służbowej w przypadku wykonywania przez takich pracowników pracy na określonym obszarze wskazanym w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy. Praca kierowcy, ze względu na jej mobilny charakter, istotnie różni się bowiem od pracy innych pracowników, którzy jedynie incydentalnie świadczą ją poza „stacjonarnym” miejscem wykonywania pracy.

b) bezpieczeństwo i higiena pracy

W odniesieniu do wniosku o doprecyzowanie, kiedy ponowne zatrudnienie jest „bezpośrednie” i nie rodzi obowiązku poddania wstępnym badaniom osoby przyjmowanej ponownie do pracy u tego samego pracodawcy wyrażam pogląd, że nie jest to konieczne. Ze sformułowania „bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę”, użytego w art. 229 § 1 Kodeksu pracy wyraźnie wynika, że aby określona osoba mogła być zwolniona z badań wstępnych – kolejne umowy o pracę zawierane z tą osobą powinny przewidywać ciągłość świadczenia pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, bez żadnego dnia roboczego przerwy.

W związku z wnioskiem dotyczącym nałożenia na pracodawców obowiązku przeprowadzania ponownego szkolenia w zakresie bhp (zwłaszcza instruktażu stanowiskowego) po dłuższej przerwie w pracy spowodowanej np. urlopem wychowawczym, czy też urlopem bezpłatnym pragnę wyjaśnić, że szkolenie wstępne na stanowisku pracy (instruktaż stanowiskowy) przeprowadzane jest przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy (a więc przy zatrudnieniu u danego pracodawcy) i dotyczy pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych. Szkolenie takie powinno być przeprowadzane również w razie zmian w warunkach pracy związanych w szczególności ze zmianami procesu technologicznego, organizacji pracy, wprowadzeniem do stosowania substancji szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń. Obecne krajowe przepisy dotyczące szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są zgodne z prawem Unii Europejskiej, a w szczególności z art. 12 ramowej dyrektywy w sprawie środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG). Należy zauważyć, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych (na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne) podlegają w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku, pierwszemu

szkoleniu okresowemu, które następnie powinno być powtarzane co najmniej raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne – co najmniej raz na rok. W tej sytuacji, biorąc pod uwagę znaczną częstotliwość szkolenia w zakresie bhp pracowników narażonych na zagrożenia, propozycja wprowadzenia dodatkowego szkolenia w zakresie bhp po dłuższej przerwie w pracy może budzić wątpliwości, przy czym niejasne jest również, jak rozumieć określenie „dłuższa przerwa”. Deklaruję jednak rozważenie tej propozycji przy okazji najbliższej nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odnośnie postulatu dotyczącego nałożenia na pracodawców obowiązku przechowywania kopii skierowań na badania lekarskie jestem zdania, że jego realizacja nie wymaga zmian w przepisach Kodeksu pracy. W mojej ocenie można byłoby rozważyć wprowadzenie takiej regulacji w przepisach rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Nawiązując do wniosku dotyczącego określenia wymagań kompetencyjnych dla jednostek prowadzących szkolenia w dziedzinie bhp i ustanowienia nadzoru nad tymi jednostkami pod kątem jakości świadczonych usług, pragnę wyjaśnić, że w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały określone wymagania, jakie powinni spełniać organizatorzy szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ramowe programy szkolenia. Spełnienie wymagań określonych w rozporządzeniu powinno zapewnić właściwy poziom prowadzonych szkoleń i w konsekwencji – pożądane efekty tych szkoleń. Natomiast zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz powołanego rozporządzenia – za zapewnienie odpowiedniego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (spełniającego wymagania przepisów) odpowiedzialność ponosi pracodawca. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatem zarówno w przypadku szkoleń samodzielnie organizowanych przez pracodawcę, jak i zleczanych jednostce zewnętrznej – to pracodawca powinien być przekonany, że zapewnią one pracownikom zaznajomienie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Natomiast w odniesieniu do wniosku dotyczącego zmiany rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – pod kątem ujednoczenia występujących w tym rozporządzeniu nazw substancji chemicznych, pragnę wyjaśnić, że zostanie on uwzględniony podczas najbliższej nowelizacji tego rozporządzenia, o czym poinformowano Głównego Inspektora Pracy.

c) zatrudnianie pracowników tymczasowych

Przechodząc do postulatów związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych pragnę na wstępie wyjaśnić, że od dnia 24 stycznia br. obowiązują przepisy ustawy z dnia 23 października 2009 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 221, poz. 1737). Powyższa ustawa wprowadziła m.in. zmiany w przepisach art. 20, stanowiącego o ograniczeniach czasowych w wykonywaniu pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Zgodnie z przepisem art. 20 ust. 1 – w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy. Powyższa regulacja, w mojej ocenie, jasno określa maksymalny łączny okres wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, w ramach skierowania z danej agencji pracy tymczasowej.

Przyznaję, że przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie zawierają przepisu, który wprost dopuszczałaby świadczenie pracy na rzecz pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego. Pośrednio dopuszczalność zawierania takich umów wynika jednak z przepisów art. 26 omawianej ustawy. Pragnę także zwrócić uwagę na przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które wskazują, iż prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej polega na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 18 ust. 1 pkt 4). Zatem, w mojej ocenie, obecne regulacje prawne są wystarczające do prezentowania poglądu o możliwości wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego.

d) zbiorowe prawo pracy

Sygnalizowane przez Państwową Inspekcję Pracy zmiany w przepisach zbiorowego prawa pracy sprowadzają się do zmian w przepisach ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Zmiany te dotyczą definiowania pojęcia pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą; rozgraniczenia uprawnień rady pracowników i związków zawodowych, bowiem obecnie przepisy te powodują niepotrzebne dublowanie się procedury informacyjno-konsultacyjnej; wprowadzenia zapisów pozwalających uznać radę pracowników za organ przedstawicielski pracowników w rozumieniu innych ustaw, w sytuacji braku związków zawodowych u danego pracodawcy; zmiany zasad powoływania rady pracowników w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r.

