

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS
z dnia 27 czerwca 2018 r.

Miejsce posiedzenia: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

Przewodniczący: Jacek Męcina, Przewodniczący Zespołu RDS ds. prawa pracy.

Uczestnicy posiedzenia: członkowie Zespołu ds. prawa pracy RDS, pozostali zaproszeni goście i eksperci oraz Marcin Zieleniecki Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Przyjęto następujący porządek obrad:

1. Dyskusja nad możliwą implementacją dorobku Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy- dyskusja z udziałem przedstawiciela Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
2. Propozycja nowelizacji art. 237(15) Kodeksu pracy- przedstawienie propozycji przez przedstawiciela NSZZ „Solidarność”.
3. Sprawy różne.

Przyjęto protokół z posiedzenia zespołu z dnia 27.03.2018 r.

Przewodniczący Jacek Męcina przywitał zaproszonych gości i przeszedł do omawiania punktu pierwszego porządku obrad.

Marcin Zieleniecki Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podsumował działania Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Praca zakończyła się przyjęciem dwóch projektów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Następnie projekty trafiły do Pani Minister Elżbiety Rafalskiej, która podjęła decyzję o nie poddaniu projektów dalszym pracom legislacyjnym. Jednocześnie zaznaczył, że Komisja miała charakter ekspercki. Wskazał na możliwość wykorzystania dorobku Komisji Kodyfikacyjnej (projekty ustawy, opinie poszczególnych organizacji). Powiedział, że są elementy, które warto poddać pod dyskusję w ramach dialogu społecznego, mające charakter neutralny, niegodzące w interesy pracowników i pracodawców np. ożywienie działu XII kodeksu pracy. Stanowisko, które zajęło

MRPiPS w stosunku do obu projektów daje pewne pole partnerom społecznym do dialogu, próby wypracowania porozumienia i inicjatywy. Inicjatywa w zakresie próby wypracowania wspólnego stanowiska w odniesieniu do propozycji rozwiązań zawartych w obu projektach kodeksu należy do partnerów społecznych.

Przewodniczący Jacek Męcina powiedział, że z perspektywy doświadczenia Zespołu problemowego prawa pracy RDS, materia prawa pracy zawsze jest traktowana jako pewna przestrzeń gdzie jakakolwiek zmiana jest zmianą konstrukcji na ogół na niekorzyść jednej ze stron. Na ogół te kwestie są podejmowane jeśli jakaś sprawa nabrzmiewa i staramy się poszukiwać rozwiązania które jest prawdziwym kompromisem. Próba wypracowania kompromisu, przez partnerów społecznych nad dorobkiem Komisji Kodyfikacyjnej, wymagałaby sformułowania społeczno- gospodarczej jednolitości. Wskazał na pewne istotne rozwiązania np. praca zdalna, rozwiązywanie sporów zbiorowych, arbitraż społeczny, pracownicy domowi, czas pracy.

Andrzej Kuchta NSZZ „Solidarność” powiedział, że warto wykorzystać dorobek Komisji Kodyfikacyjnej ds. Prawa Pracy i spróbować wybrać kilka, kilkanaście punktów budzących najmniejsze kontrowersje i mających szansę na kompromis, które zostaną poddane pod dyskusję, wskazał np. na postępowanie pojednawcze, mediację, arbitraż, komisję pojednawczą; obligatoryjność podejmowania rokowań zbiorowych. Przypomniał o Konferencji organizowanej w CPS „Dialog” w sprawie art. 23¹ Kodeksu Pracy. Jednocześnie odnosząc się do zapowiedzi medialnych powiedział, że należy określić, kto powinien być inicjatorem działań Zespół czy poczekać na propozycje MRPiPS.

Stanisław Stolorz FZZ powiedział, że dobre elementy, należy przełożyć na ustawy i legislację, wybierając uzgodnione elementy, które zostały określone przez ekspertów Komisji Kodyfikacyjnej. Wskazał na telepracę, pracę zdalną, spory zbiorowe, wzmocnienie art. 23¹ Kodeksu Pracy, czas pracy, wzmocnienie stosunku pracy.

