

(Początek posiedzenia o godzinie 11 minut 22)

(Obradom przewodniczą wicemarszałkowie  
Zofia Kuratowska i Grzegorz Kurczuk)

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Proszę o ponowne zajmowanie miejsc.

Otwieram sześćdziesiąte drugie posiedzenie Senatu Rzeczypospolitej Polskiej trzeciej kadencji. (Wicemarszałek trzykrotnie uderza laską marszałkowską).

Na sekretarzy posiedzenia powołuję pana senatora Janusza Okrzesika i senatora Eugeniusza Grzeszczaka. Listę mówców będzie prowadził pan senator Janusz Okrzesik. Proszę panów senatorów sekretarzy o zajęcie miejsc.

Informuję, że Sejm na sześćdziesiątym siódmym posiedzeniu, w dniu 14 grudnia, przyjął część poprawek Senatu do następujących ustaw: o izbach rolniczych oraz o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych.

Doręczony paniom i panom senatorom porządek dzienny sześćdziesiątego drugiego posiedzenia obejmuje:

1. Stanowisko Senatu w sprawie ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych ustaw.
2. Stanowisko Senatu w sprawie ustawy o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianie niektórych ustaw.
3. Stanowisko Senatu w sprawie ustawy o zmianie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustawy o organizacjach pracodawców oraz ustawy o wprowadzeniu częściowej odpłatności za koszty żywienia i zakwaterowania w sanatoriach uzdrowiskowych.
4. Stanowisko Senatu w sprawie ustawy o kulturze fizycznej.
5. Zmiany w składzie osobowym komisji senackiej.

Prezydium Senatu proponuje rozpatrzenie przedstawionych punktów porządku dziennego,

mimo że odpowiednie druki zostały dostarczone w terminie późniejszym, niż to jest przewidziane w art. 31 ust. 2 Regulaminu Senatu.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Senat przyjął propozycję Prezydium Senatu dotyczącą rozpatrzenia przedstawionego porządku obrad.

Nie słyszę żadnego protestu odnośnie do tej propozycji. Wobec tego zapytuję, czy ktoś z państwa pragnie zabrać głos w sprawie przedstawionego porządku dziennego? Nie ma żadnych zgłoszeń. Dziękuję bardzo.

**Przystępujemy do punktu pierwszego** porządku dziennego: stanowisko Senatu w sprawie ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

(Senator Zbigniew Romaszewski: Pani Marszałek, w sprawie formalnej.)

Pan senator Romaszewski, proszę. Rozumiem, że chodzi o sprawę formalną dotyczącą tego punktu.

### **Senator Zbigniew Romaszewski:**

Tak. Chciałem złożyć wniosek – może dosyć nietypowy w stosunku do innych posiedzeń – żeby po wystąpieniach sprawozdawców głos zabrał minister pracy, płacy i spraw socjalnych. Chodzi o możliwość zadania pewnych pytań, bo po przy czytaniu ustawy nasuwa się wiele wątpliwości. Być może są to tylko nieporozumienia, wtedy jednak nie ma sensu prowadzić długiej dyskusji bez poznania stanowiska ministerstwa w tej sprawie.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Choć nie jest to określone, to chyba niezupełnie zgodne z regulaminem, ale możemy...

### **Senator Zbigniew Romaszewski:**

Nie, to nigdzie nie jest określone. Zgodnie z Regulaminem Senatu przedstawiciel rządu może zabrać głos w każdym momencie.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Czy jest wniosek przeciwny do wniosku senatora Romaszewskiego?

Jeżeli nie ma, to nie będziemy oczywiście tego głosować, lecz przyjmujemy, że po wystąpieniach sprawozdawców poprosimy pana ministra o zabranie głosu.

Przypominam, że tekst ustawy zawarty jest w druku nr 307, natomiast sprawozdania komisji w drukach o nrach 307A i 307B.

Obecnie proszę o zabranie głosu sprawozdawcę Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, pana senatora Kazimierza Działochę.

**Senator Kazimierz Działocha:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Komisja Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, akceptując główne kierunki nowelizacji kodeksu pracy oraz podstawowe założenia tej nowelizacji zawarte w ustawie Sejmu z dnia 23 listopada o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych ustaw, przedstawia jednocześnie Wysokiej Izbie 18 poprawek do tekstu ustawy. Są one zamieszczone w sprawozdaniu zawartym w druku nr 307A.

Poprawki te powstały po szczegółowym rozpatrzeniu przepisów sejmowego projektu ustawy na posiedzeniu komisji z udziałem przedstawiciela Sejmu – pana posła sprawozdawcy Wita Majewskiego, przedstawicieli rządu z wiceministrem Andrzejem Bączkowskim na czele, przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Poprawki zmierzają do lepszego, co jest często niezbędne z legislacyjnego punktu widzenia, ukształtowania treści ustawy zgodnie z jej założeniami. Są wśród nich także poprawki o charakterze merytorycznym, to znaczy takie, które zmieniają treść i normę niektórych przepisów.

Poprawka pierwsza w art. 1 pkt 9 ustawy zmierza do innego ukształtowania art. 9 kodeksu pracy. W brzmieniu przyjętym przez Sejm przepis ten ogranicza się do wyliczenia i nazwania, poczynając od kodeksu pracy po regulaminy i statuty aktów prawnych określających prawa i obowiązki stron w stosunku pracy, a więc aktów, które stanowią źródła prawa pracy. Poprawki, których przyjęcie komisja proponuje Wysokiej Izbie, zmierzają do tego, aby w jednym przepisie art. 9 kodeksu pracy, niejako w sposób zablokowany dokonać już w tym miejscu potrzebnego, zdaniem komisji, zróżnicowania aktów prawnych prawa pracy ze względu na realizację reguły zwanej w doktrynie zasadą uprzywilejowania pracownika.

Zgodnie z nią hierarchia norm prawa pracy oparta na pionowej budowie norm powinna uwzględniać dyrektywę, według której normy prawa

pracy mają być stosowane w określonej kolejności. Tak więc normy korzystniejsze dla pracownika mają pierwszeństwo przed mniej korzystnymi. Nie burząc hierarchicznej budowy porządku prawnego także w dziedzinie prawa pracy, zasada ta służy rozstrzygnięciu kolizji norm prawnych usytuowanych na jego różnych szczeblach na rzecz pierwszeństwa tych, które są korzystniejsze dla pracownika.

Zasady, o których mówię, uwzględniają w różnych miejscach przepisy ustawy Sejmu, na przykład art. 77 § 5, o którym jeszcze osobno będę mówił, czy przepisy art. 18. Poprawka proponowana przez komisję zmierza jednak do tego, by wyeksponować przedmiotową zasadę i umieścić ją na czele postanowień ustawy, a więc w jej przepisach ogólnych, wstępnych, które są poświęcone źródłom prawa. Tym samym zostanie ona podniesiona do rangi zasady warunkującej konstrukcję i wykładnię bardziej szczegółowych postanowień kodeksu. Umożliwia to, jak wynika z dalszych poprawek, o których jeszcze będę mówił, eliminację przepisów niepotrzebnie powtarzających to, co wyraża ogólna zasada. W konsekwencji skraca się też przepisy ustawy, co w każdym przypadku jest pożądane.

Realizacja proponowanej poprawki wymaga rozbudowania wewnętrznej systematyki art. 9 i w tym kierunku zmierza komisja. Treść tego przepisu, w przyjętym przez Sejm brzmieniu pozostanie nie zmieniona, należy natomiast oznaczyć go, zdaniem komisji, jako § 1 art. 9 i dodać § 2 i § 3. Pierwszy z nich zawiera przepis, iż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy powszechnego prawa pracy wymienione w § 1. Natomiast drugi mówi o pierwszeństwie norm prawa pracy w postaci regulaminów i statutów w stosunku do układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, a więc pozaustawowych norm prawa pracy.

Poprawka druga odnosi się do art. 1 pkt 28 ustawy i ma charakter redakcyjny. Zmierza do poprawienia niefortunnego szyku zdania, jakie zostało przyjęte przez Sejm w nowej redakcji art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy. Chodzi o bardziej jednoznaczne, komunikatywne wyrażenie normy tego artykułu, iż zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony w pewnych zdefiniowanych w tym artykule warunkach jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Proste porównanie przyjętego przez Sejm brzmienia art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy z tym, które proponuje komisja, przekona panów senatorów o trafności tej propozycji.

Poprawka trzecia do art. 1 pkt 37 oznaczonego literą „c” zmierza do tego, by w art. 38 § 3 kodeksu pracy nazwę: „nadrzędna organizacja związkowa” – której pracodawca ma obowiązek

(senator K. Działocha)

przedstawić sprawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w razie nieuwzględnienia zastrzeżeń, jakie ma do tego zakładowa organizacja związkowa – zastąpić nazwą: „ogólnokrajowa organizacja związkowa”. Proponując tę poprawkę, komisja kieruje się faktem, iż w systemie obowiązującego prawa – szczególnie w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jak i w innych ustawach, na przykład w ustawie z 1985 r. o Trybunale Konstytucyjnym – obok pojęcia zakładowej organizacji pracy występuje jedynie nazwa: „ogólnokrajowe organizacje związkowe” oraz, co jest tu zresztą nieistotne, „ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe”. W konsekwencji nazwa: „nadrzędna organizacja związkowa” nie ma oznaczonej w prawie treści, jak również miejsca w strukturze organizacyjnej związków zawodowych. Nie definiuje jej także przedmiotowy przepis art. 38 § 3 znowelizowanej przez Sejm ustawy.

Przyjętej przez Sejm zmianie można by także zarzucić brak harmonii z zasadą swobody określania struktur organizacyjnych związków zawodowych, ich własnymi statutami i uchwałami w ramach podstawowej struktury przewidzianej ustawą o związkach zawodowych, mam tu na myśli jej art. 9.

Poprawka czwarta ma na celu skorygowanie niezręcznej formy słownej przepisu art. 67 kodeksu pracy w ujęciu ustawy nowelizującej – chodzi o sformułowanie: „przepisy oddziału” – a także zadośćuczynienie wymaganiom techniki legislacyjnej, by przepis wyliczający w odróżnieniu od odsyłającego był nie tylko skrótowy, lecz także dostatecznie komunikatywny, czytelny. Stanie się tak i w tym przypadku, jeżeli bliżej określimy, nazwiemy przepisy oddziału kodeksu pracy, jako jednostki systematyzacji tego aktu, o co właśnie chodzi w tym przypadku. Po wprowadzeniu poprawki Senatu będzie wiadomo, że chodzi o przepisy odpowiedniego oddziału 6a kodeksu pracy.

Poprawka piąta odnosi się do art. 1 pktu 71 ustawy nowelizującej kodeks pracy, ściślej zaś do tej części, która zawiera zmiany art. 77<sup>2</sup> kodeksu pracy. Chodzi o skreślenie § 5 tego artykułu postanawiającego, że regulamin wynagradzania nie może być mniej korzystny dla pracownika niż inne przepisy prawa pracy. Przepis ten, zdaniem komisji, jest zbędny w związku z proponowaną przez nią poprawką pierwszą, o której mówiłem na samym początku. Według niej, każdy regulamin dotyczący prawa pracy, a więc także regulamin wynagradzania nie może być mniej korzystny dla pracowników niż inne hierarchicznie wyższe akty prawa pracy. To właśnie owa oszczędność, o której mówiłem przy uzasadnianiu poprawki pierwszej. Pozwala to na skrócenie tekstu ustawy.

Poprawka szósta odnosząca się do art. 1 pktu 76 ustawy ma na celu usunięcie wątpliwości interpretacyjnych, jakie może wywołać nowelizowany art. 81 § 1 kodeksu pracy. Polega ona na skreśleniu ostatniego zdania w § 1 i zastąpienie go innym, oznaczonym w tekście poprawki komisji literą „b”. W tym przypadku komisji chodziło o to, by wynagrodzenie pracownika za czas, w którym nie wykonuje on pracy, przysługujące mu w warunkach określonych w ustawie, w każdym przypadku spośród wymienionych w art. 81 § 1 kodeksu pracy, nie mogło być niższe od najniższego wynagrodzenia określonego w zarządzeniu ministra pracy, płacy i polityki socjalnej – zgodnie z art. 77<sup>4</sup> pktem 1. A więc nie tylko wtedy – jak to wydaje się wynikać z brzmienia ostatniego zdania art. 81 § 1 ustawy sejmowej – gdy składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony w postaci stawki godzinowej lub miesięcznej przy określeniu warunków wynagrodzenia i pracownik ma według ustawy otrzymać 60% wynagrodzenia, lecz także wtedy, gdy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. A więc gdy da się ono wyraźnie ustalić i mogłoby być niższe od najniższego wynagrodzenia.

Poprawka siódma odnosi się do art. 78 ustawy nowelizującej art. 85 § 4 kodeksu pracy. Zmierza ona do dokładniejszego określenia terminu, do którego pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie, jakie – w sytuacji określonej w art. 85 § 4 kodeksu pracy, to jest zaliczkowego wypłacenia wynagrodzenia – należy mu się po ustaleniu pełnego, czyli po odliczeniu zaliczki, wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z brzmieniem ustawy przyjętej przez Sejm przedmiotowa kwota wynagrodzenia powinna być wypłacona niezwłocznie, używa się takiego słowa, po ustaleniu pełnego wynagrodzenia.

Zaakceptowana przez większość komisji poprawka wynika jakby z niewiary w tę ustawową formułę mającą jednak – to dodają już od siebie – określone znaczenie prawne, poparte orzecnictwem sądowym. Zgodnie z intencją komisji poprawka ta zmierza do większego sprecyzowania terminu wypłaty końcowej kwoty wynagrodzenia przez zapisanie, iż powinno nastąpić ono nie później niż do 10 dnia następnego miesiąca. Moim zdaniem, zapis „niezwłocznie” może jednak gwarantować szybszą wypłatę niż zapis owego 10 dnia następnego miesiąca, dlatego sądzę, iż ta poprawka może być dyskusyjna.

Przepraszam Wysoką Izbę za to, że pozwałam sobie na zgłaszanie osobistych uwag, mimo że jestem tylko referującym stanowisko komisji.

Poprawka ósma w art. 81a ustawy sejmowej odnosi się do art. 88 § 1 kodeksu pracy. Określa on wyjątek od zasady, iż z wynagrodzenia za pracę pracodawca może dokonywać potrąceń

(senator K. Działocha)

sum na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, tylko na mocy tytułów wykonawczych. Taka zasada jest przyjęta w odpowiednich przepisach art. 87 § 1 pktu 1 i art. 88 § 2 kodeksu pracy. Wyjątek od tej zasady polega na tym, że pracodawca ma obowiązek dokonywać potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych również bez postępowania egzekucyjnego z wyjątkiem dwóch przypadków określonych w pktcie 1 i 2 § 1 art. 88. Ten wyjątek w istotnym stopniu ogranicza, niemal eliminuje zasadę, iż podstawą potrąceń z wynagrodzenia na cele zaspokojenia roszczeń alimentacyjnych powinien być tytuł wykonawczy. Wyjątek ten wprowadził Sejm do projektu rządowego. Dopuszczał on dobrowolność dokonywania takich potrąceń przez pracodawcę – wbrew wyraźnemu sprzeciwowi rządu w trakcie debaty nad projektem ustawy w Sejmie w dniu 26 października 1995 r.

Poprawka komisji zmierza do przywrócenia tej dobrowolności. Proponuje mianowicie zamiast formuły: „pracodawca dokonuje” zwrot: „pracodawca może dokonywać”, kierując się przekonaniem, że pracodawca w nowych warunkach ustrojowych – w zakresie stosunku pracy – nie powinien zastępować organów sądowych i egzekucyjnych w dochodzeniu słusznych roszczeń. Pragnę zaznaczyć, że ta poprawka jest zbieżna z poprawką czwartą Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia.

Poprawka dziewiąta. Dotyczy ona art. 1 pktu 87 ustawy, nie podważa ustanowionej przez Sejm normy art. 93 § 7 kodeksu pracy, iż odprawa pośmiertna nie przysługuje rodzinie pracownika, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie i rodzina ma zagwarantowane z tego tytułu odszkodowanie od zakładu ubezpieczeń w wysokości równej co najmniej tej odprawie. Poprawka komisji zmierza jedynie do tego, by warunkiem zwolnienia pracodawcy od obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej nie był fakt otrzymania od zakładu ubezpieczeń odszkodowania w wymaganej wysokości, lecz jedynie tytuł prawny do takiego odszkodowania w postaci – jak należy sądzić – odpowiedniej umowy ubezpieczenia pracownika na życie zawartej z zakładem przez pracodawcę i gwarantującej mu odszkodowanie w wysokości równej co najmniej odprawie pośmiertnej określonej odpowiednimi przepisami kodeksu pracy.

Poprawka dziesiąta dotyczy art. 1 pktu 99 ustawy sejmowej art. 104<sup>2</sup> kodeksu pracy i jest podobna do omówionej poprawki piątej. Polega ona bowiem na skreśleniu art. 104<sup>2</sup>. Artykuł ten dubluje w odniesieniu do regulaminu pracy zasadę ogólną z art. 9 w ujęciu poprawki komisji, mianowicie, że przepisy regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż inne przepisy prawa pracy.

Poprawka jedenasta do pktu 1 art. 117 ustawy ma charakter redakcyjny, podyktowany troską o przestrzeganie w procesie tworzenia prawa terminologii i porządku pojęć istniejących w systemie prawnym. Słabo prawnie określone jest „stwierdzenie wykonalności” przez sąd ugody między pracownikiem a pracodawcą w sprawie naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika. W poprawce komisji zastępuje się to terminem: „klauzula wykonalności”, co pozostaje w zgodzie z przepisami kodeksu postępowania cywilnego o tytułach egzekucyjnych i klauzuli wykonalności, zawartych w dziale 2 w księdze 2 kpc.

Poprawka dwunasta do art. 1 pktu 128 ustawy zmierza do merytorycznie innego ukształtowania treści art. 132 kodeksu pracy we wszystkich trzech elementach objętych nowelizowaną ustawą. W § 2 art. 132 ustawy sejmowej komisja proponuje skreślić ostatnie, niejasno sformułowane zdanie zezwalające na przedłużenie czasu pracy – jak jest napisane – jednego dnia w niektórych tygodniach do 12 godzin, w granicach dolnych czasu pracy w ruchu ciągłym. W ten sposób po skreśleniu, które proponuje komisja, obowiązywałaby tylko norma ze zdania pierwszego § 2 tego artykułu zezwalająca na przedłużenie czasu pracy w ruchu ciągłym maksymalnie do 48 godzin przeciętnie w tygodniu, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 tygodnie.

Druga zmiana proponowana przez komisję odnosi się do § 4 art. 132 kodeksu pracy. Polega ona na obniżeniu przeciętnej liczby godzin pracy w tygodniu z 42 do 40 w przypadku pracy o ruchu ciągłym, jak również w innych uzasadnionych przypadkach, gdy stosowana jest czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy. Zmiana ta nie obejmuje innych limitów czasu pracy wykonywanych w warunkach określonych w § 4 art. 132. Poprawka ta zbieżna jest z poprawką siódmą Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia.

Trzecia propozycja zmiany proponowana przez komisję do art. 132 kodeksu pracy zmierza do nadania nowego brzmienia § 5 tego artykułu i polega na innym ujęciu przepisów odsyłających do odpowiedniego stosowania w sytuacjach określonych przepisami § 2 i przepisami § 4 art. 132. W przypadkach wymienionych w § 2 odpowiednio stosowane mają być tutaj poprawki komisji, przepisy art. 129<sup>1</sup> § 2 i § 3 oraz art. 129<sup>5</sup> kodeksu pracy, natomiast w przypadkach wymienionych w § 4 – przepisy art. 129<sup>1</sup> § 2 i § 3 kodeksu pracy. Ta poprawka dotycząca art. 132 w trzeciej, ostatniej części ma charakter poprawki porządkującej przepisy odsyłające do odpowiednich postanowień kodeksu pracy.

Poprawka trzynasta odnosi się do art. 1 pktu 129 ustawy i zmierza do podwyższenia liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym

(senator K. Działocha)

ze 120 do 150 godzin w sytuacjach ekstremalnych, w sytuacjach prowadzenia akcji ratunkowych, o których mowa w § 1 pkt 1 art. 133, i w sytuacji – jak to nazywa ustawa – szczególnych potrzeb pracodawcy. Prócz względów praktycznych, potrzeb życia, jak mówiono na posiedzeniu komisji, przemawia za tą poprawką także pewien wzgląd legislacyjny. Rada Ministrów mogła na gruncie obowiązującego prawa zwiększać limit powyżej ustawowych 120 godzin, mając do tego upoważnienie w ustawie. Poprawka, która by w samej ustawie ustalała tę górną granicę na 150 godzin, wyeliminowałaby istnienie takiej delegacji ustawowej – co także z punktu widzenia roli ustawy w systemie źródeł prawa jest zjawiskiem pożądanym. Proponowana poprawka komisji nie obejmuje drugiego limitu wyznaczającego liczbę godzin nadliczbowych w wymienionych przed chwilą sytuacjach, określonej w ustawie normą nie przekraczającą 4 godzin na dobę dla poszczególnego pracownika. Poprawka, o której mówię, poprawka trzynasta, jest identyczna z poprawką ósmą Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia.

Poprawka czternasta odnosząca się do art. 1 pktu 248 ustawy polega na tym, by w art. 159 § 1 kodeksu pracy wymiar urlopu pracownika zatrudnionego przy pracy sezonowej zwiększyć z 1 do 1,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc. Przedstawiciel Sejmu przyjęcie tego artykułu w brzmieniu ustawy sejmowej tłumaczył pomyłką Sejmu i wnosił o taką zmianę, jak zaproponowała komisja. W odniesieniu do tej poprawki może powstać wątpliwość, czy mieści się ona w pojęciu poprawki Senatu do ustawy uchwalonej przez Sejm, skoro przepisy kodeksu pracy, których ta poprawka dotyczy, nie zostały zmienione ustawą z 23 listopada 1995 r., o której tutaj mówimy. Ustawa Sejmu „zmienia” art. 159, tylko w ten sposób, że dotychczasową treść art. 159 oznacza jako § 1, dodając ponadto – co jest już poza zakresem poprawek Senatu – § 2 do tego artykułu. Myślę jednak, że Sejm nie weźmie pod uwagę zgłoszonej przeze mnie wątpliwości i uwzględni tę poprawkę z powodu jej istotnego waloru merytorycznego – tym bardziej że sam Sejm, jak mówiłem, przyznał się tutaj do błędu.

Poprawka piętnasta sprowadza się do skreślenia przepisu art. 241 kodeksu pracy ze względów wspomnianych przy prezentacji podobnych poprawek. Otóż norma, o której mowa w art. 241, mieści się w ogólnej zasadzie art. 9 w ujęciu poprawki komisji, zgodnie z którą między innymi układy zbiorowe pracy – o które chodzi w przepisie proponowanym do skreślenia – nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy ustawowe w dziedzinie prawa pracy.

Poprawka szesnasta ma charakter redakcyjny i podyktowana jest, tak jak poprawka jedenaście, względami dotyczącymi jednorodności terminologii w systemie prawa. Polega ona na zastąpieniu w art. 255 zapisu: „po stwierdzeniu przez sąd pracy jej wykonalności” sformulowaniem: „po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności”.

Poprawka siedemnasta, w art. 1 w pkt 197 ustawy nowelizującej, polega na nadaniu nowej redakcji – lepszej pod względem prawnym – przepisowi art. 281 pktu 1 kodeksu pracy. Przepis ten określa jedno z wykroczeń za naruszenie przepisów prawa pracy, mianowicie częste w praktyce i dlatego uznane przez ustawę za karalne zawieranie umowy cywilnoprawnej, umowy-zlecenia lub umowy o dzieło w sytuacji, gdy umowa, materialnie rzecz biorąc, ma wszelkie znamiona umowy o pracę zgodnie z postanowieniami art. 22 § 1 kodeksu pracy. Proponowana przez komisję nowa redakcja art. 281 pktu 1 kodeksu pracy eliminuje niejasne, prawnie nie zdefiniowane pojęcie umowy zawieranej w celu – jak napisano w ustawie – obejścia ustawy formułą zawierania umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę. Jest to określenie lepsze pod względem prawnym i nie budzi tylu najróżniejszych skojarzeń, co określenie: „obejście ustawy”.

Poprawka osiemnasta w art. 1 w pkt 199 ustawy zmierza do tego, by przepisy art. 283 § 1, odpowiedzialność karna za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp, dotyczyły nie tylko osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz osób kierujących pracownikami – jak napisano w ustawie – lecz także osób działających w imieniu pracodawcy. Taki jest sens poprawki komisji. Podejmuje ona propozycję dyskusowaną w czasie prac komisji nad projektem ustawy w Sejmie ostatecznie nie uchwalonym i ma na celu doprecyzowanie strony przedmiotowej przepisu art. 281 § 1 kodeksu pracy. Strona rządowa na posiedzeniu komisji zgłosiła przeciwko tej poprawce zastrzeżenie, że wykonywanie obowiązków w imieniu pracodawcy nie zdejmuje odpowiedzialności z samego pracodawcy, także za sprawy z zakresu bhp. I dlatego, zdaniem strony rządowej, poprawka, którą proponuje komisja, jest zbędna.

Na zakończenie sprawozdania pragnę powiedzieć, że Komisja Inicjatyw i Prac Ustawodawczych nie zaakceptowała poprawek zgłoszonych w czasie posiedzenia komisji przez przedstawicieli rządu i przedstawicieli pracodawców zmierzających do skreślenia kwestionowanych w trakcie prac nad ustawą w Sejmie i po jej uchwaleniu przepisów art. 13, art. 16 i art. 17 zawartych w rozdziale 2 kodeksu pracy, zatytułowanym

(senator K. Działocha)

„Podstawowe zasady prawa pracy”. Po dyskusji przeważało stanowisko, że te przepisy – pomimo ich dużej deklaratywności i braku zasadniczo norm służących ich realizacji, zwłaszcza gdy idzie o art. 16 i art. 17 – mogą spełniać pewną rolę w zakresie zabezpieczenia interesów pracowników, jako strony słabszej w stosunkach pracy.

Jeżeli chodzi o prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia, określone w art. 13 i zachowane przez Komisję Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, to podkreślono, że to prawo zbliżone jest do postanowień Europejskiej Karty Socjalnej z 1961 r. podpisanej przez Polskę i oczekującej na ratyfikację. I chociażby z tego względu – niezależnie od tego, czy jesteśmy w stanie w tej chwili sprostać wymaganiom konwencji – należy ten przepis zachować. Stanowisko Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia w sprawie art. 16 i art. 17 kodeksu pracy jest inne, o czym niewątpliwie za chwilę się dowiemy. Komisja ta wnosi bowiem o skreślenie tych dwóch przepisów. W tej sprawie, oczywiście jak i we wszystkich innych, zdecyduje Wysoka Izba. Dziękuję, Pani Marszałek, dziękuję za uwagę.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Bardzo proszę o zabranie głosu sprawozdawcy Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, pana senatora Jerzego Cieślaka.

#### **Senator Jerzy Cieślak:**

Pani Marszałek! Wysoki Senacie!

W imieniu Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia mam zaszczyt przedstawić Wysokiej Izbie opinię na temat ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych ustaw.

Rządowy projekt wpłynął do Sejmu w kwietniu 1994 r., ustawa została uchwalona 23 listopada 1995 r. Kolejna nowelizacja wprowadza około 250 zmian, których celem jest dostosowanie polskiego prawa pracy do nowych warunków politycznych, społecznych i gospodarczych, jakie tworzymy od 1989 r. Komisja analizowała i omawiała te zmiany na dwóch posiedzeniach, w dniu 13 i 19 grudnia bieżącego roku. W czasie dyskusji zwracano uwagę między innymi na fakt, że zmiany w prawie pracy wprowadzane są w okresie, kiedy istnieją w naszym kraju silne związki zawodowe, a nie ma jeszcze dobrze zorganizowanej reprezentacji pracodawców. Przedstawiciel rządu wyjaśnił, że Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej zaprosiło do udziału w pracach nad tą ustawą trzynastą organizację pracodawców, z których tylko trzy wykazały zainteresowanie nowelizacją, i to w końcowym okresie prac nad

tą ustawą. Zmiany wprowadzone w kodeksie pracy wzbudziły wiele pozytywnych i negatywnych emocji. Za kontrowersyjny uznano przede wszystkim rozdział 10 dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak obecny na posiedzeniu przedstawiciel sejmowej Komisji Nadzwyczajnej do Spraw Kodeksu Pracy skutecznie bronił postanowień tego rozdziału, zwracając uwagę na konieczność dostosowania naszego prawa pracy do Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W czasie dyskusji zgłoszono kilkadziesiąt poprawek, z których 11 uzyskało poparcie większości członków komisji, 23 przedstawia sprawozdawcy mniejszości. Wnioski przedstawiono paniom i panom senatorom w druku nr 307B.

Poprawka pierwsza komisji zmierza do skreślenia art. 16. W wersji sprzed nowelizacji artykuł ten mówił, że: „zakład pracy jest zobowiązany przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników”. Mówimy tu o ustawie z 26 czerwca 1974 r. Nowelizacja wprowadzona przez Sejm polegała tylko na tym, że wyrazy: „zakład pracy” zostały zastąpione wyrazem „pracodawca”.

Wysoki Senacie! Komisja Polityki Społecznej i Zdrowia uznała, że zapis ten jest nieprecyzyjny, a w warunkach działalności zakładów pracy, firm małych i dużych, nawet konfliktogenny. Po pierwsze, „możliwości i warunki istniejące w firmie” mogą być różnie oceniane z pozycji pracodawcy i z pozycji pracowników. Po drugie, trudno jest zdefiniować lub określić pojęcie: „potrzeby bytowe i kulturalne pracowników”, które z mocy tej ustawy mają być – podkreślam: mają, a nie mogą – zaspokajane przez pracodawcę. Komisja stoi na stanowisku, że dzięki negocjacom między pracodawcą a pracownikami można ustalić, co rozumie się przez: „zaspokajanie warunków socjalnych”, które są w miarę precyzyjnie określone w innych przepisach prawnych. Stosunkowo nieskomplikowane jest również rozstrzygnięcie przez sąd konfliktów na tym tle. Znacznie trudniejszą sprawą byłoby spełnianie przez pracodawcę żądań pracowników z zakresu potrzeb bytowych i kulturalnych. Padły przykłady potrzeb bytowych, które mogą być zgłaszane przez pracowników na mocy art. 16. I tak, budowa mieszkań zakładowych jest na pewno elementarną potrzebą bytową. Jeżeli chodzi o potrzeby kulturalne, to łatwiejsze do realizacji przez pracodawcę byłoby żądanie stworzenia w zakładzie pracy niewielkiej biblioteki, co umożliwiłoby pracownikom dostęp do książek, niż postulat zakupu biletów na koncert Pavarottiego i zapewnienia autokaru, żeby nań dojechać z odległości 300 kilometrów. A przecież byłaby to również potrzeba kulturalna wyrażona przez załogę, potrzeba jakże chwalebna. Tak więc w przypadku art. 16 chodzi przede wszystkim o brak precyzji zapisu.

(senator J. Cieślak)

Chciałbym prosić Wysoką Izbę o zwrócenie uwagi na fakt, że poprawka pierwsza jest w pewnym sensie, merytorycznie i formalnie, związana z poprawką piątą. Otóż, w starej wersji kodeksu pracy w art. 94 pkt 8 był zapis, że: „zakład pracy jest zobowiązany w szczególności zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników”. Nie było mowy o potrzebach bytowych. Przypomniałem zapis z 1974 r. Sejm w trakcie prac nad nowelizacją ustawy dopisał potrzeby bytowe, zdaniem Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, dość nieszczęśliwie. Dlatego poprawka piąta zmierza w tym kierunku, ażeby w art. 94 starego kodeksu pracy, a byłby to również art. 94 nowego kodeksu pracy, pozostawić zapis, że: „pracodawca jest zobowiązany w szczególności zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników”. Na tym chcielibyśmy poprzestać.

Poprawka druga zmierza do skreślenia art. 17. W wersji sprzed nowelizacji w artykule tym był zapis, że: „zakład pracy jest zobowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych”. Nowelizacja tego artykułu polegała tylko na tym, że wyrazy: „zakład pracy” zastąpiono wyrazem „pracodawca”. I znów powstają pytania: jakie będą możliwości wypełnienia tego zapisu przez pracodawców w naszym kraju? Jaki ma być udział pracodawców w ułatwianiu pracownikom podnoszenia kwalifikacji? W jakim stopniu przeniesienie tego zapisu rzeczywiście dostosowuje polskie prawo pracy do zmieniających się, jak mówiliśmy, warunków politycznych, społecznych, ekonomicznych?

Komisja wyszła z założenia – oczywiście większość komisji, bo w jej imieniu w tej chwili występuję – że każdy pracodawca jest, i będzie, niewątpliwie zainteresowany podnoszeniem kwalifikacji pracownika, jeżeli jest to zgodne z interesem firmy. Będzie nawet skłonny inwestować w podnoszenie tych kwalifikacji. Trudno go jednak zmuszać do zmian organizacji pracy i ponoszenia dodatkowych kosztów, jeśli pracownik zechce podnosić swoje kwalifikacje bez ewidentnego interesu firmy. W praktyce może być tak, że pracownik wybierze sobie z licznych ofert prasowych jakiś kurs w odległej miejscowości, dotyczący jego specjalizacji, i będzie domagać się od pracodawcy, żeby ten umożliwił mu wzięcie udziału w kursie i urlopował go z miejsca pracy na ten okres w terminie dla pracodawcy i dla firmy najmniej dogodnym – na przykład w okresie zwiększonych zamówień, które trzeba realizować i które mogą przynieść zysk firmie, a więc leżą w interesie wszystkich pracowników, a nie tylko pracodawcy. Przedstawiam Wysokiej Izbie tylko kilka przykładów omawianych w czasie posiedzenia komisji dla uzasad-

nienia wniosku, że jeżeli chcemy uniknąć niepotrzebnych sporów i konfliktów, to nie pozostawiamy w polskim kodeksie pracy przepisów tego rodzaju.

W poprawce trzeciej proponujemy, aby w art. 77<sup>2</sup> w § 1 oraz w art. 9 ust. 1 liczbę 5 zastąpić liczbą 10. Zapisy zawarte w tych artykułach nakładają obowiązek określenia warunków wynagradzania za pracę w regulaminach pracy w przypadku, kiedy pracodawca zatrudnia co najmniej 5 pracowników i kiedy pracownicy ci nie są objęci układem zbiorowym pracy. W czasie posiedzenia komisji zapis ten – w sensie biurokratycznym obciążający niewątpliwie małe, często rodzinne firmy – uznano za zbędny. Zgodnie z wieloma wystąpieniami pracodawców, szczególnie tych z przedsiębiorstw najmniejszych, komisja chce rekomendować zwiększenie liczby pracowników z 5 do 10 w firmach, które będą miały obowiązek tworzenia regulaminów wynagradzania.

Poprawka czwarta jest zgodna z intencjami zapisu poprawki ósmej Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, zawartej w druku nr 307A. Została ona omówiona przez mojego przedmówcę.

Poprawka szósta dotyczy art. 1 pktu 125 i art. 129<sup>5</sup> pktu 3 i mówi, że: „wyrazy: «a także pracowników będących jedynymi opiekunami takiego dziecka» skreśla się”. Chciałbym prosić państwa senatorów o zwrócenie w tym momencie uwagi na poprawkę jedenastą, ponieważ obie poprawki wyraźnie ze sobą korespondują. Poprawka szósta stwarza warunki formalnoprawne, w niewielkim tylko zakresie zmieniając zapis merytoryczny, do wprowadzenia poprawki jedenastej.

Omawiając wnioski w kolejności, powiem tylko, że poprawka siódma jest częścią szerszej poprawki dwunastej Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych zawartej w druku nr 307A i była omawiana przez mojego przedmówcę. Również poprawka ósma intencją i zapisem jest identyczna z poprawką trzynastą Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych. Omawiał ją mój przedmówca.

Poprawka dziewiąta dotyczy art. 1 pktu 163 i art. 176, gdzie wyrazy: „uciążliwych i szkodliwych” zastępuje się wyrazami: „uciążliwych lub szkodliwych”. Nie wchodząc w szczegóły – być może nie jest to konieczne – chcę podkreślić, że poprawka ta ma charakter nie tylko czysto formalnoprawny, chociaż głównie właśnie taki. Według poprzedniego zapisu, żeby spełniać określone warunki, należało spełniać wymóg pracy w warunkach uciążliwych i szkodliwych, a więc obydwa równocześnie. Wydaje nam się, że jest to zapis błędny. Po rozdzieleniu wyrazem „lub” warunków uciążliwych od szkodliwych praca w warunkach i uciążliwych, i szkodliwych daje określone preferencje. Dotyczą one kobiet wykonują-

(senator J. Cieślak)

cych prace szczególnie uciążliwe dla zdrowia. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia wykaz takich prac. Jest to więc poprawka dość istotna i koresponduje z następną zmianą.

W poprawce dziesiątej, która po art. 176 dodaje art. 176<sup>1</sup>, zapisano, że: „niedopuszczalne jest żądanie przez pracodawcę przedstawienia świadectwa lekarskiego co do stanu ciąży przed zawarciem stosunku pracy z kobietą, z wyjątkiem przypadku, gdy ma być ona zatrudniona przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży”. Argumentacja, dość zgodna, członków komisji wskazywała, że bez tego zapisu nie ma równości między kobietami a mężczyznami w dostępie do stanowisk pracy. Określając kobiecie pewne specyficzne warunki, żąda się przez to pewnych zaświadczeń, których nie musi przedstawiać mężczyzna. Oczywiście wspomniane zaświadczenie wyraźnie chroni interes pracodawcy. Zabezpiecza go przed przyjęciem do pracy kobiety w ciąży, a potem ponoszeniem ekonomicznych konsekwencji tego, że pracownica jest w ciąży, następnie urodzi dziecko i będzie korzystała z określonych uprawnień. Zgodni byliśmy co do tego, że wprowadzenie art. 176<sup>1</sup> jest konieczne i spełnia warunek zrównania praw i obowiązków obydwu płci w stosunkach z pracodawcą.

I wreszcie poprawka jedenasta, o której już wspominałem. Jest ona dość złożona. Powracamy tu do art. 129<sup>5</sup> pktu 3, art. 178 § 2 oraz art. 186 i 188, stanowiąc, że ich przepisy: „stosuje się także do pracownika, z tym że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z uprawnień określonych w tych przepisach może korzystać jedno z nich”. Chodzi tutaj na przykład o udzielenie urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem oraz o wykorzystanie dwóch dni wolnych od pracy w ciągu roku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zapis ten również ma na celu zrównanie praw i obowiązków pracowników bez względu na to, czy jest to kobieta, czy mężczyzna. W małżeństwie opiekującym się dziećmi, w którym obydwoje rodzice są zatrudnieni i pracują zarobkowo, mają oni swobodę wyboru, które z nich, w którym okresie chce z tych uprawnień korzystać. Taki jest cel tej poprawki.