W ostatniej z powyższych kwestii pragnę wyjaśnić, że przepisy ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 97, poz. 805), realizując orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, wprowadziły zmiany w zasadach powoływania rady pracowników stanowiąc, że prawo wyboru członków rady mają wyłącznie pracownicy.

Natomiast odnośnie trzech pierwszych kwestii informuję, że Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych, w uchwale nr 30 z dnia 26 lutego 2007 r., w sprawie przeglądu ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zobowiązała się do corocznego dokonywania przeglądu ustawy. Podczas pierwszego przeglądu, jaki miał miejsce w 2007 r., podjęto dyskusję nad zdefiniowaniem pojęcia działalności gospodarczej, która jednak nie doprowadziła do wypracowania takiej definicji. Partnerzy społeczni zgodni byli natomiast, że pojęcie to powinno być rozumiane szeroko. Wymaga podkreślenia, że zarówno w świetle dyrektywy Nr 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r., jak i orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości – przyjęcie pojęcia działalności gospodarczej w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej ograniczałoby krąg podmiotów, których pracownicy mieliby prawo do informacji i konsultacji. Stworzenie definicji działalności gospodarczej na użytek omawianej ustawy byłoby niezmiernie trudne i mogłoby spotkać się z zarzutem naruszenia prawa unijnego. Jeżeli chodzi natomiast o rozgraniczenie uprawnień rady pracowników i związków zawodowych do informacji i konsultacji – to byłoby to możliwe jedynie w ramach kompleksowej reformy systemu zbiorowego prawa pracy. Obecnie odebranie któremukolwiek z tych przedstawicielstw prawa do informacji i konsultacji

spotkałoby się, moim zdaniem, z zarzutem naruszenia prawa międzynarodowego, jak również brakiem akceptacji społecznej. Wspólnie z partnerami społecznymi można natomiast rozważyć przyznanie radzie pracowników uprawnień, które obecnie pracodawca przyznał – przy braku związków zawodowych – przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

e) rynek pracy

W kwestii wprowadzenia zmian w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy polegających na uchyleniu przepisów definiujących, jako nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, zatrudnienie lub powierzenie wykonywania innej pracy zarobkowej bezrobotnemu bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy oraz wykreśleniu tego obowiązku z zakresu przedmiotowego działania Inspekcji, a także wprowadzeniu zmian zakresu podmiotowego kontroli prowadzonych przez Inspekcję – pragnę wyjaśnić, że przygotowywana obecnie nowelizacja powołanej ustawy uwzględnia te postulaty.

Nie jest natomiast możliwe zapewnienie Państwowej Inspekcji Pracy bezpośredniego dostępu do danych znajdujących się w rejestrach bezrobotnych prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy. Udostępnienie tych baz danych prowadziłoby bowiem do zbyt szerokiego wglądu do danych, które są chronione ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Ponadto ewentualne umożliwienie takiego dostępu wymagałoby uprzedniego uzyskania pozytywnego stanowiska Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

Pozytywnie odnoszę się do stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wprowadzenia mandatów karnych, które byłyby nakładane przez inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia w trakcie kontroli naruszenia przepisów art. 119-123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przy jednoczesnym zachowaniu możliwości kierowania wniosków o ukaranie do właściwego sądu.

Niemniej jednak należy zwrócić uwagę, że przepisy art. 96 §1a - 1b ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia przewidują szczególne regulacje dotyczące możliwości nakładania grzywien w formie mandatów przez właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy oraz odmienną niż w przypadku innych organów wysokość grzywien. Konieczne więc byłoby wprowadzenie zmian wysokości grzywien tak, aby możliwe było nakładanie ich w formie mandatów również w przypadku

naruszenia wskazanych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Niemniej jednak, w mojej opinii, powinno to nastąpić poprzez zmianę przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, nie zaś przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Odnosnie postulatu uwzględnienia wojewody w katalogu organów, do których Państwowa Inspekcja Pracy kieruje powiadomienie o stwierdzonych w toku kontroli legalności zatrudnienia naruszeniach przepisów związanych z zakresem kompetencji danego organu – pragnę wyjaśnić, że zgodnie z art. 37 ust. 2 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, inspektor pracy o stwierdzonych naruszeniach prawa zawiadamia właściwe organy. Wyszczególnienie wojewody nie wydaje się tutaj niezbędne, jednakże w określonych przypadkach mogłoby eliminować wątpliwości w zakresie stosowania tego przepisu. Dlatego też pozytywnie opiniuję stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, z tym jednak zastrzeżeniem, że stosowne zawiadomienia powinny być przekazywane w przypadku, gdy stwierdzona przez Państwową Inspekcję Pracy nieprawidłowość dotyczy wydanego przez tego wojewodę zezwolenia na pracę. Zawiadomienie takie może być dla wojewody przesłanką wszczęcia postępowania administracyjnego o uchylenie zezwolenia na pracę na podstawie art. 88k ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Należy jednocześnie wspomnieć o wątpliwościach w przypadku podmiotów, które powinny były uzyskać zezwolenia na pracę, jednakże tego nie zrobiły oraz cudzoziemców, którzy wykonywali pracę bez zezwolenia uzyskanego przez te podmioty. Wojewoda nie ma w tym obszarze kompetencji kontrolnych, nie ma także uprawnienia do utrzymywania listy podmiotów, w stosunku do których istnieje podejrzenie naruszenia przepisów. Równocześnie, w stosunku do cudzoziemców, których ta sytuacja mogłaby dotyczyć, wojewoda może wszcząć postępowanie o wydalenie cudzoziemca na podstawie art. 88 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 92 ust. 1 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach. W tym kontekście należałoby też rozstrzygnąć właściwą technikę dla określenia właściwości wojewody, gdyż nie można domniemywać, że w przypadku braku zezwolenia na pracę stosowane byłyby przepisy dotyczące właściwości do wydania takowego zezwolenia, gdyby podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi o nie wystąpił.