Andrzej Stępnikowski ZRP powiedział, że jako ZRP mają różne poglądy na przedstawiane dzisiaj propozycje takie jak: domniemanie zatrudnienia, pracodawców domowych. Jeżeli chodzi o układy zbiorowe, arbitraż, komisje pojednawcze- jest to kwestia pomiędzy dużymi pracodawcami a związkami zawodowymi, ale będą wspierać inne organizacje podczas próby wypracowania konsensusu.

Rober Lisicki Konfederacja Lewiatan zapytał, czy rząd dokonał, analizy 2 projektów Komisji Kodyfikacyjnej i czy są elementy and którymi chciałby procedować. Jeśli chodzi o zakres dot. tematów, nad którymi my moglibyśmy dyskutować, wskazał na rozwiązania o charakterze systemowym i kazusowym. Podkreślił istotę dyskusji na temat uatrakcyjnienia stosunku pracy, telepracę i pracę na odległość.

Rafał Hrynyk Pracodawcy RP zwrócił uwagę na dział X Kodeksu pracy dot. BHP, odniósł się do ograniczeń dla czynników kancerogennych (kwestie technologiczne, dostosowanie zakładów pracy).

Przewodniczący Jacek Męcina powiedział, że ze względu na ograniczony czas funkcjonowania Komisji, materia BHP nie była przedmiotem prac Komisji Kodyfikacyjnej.

Marcin Zieleniecki powiedział, że strona rządowa nie będzie kierowała projektów Komisji Kodyfikacyjnej do dalszych prac legislacyjnych, ponieważ propozycje które zostały przygotowane przez Komisję nie spotkały się z akceptacją partnerów społecznych. Dodał, że dyskusję nad projektami można rozpocząć od elementów, które budzą najmniejsze kontrowersje np. ożywienie działu XII Kodeksu pracy. Inicjatywa dot. elementów, które mogłyby być przedmiotem porozumienia należy do partnerów społecznych. W imieniu strony rządowej zadeklarował aktywny udział w pracach Zespołu ds. prawa pracy RDS np. jeżeli partnerzy społeczni będą potrzebowali, wyliczeń, statystyk.

Przewodniczący Jacek Męcina podsumowując powyższą dyskusję powiedział, że w kontekście dorobku Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, do końca lipca br. każda z organizacji może zgłosić tematy na które wyraża otwartość do dyskusji. Jednocześnie dodał, że strona rządowa może również wskazać elementy, które uważa, że są ważne dla rozmów.

Ad.2

Przewodniczący Jacek Męcina powiedział, że pojawiła się propozycja NSZZ „Solidarność” nowelizacji art. 237(15) Kodeksu pracy. Jednocześnie poinformował o piśmie Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie kwestii dot. BHP, *załącznik nr 1 do protokołu*.

Andrzej Kuchta przedstawił propozycję NSZZ „Solidarność” nowelizacji art. 237(15) Kodeksu pracy z uzasadnieniem, *załącznik nr 2 do protokołu*.

Anita Gwarek Dyrektor Departamentu Prawa Pracy MRPiPS zwróciła uwagę na kilka wstępnych uwag dot. projektu, zaznaczyła że nie jest to stanowisko Ministerstwa.

Powiedziała, że art. 237¹⁵ Kodeksu pracy nie zawiera wytycznych co do treści rozporządzeń wydawanych na jego podstawie, chociaż wskazała na wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w którym na tle rozporządzenia Ministra Infrastruktury sąd stwierdził, że wytyczne nie muszą znajdować się w przepisie upoważniającym tylko mogą być także wywodzone z innych przepisów danego aktu prawnego.

Następnie odwołała się do uzasadnienia do projektu tj. „pilnej potrzeby szybkiego wejścia w życie art. 237¹⁵ k.p. w nowym brzmieniu”. Nie powinno się rozpatrywać tego rozporządzenia w kategoriach pilności, ponieważ dla zobrazowania skutków wprowadzenia w takim brzmieniu treści tego upoważnienia powiedziała, że dla par. 1 zostało wydanych 5/6 rozporządzeń Ministra Pracy, natomiast na podst. par. 2 zostało wydanych ponad 60 rozporządzeń różnych ministrów. Zgodnie z zasadami techniki prawodawczej jeżeli następuje zmiana upoważnienia w tym zmiana wytycznych, to skutkuje koniecznością dokonania zmian w rozporządzeniach. Powiedziała, że temat jest ważny i warto o nim rozmawiać, ale nie w kategoriach pilnej potrzeby, szybkiego wprowadzenia takich zmian.