Zwracam się do Wysokiej Izby z uprzejmą prośbą o przyjęcie przedstawionych poprawek, które – jak sądzę – doskonałą ważkie społecznie przepisy kodeksu pracy. Dziękuję za uwagę.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Proszę o zabranie głosu sprawozdawcę mniejszości Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, panią senator Wandę Kustrzebę.

### **Senator Wanda Kustrzeba:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Rozmiary występujących w procesie pracy zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników przemawiają za koniecznością nałożenia na pracodawców prowadzących działalność związaną ze szczególnymi zagrożeniami obowiązku systematycznej likwidacji tych zagrożeń. Zobowiązanie pracodawców do programowania działań i okresowego rozliczania się z ich realizacji zmuszałoby do podejmowania planowanych przedsięwzięć oraz ułatwiałoby organom nadzór i kontrolę warunków pracy, kontrolę postępu prac.

Jak wynika z danych Państwowej Inspekcji Pracy, ponad 10% ogółu zatrudnionych pracuje w warunkach, w których zostały przekroczone ponad miarę czynniki szkodliwe dla zdrowia. Sytuacja w tej dziedzinie nie ulega poprawie. Dane z kontroli za rok 1994 świadczą o tym, że ponad 50 zakładów nie spełnia wymogów dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy, a w 47 stwierdza się przekroczenie najwyższej dopuszczalności stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. W ponad 60% zakładów pracę wykonuje się przy użyciu maszyn niesprawnych technicznie i nie posiadających wymaganych zabezpieczeń. Warunki pracy w funkcjonujących zakładach pogarszają się na skutek dekapitalizacji obiektów, zużycia maszyn i urządzeń, szacowanych w przemyśle na około 68%. Widocznym skutkiem pracy w warunkach nie odpowiadających wymaganiom bezpieczeństwa i higieny są: choroby zawodowe dotyczące 131 osób na 100 tysięcy zatrudnionych oraz wypadki przy pracy, w wyniku których jest ponad 102 poszkodowane osoby na 100 tysięcy zatrudnionych. Zaznaczam, że tutaj nie uwzględniono rolnictwa. Będzie ono w przyszłości objęte kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy. Prawie 94% stwierdzonych zachorowań na choroby zawodowe powstało po ponaddziesięcioletnim okresie zatrudnienia w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Zaniedbania w tej dziedzinie wynikają z trudnej sytuacji części pracodawców, a także z lekceważenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Z powodu nadmiaru rąk do pracy pracodawca nie musi czynić szczególnych wysiłków, aby zachęcić do podejmowania zatrudnienia w jego zakładzie. W tej sytuacji szansę na pewną poprawę warunków pracy dawałoby wymuszenie na pracodawcach działań profilaktycznych.

Artykuł 209 kodeksu pracy w obecnym kształcie zawiera przepis zobowiązujący wszystkich pracodawców rozpoczynających działalność lub dokonujących istotnych zmian w swej działalności do złożenia informacji o środkach i procedurach przyjętych dla spełnienia wymagań wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących danej dziedziny działalności.



(senator W. Kustrzeba)

Zgodnie z § 4 tegoż artykułu inspektorzy pracy i państwowi inspektorzy sanitarni zostali upoważnieni do zobowiązania pracodawców prowadzących działalność powodującą szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników do okresowej aktualizacji informacji. Omawiany przepis może mieć znaczenie prewencyjne i psychologiczne, ponieważ zmusza wszystkich pracodawców do zapoznania się z wymaganiami bezpieczeństwa pracy dotyczącymi prowadzonej przez nich działalności i do złożenia choćby zdawkowej informacji o sposobie dostosowania się do tych wymagań. Nie stanowi on jednak realizacji wniosku zgłaszanego uprzednio w Sejmie, również przez Państwową Inspekcję Pracy. Informacja to zaledwie powiadamia o środkach i procedurach przyjętych dla spełnienia wymagań bhp w momencie rozpoczynania działalności, zaś program likwidacji zagrożeń, który proponuje, wymagalby od pracodawcy nie tylko znajomości zagrożeń, lecz także przyjęcia na siebie zobowiązań dotyczących określonych terminów i sposobów ich ograniczania. Jeśli przyjąć, że obowiązek opracowania programu i przekazania go inspektorowi pracy miałoby pracodawcy prowadzący działalność związaną ze szczególnymi zagrożeniami i zatrudniający powyżej 10 pracowników – czyli dotyczyć to będzie około 50 tysięcy do 80 tysięcy zakładów pracy – to obowiązki poszczególnych inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy powiększyłyby się o analizowanie i nadzór około 80 programów rocznie.

Projekt poprawki, którą proponuję, a mianowicie zobowiązanie pracodawców do planowania poprawy warunków pracy, nie jest polskim wynalazkiem. Rozwiązanie takie jest stosowane w wielu krajach, między innymi w Wielkiej Brytanii, Kanadzie, Holandii, Szwecji i na Węgrzech. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz dyrektywa Unii Europejskiej dotycząca prawnej ochrony pracy mówią o zobowiązaniu pracodawcy do planowania i uaktualniania polityki zapobiegawczej obejmującej technikę oraz organizację i warunki pracy.

Uwzględniając stan bezpieczeństwa pracy w Polsce i wskazania zawarte w międzynarodowych aktach prawnych oraz wzorując się na rozwiązaniach stosowanych w innych krajach, zgłaszam propozycję uzupełnienia art. 209 kodeksu pracy zgodnie z brzmieniem zaproponowanym w poprawce dziewiętnastej. Mianowicie: „skreśla się § 4 i dodaje się art. 209<sup>1</sup> w brzmieniu:

«§ 1. Jeżeli z prowadzoną działalnością wiąże się zagrożenia zawodowe, pracodawca zatrudniający więcej niż 10 pracowników jest obowiązany opracować program likwidacji lub ograniczenia tych zagrożeń i przekazać go właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu.

§ 2. Pracodawca, o którym mowa w § 1, jest obowiązany do opracowania programu w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

§ 3. Pracodawca składa właściwemu inspektorowi pracy oraz właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu informację o realizacji co dwa lata, a w przypadku gdy program ten zostanie zrealizowany przed terminem, po jego zakończeniu»”.

W trakcie dyskusji na posiedzeniu komisji pytano mnie, dlaczego przyjęto granicę 10 zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Oczywiście należy dbać o zdrowie i życie każdego pracownika, także w zakładach pracy, gdzie zatrudnionych jest mniej osób. Przedstawione kryterium nawiązuje do art. 237 kodeksu pracy, w którym posłużono się nim przy określaniu obowiązku tworzenia służb bhp.

Wysoki Senacie! Chciałabym podkreślić, że programy likwidacji zagrożeń mają nie tylko służyć do korygowania środowiska pracy, ale także zapobiegać jego degradacji, jeśli dotychczas to środowisko było właściwe. Wprowadzenie konieczności tworzenia programów byłoby usankcjonowaniem prawnym tego, co w zdecydowanej większości firm i tak już się robi, ale też zobligowałyby tę niewielką liczbę przedsiębiorstw, które takich programów nie tworzą.

Państwo Senatorowie! Proszę zauważyć, że firma, która nie ma wystarczającej ilości pieniędzy, aby je pożyczyć, musi tworzyć dla każdego banku bardzo złożony biznesplan. Dlaczego więc firmie, gdzie warunki pracy nie są zgodne z normami, nie narzucić obowiązku rozliczania się ze społeczeństwem poprzez tworzenie i realizację własnego planu, z którego ma wynikać, jak i kiedy będzie zapewniała pracę w odpowiednich warunkach. Uprzejmie proszę o poparcie poprawki dziewiętnastej. Dziękuję.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Proszę o zabranie głosu sprawozdawcę mniejszości Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, pana senatora Marcina Tyrnę.

### **Senator Marcin Tyrna:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Obecna nowelizacja kodeksu pracy jest próbą dostosowania tego doniosłego aktu prawnego funkcjonującego ponad dwadzieścia lat – kodeks pracy został bowiem przyjęty w 1974 r. – do nowych warunków społeczno-ekonomicznych.

Chciałabym podkreślić, że w 1992 r., kiedy trwały prace nad tak zwanym paktem o przedsiębiorstwie, związki zawodowe, a także ówczesny minister pracy dostrzegli potrzebę nowelizacji kodeksu ze względu na zmiany społeczno-gospo-

(senator M. Tyrna)

darcze. Konsekwencją paktu była ubiegłoroczna duża zmiana działu 11 kodeksu pracy. Pozwoliła ona nie tracić czasu i już rok temu tworzyć układy zbiorowe pracy na szczeblu zakładowym i ponadzakładowym. Niewątpliwie zachodziła wówczas konieczność zmiany przepisów tak, aby uwzględniały zachodzące w Polsce przemiany ustrojowe, a przede wszystkim pozostawały w zgodzie z przepisami międzynarodowymi, które co prawda zostały ratyfikowane, ale nie zawsze były przestrzegane.

Chciałbym podkreślić, że jedną z podstawowych trudności jest zachowanie symetrii tak, aby zostały zachowane prawa zarówno pracobiorców, jak i pracodawców. Według mniejszości Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, można stwierdzić, że Sejm zachował tę równowagę. W czasie posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia – a sądzę, że także w dzisiejszej debacie będzie to widoczne – można było dostrzec, że pracodawcy i organizacje pracodawców przez nadsyłanie dużej liczby propozycji czy opinii usiłują wprowadzić wiele elementów, moim zdaniem, nie zawsze zgodnych z zasadami współżycia społecznego. Podobne wnioski były już tutaj dzisiaj prezentowane.

Przejdę do wniosków mniejszości Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia. Pierwsza poprawka dotyczy art. 1 pktu 46 w części oznaczonej literą „b” i zmienia brzmienie § 2. Może przeczytam tylko dodatkową część dopisaną w środku tego paragrafu: „ze względu na likwidację lub upadłość pracodawcy albo zmiany organizacyjne lub produkcyjne związane z ograniczeniem zatrudnienia w zakładzie”. Konsekwencją poprawki jest przywrócenie obecnego brzmienia art. 45 § 2 kodeksu pracy z uwzględnieniem terminologii zawartej w nowelizacji. Sąd może więc nie uwzględnić żądania pracownika, aby uznać wypowiedzenie za bezskuteczne i przywrócić go do pracy, gdy ustalą, że jest to niemożliwe lub niecelowe ze względu na likwidację, upadłość pracodawcy, zmiany organizacyjne lub produkcyjne związane z ograniczeniem zatrudnienia w zakładzie. Wersja przyjęta przez Sejm przewiduje natomiast możliwość nieuwzględnienia wspomnianego żądania pracownika w każdym przypadku. Myślę, że to uzasadnienie precyzuje i konkretyzuje sprawę i że nie trzeba go rozwijać.

Poprawka druga odnosi się do art. 1 pktu 87 i art. 93 § 2. Można powiedzieć, że jej wprowadzenie ma na celu skrócenie okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, od którego to okresu jest uzależniona wysokość odprawy pośmiertnej. Według obowiązujących do dnia dzisiejszego przepisów kodeksu pracy dotyczących przedsiębiorstw państwowych, przy odprawach pośmiertnych brano pod uwagę cały staż pracy.

Teraz dokonujemy pewnego ograniczenia, jeśli chodzi o naliczanie odprawy pośmiertnej pracownikom państwowych zakładów pracy. Zdajemy sobie sprawę z tego, że w wielu wypadkach w tej nowelizacji mówi się o minimalnym progu czy to odpraw, czy innych świadczeń. Oczywiście, zgodnie z działem 11, można wynegocjować lepsze warunki, jeżeli tylko zakład pracy na to stać, natomiast tutaj chodzi po prostu o najniższe progi. Nie możemy patrzeć na polską rzeczywistość tak samo jak w czasach, kiedy nie było żadnych problemów z zatrudnieniem, kiedy to pracodawcy poszukiwali pracowników. Ogólnie rzecz biorąc, dzisiaj jest odwrotnie. Mamy duże bezrobocie w naszym kraju i jest ono widoczne. Propozycja, o której mówię, dotyczy możliwości zwiększenia o 50% minimalnej przysługującej odprawy pośmiertnej. Musimy pamiętać, że śmierć pracownika nie zdarza się zbyt często – na szczęście – więc proponowana zmiana raczej nie będzie dla pracodawcy dodatkowym obciążeniem.

Poprawka czwarta dotyczy czasu pracy, który nie powinien przekraczać – zgodnie z zapisem w art. 129, proponowanym przez mniejszość Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia – 8 godzin na dobę i 40 na tydzień, z zastrzeżeniem art. 129<sup>1</sup> § 1, § 2 i § 3, art. 132 § 2 i § 4. Konsekwencją jej przyjęcia są dodatkowe poprawki: piąta, szósta, siódma, ósma, dziewiąta, dziesiąta i jedenasta. Chciałbym się przy tym na chwilę zatrzymać.

Podczas obrad sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Komisji Zdrowia poprawka ta została przyjęta. Zaprezentowano ją później na posiedzeniu niższej izby parlamentu, ale w debacie plenarnej nie przeszła.

Chciałbym uzasadnić, że zmiana dokonywana w tym artykule, polegająca na skróceniu podstawowej tygodniowej normy czasu pracy z 42 do 40 godzin, ma doniosłe znaczenie ekonomiczne, społeczne, a przez to i polityczne. Za skróceniem normy czasu pracy i tym samym upowszechnieniem pięciodniowego tygodnia pracy przemawiają różne względy. Wiemy już, bo są tego przykłady, że dni wolne od pracy w każdym tygodniu mogą mieć duże znaczenie integrujące rodzinę. Takie znaczenie miały niewątpliwie wolne soboty wprowadzone w 1981 r. przy dużej presji społecznej, bo były nawet akcje protestacyjne związku na przełomie lat 1980 i 1981. Jeżeli mówimy o rodzinie w szerszym sensie, to musimy brać pod uwagę, że rodzice – z reguły oboje pracujący zawodowo – mają zbyt mało czasu dla dzieci. Czterdziestogodzinny tydzień pracy już od dawna ma większość pracowników urzędów i niektórych innych zakładów państwowych. Upowszechnienie go byłoby aktem sprawiedliwości, także historycznej sprawiedliwości, ponieważ bez względu na to, kto podpisywał tak zwane porozumienie gdańskie w sierpniu 1980 r. i jaka to była

(senator M. Tyrna)

władza, był to fakt o dużej doniosłości społecznej. Niestety, ten punkt do dzisiaj nie jest zrealizowany.

Ważny jest nie nominalny, lecz rzeczywisty czas pracy, a ten ostatni przeciętnie wynosi w Polsce, według wyników różnych badań, niewiele ponad 30 godzin tygodniowo. Skrócenie nominalnego czasu pracy do 40 godzin nie musiałyby się koniecznie odbić na warunkach ekonomicznych zakładów. W wielu krajach jest to stymulowane w zależności od sytuacji, także na rynku bezrobocia. Ale przecież jesteśmy w dobie dużego postępu technologicznego, technicznego, czyli możliwości produkcyjnych, gorzej jest ze sprzedażą. Sądzę, że w naszym kraju są bardzo duże luki organizacyjne i właśnie wprowadzenie tego przepisu wymusiłoby bardziej racjonalne spojrzenie na te sprawy, a przede wszystkim lepsze zorganizowanie miejsca i czasu pracy.

Pozostawienie stronom układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych możliwości skrócenia czasu pracy poniżej 40 godzin sprawi, że wywalczą to sobie tylko najsilniejsze grupy pracownicze. W wielu zakładach pracy zmiany te już są zapewnione, ale bardzo często dotyczy to uspołecznionych zakładów pracy. To fakt. Jednak zasadniczym argumentem za czterdziestogodzinnym tygodniem pracy jest możliwość wzrostu zatrudnienia w gospodarce. W tej chwili mamy w Polsce 13% bezrobocia, choć można powiedzieć, że jest ono „kombinowane” w różny sposób. Liczba ta nie odzwierciedla rzeczywistości, jeśli chodzi o procent bezrobocia w stosunku do ludzi zdolnych do pracy. Według pewnych opinii, istnieje możliwość zwiększenia zatrudnienia co najmniej o 1%, właśnie przy wprowadzeniu czterdziestogodzinnego tygodnia pracy. Zgodnie z tymi wyliczeniami mogłoby to dać pracę 200 tysiącom, może 300 tysiącom obywateli naszego kraju. Należałoby o tym pamiętać, kiedy będziemy tutaj, w tej izbie, decydować między innymi w sprawie progów godzin nadliczbowych. Oczywiście sprawa jest otwarta, natomiast warto o niej pamiętać. Chciałbym zasygnalizować, że jeśli idzie o analizy czasu pracy w krajach Europy Zachodniej, to najczęściej podaje się tam właśnie tygodniowy czas pracy z uwzględnieniem praktycznych godzin nadliczbowych. U nas jest to wydzielone.

Prosiłbym o bardzo poważne potraktowanie tej propozycji, szczególnie ze względu na trzy czynniki ekonomiczne, o których trzeba pamiętać. Nikt nie wyliczył w Polsce strat i niejednokrotnie większych niż te, jakie spowodują dodatkowe wolne soboty, wynikających z utrzymywania pracy w soboty, kiedy bardzo często nie ma nawet możliwości dojazdu do pracy, a wiele zakładów,

które nie pracują wtedy w pełnym wymiarze, musi ponosić dodatkowe obciążenia z tytułu kosztów organizacyjnych, zużycia pary, elektryczności itd. Myślę, że nie można przejść nad tym do porządku dziennego tylko z jednego i to jednostronnego punktu widzenia. Trzeba wziąć pod uwagę czynnik nie tylko ekonomiczny czy społeczny, ale także czynniki historyczny i polityczny.

Tak jak już mówiłem, konsekwencją przyjęcia tej poprawki byłyby poprawki: piąta, szósta, siódma, ósma, dziewiąta, dziesiąta i jedenasta.

Następna uwaga dotyczy zapisów, które funkcjonowały w poprzednim, obowiązującym jeszcze, kodeksie pracy na temat konsultacji z organizacjami związkowymi. Zdaję sobie sprawę, że w dziale 11 przewidziano możliwość konsultowania układów zbiorowych na szczeblu zakładowym i ponadzakładowym. Moja poprawka zmierza do umiejscowienia tych decyzji, które dotyczyłyby między innymi właśnie osób młodocianych, służby zdrowia w zakładach pracy, czyli przemysłowej służby zdrowia i wielu jeszcze innych. Chodzi o wprowadzenie w tych artykułach, takich, jakie są w obowiązującym kodeksie pracy, jednej zmiany – poprawki trzynasta, czternasta, piętnasta, szesnasta, siedemnasta. Mianowicie, o przyjęcie stałej formuły: „po porozumieniu z organizacjami związkowymi i pracodawców, wchodzącymi w skład Komisji Trójstronnej”.

Komisja Trójstronna jest powołana rozporządzeniem Rady Ministrów w konsekwencji prac nad paktem o przedsiębiorstwie. A więc tylko aktem niższego rzędu, a szkoda. Według zapewnień resortu pracy, przygotowany jest projekt ustawy, który wpłynie niedługo do parlamentu po to, aby ta instytucja, która stanowi pewne *novum* w naszej społeczno-politycznej rzeczywistości miała umocowanie ustawowe.

Poprawki, o których mówię, mają na celu właśnie to, aby w sprawach wchodzących w zakres zainteresowania organizacji pracobiorców i pracodawców reprezentowanych w Komisji Trójstronnej, Rada Ministrów bądź minister pracy i polityki socjalnej i inni ministrowie zostali zobowiązani do podejmowania decyzji „po uzgodnieniu”, a nie „w uzgodnieniu”, jak jest dotychczas, to znaczy po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców.

Nieprzyjęcie poprawek będzie swego rodzaju złamaniem zasady i ograniczeniem praw związkowych. Można oczywiście przyjąć, niektórym bardzo łatwo to przychodzi, że wszystko można załatwić na poziomie zakładów pracy. Akurat tak się składa, że w praktyce jest inaczej.

W praktyce w wielu wypadkach – przy całym szacunku dla uczciwych, rzeczywistych pracodawców, którzy włożyli nie tylko swój majątek, ale całe swoje życie w zorganizowanie, przejęcie, prowadzenie zakładów pracy, których będzie co-

(senator M. Tyrna)

raz więcej, w co mocno wierzę – mamy w naszej polskiej rzeczywistości, w stosunkach między pracobiorcami a pracodawcami, między innymi wynikającymi z kodeksu pracy, do czynienia z wielu nierzetelnymi, nieuczciwymi ludźmi, z bardzo różnym traktowaniem pracowników. Nie ukrywam także, trzeba to powiedzieć, że bardzo często są takie sytuacje, kiedy to organizacje pracobiorców, związki zawodowe podchodzą do tego tematu w sposób nie zawsze uczciwy – myślę, że w tym miejscu trzeba mówić o tych sprawach uczciwie.

Proponowane zapisy mają zachować na etapie przejściowym, przy zmianach systemowych w naszym kraju, możliwość rozstrzygania sporów na forum już działającej Komisji Trójstronnej. Dlatego prosiłbym, Wysoką Izbę o ich poparcie.

Chciałem jeszcze krótko uzasadnić potrzebę powołania tak zwanego funduszu celowego – poprawki dwudziesta i dwudziesta pierwsza.

Zgodnie z art. 1 pkt 200, art. 290 kodeksu pracy wpływ z kar orzeczonych przez inspektorów pracy stanowi dochód funduszu poprawy warunków pracy, który został utworzony na podstawie odrębnych przepisów. Dalej mówi się o zasadach, o tym, kto powołuje fundusz, o tym, że fundusz ma osobowość prawną, o dochodach funduszu, o tym, kto tymi środkami dysponuje, kto sprawuje nadzór nad funduszem. W myśl tej propozycji wszystko jest praktycznie w rękach ministra pracy i polityki socjalnej, choć status tego funduszu określa oczywiście statut.

Chciałbym powiedzieć, że w debacie sejmowej ta propozycja, pojawiła się bowiem już w komisjach sejmowych, spotkała się przede wszystkim z bardzo negatywną opinią Ministerstwa Finansów. Jest to w pewnym sensie uzasadnione, bo rola Ministerstwa Finansów w budżecie państwa i w ogóle w całej finansowej polityce państwa polega na zapewnianiu wpływów do budżetu, a następnie na podzieleniu tych wpływów. My jednak musimy patrzeć szerzej na problem, który podnosiły zwłaszcza związki zawodowe, nie tylko przy okazji tej dużej nowelizacji kodeksu pracy. Od dłuższego czasu ubiegały się one o to, aby pieniądze z tytułu kar orzeczonych przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy przeznaczać na fundusz celowy. I tak jest w tym zapisie, to jest fundusz celowy.

W debacie obecny tutaj, na posiedzeniu izby, pan minister Bączkowski tłumaczył, że takich funduszy celowych potrzeba by było więcej. Zapotrzebowanie takie na pewno więc jest, nie ma natomiast politycznej intencji rządu, aby pójść w tym kierunku, wręcz przeciwnie, chce się ten element ograniczać. Przedstawiciele wniosku mniejszości uważają, że ten fundusz powinien

być stworzony, ponieważ środki na bezpieczeństwo i higienę pracy, zabezpieczenie pracy, ale przede wszystkim na profilaktykę są o wiele za małe i niewystarczające. Ta sprawa jest w ostatnim okresie traktowana, niestety, marginalnie. Fundusz poprawy warunków pracy powinien służyć prewencji. Obecnie na działania prewencyjne przeznaczają się zbyt mało środków.

Według informacji przedstawionej Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, wpływy z kar nałożonych w roku 1994 przez inspektorów pracy stanowiły dochód do budżetu państwa w wysokości 44 miliardów starych złotych. Myślę, że jest to kwota niebagatelna. Sądzę, że przy zwiększonych wysokościach kar orzeczonych przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy ta liczba wielokrotnie może wzrosnąć. Dlatego można tu mówić o aspekcie moralnym. Czy akurat pieniądze pochodzące z kar za stwierdzone w zakładzie pracy uchybienia powodujące najczęściej zagrożenie dla życia, zdrowia mają zasilać fundusz budżetu państwa? Czy ten budżet powinien „zarabiać” na zagrożeniu zdrowia i życia pracowników? Trzeba podkreślić, że środków tych należałoby używać przede wszystkim na poprawę profilaktyki w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Takie są propozycje, które pozwoliłem sobie w bardzo skrótovej formie państwu, paniom i panom senatorom, zaprezentować. Mam nadzieję, że poprawki do nowelizacji kodeksu pracy, ustawy, która dotyczy 10 milionów obywateli naszego kraju, zostaną z należytą uwagą rozpatrzone i przyjęte, o co proszę i do czego zachęcam.

Przy okazji tak dużej nowelizacji – bo zdaję sobie sprawę, jak wiele lat, w jak różnych okresach, przy jak różnych rządach i różnych układach koalicyjnych prowadzone były prace nad tym aktem prawnym, tak zasadniczym dla życia naszego narodu – chciałbym na zakończenie podziękować za wzorową współpracę w tym dziele, a przynajmniej w moich pracach nad tymi właśnie poprawkami, pracownikom Biura Legislacyjnego Kancelarii Senatu. Myślę, że trzeba także pamiętać, choćby od czasu do czasu, o tych, którzy mogą nam być pomocni w naszych pracach senackich, co stwierdzam tu w odniesieniu do pani mecenas Langner. Dziękuję bardzo. (Oklaski).

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze. Myślę, że jako izba nie moglibyśmy istnieć bez wspierających nas biur, między innymi Biura Legislacyjnego.

Chciałam państwu zaproponować następujący sposób dalszego procedowania. Zaraz będziemy mieli okazję skierować krótkie, zadawane z miejsca pytania, proszę nie mylić z dyskusją,

(wicemarszałek Z. Kuratowska)

senatorom sprawozdawcom. Następnie, zgodnie z przyjętym przez nas wnioskiem pana senatora Romaszewskiego, poprosimy o zabranie głosu pana ministra Bączkowskiego, a po jego wypowiedzi rozpoczniemy debatę.

Czy ktoś z państwa, pań i panów senatorów, chciałby zadać krótkie pytanie któremuś z senatorów sprawozdawców? Nie, nie ma zgłoszeń, choć tak wiele mamy wątpliwości, a materia jest bardzo skomplikowana.

Bardzo proszę o zabranie głosu pana ministra Bączkowskiego, przy czym nie rezygnujemy z okazji wysłuchania go po raz drugi, po zakończeniu debaty, celem ustosunkowania się do podniesionych przez nas wątpliwości.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Chciałbym upewnić się, czy mam odpowiedzieć na pytania, tak jak sugerował pan senator Romaszewski, czy też ustosunkować się do poprawek i wniosków mniejszości?

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Myślę, że ustosunkować się do tych wniosków, które zostały już złożone, bo na pewno po debacie będzie ich znacznie więcej. Proszę także przedstawić jakąś swoją wizję prawa pracy jako całości.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Bardzo kompetentne i obszerne referaty panów senatorów sprawozdawców pozwalają mi na to, by do niezbędnego minimum ograniczyć swoje wystąpienie.

Otóż reprezentowany przeze mnie rząd w zasadzie popiera wszystkie poprawki zgłoszone przez obie komisje senackie. Powiedziałem: w zasadzie, bowiem budzi nasz sprzeciw zaproponowana poprawka do art. 85. Przypomnę, że chodzi o to, aby w sytuacji, gdy wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od ilości pracy wynagrodzenie to było wypłacane zaliczkowo w normalnym terminie, a więc ostatniego dnia miesiąca, natomiast wyrównanie następowało niezwłocznie. Komisja Inicjatyw i Prac Ustawodawczych zapro-

ponowała, aby określenie „niezwłocznie” dodatkowo wzmocnić przez wprowadzenie terminu kalendarzowego w postaci 10 dnia miesiąca.

Podzielim tutaj w pełni pogląd pana senatora Działochy, który wyraźnie w swoim wystąpieniu określił tę poprawkę jako budzącą wątpliwości. W sytuacji gdy pojęcie: „niezwłoczność wypłaty” funkcjonujące od kilkadziesiąt lat w naszym życiu społeczno-gospodarczym z mocy kodeksu cywilnego tak obrosło orzecznictwem Sądu Najwyższego, wystarczająco zabezpiecza interesy pracownicze. Wprowadzenie terminu kalendarzowego, w naszej ocenie, mogłoby zbyt „usztwytnić” rzeczywistość, powodować w pewnych wyjątkowych sytuacjach, których nie potrafimy w tej chwili nawet przywołać, łamanie tego przepisu.

Część zgłoszonych poprawek ma charakter legislacyjny, większość jednak ma znaczenie merytoryczne, i to istotne znaczenie merytoryczne. W kilku miejscach komisje proponują powrót do przedłożenia rządowego, a więc siłą rzeczy zobowiązany jestem te propozycje popierać.

Chcę zwrócić uwagę Wysokiej Izby na cztery poprawki, które mają, w ocenie rządu, bardzo istotne znaczenie dla całej nowelizacji, bowiem rozwiązania przyjęte przez izbę sejmową nie mieszczą się, jak oceniamy, w założeniach tej nowelizacji.

W pierwszej chodzi o wykreślenie z katalogu podstawowych zasad prawa pracy art. 16 i art. 17. W obu tych przepisach są sformułowane obowiązki pracodawcy o charakterze socjalnym i chcę w związku z tym powiedzieć, że nie mieści się w filozofii gospodarki rynkowej nakładanie na pracodawcę, w drodze ustawy, obowiązku dbałości o zaspokajanie bytowych i kulturalnych potrzeb pracownika, ponieważ te potrzeby z reguły realizowane są poza zakładem. Założeniem gospodarki rynkowej jest koncentrowanie się przez tego, kto powołał zakład pracy, na podstawowym celu, dla jakiego to uczynił. Mniej kontrowersyjne z tego punktu widzenia byłoby pozostawienie zasady sformułowanej w art. 17, gdzie jest mowa o obowiązku pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika.

Chcę przy tym powiedzieć, że ten spór, a wiedliśmy go od początku prac legislacyjnych, nie jest w istocie sporem merytorycznym. Uważamy także, że zawarte w tych artykułach zasady, a więc zasada dbałości o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników oraz ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, nie straciły na swojej aktualności, zmieniła się tylko ich ranga. I dlatego przypomnę Wysokiej Izbie, że treści zawarte w obu tych zasadach mieszczą się w art. 94 kodeksu pracy, w którym to artykule jest sformu-

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

mułowany katalog podstawowych obowiązków pracodawcy.

Chcę też zwrócić uwagę, że izba sejmowa nie była konsekwentna. Rząd zaproponował nie tylko wyeliminowanie tych dwóch zasad. Zaproponował również usunięcie z katalogu podstawowych zasad prawa pracy także obowiązku dbałości pracownika o dobro i mienie zakładu pracy. Sejm zaakceptował więc usunięcie tego obowiązku pracowniczego, również ze względu na fakt, że taki obowiązek jest zapisany w art. 100, który mówi o podstawowych obowiązkach pracownika wobec pracodawcy. Przywrócił natomiast, wbrew projektowi rządowemu, oba socjalne obowiązki pracodawcy.

Obowiązek dbałości o zaspokajanie tych potrzeb pracowników jest zapisany w katalogu obowiązków pracodawcy w art. 94. Nie chcemy tylko, żeby figurował w katalogu podstawowych zasad prawa pracy, ponieważ w nowym ustroju gospodarczym zmieniła się ranga treści sformułowanych w tych przepisach.

Drugie rozwiązanie, przyjęte przez Sejm wbrew przedłożeniu rządowemu, którego nie możemy zaakceptować, ponieważ klóci się zarówno z założeniami tej nowelizacji, jak i z filozofią gospodarki rynkowej, to obowiązek potrącania z wynagrodzenia alimentów, z pominięciem postępowania egzekucyjnego. Obowiązek sprzeczny z zasadami funkcjonowania gospodarki rynkowej, dlatego że w gospodarce rynkowej każdy robi to, co do niego należy i nie do wytłumaczenia jest to, dlaczego prywatny pracodawca ma zastępować państwową instytucję egzekucyjną. Jeżeli uważamy, że alimenty są ściągane przez komornika zbyt powoli, zbyt opieszale, to naprawiamy ten stan poprzez wzmocnienie państwowych instytucji egzekucyjnych, a nie przez obarczanie prywatnego pracodawcy obowiązkami, które powinny realizować państwowe instytucje egzekucyjne.

Chcę zwrócić uwagę Wysokiej Izby, że obecnie taki obowiązek potrącania alimentów mają tylko zakłady uspołecznione, prywatni pracodawcy nie. W imię zrównania sektorów rząd zaproponował, aby ten przepis utrzymać, ale w zmodyfikowanej wersji – rozciągając go na wszystkich pracodawców, także prywatnych – i aby stworzyć tylko możliwość potrącania, nie przymus na mocy przepisu ustawowego. Jeśli chce, to proszę bardzo, ale żeby nie było przymusu.

Chcę zwrócić uwagę także na to, co ma praktyczne znaczenie. Sprawa jest stosunkowo prosta, kiedy uprawniona do alimentacji jest jedna osoba, na przykład jedno dziecko. A jeśli ten pracownik ma zobowiązania wobec kilkorga dzieci, kilku matek? To co wtedy? Co będzie, kiedy przyjdzie komornik z tytułem egzekucyj-

nym i okaże się, że nie ma z czego tych pieniędzy ściągać? O tym należy pamiętać. Takie problemy nie pojawiają się wtedy, kiedy ten przepis realizuje państwowa instytucja egzekucyjna.

Po trzecie, popieramy propozycję podniesienia limitu godzin nadliczbowych ze 120 do 150. Tego powszechnie domagają się środowiska i organizacje pracodawców. Chodzi o to, że obecnie, przy limicie 120 godzin, jest delegacja dla Rady Ministrów upoważniająca do podnoszenia tego limitu. My tę delegację wykreślamy, nie będzie więc już takiej możliwości. Uważamy bowiem, że to nie rząd powinien decydować o tak elementarnej sprawie. I wydaje się, że możliwość podnoszenia limitu – która owocowała w latach osiemdziesiątych podnoszeniem go do ponad 700 godzin – w ustawie „Kodeks pracy” nie jest nadużyciem.

Chociaż chcę zwrócić uwagę Wysokiej Izbie, że cała sprawa limitu godzin nadliczbowych ma różne aspekty. Można powiedzieć, że zbyt wysoki limit godzin nadliczbowych na pewno nie motywuje do zatrudniania nowych pracowników, co jest szczególnie istotne dla rynku pracy w kraju, gdzie bezrobocie dotyka ponad 2,5 miliona osób. Dlatego też odrzucaliśmy w toku dotychczasowych prac parlamentarnych wszelkie sugestie i propozycje, by ten limit podnieść do 240 godzin. Uważamy, że to zbyt dużo. Podniesienie limitu do 150 godzin, w mojej ocenie, nie powinno budzić wielkich kontrowersji.

Poprawka trzecia, sprawa art. 77<sup>2</sup>, który mówi o obowiązku tworzenia regulaminów wynagradzania. Przyjęto, że taki obowiązek będzie obejmował pracodawcę zatrudniającego co najmniej 5 osób. Wydaje się, że propozycja poprawki, aby podnieść tę granicę do 10 osób, jest racjonalna. Bowiem inny charakter ma regulamin pracy, którego wydanie jest warunkowane zatrudnieniem co najmniej 5 osób, a jednak inny charakter ma regulamin wynagradzania. I powiem krótko, jaka jest istotna różnica.

Otóż regulamin pracy, zawierając to, co aktualnie powinien zawierać, rozstrzyga o pewnych elementarnych sprawach związanych z procesem pracy. Zaś po wejściu w życie znowelizowanego kodeksu zakres merytoryczny, treściowy tego regulaminu będzie poszerzony o realizowanie przez pracodawców ich nowych kompetencji dotyczących choćby czasu pracy. Chodzi mianowicie o: określanie terminu dodatkowych dni wolnych od pracy – z czego rezygnuje minister pracy, ma to się rozstrzygać na szczeblu zakładu; ustalanie rozkładu czasu pracy oraz długości okresu rozliczeniowego, gdy praca będzie wydłużana ponad 8 godzin. Są to tak elementarne sprawy, że mogliśmy uznać, iż tylko w przedsiębiorstwach rodzinnych, a więc do 4 osób, gdzie z reguły pracuje żona, ewentualnie dzieci czy kuzyni, można nie wprowadzać takiego obowiązku.

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

Jeśli natomiast chodzi o regulamin wynagrodzenia i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, to bardzo łatwo można to, czego nie ma w regulaminie, przenieść do treści umowy o pracę. Dlatego wydaje się, że granica od 10 osób jest właśnie tą dolną granicą, od której można mówić, że chodzi o zakłady kilkunastoosobowe – i wydaje się być racjonalna. W toku prac sejmowych odrzucony został wniosek mniejszości o podniesienie tej granicy do 25 osób. W naszej ocenie jest to liczba zbyt wysoka. Zdecydowana większość podmiotów zatrudniających pracowników nie miałaby wówczas obowiązku tworzenia takiego regulaminu.

Oczywiście, to, że tak wyraźnie popieram właśnie te propozycje poprawek, nie oznacza, że inne nie mają bardzo istotnego znaczenia dla tej nowelizacji. Ale chcę też powiedzieć, że z punktu widzenia założeń całej nowelizacji, akurat te sprawy mają znaczenie fundamentalne.

Co do wniosków mniejszości, to tak, jak miałem okazję mówić podczas posiedzeń Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia... Jeżeli chodzi o dodanie art. 209<sup>1</sup> dotyczącego obowiązku opracowywania programów likwidacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych, to stanowisko rządu w tej sprawie jest neutralne. Natomiast jeśli chodzi o wnioski mniejszości zgłoszone przez pana senatora Tyrnę, to chcę zwrócić uwagę, że zmiana proponowana do art. 45 – chodzi o orzekanie przez sądy o przywracaniu do pracy, ustalaniu bezskuteczności wypowiedzenia – jest powrotem do stanu obecnego. Naszym zdaniem, sądy są zbyt skrępowane tym przepisem. I dlatego możliwość orzekania o odszkodowaniu, pomimo że pracownik domaga się przywrócenia do pracy lub ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia, powinna być warunkowana proponowanymi przesłankami, bez wiązania ich z likwidacją czy upadłością zakładu lub ze zmianami organizacyjnymi i produkcyjnymi.

Czas pracy jest problemem, który był przedmiotem debat w różnych miejscach, od kilku miesięcy wywoływał emocje w czasie prac sejmowych. Stanowisko rządu się nie zmieniło. Jesteśmy przeciwni obniżaniu tygodniowej normy czasu pracy o dwie godziny. Przy czym chcę zwrócić uwagę na to, że bardziej spieramy się co do metody niż co do treści. Rząd także jest za stopniowym obniżaniem czasu pracy. Różnica między nami polega na tym, że największe polskie organizacje związkowe – bo to jest ich zgodny postulat – uważają, iż należy dokonać tego poprzez działanie ustawodawcy i tę normę obniżyć w kodeksie; natomiast my uważamy, że – po zbadaniu przez naszych ekspertów procesu obniżania czasu pracy w krajach Europy Zachodniej – nie było w historii Europy Zachodniej takiego

przypadku, aby kraj wychodzący z kryzysu dokonał ustawowego obniżenia normy czasu pracy. Dlatego też proponujemy pójść drogą, którą poszły kraje o gospodarce rynkowej, drogą układów zbiorowych pracy. W Niemczech ustawowo jest 48 godzin, ale nikt ponad 40 godzin nie pracuje. Wynika to z układów zbiorowych pracy.