Pozytywnie odnoszę się do propozycji zmiany zapisu art. 37 ust. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy określającego organ Inspekcji powiadamiający starostę o wynikach kontroli, a także do umożliwienia wykonywania uprawnień kontrolnych i uzyskania dokumentów przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez właściwy organ PIP, nie zaś tylko okręgowego inspektora pracy. Druga

z tych propozycji zostanie rozważona w toku prac nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Należy także pozytywnie ocenić propozycję zaostrożenia wymogów przy dokonywaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, aby uniemożliwić uzyskanie wpisu agencjom założonym i prowadzonym przez osoby, które poprzednio dopuściły się naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Postulat zdefiniowania pojęcia „bez zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych” występującego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oceniam pozytywnie. Wydaje się, że w stosunku do cudzoziemców definicja ta powinna odnosić się do kwestii ich uprawnienia do wykonywania pracy. Zawarcie odpowiednich umów powinno być obowiązkiem podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy, a ewentualny brak umowy w odpowiedniej formie nie powinien przesądzać o nielegalności pracy cudzoziemca. Obowiązek pracodawcy dotyczący zawarcia umów z cudzoziemcami w formie szczególnej, określony w art. 88h ust. 1 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika z potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa obrotu z udziałem cudzoziemców, którzy stanowią grupę narażoną na wykorzystywanie. Propozycja Państwowej Inspekcji Pracy zostanie rozważona w toku prac nad nowelizacją ustawy, które rozpoczną się w 2010 r. Podobnie, prace te obejmą propozycję PIP dotyczącą objęcia wymogami art. 88h ust. 1 pkt 8 ustawy wszystkich cudzoziemców, w stosunku do zatrudnienia których nie jest wymagane zezwolenie na pracę. Jest to uzasadnione niewątpliwą potrzebą zwiększenia ochrony wielu grup cudzoziemców.

W związku z propozycją zmiany art. 88i ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – przez wprowadzenie precyzyjnego terminu, w którym podmiot powierzający wykonanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek powiadomić wojewodę o zmianach dotyczących w szczególności powierzenia cudzoziemcowi, na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku, niż określone w zezwoleniu na pracę – pragnę wyjaśnić, że powołany przepis przewiduje różne sytuacje faktyczne, które nie zawsze mogą mieć charakter przewidywalny dla podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi. W związku z tym użyty w przepisie wymóg powiadomienia "niezwłocznie" w odpowiednio elastyczny sposób odpowiada możliwym potrzebom wynikającym, np. z faktu zastępowania pracownika. Należy podkreślić, że ocena tego, czy zawiadomienie zostało dokonane bez zbędnej zwłoki, czyli

niezwłocznie, może być dokonana w każdej sprawie indywidualnie. Równocześnie istotne jest wskazanie, że przepis art. 88i ust. 1 ustawy nie upoważnia do podejmowania pracy dla innego podmiotu, lecz do ograniczonego w czasie wykonywania, w ramach istniejącego stosunku prawnego, innych czynności niż wynikające z zajmowanego stanowiska.

Odnosząc się do wniosku o uszczelnienie systemu zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelom Ukrainy, Białorusi, Rosji lub Mołdawii, pragnę wyjaśnić, że kwestie związane z funkcjonowaniem przepisów umożliwiających dostęp do zatrudnienia bez zezwolenia na podstawie zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy (tzw. systemu uproszczonego) są przedmiotem analizy, której efektem będzie przedstawienie propozycji założeń do nowelizacji przepisów w tym obszarze.

II. Postulaty de lege ferenda Państwowej Inspekcji Pracy pozostające w zakresie działania Ministra Zdrowia

Poniżej uprzejmie przedstawiam stanowisko Ministra Zdrowia dotyczące postulatów pozostających w zakresie działania tego Ministra.

1. Z dniem 1 stycznia 2008 r. weszły w życie przepisy nowelizujące ustawę z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 z późn. zm.), zgodnie z którymi czas pełnienia dyżuru jest wliczany do czasu pracy. Jak wynika z dyrektywy 2003/88/WE oraz wydanych na jej podstawie orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, do czasu pracy należy wliczać każdy okres aktywności pracownika w którym pozostaje on w dyspozycji pracodawcy i znajduje się na terenie zakładu opieki zdrowotnej. Zgodnie z art. 32g ust. 1 ustawy o zoz, wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie opieki zdrowotnej, z zastrzeżeniem art. 32i ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień.

Zgodnie z art. 32j ustawy o zoz, do pełnienia dyżuru medycznego w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani wyłącznie lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny. Oznacza to, że dyżur

medyczny w rozumieniu przepisów ustawy o zoz, może być pełniony jedynie w ramach stosunku pracy.

Z kolei zgodnie z art. 44 ww. ustawy, odpowiedzialność za zarządzanie publicznym zakładem opieki zdrowotnej ponosi kierownik zakładu, to na nim ciąży obowiązek zapewnienia właściwego przebiegu procesu udzielania świadczeń zdrowotnych oraz właściwej dostępności i jakości tych świadczeń. Przepisy ustawy o zoz dopuszczają wykonywanie zawodu lekarza w zakładzie opieki zdrowotnej zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy cywilnoprawnej. Ustawodawca nie wskazał przy tym preferowanej formy wykonywania zawodu lekarza. Decyzję o wyborze podstawy świadczenia pracy pozostawił tym samym zgodnej woli stron, których swoboda działania nie jest ograniczona ww. ustawami, lecz ogólnymi przepisami prawa pracy i Kodeksu cywilnego.

Kodeks pracy i Kodeks cywilny nie wprowadzają zakazu zawierania pomiędzy dwoma podmiotami jednocześnie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Jednakże zawarcie umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem musi być uzasadnione czymś więcej niż zamiarem wykonywania przez pracownika pracy w wymiarze przekraczającym określone dla danego pracownika normy czasu pracy. Działanie takie mogłoby bowiem zostać uznane za obejście przepisów o czasie pracy i zostać zakwalifikowane jako określone w art. 281 pkt 5 K.p. wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Przedmiot umowy cywilnoprawnej zawieranej z własnym pracownikiem powinien więc być odmienny od przedmiotu umowy o pracę i odmiennosc ta powinna w sposób wystarczający uzasadniać konieczność zawarcia odrębnej umowy. Dodatkowo praca wykonywana w ramach realizacji umowy cywilnoprawnej powinna być wykonywana na warunkach innych niż właściwe dla stosunku pracy, tj. innych niż określone w art. 22 § 1 K.p.