Następnie odniosła się o głównego celu wprowadzenia regulacji tzn. rozciągnięcie przepisu dot. BHP na inne osoby. Odwołała się do uzasadnienia, że Konstytucja gwarantuje bezpieczne i higieniczne warunki nie tylko dla pracowników. Powiedziała, że takie gwarancje są przewidziane w przepisach Kodeksu pracy. Jednak największe wątpliwości są związane z tym czy akt wykonawczy może dokonywać takiego rozciągnięcia, to ma być akt wykonawczy a nie uzupełniający, regulujący obowiązki związane z BHP, więc wydaje się, że być może należałoby podjąć dyskusję na temat rozszerzenia art. 304 Kodeksu pracy, który określa zakres pewnych przepisów, które mają być zastosowane do osób wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy. Cel we wstępnej ocenie nie może być osiągnięty, poprzez rozporządzenie.

Następnie odniosła się do propozycji, aby w katalogu wytycznych wpisać, że zostaną określone „wymagania kwalifikacyjne wobec pracowników i innych osób” . Powiedziała, że Kodeks pracy nie jest aktem w którym powinny być regulowane kwestie związane z wymaganiami, ponieważ Kodeks mówi ogólnie, że pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, który nie posiada odpowiednich kwalifikacji i są ogólne przepisy dotyczące szkoleń BHP, wstępnych,

stanowiskowych itd. Kwestie konkretnych wymagań kwalifikacyjnych np. do obsługi maszyn i urządzeń znacznie wykraczają poza ten zakres i nie można poprzez upoważnienie dawać Ministrowi uprawnienia do tego, aby takie kwestie regulował. Co więcej obecnie w systemie prawnym występują takie regulacje ustawowe np. w prawie górniczym, geologicznym, budowlanym- gdzie ustawodawca określa jakie kwalifikacje powinien spełniać dany pracownik. Dodała, że warto by było przeanalizować te przepisy i zastanowić się w jakich dziedzinach określenie takich kwalifikacji byłoby potrzebne.

Następnie odwołała się do projektowanego par. 2, powiedziała że ustawodawca musi wyraźnie wskazać, kto jest podmiotem zobowiązanym do wydania rozporządzenia a jeżeli jest to minister właściwy w zakresie danej działalności, rodzaju prac to jest to łatwe do zidentyfikowania bo wynika z ustawy o działach. Natomiast w razie potrzeby kto będzie decydował o tym jaki minister jeszcze ma wziąć udział w procesie legislacyjnym.

Przewodniczący Jacek Męcina powiedział, że do końca lipca br. organizacje są poproszone o sformułowanie konkretnych uwag i propozycji dot. projektu NSZZ „Solidarność”- temat zostanie poruszony na kolejnym posiedzeniu Zespołu.

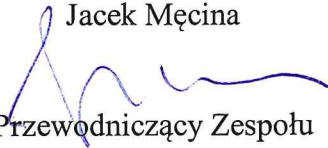
Ad.3

Andrzej Kuchta zwrócił się z prośbą, aby na kolejnym posiedzeniu Zespołu przeprowadzić dyskusję dot. relacji pomiędzy wysokością diety w podróży służbowej krajowej i zagranicznej.

Przewodniczący Jacek Męcina powiedział, że skontaktuje się w tej sprawie z Przewodniczącym Andrzejem Malinowskim.

Andrzej Stępnikowski w kwestii młodocianych pracowników poinformował, że pojawił się projekt nowelizacji ustawy prawo oświatowe, zmieniające także inne ustawy w tym propozycja zmiany art. 191 Kodeksu pracy w zakresie definicji młodocianego (temat był omawiany na Zespole ds. prawa pracy).