Chcę powiedzieć, że nie należy sprawy normy czasu pracy automatycznie wiązać z sobotami roboczymi. Dlatego, że przepis art. 129<sup>2</sup> przewiduje możliwość wprowadzania pięciodniowego tygodnia pracy przy zachowaniu 42-godzinnej normy. W ten sposób w niektóre dni tygodnia pracowałoby się ponad 8 godzin, ale nie więcej niż 9. Czyli to nie jest spór – jak to określił podczas debaty sejmowej poseł Rulewski – o cywilizację wolnej soboty. Uważamy, że bardziej racjonalne jest powszechne wprowadzenie pięciodniowego tygodnia pracy, ale w ramach 42-godzinnej normy. Bowiem obniżenie tej normy o dwie godziny daje w skali roku na każdego zatrudnionego 13 dodatkowych dni wolnych od pracy. I to jest stopień utraty czasu pracy. Oczywiście ta sprawa jest kontrowersyjna, ale powtórzę to, o czym mówiłem podczas wystąpienia w komisjach. Jeśli dobrobyt narodu tworzy się w czasie pracy, a nie w czasie wolnym, jeśli mamy doścignąć Europę, a nie tylko dbać o to, żeby się nie opóźniać, to dokonywanie operacji pod tytułem: powszechne obniżenie tygodniowej normy czasu pracy, trudno byłoby uznać za niekontrowersyjne.

W naszym przekonaniu, obniżanie tygodniowej normy czasu pracy poprzez układy zbiorowe pracy gwarantuje, że w zakładach, w których zostanie to wprowadzone, nie będzie przykrych konsekwencji. Jedyną zdrową zasadą, jeśli chodzi o zmniejszanie czasu pracy, jest zasada następująca: decyzję podejmują bezpośrednio zainteresowani na własną odpowiedzialność, bo wtedy ryzyko, że kondycja ekonomiczna zakładu się pogorszy, czy też że zaowocuje to redukcją miejsc pracy, jest minimalne.

Propozycję obniżenia tygodniowej normy czasu pracy formułują od dłuższego czasu organizacje związkowe, chciałbym więc zwrócić uwagę na pewien aspekt, którego nie porusza się często, a o którym – z uwagi na autorstwo tego postulatu – muszę Wysokiej Izbie powiedzieć. Ustawowe obniżenie tygodniowej normy czasu pracy oznacza, że automatycznie z dniem wejścia w życie tego przepisu płace pracowników zatrudnionych w systemie akordowym i wynagradzanych godzinowo zostaną zmniejszone. Na to słyszymy odpowiedź, że wynagrodzenia zrekompensuje się poprzez negocjacje. Tak, tylko że po pierwsze, negocjacje te przeprowadzone zostałyby później, a po drugie, wszędzie tam, gdzie związków zawodowych nie ma, oczywiście takich negocjacji nie będzie. Można powiedzieć bez ryzyka błę-

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

du, że ta rekompensata nie będzie dotyczyć wszystkich. A skoro mowa o tym, że będziemy próbowali rekompensować wynagrodzenia w drodze negocjacji, to po co w kodeksie obniżać normy, a kompensować poprzez układy, jeśli można zrobić poprzez te ostatnie i jedno, i drugie. Wtedy nie będzie także rozbieżności czasowej.

Poza tym chciałbym zwrócić uwagę, że jeśli jest mowa o tworzeniu nowych miejsc pracy, redukcji bezrobocia, to owszem, jest to aktualne, ale tylko w takiej sytuacji, kiedy obniżenie normy czasu pracy nie jest kompensowane płacowo. Bo w przeciwnej sytuacji trzeba wziąć dodatkowe pieniądze na stworzenie nowych miejsc pracy. Skąd? Z budżetu. A tych pieniędzy, jak powszechnie wiadomo, nie ma.

Propozycja, by konsultacje projektów aktów wykonawczych do kodeksu odbywały się na forum Komisji Trójstronnej, nie jest, moim zdaniem, najtrafniejsza w obecnym stanie rzeczy i prawa. Kodeks odsyłałby sprawę do komisji, która ma umocowanie w postaci samoistnej uchwały, bo taką jest uchwała rządu będąca podstawą funkcjonowania komisji. W przyszłym miesiącu Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy, kierowana przez profesora Zielińskiego, kończy przygotowywanie projektu ustawy o zbiorowych stosunkach pracy. Skonsumuje ona całość ustawodawstwa związkowego i będzie zawierała ustawową regulację składu, trybu funkcjonowania i kompetencji Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Myślę, że trafniejsze byłoby, aby tę sprawę, konsultowanie projektów aktów prawnych i założeń do tych projektów, rozstrzygać w czasie zarówno dyskusji społecznej, jak i prac parlamentarnych nad tą właśnie drugą ustawą. Dziękuję.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. W związku ze sformułowanym wnioskiem proszę państwa o pytania, o zgłaszanie swoich wątpliwości. Chciałabym prosić, żeby nie była to debata ani polemika z panem ministrem, lecz odpowiedzi i wyjaśnienia.

Bardzo proszę, pan senator Romaszewski.

#### **Senator Zbigniew Romaszewski:**

Mam dwa pytania. Może zadam je w kolejności, żeby nie mieszać dwu spraw. Przede wszystkim nie jest dla mnie jasna rola art. 8, który mówi: „Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za

wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”. Jaki jest właściwie sens tego przepisu? Czy na jego podstawie uchylamy wszystko, co zostało tutaj napisane? Czy ustawodawca wyobraża sobie konkretne sytuacje prawne i jakie to są sytuacje, jakie to są kazusy, kiedy niezbędne jest zastosowanie art. 8? Chciałbym uzyskać odpowiedź na to pytanie, bo wedle mojej wiedzy ten artykuł jest po prostu zbyteczny i można go wykreślić.

#### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Treści zawarte w tym przepisie, w postaci tych dwóch klauzul generalnych, są zakorzenione w polskim ustawodawstwie od kilkudziesięciu lat, bowiem art. 8 jest przeniesieniem art. 5 kodeksu cywilnego. Założeniem tego przepisu, tak jak i wszystkich klauzul generalnych, jest uelastycznienie w niezbędnym zakresie regulacji prawnych zawartych w danym akcie, w tym wypadku w kodeksie pracy.

Jeśli mówimy o społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa, to mówimy o *ratio legis*, o celu, w jakim ustawodawca stworzył dany przepis. Jeżeli mówimy o zasadach współzycia społecznego, to odwołujemy się do systemu elementarnych norm moralnych, które nie zostały przełożone na język przepisów prawa, niemniej jednak mają nie kwestionowane umocowanie, rządzą regulami postępowania w zbiorowościach.

Mam podać przykłady? Otóż jeśli kodeks pracy mówi o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ma być uzasadnione, to równocześnie nie definiuje pojęcia zasadności, nie zawiera nawet przykładów, a więc katalogu otwartego przesłanek, które mogłyby to uzasadnić. W konkretnej sytuacji tylko przez odwołanie się do art. 8 można stwierdzić, czy nie doszło do nadużycia prawa. Może chodzić o taką sytuację, kiedy zwalniany jest pracownik, który nie naruszył swoich obowiązków, a wypowiedzenie jest formą szykany. Nie taki jest cel przepisów regulujących wypowiedzenie, mówiących, że musi być ono uzasadnione. Więc jeśli taki pracownik odwoła się do sądu, to będzie on badał jego sytuację przez pryzmat tej klauzuli.

Teraz kwestia zasad współzycia społecznego. Podam przykład: w ramach redukcji zatrudnienia zwalnia się z pracy jedynego żywiciela rodziny. Inna sprawa, kiedy nie wypełnił on swoich obowiązków, ale inna, kiedy zwolnienie następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i akurat w grupie zwolnionych jakimś cudem znajduje się osoba będąca jedynym żywicielem rodziny. Odwołując się do zasad współzycia społecznego, można powiedzieć, że posłużenie się prawem do wypowiedzenia, do zwolnienia stano-



(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

wi – na mocy art. 8 – nadużycie prawa. Nie korzysta więc z ochrony i taki pracownik powinien być przywrócony do pracy. Czy mogę uznać, że ta odpowiedź jest wystarczająca?

(Senator Zbigniew Romaszewski: Tak, dziękuję bardzo.)

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

**Senator Zbigniew Romaszewski:**

Mam jeszcze jedno pytanie dotyczące art. 177. Chodzi o konkretną kwestię, a mianowicie o rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego. Muszę powiedzieć, że samo brzmienie tego artykułu jest sprzeczne z konwencją międzynarodową, która w ogóle nie dopuszcza rozwiązania...

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Niestety.)

...umowy za wypowiedzeniem w takim wypadku. W związku z tym interesuje mnie, czy nie należałoby może zapisać tego w następujący sposób: iż w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego zwolnienie jest niedopuszczalne, a następnie powiedzieć, że w wypadku likwidacji lub upadłości zakładu – w tym momencie jest to, że tak powiem, wyższa konieczność – kobiecie ciężarnej przysługują takie czy inne świadczenia.

Problem jest następujący, czy to, co jest tutaj powiedziane, a mianowicie: „W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze...”, czy te odrębne przepisy regulujące uprawnienia kobiety ciężarnej, która na skutek wypowiedzenia nie pozostaje w stosunku pracy, są w pełni adekwatne do uprawnień, jakie miałyby, gdyby była zatrudniona?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Tak, Panie Senatorze. Chodzi o przepisy ubezpieczeniowe i o prawo do zasiłku na warunkach zasiłku macierzyńskiego. On jej przysługuje i ma wysokość zasiłku macierzyńskiego, czyli 100% wynagrodzenia. Nie może natomiast przysługiwać jej prawo do zasiłku macierzyńskiego, bo jest ono warunkowane statusem pracowniczym.

Mamy w tym wypadku pełną świadomość niezgodności tego zapisu z konwencją. Ma ona taką urodę, jaką ma. Jest praktyczny problem do rozstrzygnięcia, ale co robić z taką kobietą w ciąży, jeśli doszło do upadłości zakładu i jego likwidacji? Stąd rozwiązanie, o którym pan mówił, że gwarantuje się nie tylko świadczenie ubezpieczeniowe w wysokości wynagrodzenia, ale też liczy się do stażu pracy okres, w którym praca nie była wykonywana.

Propozycja przeformułowania tego przepisu, wydaje mi się, zmieniłaby tylko jego urodę. Merytorycznie zaś nie zmienia nic. I dlatego sądzę, że nie ma takiej potrzeby, a już żadnej konieczności, żeby dokonywać zmian redakcyjnych, skoro przepis jest jasny i prosty do zinterpretowania także na szczeblu zakładu. Tylko w razie ogłoszenia jego upadłości lub likwidacji możliwe jest tego typu wypowiedzenie. Jesteśmy więc przywiązani do naszego sformułowania.

(Senator Zbigniew Romaszewski: Mam zastrzeżenie, bo czasami likwidacja czy upadłość realizowana jest dłużej niż 9 miesięcy i może to być wykorzystywane.)

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Proszę, pan senator Kochanowski. Następnie pan senator Ochwat.

**Senator Stanisław Kochanowski:**

Panie Ministrze, chciałem zadać pytanie dotyczące art. 153 § 1 dającego po przepracowaniu 6 miesięcy prawo do wykorzystania połowy urlopu. Otóż samorządy organizujące roboty publiczne i dające prace zleczone zgłosiły do mnie pewnego rodzaju obawy, że jeżeli ten zapis będzie obowiązywał, to w sposób zdecydowany wpłynie na ograniczenie wymienionych prac. Zajdzie bowiem konieczność pokrycia części wynagrodzenia przez budżety gmin, które organizują roboty publiczne i dają prace zleczone na ogół w sezonie wiosenno-letnim czy też przez cały rok. Czy ministerstwo przewiduje w tej kwestii jakieś zmiany w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, czy też nie? Czy konsekwencja tego zapisu będzie przeniesiona na wygospodarowanie dodatkowych środków właśnie przez samorządy? Dziękuję bardzo.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Cieszy mnie fakt, że pan senator nie zgłasza tego jako propozycji zmiany w kodeksie pracy, bo...

(Senator Stanisław Kochanowski: Najpierw chciałem zadać pytanie.)

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

...bo na ewentualne uregulowanie tej kwestii jest inny akt prawny. Powiem otwarcie – nie dyskutowaliśmy tej sprawy. Uzmysławia mi pan, że konieczne jest natychmiastowe jej rozstrzygnięcie, bowiem kończą się prace sejmowe nad ustawą o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Tak więc w porozumieniu z ministrem Manickim, który nadzoruje te sprawy, będziemy musieli rozważyć tę sytuację. Wymagałoby to, oczywiście, szczególnego przepisu.

**Senator Stanisław Kochanowski:**

Czyli, jak rozumiem, ministerstwo podejmie odpowiednie kroki, aby zasugerować takie rozwiązanie w ustawie o zmianie ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Ja tego nie mogę w tej chwili zadeklarować. Mogę natomiast zobowiązać się, że przygotowujemy się intelektualnie do rozstrzygnięcia tej sprawy i uczynimy to natychmiast.

(Senator Stanisław Kochanowski: Dziękuję bardzo.)

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję.

Proszę, pan senator Ochwat. Później pan senator Madej.

**Senator Ryszard Ochwat:**

Panie Ministrze, chciałem zapytać o terminy wejścia w życie poszczególnych przepisów. Artykuł 43 nowelizacji w preambule mówi o trzech miesiącach. W kolejnych czterech punktach podaje różne terminy dla różnych działów i artykułów, w trzynastu innych artykułach podaje różne terminy. Artykuł 26 mówi zaś, że do czasu wydania przepisów wykonawczych, przewidzianych w ustawie, stosuje się dotychczasowe przepisy ze zmianami wynikającymi z ustawy. Czy nie rozważaliście państwo, że po prostu w tym chaosie trudno będzie się komukolwiek połapać, nawet prawnikom?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Nie, myślę, że nie będzie problemów. Generalnie jest tu trzymiesięczne *vacatio legis*, ale zapisy dotyczące czasu pracy i urlopów wypoczynko-

wych muszą wejść w życie 1 stycznia następnego roku.

Oczywiście, byłaby to komfortowa sytuacja, gdyby ustawa mogła wejść w życie od 1 stycznia 1996 r. Ale, niestety, nie da się – badaliśmy tę sprawę – stworzyć na tyle precyzyjnych i opisujących rzeczywistość przepisów przejściowych dotyczących czasu pracy i urlopów, aby nie stwarzając w praktyce różnych problemów, wprowadzić przepisy w terminie wejścia w życie wszystkich pozostałych działów kodeksu pracy. Ostatni przepis, o którym pan mówił, ma natomiast znaczenie zabezpieczające. Jesteśmy przy końcu prac nad przygotowaniem aktów wykonawczych, ale dopóki nie zostaną zakończone prace legislacyjne nad tą ustawą, nie możemy ich skutecznie uzgadniać między resortami.

Okres trzymiesięcznego *vacatio legis* jest zatem nie tylko konieczny, ale i w naszej ocenie wystarczający do tego, aby w dniu wejścia w życie kodeksu pojawiło się także całe oprządkowanie, czyli nowe, a także znowelizowane akty wykonawcze.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Proszę, pan senator Madej. Później pan senator Kruk.

**Senator Jerzy Madej:**

Niestety, mam cztery pytania, ale krótkie...

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Bardzo prosimy o krótkie pytania, na pewno będziemy jeszcze do tego wracać.

**Senator Jerzy Madej:**

Oczywiście. Pierwsze pytanie. Wiadomo, że kodeks pracy chroni głównie pracownika a nie pracodawcę. W art. 11<sup>1</sup> jest zapis: „pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Gdzie jest zapis, że pracownik ma szanować pracodawcę?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Jeśli chodzi o tę sprawę, to ona była żywo dyskutowana tak w Sejmie, jak i w Senacie. Chcę zwrócić uwagę, że w odróżnieniu od pracownika, który jest zawsze osobą fizyczną, pracodawcą może być jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej. Zgodnie z kodeksem

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

cywilnym taka jednostka nie ma ani dóbr osobistych, ani godności.

(*Senator Jerzy Madej*: Od razu zwrócę uwagę na to, że art. 3 mówi, iż pracodawcą jest również osoba fizyczna.)

Tak, tylko że proszę mieć pomysł, Panie Senatorze, jak zapisać to, co pan proponuje, nie popełniając błędów co do zasad oraz uwzględniając tę specyfikę, że może być jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej.

### **Senator Jerzy Madej:**

Będę o tym mówił w debacie.

Panie Ministrze, art. 81 § 1 mówi, że pracownik za czas niewykonywania pracy otrzymuje część wynagrodzenia, jednak nie mniej niż najniższe wynagrodzenie. W wielu przypadkach będzie to właśnie pełne wynagrodzenie.

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski*: No tak, ale to chyba nie jest pytanie...)

Pytanie jest następujące: z czego ta decyzja wynikała?

### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Tego nie było w projekcie rządowym. To jest decyzja Sejmu, do końca wzbudzająca kontrowersje. Uważaliśmy, że na tę dodatkową gwarancję w postaci minimalnej płacy jest miejsce w układach zbiorowych pracy. Gdy się zorientowałem, że nie ma najmniejszych szans, żeby to odwrócić, została z ramienia rządu zgłoszona poprawka, która likwiduje wadę tego przepisu. Proszę zwrócić uwagę na to, że wykładnia jego brzmienia, chodzi o gramatykę, powoduje, iż dodatkowa gwarancja objęłaby tylko tych pracowników, którzy nie mają wyodrębnionej stawki osobistego zaszeregowania, a tych, którzy mają, nie objęłaby. Stąd propozycja poprawki senackiej Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, żeby dodatkowa gwarancja wyraźnie obejmowała wszystkich. W takim razie nie może być różnic, jeśli chodzi o formułę wynagrodzenia, powodowanych często przypadkiem.

(*Senator Jerzy Madej*: Albo skreślić w ogóle to minimalne wynagrodzenie...)

Ale czy to jest pytanie do mnie?

(*Senator Jerzy Madej*: Pytanie już było, jak to wygląda.)

Wyjaśniłem więc, że w rządowym projekcie nie było o tym mowy.

### **Senator Jerzy Madej:**

Teraz pytanie dotyczące art. 87 i art. 88. Chodzi o potrącanie przez pracodawcę kwot z wynagrodzenia, szczególnie alimentów. Obawiam się, i to jest moje pytanie, że ta poprawka zaproponowana przez komisję, już teraz nie pomnę którą, czy inicjatyw, czy polityki...

(*Głos z sali*: Obie.)

...nie rozwiąże problemu, bo dotyczy tylko art. 88, a cały zapis jest zawarty w art. 87, którego nie możemy zmienić.

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski*: Nie, tutaj nie ma wady.)

Wyjaśnimy sobie to w czasie debaty. Wobec tego ostatnie pytanie, dotyczące art. 281 pktu 1: „Kto będąc pracodawcą zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1, w celu obejścia ustaw, podlega karze grzywny”. Co to znaczy „w celu obejścia ustaw”?

### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Jest to wada i dlatego mamy popieraną przez rząd propozycję poprawki, aby to wyeliminować.

(*Senator Jerzy Madej*: Ale kto to będzie oceniał, że umowa jest podpisana w celu obejścia ustaw?)

Mam nadzieję, że nikt nie będzie musiał oceniać, bo musiałby to robić inspektor pracy. Bardzo trudno byłoby udowodnić, że zamiarem było obejście ustawy. To musi zniknąć, moim zdaniem, jeśli w ogóle katalog wykroczeń ma być poszerzony o takie działania.

(*Senator Jerzy Madej*: Czyli, jak rozumiem, pańskim zdaniem ten zapis jest nieskuteczny?)

Tak i dlatego poparłem wszystkie poprawki obu senackich komisji z wyjątkiem jednej. Wśród nich jest właśnie ta, która eliminuje błędne, w mojej ocenie, sformułowania.

(*Senator Jerzy Madej*: Dziękuję.)

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Teraz pan senator Kruk. Później pan senator Strażewicz.

(*Senator Zdzisława Janowska*: A ja? Cały czas czekam.)

Pani senator też jest zapisana do głosu.

### **Senator Wojciech Kruk:**

Panie Ministrze, mam dwa krótkie pytania, zaś jedno wynika z drugiego. Czy istnieje jakikolwiek prawny zakaz wykonywania przez pracownika pracy na pełnym etacie u jednego pracodawcy i dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, powiedzmy, na pół etatu?

(senator W. Kruk)

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Nie ma.)

To dlaczego tworzymy limit nadgodzin, co uniemożliwia pracownikowi wykonywanie tej samej pracy u jednego pracodawcy? Dlaczego stworzymy rozwiązanie, które teoretycznie jest dla pracownika mniej korzystne? Pracując u jednego pracodawcy, otrzymywałby on w związku z nadgodzinami wyższe wynagrodzenie, wyższą płacę. Dlaczego tworzymy taką fikcję? Powiedzmy sobie szczerze, że ów pracownik będzie pracował w tym zakładzie na czarno i będzie dostawał wynagrodzenie bezpośrednio do kieszeni. Dziękuję.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Panie Senatorze, nie tworzymy limitu, bowiem przepis o 120 godzinach obowiązuje od 1975 r. Wprost przeciwnie, łagodźmy go, bo proponuje się podniesienie limitu do 150 godzin.

(Senator Wojciech Kruk: Pracując dla...)

Proszę więc mieć pretensje do ustawodawcy z połowy lat siedemdziesiątych.

W swoim pierwszym wystąpieniu zwracałem uwagę na to, że zbyt wysoki limit tworzy sytuację, w której nie ma sprzyjających warunków do zatrudniania nowych osób. Bardziej opłaca się bowiem wykorzystywać pracownika w godzinach nadliczbowych, niż stworzyć nowe miejsce pracy. To po pierwsze. Po drugie zaś, taki aspekt musi być dostrzegany. Natomiast... Właściwie nie muszę tego mówić.

(Senator Wojciech Kruk: Podczas debaty pozwolę sobie jeszcze nie zgodzić się z panem ministrem.)

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Bardzo proszę, obecnie głos zabierze pan senator Strażewicz, później pan senator Tyrna.

**Senator Wacław Strażewicz:**

Pani Marszałek, Panie Ministrze, mam pytanie dotyczące art. 290 zawartego na stronie 54. Chodzi mi o organy, które są wierzycielami, w przypadku kar orzeczonych przez inspektorów pracy. Mówi się tutaj, że właściwym organem jest terenowy organ rządowy administracji ogólnej. Kogo to dotyczy, wojewody czy kierownika urzędu rejonowego? Czy nie będzie czasami dochodziło do sporów kompetencyjnych na tym tle?

I jeszcze jedno krótkie pytanie dotyczące tego artykułu: kto prowadzi postępowanie egzekucyjne?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Prowadzi się je w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Jeśli zaś chodzi o właściwy organ to, moim zdaniem, jest to ponad wszelką wątpliwość wojewoda.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Pan senator Tyrna.

**Senator Marcin Tyrna.**

Panie Ministrze, mam pytanie dotyczące art. 93. Pojawia się tu zapis mówiący o zatrudnieniu pracownika u danego pracodawcy. Mnie interesuje przypadek, jaki się ostatnio pojawił, choćby w firmie Fiat Auto Poland, gdzie pracownicy zostali niejako przekazani. Czy okres pracy u danego pracodawcy zalicza się, czy nie?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Zalicza się. Jest wyraźny przepis, który o tym mówi. Wyrażę to najbardziej lakonicznie: jeśli to zakład zmienia właściciela, a nie pracownik pracę, to wszystko się liczy. Jeśli na skutek przekształceń własnościowych doszło do zmiany formy organizacyjnej lub prawnej zakładu pracy, to staż pracy u poprzedniego czy poprzednich pracodawców liczy się. Nie mogliśmy zamknąć oczu na przekształcenia własnościowe w gospodarce.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Pytanie zada teraz pani senator Janowska, potem senator Gawronik.

**Senator Zdzisława Janowska:**

Panie Ministrze, chciałabym się upewnić, czy pan popiera zwiększenie limitu godzin nadliczbowych?

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Popieram.)

Aha, w takim razie chcę wykazać panu wielką niekonsekwencję. Jako minister pracy odpowiada pan i za pełne zatrudnienie, i za likwidację

(senator Z. Janowska)

bezrobocia. Popieranie wzrostu godzin nadliczbowych doprowadzi do ograniczenia możliwości zatrudnienia bezrobotnych. Bezrobocie faktycznie w kraju nie zginęło i w stosunku do pewnej grupy osób stale się powiększa, nie mówiąc o tym, że połowa z tych osób w ogóle nie ma prawa do zasiłku. Ten zapis, popierany przez ministra pracy, niestety, niedobrze świadczy o ministrze. Moje pierwsze pytanie jest więc następujące: dlaczego pan to czyni?

Drugie pytanie dotyczy konkurencji. Czym się pan kierował, żeby ograniczyć możliwość prowadzenia działalności konkurencyjnej przez każdego pracownika? Tak mówi zapis art. 101 § 1. Dziękuję.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Wymogiem gospodarki rynkowej jest stworzenie takiej instytucji. Podkreślam: jest to instytucja umownego zakazu. Gdyby tu nie było mowy o tym, że źródłem zobowiązania może być umowa, lecz byłby to zakaz wynikający z ustawy, wtedy podzielałbym pani wątpliwości.

Jeśli chodzi o podniesienie limitu godzin nadliczbowych, to chcę powiedzieć, że nie jest to propozycja rządowa – to w sprawie jej genezy. Zaproponowaliśmy, by było to jednak 120 godzin. Zmiana stanowiska w czasie prac parlamentarnych uwarunkowana zaś była poszukiwaniem zdrowego kompromisu pomiędzy opiniami pracodawców – ostatnio podczas posiedzenia senackiej Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych domagali się oni 240 godzin – a zaistniała obecnie sytuacja na rynku pracy.

Proszę zwrócić uwagę, Pani Senator, że podniesienie limitu tylko o 30 godzin ma mieć miejsce w sytuacji, gdy likwidujemy upoważnienie Rady Ministrów do jego podnoszenia w drodze rozporządzenia. Mówiłem, że ów limit wynosił już w kraju kilkaset godzin. Wydaje mi się więc, że w przypadku, kiedy znika możliwość jego podniesienia w inny sposób niż poprzez nowelizację ustawy, wzrost jedynie o 30 godzin to rozwiązanie będące zdrowym kompromisem.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Pan senator Gawronik:

**Senator Aleksander Gawronik:**

Panie Ministrze, zastanawia mnie, dlaczego podczas prac rządowych nikt nie wpadł na pomysł, by zapisać to tak jak na przykład w kode-

ksie pracy Królestwa Holandii, gdzie nadgodziny nie są limitowane, można pracować tyle, ile się chce. Obowiązuje natomiast mechanizm ograniczenia opłacalności nadgodzin dla tego, który je świadczy – nie płaci się mu zwiększonej stawki. W tej chwili naturalną rzeczą jest to, że pracodawcy ograniczają liczbę zatrudnionych. A o co w tej chwili walczą? Walczą o to, żeby stykać się z jak najmniejszą liczbą ludzi. I to jest naturalny na świecie trend, którego nasz rząd chyba nie rozumie. Zwalczanie bezrobocia nie następuje poprzez tworzenie dodatkowych miejsc pracy.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Proszę państwa, bardzo proszę o konkrety. W tej chwili zadajemy pytania z prośbą o wyjaśnienie ustawy.

**Senator Aleksander Gawronik:**

Dobrze. Pytanie brzmi tak: czy brano również pod uwagę rozwiązania holenderskie, które nie przewidywały zwiększenia płacy za świadczone nadgodziny?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy, skupiająca najwybitniejszych przedstawicieli nauki i praktyki prawa pracy, w czasie prac nad założeniami ustawy rozważała bardzo wiele rozwiązań. Wiele spraw powracało już w toku dyskusji nad samym tekstem projektu, po przełożeniu owych założeń na język przepisów. W każdym razie nie budził kontrowersji następujący pogląd: często zatrudniony pracuje w godzinach nadliczbowych nie dlatego, że chce – zwracam uwagę – lecz dlatego, że musi, robi to na polecenie. Szczególnie w gospodarce rynkowej stosunki pracy charakteryzują się dużą ekonomizacją, jeśli chodzi o przywracanie funkcji ochronnej prawa pracy, ochronnej wobec pracownika. Pracę wykonuje pracownik, nie pracodawca, zatem owa funkcja ochronna może dotyczyć wyłącznie słabszej ekonomicznie strony stosunku pracy. Tak więc w powszechnym przekonaniu taki limit powinien być ustanowiony.

Dyskusyjną kwestią jest natomiast jego wysokość, a więc czy to będzie 120, 150 czy jeszcze więcej godzin. Wydaje się, że podniesienie limitu wyłącznie o 30 godzin nie będzie negatywnie oddziaływać na rynek pracy, a uczyni sytuację nieco bardziej elastyczną, niż gdyby utrzymana była dotychczasowa norma ustawowa. Nie będzie też jakiegokolwiek możliwości skorygowania limitu, podniesienia go.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Ostatnie pytanie zada pan senator Chronowski.

**Senator Andrzej Chronowski:**

Pani Marszałek, Panie Ministrze, mam pytanie odnośnie do art. 160. Dlaczego rząd uważa, że ten artykuł powinien być skreślony? Przypomnę, że dotyczy on przyznawania urlopów dodatkowych, skróconego czasu pracy i dodatków za pracę w przypadku jej wykonywania w warunkach szczególnie szkodliwych. Powiem tylko tyle, że jeśli chodzi o niektóre wydzielone grupy pracowników, na przykład odlewników, to owe dodatkowe 6, 9 dni, w każdym razie do 12 dni urlopu, stanowi bardzo poważny argument przy zatrudnianiu, w ogóle umożliwiają niejako utrzymanie pracowników w danych zakładach, są argumentem skłaniającym ich do przyjmowania pracy w takich warunkach. Czym to jest argumentowane? Czy w ciągu tych trzech lat, kiedy ów przepis ma jeszcze ewentualnie istnieć, tak bardzo zmieniają się warunki pracy i będziemy mieli takie technologie, że zniknie owo zagrożenie?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Te trzy lata to wyłącznie pomysł na amortyzowanie przejścia z sytuacji starej do nowej. Uregulowanie spraw, o których mówi art. 160, to kwestia układów zbiorowych pracy, nie zaś kodeksu. Decydujące znaczenie miała jednak opinia specjalnego zespołu ekspertów – lekarzy zajmujących się medycyną pracy. Stwierdzili oni, że niemożliwe jest wyznaczenie na szczeblu centralnym, a więc przez ministra zdrowia i kogoś tam jeszcze, niekontrowersyjnych kryteriów, które mogłyby stanowić podstawę do określania tych stanowisk. Również z tego powodu, tym razem merytorycznego, chcemy, żeby te sprawy były regulowane w układach zbiorowych pracy, tak zakładowych, jak i ponadzakładowych.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Jeszcze pan senator Andrzejewski, którego zgłoszenia przedtem nie zauważyłam.

**Senator Piotr Andrzejewski:**

Panie Ministrze, chciałem zapytać: jakie były przyczyny skreślenia – dobrze wdrożonego w praktyce orzecznictwa sądowego i w praktyce funkcjonowania prawa pracy – art. 98, który

mówi o prawie do informacji i o prawie do wydania pracownikowi opinii? Przepis jest bardzo dobrze inkorporowany w funkcjonowanie prawa pracy w Polsce i nagle to się likwiduje. Dlaczego? To jest gwarancja pracownicza...

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy uznała to rozwiązanie za przeżytek. Tym bardziej że nawet gdy nie ma takiego przepisu, brak jest przeszkód prawnych do tego, by pracownik otrzymał referencje. Pracodawca natomiast nie będzie miał ustawowego obowiązku wydawania takiej opinii. Podobnie jak świadectwo pracy znikają inne instytucje zadomowione w polskiej rzeczywistości i obrosłe orzecznictwem – likwidacja porzucenia pracy czy komisje pojednawcze. Takie były przesłanki.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Bardzo dziękuję panu ministrowi za odpowiedzi na te pytania.

Przerwę ogłosimy o godzinie 14.15. Mówię o tym jeszcze przed otwarciem debaty, którą za chwilę rozpoczniemy. Zaś w imieniu pana marszałka zapraszam państwa o godzinie 15.00 na oplatek wigilijny do sali imienia Raczkiewicza. Obrady rozpoczniemy o godzinie 16.00, a o godzinie 17.00 prawdopodobnie ogłosimy półgodzinną przerwę, ponieważ będą składane wyjaśnienia ministra spraw wewnętrznych i premiera Oleksego.

(*Senator Jerzy Madej: Pani Marszałek...*)

Bardzo proszę Panie Senatorze, ale to nie było przeznaczone do dyskusji.

**Senator Jerzy Madej:**

Wiem, ale to tylko formalna uwaga. W kuluarach usłyszałem, że wystąpienia mają być w Sejmie o 16.00. Tak słyszałem.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Wtedy przedłużymy przerwę. Wyjaśnijmy sprawę, ja słyszałam, że to ma być o 17.00, pan senator przyniósł mi taką wiadomość.

Otwieram debatę.

Przypominam państwu, że trzeba się zapisywać do głosu u senatora prowadzącego listę mówców. Przypominam też, żeby nie przekraczać ograniczonego czasu wystąpienia, czyli 10 minut. Będziemy bardzo ściśle przestrzegać czasu wystąpienia ze względu na bardzo obszerny porządek dzienny, jaki mamy dziś i jutro zrealizować.

(wicemarszałek Z. Kuratowska)

Pierwszym mówcą będzie pan senator Makarewicz, następnym pan senator Stypuła.

### **Senator Henryk Makarewicz:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Jak powiedziano w uzasadnieniu, nowelizacja kodeksu pracy jest wynikiem konieczności dostosowania prawa pracy do nowego układu stosunków gospodarczych i społecznych właściwych dla gospodarki rynkowej. Jednym z zasadniczych elementów determinujących układ stosunków pracy jest rola państwa w ich kształtowaniu. Nowy model prawa pracy słusznie przewiduje, że działalność państwa ma przede wszystkim sprowadzać się do ustanowienia podstawowych zasad rządzących stosunkami pracy oraz określania ustawowych gwarancji w dziedzinie zatrudnienia, a także poziomu uprawnień, świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem standardów międzynarodowego prawa pracy.

Spełnieniu tych wymogów mają służyć takie zmiany istniejących regulacji oraz wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych, które: po pierwsze, ograniczą zakres ingerencji państwa w dziedzinę stosunków pracy; po drugie, zwiększą bezpośredni wpływ na kształtowanie treści stosunków pracy partnerów socjalnych oraz stron tychże stosunków przez zagwarantowanie im swobody negocjowania, zawierania układów zbiorowych oraz wpływania na treść indywidualnych umów o pracę.

Z uwagi na bardzo duży zakres zmian i poprawek dotyczących norm kodeksu pracy trudno je wszystkie szczegółowo omówić – zresztą tej analizie poświęcili wiele miejsca sprawozdawcy – obejmują one bowiem tak różne zagadnienia jak: koncepcja pracodawcy, uprawnienia urlopowe pracowników, bezpieczeństwo i higiena pracy, porządek i dyscyplina pracy, wynagrodzenia, wyróżnianie i nagradzanie pracowników, zakaz konkurencji, wykroczenia przeciwko prawom pracowników. Do tej pory oceniono, że kodeks pracy spełnia funkcję ochronną i organizacyjną. Proponowane rozwiązania zmniejszają natomiast znaczenie jego funkcji organizacyjnej. Tym samym wyraźniej rysuje się funkcja ochronna kodeksu pracy.

Można powiedzieć, że znowelizowany kodeks w większym stopniu nawiązuje do idei, która legła u podstaw wykształcenia w państwie regulacji socjalnych. Te przemiany w jakimś stopniu odzwierciedla katalog podstawowych zasad prawa pracy, regulują to artykuły od 10 do 18. Nie zawiera on już unormowania przewidującego nierealny zresztą obowiązek państwa zapewnienia pracy obywatelom. Zamiast tego pojawiło się rozwiązanie przewidujące, iż każdy ma prawo do

swobodnego wyboru pracy oraz kompetencja państwa do określenia minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę.

Pojawiły się też unormowania wymagające od pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, przewidujące równość praw z tytułu jednakowego wypełnienia takich samych obowiązków oraz zakazujące dyskryminacji. Usunięto zasadę określającą sposób realizacji przez pracownika jego obowiązków oraz rozwiązanie, zgodnie z którym pracownik miał otrzymywać wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy.

Nowy art. 18 § 1 kodeksu pracy określa inną relację ustaw do umów o pracę. Dotychczasowy przepis stanowi, że umowy o pracę oraz inne akty, na podstawie których powstaje stosunek pracy, powinny być zgodne z przepisami prawa pracy. Natomiast nowy § 1 art. 18 wyraża już inną koncepcję, przewidując, że umowy o pracę oraz inne akty, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Rozwiązanie to jest zgodne ze wspomnianym nowym modelem prawa pracy, który zakłada nadanie regulacjom kodeksowym charakteru norm minimalnych, norm ochronnych ustalających na poziomie minimalnym prawa pracowników, które mogą zostać w sposób bardzo korzystny uregulowane w postępowaniu układowym.

Nowelizacja zmierza do ujednoczenia sytuacji pracodawców. Wyrazem tego jest przede wszystkim wprowadzenie nowych rozwiązań dotyczących podmiotu zapewniającego, chodzi zwłaszcza o określenie pojęcia „pracodawca”. Jego nowe określenie jest jedną z najważniejszych zmian w kodeksie. Umożliwi przyporządkowanie mu wszystkich stosunków prawnych powstałych w rezultacie zawarcia umowy o pracę.

Znowelizowany kodeks zawiera unormowania korzystne z punktu widzenia pracownika. Chodzi między innymi o czas pracy i uprawnienia urlopowe pracowników. W przypadku tego pierwszego pozytywnie można odnieść się na przykład do ustanowienia dobowego limitu pracy w godzinach nadliczbowych czy zakazu wydłużenia dziennej normy czasu pracy w stosunku do niektórych grup pracowników. Natomiast w przypadku urlopów za korzystne można uznać na przykład skrócenie z jednego roku do 6 miesięcy okresu wyczekiwania na prawo do pierwszego urlopu czy też zwiększenie z 14 do 18 dni minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Za ważne należy uznać rozwiązania dotyczące uelastycznienia czasu pracy, wprowadzenia urlopu proporcjonalnego do czasu przepracowanego u danego pracodawcy, odprawy w związku z przejściem na emeryturę bądź rentę, likwidacji instytucji porzucenia pracy, dopuszczenia przekształcenia trzeciej terminowej umowy o pracę

(senator H. Makarewicz)

w umowę bezterminową oraz rozwiązania dyscyplinujące pracodawcę w zakresie prowadzenia dokumentacji w sprawach pracowniczych. Nie bez znaczenia jest też fakt, że szereg spraw, do tej pory regulowanych ustawowo, w nowym stanie prawnym może być regulowanych na poziomie zakładów pracy, jak na przykład ustalenie terminów dodatkowych dni wolnych od pracy.