2. Odnosząc się do podnoszonych w wystąpieniu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących dobowych norm czasu pracy pracowników administracji zatrudnionych w zakładach opieki zdrowotnej, należy wyjaśnić że zastosowanie znajduje tutaj art. 32g ust. 1 ustawy o zoz. Wymiar czasu pracy określony w tym przepisie, jako norma podstawowa dotyczy również pracowników administracyjnych. Przy ustalaniu norm czasu pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie opieki zdrowotnej znaczenie decydujące mają przepisy rozdziału czwartego ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Dopuszczalnym natomiast wydaje się, spotykane w praktyce, posiłkowe stosowanie przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. z 1999 r. nr 52 poz. 543 ze zm.) oraz rozporządzenia z dnia 29

marca 1999 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 1999 r. Nr 30, poz. 300 z późn. zm.).

3. Nawiązując do kwestii zakresu podmiotowego stosowania skróconych norm czasu pracy, należy wyjaśnić, że w obecnym stanie prawnym zagadnienie to reguluje art. 32g ust. 3 ustawy o zoz, zgodnie z którym, maksymalny wymiar czasu pracy pracowników pracowni radiologii (jeżeli do ich podstawowych obowiązków należy stosowanie w celach diagnostycznych lub leczniczych źródeł promieniowania jonizującego) oraz pracowników fizykoterapii (jeżeli do ich podstawowych obowiązków należy kontrolowanie techniki stosowanych zabiegów lub samodzielne wykonywanie zabiegów), w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień. Ponadto należy wskazać na przepis art. 32i ust. 1, który uznaje za niedopuszczalne stosowanie wobec pracowników których obowiązują skrócone normy czasu pracy, rozkładów czasu pracy w których możliwe jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę.

Aktualnie nie są podejmowane prace zmierzające do zmiany przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w powyższym zakresie.

Zwrócić jednakże należy uwagę, że w ramach opracowanego przez rząd pakietu ustaw, przygotowana została ustawa o pracownikach zakładów opieki zdrowotnej, która zastąpić miała obecnie obowiązującą ustawę o zakładach opieki zdrowotnej. Prezydent RP w dniu 27 listopada 2008 r. odmówił jednak podpisania ustawy.

Przepisy ww. ustawy były zgodne z regulacją dyrektywy 2003/88/WE w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która nie nakłada na państwa obowiązku wprowadzenia skróconej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy dla niektórych grup pracowników. Przepisy unijne wprowadzają w tym zakresie jednolitą normę przewidującą możliwość pracy w wymiarze nieprzekraczającym 48 godzin na tydzień (łącznie z godzinami nadliczbowymi), obliczonych jako średnia w przyjętym okresie rozliczeniowym. Państwa członkowskie UE w krajowych prawodawstwach, w zakresie regulującym czas pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej nie wprowadzają skróconego czasu pracy dla wybranych grup pracowników (stosują normę podstawową).

Podstawę zawartych w zażądanej ustawie propozycji, stanowiła opinia wydana przez Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, zgodnie z którą brak jest uzasadnienia dla utrzymywania skróconych norm czasu pracy dla wskazanych grup pracowników. Ustawa

o pracownikach zoz przewidywała, zatem wydłużenie czasu pracy osób zatrudnionych w zakładach opieki zdrowotnej z 5 godzin na dobę do 7 godzin 35 minut na dobę w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

W opinii Instytutu Medycyny Pracy wskazano w szczególności, że prowadzone przez Instytut badania pozwalają stwierdzić, że:

- na stanowiskach pracy, gdzie występuje promieniowanie jonizujące dawki promieniowania na które narażeni są pracownicy zoz są na bardzo niskim poziomie (w ponad 98 % przypadków nie przekracza 1/50 limitu dawki rocznej),
- na stanowiskach pracy, gdzie występuje narażenie na czynniki chemiczne, które używane są w pracowniach patomorfologii, histopatologii, cytologii, cytodiagnostyki, medycyny sądowej oraz w prosektoriami nie ma ryzyka wystąpienia negatywnych skutków zdrowotnych w postaci ostrych i przewlekłych zatruc zawodowych wśród narażonych pracowników; ilości środków chemicznych używanych w poszczególnych pracowniach są niewielkie w porównaniu z używanymi w warunkach przemysłowych i nie przekraczają wartości dopuszczonych rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 217, poz. 1833, z późn. zm.)
- na stanowiskach pracy, gdzie występuje narażenie na czynniki pochodzenia biologicznego, w tym o charakterze zakaźnym jest ono równie powszechne wśród innego nie objętego skróconymi normami czasu pracy personelu medycznego, zwłaszcza wśród specjalności zabiegowych; na zmniejszenie narażenia na niekorzystny wpływ czynników biologicznych największy wpływ ma nie skrócony wymiar czasu pracy, lecz stosowanie odpowiednich procedur w kontakcie z materiałem biologicznym i zakaźnym,
- na stanowiskach pracy, gdzie skrócone normy czasu pracy uzasadniane były narażeniem na szczególne obciążenia psychiczne (pracownicy prosektoriami mający kontakt ze zwłokami) brak jest uzasadnienia dla ich stosowania, gdyż szereg innych specjalności lekarskich, szczególnie zabiegowych, związanych jest ze znacznie wyższym obciążeniem psychicznym,
- na stanowiskach pracy, gdzie występuje narażenie na oddziaływanie pól elektromagnetycznych stosowane są powszechnie obowiązujące przepisy określające maksymalne dopuszczalne wskaźniki ekspozycji pracownika (na stanowiskach pracy

gdzie występuje narażenie powinna być stosowana taka organizacja pracy, aby indywidualne wskaźniki ekspozycji poszczególnych pracowników spełniały przewidziane prawem kryteria).