Wobec wyczerpania tematów **Przewodniczący Jacek Męcina** zamknął posiedzenie Zespołu.

Jacek Męcina

Przewodniczący Zespołu

*Sporządziła
Magdalena Gryciuk
Biuro Rady Dialogu Społecznego*



MINISTER PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
I TECHNOLOGII

Warszawa, 5 czerwca 2018 r.

DOT-V.070.1.2018.JS

Pani
Elżbieta Rafalska
Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

zgodnie z delegacją wynikającą z art. 237¹⁵ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962) Minister Przedsiębiorczości i Technologii (MPiT) w porozumieniu z Ministrem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministrem Zdrowia podejmuje, w drodze rozporządzeń, działania legislacyjne związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy w obszarze przemysłu i tych branż, które leżą w zakresie jego właściwości. MPiT działa aktywnie na rzecz poprawy bezpieczeństwa warunków pracy zarówno pracowników, jak i w odniesieniu do pracodawców.

Działania z tego zakresu podejmowane są na bieżąco na podstawie prowadzonych analiz, a także stosownie do zgłaszanych przez interesariuszy postulatów objęcia regulacjami prawnymi w krajowym systemie prawnym prac w określonych gałęziach przemysłu i branżach, które dotychczas nie były objęte przepisami z tego zakresu. Podstawę do opracowania nowych przepisów i ewentualnych zmian istniejących regulacji stanowi potrzeba dostosowania ich do postępu technicznego i zmieniającego się otoczenia prawnego, wynikającego m.in. ze zmian w prawodawstwie krajowym i unijnym.

W ostatnim czasie, z inicjatywy m.in. Związków Zawodowych, MPiT podjęło działania związane z uregulowaniem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych, wychodząc naprzeciw potrzebom środowiska nie tylko operatorów ale również całej branży.

Z uwagi na to, że w obszar działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wpisują się zagadnienia, które są przedmiotem zainteresowania Rady Dialogu Społecznego (RDS), zwracam się z uprzejmą prośbą o wskazanie kwestii, które zdaniem RDS wciąż wymagają stosownego uregulowania poprzez znowelizowanie lub uchylenie obowiązujących przepisów.

Z poważaniem

Do wiadomości:
Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP


z up.
MINISTER
Marcin Cieciga
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii

Projekt zmian w Kodeksie pracy: art. 237(15)

Autor Projektu: NSZZ Solidarność

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108,4,138, 305,357) art. 237(15) otrzymuje następujące brzmienie:

„Art. 237(15). § 1. Minister właściwy do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia, mając na uwadze zapewnianie przez pracodawców i inne podmioty organizujące pracę, określone w art. 304 § 3 k.p., pracownikom i innym osobom pracującym, określonym w art. 304 k.p., bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, mając na względzie treść regulujących problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy aktualnych aktów prawa międzynarodowego, w tym aktów prawnych Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak też aktualnych aktów prawa Unii Europejskiej, kierując się ponadto aktualną wiedzą pozaprawną z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, określili, w drodze rozporządzeń, ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych rodzajach działalności, obejmujące w szczególności:

1) ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dla terenów zakładów pracy, miejsc pracy, obiektów budowlanych, pomieszczeń pracy, stanowisk pracy,

2) ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii dotyczące organizacji pracy, w środowisku pracy, w którym występują czynniki psychospołeczne, fizyczne, chemiczne i biologiczne, w tym:

a) obsługi oraz stosowania sprzętu pracy (maszyn i innych urządzeń technicznych, a także narzędzi),

b) transportu wewnętrznego oraz magazynowania materiałów,

c) ręcznego transportu ciężarów i innych prac związanych z wysiłkiem fizycznym,

d) prac szczególnie niebezpiecznych,

3) wymagania dotyczące oceny i dokumentowania przez pracodawców i inne podmioty organizujące pracę, określone w art. 304 § 3, ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami występującymi w procesach pracy oraz podejmowania środków mających na celu ochronę

przed zagrożeniami, w tym stosowania znaków bezpieczeństwa oraz środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,

4) zapewnienie środków do udzielania pierwszej pomocy,

5) wymagania odnoszące się do pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dotyczące zaopatrzenia pracowników i inne osoby pracujące w napoje i środki higieny osobistej,

6) inne wymagania ogólne mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy na rzecz pracowników i innych osób pracujących, w tym osób należących do grup szczególnego ryzyka.