Nowe warunki społeczno-gospodarcze zmieniają też oczekiwania w stosunku do pracowników. Charakterystycznym przykładem jest ochrona interesów pracodawcy w warunkach wolnej konkurencji. Znowelizowany kodeks zawiera stosowną regulację w rozdziale „Zakaz konkurencji”, która przewiduje na przykład, że w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Kodeks daje też uprawnienie pracodawcy, który poniósł szkodę w związku z naruszeniem przez pracownika zakazu konkurencji, do domagania się stosownego odszkodowania.

Ponad dwieście poprawek w ustawie nowelizującej kodeks pracy liczący niewiele ponad trzysta artykułów nie oznacza jednak, że mamy właściwie już do czynienia z nowym kodeksem. Wiele zabiegów legislacyjnych polega bowiem na porządkowaniu tekstu, na zmianie terminów, które wyszły z użycia. W każdym razie jest to najobszerniejsza nowelizacja kodeksu pracy, jaka miała miejsce od uchwalenia tego aktu. Zgodzić się też należy ze stanowiskiem, że zmiany dotyczące uprawnień pracowników odpowiadają poziomowi unormowań przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Zaznaczenia wymaga wreszcie fakt, że rozważana ustawa zbliża nasze ustawodawstwo do prawa Unii Europejskiej.

Zasygnalizowane obszary regulacji pozwalają zauważyć, że dokonana nowelizacja kodeksu pracy jest uzasadniona z punktu widzenia przyjętych kierunków transformacji systemu społeczno-gospodarczego kraju oraz porządkowania prawa. Nie oznacza to jednak, że poza sporem pozostaje zakres obowiązków pracowników i pracodawców bądź poziom poszczególnych uprawnień pracowniczych czy gwarancji ich przestrzegania. Ostateczna ocena znowelizowanego kodeksu pracy z punktu widzenia sprawności jego działania nie jest też niezależna od sytuacji gospodarczej kraju, od stanu bezrobocia, poziomu inwestycji i możliwości konsumpcyjnych rodzin pracowniczych. Najlepsze bowiem rozwiązania nie zapobiegają trudnej sytuacji na rynku pracy w przypadku zapaści gospodarki. Z kolei przepisy prawa pracy nawet słabiej chroniące pracow-

ników nie będą budziły szczególnych emocji, gdy wystąpi niska stopa bezrobocia i wysoki dochód pracownika.

Wydaje się jednak, że rozważana ustawa, sprzyjając ujawnieniu rynku pracy, może i powinna wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa prawnego pracowników. Dziękuję za uwagę.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Poproszę teraz o zabranie głosu pana senatora Stypułę, następnym mówcą będzie pan senator Ryszard Ochwat.

### **Senator Jan Stypuła:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Za pilną nowelizacją niewątpliwie przemawia coraz bardziej wyrazista sprzeczność pomiędzy założeniami nowej sytuacji społeczno-gospodarczej, a dotychczasowymi unormowaniami wielu instytucji prawa pracy. Należy zwrócić uwagę na fakt, że dzięki tej nowelizacji nastąpi w kodeksie zrównanie praw i obowiązków wszystkich sektorów, niezależnie od formy własności czy zarządzania.

Na aprobatę zasługuje modyfikacja art. 13 prawa pracy, dotycząca uprawnienia do wynagrodzenia za prace stanowiące jedynie ogólne zobowiązanie, których realizacja będzie uzależniona od poziomu gospodarczego kraju i uwarunkowań sytuacji ekonomicznej pracodawców.

Szczegółowe unormowania tak istotnego w stosunkach pracy dla obu stron zagadnienia wynagrodzeń pracowniczych znajdują się w rozdziale 3. Artykuł 85 § 1 tego rozdziału stanowi, że wypłata wynagrodzenia za pracę powinna być dokonywana raz w miesiącu w stałym, z góry określonym terminie. Regulacja ta ma istotne znaczenie dla pracowników, gdyż w ostatnim okresie wśród wielu pracodawców przyjęła się praktyka wypłacania wynagrodzenia za pracę po paru miesiącach. Ten fakt był wielokrotnie podnoszony przez Państwową Inspekcję Pracy w trakcie kontroli przeprowadzanych w zakładach pracy. Również pozytywnie trzeba ocenić uregulowania dotyczące warunków wynagradzania pracowników w zakładach nie objętych układem zbiorowym, do których mają zastosowanie regulaminy wynagradzania.

Należy się jednak zastanowić nad tym, czy nie podnieść minimalnej liczby pracowników z 5 do 15. Chodzi o liczbę, od której powstawałby obowiązek wprowadzania regulaminu wynagradzania. Obciążenie pracodawcy koniecznością stanowienia regulaminu wynagradzania w przypadku zatrudnienia co najmniej 5 osób jest przejawem zbytniego formalizmu. Jeżeli przyjmiemy,



(senator J. Stypuła)

że co najmniej 3 osoby z 5 będą wymagały odrębnego potraktowania, to zapis w regulaminie będzie powieleniem indywidualnych umów o pracę.

Na uwagę zasługuje również rozwiązanie przewidziane w art. 22 § 1 ustawy. Zdefiniowanie pojęcia nawiązania stosunku pracy wyeliminuje występujące obecnie wątpliwości prawne w tej dziedzinie. Przyczyni się to również do ograniczenia zjawiska dość powszechnie występującego, mianowicie pracy na podstawie umowy-zlecenia wówczas, gdy występują wszelkie przesłanki ku temu, że powinna być zawarta umowa o pracę. Ważny jest również zapis art. 23 §1, który stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy. Zmiana ta była od dawna oczekiwana przez załogi zakładów pracy. Wprowadzenie klauzuli wcześniejszego powiadamiania załóg o zamiarze przekształceń wyeliminuje niepotrzebne zaskoczenie.

Bardzo ważny jest również przepis art. 25 § 2 i § 25 eliminujący zjawisko wielokrotnego zawierania przez pracodawców umów na czas określony. Z pewnością ograniczy to dość dużą liczbę przypadków wykorzystywania pracowników do pracy bez ich ubezpieczenia. Zjawisko to występuje najczęściej w małych i średnich zakładach pracy. Pracodawcy zatrudniają pracowników na umowę o pracę na czas określony, przedłużając ją następnie po kilka razy. Pracownik nie ma pewności swego jutra, nie może budować swojego bytu na pewnych gwarancjach. Nowa regulacja daje poczucie pewności, bezpieczeństwa. Niepokojące rozmiary przybiera również w ostatnim okresie praktyka zawierania z pracownikami umów ustnych, bardzo często nie zrealizowanych i zrywanych z wyraźną szkodą dla pracownika. Obawa przed utratą zatrudnienia powoduje, że wiele osób boi się walczyć o swoje słuszne prawa. Raporty Państwowej Inspekcji Pracy są pełne niepokojących sygnałów i analiz świadczących o wynaturzaniu w tej sferze stosunków między pracodawcami i pracownikami.

Bardzo ważny z punktu widzenia pracowników jest zatem – dotychczas nie przestrzegany przez wielu pracodawców – obowiązek niezwłocznego, nie później niż w ciągu 5 dni od rozpoczęcia pracy, pisemnego potwierdzenia pracownikowi rodzaju umowy o pracę i jej warunków. Wymóg ten został zawarty w art. 29 w § 3 nowelizacji kodeksu.

Skrócenie z jednego roku do 6 miesięcy okresu wymaganego do nabycia pierwszego urlopu spełnia powszechne oczekiwania. To samo odnosi się do podwyższenia minimalnego wymiaru urlopu z 14 do 18 dni roboczych. Z aprobatą należy również odnieść się do podwyższenia z 1 do

1,5 dnia wymiaru urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc pracy sezonowej.

Projekt nowelizacji kodeksu zawiera praktycznie całą nową redakcję rozdziału 10 poświęconego bezpieczeństwu i higienie pracy. Zaproponowane zmiany w większości są konieczne i uwzględniają postęp, jaki w ostatnich latach dokonał się w tej dziedzinie.

Reasumując, przedstawiony projekt jest dużym krokiem naprzód. W wielu miejscach jego przepisy likwidują dokuczliwe luki wykorzystywane przez ludzi nieuczciwych, gotowych szybko się wzbogacić dzięki nieposzanowaniu słusznych praw pracowników. Jest to niewątpliwie zaleta znowelizowanego kodeksu. Generalnie, jego rozwiązania idą we właściwym kierunku i zasługują na poparcie. Dziękuję za uwagę.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Proszę o zabranie głosu pana senatora Ryszarda Ochwat. Następnym mówcą będzie pan senator Henryk Maciołek.

#### **Senator Ryszard Ochwat:**

Pani Marszałek! Panie i Panowie Senatorowie!

Ze względu na to, że mamy niewiele czasu, aprobatę nowelizacji kodeksu zawrę tylko w kilku słowach. Otóż jest ona potrzebna i długo na nią czekaliśmy. Co jednak najważniejsze, rozwiązuje wiele bardzo istotnych problemów. Chciałbym teraz zwrócić uwagę na dwa, moim zdaniem, nie do końca uregulowane zagadnienia, a następnie zgłosić poprawki.

Zarówno w obecnym, jak i w zmienionym ustawą brzmieniu kodeksu pracy nie jest określony obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych. A przecież nie ulega wątpliwości, że w państwie prawa zagadnienie to powinno być jednoznacznie rozstrzygnięte. Zawierając umowę o pracę, pracownik podporządkowuje się pracodawcy, jeśli chodzi o wymiar czasu uzależniony od treści zawartej umowy. Tak rozumiane podporządkowanie gwarantuje art. 69 ust. 2 konstytucji określający jednocześnie prawo do wypoczynku. Ustawa gwarantuje 8-godzinny dzień pracy oraz jego skrócenie w określonych przypadkach, wskazuje także dni wolne od pracy oraz gwarantuje prawo do corocznych płatnych urlopów. Nie można się zatem zgodzić, aby pracodawca mógł skutecznie polecić pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy czy zakładu. Pojęcie „godziny nadliczbowe” jest nieprecyzyjne i, jak wykazała praktyka orzecznictwa Sądu Najwyższego, było wykorzystywane sprzecznie z konstytucją. Oto przykład: w orzeczeniu

(senator R. Ochwat)

z 1 sierpnia 1990 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że praca zlecona w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika. Konkretyzując ten obowiązek, Sąd Najwyższy uznał, że art. 133 § 1 ust. 2 kodeksu pracy nie ogranicza pracy w godzinach nadliczbowych do zwykłego zakresu czynności. Taki kierunek wykładni niejasnych i nieprecyzyjnych dotychczas przepisów kodeksu pracy sprawia, że zanika poczucie granic podporządkowania pracownika pracodawcy, a także z założenia dopuszcza naruszanie zasady 8-godzinnego dnia pracy – skoro o tym, co można uznać za „szczególne potrzeby pracodawcy”, zapisane w art. 133 § 1 ust. 2, decyduje wyłącznie podmiot zatrudniający.

Można się zgodzić na to, by obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych dotyczył przypadków określonych w art. 133 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, a zatem konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii. Jest to zapis konkretny. Można sprawdzić, czy wymienione sytuacje rzeczywiście zaistniały. Ich wyjątkowość, a także skutki, jakie mogą spowodować, uzasadnia nałożenie na pracownika obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych. Dlatego proponuję, aby art. 133 § 3 uzupełnić następującym zdaniem: „Jeśli przepisy kodeksu pracy nie stanowią inaczej, pracownik jest obowiązany wykonać poleconą mu pracę w godzinach nadliczbowych w przypadkach określonych w § 1 pkt 1.”

Kolejna kwestia, do której chciałbym się odnieść, dotyczy również czasu pracy w godzinach nadliczbowych, ale w innym aspekcie. Otóż w kodeksie pracy istnieje luka w zakresie delegowania poza stałe miejsce pracy. Brak jest jakiegokolwiek ekwiwalentu za czas pracy stracony przez pracownika w interesie pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, w myśl którego czas delegacji służbowej nie jest czasem pracy, chyba że podczas podróży pracownik wykonuje pracę, jak na przykład kierowca. Takie rozstrzygnięcie budzi poważne wątpliwości, zwłaszcza w aspekcie ogólnej funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Dlatego tym bardziej istotne wydaje się kodeksowe uregulowanie i dostosowanie tej instytucji do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Konieczne jest stanowienie takich przepisów, które urzeczywistniają zasadę, iż stosunek pracy winien zmierzać do stworzenia równowagi praw i obowiązków jego stron. Zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz zakładu określonego rodzaju pracy, a pracodawca – do zatrudnienia go za wynagrodzeniem. Nie ulega wątpliwości, że delegowanie

pracownika poza stałe miejsce pracy następuje w interesie i na rzecz pracodawcy. W związku z tym bezzasadne jest pozbawienie pracownika jakiegokolwiek rekompensaty za ten czas. Oczywiście, dotychczasowe „należności z tytułu podróży służbowych” nie rozwiązują problemu, ponieważ obejmują wyłącznie zwrot kosztów poniesionych przez pracownika w czasie podróży służbowej. Pracownik przebywający w delegacji służbowej realizuje zlecone mu przez pracodawcę zadania, pozbawiony jest więc możliwości swobodnego dysponowania swoim czasem, a jednocześnie czas jego pracy wykracza często poza owe 8 godzin dziennie. Ograniczenia dotyczą zatem pracownika działającego w interesie zakładu pracy i na polecenie pracodawcy. W związku z tym, w pełni uzasadnione wydaje się wprowadzenie obowiązku udzielenia pracownikowi czasu wolnego od pracy w zamian za okres spędzony w delegacji służbowej, wykraczający poza czas pracy ustalony w umowie, a w razie nieotrzymania tej rekompensaty – ekwiwalentu w postaci dodatku obliczonego na zasadach określonych w art. 134 § 1 kodeksu pracy. Za czas wykraczający poza ustalony w umowie pracownik otrzymałby więc rekompensatę w postaci czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze albo dodatek w takiej wysokości, jaką określa przywołany artykuł. Dlatego proponuję, aby w art. 134 dodać § 4 w brzmieniu: „Czasu spędzonego w podróży służbowej, jeżeli pracownik nie wykonywał pracy, nie zalicza się do czasu pracy. Jednakże za każdą godzinę podróży służbowej, przekraczającą umowny czas pracy, pracownikowi przysługuje w tym samym wymiarze czas wolny od pracy, a w razie jego nieudzielenia – dodatek na zasadach określonych w § 1”.

Po wprowadzeniu poprawki do art. 134 niezbędna będzie poprawka do art. 77<sup>4</sup>. W pkt 2 kropkę na końcu należałoby zastąpić przecinkiem i dodać wyrazy: „z wyjątkiem należności określonych w art. 134 § 4”. Przypominam, że art. 77<sup>4</sup> mówi o zarządzeniach ministra pracy dotyczących podróży służbowych.

Chciałbym jeszcze zwrócić uwagę na to, że dla wszystkich odbiorców kodeksu pracy dużym utrudnieniem będzie różnorodność terminów zapisanych w nowelizacji. Spowoduje to ogromne zamieszanie, nowelizacja będzie trudna do zrozumienia zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Nie wnoszę jednak w tej materii żadnej poprawki legislacyjnej. Dziękuję za możliwość zabrania głosu.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. Poprawka legislacyjna została złożona na piśmie.

Obecnie głos zabierze pan senator Henryk Maciołek.

### **Senator Henryk Maciołek:**

Pani Marszałek! Wysoki Senacie!

Mam zaszczyt zabrać głos w sprawie treści ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy”. Na wstępie pragnę podkreślić, że zachodzące zmiany ustrojowe, a przede wszystkim wprowadzenie ekonomicznych zasad gospodarki rynkowej, wymagają nowego, odpowiadającego tym zmianom określenia norm prawnych regulujących prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Dlatego nowelizacja kodeksu pracy była oczekiwana przez społeczeństwo, jej powstaniu towarzyszyło duże zainteresowanie, a często nawet i emocje.

Przed znowelizowanym kodeksem, który ze zrozumiałych względów ogranicza rolę państwa w regulowaniu stosunków pracy, a jednocześnie, zakładając równość stron, bierze pod szczególną ochronę pracowników, jako słabszego partnera umowy o pracę, stoi poważne zadanie pogodzenia interesów pracowników i interesów pracodawców, a również – może przede wszystkim – interesów gospodarki narodowej. Chodzi więc o kształtowanie autentycznie twórczych postaw wszystkich uczestników procesu pracy. Od kodeksu pracy wymaga się więc wytworzenia pewnego typu norm zabezpieczających i ochraniających pracowników z jednoczesnym zabezpieczeniem należytego funkcjonowania zakładu pracy.

W warunkach usamodzielniania się jednostek gospodarki w ramach reformy gospodarczej kodeks słusznie stwarza podstawy do większego respektu i szacunku dla woli, a także intencji podmiotów prawnych, co nieuchronnie powinno pociągnąć za sobą większą odpowiedzialność za następstwa podejmowanych przez te podmioty decyzji. W chwili obecnej samodzielność pracodawców przejawia się przede wszystkim w większej niż dotąd swobodzie dokonywania zmian w stanie zatrudnienia i przesunięciach kadrowych. W sytuacji, gdy coraz powszechniej występuje zjawisko wypowiedzania umowy o pracę, uzasadnione zmniejszaniem stanu zatrudnienia, celowe stało się dokładne określenie procedur dotyczących rozwiązania umowy, a więc konkretne sprecyzowanie przyczyn decyzji pracodawcy, a nawet zasięgnięcie opinii u reprezentujących pracownika organizacji związkowych. Mowa o tym w art. 52 kodeksu pracy. Na podkreślenie zasługuje również uprzywilejowane traktowanie pracownika w wypadku nie uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Słusznie wychodzi się z założenia, że pracownik jest słabszym partnerem, znajduje się w niekorzystnej sytuacji, gdyż płaca stanowi często jego jedyne źródło utrzymania. Z zadowoleniem odczytuję również, że kodeks odnosi się jednoznacznie do problemów wynagrodzenia za

pracę, podkreślając, że warunki wynagrodzenia muszą odpowiadać złożoności i wymaganiom pracy oraz kwalifikacjom pracownika. Mówi o tym art. 78. Uważam, że dobrym rozwiązaniem jest zobowiązanie pracodawców do sporządzenia regulaminu wynagrodzeń.

Sporo kontrowersji budzi problem czasu pracy, o czym już mówiono z tej trybuny. Z zadowoleniem przyjmowane są nowe, korzystne uregulowania dotyczące urlopów, natomiast utrzymanie 42-godzinnego tygodnia pracy odbiega od oczekiwań pracowników, o tyle zrozumiałych, że skrócenie wymiaru do 40 godzin tygodniowo byłoby rzeczywiście krokiem w stronę zmniejszenia bezrobocia, do czego zobowiązuje państwo zapis art. 10. Osobiście jestem również za ograniczeniem pracy w godzinach nadliczbowych. Uważam, że powinno się dać pracownikom możliwość wykonywania ich obowiązków w normalnych godzinach pracy.

Wysoka Izbo! Myślą przewodnią kodeksu pracy jest idea godzenia interesów wszystkich pracujących, a więc i pracowników, i pracodawców. Jest to niezwykle trudne zadanie. Odnoszę jednak wrażenie, że kodeks pracy – z jednej strony, dający szeroką ochronę przywilejów pracowniczych, zresztą zgodnie z rozwiązaniami występującymi w krajach bardziej rozwiniętych ekonomicznie; a z drugiej strony, stawiający jednoznaczny wymóg sumiennego i starannego wykonywania obowiązków – będzie doniosłym aktem prawnym, wydatnie wpływającym na harmonijną współpracę i łagodzenie antagonizmów związanych z procesem pracy.

Kończąc, chcę powiedzieć, że jestem za przyjęciem nowelizacji kodeksu wraz z poprawkami przedłożonymi: przez Komisję Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, przez Komisję Polityki Społecznej i Zdrowia, jak również przez dyskusantów, którzy tutaj zgłosili wnioski. Dziękuję za uwagę.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Obecnie ogłaszam przerwę do godziny 16.00.

Jeszcze raz bardzo gorąco zapraszam wszystkich państwa na oplatek wigilijny do sali imienia Raczkiewicza na górze.

Chwileczkę, pan senator odczyta jeszcze komunikaty. Proszę bardzo.

### **Senator Sekretarz Eugeniusz Grzeszczak:**

Senatorowie klubu SLD spotkają się w sali nr 182 bezpośrednio po ogłoszeniu przerwy. Dziękuję.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Chcę jeszcze tylko powiedzieć, że po przerwie pierwszym mówcą będzie pan senator Matecki, a jako następna zabierze głos pani senator Łopatkowa.

*(Przerwa w obradach od godziny 14 minut 15 do godziny 16 minut 01)*

**Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Wznawiam obrady.

Kontynuujemy dyskusję nad stanowiskiem Senatu w sprawie ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych ustaw.

Bardzo proszę o zabranie głosu pana senatora Wojciecha Mateckiego. Kolejnym mówcą będzie pani senator profesor Maria Łopatkowa.

**Senator Wojciech Matecki:**

Panie Marszałku! Wysoki Senacie!  
Dokonałem bardzo szczegółowej...

**Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Panie Senatorze, zdaje się, że nie ma nagłośnienia pańskiego mikrofonu.

*(Senator Wojciech Matecki: Jest.)*

Proszę kontynuować.

**Senator Wojciech Matecki:**

Panie Marszałku! Wysoki Senacie!

Dokonałem bardzo szczegółowej analizy projektu ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz zmian niektórych ustaw z dnia 23 września 1995 r. Jest to druk nr 307. Uważam projekt za dobry, nie wymagający zasadniczo poprawek. Proponuję tylko kilka drobnych zmian przepisów, z którymi jako praktyk nie mogę się zgodzić, ponieważ naruszają, moim zdaniem, ogólny charakter nowelizacji kodeksu pracy i są ewidentnie niesprawiedliwe, zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Przejdę od razu do konkretnych poprawek.

Treść art. 25<sup>1</sup> brzmi: „zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły taką umowę na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca, jest równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony”. Proponuję cały nowy art. 25<sup>1</sup> skreślić. Jest to trudna i ważna nowelizacja. Z jednej strony zapewnia poczucie bezpieczeństwa pracownikom, ale z drugiej strony wiąże ręce pracodawcy. Jest sprzeczna z zasadą wolności pracodawcy, jeśli chodzi o swobodny dobór pracowników i takie kształtowanie zatrudnienia, jakie jest niezbędne do funkcjonowania zakładu.

Wiem, że ta swoboda jest powszechnie nadużywana przez pracodawców, głównie małych prywatnych firm, i krzywdzi pracowników niepewnych swojej przyszłości.

Ten przepis sprawdzi się w dużych przedsiębiorstwach państwowych, czy dużych spółkach, gdzie i tak przepisy prawa pracy są częściej przestrzegane i przede wszystkim zatrudnia się na czas nieokreślony. Tymczasem w Polsce jest ponad 1,5 miliona kilkuosobowych firm walczących o utrzymanie się i zdobycie zleceń z miesiąca na miesiąc, a nawet z tygodnia na tydzień. Zobowiązanie ich do przekształcenia umowy z pracownikiem na czas nieokreślony jest nie do przyjęcia. Efektem tego będzie zatrudnienie na umowę-zlecenie lub na czarno, a to będzie jeszcze bardziej krzywdziło pracowników. Problem ten występuje nawet w takich instytucjach państwowych jak instytuty naukowo-badawcze. Spora część środków na badania naukowe to tak zwane granty czy inne zlecenia z zewnątrz. Tu nie jest możliwe inne zatrudnienie niż umowa na czas określony – po kilka czy kilkanaście miesięcy – i po kilku miesiącach ponowne zatrudnienie na inny grant czy umowę. Jeśli trzecia tego typu umowa ulegnie przekształceniu na czas nieokreślony, będzie to nonsens i ogromny kłopot dla instytucji. Zresztą przepis ten, jeśli będzie utrzymany, pozostanie martwy, ponieważ pracodawca, aby go ominąć, kolejną umowę na czas określony będzie zawierał po przerwie dłuższej niż 1 miesiąc.

Następna poprawka, którą chciałem zgłosić, dotyczy art. 135. Chodzi o sprawę prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wymienionych grup pracowniczych na kierowniczych stanowiskach. Uważam, że ten przepis jest słuszny jedynie w odniesieniu do właściciela, czyli pracodawcy, lub zarządzającego w jego imieniu. Wszyscy inni, o ile nie są właścicielami czy udziałowcami, powinni być traktowani jak pracownicy najemni, pomimo pełnienia tak zwanych funkcji kierowniczych. Zapis ten, moim zdaniem, narusza wcześniejszy zapis art. 11 pktów: 1, 2 i 3, gdzie jest zapisane, że pracodawca powinien równo traktować wszystkich pracowników, szanować ich godność i prawa osobiste. Czy nie jest naruszeniem dóbr osobistych ustawowe nakazanie pracownikowi najemnemu dodatkowej pracy bez wynagrodzenia? Jest to przepis dyskryminujący, zmuszający z tytułu funkcji, nawet jeśli jest dobrze opłacana, do dodatkowej pracy bez dodatkowego wynagrodzenia. W związku z tym proponuję skreślić art. 135 § 1 i zastąpić go następującym tekstem. „Artykuł 135: Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzi-

(senator W. Matecki)

nach nadliczbowych”. § 2 tego artykułu należałoby wykreślić.

Kolejna uwaga, którą mam do tej ustawy, nie została zawarta ani w jednym, ani w drugim druku komisji senackich, a dotyczy art. 137 § 2. Brzmi on następująco: „pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego na podstawie art. 77<sup>4</sup> pktu 1”. Chodzi o najniższe wynagrodzenie ustalone zarządzeniem ministra pracy. Nie widzę w tym unormowaniu sensownego uzasadnienia, dlaczego akurat dodatek za pracę w porze nocnej liczy się od najniższego wynagrodzenia. Jest to niekonsekwencja ustawodawcy, bowiem na przykład dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym stanowi art. 134, liczy się od płacy pracownika. W związku z tym zgłaszam poprawkę, aby w art. 137 w § 2 wyrazy: „20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia określonego na podstawie art. 77<sup>4</sup> pktu 1” zastąpić wyrazami: „20% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania”.

Panie Marszałku! Wysoka Izbo! Serdecznie proszę o uwzględnienie tych poprawek podczas głosowania nad ustawą. Dziękuję bardzo za uwagę.

#### **Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze. Dziękuję za uwagi. Proszę przekazać propozycje poprawek.

Bardzo proszę o zabranie głosu panią senator Marię Łopatkową. Kolejnym mówcą będzie pan senator Ryszard Gibuła.

#### **Senator Maria Łopatkowa:**

Panie Marszałku! Wysoka Izbo!

Proponuję wniesienie kilku poprawek do ustawy „Kodeks pracy” do działu 8: „Ochrona pracy kobiet”. Wszędzie tam, gdzie w art. 180 § 2, art. 182 i art. 183 jest mowa o przysposobieniu dziecka, należy dodać zapis o jego umieszczeniu w rodzinie zastępczej. Nie ma bowiem różnicy w potrzebach opiekuńczych niemowlęcia w rodzinie adopcyjnej czy zastępczej. Są to dzieci naznaczone sieroctwem i wymagające szczególnych starań opiekuńczych. Zrównanie więc statusu pracownicy-matki adopcyjnej ze statusem pracownicy-matki zastępczej jest ze wszech miar uzasadnione.

Następna poprawka dotyczy art. 180. W § 3 tego artykułu wyraz: „powinny” zastępuje się wyrazem: „mogą”. Wówczas brzmiałby on tak: „Co najmniej dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.” Chodzi o to, aby kobiety same decy-

dowały, jak rozłożyć w czasie przysługujący im urlop macierzyński. Jedne czują się doskonale aż do dnia porodu i chciałyby zaoszczędzić jak najwięcej dni na opiekę nad dzieckiem po porodzie, inne źle znoszą ciężę i wolą część urlopu wykorzystywać przed porodem. Stąd propozycja, by obligatoryjny zapis: „powinny” zastąpić zapisem fakultatywnym: „mogą”.

Na zakończenie pozwolę sobie przekazać Wysokiej Izbie uwagi do działu 9 kodeksu pracy: „Zatrudnianie młodocianych”. W dziale tym art. 190 § 2 brzmi: „Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.” Zapis ten dotyczy zatrudniania małoletnich jedynie przez pracodawców. Istnieje natomiast duży obszar nie chroniony prawnie, na którym rodzice i opiekunowie prawni zatrudniają dzieci do różnego rodzaju prac, na przykład w gospodarstwach rolnych lub w firmach prowadzonych przez rodziny. Pomoc rodzicom przez dzieci jest wychowawczo pożądana, ale rodzice muszą wiedzieć, podobnie jak pracodawca, czy praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu dzieci. Tymczasem z badań wynika, że dzieci chłopskie rozwijają się gorzej fizycznie między innymi z powodu wykonywania niektórych prac gospodarskich. Parlamentarny Zespół do Spraw Dzieci starał się, bezskutecznie, znaleźć w kraju instytut, który miałby wykazywać, jakie może wykonywać dziecko i jak długo, jakie mu szkodzi i dlaczego. Rodzice powinni o tym wiedzieć, ponieważ wielu z nich albo nadmiernie chroni dziecko przed wszelką pracą poza nauką, albo obarcza je pracą zbyt ciężką i niebezpieczną. Rodzicom kochającym dzieci wystarczy pomoc w dostarczeniu wiedzy, jakie prace dziecku szkodzi. Pomoc taka nie wystarczy jednak rodzicom, którzy traktują dzieci jako bezpłatną siłę roboczą, nadużywając w tym względzie swych praw. Niezbędna więc wydaje się obowiązująca regulacja prawna chroniąca małoletnich przed wyzyskiem ekonomicznym i zajęciami szkodliwymi dla zdrowia. Takiej regulacji brakuje. Nie ma jej nawet w kodeksie rodzinnym. Przy czym zapis art. 91 § 2 tegoż kodeksu stwarza możliwości wyzysku ekonomicznego dziecka, czego zakazuje art. 32 Konwencji Praw Dziecka. Tenże § 2 w art. 91 mówi, że dziecko, które pozostaje na utrzymaniu rodziców i mieszka u nich, jest obowiązane pomagać im we wspólnym gospodarstwie. Są jednak tacy uczniowie, którzy pomagają rodzicom we wspólnym gospodarstwie, a potem zasypiają spracowani, są niewyspani na lekcjach. Są takie dzieci, które wykonują najcięższe prace domowe i jeszcze dorabiają na czarno, by rodzice mieli za co pić. My, ustawodawcy, powinniśmy dojrzeć te dzieci wśród ich rówieśników, tych zadbanych, kochanych, szczęśliwych, mających czas na naukę, zabawę i spokojny sen. Dziękuję bardzo. (Oklaski)

**Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Dziękuję bardzo, Pani Senator.

O zabranie głosu proszę senatora Ryszarda Gibułę.

Czy pan senator Cieślak chciał zabrać głos?

**Senator Jerzy Cieślak:**

W sprawie formalnej, Panie Marszałku.

Odnosząc się z ogromnym szacunkiem do merytorycznej zawartości poprawek zgłoszonych przez panią senator, chciałbym zauważyć, że jedna z nich dotyczy art. 180, który nie był nowelizowany przez Sejm, a więc i my nie mamy prawa do wprowadzania zmian w jego treści.

**Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Myślę, że komisje odniosą się do tej kwestii w swoim końcowym sprawozdaniu. Dziękuję za uwagę.

Proszę, Panie Senatorze.

**Senator Ryszard Gibuła:**

Panie Marszałku! Wysoka Izbo!

Nie można przecenić znaczenia ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych ustaw uchwalonej przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 23 listopada 1995 r. To, co otrzymaliśmy, jest efektem prawie dwuletniej pracy i w znaczącej mierze przebudowuje dotychczasowy model polskiego ustawodawstwa pracy. Jest to najobszerniejsza nowelizacja kodeksu pracy poczyniona od ponad dwudziestu lat. Zmiany, nad którymi będzie dzisiaj debatować Wysoka Izba, są wynikiem spojrzenia na kodeks pracy przez pryzmat dokonanej transformacji społeczno-gospodarczej. Proponowane rozwiązania uwzględniają również wymagania konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy ratyfikowanych przez Polskę oraz standardów obowiązujących w Unii Europejskiej.

Odnosząc się do rozwiązań przyjętych w obrębie poszczególnych artykułów, nie mogę się jednak oprzeć wrażeniu, że wzięły w nich górę poglądy i stanowiska dotyczące środowiska pracowniczego, że nadmiernie uwzględniony jest w nich interes pracowników kosztem interesu gospodarczego i interesu pracodawców. Uwzględniając całą złożoność materii objętej kodeksem pracy, nie mogę się zgodzić z tezą, że w stosunkach pracy w gospodarce rynkowej stroną słabszą jest zawsze pracownik. Wszyscy potrafimy przytoczyć wiele przykładów z kraju i z zagranicy świadczących o tym, jak sprawnie i łatwo pracownicy mogą paraliżować poszczególne przedsiębiorstwa i całe gałęzie gospodarki. Jedynym usprawiedliwieniem przyjęcia w kodeksie pracy

rozwiązań uchwalonych przez Sejm jest założenie, że są one przejściowe, że jest to mimo wszystko zaledwie chwilowe dostosowanie przepisów prawa pracy do tej fazy transformacji gospodarczej, w której obecnie się znajdujemy. Należy zatem pamiętać o tym, iż w kolejnym okresie przemian społeczno-gospodarczych i po ustabilizowaniu się sytuacji zajdzie konieczność uchwalenia nowego kodeksu pracy. Kodeksu obejmującego całokształt stosunków pracy akceptowanych z punktu widzenia nowoczesnego państwa intensywnie rozwijającego się gospodarczo i wchodzącego w XXI wiek.

Wysoki Senacie! Mówiąc o dostosowywaniu kodeksu pracy do wymagań współczesnej gospodarki i związanych z tym nierozłącznie mechanizmów konkurencji i walki o rynek, warto i należy wspomnieć o nowym pozytywnym rozwiązaniu, jakie pojawiło się w znowelizowanym kodeksie pracy. Jest to wprowadzenie do działu 4, obejmującego obowiązki pracodawcy i pracownika, nowego rozdziału 2 oznaczonego literą „a”, zatytułowanego: „Zakaz konkurencji”. Rozwiązanie to jest wzorowane na przepisach obowiązujących w krajach o dłuższych tradycjach funkcjonowania mechanizmów wolnorynkowych. Zakazuje ono pracownikowi prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy zarówno w okresie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu. Korzyści wynikające z wprowadzenia takiego rozwiązania są szczególnie istotne, gdy chodzi o ochronę informacji o znaczeniu strategicznym dla życia i działania przedsiębiorstwa, w której posiadaniu znalazł się pracownik w trakcie trwania stosunku pracy, w trakcie wykonywania swoich czynności.

Pewnym dysonansem, według mnie, jest jednakże zapis, iż zakaz prowadzenia przez pracowników działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy winien być określany w odrębnej umowie. Moim zdaniem, przyjęto błędne założenie, że w normalnym stanie rzeczy pracownik może prowadzić działalność konkurencyjną, a dopiero wtedy kiedy zostanie z nim zawarta odrębna umowa – umowa, w myśl której otrzyma on dodatkowe korzyści – od takiej działalności powinien się powstrzymać. Mam wrażenie, że przyjęte rozwiązanie wręcz prowokuje pracownika, aby po pewnym okresie zatrudnienia – po zaznajomieniu się ze specyfiką przedsiębiorstwa, po poznaniu informacji szczególnie ważnych – domagał się od pracodawcy zawarcia z nim dodatkowej umowy, tej o której mowa w kodeksie, pod groźbą ujawnienia tych informacji konkurencji.

Przepisy o zakazie konkurencji, podobnie jak wiele innych, są rozwiązaniami nowymi i nie ma obecnie podstawy, aby odnieść się do tego, jak będą one stosowane w praktyce i czy są rozwiązaniami słusznymi. Jest pewne, że kolejne lata pod rządami przeprowadzanej obecnie noweliza-

(senator R. Gibuła)

cji kodeksu pracy pozwolą zgromadzić istotne informacje na temat funkcjonowania nowych rozwiązań. Być może dzisiejsza przewaga w kodeksie pracy rozwiązań propracowniczych zostanie w przyszłości zrównoważona zapisami odmiennymi, zapisami uwzględniającymi w dużej mierze interes pracodawców. Kolejne lata funkcjonowania gospodarki polskiej w mechanizmach wolnorynkowych oraz proces zjednoczeniowy z Unią Europejską pozwolą zapewne dostrzec także i pracodawcę, który prowadząc działalność, dla jakiej stworzył przedsiębiorstwo, działa na własne ryzyko i na własny rachunek, a tworząc dochód narodowy, staje się podmiotem wartym szczególnej troski ze strony państwa.

Niezależnie wszakże od dalszej ewolucji rozwiązań stanowiących treść kodeksu pracy trzeba stwierdzić, że stoimy dzisiaj u progu wydarzenia ważnego dla polskiego świata pracy. Znowelizowany kodeks pracy, przyjęty przez Senat, stanowić będzie fundament nowego ustroju pracy. Stanowić będzie podwaliny pod przyszłe rozwiązania, rozwiązania nowoczesne i racjonalne, nie zmuszające stron do obchodzenia przepisów, lecz skłaniające do ich stosowania. Taki właśnie kodeks pracy spowoduje, że zawarte w nim prawa będą szanowane i staną się ważnym elementem rozwoju społeczno-gospodarczego Polski.

Są to powody, dla których będę głosował za przyjęciem ustawy. Dziękuję.

### **Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Proszę o zabranie głosu pana senatora Eugeniusza Patyka. Kolejnym mówcą będzie pan senator Aleksander Gawronik.

### **Senator Eugeniusz Patyk:**

Panie Marszałku! Panie i Panowie Senatorowie! Kodeks pracy jest odbiciem stosunków gospodarczych państwa na danym etapie rozwoju. Obecny, obowiązujący już prawie od dwudziestu lat, choć w ostatnich latach wielokrotnie nowelizowany, nie odpowiada nowym czasom, kiedy kraj nasz realizuje zasady polityki rynkowej.

Rozpatrujemy nowy projekt prawa pracy. Jest to projekt rządowy, nad którym specjalna komisja sejmowa pracowała prawie cały rok. Dziś Polska jest w bardzo trudnym okresie transformacji. Ciągle, choć ostatnio coraz rzadziej, wybuchają w zakładach pracy konflikty między pracownikami a pracodawcami. Kodeks pracy winien choć po części doprowadzić do sytuacji, aby tych konfliktów było jak najmniej, aby przepisy chroniły skutecznie interesy obydwu stron.

Kodeks nie może bowiem, z jednej strony, nakładać na pracodawców zbyt dużych obowiązków, bo wpłynie to natychmiast na wzrost kosztów produkcji, z drugiej strony, nie może przyznawać pracownikom tylko praw, bo skutek będzie podobny. Ma to więc być sprawiedliwy regulator stosunków pracy.

Czy omawiany dziś projekt jest takim regulatorem? Czy odpowiada zapotrzebowaniom pracowników i pracodawców? Czy odpowiada również standardom przyjętym w większości krajów europejskich?