W opinii Instytutu Medycyny Pracy skracanie czasu pracy nie jest skuteczną i optymalną metodą zapobiegania negatywnym skutkom wykonywania pracy w szkodliwych warunkach. Jako najbardziej efektywną i zalecaną Instytut wskazał respektowanie przez pracodawców przepisów Kodeksu pracy, a w szczególności obowiązku przestrzegania przepisów bhp oraz systematycznego monitorowania wszystkich zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy.

Podsumowując należy wyjaśnić, że obecnie nie są podejmowane prace legislacyjne zmierzające do nowelizacji przepisów regulujących czas pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej.

Z napływających do Ministerstwa Zdrowia informacji wynika, że wątpliwości co do stosowania przepisów, które weszły życie z dniem 1 stycznia 2008 r. udawało się skutecznie usuwać dzięki współpracy z Państwową Inspekcją Pracy i podejmowanymi przez nią kontrolami. Ponadto w odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dotyczące organizacji czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej, we współpracy z Głównym Inspektoratem Pracy opracowany został materiał informacyjny, który był przedmiotem posiedzenia Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia w dniu 21 lutego 2008 r., a następnie został przekazany do wiadomości organizacji pracodawców oraz związków zawodowych wchodzących w skład Zespołu.

4. Odnosząc się do zawartego w wystąpieniu wniosku w sprawie zmiany art. 59a ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, uprzejmie informuję, że w czerwcu 2009 r. do Sejmu RP przekazany został rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (druk nr 2138), przewidujący m.in. uchylenie art. 59a ustawy o zoz. Zgodnie z uzasadnieniem projektu, celem uchylenia ww. przepisu było usunięcie z ustawy przepisów ograniczających możliwość dysponowania przez dyrektora zakładu środkami finansowymi pochodzącymi z Narodowego Funduszu Zdrowia. Zgodnie z art. 59a ustawy o zoz, dyrektor zakładu opieki zdrowotnej niezależnie od sytuacji finansowej zakładu, w każdym przypadku wzrostu kwoty zobowiązania ma obowiązek przeznaczyć co najmniej 40% tejże kwoty na wynagrodzenia zatrudnionych osób. W przypadku niewykonania tego obowiązku, kierownik naraża się na odpowiedzialność przewidzianą w art. 67b oraz w art. 70j ustawy (podmiot, który utworzył zakład może bez wypowiedzenia rozwiązać z nim umowę albo odwołać kierownika;

kierownik spzoz, który wbrew obowiązкови nie przekazuje środków finansowych na wzrost wynagrodzeń podlega karze grzywny).

III. Postulaty de lege ferenda Państwowej Inspekcji Pracy pozostające w zakresie działania Ministra Gospodarki

W przedmiotowym dokumencie wskazane zostały przepisy ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej /dalej ustawy SDG/ (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm.), które zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy utrudniają wykonywanie czynności kontrolnych przez tę inspekcję. Sformułowany został wniosek, że inspektorzy pracy powinni zostać w całości wyłączeni spod działania ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, w szczególności w celu zapewnienia możliwości sprawnego przeprowadzania kontroli zakładów pracy charakteryzujących się największym zagrożeniem. Zdaniem PIP ustawa SDG, utrudniając wykonywanie czynności kontrolnych, istotnie wpływa na obniżenie skuteczności działań kontrolnych.

W ocenie Ministra Gospodarki wnioski dotyczące wyłączenia inspektorów pracy spod działania ustawy SDG należy uznać za nietrafny i w istocie zmierzający do powrotu do powszechnie krytykowanych praktyk organów kontroli charakteryzujących się brakiem poszanowania słuszných interesów przedsiębiorców. Szereg wskazanych przepisów ustawy SDG w zakresie kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy, ocenionych zostało w przedstawionym dokumencie jako stwarzające utrudnienia dla organu kontroli, natomiast w rzeczywistości odpowiadają one elementarnym standardom, jakich należałoby oczekiwać w nowoczesnych relacjach przedsiębiorca – organ kontroli. W opinii Ministra Gospodarki za taki standard należy bezwzględnie uznać na przykład:

- obowiązek poinformowania kontrolowanego przedsiębiorcy lub osoby, wobec której podjęto czynności kontrolne, o jego prawach i obowiązkach w trakcie kontroli (art. 79b ustawy SDG),
- możliwość wniesienia sprzeciwu wobec podjęcia przez organ kontroli czynności z naruszeniem prawa (art. 84c),
- zalecenie przeprowadzania czynności kontrolnych w sposób sprawny i możliwie niezakłócający funkcjonowania kontrolowanego przedsiębiorcy (art. 80b),

- wydanie odrębnego upoważnienia w przypadku zmiany zakresu przedmiotowego kontroli, miejsca wykonywania czynności kontrolnych lub osób upoważnionych do wykonywania kontroli (art. 79a ust. 5), tak aby upoważnienie nie było fikcją,
- wymóg, aby upoważnienie do przeprowadzenia kontroli spełniało wymagania określone w ustawie, tj. zawierało proste informacje: kto kontroluje, w jakim zakresie i w jakim terminie (art. 79a ust. 7).

Ustalenie w ustawie SDG wyżej wskazanych standardów dla wszystkich organów kontroli zapewnia – zdaniem Ministra Gospodarki – pewien podstawowy stopień uporządkowania procedur kontrolnych i sprzyja przestrzeganiu praworządności, nie powinno zatem budzić sprzeciwu ze strony jakiegokolwiek organu kontroli działającego zgodnie z prawem i na pewno nie utrudnia przeprowadzenia kontroli w taki sposób, że obniża skuteczność działań kontrolnych i uniemożliwia sprawne przeprowadzenie kontroli, tak jak poczyniono zarzut w opiniowanym materiale.

Minister Gospodarki zdecydowanie negatywnie ocenia propozycję zwolnienia Państwowej Inspekcji Pracy z obowiązku okazania przez inspektora pracy legitymacji służbowej i upoważnienia do przeprowadzenia kontroli (art. 79a ust. 1 i 2), które są elementarnymi wymogami stosowanymi wobec wszystkich organów kontroli. Upoważnienie zapewnia stronom pewność postępowania: organ kontroli ma jasno wyznaczony zakres przedmiotowy kontroli, a przedsiębiorca otrzymuje jednoznaczną informację co do uprawnień organu, przewidywanego czasu trwania kontroli oraz informację o swoich prawach i obowiązkach.