§ 2. Ministrowie właściwi w sprawach z zakresu obejmującego określone rodzaje działalności lub rodzaje prac, należących do określonych działów administracji rządowej, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw zdrowia, a w razie potrzeby w porozumieniu z innymi właściwymi ministrami, mając na uwadze zapewnianie przez pracodawców i inne podmioty organizujące pracę, określone w art. 304 § 3, pracownikom i innym osobom pracującym, określonym w art. 304, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ponadto mając na względzie treść regulujących problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy aktualnych aktów prawa międzynarodowego, w tym aktów prawnych Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak też aktualnych aktów prawa Unii Europejskiej, kierując się ponadto aktualną wiedzą pozaprawną z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, określają, w drodze rozporządzeń, szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych rodzajów działalności lub prac, obejmujące w szczególności:

1) ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dla terenów zakładów pracy, miejsc pracy, obiektów budowlanych, pomieszczeń pracy, stanowisk pracy,

2) wymagania dotyczące realizacji pracy i organizacji pracy, w środowisku pracy w którym występują czynniki psychospołeczne, fizyczne, chemiczne i biologiczne, w sposób eliminujący lub ograniczający ryzyko związane z zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników oraz innych osób pracujących, z uwzględnieniem w szczególności:

a) obsługi oraz stosowania sprzętu pracy (maszyn i innych urządzeń technicznych, a także narzędzi),

b) stosowania w procesach pracy materiałów szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych,

- c) transportu oraz magazynowania materiałów stosowanych w procesach pracy,
 - d) stosowania niezbędnych środków ochrony zbiorowej oraz środków ochrony indywidualnej,
 - e) sposobu postępowania w sytuacjach zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników oraz innych osób pracujących i w sytuacjach awaryjnych,
 - f) określenia warunków wykonywania czynności stwarzających szczególnie duże zagrożenia dla osób pracujących i innych osób lub zakazów wykonywania takich czynności,
- 3) wymagania kwalifikacyjne wobec pracowników i innych osób pracujących, którzy mają wykonywać prace stwarzające szczególnie duże zagrożenia zawodowe oraz tryb nabywania tych kwalifikacji,
- 4) inne wymagania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy na rzecz pracowników i innych osób pracujących, w tym osób należących do grup szczególnego ryzyka.

Art. 2. Ilekroć w rozporządzeniach wykonawczych, które zostały wydane na podstawie art. 237(15) ustawy zmienianej w art. 1 przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, występuje określenie:

- a. „pracodawca” – rozumie się przez to również inne podmioty organizujące pracę, określone w art. 304 § 3 ustawy zmienianej w art. 1,
- b. „pracownik” – rozumie się przez to również inne osoby pracujące, określone w art. 304 ustawy zmienianej w art. 1,

chyba że te rozporządzenia już używają wymienionych czy zbliżonych określeń w opisanym szerszym rozumieniu.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

Uzasadnienie

Podczas prac nad projektami kolejnych rozporządzeń wydawanych na podstawie art. 237(15) k.p., w szczególności ze strony przedstawicieli Rządowego Centrum Legislacji (RCL) - podnoszona jest wątpliwość, czy te rozporządzenia mogą obejmować również inne osoby pracujące niż pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., a także „inny podmiot zatrudniający” (określenie użyte trzykrotnie w art. 304(1) k.p., a odnoszące się do przedsiębiorcy wskazanego w art. 304 § 3 k.p.) niż pracodawcę w rozumieniu art. 3 k. p. Wątpliwości te są podnoszone pomimo tego, że istnieją określone argumenty przemawiające za pozytywną odpowiedzią na te pytanie, lecz również pomimo tego, że w ciągu kilku ostatnich lat zostały już wydane na podstawie art. 237(15) k.p. rozporządzenia wyraźnie wskazujące na „inny podmiot zatrudniający” czy inne osoby pracujące niż pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. , jak w szczególności:

- rozporządzenie Ministra RPiPS z dn. 29.06.2016 r. w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 331), w którym występuje szeroka zakresowo definicja: „pracującego” (§ 3 pkt 8 tego aktu normatywnego);

- rozporządzenie Ministra RiF z dn. 15.12.2017 r. w sprawie bhp przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. z 2018 r. poz. 47), w którym występuje szeroka zakresowo definicja: „organizatora pracy” (§ 2 pkt 2 tego aktu normatywnego), która obejmuje „inny podmiot organizujący pracę” w rozumieniu art. 304(1) w zw. z art. 304 § 3 k.p., oraz „pracodawcę” w rozumieniu art. 3 k.p.

Jako przykład powyższych ponawianych wątpliwości może posłużyć sytuacja powstała w roku bieżącym na ostatnim etapie prac przygotowawczych dotyczących opracowywanego w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii projektu rozporządzenia w sprawie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. Mianowicie, na wcześniejszym etapie prac nad tym rozporządzeniem wprowadzono do niego określenie: „organizator pracy”, które obok „pracodawcy” w rozumieniu art. 3 k.p. objęło również „innego niż pracodawca przedsiębiorcę” z art. 304 § 3 k.p. .To rozwiązanie – które zatem całkowicie odpowiadało regulacji zawartej w par.2 pkt 2 cytowanego wyżej rozporządzenia z dn. 15.12.2017 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 47) - zostało jednomyślnie zaakceptowane zarówno przez związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców. Ponadto zostało ono poparte tak przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (stanowisko tego Ministra w piśmie z

dn. 22.09.2017 r., DP.I.02201.1080.2017.JH), jak i przez Głównego Inspektora Pracy (GIP). Jednakże w wersji projektu powyższego rozporządzenia z lutego 2018 r. Ministerstwo PiT, zapewne na skutek stanowiska przedstawiciela RCL, zrezygnowało z szerokiego zakresowo określenia: „organizator pracy”, opowiadając się za terminem: „pracodawca” (w rozumieniu art. 3 k.p.).

Wobec powyższego istnieje – bez czekania na przyjęcie nowej kompleksowej ustawowej regulacji prawa bhp w Polsce - **pilna potrzeba** szybkiego wejścia w życie art. 237(15) k.p. w nowym brzmieniu. Wynika to z konstytucyjnego prawa „każdego”, a nie tylko „pracownika”, do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1.zd.1 Konstytucji RP). Proponowana zmiana kształtu tego artykułu ma po pierwsze, wykluczyć zgłaszanie powyższych wątpliwości interpretacyjnych i jednoznacznie, „expressis verbis”, dać podstawę do objęcia rozporządzeniami wykonawczymi wydawanymi na podstawie art. 237(15) k.p. również określonych innych osób pracujących niż pracownicy i określonych innych podmiotów organizujących pracę niż pracodawcy. Takie rozwiązanie będzie legislacyjnie z pewnością sprzyjało poprawie stanu bhp w Polsce, (jak słusznie zauważył GIP w piśmie z dn. 5.03.2018 r. w odniesieniu do polskich budów i ich otoczenia, w związku ze stosowaniem żurawi budowlanych). Wprowadzenie tego rodzaju jednoznacznej regulacji jest głównym celem niniejszego projektu ustawy.