Jest to niewątpliwie nowszy, lepszy projekt. Niestety, już po uchwaleniu go przez Sejm, wzbudził po obydwu stronach wiele kontrowersji. Wielu przedstawicieli przedsiębiorstw zwraca się do nas, senatorów, o pewne poprawki. Proszą nas o ich wprowadzenie.

Dużo kontrowersji budzi na przykład art. 16, według którego pracodawca, jak już słyszeliśmy, w miarę możliwości zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Jest to chyba trochę artykuł sformułowany na wyrost, zbyt mało precyzyjny. Podobnie jak art. 18 mówiący, że pracownicy mają prawo do uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy. Zapis ten był, być może, dobry w państwowych zakładach. Wzywał jakby do wspólnej odpowiedzialności załogi za losy zakładu. Ale gorzej jest, gdy odnieść ten artykuł do prywatnego przedsiębiorstwa, którym zarządza przecież, według własnego uznania, właściciel. Następne sformułowanie mówiące, że organy państwa muszą zapewnić warunki do realizacji tego artykułu, również budzi wątpliwości. Ciągle dziś słyszymy, że państwo nie powinno się wtrącać w spory pracownicze w poszczególnych zakładach pracy, a jednocześnie właśnie z państwa czyni się, w tym wypadku, stronę.

Wiele zastrzeżeń do projektu zgłaszają również pracodawcy. Mówią oni, że zbyt wielkie uprawnienia w nowym projekcie kodeksu mają związki zawodowe. Również nad tym problemem powinniśmy się zastanowić.

Kontrowersje budzą zapisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, zobowiązujące pracodawcę, aby na przykład już przy zatrudnieniu 10 pracowników powoływać służby bhp, a w większych zakładach komisje do spraw bhp. Taki zapis nie jest chyba najlepszy, bo są małe, niewielkie zakłady liczące niewiele ponad 10 osób, w których praca w ogóle nie zagraża zdrowiu i obligatoryjne zobowiązanie ich szefa do powoływania służb mija się z celem. Można jednak zrozumieć projektodawców chcących zapobiec łamaniu przepisów bhp, co dziś jest zjawiskiem prawie nagminnym.

W sumie omawiany dziś projekt kodeksu pracy jest wyjściem naprzeciw nowym czasom, naprzeciw gospodarce rynkowej. I sędzę, że z drob-

(senator E. Patyk)

nymi korektami zgłoszonymi tu przez pana profesora Działochę zostanie uchwalony przez naszą senacką izbę. Dziękuję bardzo.

### **Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Proszę o zabranie głosu pana senatora Aleksandra Gawronika. Kolejnym mówcą będzie senator Wojciech Kruk.

### **Senator Aleksander Gawronik:**

Panie Marszałku! Panie i Panowie Senatorowie!

Kodeks pracy to jest broń, która i pracodawcę, i pracownika czyni czasem bezbronnymi. Dlatego chciałbym zabrać głos w tej sprawie i zaproponować kilka poprawek, tak żeby reguły gry były określone.

Kodeks pracy w dawnych czasach chronił pracownika, bo jego pracodawcą było państwo, które z mocy swojej siły mogło robić rzeczy różne, dziwne i czasem dowolnie sterowało życiem dużych grup ludzi. Teraz to się skończyło i pracodawcy biorą na siebie, przez zainwestowanie, obowiązek utrzymania się na rynku, obowiązek zapłaty pracownikom, a poprzez ten obowiązek i poprzez należności podatkowe budowania tego, co się nazywa społeczeństwem lepszej pomysłowości. I ten kodeks idzie, w moim odczuciu, w kierunku, oględnie mówiąc, niewłaściwym, dlatego że pracodawca zostaje sprowadzony do przedmiotu, który może być manipulowany.

W art. 55 na przykład przewidziano, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w art. 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni. Konia z rzędem temu, kto dowie się z kodeksu, co to są te ciężkie naruszenia obowiązków pracodawcy. Po prostu nigdzie tu nie ma tego zapisu. W tej sytuacji praktycznie każdy może zażądać wynagrodzenia za okres dwóch tygodni i, jak znam orzecznictwo sądów, na pewno je dostanie, ponieważ sądy w przeważającej większości orzekają na rzecz pracowników.

Proponuję kilka poprawek i chciałbym je uzasadnić, a ten przykład daję ku rozwadze. Żle skonstruowany przepis może stać się przedmiotem manipulacji i być może wiele zakładów pracy nagle się dowie, że musi płacić za coś, o czym nie wiedziało, że nie powinno tego robić.

Moje poprawki są następujące.

Pierwsza. W art. 1 w pkt 12 dodaje się art. 11<sup>4</sup> w brzmieniu: „Pracownik jest obowiązany dbać o dobro pracodawcy, nie podejmować działań mogących narazić pracodawcę na szkodę.” Wychodzi ona z ogólnego założenia, że zapobiegnie to niewłaściwej konkurencji. Bardzo delikatnie dotknął tego tematu pan senator Gibuła. Ja mogę tylko powiedzieć, że większość pracodawców, tak się składa, spotyka się z sytuacją, w której pracownicy – nie mówię o pracownikach szeregowych, ale o pracownikach koncepcyjnych – zabierają w pewnym momencie listy klientów, listy dostawców, tworzą swoje firmy i to co człowiek wypracowywał sobie latami, nieuczciwy człowiek wynosi na jednej dyskietce. Zakłada swoją firmę i startuje z zupełnie innej płaszczyzny, nie ponosząc kosztów. Jest to zjawisko, powiedziałbym, masowe i dlatego już tutaj sygnalizowane. Wprowadzenie takiego zapisu, jako zasady prawa pracy, będzie miało, moim zdaniem, znaczenie dla stanowienia norm pracy i stosowania tego prawa. Jednocześnie stanowić będzie przeciwwagę dla art. 11<sup>1</sup>, który określa obowiązki pracodawcy wobec pracownika.

Poprawka druga. W art. 1 pkt 36... Poprawki są bardzo szczegółowe i chciałem tylko uzasadnić, że jeżeli mówimy o wypowiedzeniu umowy o pracę, to trzeba dodać słowa: „również dokonanego przez pracodawcę”. Z czym to się wiąże? Może się okazać, że pracownik wypowie umowę o pracę, a pracodawca będzie miał obowiązek zapłacić za to, że on szukał sobie nowej pracy. Pytam, dlaczego? Dlaczego pracodawca, dla którego jedną z dolegliwości jest to, że pracownik wypowiada umowę, ma jeszcze płacić za czas potrzebny mu na poszukanie nowej pracy? Jest to ryzyko pracownika. Zmiana miejsca pracy wiąże się z jakąś dolegliwością i kosztem tego powinien być obciążony pracownik, a nie pracodawca. Wydaje się oczywiste, że ten, kto wypowiada umowę, powinien ponosić konsekwencje swojej decyzji.

Myślę, że tych 9 poprawek, które ja zgłaszam na piśmie, jest bardzo szczegółowo umotywowanych i nie chciałbym Wysokiej Izby zanudzić uzasadnieniami. Mogę powiedzieć tylko jedno. Dostałem w tej sprawie od wszystkich chyba klubów i konfederacji propozycje uwag. Pewna równowaga musi być zachowana. Oczywiście my możemy pochlebiać naszym wyborcom, którymi są w większości osoby świadczące pracę, możemy poczynić na ich rzecz kolejne ustępstwa. Tylko że kto za to wszystko będzie płacił? Jeżeli mówimy, że nasz produkt intelektualny czy fizyczny musi być sprzedany, to on musi mieć jakąś cenę i ta cena jest uwarunkowana zapisami kodeksu pracy. Jeżeli damy za wiele socjalnych uprawnień, czy stworzymy różnego rodzaju ograniczenia dla pracodawców, to odbije się to na produkcji, a więc na tym, co w konsekwencji nie



(senator A. Gawronik)

będzie sprzedane. Efekt będzie taki, że przedsiębiorstwo upadnie, a ludzie, którzy by mieli dostać zarobek, dostaną zasiłek dla bezrobotnych. Takie są konsekwencje złego zapisu w kodeksie pracy. I wydaje się, że warto byłoby sobie zdawać z tego sprawę.

Kiedy mówimy o zapisie dotyczącym liczby nadgodzin, który już poprzednio wywołał polemikę, to ja chcę zasugerować, że liczba godzin właściwie wcale nie musi być ograniczona. Jeżeli pracownik chce pracować, jest dobrym pracownikiem, to ja nie widzę powodu, dlaczego ten człowiek nie miałby więcej pracować i więcej zarobić. Przyjmowanie nowego człowieka, co jest może społecznie uzasadnione, bo zwalcza bezrobocie, rodzi dla pracodawcy takie skutki, że praca wykonywana przez nowego pracownika nie jest w dostatecznym stopniu zaangażowana i w efekcie gorsza. Pracownik wykonuje jakąś pracę, ale intelektualny bądź fizyczny produkt tej pracy różni się jakością od efektu pracy jego poprzednika. Jeżeli ktoś dłużej w firmie pracuje, jeżeli się utożsamia z tą firmą, no to niech w tej firmie więcej zarobi.

Pan senator Kruk był łaskaw dzisiaj tutaj pytać, jaka jest różnica między półtoraetatem a człowiekiem, który zarabia więcej w danej firmie. Rzeczywiście, znakomite pytanie, które nasuwa refleksję, dlaczego właściwie nie możemy zwiększyć limitów godzin dla pracowników. Niech nasi pracownicy, ci, którzy są już zatrudnieni, zarabiają więcej w ramach limitów godzin. Czy w ogóle limit godzin jest potrzebny? To jest pytanie. Właściwie, jeżeli ktoś chce więcej pracować – nie mówię, że musi, mówię: chce, bo na to pan minister był łaskaw zwrócić uwagę – to niech pracuje. Jeżeli musi, to wtedy możemy mówić o zwiększonym wynagrodzeniu, bo jest to ustępstwo na rzecz pracodawcy, który to niejako wymusza. Ale jeżeli chce, no to niech pracuje i niech mu się prawnie tego nie zakazuje. Zakaz zrodzi co najwyżej takie zjawisko, że ludzie, którzy pracują na czarno, pójdą pracować tam, gdzie będzie taka możliwość.

Tak samo nie rozumiem zapisu w art. 229 § 3, który dotyczy badań lekarskich na koszt pracodawcy. Dlaczego? Nie mogę tego zrozumieć. Pracownik przychodzi do pracy i chce pracować, a więc musi być sprawny, również pod względem zdrowotnym. Wszystkie badania muszą się odbyć na jego koszt, co jest tak oczywiste, że aż wywołuje zdziwienie, jak coś takiego w ogóle mogło się pojawić.

Wydaje się również, Panie i Panowie Senatorowie, że jeżeli pójdziemy w kierunku socjalizacji kodeksu pracy, to być może będzie to najlepszy socjalny kodeks pracy. Tylko że on ma zreformować nasz stosunek nie do pracownika, nie do

pracodawcy, lecz do tego trzeciego elementu, do produktu. Ten produkt musi być tańszy, praca musi być efektywniejsza, musi być lepiej zorganizowana. Na całym świecie jest trend odchodzenia od etatów, odchodzenia od wielkich biurów – pracę świadczy się w domu, jak najtańiej, jak najszybciej, jak najefektywniej.

Panie Marszałku, takie są moje poprawki i dlatego mój komentarz jest dosyć gorzki. Uważam bowiem, że kodeks w tym kształcie nie przyniesie dobrego efektu. Dziękuję bardzo. Zgłaszam poprawki.

### **Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Dziękuję bardzo.

Proszę o zabranie głosu senatora Wojciecha Kruka. Kolejnym mówcą będzie pan senator Ireneusz Zarzycki.

### **Senator Wojciech Kruk:**

Panie Marszałku! Wysoka Izbo!

Padły tu słowa, że nad tą ustawą pracuje się od dwóch lat. To najlepiej świadczy, jak skomplikowana jest to materia i ile można mieć do niej zastrzeżeń, zarówno ze strony pracodawców, jak i pracobiorców. Sądzę, że takie stawianie problemu jest absolutnym błędem, o tym świadczy demokracja. To znaczy, że większość może zawsze przegłosować mniejszość. Z natury rzeczy pracodawców jest zdecydowanie mniej niż pracobiorców. I dlatego tworzenie ustawy w tym kontekście naprawdę wiedzie nas na manowce.

Sądzę, że celem kodeksu pracy powinno być takie ustanowienie stosunków pracy, które stwarzałyby jak największe możliwości rozwoju i dawałyby jak największe gwarancje wzrostu dobrobytu naszego społeczeństwa. Jest to może truizm, bo jest to naprawdę bardzo oczywiste, ale sądzą, że o tym trochę zapominamy i próbujemy rozpatrywać to poprzez zabezpieczanie krótkotrwałych interesów pracowników, które odbijają się rykoszetem i tak naprawdę, w dłuższym wymiarze czasu, obracają się przeciwko nim.

Proszę państwa, kiedy byśmy zapytali Amerykanina czy Anglika, gdzie pracuje, to – tłumacząc na język polski – odpowiedziałby w ten sposób: pracuję dla Forda, pracuję dla General Motors. W Polsce myślenie tymi kategoriami byłoby czymś zupełnie śmiesznym, Polak odpowie: pracuję w FSO, pracuję w Ursusie. Myślę, że to jest właśnie ta zmiana mentalności, która musi nastąpić w naszym społeczeństwie. Dopóki pracownik nie będzie się utożsamiał z firmą, nie będzie rozumiał, że firma nie jest interesem jego pracodawcy, lecz jest to też jego własny interes, który zapewnia mu pracę, który zapewnia spokój jemu i jego rodzinie. I najważniejszą rzeczą jest to, żeby mógł spokojnie przez dłuższy czas w tej firmie

(senator W. Kruk)

pracować. Na świecie znane są takie działania, gdzie związki zawodowe negocjują z pracodawcą obniżkę płac po to, żeby firma, która wpadła w pewne określone trudności, mogła z nich wyjść i po jakimś czasie dalej się rozwijać.

W Polsce takie przykłady do tej pory nie miały nigdy miejsca. U nas kodeks pracy i te stosunki tworzy się w oderwaniu od ekonomii. Dotychczas było to zupełnie zrozumiałe, jako że przedsiębiorstwa państwowe działały także w oderwaniu od ekonomii, po prostu pieniądze na wypłatę w tych firmach musiały się znaleźć bez względu na wynik finansowy. Oczywiście znajdowały się one w formie dotacji z budżetu państwa, a więc od nas wszystkich, czyli następowała alokacja z dobrych firm do złych firm. I te dobre firmy nie mogły się rozwijać, czyli w gruncie rzeczy doszliśmy do tego, że nasza gospodarka coraz bardziej kulała i upadała. Pieniądze nie mogły być inwestowane tam, gdzie powinny. Dlatego sądzę, że musi nastąpić pewna zmiana mentalności. I kodeks, który dzisiaj rozpatrujemy, skażony jest właśnie myśleniem charakterystycznym dla poprzedniego okresu, myśleniem, które długofalowo naprawdę nie służy ani pracodawcom, ani pracownikom.

Pozwalam sobie zgłosić cztery poprawki i pokrótce się do nich ustosunkować.

Pierwsza poprawka dotyczy artykułu, który jest dla mnie absolutną fikcją i typowym przeniesieniem rozumowania z poprzedniej epoki. Chodzi o art. 18 pkt 2, w którym jest mowa, że pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy. Jest to naprawdę pełna fikcja. Jeżeli miałyby to być fikcja, to oczywiście przejdę nad tym do porządku dziennego i w ogóle nie będę na ten temat dyskutować. Jak ma wyglądać to zarządzanie prywatnym przedsiębiorstwem? Jeżeli pracownicy poprzez związki zawodowe czy inne organizacje mają uczestniczyć w podziale funduszu socjalnego, w rozdziale wczasów czy innych deputatów – to jestem jak najbardziej za. Bowiem na tym między innymi powinna polegać współpraca z pracownikami. Natomiast jeśli to pracownicy mają decydować o podziale zysku, o przeznaczaniu pieniędzy – czy na podwyżkę płac, czy na rozwój przedsiębiorstwa – jeśli mają krępować właścicieli w tej dziedzinie, jestem absolutnie przeciw. W związku z tym uważam, że taki zapis właściwie niczego nie daje ani jednej, ani drugiej stronie, bo jest zapisem bardzo mało konkretnym, który może wyzwalać nikomu niepotrzebne emocje i doprowadzać do konfliktów, których być nie powinno. Dlatego gorąco apeluję do Wysokiej Izby o skreślenie tego zapisu. Uwiercie państwo, w takiej formie on naprawdę nikomu nie służy.

Druga poprawka dotyczy kwestii zamiany dwukrotnej umowy o pracę na czas określony, dotyczy konieczności podpisania umowy na okres stały przy trzecim zaangażowaniu. Zastanówmy się znowu, komu to służy? Powiem państwu otwarcie, to służy pracodawcom. Bo przecież żaden z nich, kiedy będzie stał wobec takiej konieczności, nie zatrudni tego pracownika po raz trzeci, bo on jest mu potrzebny tylko na jakiś określony czas. Po co ma tego pracownika brać sobie na głowę, skoro mamy określone bezrobocie i można bez ponoszenia kosztów zaangażować innego pracownika? Uwiercie państwo, że ten zapis jest przeciwko pracownikom.

Proponuję zapis następujący, dodanie § 2. Pozwolę go sobie państwu przeczytać: „Skutek prawny łączący się z zawarciem trzeciej umowy o pracę na czas określony, o którym mowa w ust. 1, nie następuje, jeżeli zawieranie kolejnych umów jest związane z czasowym zapotrzebowaniem na pracę, występującym po stronie pracownika lub pracodawcy, która to okoliczność winna być podana w formie pisemnego oświadczenia drugiej stronie stosunku pracy przed zawarciem określonej umowy o pracę na czas określony”.

Jeżeli państwo pozwolą, wyjaśnię to. Jeżeli w jakimś przedsiębiorstwie następuje awaria czy potrzeba dokonania pewnego remontu, to występuje ona raz na jakiś czas. Nikt nie wie, czy piec pęknie po miesiącu czy po pół roku, natomiast jest gdzieś świetny fachowiec, który umie naprawiać ten piec. I on przychodzi na tydzień do firmy naprawić piec. Raz przychodzi na tydzień czy nawet na miesiąc, po pół roku przychodzi drugi raz, po jakimś czasie przychodzi trzeci raz. Czy właściciel firmy musi po dwóch razach szukać innego fachowca, dlatego że będzie musiał tego pracownika zatrudnić już na stałe? I co on będzie wtedy robił – siedział i pił piwo, czekając kiedy ten piec znowu pęknie? Mówię o przypadku krańcowym, ale naprawdę ten przepis nikomu nie służy. Proszę wierzyć, że nikt nie podejmie ryzyka i nie zatrudni kogoś do pracy po raz trzeci, poszuka sobie kogoś innego, ponieważ jest szeroki rynek pracy. Naprawdę, nie tędy droga do chronienia interesów pracowników. To jest przeciwko pracownikom.

Trzecia poprawka, którą chciałbym państwu zaproponować, dotyczy art. 1, art. 77<sup>2</sup>, zastąpienia liczby 5 liczbą 25. Chodzi o to, że nakłada się na pracodawcę zatrudniającego więcej niż 5 osób obowiązek tworzenia regulaminu wynagrodzeń. Pan minister mówił o 10 osobach, ja proponuję 25.

Proszę państwa, istnieje takie pojęcie – rodzinne gospodarstwo rolne. Istnieje też podobne pojęcie, związane z rodzącym się w Polsce kapitalizmem – rodzinne przedsiębiorstwo. Jest to przedsiębiorstwo, które zatrudnia kilka osób.

(senator W. Kruk)

Takich przedsiębiorstw jest bardzo wiele. Nie mamy dzisiaj w Polsce koncentracji kapitału. Kapitalizm dopiero się rodzi. Jesteśmy skazani na istnienie setek tysięcy drobnych przedsiębiorstw, które z czasem będą się łączyć lub będzie powstawać coraz mniej, ale coraz większych przedsiębiorstw.

Spójrzmy na to obiektywnie i nie bójmy się tego powiedzieć. Większość właścicieli tych drobnych firm to skromni ludzie, często mający tylko podstawowe wykształcenie. I oni dzisiaj nie są w stanie podolać obowiązkowi, które próbujemy na nich nałożyć. Poza tym są to firmy właśnie o charakterze rodzinnym, w których często wszyscy bardzo dobrze ze sobą żyją, bardzo często są to układy nieformalne. I tam naprawdę nie ma konfliktów. Proponowałbym, żebyśmy dzisiaj naprawdę zamienili tę liczbę na 25, może za parę lat wystąpi potrzeba jej zmniejszenia...

**Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Proszę kończyć swoją wypowiedź.

**Senator Wojciech Kruk:**

Już kończę.

Ostatnia poprawka dotyczy kwestii naprawdę ważnej, polemizowałem na ten temat z panem ministrem. Mianowicie, czy wolno pracować na etacie w jednej fabryce i dodatkowo na pół etatu w drugiej fabryce obok albo w spółce stworzonej przez tą fabrykę – czyli faktycznie w tym samym miejscu pracy, ale niby u dwóch pracodawców – a nie wolno pracować trochę dłużej w jednej firmie?

Apeluję o zwiększenie limitu do 240 godzin. Leży to też w interesie pracownika, ponieważ w ten sposób zapewnia mu się normalną pracę, a jednocześnie nie zmusza pracodawcy do obchodzenia przepisów, płacenia na czarno, nielegalnego zatrudniania. Nie zmuszamy nikogo do pracy. Stwarzamy tylko szansę, i to obu stronom: jednej – dawania pracy, drugiej – jej wykonywania.

Apeluję o zastanowienie się nad tymi czterema poprawkami, które państwu proponuję. Proszę też o poparcie ich w głosowaniu. Dziękuję.

**Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Dziękuję bardzo.

Proszę o zabranie głosu senatora Ireneusza Zarzyckiego. Będzie to ostatnia wypowiedź przed przerwą.

**Senator Ireneusz Zarzycki:**

Panie Marszałku! Panie i Panowie Senatorowie!

Mam zaszczyt przedłożyć Wysokiej Izbie propozycję poprawki do art. 160 nowelizowanej ustawy „Kodeks pracy”. W przyjętej przez Sejm

nowelizacji art. 160 został wykreślony, co oznacza likwidację ustawowej podstawy dodatkowego wymiaru urlopu dla pracowników zatrudnionych w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Jest to, moim zdaniem, rozwiązanie krzywdzące. Proponowana poprawka przywraca art. 160 omawianej ustawy i jednocześnie nadaje mu nowe brzmienie: „§ 1. Dla pracowników wykonujących prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia urlop może ulec zwiększeniu ponad wymiar określony w art. 154 § 1. § 2. Wykaz stanowisk pracy objętych zwiększonym wymiarem urlopu zgodnie z § 1 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Zwiększenie urlopu wprowadza się na czas trwania warunków, o których mowa w § 1.”

Przedstawiona poprawka stwarza – poprzez ustawowy zapis – możliwość wprowadzenia do układu zbiorowego albo regulaminu pracy zwiększonego wymiaru urlopu dla pracowników wykonujących prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe. Za jej przyjęciem przemawiają względy nie tylko społeczne, ale również zdrowotne.

Panie Marszałku! Projekt poprawki składam na pana ręce. Do Wysokiej Izby zwracam się z prośbą o jej poparcie. Dziękuję za uwagę.

**Wicemarszałek Grzegorz Kurczuk:**

Dziękuję bardzo senatorowi Zarzyckiemu.

Panie i Panowie, na prośbę wielu senatorów zarządzam przerwę w obradach do godziny 18.00.

Pierwszym mówcą po przerwie będzie pan senator Piotr Andrzejewski. Następnie głos zabierze pani senator Barbara Łekawa.

*(Przerwa w obradach od godziny 16 minut 52 do godziny 18 minut 04)*

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Panie i Panowie Senatorowie, wznawiamy obrady.

Obecnie zabierze głos pan senator Piotr Andrzejewski. Jako następna zabierze głos pani senator Barbara Łekawa. Bardzo proszę, Panie Senatorze.

**Senator Piotr Andrzejewski:**

Pani Marszałek! Szanowni, nielicznie na sali zgromadzeni Państwo!

Dramatyczna sytuacja, w jakiej znalazł się nasz kraj, powoduje, że zainteresowanie wielu koleżanek i kolegów przeniosło się gdzie indziej, niemniej jednak Senat jako izba rozsądku i rozważa nadal pracuje nad tym, co jest fundamentem naszej ojczyzny, czyli dobrym prawem. I nie zajmuje się wyłącznie rozgrywkami w personalnej grze politycznej prowadzonej wokół sprawowania władzy, aczkolwiek dotyczącej bezpieczeństwa państwa.

(senator P. Andrzejewski)

Ustawa „Kodeks pracy” zmieniająca dotychczasowy stan legislacji, a mianowicie kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r., wiele razy już nowelizowany, spełnia postulaty związku zawodowego NSZZ „Solidarność”. Zawiera fundamentalne normy, które sprawiają, iż nie tylko idea solidaryzmu społecznego, ale i Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych zostały inkorporowane w wielu przepisach, wkomponowane do wewnętrznego systemu prawa, a zwłaszcza do tej ustawy. Witam to z ogromną satysfakcją, z ogromną satysfakcją czyni to też Klub Senacki NSZZ „Solidarność”. Tym bardziej że jednocześnie jest to antycypacja niezbywalnych praw człowieka, które znajdują się również, mam taką nadzieję, w konstytucji. Dobrze, że są one antycypowane w kodeksie pracy, tak jak przystało na kraj odpowiedzialności za innych, za stosunek pracy, za to, co przede wszystkim buduje nasz dobrobyt. Nie sposób przecenić tej ustawy, tej kodyfikacji.

Solidaryzując się w pełni ze stanowiskiem wyrażonym przez Komisję Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, chcę powiedzieć, że zwłaszcza art. 9, o którym już była mowa, eliminuje mniej szczęśliwie ułożone przepisy i komplementarnie wzmacnia ich rolę. Mianowicie chodzi tu przepisy dotyczące układów zbiorowych z art. 241, z art. 104 i z art. 77<sup>2</sup>. I to jest także nasz wkład w porządkowanie legislacyjne tak sformułowanych norm.

Ze swojej strony chcę tylko dodać, że z prawdziwą satysfakcją należy powitać włączenie w art. 100 normy mówiącej o obowiązkach pracownika do porównawczego systemu prawa jako całości. Pracownik, który ma swoje obowiązki, może się bowiem nie stosować do tego przepisu, jeżeli polecenia przełożonych dotyczące pracy są sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę. Mówiąc o przepisach prawa, mam na myśli zarówno normy prawa ogólnego, jak i te inkorporowane do kodeksu pracy za paktami, na przykład przepisy z art. 11<sup>1</sup>, art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> – była o nich mowa, nie będę więc ich przytaczał – mówiące o szacunku dla godności i o równych prawach, czy też, co podkreślam, przepis, który tu był traktowany jako dyskusyjny, a który my uważamy za jeszcze jeden fundament prawidłowego ukształtowania stosunków pracy i stosunków własnościowych – art. 18<sup>2</sup> stanowiący, że pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. A więc art. 100 musi respektować również te wszystkie normy. Być może niektórzy postrzegają to jako zagrożenie. NSZZ „Solidarność”, który zagospodarowuje nie tylko prawą, ale i lewą stronę sceny politycznej w naszym kraju, traktuje to jako fundament, od którego odstąpić już nie można.

W ustawie nowelizującej znajduje się jednak również przepis, wobec którego wnoszę o skreślenie. Chodzi o pkt 93 skreślający art. 98. Z pytania zadanego panu ministrowi wynika, że tok przemian zmierzających ku gospodarce rynkowej usiłuje wyeliminować z naszego życia społecznego instytucje, które dobrze służyły identyfikacji pracownika i jego prawom. Myślę tutaj o opiniach, które mógł uzyskać na temat swojej pracy. Mógł w trybie kontradyktoryjnym ubiegać się o ich właściwą treść, jak również, w razie konfliktu z pracodawcą w tym zakresie, odwołać się do kontradyktoryjnego sądu. Nie jest to przepis nowy. Wydaje mi się, że skreślenie go dla ułatwienia życia wprowadzi więcej zamieszania i konfliktów niż jego utrzymanie. Dlatego wnoszę o utrzymanie art. 98 w dalszym ciągu. To tyle, jeżeli chodzi o poprawkę, którą proponuję.

Na koniec chcę powiedzieć, że art. 8 zawierający klauzule generalne został właśnie w tej kodyfikacji uzupełniony o zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, nie na drodze odniesienia gdzie indziej, do orzecznictwa, lecz bezpośrednio do ustawy i do paktów praw człowieka. Dlatego ustawa „Kodeks pracy” w nowej wersji wpisuje się w uniformizację i nowoczesne dostosowywanie polskiego prawa pracy do najlepszych standardów prawa międzynarodowego. Dziękuję.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Obecnie zabierze głos pani senator Barbara Łękawa, następnym mówcą będzie pan senator Jan Orzechowski.

#### **Senator Barbara Łękawa:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Analizując nowelizację kodeksu pracy przyslaną do Senatu, należy generalnie przyznać, iż zmierza ona do ochrony pracowników – szczególnie w małych zakładach pracy, gdzie pracodawcą jest osoba prywatna – lub wszelkich innych podmiotów gospodarczych o różnej strukturze wewnętrznej. Wzmocniono prawnie gwarancje ochrony prawa pracy, zbliżając je do wymagań Europejskiej Karty Socjalnej. Na szczególne podkreślenie zasługuje unormowanie art. 13, w którym się mówi, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę.

Wysoka Izbo! Jestem za utrzymaniem art. 16 i art. 17, które nakładają na pracodawców obowiązek dbałości o bezpieczeństwo pracy, podnoszenie kwalifikacji pracowników, a także zaspokajanie potrzeb bytowych, socjalnych, jeżeli pracodawca posiada takie możliwości i warunki. Cieszę się, że te ważne dla pracowników artykuły

(senator B. Łękawa)

znalazły uznanie i poparcie senatorów z Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, natomiast ze zdziwieniem przyjął fakt, że większość senatorów z Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia uległa sugestiom ministra Bączkowskiego i zaproponowała w sprawozdaniu ich skreślenie.

Wysoka Izbo! Towarzyszący nowelizacji prawa pracy szeroki społeczny oddźwięk w środkach masowego przekazu, prasie i organizacjach związkowych gwarantuje dogłębną analizę tego przedmiotu, tak ważnego dla najbardziej aktywnej części społeczeństwa. Nowelizacja uwzględnia obecną specyfikę zakresu funkcjonowania prawa pracy, a więc przesunięcie punktu ciężkości z przedsiębiorstw dużych na przedsiębiorstwa prywatne, małe, zatrudniające od kilku do kilkunastu pracowników, gdzie nie funkcjonują związki zawodowe. Przestrzeganie prawa pracy, łącznie z przestrzeganiem i zagwarantowaniem bezpieczeństwa i higieny pracy, pozostawia tu wiele do życzenia. W wielu takich przedsiębiorstwach powrócono nieomal, jeżeli chodzi o warunki pracy, do czasu manufaktur. Nierzadkie są fakty świadczenia pracy bez jakichkolwiek umów, a także rozwiązywania umów w sposób nie unormowany przez kodeks pracy.

Nowelizacja kodeksu pracy przeciwdziała niepewności zatrudnienia poprzez ograniczenie liczby umów o pracę na czas określony, poprzez unormowania zawarte w art. 22 kodeksu pracy znacznie rozszerzające pojęcie domniemania zawarcia umowy. Obecnie normą stały się umowy krótkotrwałe, a czymś rzadkim umowy zawierane na czas nieokreślony.

Wysoka Izbo! Ważną sprawą pozostaje wymiar czasu pracy, to jest pięciodniowy, 40-godzinny, tydzień pracy z wolnymi sobotami. Pięciodniowy tydzień pracy został zagwarantowany w tak zwanych porozumieniach gdańskich już w roku 1980. Przyjęcie zaś proponowanego 42-godzinnego tygodnia pracy w rozliczeniu spowoduje pracę w jedną sobotę w miesiącu. Koszt społeczny z przedłużenia czasu pracy nie jest dodatni. Wiąże się to bowiem często z niemożnością zapewnienia opieki nad dziećmi, albowiem w szkołach i w innych placówkach wychowawczych, ze względu na pensum nauczycieli i wychowawców, jest to zwykle dzień wolny od pracy. Nadto wydłużamy czas pracy w sytuacji, gdy mamy czasami do czynienia z instytucją przestoju oraz nieświadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, które to instytucje doczekały się unormowania w niniejszej nowelizacji. Dlatego opowiadam się za przedstawionymi wnioskami mniejszości, której sprawozdawcą był pan senator Marcin Tyrna.

Wysoka Izbo! Nie można zgodzić się też ze skreśleniem unormowań zawartych w art. 160

kodeksu pracy, który dotyczył pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i wiążącego się z tym zwiększonego wymiaru urlopu, i z przesunięciem tej kwestii do unormowania w przepisach przejściowych, z mocą obowiązującą przez okres trzech lat, do czasu zawarcia zbiorowych układów pracy i zawarowania tego w tych układach. Jest to pomysł sam w sobie, być może, prawidłowy, ale dla dużych zakładów pracy, dla poszczególnych grup zawodowych, które będą podmiotami układów zbiorowych pracy. Pozostawienie tego problemu poza regulacjami ustawowymi zwróci się przeciwko pracownikom małych zakładów pracy, gdzie warunki pracy są szczególnie uciążliwe z racji nieinwestowania w tym zakresie przez pracodawców zainteresowanych tylko szybkim zyskiem. Potwierdzają to kontrole inspekcji pracy i wskazuje na to wzrastająca liczba wypadków przy pracy i chorób zawodowych w tego typu zakładach. Dlatego opowiadam się za poprawką zgłoszoną przez pana senatora Zarzyckiego.

Wysoka Izbo! Artykuł 290 nowelizowanego kodeksu przewiduje, że wpływy z kar orzeczonych przez inspekcję pracy właśnie za nieprzestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią dochód budżetu państwa. Najbardziej stosowne wydaje się stworzenie odpowiednich unormowań prawnych, które pozostawiają tak pozyskany fundusz w gestii ministra pracy, z powołaniem funduszu poprawy warunków pracy zarządzanego przez radę funduszu i przeznaczeniem go na poprawę warunków pracy, wprowadzenie nowych bezpiecznych technik produkcji, szkoleń, działań prewencyjnych. Tak jak proponuje wniosek mniejszości Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia.

Opowiadam się za wnioskami mniejszości zgłoszonymi przez senatorów Klubu Senackiego NSZZ „Solidarność”. Dziękuję. (Oklaski).

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Bardzo proszę teraz pana senatora Jana Orzechowskiego. Następnym mówcą będzie pani senator Janowska.

### **Senator Jan Orzechowski:**

Pani Marszałek! Wysoki Senacie!

Ustawa z 23 listopada jest bardzo rozległą regulacją prawną w zakresie stosunków pracy i dlatego, przemawiając na forum Wysokiej Izby, z konieczności trzeba się ograniczyć do ogólnej oceny i omówienia niektórych ważniejszych kwestii. Jeśli chodzi o ogólną ocenę ustawy, to, w moim przekonaniu, spełnia ona rolę dostosowania ustawodawstwa pracy do gospodarki opartej na prywatnej własności.

(senator J. Orzechowski)

Co do kwestii szczegółowych, to chciałbym, wbrew stanowisku zaprezentowanemu w dniu dzisiejszym przez przedstawiciela rządu, powiedzieć, że wprowadzenie nowych norm do zasad ogólnych prawa pracy przewidzianych w art.: 10, 11<sup>1</sup>, 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> i 13, a więc zakazu dyskryminacji pracowników z uwagi na płeć, narodowość czy przekonania polityczne lub religijne, obowiązku poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika, prawa do godziwego wynagrodzenia może odegrać pozytywną rolę zwłaszcza w zakresie interpretacji poszczególnych przepisów kodeksu pracy. I dlatego, według mnie, powinny być jako takie utrzymane w kodeksie pracy, choć mają charakter ogólny.

Uważam też za słuszne, że w kodeksie pracy rezygnuje się z takiej instytucji jak porzucenie pracy. Pamiętam moment, kiedy kodeks pracy był w roku 1965 uchwalany i kiedy był prezentowany projekt tego kodeksu. Już wówczas w opinii prawników instytucja samowolnego porzucenia pracy była bardzo kontrowersyjna i mocno krytykowana. Niemniej jednak wtedy tę instytucję do kodeksu pracy wprowadzono. I dziś rezygnacja z tej instytucji, niezbyt zresztą pod względem prawnym elegancko i poprawnie sprecyzowanej, jest chyba ze wszech miar słuszna.

Jestem natomiast zdania, podobnie jak i pan senator Andrzejewski, że może zbyt pochopnie rezygnujemy z art. 98 odnoszącego się do obowiązku wydawania opinii o pracownikach. W tej kwestii warto przypomnieć historię instytucji opiniowania. Otóż przepisy rozporządzenia prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych nie przewidywały obowiązku wydawania opinii o pracowniku. Artykuł 24 tego rozporządzenia nakładał na pracodawcę obowiązek wystawienia jedynie świadectwa pracy o czasie pracy i rodzaju zatrudnienia. W świadectwie pracy nie wolno było zamieszczać żadnych uwag mogących utrudnić pracownikowi uzyskanie nowego stanowiska. Po wojnie, po 1945 r., praktyka poszła jednak w innym kierunku. Zakłady pracy w sposób pozaprawny, poufny przekazywały sobie opinie o pracownikach. Pracownik nie miał żadnego wpływu na taką poufną opinię. Bardzo często nie była mu ona nawet znana, choć w praktyce ta poufna opinia decydowała o tym, czy pracownik zostanie zatrudniony na określonym stanowisku pracy, czy też nie. Dopiero zarządzenie prezesa Rady Ministrów z 13 października 1956 r. zniosło praktykę poufnego opiniowania. W § 2 tego zarządzenia zamieszczono postanowienie, że opinia może być wystawiona jedynie na prośbę pracownika i wydana do rąk pracownika. Taka zasada przyjęta wówczas, w roku 1965, w tym zarzą-

dzeniu została później wprowadzona do kodeksu pracy jako nieco rozbudowany art. 98.

Żywię obawę co do tego, by na skutek zniesienia obowiązku wydania opinii na żądanie pracownika i do jego rąk zbieraniem opinii o pracownikach nie zaczęły zajmować się różne agencje pośrednictwa pracy. Często bowiem pracodawca przed podjęciem decyzji o ewentualnym zatrudnieniu będzie chciał wiedzieć, jak pracownik pracował u poprzedniego pracodawcy. Pozostawienie problemu poza regulacją prawną może grozić odzyciem skompromitowanej praktyki poufnego opiniowania. Groźba jest realna, tym bardziej że niektóre pragmatyki służbowe i niektóre przepisy odnoszące się do poszczególnych służb – jak chociażby ustawa, która niedawno była przedmiotem obrad Wysokiego Senatu, o służbie zawodowej żołnierzy – wymagają od kandydatów nieposzlakowanej opinii, wymagają, żeby na przykład kandydat do służby wojskowej wykazał się nieposzlakowaną opinią. Ale ani ustawa, ani żadne inne przepisy nie mówią, kto i w jakim trybie ma zbierać tę opinię o kandydacie. Dlatego podzielałbym pogląd, że należy się zastanowić, czy przysłużymy się pracownikom, jeśli zniesiona zostanie praktyka wydawania opinii wyłącznie na żądanie pracownika i do jego rąk. Stąd też uważam ją za zasadną i jestem skłonny poprzeć poprawkę pana senatora Andrzejewskiego.