Również obowiązek dokonywania wpisów w książce kontroli (art. 81 ust. 2) jest istotny z punktu widzenia przedsiębiorcy, jak i innego organu kontroli niż Państwowa Inspekcja Pracy, pozwala bowiem jednoznacznie stwierdzić, czy możliwe jest w danym czasie przeprowadzenie kontroli przez ten inny organ, który nie korzysta z wyłączeń określonych w art. 82 ust. 1 ustawy SDG co do zakazu równoczesności przeprowadzania kontroli.

W ocenie Ministra Gospodarki zasadne jest przyjęcie reguły, że obowiązek wpisu do książki kontroli nie dotyczy przypadku dokonywania wpisu uzasadnienia przyczyny braku zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli, gdy kontrola podejmowana byłaby na podstawie skargi pracownika (wymóg art. 15 Konwencji Nr 81 MOP). Aktualnie obowiązuje ogólne zwolnienie z obowiązku zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli na podstawie ratyfikowanej umowy międzynarodowej jaką jest ww. Konwencja (art. 79 ust. 2 pkt 1), a więc

i nie ma wymogu wpisywania do książki kontroli szczegółowej przyczyny braku zawiadomienia, jaką byłaby w tym przypadku skarga pracownika.

Wskazywana jest sprzeczność ustawy SDG i ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w takich kwestiach, jak:

- różny termin doręczenia upoważnienia w przypadku, gdy kontrola była podjęta po okazaniu legitymacji służbowej: 3 dni według ustawy SDG (art. 79a ust. 1) oraz 7 dni według ustawy o PIP (art. 24 ust. 5),
- różne określenie miejsca kontroli: w siedzibie kontrolowanego lub w miejscu wykonywania działalności gospodarczej, a za zgodą kontrolowanego także w siedzibie organu kontroli (art. 80a ustawy SDG), natomiast ustawa o PIP nie wymaga zgody przedsiębiorcy na wykonywanie czynności kontrolnych w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP.

Należy zauważyć, że w przypadku braku pełnej zgodności określonych przepisów w ustawach szczegółowych z ustawą SDG – zgodnie z art. 77 ust. 2 ustawy SDG – jedynie w zakresie nieuregulowanym w ustawie SDG stosuje się przepisy ustaw szczegółowych. Skoro zatem obie ww. kwestie, to jest termin doręczenia upoważnienia i miejsce kontroli, zostały uregulowane w ustawie SDG, to te przepisy należy stosować wobec przedsiębiorcy. W opinii Ministra Gospodarki nie ma też żadnych przeszkód prawnych i merytorycznych, aby dostosować przepisy ustawy o PIP do ustawy SDG.

Najistotniejszym problemem jest – w ocenie Ministra Gospodarki – kwestia zmiany interpretacji zakresu podmiotowego stosowania Konwencji Nr 81 MOP dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu przyjętej w Genewie dnia 11 lipca 1947 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450).

W ustawie SDG w przepisach: art. 79 ust. 2 pkt 1, art. 80 ust. 2 pkt 1, art. 82 ust. 1 pkt 1 oraz art. 83 ust. 2 pkt 1 ustanawiających w ogólnych zasadach przeprowadzania kontroli wyłączenia, z których korzysta Państwowa Inspekcja Pracy, zawarto bowiem wyraźne odesłanie do mających pierwszeństwo w stosowaniu ratyfikowanych umów międzynarodowych (w tym przypadku Konwencji Nr 81 MOP) jako podstawy tych wyłączeń. Od czasu uchwalenia ustawy SDG w 2004 r., a więc przez 5 lat, na tej podstawie obowiązywały wyłączenia Państwowej Inspekcji Pracy z ograniczeń ustanowionych w ustawie SDG dla organów kontroli (art. 80 – obecność kontrolowanego, art. 82 – równoczesność kontroli, art. 83 – limit czasu kontroli).

Należy podkreślić, że przedstawione wyłączenia przysługujące Państwowej Inspekcji Pracy, w oficjalnych interpretacjach Ministerstwa Gospodarki od czasu wprowadzenia w życie w 2004 r. ustawy SDG, odnosiły się do wszystkich sektorów działalności

gospodarczej, a podstawą były postanowienia Konwencji Nr 81 MOP. Minister Gospodarki, wskazał, że kwestia ograniczonego zakresu podmiotowego Konwencji Nr 81 została przedstawiona mu dopiero w listopadzie 2009 r.

Minister Gospodarki podkreślił jednak, że nie jest właściwy w sprawie interpretacji zakresu podmiotowego stosowania Konwencji i jej postanowień. Stwierdził, że rozstrzygnięcie omawianej kwestii wymaga dodatkowej oceny – w szczególności ze strony Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji odpowiedzialnej za realizację postanowień tej Konwencji oraz przedstawienia jednolitej interpretacji tych postanowień wraz z analizą ewentualnych zmian dostosowawczych w ustawie o PIP. Zdaniem Ministra Gospodarki, wydaje się to mieć fundamentalne znaczenie dla podjęcia decyzji o potrzebie ewentualnej nowelizacji ustawy SDG.

W tej kwestii prowadzone są obecnie konsultacje pomiędzy Ministrem Gospodarki i Ministrem Pracy i Polityki Społecznej. W grudniu 2009 r. Minister Gospodarki zwrócił się ponadto do Głównego Inspektora Pracy z prośbą o przedłożenie stanowiska w przedmiotowej sprawie.