Jednocześnie daje to możliwość dostosowania treści delegacji ustawowych zawartych w obu paragrafach art. 237(15) k.p. do wymogu wskazanego z art. 92 ust.1 zd.2 „in fine” Konstytucji RP, a mianowicie tego, by te delegacje zawierały wyraźne: „wytyczne dotyczące treści aktu”. Jak bowiem wynika z licznych materiałów gromadzonych w ramach Rządowego Procesu Legislacyjnego na internetowej stronie RCL podczas prac przygotowawczych nad kolejnymi rozporządzeniami wydawanymi na podstawie upoważnienia z któregoś paragrafu art. 237(15) k.p., przedstawiciele RCL od ok. 10 już lat ciągle ponawiają zastrzeżenia co do zgodności ze wskazanym wymogiem konstytucyjnym sposobu sformułowania delegacji zawartych w par.1 i par.2 art.237(15) k.p. (zob. np. pismo Prezesa RCL z dn. 1.04.2009 r., nr RCL.142-360/09, do Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Gospodarki, dotyczące projektu rozporządzenia w sprawie bhp przy budowie, remontach i użytkowaniu sieci gazowych gazu ziemnego[...]). Również i Rzecznik Praw Obywatelskich w wystąpieniu z dn. 15.07.2009 r., nr RPO-5981118-III/MRP do Ministra Pracy i Polityki Społecznej – powołując się m.in. na wyrok TK z dn. 19.06.2008 r., P 23/07 (orzekający brak zgodności z art. 92 ust.1 zd.2

Konstytucji RP unormowań z art. 237 par.1 pkt 2 i 3 k.p. w ówczesnym brzmieniu) - podniósł kwestię braku zgodności powyższych delegacji (a także określonych pozostałych delegacji ustawowych w Dziale 10 k.p.) z odnośnym standardem konstytucyjnym. Usunięcie tego deficytu jest zatem drugim celem zaprezentowanego projektu zmiany w Kodeksie pracy.

NSZZ Solidarność uznaje za użyteczne odwołanie się do gotowego wzorca regulacyjnego, jakim jest projekt ustawy z dn. 18.09.2001 r., przygotowany na podstawie rządowego projektu zawartego w Druku nr 2013 Sejmu RP III kadencji z dn. 15.06.2000 r. Ustawa ta miała znowelizować k.p. w zakresie m.in. art. 237(15) k.p. Jednak powołana ustawa, mimo że została wobec niej pomyślnie zakończona procedura jej uchwalenia w parlamencie, nie weszła nigdy w życie. Zawetował ją bowiem Prezydent RP, po czym doszło do zakończenia ówczesnej kadencji Sejmu i Senatu (dla uniknięcia nieporozumień należy zaznaczyć, że przyczyną wskazanego weta nie był art. 237(15) k.p. w nowym brzmieniu, lecz wprowadzenie cytowaną nowelizacją k.p., zakazu pracy w handlu w niedziele i święta; zob. Druk nr 3441 Sejmu RP III kadencji z dn. 11.10.2001 r.). Powyższy projekt rządowy i opracowana na jego podstawie ustawa z dn. 11.09.2001 r. stanowiły, po wejściu w życie Konstytucji RP z dn. 2.04.1997 r., jedyną - jak dotąd - oficjalną próbę dostosowania art.237(15) k.p. do wymogów art. 92 ust.1 zd.2 „in fine” tej Konstytucji, przez wprowadzenie do obu paragrafów art. 237(15) wyraźnych wytycznych co do treści rozporządzeń wydawanych na jego podstawie. Jak wyżej wskazano, głównym celem przedstawienia niniejszego projektu ustawy jest wprowadzenie wyraźnego pozytywnego zakresu podmiotowego delegacji ustawowych zawartych w obu paragrafach art. 237(15) k.p., jeśli chodzi o określone inne niż pracodawcy podmioty organizujące pracę, a mianowicie podmioty wskazane w art. 304 §3 k.p., jak też o określone inne niż pracownicy osoby pracujące, a mianowicie osoby wskazane w art. 304 k.p.

Niniejszy projekt – z uwagi na jego pilny, „interwencyjny” charakter - nie wprowadza zmian, jeżeli chodzi o organy kompetentne do wydawania rozporządzeń wykonawczych na podstawie art. 237(15) k.p. Jest to kwestia do rozważenia w ramach całościowych prac nad nową ustawową regulacją prawa bhp. Być może podmiotem tym winna być Rada Ministrów, by zapewnić zgodność koncepcyjną z art. 176 § 2 k.p. (podmiot kompetentny do wydania rozporządzenia określającego wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, których nie może wykonywać kobieta w ciąży lub karmiąca dziecko piersią) oraz z

art. 204 § 1 k.p. (podmiot kompetentny do wydania rozporządzenia określającego wykaz prac, przy których nie wolno zatrudniać młodocianego).