Uważam również, że zasadne są poprawki zgłoszone przez Komisję Inicjatyw i Prac Ustawodawczych. I do jednej, siódmej, chcę się ustosunkować również z uwagi na wypowiedź pana ministra Bączkowskiego, jako przedstawiciela rządu. Otóż chodzi o uściślenie, w jakim terminie ma być wypłacone wyrównanie wynagrodzenia pracownika. Pojęcie „niezwłocznie”, tak jak powiedział pan minister, funkcjonuje w naszym ustawodawstwie, ale różnie w różnych gałęziach prawa jest rozumiane. Dla przykładu powiem państwu, że na przykład art. 563 § 2 kodeksu cywilnego również mówi się o niezwłoczności zgłoszenia reklamacji do sprzedawcy w wypadku sprzedania wadliwego towaru. Identycznym pojęciem posługujemy się w prawie cywilnym. Posługujemy się nim również w przepisach wykonawczych do kodeksu cywilnego, w odniesieniu na przykład do terminu reklamowania artykułów żywnościowych. Ale tam obok słowa „niezwłoczny” precyzuje się jednocześnie, w jakim terminie najpóźniej ta niezwłoczność ma być wykonana. W kodeksie pracy natomiast tego terminu się bliżej nie precyzuje. I chcę powiedzieć, że jeżeli chodzi o kodeks cywilny, to potrzebne było orzeczenie sądowe, które w końcu wyjaśniło, co to znaczy niezwłoczne wniesienie reklamacji. I uznano, że jest to termin, który nie powinien przekraczać 14 dni.

I teraz pytanie, czy jeżeli będziemy się posługiwali terminem „niezwłoczny” tak jak w kodeksie

(senator J. Orzechowski)

cywilnym, rozumiejąc, że chodzi o 14 dni, to w stosunku do wynagrodzenia będzie to uregulowanie dobre czy złe? Otóż twierdzą, proszę państwa, że to jest złe uregulowanie. Pracownik jednakże żyje przede wszystkim z wynagrodzenia za pracę, z reguły jest to podstawowe źródło jego utrzymania. I dlatego zwlekanie z wypłatą z powodu nieostrych przepisów nie jest usprawiedliwione. A przecież proszę sobie uświadomić, po co wprowadzamy pojęcie „niezwłocznie”. Do jakich celów? Głównie po to, żeby ustalić, od jakiego momentu pracodawca będzie w zwłoce, będzie spóźniony z wypłatą wynagrodzenia. I proszę mi odpowiedzieć, czy będzie już popadał w zwłokę po 3 dniach, czy po 7, czy po 14 dniach? Sądy mogą orzekać różnie, zależnie od okoliczności. I pracownik nie powinien mieć kłopotu z udowodnieniem każdorazowo, że pracodawca od danego momentu jest w zwłoce z wypłatą wynagrodzenia.

*(Wicemarszałek sygnalizuje, że kończy się czas wypowiedzi).*

Przepraszam, już kończę, ostatnie zdanie.

Stąd też uważam, proszę państwa, że poprawka zmierzająca do uściślenia terminu wypłaty wynagrodzenia jest konieczna, bo bez niej ta regulacja nie będzie życiowo usprawiedliwiona. Dziękuję i przepraszam, że przedłużyłem...

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Bardzo proszę panią senator Zdzisławę Janowską. Następnym mówcą będzie pan senator Romaszewski.

#### **Senator Zdzisława Janowska:**

Pani Marszałek! Panie i Panowie Senatorowie!

Nie chciałabym powtarzać tego, co zostało już powiedziane przez kolegów, ale uważam za konieczne wyrazić swój stosunek do ustawy, wskazać na plusy i minusy oraz zgłosić poprawki.

Otóż, niewątpliwie, poprawek zgłoszonych do ustawy „Kodeks pracy” jest ogromnie dużo. Niewątpliwie one są w sumie korzystne dla pracownika, służą ochronie praw pracowniczych. Na szczególną uwagę zasługują te zmiany, które dotyczą prawa do pracy – art. 10, prawa do godziwego wynagrodzenia, czyli właściwie po ratyfikacji Europejskiej Karty Socjalnej prawa domagania się, by najniższe wynagrodzenie ustalone było na poziomie 2/3 wynagrodzenia średniego. Bardzo cenne są zmiany dotyczące czasu trwania umowy o pracę na okres próbny. Dalej, obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę – art. 30 § 4, gdzie też mówi się o obronie praw pracowniczych.

Artykuł 55 § 1, gdzie mówi się o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Rozumiem pracodawców, których może to dotyczyć, niemniej jednak zrównuje się tutaj uprawnienia pracownicze z uprawnieniami pracodawcy w tym zakresie. Myślę, że ta instytucja nie będzie wykorzystywana często, ale w szczególnych przypadkach. Tam, gdzie można wskazać na winę pracodawcy, jest ona ogromnie ważna. Wreszcie regulamin wynagrodzenia, czego nigdy jeszcze nie było itd., itd.

Chciałabym odnieść się do kwestii, których nie popieram, a które, przykro mi, popiera ministerstwo. I tak jak zapytałam pana ministra, tak teraz będę dalej starała się wykazać niekonsekwencje. Otóż, moim zdaniem, nie wolno skreślać art. 16, nie wolno skreślać art. 17, jak również nie wolno zgodzić się z nadliczbowymi godzinami w nadmiernej liczbie, aż do 150 godzin. Wreszcie absolutnie nie wolno skreślać art. 98 i w tym przypadku gorąco popieram pana senatora Andrzejewskiego. Dlaczego nie wolno?

W pierwszym przypadku nie możemy odejść od ochrony spraw bytowych, socjalnych i kulturalnych pracownika, są to sprawy istotne nie tylko dla naszego kraju, ale dla całego rozwiniętego świata. Przeskok do kapitalizmu, który był dla nas bardzo drastyczny, odbywa się ze szkodą dla pracowników. Tutaj norma prawna obniża obowiązki pracodawcy wobec pracownika, a więc mówi tylko o sytuacjach: „w miarę możliwości”. Proszę państwa, to, o czym mówił pan senator Kruk, że pracownik jest w różny sposób zintegrowany ze swoim zakładem pracy, wynika między innymi również z reakcji pracodawcy na zaspokajanie potrzeb bytowych, socjalnych, jak i również kulturalnych pracownika. Znam przedsiębiorstwa, zarówno prywatne, jak i państwowe, które nie zrezygnowały z działań na rzecz pracowników. Wspomnę chociażby o przedsiębiorstwie, które jest na giełdzie. Spółka „Żywiec” nigdy z niczego nie zrezygnowała i pracownicy ogromnie sobie cenią ten fakt, to jest bardzo ważne. Mamy przykłady firm zachodnich, z którymi współpracujemy. Są to firmy, które ogromnie dbają o wszystkie sprawy podnoszące stopień integracji pracownika z firmą.

Następna kwestia dotyczy art. 17, który mówi o zwolnieniu pracodawcy od obowiązku podnoszenia kwalifikacji pracownika, dbania o jego rozwój. Proszę państwa, po prostu się boję, że wiele ustaw w naszym kraju nie powstaje w gronie interdyscyplinarnym. Reprezentuję dyscyplinę zarządzania, wykładam o obowiązkach pracodawcy z punktu widzenia dyscypliny zarządzania. Na pierwszym miejscu wśród obowiązków pracodawców stawiam dbałość o rozwój pracownicy i cały czas tłumaczę studentom, że jest to dzisiaj ogromnie skryształizowana potrzeba. Młodzi ludzie zgłaszają się do zakładów pracy rów-

(senator Z. Janowska)

niez dlatego że wiedzą, że zadba się tam o ich sprawy i że zaistnieje możliwość podnoszenia własnych kwalifikacji. U młodego pokolenia potrzeba rozwoju jest dzisiaj rozwinięta w najwyższym stopniu. I my ich cały czas przekonujemy, że jest to absolutnie obowiązek pracodawcy. Proszę spojrzeć na oferty pracy, szczególnie firm zachodnich, na to, co one proponują. Tam wszędzie jest mowa: przyjdź do nas, bo my damy ci szansę na rozwój twoich kwalifikacji, natomiast my proponujemy, aby ten artykuł skreślić. Jest to absolutnie niemożliwe.

Następna kwestia, również dotycząca mojej dyscypliny. Chodzi o art. 98. Proszę państwa, jak można pozbyć się tego artykułu? Jak można osobie, która przechodzi z jednego miejsca pracy do drugiego – jest to jej droga zawodowa, kariera zawodowa – nie wydawać określonej opinii? Przecież cały świat na tym stoi; ludzie zbierają dowody, obrazy swojej działalności. Wręcz pracodawca jest zobowiązany do tego, ażeby swojemu pracownikowi dawać o nim informacje, nie mówiąc o tym, że w trakcie funkcjonowania w zakładzie pracy takowe oceny muszą być sporządzane. A więc to, co państwo tutaj sprokurowali, kłóci się z zasadami zarządzania, które bezwzględnie obowiązują i które przekazujemy tym wszystkim, którzy przyjdą do zakładu pracy. Jest to bezwzględny element funkcji zarządzania, element, który nazywa się motywowaniem ludzi. Motywowanie jest jedną z przodujących funkcji kierowania.

Następna kwestia to godziny nadliczbowe. Proszę państwa – tu, Panie Ministrze, do pana piję – bezrobocie w Polsce nie zniknęło i ono nie zniknie tak szybko. Wczoraj dowiedzieliśmy się, że nadal jest 2,5 miliona bezrobotnych i że połowa z nich nie ma prawa do zasiłku, a 60% ludzi w tym kraju, to są ludzie do 34 roku życia, i w dalszym ciągu kształcimy bezrobotnych absolwentów. Reforma w tym względzie nie jest kompletna, wydajemy masę pieniędzy z funduszu pracy, natomiast na podnoszenie kwalifikacji, na szkolenie wydajemy zaledwie niewielki procent; wydajemy na roboty interwencyjne i publiczne, a na zmianę kwalifikacji i przystosowanie chociażby tych młodych ludzi do wejścia do zakładów pracy wydajemy bardzo niewiele.

Teraz walczymy o godziny nadliczbowe, czyli walczymy o interes pracodawcy. Przepraszam, pracodawcy mają prawo się o to bić, jest to bowiem dużo tańsze. Po prostu mają swojego człowieka, któremu dadzą pracę, zapłacą potem za godziny nadliczbowe, a mają już zapłacony ZUS i się cieszą. Nie mogę się z tym zgodzić. Uważam, że zapis popierany przez pana ministra jest bardzo szkodliwy i jest mi bardzo przykro, że

nie mogę się w tym przypadku zgodzić z panem senatorem Krukiem.

Jeśli chodzi o skrócony tydzień pracy, to bezwzględnie popieram te wszystkie poprawki, które zmierzają do jego skrócenia. Zostało to bowiem formalnie przyrzeczone, natomiast nie jest realizowane. Skrócony tydzień pracy a wykorzystanie czasu pracy... Walczymy o 40-godzinny tydzień pracy. Badania rzeczywiście dowodzą, jak mówili koledzy, że wykorzystuje się ten czas pracy, tydzień pracy, w kilkudziesięciu procentach, a na pewno poniżej 100%. Dlaczego? Ponieważ znów są błędy w zarządzaniu, jest wadliwa organizacja pracy, są nieusprawiedliwione przestoje itd. Są to przyczyny, które powodują niewykorzystanie czasu pracy. I jeśli mówimy, że tydzień pracy musi być przedłużony, bo jest tyle pracy, to przede wszystkim usprawnijmy proces zarządzania i organizację pracy.

Zmierzam teraz do omówienia poprawek. Przy okazji chcę jeszcze powiedzieć o bardzo chwalebnym już przeze mnie regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania. Chciałabym odnieść swoją poprawkę do art. 77<sup>2</sup>. Uważam, że należałoby regulamin wynagradzania, który wprowadzamy po raz pierwszy, upowszechnić. Chodzi mi o to, ażeby on się znalazł nie tylko u pracodawcy, ale aby znalazł się również tam, gdzie inspekcja pracy będzie miała do niego dostęp.

W związku z tym proponuję, ażeby nie służył on tylko do kontroli i żeby nie był zmieniany zależnie od okoliczności. To jest znów bardzo ważne z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych.

Proponuję, ażeby w § 7 w art. 1 pkt 71, w § 7 w art. 77<sup>2</sup> kropkę zastąpić przecinkiem i po wyrazach: „Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy” dodać wyrazy: „nie wcześniej jednak niż po dniu zgłoszenia go do ewidencji prowadzonej pod nadzorem okręgowego inspektora pracy. Do zgłoszenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, należy dodać jeden egzemplarz regulaminu”.

Ponadto proponuję dodać § 8 w brzmieniu: „Minister pracy i polityki socjalnej w drodze rozporządzenia określi szczegółowe zasady i tryb prowadzenia ewidencji, o której mowa w § 7”.

Następną kwestią budzącą moje zastrzeżenia, jest sprawa konkurencji. Jest to przepis wprowadzany po raz pierwszy, bardzo cenny z punktu widzenia pracodawcy, niewątpliwie ogromnie ważny, gdyż chroni go przed konkurencją ze strony pracowników, którzy mogą działać na jego niekorzyść, chodzi tutaj o art. 101<sup>1</sup>. Niemniej zapis jest bardzo surowy, ponieważ właściwie jednakowo traktuje wszystkich pracowników. Jeśli w art. 101<sup>1</sup> § 1 mamy zapis: „W zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wo-



(senator Z. Janowska)

bec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).”

Proszę państwa, jest to niewątpliwie bardzo ważna sprawa i firmy, które mają bardzo wysoko wykwalifikowaną kadrę, mają prawo tego żądać. Zakaz konkurencji powinien właściwie dotyczyć ludzi, którzy mogą wyrządzić pracodawcy największą krzywdę. Nie może natomiast odnosić się to – zapis mówi o każdym pracowniku – do każdego pracownika, ponieważ jest to ogromnie krzywdzące. W związku z tym proponuję, ażeby w tym artykule po wyrazie „pracownik” dodać: „zatrudniony na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielny”. Wtedy będę rozumiała, że rzeczywiście jest to ochrona pracodawcy szczególnie przed tymi osobami, które mogą jemu zaszkodzić, mogą przenieść klientów do innej firmy czy rozwiązywać jeszcze inne kwestie. Nie może jednak ten zapis traktować to tak powszechnie.

Powrócę jeszcze do sprawy współzarządzania. Jest to bardzo cenny zapis, wobec którego pan senator Kruk był przeciwny. Chcę powiedzieć, że bez względu na to, jaka to jest firma – prywatna czy spółka określonego rodzaju, przedsiębiorstwo nasze czy zagraniczne – wszędzie na świecie pracownicy mają prawo do współzarządzania. Ma ono bardzo różny charakter. I chcę powiedzieć panu senatorowi Krukowi, że nie każdy pracownik ma szczęście pracować u pana senatora Kruka czy u pana senatora Stokłosa, czy też innych osób, które są prawdziwymi patronami pracowników. Wierzę, że tacy są. Tutaj jednak chodzi o bezwzględną ochronę pracowników, którzy takich pracodawców nie mają i tym samym mogą spotkać się z krzywdzącymi działaniami z ich strony.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Pani Senator.

Ponieważ nie ma pana senatora Romaszewskiego, poproszę pana senatora Madeja, a później będzie druga wypowiedź senatora Andrzejewskiego, tak?

(Senator Piotr Andrzejewski: Dziękuję bardzo. Chciałem mówić o art. 16. Wobec wyczerpania kwestii przez senator Janowską, dziękuję.)

Dziękuję bardzo. Wobec tego skreślam pana z listy. Bardzo proszę, pan senator Madej.

### **Senator Jerzy Madej:**

Pani Marszałek! Wysoki Senacie!

Bałem się występować po pani senator Janowskiej, po jej płomiennym przemówieniu w obronie udziału pracowników w zarządzaniu

firmą pracodawcy i kilku jeszcze innych tego typu wypowiedziach. Moje uwagi zostaną przyjęte bardziej krytycznie, ale postaram się jednak przekonać państwa do propozycji, które przedstawiam i które popieram.

Pani Marszałek! Wysoki Senacie! Dyskusja nad ustawą „Kodeks pracy”, jego nowelizacją, świadczy o tym, ile strat spowodowała w naszej świadomości prawie półwiekowa przerwa w normalnym życiu, jak musimy się uczyć demokracji, uczyć kapitalizmu. Może musimy się uczyć nie tyle kapitalizmu, ile zarządzania, może nie zarządzania, a właśnie kodeksu pracy, stosunków pracodawca – pracobiorca czy pracodawca – pracownik. Ta nauka ani nie przychodzi nam łatwo, ani nie kosztuje mało, o czym świadczy nasza dyskusja.

Nie będę już mówił o samym kodeksie – jego konieczności, celowości, niezbędności zmian i wszystkich zaletach, bo to są w końcu truizmy. Będę mówił o tym, co w mojej opinii należałoby zmienić.

Pierwsza sprawa to prawa i obowiązki pracodawcy, jak również zderzenie praw i obowiązków pracownika. Zacznę od art. 16 i art. 17, które już były omawiane i które Komisja Polityki Społecznej i Zdrowia proponuje skreślić. Jak najbardziej popieram ten wniosek, w przeciwieństwie do tego, co mówiła pani senator Janowska. Obowiązkiem pracodawcy jest przede wszystkim dbanie o swoją firmę i prowadzenie działalności produkcyjnej, usługowej, handlowej przy zapewnieniu maksymalnych zysków, które są również korzystne dla nas. W końcu z tego pochodzą podatki, które tworzą budżet państwa. I to są podstawowe zadania pracodawcy, a nie dbanie o sprawy bytowe, socjalne i kulturalne pracowników. Jeżeli rzeczywiście będzie miał na to warunki, to może to robić.

Następną sprawą związaną z obowiązkami pracownika jest właśnie regulamin wynagradzania. Oczywiście, nie mam żadnych wątpliwości, że regulamin powinien być, żeby pracownicy wiedzieli, co ich czeka, jeżeli będą pracowali dobrze lub źle, czy też w taki lub inny sposób. Moje poważne wątpliwości budzi natomiast art. 77<sup>2</sup> § 1, zgodnie z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 5 pracowników musi opracować regulamin. Jest to na pewno zbyt niska granica. Przy tym mam wątpliwości, czy propozycja komisji dotycząca konieczności opracowania regulaminu przy dolnej granicy 10 zatrudnionych pracowników jest wystarczająca, czy też może propozycja – już nie pamiętam czyja – mówiąca o takiej konieczności przy 25 pracownikach. W moim przekonaniu, decyzja powinna być podjęta na podstawie tego, jaką liczbę pracodawców obejmuje to zagadnienie. To byłoby najbardziej istotne. Jeżeli większość zatrudnia więcej niż 10 pracowników, to oczywiście należy przyjąć właśnie tę granicę. Jeżeli natomiast

(senator J. Madej)

mniej niż 50% pracodawców będzie miała poniżej 25 pracowników, to – moim zdaniem – należałoby przyjąć dolną granicę 25 pracowników. Moje poparcie dla wniosku będzie zależało od informacji, jaką uzyskam od ministra pracy i polityki socjalnej.

Artykuł 78 § 1 dotyczy wynagrodzenia za pracę. Narzuca się tutaj pracodawcy zbyt wiele rygorów. A, jak powtarzam, w końcu w tym układzie są dwie strony. Wiem, że kodeks pracy ma bronić praw pracowników, ale nie może nakładać na pracodawców samych obowiązków. Artykuł ten, zapisany na stronie 12 naszego senackiego druku, mówi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość straconej pracy. Co będzie, jeżeli pracodawca ma jakiegoś genialnego pracownika, który wykonuje tę samą pracę, ale pięć razy lepiej? To nie może mu dać wyższego wynagrodzenia, dlatego, że art. 78 § 1 na to nie pozwala? Przecież chyba należy tutaj zachować granice zdrowego rozsądku i niczego nie narzucać. Znowu wracamy do zasady sprawiedliwości społecznej, mówiącej o tym, że wszyscy mamy jednakowe żołądki. Czy jeżeli jeden pracuje na stanowisku spawacza i drugi pracuje na stanowisku spawacza, z tym samym wykształceniem i z tym samym stażem, ale obaj pracują w sposób diametralnie różny, to należy im dać to samo wynagrodzenie? Przecież art. 78 § 1 narzuca taki obowiązek.

Artykuł 81 § 1 traktuje właśnie o wynagrodzeniu, które przysługuje pracownikowi za czas niewykonywania pracy nie z jego przyczyn, lecz z przyczyn spowodowanych przez pracodawcę. Tam było na końcu dodane sformułowanie: „jednak nie mniej niż najniższe wynagrodzenie”. Komisja Inicjatyw i Prac Ustawodawczych wprowadziła poprawkę – dotyczy ona wszystkich przypadków – że wynagrodzenie za przestój nie z winy pracownika, lecz z winy pracodawcy nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie. Pytałem pana ministra, skąd się bierze takie rozwiązanie i nie uzyskałem odpowiedzi. Mam zatem wątpliwości również i do poprawki zaproponowanej przez komisję.

Jeżeli zaś już mówimy o tej poprawce komisji, to jest jeszcze poprawka szóstą oznaczona literą „b” Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych. Zostało w niej napisane, że: „w każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od najniższego wynagrodzenia”. Po polsku powinno być: „w żadnym przypadku”, bo niestety w języku polskim jest podwójne przeczenie. Powinno więc być: „w żadnym przypadku wynagrodzenie nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia”.

Wciąż jednak nie zgadzam się z tą poprawką komisji.

O art. 88 mówił już podczas dyskusji i pan minister, i jeszcze chyba ktoś. Tu chodzi o nakładanie na pracodawcę obowiązku egzekutora alimentów i jeszcze innych świadczeń, co do których istnieją już inne tytuły wykonawcze. Jestem przeciwnikiem tego, żeby pracodawca spełniał rolę komornika, urzędu skarbowego czy innego urzędu i ścigał od pracowników należności alimentacyjne. W moim przekonaniu, poprawka komisji mówiąca o tym, że pracodawca nie dokonuje, lecz może dokonywać potrąceń, nie rozwiązuje problemu, dlatego że w art. 87 § 1 ustawy nowelizowanej jest zapis: „Z wynagrodzenia za pracę podlegają potrąceniu tylko następujące należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.” Rozumiem, że należności te pracodawca będzie egzekwował obligatoryjnie. Pan minister kręci głową. Będziemy się na ten temat targować na posiedzeniu komisji. Propozycja zmiany zgłoszona przez komisję nie likwiduje, w moim przekonaniu, obligatoryjności ściągania tych należności z tytułu na przykład alimentów.

W art. 97 w § 2 jest teraz nowelizacja – wspominał o niej także pan senator Orzechowski – która określa, jakie informacje powinny być zawarte w świadectwie pracy. Zamieszcza się w nim również wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Jeżeli pracodawca umieszcza w świadectwie pracy wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym, to tu już chyba przejmuje zakres kompetencji innych organów. W moim przekonaniu, to zdanie kwalifikuje się do skreślenia, chyba że taka ma być rola pracodawcy.

W art. 113<sup>1</sup> znowu mamy do czynienia z nadmiarem uprawnień pracownika w stosunku do pracodawcy. Jeżeli bowiem jest taki zapis, że: „Pracownik, wobec którego zastosowano karę przewidzianą w art. 108 – nagany, ostrzeżenia, kary pieniężne – nie może być pozbawiony dodatkowo tych uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych w zakresie uzasadniającym odpowiedzialność porządkową”, to należy mu się premia czy trzynastka, które są uzależnione od dobrego wywiązywania się ze swoich obowiązków. Skoro pracownik, który nie realizuje tych obowiązków, zostanie ukarany naganą czy ostrzeżeniem, czy też ewentualnie potrąceniem dniówki, ale dostanie pełną premię lub trzynastkę, to wydaje mi się, że jest to mimo wszystko ograniczenie uprawnień pracodawcy w stosunku do pracownika.

I jeszcze art. 210, ale to już zupełny drobiazg. Artykuł ten mówi o prawach i obowiązkach pra-

(senator J. Madej)

cownika. Mówi, kiedy pracownik może odstąpić od pracy, oddalić się z miejsca pracy. W § 5 tego artykułu jest zapis, że: „Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.” A jeśli pracownik stwierdzi, że jego stan psychofizyczny nie kwalifikuje go do tego, żeby brał udział w takiej akcji, to ma mimo wszystko iść ratować mienie czy życie, choć zdaje sobie sprawę z tego, że nie uratuje innych, a jeszcze sam może przy tym zginąć? Mam wątpliwości co do tego zapisu. Wiem, że są szczególne służby, na przykład służby ratownicze w górnictwie, i o takie służby tu głównie chodzi. Nie mówię o straży pożarnej, gdzie obowiązują zupełnie inne przepisy. Wydaje mi się, że tutaj, mimo wszystko, sprawność psychofizyczna powinna być uwzględniona. Nie można zmuszać pracownika do tego, żeby wykonywał swoje obowiązki, jeżeli czuje, że to przekracza jego możliwości.

To była pierwsza grupa uwag i związanych z nimi poprawek. Druga grupa dotyczy właśnie uprawnień pracowników. Mówił już o tym pan senator Kruk, krytykowała to również pani senator Janowska. To jest ten art. 18...

(Wicemarszałek sygnalizuje, że kończy się czas wypowiedzi.)

Pani Marszałek! Ja mam jeszcze dwie kartki...

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Rozumiem, że wobec tego zgłasza pan senator drugą wypowiedź.

(Senator Jerzy Madej: Tak, od razu drugą i trzecią, Pani Marszałek!)

Nie, trzeciej nie będzie, nie mogę dać... (Wesołość na sali.)

Druga wypowiedź, czyli jeszcze 5 minut.

(Senator Jerzy Madej: Czy ja już mówię 10 minut, Pani Marszałek?)

Nawet 12 minut, Panie Senatorze!

(Senator Witold Graboś: Zostały jeszcze 3 minuty.)

#### **Senator Jerzy Madej:**

W art. 18<sup>2</sup> jest zapis, że: „Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy...” Proszę państwa, ja przez 45 lat żyłem w takim systemie, gdzie pracownicy zarządzali zakładem pracy, i wiemy, jak to się skończyło. Dlatego, w moim przekonaniu, zapis ten kwalifikuje się jednak do skreślenia.

Z kolei art. 38 mówi o konieczności kontaktowania się z organizacjami związkowymi. Po tych wszystkich poprawkach, które najpierw wprowadził Sejm, a potem komisja, w końcu nie wiem, czy to mają być ogólnokrajowe organizacje związkowe,

czy też organizacje nadrzędne. Przedstawię to szczegółowo na posiedzeniu podkomisji, bo w tej chwili nie mam już na to czasu. W moim przekonaniu, nie ma spójności pomiędzy tymi kolejnymi poprawkami.

Znowu sprawa udziału pracowników w zarządzaniu firmą. Wracamy jeszcze raz do art. 77<sup>2</sup> dotyczącego regulaminu wynagradzania, gdzie jest zapis, że również regulamin wynagradzania musi być uzgadniany z organizacją związkową. To kto w końcu rządzi w tym przedsiębiorstwie: właściciel czy organizacja związkowa?

Artykuł 104<sup>3</sup> § 1 mówi, że: „Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.” To kto w końcu jest właścicielem tego przedsiębiorstwa i kto ustala warunki pracy i jej regulamin?

Następnie art. 163, w którym jest § 1: „Plan urlopów ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.” To już teraz okazuje się, że pracodawca jest tak ubezwłasnowolniony, że sam nie może zrobić żadnego kroku.

I wreszcie art. 107 § 1 mówi, że: „Nagrody i wyróżnienia przyznaje pracodawca po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.”

Proszę państwa, w normalnym świecie – ja byłem w normalnym świecie przez rok – pracownicy dostawali nagrody w kopertach pod koniec roku. Oczywiście, nie były to pieniądze, lecz czek. Jeden pracownik nie wiedział, ile otrzymał drugi, a tym bardziej nie wiedziała tego organizacja związkowa, która u nas miałaby opiniować wysokość nagród przyznawanych pracownikom przez pracodawcę. W moim przekonaniu, to jest właśnie wpływ tych 45 lat. My od tego nie możemy odejść. Proponuję jednak, żeby się pewnych rzeczy nauczyć i zrozumieć, co to znaczy podział na pracodawcę i pracownika.

A skoro już mówimy o drobnych sprawach...

(Wicemarszałek sygnalizuje, że kończy się czas wypowiedzi.)

Już kończę, Pani Marszałek! Mam nadzieję, że z racji wieku i urzędu przedłużę pani czas mojego wystąpienia o te 2 minuty.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Z racji mojego wieku?

#### **Senator Jerzy Madej:**

Nie, z racji mojego wieku i mojego urzędu.

Mówiłem już o art. 3, w którym określono, kto jest pracodawcą. Pan minister odpowiedział mi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Mamy art. 11<sup>1</sup>, który mówi, że: „Pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra

(senator J. Madej)

osobiste pracownika.” Pan minister powiedział, że pracownik nie może szanować godności pracodawcy. A jeśli pracodawca jest osobą fizyczną, to pracobiorca nie musi go już szanować?

Następnie artykuły, art. 41<sup>1</sup> i art. 42, w których jest zapis, że: „W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy...”. W jaki sposób likwiduje się osobę fizyczną, która jest pracodawcą? To są takie zabawy językowe...

(Wicemarszałek sygnalizuje, że kończy się czas wypowiedzi.)

W art. 63<sup>2</sup> napisane jest: „z dniem śmierci pracodawcy”. Czy to znaczy, gdy umiera jednostka organizacyjna?

(Senator Piotr Andrzejewski: Nie instytucja, tylko osoba.)

Nie, zapis brzmi: „z dniem śmierci pracodawcy”, a pracodawcą może być jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna.

(Wicemarszałek sygnalizuje, że kończy się czas wypowiedzi.)

To są już takie rzeczy... Ulegnę sile perswazji pani marszałek. (Wesołość na sali).

Pani Marszałek! Wysoki Senacie! Kończąc moje wystąpienie, chcę powiedzieć, że niektóre uwagi, które omówiłem, są drobne, a niektóre istotne. Oczywiście złożę kilka poprawek na piśmie. Mam nadzieję, że wspólne komisje napracują się jeszcze sporo po to, żeby wyważyć swoje poparcie dla takich czy innych poprawek zgłaszanych nie tylko przeze mnie. Dziękuję bardzo.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Zgłosił się jeszcze raz pan senator Andrzejewski. Proszę chwilę zaczekać, jeszcze pan senator Tyrna *ad vocem*.

Niech pan zostanie, Panie Senatorze.

#### **Senator Marcin Tyrna:**

Chciałem zapytać pana senatora Madeja...

(Senator Zdzisława Janowska: *Ad vocem*.)

...czy był łaskaw przeczytać kodeks pracy w wersji obowiązującej aktualnie, bo wygląda na to, że chyba nie.

(Senator Jerzy Madej: *Ad vocem* było...)

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Było jeszcze jedno *ad vocem*. Proszę, pani senator Janowska.

#### **Senator Zdzisława Janowska:**

Panie Senatorze! Współzarządzanie zakładem pracy to nie jest przeżytek socjalizmu, daję panu słowo honoru. Jest na świecie taka dyscyplina,

która się nazywa demokracja przemysłowa i ze względu na to, jaka jest forma własności zakładu pracy, współzarządzanie przybiera różne formy. Jest to jedyna szansa, aby zakład pracy tworzył jeden organizm społeczny. To nie jest tylko ekonomia, to są ludzie.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

(Senator Jerzy Madej: Jeszcze ja...)

Dobrze. Króciutka odpowiedź pana senatora Madeja i przechodzimy dalej.

#### **Senator Jerzy Madej:**

Dziękuję, Pani Marszałek.

Jeśli idzie o pytanie pana senatora Tyrny, to obowiązujący kodeks czytałem równoległe z nowelizacją.

Natomiast jeśli idzie o uwagę pani senator Janowskiej, oczywiście, ja to też wiem. Ale, to nie może być nakaz, który jest zawarty w kodeksie pracy. Dziękuję.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję.

Bardzo proszę, senator Piotr Andrzejewski. Przypominam, że pana wypowiedź nie może trwać dłużej niż 5 minut, ponieważ zabiera pan głos po raz drugi.

#### **Senator Piotr Andrzejewski:**

Chciałbym uzupełnić to, co powiedziała pani senator Janowska, a co uważam za bardzo istotne i poparte doświadczeniem. Chcę stwierdzić, również na podstawie tego, o czym mówił pan profesor Działocha, jako sprawozdawca Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych, iż należy wybrać pewną opcję związaną z programowym, ustrojowym wręcz charakterem art. 16. Nie przypadkiem sprawozdawca Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych powiedział, że po rozważeniu art. 16, ze względu na normatywną treść zawartego w nim przepisu, komisja postanowiła go pozostawić. Wbrew pozorom, jest to bardzo ważny wybór – chodzi o efektywne funkcjonowanie zakładu pracy. Ale jednocześnie chodzi o doktrynę solidaryzmu społecznego. Zakład pracy to albo miejsce, jak mówiono, ścierania się przeciwności i śmiertelnej walki między kapitałem a pracą, albo miejsce wspólnotowego działania w ramach solidaryzmu społecznego.

Z prawniczego punktu widzenia artykuł ten nie jest dublowany przez art. 94. Takiego argumentu nikt wprawdzie nie użył, ale muszę o tym powiedzieć. Otóż art. 94 mówi o analogicznym na pozór obowiązku pracodawcy – zaspokajania,

(senator P. Andrzejewski)

w miarę posiadanych środków, bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Podkreślam: w miarę posiadanych środków. A zatem pracodawca najpierw musi uzyskać środki, a dopiero później wypełnić obowiązek. Tu natomiast jest zapisane: „pracodawca, stosownie do możliwości i warunków”, co oznacza, że jest to oceniane obiektywnie i zewnętrznie, a nie tylko przez pracodawcę. Artykuł ten ma zatem charakter normy generalnej i wynika z przesłanek, o których powiedziałem.

Chcę też sięgnąć do inspirującego przykładu z historii, a jednocześnie nawiązać do stanowiska, które przedstawiła, opierając się na swoim doświadczeniu zawodowym, pani senator Janowska. Otóż w Łodzi jest Księży Młyn, fabryka, dowód wielkiej kapitalistycznej potęgi Scheiblerów, a potem Grohmanów. Miałem przyjemność ją zwiedzać. Oprócz przykładu kapitalizmu, który miał być taki drapieżny, oglądałem też to, co wybudowali Scheiblerowie i Grohmanowie. Proszę państwa, życzyłbym sobie, żeby dzisiaj Polska tak dbała o pracowników, jak dbali ci kapitaliści. Osiedle robotnicze z przedszkolem, ze żłobkiem, ze wszystkimi elementami zabezpieczenia socjalnego. Można powiedzieć, że to był paternalizm, że solidaryzm, albo że to było wyrachowanie. Ale ta fabryka lepiej funkcjonowała, dawała większe zyski, dlatego że kapitalista zadbał o właściwe funkcjonowanie wspólnoty pracowniczej, robotniczej, wspólnoty prostych ludzi, którzy pochodzili ze wsi, z prymitywnych warunków. On dawał im zabezpieczenie socjalne. Oczywiście były i gorsze przykłady. Ale akurat odwołuję się do tego, co zobaczyłem.

Wydaje mi się, że nie można dzisiaj budować kapitalizmu na takich zasadach, o których dramatycznie pisał Marks w „Kapitale”. I *au rebours*, nie można też tego odwrócić, mówiąc, że kapitalizm jest dobry, mimo że Marks w „Kapitale” tak go skrytykował. Przykłady są tam wstrząsające. Tak się składa, że czytałem „Kapitał” i wcale się tego nie wstydzę. Mało tego, wyciągam stąd właściwe wnioski na dzisiaj. Nie budujmy takiego kapitalizmu, jaki opisał Marks. Przed tym państwa przestrzegam. Dziękuję.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. Proszę państwa, pan senator Grzegorz Kurczuk złożył swoją wypowiedź do protokołu\*.

Informuję zatem, że lista mówców została wyczerpana.

(Senator Jerzy Cieślak: Jeszcze ja zapisałem się do głosu.)

\* Wystąpienie w debacie złożone do protokołu – w załączeniu.

Przepraszam bardzo, do debaty senatorowie zapisują się u senatora sekretarza. Debata trwa od godzin południowych i nikt więcej nie był zapisany.

Obecnie, zgodnie z art. 43, w związku z art. 29 i art. 30 ust. 2 Regulaminu Senatu, chciałabym udzielić głosu przedstawicielowi rządu. Myślę, że pan minister ustosunkuje się teraz do tego, co wynikało z debaty, gdyż przedtem odpowiadał na liczne zapytania oraz przedstawiał swój pogląd na sprawozdania komisji.

Przypominam państwu, że rozpatrywana ustawa była projektem rządowym, a do prezentowania stanowiska rządu upoważniony został podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej, pan minister Andrzej Bączkowski.

Bardzo proszę.

#### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo! Jestem skonfundowany wielością zgłoszonych poprawek. Ich liczba uniemożliwia ustosunkowanie się do każdej z nich. Musiałbym mówić kilka godzin.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Bardzo prosimy, nie ma rady. Przypuszczam, że jeszcze podczas obrad komisji będzie pan miał tę możliwość.

#### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Chcę więc bardzo ogólnie powiedzieć, że dzisiejsza debata potwierdziła, jak trudno jest, przygotowując regulacje prawne dotyczące procesu pracy, zbudować globalną równowagę pomiędzy prawami a obowiązkami pracowników i pracodawców. W wielu miejscach te same rozwiązania spotkały się z diametralnie różną oceną. To raz jeszcze dowodzi, że projekt nowelizacji kodeksu pracy powinien być tworzony w trybie specjalnym, to znaczy w takim, jaki przyjęliśmy.

Odpowiadając na pewne sugestie czy propozycje zmian, chcę przypomnieć, że od końca 1990 r. nad założeniami nowelizacji pracowała powołana przez premiera Mazowieckiego Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy, w skład której weszli najwybitniejsi przedstawiciele nauki i praktyki prawa pracy. Komisja dyskutowała również nad projektem nowelizacji, gdy powrócił po konsultacjach społecznych. Konsultacje z partnerami społecznymi, a więc ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców,

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

trwały od października 1993 r. do marca 1994 r. W tym czasie udało się wyjaśnić wiele nieporozumień i wątpliwości, a w wielu miejscach doprowadzić do kompromisu. W naszej ocenie są to zdrowe kompromisy uwzględniające zarówno interesy pracowników, jak i pracodawców. Stąd upór, z jakim przedstawiciele rządu w toku prac parlamentarnych argumentowali za powrotem w pewnych ważnych kwestiach do propozycji zawartych w projekcie rządowym.