Minister Gospodarki zwraca również uwagę, że analizie należałoby poddać następującą kwestię. W Polsce przyjęto powszechne stosowanie kontroli i nadzoru inspekcji pracy w stosunku do wszystkich pracodawców, a także w stosunku do innych podmiotów, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne (art. 13 ustawy o PIP). W tym zakresie istotny jest art. 26 Konwencji Nr 81, zgodnie z którym w każdym przypadku, w którym nie jest pewne, czy postanowienia Konwencji mają zastosowanie do jakiegoś zakładu, jego części, działu lub miejsca pracy, właściwa władza powinna rozstrzygnąć dany problem. Wydaje się, iż zagadnienie to zostało przez polskiego ustawodawcę rozstrzygnięte w ten sposób, że zakresem działania inspekcji pracy objęto wszystkich pracodawców, przesadzając tym samym, że postanowienia Konwencji Nr 81 znajdują zastosowanie do tych wszystkich podmiotów, które podlegają polskiemu systemowi inspekcji pracy.

IV. Postulaty de lege ferenda Państwowej Inspekcji Pracy pozostające w zakresie działania Ministra Infrastruktury

Uprzejmie informuję, że Minister Infrastruktury, odnosząc się do postulatów pozostających w zakresie jego działania poinformował, że podejmie prace zmierzające do nowelizacji ustawy o czasie pracy kierowców. Rozpoczną się one w I półroczu 2010 r. i ich celem będzie pełna transpozycja prawa UE do polskiego prawa.

V. Postulaty de lege ferenda Państwowej Inspekcji Pracy pozostające w zakresie działania Ministra Sprawiedliwości

Poniżej uprzejmie przedstawiam stanowisko Ministra Sprawiedliwości dotyczące postulatów pozostających w zakresie działania tego Ministra.

I. Odnośnie przepisów dotyczących przestępstw.

1. Przepis art. 218 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.) stanowi, iż odpowiedzialność karną ponosi ten kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, odmawia ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ oraz będąc zobowiązanym orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje. W zakres zachowań penalizowanych na podstawie art. 218 k.k. wchodzi więc naruszenia wszelkich praw pracowniczych.

Przesłankami odpowiedzialności karnej na podstawie art. 218 § 1 k.k. – jak to podkreślono w dezyderacie nr 8 Komisji do Spraw Kontroli Państwowej – są złośliwość albo uporczywość w naruszaniu praw pracownika. Złośliwość naruszenia praw pracowniczych zachodzić będzie wówczas, gdy określone działanie, sprzeczne z interesem pracownika, nie ma racjonalnego wytłumaczenia, jest dokonywane z rażącym naruszeniem zasady równości oraz wynika z negatywnych emocji osoby je podejmującej i uprzedzeń. Natomiast uporczywość będzie zachodzić wówczas, gdy naruszanie praw pracownika przez sprawcę trwa przez pewien czas albo powtarza się kilkakrotnie. Poszczególne naruszenia samodzielnie mogą realizować znamiona jednego z wykroczeń przeciwko prawom pracownika z Kodeksu pracy. Podkreślić bowiem należy, że przestępstwo naruszenia praw pracowniczych z art. 218 § 1 i 2 k.k. pokrywa się w znacznej mierze z katalogiem wykroczeń przeciwko prawom pracownika Kodeksu pracy (art. 281 i 282 k.p.). Umysłne czyny popełnione w sposób uporczywy lub złośliwy stanowią przestępstwo, zaś czyny nie wykazujące, ze strony sprawcy cechy złośliwości lub uporczywości albo popełnione nieumyślnie, o ile wypełniają znamiona typów czynów określonych w tych artykułach, stanowią

wykroczenie, zagrożone wysoką karą grzywny w wymiarze od 1000 złotych do 30000 złotych.

Wydaje się, że obowiązujące regulacje dotyczące naruszania podstawowych praw pracownika – przy założeniu prawidłowości ich stosowania – zapewniają pracownikom właściwą ochronę i nie wydaje się, aby zachodziła konieczność ich nowelizacji.

2. Zgodnie z przepisem art. 225 § 2 k.k. odpowiedzialności karnej podlega ten, kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej.

Nie można zgodzić się z poglądem przedstawionym w dezyderacie, że w doktrynie prawa karnego istnieją istotne różnice w interpretacji znamion występku z art. 225 § 2 k.k. Wyjaśnienie pojęć „utrudnianie” i „udaremnianie” w szeregu komentarzach jest zbieżne i nie budzi wątpliwości interpretacyjnych.

Zgodnie z komentarzami pod pojęciem „udaremnianie” należy rozumieć „całkowite uniemożliwienie przeprowadzenia czynności kontrolnych” (Andrzej Marek – komentarz LEX 2007, wyd. IV), (Magdalena Budyn-Kulik, Patrycja Kozłowska-Kalisz, Marek Kulik, Marek Mozgawa – komentarz praktyczny, Oficyna, 2007, II wyd.) czy też „stworzenie takiej przeszkody, która uniemożliwia przeprowadzenie określonej czynności służbowej” (Agnieszka Barczak-Oplustil, Grzegorz Bogdan, Zbigniew Ćwiąkalski, Andrzej Zoll Włodzimierz Wróbel i inni – komentarz Zakamycze, 2006, wyd. II).

Natomiast pod pojęciem „utrudnianie” należy rozumieć „zakłócanie realizacji czynności kontrolnych, w tym działania zmierzające do jej ograniczenia” (Andrzej Marek – Komentarz LEX 2007, wyd. IV), „powodowanie zakłóceń w przebiegu czynności kontrolnych” (Magdalena Budyn-Kulik, Patrycja Kozłowska-Kalisz, Marek Kulik, Marek Mozgawa – komentarz praktyczny, Oficyna, 2007, II wyd.) czy też „stworzenie sytuacji, w której wykonanie czynności służbowych napotyka przeszkody, które w istotny sposób wpływają na przeprowadzaną czynność ograniczając jej efektywność” (Agnieszka Barczak-Oplustil, Grzegorz Bogdan, Zbigniew Ćwiąkalski, Andrzej Zoll Włodzimierz Wróbel i inni – komentarz Zakamycze, 2006, wyd. II).