O jakim kodeksie można powiedzieć, że jest dobry? Wysoka Izbo, dobry, nowoczesny kodeks pracy to taki, który zapewnia równowagę pomiędzy uprawnieniami i świadczeniami pracownikami a korzyściami, jakie płyną dla pracodawcy z tytułu zatrudnienia pracowników. W mojej ocenie, i projekt rządowy, i wersja z poprawkami, które proponują obie senackie komisje, odpowiadają takim wymogom, zapewniają równowagę.

Ośmielam się natomiast stwierdzić, że niektóre z proponowanych podczas dzisiejszej debaty poprawek mogą naruszyć kruchą symetrię pomiędzy interesami pracowników i pracodawców regulowanymi znowelizowanym kodeksem pracy. Jak powiedziałem, nie mam pewnie szans na to, by odnieść się do większości zgłoszonych uwag. Myślę, że praca na posiedzeniach komisji senackich stworzy mi taką możliwość.

Nie mogę jednak pozostawić bez komentarza jednej z propozycji zgłoszonej przez dwóch senatorów. Chodzi o przywrócenie instytucji opinii o pracy. Z uwagi na wypowiedź pani senator Janowskiej, wysoce emocjonalną w tej części, która dotyczyła doprowadzenia do wykreślenia tych przepisów, chcę do końca wyjaśnić sprawę. Nie jest to wynik braku wyobraźni urzędników czy po prostu zwykłej głupoty. To pomysł profesorów prawa pracy i sędziów Sądu Najwyższego zasiadających w komisji. I myślę, że to, dlaczego zaproponowali wykreślenie instytucji opinii o pracy, stanie się w pełni jasne, jeśli przypomnimy sobie brzmienie art. 98 regulującego tę instytucję.

Otóż, Wysoka Izbo, zgodnie z tym przepisem kodeksu opinia o pracy powinna zawierać zwłaszcza informacje dotyczące przebiegu pracy zawodowej pracownika i jego szczególnych osiągnięć w tej pracy, uzyskanych nagród i wyróżnień, nałożonych i nie zatartych kar porządkowych, przyczyn wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Jeśli chodzi o przyczyny ustania stosunku pracy, o kary porządkowe, to zwykły anachronizm. A dalej czytamy jeszcze, że opinia powinna również zawierać informację o skazaniu pracownika lub o toczącym się przeciwko niemu postępowaniu karnym, jeżeli skazanie lub postępowanie karne dotyczy przestępstwa mającego związek z pracą, a także o szkodzie wyrządzonej przez pracownika, pozostającej w związku z pra-

cą, jeżeli ten fakt spowodował wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy. Z tych powodów Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy była tutaj zgodna – nie przyjmowano tego większością głosów – co do wykreślenia artykułu, który w kilku przepisach regulował instytucję opinii o pracy.

Chcę też podkreślić, że wiele z poprawek zgłaszanych dzisiaj prowadzi w istocie rzeczy do tego, że nie będziemy mogli dostosować naszego prawa pracy do standardów Unii Europejskiej. W naszej ocenie te propozycje dostosowawcze albo mieszczą się już w chwili obecnej w granicach możliwości ekonomicznych i finansowych państwa polskiego, albo też nic nie kosztują. Jeżeli kwestionowany jest obowiązek zapewnienia na koszt pracodawcy wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, to chcę przypomnieć, że finansowanie badań okresowych i kontrolnych obowiązuje w kodeksie już od 1991 r., natomiast obowiązek finansowania badań wstępnych wynika nie tylko z konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ale i z dyrektywy EWG. Podobnie jest z rozwiązaniami dotyczącymi prawa urlopowego. My i tak harmonizujemy się tutaj z konwencją MOP sprzed 25 lat, z konwencją nr 132 z 1970 r., a standard Unii Europejskiej, o którym nie możemy zapominać, to 4 tygodnie urlopu dla każdego. Nie można więc z jednej strony mówić, że się chce do Europy – dlatego przecież tak się odwołujemy do tamtejszych standardów – a z drugiej kwestionować rozwiązania, które oznaczają dostosowanie naszego prawa do tych standardów. Polska, jako państwo stowarzyszone ze wspólnotami czy też aspirujące do Unii Europejskiej, musi o nich pamiętać.

Inna sprawa, czy to, co dostosowujemy, mieści się w granicach naszych możliwości. W mojej ocenie, tak. To samo dotyczy powoływania, w takiej postaci jak w nowelizacji, służb bhp czy komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Chcę powiedzieć, że dział 10 w wersji, którą proponuje Wysoka Izba, oznacza wypełnienie dyspozycji konwencji nr 8 Międzynarodowej Organizacji Pracy. I to jest ważne, ponieważ elementarnym warunkiem w rozmowach dotyczących członkostwa Polski w Unii Europejskiej jest posiadanie wizji harmonizacyjnej. Nikt nam nie będzie narzucał terminu końcowego, bo to zależy w dużej mierze od stanu gospodarki, ale trzeba mieć tę wizję i harmonogram dostosowawczy. Temu też służy tak zwana biała księga. W ocenie Komisji do Spraw Reformy Prawa Pracy i rządu polskiego uwzględnianie w takim zakresie postanowień konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, dyrektyw Rady Europy czy dyrektyw EWG mieści się w granicach naszych możliwości na obecnym etapie rozwoju.

Jeśli idzie o propozycje, które miałyby poszerzyć uprawnienia czy świadczenia pracownicze,

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

to chcę powiedzieć, że na znowelizowaną wersję kodeksu trzeba patrzeć i w taki sposób. Otóż zgodnie z filozofią gospodarki rynkowej państwo rezygnuje z roli drobiazgowego regulatora stosunków pracy. Musi jednak zachować to, co jest dorobkiem cywilizacyjnym XX wieku, a mianowicie obowiązek dbania o standardy minimalne, obowiązek tworzenia norm maksymalnych, jak w wypadku tygodniowej normy czasu pracy, oddając w gestię partnerów społecznych i stron umowy o pracę kompetencje szczegółowego ustalania warunków zatrudnienia albo tworzenia rozwiązań bardziej korzystnych niż te, które są zawarte w kodeksie. A więc rola państwa radykalnie ograniczona w nowelizacji jest taka: kodeks i inne ustawy składające się na szeroko rozumiane prawo pracy to fundament. Fundament, na którym poprzez układy zbiorowe pracy oraz umowy o pracę będzie położona warstwa rozwiązań korzystniejszych dla pracownika od tych, które wynikają z kodeksu. Dlatego musimy na kodeks patrzeć także w perspektywie pewnej przestrzeni negocjacyjnej.

Przed rokiem partnerzy społeczni otrzymali przysłowiową wędkę. Przyjmując dział 11 kodeksu pracy, Wysoka Izba zapisała, że stary kodeks otrzymuje charakter norm minimalnych i maksymalnych, a to, co ponad kodeks, można już od listopada roku ubiegłego kształtować w bardziej korzystnych układach. To oznacza, że ci, którzy przystępują do rokowań, muszą mieć możliwość takiego korzystniejszego kształtowania. Także i z tego punktu widzenia należy patrzeć na tygodniową normę czasu pracy. Przy obniżeniu jej do 40 godzin nie bardzo wyobrażam sobie dalsze negocjowanie tej normy i to na długie lata. Czy mamy obniżyć ją do poziomu 38 godzin? Podobne zastrzeżenie dotyczy wielu innych propozycji. Mogę powiedzieć, że część z nich z całą pewnością odnosi się do materii układów zbiorowych pracy, które są właściwym miejscem do kształtowania praw i świadczeń pracowniczych w sposób korzystniejszy od powszechnie obowiązujących rozwiązań.

Popatrzmy więc na kodeks – apeluję o to do Wysokiej Izby – jak na standard minimum, jak na prawo, które narzucamy wszystkim pracodawcom i pracownikom. A jeśli tak, to poziom uprawnień i świadczeń pracowniczych musi być do przyjęcia dla każdego pracodawcy, bez względu na jego sytuację finansową, ekonomiczną czy pozycję na rynku. To natomiast, co wynika z jego stosunkowo korzystnej sytuacji ekonomicznej, z dobrej pozycji na rynku, powinno znaleźć odzwierciedlenie w układach zbiorowych pracy. Inaczej mówiąc, jeśli ustawowe standardy minimum będą zbyt wysokie, to dział 11 kodeksu pracy obejmujący regulację prawną układów

zbiorowych będzie martwym prawem, bo wraz z wejściem kodeksu w życie Polska nie stanie się bogatszym krajem. Aby korzystnie kształtować, trzeba mieć takie możliwości. Myślę, że także z tej perspektywy trzeba ocenić proponowane rozwiązania.

Powiem przykładowo, że nie mógłbym zaakceptować propozycji senatora Gawronika, aby pozbawić pracowników proponowanego przez nas prawa do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym, gdy pracodawca naruszył w ciężki sposób swoje podstawowe obowiązki, a to dlatego, że pracodawca, można by powiedzieć, dysponuje takim prawem od zawsze. W imię symetrii wyposażyliśmy więc w to prawo pracownika. Doktryna prawa pracy domagała się przyjęcia takiego rozwiązania od kilkunastu lat. A czy jego stosowanie nie będzie nastęrczać trudności w praktyce? Zwracam uwagę pana senatora Gawronika na fakt, że katalog podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika zawarty jest w art. 94. O tym, czy jest to ciężkie naruszenie, czy nie, decyduje stopień winy, więc trudno to zadekretować w ustawie. Dopiero w konkretnych okolicznościach widać, jaki był stopień winy, a więc w konsekwencji, czy miało miejsce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Tak więc dla bezpieczeństwa obrotu w stosunkach pracy rezygnujemy z dotychczasowego wymieniania w art. 52 przykładów szczególnie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie tworzymy katalogu, przykładowego wyliczenia po stronie pracodawcy.

Właściwie mogę powiedzieć, że spośród zgłoszonych poprawek naszą akceptację mają te zapisane w formie jednego przepisu, zgłoszone przez panią senator Łopatkową, a także niektóre tylko poprawki, o ile korespondują czy pokrywają się z poprawkami zaproponowanymi przez komisje senackie. Myślę tu, na przykład, o poprawce senatora Gawronika proponującej podniesienie rocznego limitu godzin nadliczbowych o 30, a więc zwiększenie ich do 150, ponieważ uważamy, że jest to jakiś kompromis pomiędzy tym, co było, a tym co ma być, w kontekście postulatów formułowanych przez organizacje pracodawców.

Chcę też powiedzieć, że pewne obowiązki, które nie przekładają się na pieniądze, ale oznaczają konieczność podjęcia pewnych działań, są elementarnie związane z procesem pracy w gospodarce rynkowej, gdzie – jak już mówiłem w południe – stosunki pracy charakteryzują się dużym stopniem ekonomizacji. Chodzi o regulaminy pracy i regulaminy wynagradzania. Otóż chcę powiedzieć – szczególnie jeśli chodzi o regulamin pracy, a takie słowa też dzisiaj padały – rzecz następującą: jeśli pracodawca ma wykształcenie podstawowe i nie ma specjalnego rozeznania

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

w rzeczywistości, to czy zwalnia go to z obowiązku płacenia podatków? Nie. Czy jeśli idzie do banku po kredyt, to nie musi przedstawić dokumentów, które dowodzą jego wiarygodności? Nie. W takim razie, w przypadku gdy tworzy on zakład pracy i zatrudnia pracowników, winien być traktowany wedle tej samej filozofii: ma więc obowiązek podjąć pewne elementarne działania. A regulamin pracy to właśnie takie elementarne działanie. Inaczej w żaden sposób nie można zapisać choćby rozkładu czasu pracy, terminów dodatkowych dni wolnych i wielu innych kwestii, jak choćby długość okresu rozliczeniowego, w którym czas wydłużany w czasie doby nawet do 12 godzin ma powrócić średnio do 8 godzin.

W stosunkowo mniejszym zakresie argumentacja ta dotyczy regulaminu wynagradzania. Stąd nasze poparcie dla propozycji, by jego sporządzenie obowiązywało tam, gdzie jest najmniej 10 pracowników. Dlatego że to jest dolna granica, przy której można mówić, że zatrudnionych jest kilkanaście osób, a także dlatego – i tutaj odpowiadam na pytanie senatora Madeja – że zdecydowana większość podmiotów gospodarczych w Polsce zatrudnia do 10 osób. Wydaje się, że nie możemy tworzyć regulacji prawnej, spod której działania wymknie się – jeśli chodzi o regulamin pracy, bo są propozycje, by podnieść tę liczbę do 25 osób – większość podmiotów. Jeśli chodzi o zasady wynagradzania, to można je dobrze zapisać w umowie o pracę, stąd liczba 10 wydaje się być racjonalna. Co do regulaminu pracy zaś, to dla nas nie są uzasadnione wszelkie żądania podniesienia liczby zatrudnionych.

Jeśli chodzi o limit godzin nadliczbowych i kompromis, o którym mówiłem, to oczywiście – bo jest wniosek, by podnieść ów limit do 240 godzin – standardem cywilizacyjnym obecnego wieku jest 8-godzinna praca w ciągu doby, nie 12-godzinna. Jeśli więc owe 8 godzin ma być regułą, nie zaś martwą literą prawa, to limit godzin nadliczbowych nie może być zbyt wysoki, bo wtedy w kodeksie będzie zapisane – 8 godzin, a każdy będzie pracował dużo więcej. Wydaje się, że owe 150 godzin obrazuje racjonalnie wyważone potrzeby rynku pracy, o czym mówiła pani senator Janowska, przy takim, a nie innym standardzie czasu pracy w wieku obecnym, przy czym brak możliwości pozaustawowego podniesienia tego limitu przez rząd, bo pozbawiamy go takiej kompetencji.

Bardzo pobieżnie ustosunkowałem się do wniosków, ale chcę też powiedzieć, że mój kłopot polega na tym, iż znaczna część z nich została zgłoszona na piśmie, jednak nie wszystkie. Natomiast mają one różną rangę i różny charakter.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Tak, oczywiście, Panie Ministrze. W czasie posiedzenia komisji będzie pan mógł się jeszcze na pewno ustosunkować do wniosków czy przedyskutować je z komisją. Zapytuję teraz, czy ktoś z państwa senatorów ma jakieś pytania do pana ministra?

Pan senator Cieślak pierwszy, później pani senator Janowska.

**Senator Jerzy Cieślak:**

Dziękuję bardzo, Pani Marszałek.

Panie Ministrze, w debacie kilkakrotnie kwestionowano udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Sądzę, że rzecz nie polega na nieporozumieniu, ponieważ w tym kodeksie nie ma przepisu, który tak by to stanowił. Artykuł 18<sup>2</sup> mówi, że pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. A więc niejako rozczytywano tylko połowę ustawowego zapisu. Dlatego uważam za konieczne poprosić pana ministra o wyjaśnienie, dlaczego taki zapis jest konieczny? Myślę, że ta sprawa zostanie wyjaśniona do końca.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Bardzo proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Odpowiednik tego przepisu jest już w obecnie obowiązującym kodeksie. Tak że to nie jest przepis, który my wprowadzamy, po prostu modyfikujemy treść już istniejącego.

Ja także miałbym pewne wątpliwości co do tego, czy powinien on być w katalogu podstawowych zasad kodeksu pracy, czy ustawy o zbiorowych stosunkach pracy. Ale też i eksperci uczestniczący w pracach sejmowej komisji nadzwyczajnej opowiadali się raczej za pozostawieniem tego w kodeksie pracy, jako tak zwanej matce prawa pracy, pomimo przygotowań do tworzenia ustawy o zbiorowych stosunkach pracy. Tak więc to, jakie będą formy tego udziału we współzarządzaniu, rozstrzygnie się w ustawie o zbiorowych stosunkach pracy.

Informowałem już Wysoką Izbę, że najpóźniej w lutym oddamy do konsultacji społecznych projekt ustawy kodyfikującej zbiorowe stosunki pracy. Tam też będzie mowa o instytucji rad zakładowych. Dyskusja na ten temat Komisji do Spraw Reformy Prawa Pracy jeszcze się nie odbyła. To, co w tej chwili mamy zapisane, jest



(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

elementem projektu autorskiego przygotowanego przez profesora-rektora Michała Seweryńskiego. Chcę powiedzieć, że z całą pewnością rząd nie proponuje rozwiązań egzotycznych w perspektywie europejskiej. To, co proponujemy jako realizację zasady prawa pracy, jaką jest udział we współzarządzaniu, musi odpowiadać standardom europejskim. Bo to nie jest jednak tak, że pracownicy w krajach europejskich... Żyjemy w cywilizacji kręgu śródziemnomorskiego i ja wolę się porównywać z Niemcami i Francją niż z Japonią czy Stanami Zjednoczonymi. I tam istnieją formy partycypowania pracowników w zarządzaniu. Nie jest prawdą, że zapewnienie polskiemu pracownikowi nowoczesnego udziału we współzarządzaniu będzie odstraszać kapitał zagraniczny, będzie jakimś nieporozumieniem w porównaniu z Europą. Tak nie będzie.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Pan senator ma dalsze pytania, tak?

**Senator Jerzy Cieślak:**

Uzupełnienie w formie pytania. Czy pan minister zgodzi się, że w okresie kiedy wejdą w życie przepisy tego kodeksu, będą w Polsce istnieć przedsiębiorstwa państwowe. Mają być jednoosobowe spółki skarbu państwa, a tam partycypacja przedstawicielstwa pracowników w zarządzaniu jest gwarantowana właśnie odrębnymi przepisami. Czy mam rację?

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Tak, oczywiście.

(Senator Jerzy Cieślak: Dziękuję bardzo.)

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Pani senator Janowska.

**Senator Zdzisława Janowska:**

Panie Ministrze, pan powołał się na autorytety profesorów prawa, którzy zlikwidowali panu art. 98, ja chcę...

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Przy mojej pełnej satysfakcji.)

Przy pana pełnej satysfakcji?

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Tak, z moim pełnym poparciem.)

Aha, no to jest inaczej. Powołał się pan na profesorów, rozumiem więc, że pan tego nie chciał. W takim razie chciałam zapytać, czy pan dalej podtrzymuje, że nie chce pan, ażeby pracownik, odchodząc z pracy, otrzymywał o niej opinię?

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Chcę wyraźnie powiedzieć, żeby przeciąć wszelkie wątpliwości i wskazać na genezę takiego rozwiązania sprowadzającego się do skreślenia artykułu, że odwołałem się do Komisji do Spraw Reformy Prawa Pracy. Jej stanowisko nie jest jednak dla rządu wiążące, więc podczas przygotowywania projektu, nawet ministerialnego, przyjąwszy argumentację profesorów i sędziów, zaakceptowaliśmy ich pomysł. Osobiście uważam, że w takiej formie i z taką zawartością merytoryczną ta opinia nie ma prawa funkcjonować. A jaka jest jej zawartość, przeczytałem w art. 98.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Proszę bardzo.

**Senator Zdzisława Janowska:**

Jeszcze chwilę, jeśli pan pozwoli, Panie Ministrze. Ubolewam nad tym, że nie pracuje zespół interdyscyplinarny. Ten zapis kłóci się z wymaganiami innych dyscyplin naukowych, zarządzania. Według standardu europejskiego, nie ma mowy o tym, żeby człowiek szedł do innej pracy bez opinii. Zgodnie z tym zapisem pracodawca powie: „daj mi pan spokój, ja nie będę panu nic dawał”, a na całym świecie jest to obowiązek.

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Rozumiem, że to raczej komentarz niż pytanie.)

Nie mogę się zgodzić z tym, że pan minister podtrzymuje taką opinię.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Bardzo proszę, pan senator Tyrna.

**Senator Marcin Tyrna:**

Panie Ministrze, mam pytanie dotyczące art. 10.

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Którego?)

(senator M. Tyrna)

Artykułu 10, gdzie wyraźnie w § 2 mówi się, że państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. Czy była w toku prac nad ustawą rozpatrywana także kwestia maksymalnej płacy?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Nie, nie była. Obecne brzmienie art. 10 jest akurat w całości dziełem komisji nadzwyczajnej, stanowi antycypację rozwiązania projektowanego w konstytucji.

Mieliśmy swoją propozycję, która nam się bardziej podobała, zawartą w projekcie rządowym, ale ostatecznie ustąpiliśmy, nie widząc większych szans na jej utrzymanie w trakcie prac parlamentarnych. Nie było dyskusji na temat maksymalnej płacy, natomiast zawartość tego przepisu jest odzwierciedleniem propozycji konstytucyjnych, co pewnie może potwierdzić pan senator Andrzejewski.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. Czy jeszcze ktoś z państwa chce zabrać głos?

Bardzo proszę, senator Kienig.

**Senator Edward Kienig:**

Panie Ministrze, jeśli mnie pamięć nie zawodzi, to pan zajmuje to stanowisko i pełni na nim swą funkcję już wiele lat. Jak sobie przypominam, w przeszłości już się nawet spotykaliśmy.

Ale pytanie jest zupełnie innej natury. Dotyczy kwestii, którą poruszał w swoim wystąpieniu pan senator Tyrna. Jaką resort miał koncepcję względem skracania tygodniowego wymiaru czasu pracy z 42 na 40 godzin? Proszę pominąć w odpowiedzi układy zbiorowe, bo to wynika ze specyfiki branż, natomiast mnie chodzi o pewną doktrynę resortu. Poruszał to w swoim wystąpieniu pan senator Tyrna.

Skoro już zabieram głos, to jeżeli pani marszałek pozwoli...

(Wicemarszałek Zofia Kuratowska: Proszę bardzo.)

Chciałem odnieść się do wypowiedzi pani senator Janowskiej, której sądy zawsze sobie cenię, i poddać pod rozagę kwestię, czym była w przeszłości opinia o pracowniku. Proszę o tym nie zapominać, to był jeden z elementów dyskryminacji pracowników. Opinia była zależna od potrzeby. Nie twórzmy reguł, które

w przeszłości już funkcjonowały. To było na marginesie.

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Mnóstwo procesów sądowych...)

Ale z szacunkiem do intencji, bo rozumiem intencję pani senator, chciałbym powiedzieć, że nie uważam, iż obecnie trzeba się akurat upierać przy tym, że odchodzący pracownik winien otrzymać z zakładu opinię. Nie podzielam tego poglądu. Dziękuję.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Bardzo proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

*Ad vocem.* I jeszcze mnóstwo procesów sądowych, dla sprostowania, co podnosili szczególnie sędziowie Sądu Najwyższego.

Koncepcja resortu. Na początku przyszłego roku Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy Ubezpieczeń Społecznych, kierowana przez rzecznika praw obywatelskich, profesora Zielińskiego, podejmie prace nad przygotowaniem założeń rekodyfikacji prawa pracy. Są to prace z kilkuletnią perspektywą, ich efektem ma być nowy kodeks pracy. Z całą pewnością pojawi się kwestia normy zapisanej w kodeksie i być może za kilka lat okaże się, że będzie można bezpiecznie wprowadzić owe 40 godzin. Natomiast na ten okres przejściowy, okres transformacji, gdy kraj z tak olbrzymim wysiłkiem wydobywa się z zapaści gospodarczej, obniżanie w ustawie tygodniowej normy o dwie godziny byłoby niebezpiecznym eksperymentem.

Dlatego też uważamy, że jest to kwestia układów zbiorowych, które przecież także czy nawet przede wszystkim mogą być zawierane w zakładach pracy. Co więcej, to jest nawet bardziej korzystne, dlatego że układy branżowe, przy tak zróżnicowanej sytuacji podmiotów gospodarczych na rynku, zawsze będą proponować rozwiązania dla jednych za mało, a dla drugich za bardzo korzystne, a więc będą to standardy trudne do spełnienia w zakładach pracy. Natomiast na terenie konkretnego zakładu czy też grupy pokrewnych zakładów można to łatwiej wyważyć, właśnie głównie poprzez zakładowe układy zbiorowe pracy, ale także układy ponadzakładowe, które zresztą już w tej chwili są negocjowane, niektóre z nich w ostatniej fazie.

Należy o tej normie dyskutować i rozważając wszystkie aspekty społeczne oraz ekonomiczne,

(podsekretarz stanu A. Bączkowski)

podejmować decyzje na własną odpowiedzialność, bez udziału parlamentu i rządu. Parlament natomiast dba o to, aby norma nie przekraczała 42 godzin, nadaje jej więc charakter ochronny, określając maksymalną liczbę godzin.

Nie mógłbym się przed Wysoką Izbą obronić, gdyby tygodniowa norma czasu pracy miała charakter taki, jak to było dotychczas, sztywny. Ale w Polsce zmienił się model prawa pracy i to już od chwili przyjęcia przez Wysoką Izbę znowelizowanego działu 11. Dzisiejsza debata i podjęte w jej wyniku decyzje będą dopełnieniem pierwszego etapu reformy prawa pracy.

Państwo odpowiada wyłącznie za fundamenty, określa ramy. Na tychże fundamentach korzystne rozwiązania buduje już nie państwo, lecz partnerzy społeczni oraz strony umowy o pracę. Również oni wypełniają treścią wspomniane ramy. To, co obowiązuje wszystkich, niezależnie od ich sytuacji finansowej, ekonomicznej, z jednej strony musi uwzględniać dorobek cywilizacyjny, ale z drugiej strony musi być możliwe do spełnienia przez wszystkich pracodawców, którzy chcą podjąć działalność i zatrudnić pracowników.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Pan senator Chronowski ma pytanie.

#### **Senator Andrzej Chronowski:**

Panie Ministrze, problem, o którym chcę mówić, delikatnie został zaznaczony, pragnąłbym natomiast zadać konkretne pytanie: czy resort interesuje się taką sprawą, jak najwyższa płaca? Mam tu na myśli zapis art. 10, gdzie państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia. Do czego zmierzam, Panie Ministrze, otóż jeśli chodzi o płace, dyrektor przedsiębiorstwa jest jednak ograniczony przez pracowników, myślę tu o radzie pracowniczej. Nagle zakład jest przekształcany w jednosobową spółkę skarbu państwa i pojawia się następujący problem: decyzją rady nadzorczej, która reprezentuje ministra przekształceń własnościowych, płaca rośnie przykładowo dwudziestokrotnie i więcej, bo znamy takie przypadki. Interesuje mnie, czy resort w ogóle zastanawia się nad tym, moim zdaniem, paradoksem?

#### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Nie zastanawia się i to z kilku powodów. Dawniej to ministerstwo nazywało się „Ministerstwo Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych”. Gdy zabrakło

pieniędzy, inteligentnie zmieniliśmy nazwę na „Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej”. Polityka socjalna w gospodarce rynkowej jest właśnie taka, że w sferze zainteresowań państwa pozostaje płaca minimalna. Natomiast płaca maksymalna, to już sprawa przyzwoitości zakładów pracy, a teraz jeszcze i organów założycielskich czy rad nadzorczych spółek skarbu państwa, a także prywatnych właścicieli. Nie mamy prawa, a w warunkach rynkowych – również uzasadnienia, by w to ingerować.

Oczywiście, czytamy książki i wylawiamy wszelkie zawarte tam informacje, które dotyczą pewnych wskaźników, problemów. Przyjmujemy je do wiadomości, ale nie jest to podstawą naszych prac studialnych w tym zakresie. W ministerstwie jest jeden departament placowy – departament wynagrodzeń w sektorze publicznym. To jest państwowa sfera budżetowa, ale nie jest to domeną naszego ministerstwa.

(Senator Andrzej Chronowski: Chciałem jeszcze prosić o głos.)

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Jeszcze pan senator nie jest usatysfakcjonowany.

#### **Senator Andrzej Chronowski:**

Panie Ministrze, bo nawet koleżeńska rozmowa między ministrami, między ministrem pracy...

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: To jest inna sprawa.)

...między ministrem pracy i ministrem przekształceń własnościowych, który ma nawet wewnętrzny regulamin, ma jakiś wpływ na radę nadzorczą... Po prostu mógłby on ustalić pewne reguły, a nie pozwalać na „wolną amerykanke” w tym zakresie.

#### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski:**

Czyli jest to raczej kwestia społeczno-polityczna, nie nadająca się do zapisywania w prawie.

(Senator Andrzej Chronowski: Dlatego nie jest pośrodku prawa.)

Rozpiętość tych płac jest, jak mówię, sprawą pewnego samoograniczenia wynikającego z przyzwoitości, szczególnie w podmiotach z przeważającym udziałem skarbu państwa.

(Senator Andrzej Chronowski: Dokładnie.)

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Pan senator Chelkowski.

**Senator August Chelkowski:**

Panie Ministrze, chciałbym nawiązać do tego, że tu państwo jest właścicielem i jako właściciel ma nawet prawo zmienić radę nadzorczą. I nie może usprawiedliwiać się tym, że nie ma wpływu na to, co zrobi rada nadzorczą.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Tak, wiem. Tylko ja reprezentuję tutaj urząd ministra pracy...

(*Senator August Chelkowski: Rząd.*)

Rząd, tak. I urząd ministra pracy jest urzędem funkcjonalnym. My nie przekładamy żadnej swojej kompetencji na jakikolwiek zakład państwowy. Czyli jeśli chodzi o właściciela, o reprezentację uprawnień właścicielskich, to jest nim minister przekształceń własnościowych, minister przemysłu itd.

**Senator August Chelkowski:**

Przesadza pan, Panie Ministrze, tam jest jeden rząd, jeden premier. I to powinno być załatwione na tym szczeblu, nie można tego usprawiedliwiać.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Andrzej Bączkowski:**

Myślę, że jest to kwestia do ewentualnych rozmów i konsultacji, choćby na forum Komisji Trójstronnej czy przy okazji naszych bieżących kontaktów. A skoro tak – bo jest raczej zgoda na to, że nie będziemy tego zapisywać w prawie – to oczekuję przekazania takiej inicjatywy na właściwe forum. Nie będziemy uchylali się od rozmów na ten temat, ale, jako przewodniczący Komisji Trójstronnej, chcę powiedzieć, że od początku jej funkcjonowania żadna z organizacji związkowych nie postawiła tego problemu, nie było w tej sprawie żadnych sygnałów. Natomiast inne sprawy związane z funkcjonowaniem jednoosobowych spółek skarbu państwa, także w ramach NFI, stawiano oczywiście na posiedzeniach Komisji Trójstronnej.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. Nie ma już więcej pytań, wobec tego bardzo dziękuję panu ministrowi.  
Zamykam dyskusję.

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej Andrzej Bączkowski: Dziękuję.*)

Ponieważ w trakcie debaty zostały wniesione liczne nowe wnioski legislacyjne, dlatego zgodnie z art. 45 ust. 2 Regulaminu Senatu poproszę Komisję Inicjatyw i Prac Ustawodawczych oraz Komisję Polityki Społecznej i Zdrowia o ustosunkowanie się do przedstawionych w trakcie debaty wniosków i przygotowanie ich do głosowania.

W związku z bardzo napiętym jutrzejszym porządkiem dziennym posiedzenie połączonych komisji powinno odbyć się dzisiaj w godzinach późniejszych, oczywiście po przerwie na kolację, podczas której Biuro Legislacyjne przygotowuje wszystkie wnioski, które wpłynęły i których jest bardzo dużo. Chciałabym, żeby przewodniczący komisji oczywiście wypowiedzieli się co do godziny i miejsca spotkania komisji.

Natomiast obecnie możemy...

Zapytuję Wysoką Izbę o, że tak powiem, stan zmęczenia.

(*Głosy z sali: Przejdźmy do drugiego punktu.*)

Słyszę głosy, żeby przejść do drugiego punktu. Przez ten czas Biuro Legislacyjne przygotowuje tamte wnioski.

Wobec tego **przystępujemy do punktu drugiego** porządku dziennego: stanowisko Senatu w sprawie ustawy o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianie niektórych ustaw.

Przypominam, że tekst ustawy zawarty jest w druku nr 309, natomiast sprawozdania komisji w drukach o nrach 309A, 309B i 309C.

W związku z chronicznym brakiem drugiego sekretarza, prosiłabym pana senatora o przeniesienie się tutaj i prowadzenie listy mówców.

Obecnie proszę o zabranie głosu sprawozdawcę Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych senatora Piotra Miszczuka. Dziękuję bardzo.

**Senator Piotr Miszczuk:**

Pani Marszałek! Panie i Panowie Senatorowie!

W imieniu Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych pragnę złożyć sprawozdanie z prac komisji nad ustawą o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, zwrocie bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianie niektórych ustaw, druk senacki nr 309.

Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o uporządkowaniu stosunków kredytowych zniosła wszelkie preferencje w oprocentowaniu kredytów mieszkaniowych. Dotyczyło to zarówno kredytów nowo udzielanych, jak i kredytów, na które umowy zostały zawarte przed uchwaleniem tej ustawy. Inflacja oraz rynkowe oprocentowanie kredytów spowodowały, że większości polskich rodzin nie było stać na spłatę zaciągniętych kredytów

(senator P. Miszczuk)

i odsetek od nich. W tej sytuacji państwo było zmuszone do interwencji finansowej i od 1990 r. budżet państwa przeznaczał duże środki na wykup części należności banków. Było to regulowane rozporządzeniami wykonawczymi do ustawy budżetowej.

Omawiany projekt jest próbą ustawowego uregulowania zasad zwracania bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zasad pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych. Najważniejsze rozwiązania ustawy to:

— po pierwsze, ustawowe zagwarantowanie bankom zwrotu ze środków budżetu państwa wypłaconych przez nie premii gwarancyjnych posiadaczom książeczek mieszkaniowych wystawionych do dnia 23 października 1990 r.;

— po drugie, przyjęcie zasady, według której wysokość premii gwarancyjnej nie może przekraczać kwoty nakładów poniesionych na nabycie mieszkania lub kosztów jego budowy;

— po trzecie, obowiązek zwracania do budżetu państwa wypłaconej premii gwarancyjnej, jeżeli przed upływem dwóch lat od jej wypłacenia osoba zbyła swoje prawa do mieszkania i uzyskanego z tego tytułu przychodu nie przeznaczyła na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych w innej formie.

W sferze pomocy państwa przy spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych proponuje się trzy formy działania. Po pierwsze, odliczenie od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych wydatków poniesionych na spłatę zadłużenia z tytułu kredytów zaciągniętych przez spółdzielnie mieszkaniowe; po drugie, przejściowy wykup ze środków budżetu państwa odsetek od kredytów mieszkaniowych; po trzecie, umorzenie części zadłużenia kredytobiorcy z tytułu przejściowego wykupu odsetek.

Wysoka Izbo! Przyjęcie omawianej ustawy umożliwi przynajmniej częściowe złagodzenie negatywnych skutków społecznych procesów transformacji systemu kredytowania budownictwa mieszkaniowego. W imieniu Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych wnoszę o przyjęcie ustawy bez poprawek. Dziękuję.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze.

Poproszę teraz o zabranie głosu sprawozdawcę Komisji Gospodarki Narodowej, pana senatora Andrzeja Szczepańskiego.

#### **Senator Andrzej Szczepański:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Mam zaszczyt i przyjemność zabierać głos przed Wysoką Izbą jako sprawozdawca senackiej

Komisji Gospodarki Narodowej w sprawie sejmowego projektu ustawy o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianie niektórych ustaw.

Wysoka Izbo! Wspomnianą już ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. o uporządkowaniu stosunków kredytowych zostały zniesione wszelkie preferencje w oprocentowaniu kredytów mieszkaniowych. W wyniku czego ówczesne 1% i 3% oprocentowanie kredytów mieszkaniowych wzrosło już w styczniu 1990 r. do kilkudziesięciu procent, przekraczając zdolności płatnicze wielu rodzin. Zmusiło to państwo do interwencyjnego wykupu części naliczonych przez banki odsetek kredytów mieszkaniowych. Zasady wykupu były corocznie określone w przepisach wykonawczych do ustaw budżetowych. Do końca 1994 r. kosztowało to budżet państwa 27 bilionów starych złotych, z tego bankom zwrócono 11 bilionów złotych z tytułu wypłaconych premii gwarancyjnych. Osiągnięty efekt okazał się jednak daleki od zamierzonego. Powstały irracjonalne sytuacje, jak choćby zadłużenie kredytowo-odsetkowe części mieszkań powyżej ich rzeczywistej wartości, czy też wypłacanie premii gwarancyjnych w kwotach większych od wielkości nakładów ponoszonych przez obywatela na budowę lub zakup mieszkania. Około 250 tysięcy 300 tysięcy rodzin spółdzielczych wpadło w tak zwaną pętlę zadłużeniową. Stanowi to jeden z najbardziej drażliwych problemów społecznych. Omawiana przez nas dzisiaj ustawa stwarza im moralną szansę wyjścia z tej anormalnej sytuacji. Przewiduje korzystne warunki spłaty kredytu w terminie określonym w umowie kredytowej. Zyskują na tym zadłużeni, ale korzyści odniesie również skarb państwa. Ustawa stwarza bowiem możliwość odzyskania środków wydatkowanych przez budżet na przejściowe wykupienie odsetek.

Wysoka Izbo! Przedłożony dziś projekt ustawy tworzy szereg gwarancji. I tak na przykład art. 3 zapewnia bankom zwracanie im przez budżet państwa premii gwarancyjnych wypłaconych posiadaczom książeczek mieszkaniowych wystawionych do 23 października 1990 r. Ustanawia też zasadę, iż wysokość premii gwarancyjnej nie może przekraczać kwoty nakładów poniesionych na nabycie mieszkania lub kosztów jego budowy. Wprowadza też obowiązek zwracania do budżetu państwa wypłaconej premii gwarancyjnej, jeżeli przed upływem dwóch lat od jej wypłacenia osoba zbyła swoje prawa do mieszkania i uzyskanego z tego tytułu przychodu nie przeznaczyła na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych w innej formie. Zapis wspomnianego art. 3 ma na celu wyeliminowanie przypadków wykorzystania środków budżetowych na inne cele niż mieszkaniowe.

(senator A. Szczepański)

Bardzo istotne, szczególnie z punktu widzenia zadłużonych, są te zapisy w ustawie, które zakładają pomoc państwa przy spłacie kredytów mieszkaniowych zaciągniętych zarówno przez indywidualnych kredytobiorców, jak i przez spółdzielnie mieszkaniowe. W tej materii ustawa w art. 4 proponuje trzy formy pomocy państwa: pierwsza polega na odliczeniu od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych wydatków poniesionych na spłatę zadłużenia z tytułu kredytów zaciągniętych przez spółdzielnie mieszkaniowe; druga to przejściowy wykup ze środków budżetu państwa odsetek od kredytów mieszkaniowych; trzecia to umorzenie części zadłużenia kredytobiorcy z tytułu przejściowego wykupu odsetek.