3. Art. 325e § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.) stanowi, że postanowienia o wszczęciu dochodzenia, odmowie wszczęcia dochodzenia, umorzeniu dochodzenia

i wpisaniu sprawy do rejestru przestępstw, umorzeniu dochodzenia oraz jego zawieszeniu wydaje prowadzący postępowanie. Mogą one zostać zamieszczone w protokole (...) i nie wymagają uzasadnienia. Podkreślić należy, że regulacja ta prowadzi do przyspieszenia postępowania, co jest zgodne z pryncypiami przyświecającymi nowoczesnym procedurom. Zauważyć trzeba, że brak uzasadnienia decyzji nie powinien wpłynąć na możliwość przedstawienia przez skarżącego argumentacji, która jego zdaniem świadczy o niezasadności decyzji o odmowie wszczęcia dochodzenia bądź o jego umorzeniu.

Nie wydaje się zasadne postulowane w Dezyderacie wprowadzenie obowiązku uzasadniania postanowienia o umorzeniu dochodzenia czy postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia.

II. Odnośnie zmian w zakresie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.

Zawarta w załączniku do dezyderatu nr 8 Komisji do Spraw Kontroli Państwowej propozycja przyznania inspektorom pracy prawa do czynności rozpoznawczych poprzedzających kontrolę z wykorzystaniem aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku budzi poważne wątpliwości. Taka koncepcja powinna zostać poddana szczególnie wnikliwej analizie w kontekście prawa do prywatności gwarantowanego w art. 47 i art. 51 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Prawną ochronę przed samowolnym wkroczeniem w czyjekolwiek życie prywatne, rodzinne, domowe lub korespondencję gwarantuje również art. XII Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz art. 8 Europejskiej Konwencji Praw i Podstawowych Wolności Człowieka.

Pojęcia prywatności i intymności są pojęciami bardzo szerokimi i obejmują w zasadzie wszystkie wartości człowieka jako osoby. Przejawem wkraczania w sferę prywatności będzie więc m. in. nieuprawnione nagrywanie, filmowanie i fotografowanie tej osoby (K. Piasecki, Kodeks cywilny. Księga pierwsza. Część ogólna. Komentarz. Zakamycze 2003). Wnioskodawcy nie przekonują zaś w wystarczający sposób, by potrzeba prowadzenia przedmiotowych czynności rozpoznawczych podyktowana była bezpieczeństwem państwowym, ochroną porządku prawnego, ochroną zdrowia czy innych praw i wolności osób, które mogłyby uzasadniać ewentualną ingerencję w prawo do prywatności. Wydaje się, że kategoria spraw przekazanych do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy nie stanowi wystarczającej podstawy odstępstwa od wspomnianych zasad. Konieczne zatem jest wnikliwe rozważenie celowości i proporcjonalności stosowania postulowanych środków w kontekście naruszenia podstawowych wolności konstytucyjnych. Istotnym problemem pozostawałoby

również późniejsze wykorzystanie tak uzyskanych dowodów w postępowaniu sądowym. Mimo treści art. 308 ustawy z dnia 17 listopada 1974 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.), stanowiącego, iż sąd może dopuścić dowód z filmu, telewizji, fotokopii, fotografii, planów, rysunków oraz płyt lub taśm dźwiękowych i innych przyrządów utrwalających albo przenoszących obrazy lub dźwięki, należy zwrócić uwagę na tezy wyrażone przez A. Laskowską w artykule „Dowody w postępowaniu cywilnym uzyskane w sposób sprzeczny z prawem” (Pip 2003/12/88). Zgodnie z jednym z zaprezentowanych poglądów nie mogą być dowodami na przykład uzyskane podstępnie zeznania, nagranie na taśmie, dokument czy przedmiot oględzin wydany w błędnym przekonaniu, że czyni się to w innym celu niż przedstawienie jako dowód. Ewentualne wyposażenie inspektora pracy w kwestionowane uprawnienia musiałyby zatem odbyć się po uprzednim szczegółowym i precyzyjnym uregulowaniu co najmniej przesłanek i sposobu przeprowadzenia przedmiotowych czynności. Ustawodawca ma [...] konstytucyjny obowiązek określić przesłanki ingerencji w sferę prywatności w sposób tak precyzyjny, by ograniczyć zakres swobodnej, rozszerzającej wykładni organom stosującym prawo, a jednocześnie ma on obowiązek stworzyć odpowiednie mechanizmy kontroli nad aktami organów władzy publicznej dotyczącymi tej sfery (A. M. Jurkowska, Tajemnica bankowa jako środek ochrony prawa do prywatności. Teza 5, GSP 2005/1/220).

Wątpliwości budzi ponadto postulat upoważnienia także pracowników innych niż inspektorzy pracy określeni w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.) do przeprowadzania kontroli. Wydaje się bowiem, iż charakter wykonywanych zadań kontrolnych, szczególne wymagania stawiane osobom przeprowadzającym kontrolę (w tym m. in. zakaz wykonywania działalności politycznej, czy podleganie okresowym ocenom kwalifikacyjnym), a także szczególne obowiązki (m. in. obowiązek zachowania tajemnicy państwowej i służbowej oraz zachowania w tajemnicy informacji o tym, że kontrola jest wykonywana w następstwie złożenia skargi), a w związku z tym i specjalne uprawnienia (jak np. podstawa nawiązania stosunku pracy), wykluczają możliwość powierzenia przedmiotowych czynności osobom innym niż inspektorzy pracy.

III. Odnośnie przepisów dotyczących kontroli, zwłaszcza z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Odnosząc się do postulatu wprowadzenia możliwości nakładania przez inspektorów pracy grzywny w drodze mandatu karnego za wykroczenia określone w art. 119 – 123 ustawy

z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) i uznając trafność zaprezentowanych w załączniku do dezyderatu uwag, należy podnieść, że brak danych co do orzecznictwa sądów grodzkich nie pozwala na ocenę skali takich wykroczeń. Nie sposób zatem ocenić skutków postulowanych zmian w aspekcie uproszczenia i zrjonalizowania postępowań w tych sprawach, bez zbędnego angażowania sądów. O ile jednak skala zjawiska jest bardzo duża, można ewentualnie rozważyć propozycję Państwowej Inspekcji Pracy.

MINISTER
Jolanta Fedak