Wysoka Izbo! W dalszej części ustawa proponuje stworzenie zachęt do przyspieszonej i terminowej spłaty zaciągniętych kredytów. Ma temu służyć, po pierwsze, umarzenie części zadłużenia z tytułu wykupionych przez budżet odsetek o kwotę spłat przekraczającą poziom minimalny określony średnią płacą w województwie, a w przypadku kredytów hipotecznych – powyżej 25% dochodu gospodarstwa domowego; po drugie, rezygnacja z oprocentowania zadłużenia z tytułu wykupionych przez budżet odsetek, jeżeli kredytobiorca systematycznie i terminowo dokonywał spłaty kredytu. W celu zlikwidowania zadłużenia mieszkań z tytułu kredytu i odsetek, przewyższających ich rzeczywistą wartość, proponuje się w ustawie, aby z dniem 31 marca 1996 r. umorzyć nadwyżkę zadłużenia, jeżeliby ponownie wystąpiła. Po tym terminie umorzenie jej byłoby możliwe w dwóch przypadkach: przy pozostawieniu lokalu do dyspozycji spółdzielni i przy przekształceniu uprawnień lokatorskich na własnościowe.

Ustawa proponuje również, aby stworzyć warunki do przyspieszonego spłacenia zadłużenia kredytowo-odsetkowego. Proponuje się, aby kredytobiorcom, którzy spłacili całość kredytu do 31 grudnia 1997 r. oraz 30% kwoty odsetek wykupionych przez budżet państwa, zostały całkowicie umorzone zadłużenia mieszkaniowe. Pragnę również zwrócić uwagę pań i panów senatorów na zapis art. 12, który pozwala na ostateczne rozwiązanie problemu wybudowanych, a nie zasiedlonych mieszkań. Jest ich wprawdzie niewiele, lecz na każde z nich spółdzielnie zaciągnęły kredyty. Ich niezasiedlenie uniemożliwia tym samym spłatę tych kredytów.

Wysoka Izbo! Podczas posiedzenia Komisji Gospodarki Narodowej, 13 grudnia bieżącego roku, oprócz zapisów ustawy zajmowaliśmy się analizą opinii na jej temat. Pytania i dyskusja dotyczyły szczególnie art. 3 ust. 3, a konkretnie zagadnienia kompleksowej obsługi kredytów mieszkaniowych

przez banki wraz ze zwrotami premii gwarancyjnych. Zagadnienie to zostało szczegółowo wyjaśnione przez stronę rządową. W wyniku tego przyjęto w ustawie prawidłowy zapis.

Dyskutowaliśmy również nad przedstawionym w jednej z opinii zarzucie dotyczącym nadmiernej liczby delegacji dla Rady Ministrów oraz wysokości premii gwarancyjnych w kontekście zakupu mieszkania zakładowego o niskiej wartości. Były to już bardzo szczegółowe rozważania. Na wszystkie problemy przedstawione w dyskusji strona rządowa wyczerpująco odpowiedziała.

W tej sytuacji Komisja Gospodarki Narodowej zaakceptowała projekt ustawy, przy 2 głosach wstrzymujących się, i rekomenduje ją Wysokiej Izbie.

Pani Marszałek! Wysoka Izbo! Przedłożony pod dzisiejsze obrady projekt ustawy urealnia zadłużenia kredytowe mieszkań. Stwarza zachęty do systematycznego i przyspieszonego spłacenia zaciągniętych kredytów. Stwarza podstawy do umorzenia części zadłużenia w przypadku jednorazowego pokrycia zobowiązań finansowych. Z tych względów ustawa powinna być ciepło przyjęta przez naszą izbę i jak najszybciej wprowadzona w życie. W imieniu Komisji Gospodarki Narodowej rekomenduję ją Wysokiej Izbie, proponując przyjęcie jej bez poprawek. Dziękuję.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze

Proszę teraz o zabranie głosu sprawozdawcę Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, pana senatora Stanisława Kucharskiego.

#### **Senator Stanisław Kucharski:**

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Z upoważnienia Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia mam zaszczyt przedstawić Wysokiej Izbie ustawę o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianę niektórych ustaw.

Uchwalona 20 listopada 1995 r., na sześćdziesiątym szóstym posiedzeniu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, ustawa została – zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy konstytucyjnej z 17 października 1992 r. – przesłana przez pana marszałka Sejmu Józefa Zycha do pana marszałka Senatu Adama Struzika. Wyżej wymieniona uchwała została skierowana do Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, która 20 grudnia 1995 r. w czasie posiedzenia omówiła treść ustawy zawartej obecnie w druku senackim nr 309. Po dokładnej analizie oraz wysłuchaniu szczegółowych wyjaśnień strony rządowej i ekspertów członkowie komisji są zgodzili się co do tego, że intencją ustawy jest kolejna próba komplekso-

(senator S. Kucharski)

wego rozwiązania problemu spłat kredytów mieszkaniowych zaciągniętych przez obywateli naszego kraju.

Moi szanowni przedmówcy w sposób bardzo konkretny omówili art. 3 ustawy. Z tego względu pozwolę sobie nie referować jego zapisów idących w kierunku pomocy społeczeństwu w spłacie zaciągniętych kredytów. Również art. 4 został przez mojego przedmówcę bardzo dokładnie omówiony. W związku z tym proszę Wysoką Izbę o zwolnienie mnie z obowiązku powtarzania tego wszystkiego.

Skracając zatem swoje wystąpienie, mam zaszczyt w imieniu Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia prosić Wysoką Izbę, by raczyła uchwalić projekt uchwały bez poprawek. Dziękuję za wysłuchanie.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Panie Senatorze. Zgodnie z art. 38 ust. 5 Regulaminu Senatu chciałabym zapytać, czy ktoś z państwa, pań i panów senatorów, chciałby skierować krótkie, zadane z mejscą pytanie do senatorów sprawozdawców?

Proszę bardzo, pani senator Łękawa.

**Senator Barbara Łękawa:**

Kieruję pytanie do wszystkich panów senatorów sprawozdawców. Czy podczas obrad komisji podano informację, ile rodzin czy poszczególnych osób wpadło do dnia 31 maja 1992 r. w pułapkę kredytową? To jedno pytanie.

Drugie kieruję do pana senatora Szczepańskiego: jakie konsekwencje finansowe niesie ustawa dla budżetu państwa w poszczególnych latach? Dziękuję.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. Bardzo proszę o odpowiedź. Może najpierw pan senator Szczepański i może od razu odpowie pan na oba pytania?

**Senator Andrzej Szczepański:**

Jeżeli chodzi o pierwsze pytanie, to przytaczam już liczbę 250-300 tysięcy rodzin. Powiem szczerze, że spotkałem się tu właściwie z trzema wielkościami – 200, 250 i 300 tysięcy. Nie wiem, czy jest gdziekolwiek prowadzona dokładna statystyka. Na posiedzeniu komisji nie było informacji na ten temat. Dane zaczerpnąłem między innymi z wypowiedzi posłów podczas posiedzenia w Sejmie. Takie są moje, że tak powiem, źródła. Ale myślę, że jest to liczba bliska prawdzie.

Co do drugiego pytania, to też nie dyskutowaliśmy o tym podczas posiedzenia komisji. Z moich informacji wynika jednak, że konsekwencje finansowe, jakie ponosi państwo, to 27 bilionów złotych. Przy dotychczasowych uregulowaniach prawnych nic nie wracało do budżetu państwa. Ta ustawa daje natomiast możliwość pewnego zwrotu z tytułu wykupu odsetek.

W tej izbie nie pracowaliśmy jeszcze nad budżetem, dlatego nie wiem... Pamiętam natomiast, że w budżecie resortu budownictwa, który prowadziłem w ubiegłym roku, było zapisane, że w roku 1995 budżet państwa tylko na sferę wykupu odsetek miał wydatkować bezzwrotnie bodaj 7 bilionów złotych. Biorąc pod uwagę stan inflacji itd., należy oczekiwać, że w tym roku będzie to nieco większa kwota. Chcę jednak powiedzieć, że w myśl omawianej ustawy – tu się powtarzam – budżet państwa odzyska, jeżeli nie całość, to na pewno zdecydowaną większość. I to jest zaletą omawianej ustawy – że budżet państwa nie traci. Weźmy także pod uwagę aspekt społeczny, sytuację tysięcy rodzin... Myślę, że w wymiarze społecznym zysk jest bezwzględny.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Czy pan senator Kucharski również chciałby odpowiedzieć na pytanie pani senator?

**Senator Stanisław Kucharski:**

Mogę tylko powiedzieć, że Komisja Polityki Społecznej i Zdrowia nie zajmowała się sprawą liczby osób czy obciążeniami. Omawiane były tylko możliwości rozwiązywania problemów mieszkaniowych. Dziękuję.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. Czy ktoś z państwa ma jeszcze pytanie do senatorów sprawozdawców? Nie widzę zgłoszeń.

Wobec tego otwieram debatę.

Nie będę przypominała obowiązujących reguł. Proszę tylko, aby zapisywać się do głosu u senatora sekretarza.

Pierwszym mówcą jest pan senator Lech Czerwiński. Jako następny zabierze głos pan senator Jerzy Derkacz.

**Senator Lech Czerwiński:**

Pani Marszałek! Panie i Panowie Senatorowie! Problem kredytów przedmiotowych udzielonych na budownictwo mieszkaniowe przed 31 maja 1992 r. należy do najbardziej bolesnych skutków transformacji systemu gospodarczego w Polsce. Jest to oczywiście problem ogólnopol-

(senator L. Czerwiński)

ski, a o jego rozmiarze świadczy liczba około 250 tysięcy zadłużonych rodzin.

Godzi się w tym momencie przypomnieć Wysokiej Izbie w kilku słowach genezę tak złożonego zagadnienia. Otóż na przełomie lat 1989–1990, gdy panowała wysoka inflacja, wiceminister Balcerowicz zastosował w swoim planie terapię wstrząsową. W szczególny sposób dotknęła ona sferę budownictwa. Poprzez wycofanie dotacji oraz zastosowanie wysokich stóp procentowych, a przez to rozwinięcie bankowego mechanizmu odsetkowego, kredyty na budownictwo mieszkaniowe okazały się niemożliwe do spłacenia. Doprowadziło to do upadku wielu przedsiębiorstw budowlanych.

Niestety, mechanizm odsetkowy dotknął także bardzo dużą grupę lokatorów nowo oddanych mieszkań, na które czekali oni po kilkanaście lat, a w wielu przypadkach – ponad 20. Zamożniejszym rodzinom, przewidującym możliwy rozwój wypadków, udało się uniknąć problemów poprzez gotówkowe spłaty zadłużenia. Dramat dotknął rodziny, którym stan majątkowy na to nie pozwalał.

Problem nabrzmiewał w latach 1991–1992, a ze szczególną ostrością wystąpił w roku 1993, gdy spółdzielnie mieszkaniowe zaczęły egzekwować należności poprzez zakładanie spraw sądowych. Niestety, trudności ze spłatą kredytów i odsetek, a w wielu wypadkach wręcz brak możliwości ich spłacenia z powodu trudnej sytuacji budżetów domowych i dotkliwego bezrobocia, doprowadziły do protestu społecznego. Narosło ogromne poczucie krzywdy. Powstało wiele grup i stowarzyszeń tak zwanych odsetkowiczów-spółdzielców, którzy odmawiali spłacania zobowiązań przekraczających ich możliwości finansowe. Miały one charakter zarówno lokalny czy wojewódzki, jak i ogólnopolski. Dramatyczna sytuacja odsetkowiczów spowodowała, że poszukiwanie rozwiązania było jednym z haseł mojej kampanii wyborczej i stało się jednym z istotnych kierunków prowadzonej przeze mnie działalności, już jako parlamentarzysty. Podniesienie przez prasę problemu rodziny senatora Czerwińskiego – jednej z 250 tysięcy rodzin – spowodowało, że na ręce marszałka Senatu, do Komisji Praw Człowieka i Praworządności oraz do mnie osobiście napłynęło 65 tekstów wystąpień o charakterze zbiorowym i ponad 20 listów indywidualnych.

W latach 1990–1993 kolejne rządy usiłowały rozwiązać problem, ale podejmowane działania miały charakter doraźny i nie mogły przynieść rozwiązania. Odsetkowa śnieżna kula nabierała niebezpiecznych rozmiarów. Zaczęła zagrażać finansom państwa. Pierwszą iskierką nadziei stało się powołanie 17 stycznia 1994 r. przez ministra

gospodarki przestrzennej i budownictwa, Barbarę Blidę, Międzyresortowego Zespołu do Spraw Kredytowania Budownictwa pod przewodnictwem wiceministra Tomasza Jórdeczki.

Zebrana korespondencja, o której wcześniej wspominałem, spowodowała, iż wystąpiłem do rzecznika praw obywatelskich, profesora Tadeusza Zielińskiego, który w odpowiedzi podzielił moje poglądy w tej kwestii. W połowie 1994 r. zwróciłem się do pana marszałka Senatu, by ze względu na skalę i złożoność problemu zgodził się patronować podejmowanym działaniom mającym na celu szukanie rozwiązań. Napływająca korespondencja stała się przedmiotem analizy biur Kancelarii Senatu. Powstałe opracowania posłużyły do przygotowania materiałów na seminarium, które odbyło się 12 października 1994 r. Wzięli w nim udział przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa, Międzyresortowego Zespołu do Spraw Kredytowania Budownictwa Mieszkaniowego, Departamentu Polityki Pieniężno-Kredytowej Narodowego Banku Polskiego, zarządu PKO BP, biura Związku Realizacyjnego Spółdzielni Mieszkaniowych oraz Ministerstwa Finansów, a także liczni przedstawiciele zorganizowanych grup i ruchów odsetkowiczów z różnych stron kraju oraz zainteresowani przedstawiciele Sejmu i Senatu.

Zarówno pani minister Barbara Blida, jak i przewodniczący powołanego zespołu, Tomasz Jórdeczka, poinformowali o podejmowanych i planowanych działaniach. Bogata i gorąca dyskusja trwała ponad 2 godziny. Wśród gości seminarium szczególnie dała się zauważyć liczna grupa odsetkowiczów z Łęborka. Pozwolę sobie wtrącić, że Łębork słynie z tego, iż szczególną gorliwością popisują się tam osoby, od których zależy egzekucja kredytów i odsetek. Zakładają bardzo wiele spraw sądowych, mimo że ustawa już jest u wrót, może lada dzień wejść w życie. Tymczasem w Łęborku trwa ostra walka. Dlatego pozwoliłem sobie zwrócić uwagę państwa na ten przykład.

Na wspomnianym spotkaniu postanowiono, że należy kontynuować rozpoczętą dyskusję. Konsekwencją tego było kolejne seminarium, zorganizowane 18 stycznia 1995 r. Materiały z seminariów pomogły w przygotowaniu poselskiego projektu ustawy o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, zwrocie bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianie niektórych ustaw. Pierwsze czytanie projektu odbyło się na czterdziestym ósmym posiedzeniu Sejmu, w dniu 28 kwietnia bieżącego roku. Następnie skierowano go do właściwych komisji sejmowych. Dnia 10 maja 1995 r. powołano podkomisję do prac nad projektem ustawy, pod przewodnictwem posła Jerzego Jankowskiego. Podkomisja odbyła siedem posiedzeń, w czasie których dogłębnie analizo-



(senator L. Czerwiński)

wano możliwości prawnego rozwiązania problemu odsetkowiczów przy uwzględnieniu stanu budżetu państwa.

Wynikiem prac oraz debaty na dwóch posiedzeniach połączonych komisji – Komisji Polityki Gospodarczej, Budżetu i Finansów, Komisji Polityki Przestrzennej, Budowlanej i Mieszkaniowej oraz Komisji Ustawodawczej – a także obrad plenarnych Sejmu w dniu 30 listopada 1995 r. uchwalono ustawę o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz o zmianie niektórych ustaw, którą dziś rozpatrujemy. Chciałbym w tym miejscu podkreślić rolę posła sprawozdawcy Jerzego Jankowskiego. Jego zaangażowanie w każdorazowe przygotowanie materiałów, dynamika w prowadzeniu posiedzeń oraz umiejętność znalezienia kompromisowych rozwiązań miały bardzo istotny wpływ na efekt końcowy, jakim jest omawiana ustawa. Stwierdzam to z całą odpowiedzialnością, gdyż byłem zapraszany i uczestniczyłem w pracach podkomisji i komisji sejmowych.

Jak oceniam tę ustawę? Otóż jestem przekonany, że nie zadowoli ona wszystkich bezpośrednio zainteresowanych, ale jest formą kompromisu zawartego pomiędzy zainteresowanymi lokatorami i spółdzielniami a bankami i budżetem państwa. O tym, jak trudna była do uchwalenia, niech świadczy czas jej tworzenia, od 17 stycznia roku 1994 – data powołania zespołu międzyresortowego – do 21 grudnia roku 1995, czyli prawie dwa lata. O ile Senat przyjmie rozpatrywany dzisiaj akt prawny bez poprawek.

Chciałbym teraz zwrócić państwa uwagę na niektóre tylko aspekty omawianej ustawy. Po pierwsze, ustala ona zasady przyznawania bankom środków z budżetu państwa na wskazane w ustawie cele. Po drugie, reguluje problem premii gwarancyjnych. Po trzecie, sankcjonuje normatyw jako istotny punkt odniesienia do propozycji możliwych rozwiązań. Po czwarte, koresponduje z prawem spółdzielczym. Po piąte, spowoduje, mam nadzieję, istotny ruch pieniądza od obywateli do budżetu, o czym wspominał pan senator Szczepański. Po szóste, z punktu widzenia lokatorów chyba najważniejsze, wprowadza mechanizm umorzeniowy na zasadach uwzględniających sprawiedliwość społeczną oraz mechanizmy gospodarki rynkowej. I tak osoby zamożne, które stać na wpłacenie ponad normatyw stosunkowo dużej kwoty, biorąc pod uwagę stan zadłużenia, mogą oczekiwać odpowiednio dużego umorzenia w krótkim czasie; osoby średnio zamożne są w stanie uporać się z całym zadłużeniem w dającym się określić bliskim czasie, przy płaceniu odpowiednio mniejszych kwot ponad normatyw; zaś osobom mniej zamożnym gwa-

rantuje się utrzymanie mieszkania przy systematycznym płaceniu normatywu.

Mam prawo do osobistej satysfakcji i mam nadzieję, że nie będzie to odczytane jako nieskromne, ponieważ zastosowane mechanizmy oddłużeniowe zawierają w sobie propozycje, być może wtedy nieporadnie wyartykułowane, jakie przedstawiłem w lutym 1994 r. na posiedzeniu sejmowej Komisji Polityki Przestrzennej, Budowlanej i Mieszkaniowej.

Kończąc swoje wystąpienie, chciałbym przekazać ministrom: gospodarki przestrzennej i budownictwa oraz finansów następującą sugestię. Proponuję, aby na przykład po półrocznym okresie działania ustawy dokonać analizy oraz rozpatrzyć możliwość zmniejszenia normatywu poprzez zwiększenie w mianowniku liczby, która dzisiaj wynosi 350, po to, by stworzyć bodźce, zachętę do płacenia ponad normatyw dla większej liczby zainteresowanych, a tym samym dać im szansę do skorzystania z dobrodziejstwa większych umorzeń.

I ostatnia refleksja, Wysoka Izbo. Tę ustawę, moim zdaniem, i myślę że nie tylko moim, należy bezwzględnie zapisać po stronie sukcesów rządu kierowanego przez premiera Waldemara Pawłaka i Józefa Oleksego. Dziękuję za uwagę.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję, Panie Senatorze. Bardzo proszę o ścisłe przestrzeganie limitu czasu.

Teraz zabierze głos pan senator Jerzy Derkacz, następną będzie pani senator Barbara Łekawa.

#### **Senator Jerzy Derkacz:**

Pani Marszałek! Panie i Panowie Senatorowie!

Rozpatrywana przez Wysoki Senat ustawa o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianie niektórych ustaw dotyczy tak ważkiego problemu społecznego, jakim jest budownictwo mieszkaniowe.

W tej dziedzinie wskaźniki od wielu lat idą w dół. Budujemy coraz mniej i coraz więcej ludzi, w tym ludzi młodych, odczuwa brak perspektyw i realnych możliwości uzyskania własnego samodzielnego mieszkania. Wysztytowane przez niektóre gazety bloki mieszkalne, określane mianem socjalistycznych blokowisk, stają się dla setek tysięcy ludzi nieosiągalnym marzeniem. Wybudowanie w bieżącym roku około 50 tysięcy mieszkań odpowiada wynikowi sprzed prawie czterdziestu lat i jest symbolem bardzo głębokiego regresu. Dzieje się tak mimo wielu pozytywnych dla budownictwa decyzji koalicji centrolewicowej i przeznaczania z budżetu państwa znacznych kwot na pomoc dla inwestycji mieszkaniowych.

(senator J. Derkacz)

Występując w imieniu Klubu Senatorów Polskiego Stronnictwa Ludowego, pragnę wyrazić przekonanie, że zostaną wykorzystane możliwości stopniowego wydobycia mieszkalnictwa ze stanu zapaści. Rząd musi uczynić wszystko, co możliwe i niezbędne, aby w 1996 r. uzyskać w budownictwie mieszkaniowym zahamowanie regresu i wejść na drogę rozwoju.

Zły przełom w spłacie kredytów mieszkaniowych wprowadziła ustawa z 28 grudnia 1989 r. o uporządkowaniu stosunków kredytowych. Po wprowadzeniu rynkowej stopy oprocentowania kredytów obciążenia członków spółdzielni mieszkaniowych z tytułu spłaty kredytów przekroczyły możliwości finansowe rodzin o przeciętnych dochodach. Najwięcej niespłacalnych kredytów pochodzi, jak wiadomo, z roku 1992 i 1993. Pomimo wykupienia części odsetek zadłużenie kredytobiorców z roku na rok wzrasta, a kredyty z odsetkami niejednokrotnie przekraczają aktualną rynkową wartość mieszkań.

Rozpatrywana ustawa jest pozytywnym krokiem w kierunku urealnienia i uporządkowania spłat kredytów mieszkaniowych, i w efekcie może przyczynić się do złagodzenia napięć społecznych wokół rozliczeń tych kredytów. Wnikliwą charakterystykę rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy przedstawili sprawozdawcy komisji. Jej powtarzanie nie byłoby więc celowe.

Najistotniejsze jest, że przedstawiony system bodźców i zachęt do spłaty kredytów może spowodować zmniejszenie obciążeń z tytułu zadłużenia. Nadal jednak obciążenia części kredytobiorców mogą przekroczyć ich możliwości spłaty zobowiązań finansowych. Oczekujemy więc, że zawarte w ustawie liczne delegacje dla Rady Ministrów pozwolą na elastyczne podejmowanie decyzji, korygowanie błędów i efektywne wykorzystanie wprowadzanych regulacji ustawowych. Kolejnym istotnym rozwiązaniem jest ustawowe zagwarantowanie bankom zwrotu przez budżet państwa premii gwarancyjnych wypłacanych właścicielom książeczek mieszkaniowych wystawionych do 23 października 1990 r. Na właściwe rozwiązanie pętli kredytowej oczekują spółdzielcy mieszkaniowi już od dłuższego czasu.

Chociaż ustawa jest poważnym krokiem w kierunku odbudowy zaufania do kredytów mieszkaniowych, to jej wdrożenie nie oznacza stworzenia systemu kredytowania budownictwa mieszkaniowego. Jest to pierwszy krok, za którym powinny pójść następne. Poprzez fakt, że wprowadza bardziej dogodne zasady spłaty kredytów, stanowi jednak próbę przyjscia z pomocą kredytobiorcom, dlatego Klub Senatorów Polskiego Stronnictwa Ludowego będzie głosował za jej przyjęciem. Dziękuję bardzo.

### Wicemarszałek Zofia Kuratowska:

Dziękuję bardzo.

Poproszę o zabranie głosu panią senator Barbarę Łekawę.

### Senator Barbara Łekawa:

Pani Marszałek! Wysoka Izbo!

Ustawa z dnia 30 listopada 1995 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych oraz zmianie niektórych ustaw jest bardzo potrzebna i pilna. Szkoda jednakże, że została wprowadzona za późno. Do stworzenia tak zwanej pułapki kredytowej doprowadziła w 1989 r. ustawa o uporządkowaniu stosunków kredytowych. Problem ten był szeroko znany gdzieś od 1993 r., a może i wcześniej. Między innymi Krajowy Ruch Mieszkaniowy nakreślił kierunki i sformułował postulaty dotyczące naprawienia tego błędu. Wówczas byłoby to tańsze i łatwiejsze niż obecnie.

Wielkość bieżących opłat z tytułu obsługi kredytów zaciągniętych przez spółdzielnie mieszkaniowe była dotychczas regulowana w drodze rozporządzeń, z pominięciem parlamentu. W żaden sposób nie uregulowano dotąd kwestii redukcji garbu nadmiernego zadłużenia, które szybko wpędzało kolejnych kredytobiorców w pułapkę kredytową. Rozpatrywana ustawa jest inicjatywą poselską, która tylko częściowo rozstrzyga narodziły się problem.

Ustawa stabilizuje reguły bieżącej obsługi kredytu, powracając do zasady spłaty, według formuły normatywu powierzchniowego waloryzowanego wzrostem wynagrodzeń. I po raz pierwszy stwarza możliwość częściowego oddłużenia kredytobiorców i zamrożenia ich narastających należności, choć skala tego zadłużenia jest w uchwalonej ustawie mniejsza niż w pierwszej wersji projektu.

Autorzy projektu celowo wprowadzili korzystne warunki spłaty kredytu dla osób zamożnych, którym dotychczas nie opłacało się dokonywać większych wpłat, zaś obsługa kredytu stanowiła *de facto* źródło dodatkowego opodatkowania wszystkich dochodów. Ustawa ma w efekcie zaktywizować tę grupę i doprowadzić do tego, że spłaci ona zredukowane należności w ciągu najbliższych 2 lat. Potem dopiero miałby nastąpić dalszy krok – pomoc dla niezamożnych kredytobiorców, którzy mimo największych wysiłków nie mogliby skorzystać z oferty i staliby się jeszcze bardziej niewypłacalni. Ustawa otwiera furtkę dla tej pomocy, jednak art. 5 jest bardzo enigmatyczny i w żaden sposób nie wyjaśnia tak bardzo złożonej sytuacji tej grupy. Wynika z niego jedynie, że może być dokonana jakaś jednorazowa redukcja zadłużenia. Artykuł 9 równie ogólniko-

(senator B. Łękawa)

wo stwierdza, że możliwe są ulgi w bieżących spłatach w przypadku pogorszenia się sytuacji materialnej kredytobiorcy. Resztę pozostawia się rozporządzeniu.

Można zrozumieć intencję autorów. Chcą oni w ten sposób zniechęcić do symulowania biedy. Jednakże takie ustawienie priorytetów: najpierw pomoc tym, którym niewiele brakuje do tego, by pomóc samym sobie, a potem dopiero zająć się trwale bezradnymi, może budzić mieszane uczucia.

Mimo to opowiadam się za akceptacją ustawy w jej obecnym brzmieniu. Jeśli chodzi o pułapkę kredytową, to najważniejszy jest tu czas. Każdy kwartał bezczynności ustawodawcy sprawia, że kolejne setki rodzin nie będą mogły skorzystać z dobrodziejstwa tego aktu. Należy jednak myśleć już o następnym kroku, pomocy dla najbiedniejszych. Dziękuję.

#### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo, Pani Senator. Pan senator Ireneusz Michaś złożył swoją wypowiedź do protokołu, informuję zatem, że lista mówców została wyczerpana\*.

Przypominam, że rozpatrywana ustawa była poselskim projektem, jednak zgodnie z art. 43, w związku z art. 29 ust. 2 i art. 30 ust. 2 Regulaminu Senatu chciałam zapytać przedstawiciela rządu, pana ministra Jórdeczkę, podsekretarza stanu w Ministerstwie Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa, czy zechce zabrać głos w tej sprawie?

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa Tomasz Jórdeczka: Jeśli Wysoki Senat uzna, że mam na to chwilę czasu, to bardzo proszę.*)

Bardzo proszę, ale prosimy o krótką wypowiedź, tym bardziej że ani w debacie, ani w sprawozdaniach nie pojawiły się jakieś większe kontrowersje.

#### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa Tomasz Jórdeczka:**

Pani Marszałek! Wysoki Senacie!

Oczywiście, o kredytach można mówić bardzo długo, ja jednak oświadczam, że powiem zaledwie parę zdań, ustosunkowując się do wypowiedzi pani senator, która była uprzejma zabrać głos jako ostatnia w dyskusji.

Rozumiem obawy pani senator, że można odczytać tę ustawę jako akt, który zadowolony tylko

zamożniejszych członków spółdzielni. Sądzę, że te obawy nie są, czy nie mogą być do końca potwierdzone tekstem ustawy. Pierwsza sprawa, o której pani senator była uprzejma mówić, dotyczyła art. 5. Sądzę, że chyba nie do końca poprawnie odczytała pani jego tekst. Otóż nie dotyczy on ani zamożnych, ani niezamożnych, nie dotyczy bowiem wprost spłacających kredyty. Jest delegacją dla rządu na wypadek, gdyby zaszła w przyszłości sytuacja podobna do tej, z jaką mieliśmy do czynienia w roku 1992 i 1993. W wyniku określonych decyzji Sejmu narastały nam wtedy coraz to nowe pustostany, w stosunku do których spółdzielnie i ich członkowie nie mogli podjąć racjonalnych decyzji o zasiedleniu. Dopiero po dłuższym czasie rząd pani Suchockiej podjął pewne decyzje, zresztą kosztowne dla budżetu, o możliwości zasiedlenia. Artykuł 5 w wypadku takiej sytuacji daje szansę, o ile będzie wola polityczna i warunki finansowe, natychmiastowej interwencji rządu. Chodzi o to, aby nie dopuścić do tego typu sytuacji.

Ze swej strony Ministerstwo Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa, a jak sądzą również Ministerstwo Finansów, wyrażają pogląd, że należy robić wszystko, aby art. 5 nie musiał nigdy być stosowany, aby nie było potrzeby otwierania owej awaryjnej furtki. Rzecz w tym, by system działał, a nie w tym, by trzeba było ratować się przy pomocy jakiejś doraźnej „tratwy”, przepraszam za określenie.

Już kończę. Druga uwaga dotyczy preferencji dla osób zamożniejszych. To prawda, że one bardziej skorzystają z tej ustawy i bardziej skorzysta na tym budżet, co będzie oznaczało, że w konsekwencji można będzie w przyszłości lepiej pomóc osobom mniej zamożnym. Skoro bowiem zmniejszą się wydatki budżetu na wykup odsetek, będzie można w przyszłości myśleć o zliberalizowaniu, zmniejszeniu obciążeń dla tej części społeczeństwa, która nie może skorzystać z owego artykułu mówiącego o możliwościach spłaty w okresie 2 lat na preferencyjnych warunkach. Ale proszę zwrócić uwagę, że normatyw, o którym pani senator była uprzejma mówić, jest inny niż ten, który teraz obowiązuje. Będzie ogłaszany raz na pół roku, a nie raz na kwartał, a więc rzadziej będzie wzrastał. Uwzględnia się przy tym płace w sferze budżetowej, a nie, jak dotychczas, produkcyjnej, a więc w wielu wypadkach będzie zdecydowanie niższy.

Ponadto nie jest do końca tak – przepraszam, że pozwolę sobie polemizować z panią senator, ale myślę, że dojdziemy do wspólnego stanowiska – że w pierwszym rządzie i wcześniej ustawa zadowolona zamożniejszych, a w drugim – mniej zamożnych. Na dzień 31 marca 1996 r. będzie przygotowane powszechne oddłużenie. Z natury rzeczy korzystniejsze dla mniej zamożnych, bo oni bardziej odczują jego dobrodziejstwo, jak

\* Wystąpienie złożone do protokołu – w załączeniu.

(podsekretarz stanu T. Jórdeczka)

również to, że jeśli będą się systematycznie wywiązywać ze zobowiązań, to dług, który powstanie w wyniku przejściowego wykupu odsetek, nie będzie już ponownie waloryzowany. I krzywa, która w poprzednich latach rosła bardzo szybko, teraz już tak szybko rosnąć nie będzie. Dziękuję.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo pan ministrowi, ale proszę, żeby pan minister był łaskaw jeszcze pozostać chwilę na miejscu. Czy są jakieś krótkie zapytania?

Pani senator Łękawa.

### **Senator Barbara Łękawa:**

Dziękuję, Pani Marszałek.

Panie Ministrze, czy znana jest sytuacja finansowa rodzin, chodzi o średnie zarobki, spłacających zaciągnięte kredyty? Jak wyglądają finanse tych rodzin? I czy wszystkie rodziny, które spłacają kredyt, będą w stanie ponieść podwyższone koszty tej operacji po wejściu w życie ustawy?

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa Tomasz Jórdeczka: Czy już mogę odpowiadać?)

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Proszę bardzo, Panie Ministrze.

### **Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa Tomasz Jórdeczka:**

Sytuacja finansowa rodzin spłacających kredyty jest taka, jak średnia sytuacja finansowa w społeczeństwie, ponieważ w latach poprzednich podstawą uzyskania mieszkania było oczekiwanie w kolejce mieszkaniowej. Oczekiwało się, mając numer umowy zawartej ze spółdzielnią. W równym stopniu oczekiwały osoby zamożniejsze, jak i mniej zamożne. W chwili zasiedlenia mieszkań spółdzielczych ekonomiczna kondycja rodzin nie była brana pod uwagę ani przez spółdzielnię, ani przez uzyskujących mieszkania. Przychodziła kolej zgodnie z numerem. Ponieważ wtedy obowiązywały normy zasiedlenia, ci którzy uzyskiwali mieszkania, nie bacząc na to, że coś jednak się zmieniło, dokonywali najczęściej różnego rodzaju operacji – mniej lub

bardziej legalnych, choć w tym momencie zrozumiałych – polegających na tym, że przedstawiano wszelkie dokumenty i kwity umożliwiające uzyskanie mieszkania większego niż wynikałoby to ze stanu faktycznego, czyli wielkości rodziny. To był jeszcze taki poślizg z lat ubiegłych, a więc na przykład, że potrzebna dodatkowa powierzchnia, bo chora babcia... Przepraszam, że w ten sposób tym mówię, ale taki był mechanizm. Może się okazać, że część rodzin w wyniku tego typu operacji zajęła zbyt duże mieszkania, co oznacza, że również droższe. Ale generalnie struktura dochodów rodzin, które zamieszkują lokale obciążone kredytem, nie różni się niczym od średniej struktury dochodów w społeczeństwie. Zamożniejsi czasem uciekają z tych mieszkań i, korzystając z ulg podatkowych, budują indywidualnie domy. Generalnie jednak ów poziom dochodów nie odbiega od średniej.

A drugie pytanie dotyczyło osób...

(Senator Barbara Łękawa: Czy wszystkie równo?)

Aha, pani senator była uprzejma zapytać, czy podolają zwiększonym obciążeniom? Ta ustawa nie zwiększa obciążeń, wręcz przeciwnie, normatyw jest niższy, bo uwzględnia dochody sfery budżetowej. A więc w każdym z województw normatyw będzie niższy. Ponadto jest zapis, że nie może on przekroczyć 110% średniej krajowej płacy, a więc nawet jeśli w województwie place osiągają poziom 130%, 140% średniej krajowej, a mamy takie przykłady, to normatyw będzie liczony z górami do 110%. Nie ma wyższych obciążeń z tytułu tej ustawy, jest tylko bardziej racjonalny system obciążeń.

### **Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo.

Pan senator Tyrna ma pytanie.

### **Senator Marcin Tyrna:**

Panie Ministrze, chciałem zapytać o pewną sprawę. Otóż są osoby, które wskutek niepłacenia kredytów mieszkaniowych utraciły prawomocne członkostwo w spółdzielniach mieszkaniowych. Czy mają szansę odwołać się od tej decyzji do określonego sądu, aby móc skorzystać z dobrodziejstw ustawy? Chcę od razu zaznaczyć, że to pytanie nie dotyczy osób, które świadomie i celowo nie płaciły czynszu, czyli nie regulowały opat eksploatacyjnych, ale tych, którzy z różnych przyczyn nie byli w stanie na bieżąco spłacać kredytu.

(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa Tomasz Jórdeczka: Można, Pani Marszałek?)

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki  
Przestrzennej i Budownictwa  
Tomasz Jórdeczka:**

Ustawa nie reguluje zasad obowiązujących wewnątrz spółdzielni. Reguluje je prawo spółdzielcze. Do członków spółdzielni odnosi się uchwała o wykluczeniu z tytułu niewywiązywania się ze statutowych obowiązków, a należy do nich również uczestnictwo w pokrywaniu kosztów budowy mieszkania. Może ono nastąpić w formie jednorazowej wpłaty wkładu budowlanego bądź w formie jego ratalnej spłaty poprzez system związany ze spłatą kredytów.

Ta ustawa nie reguluje tego typu spraw. Prawo spółdzielcze daje członkowi możliwość odwołania się od uchwały rady nadzorczej do zebrania przedstawicieli czy też walnego zgromadzenia, a następnie do sądu. Ustawa nie stosuje również jakiejś powszechnej abolicji, czyli jeśli ktoś nie płacił przez ostatnie lata, nawet z powodu szczególnie dramatycznej sytuacji, to nie przywraca mu członkostwa. Oddłuży ona jednak również mieszkania, których lokatorzy zalegali z opłatami, do poziomu określonego w artykule mówiącym o dacie 31 marca 1996 r. Zebranie przedstawicieli członków, a nawet rady nadzorczej w stosunku do osób, które znalazły się w dramatycznej sytuacji i którym nie wystarcza pomoc, jaką daje ustawa w postaci prawa zawieszenia obowiązku spłaty kredytu... Przecież zarówno ta ustawa, jak i rozporządzenia istniejące od dwóch lat mówią, że jeśli rodzina spłacająca kredyt pozostaje w niedostatku, to w stosunku do niej może być zastosowana zasada jednorocznego – a w następnych latach kolejnych, tylko niższych – zwolnienia z obowiązku spłaty kredytu. Trzeba jedynie wykazać dobrą wolę i przedstawić dokumenty potwierdzające, że faktycznie pozostaje się w biedzie, a nie – że się nie spłaca, bo uczestniczy się w społecznym ruchu oporu, zorganizowanym przez różne mniej lub bardziej nieodpowiedzialne organizacje i fałszywych proroków, którzy mają nawet tytuły prawnicze i zbijają na tym kapitał, bo namawiają członków do niepłacenia, pobierają od nich na pozór symboliczne opłaty, ale w sumie to są wielkie pieniądze za prowadzenie z góry prze-

granych procesów. Ustawa mówi, że osoby biedne mogą korzystać z zawieszenia.

Wiem również, że w wielu spółdzielniach zebrania przedstawicieli członków uruchomiły dla osób mniej zamożnych pewne fundusze zaporowe, buforowe, dające możliwość przejściowego sfinansowania ich kredytu. Spółdzielnia jest wspólnotą ludzi, którzy muszą myśleć w kategoriach wspólnych interesów. Takim wspólnym interesem jest bieżące regulowanie należności wobec banku, aby nie popaść w stan upadłości. Ale może się ono odbywać bądź dzięki funduszom pochodzącym bezpośrednio z kieszeni danego członka, bądź też – w stosunku do osób mniej zamożnych – dzięki funduszom działalności społeczno-wychowawczej, samopomocowym. Ale tę materię reguluje już prawo spółdzielcze i sama wspólnota. Dziękuję.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Dziękuję bardzo. Nie widzę żadnych zgłoszeń, tak więc dziękuję panu ministrowi.

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa Tomasz Jórdeczka: Dziękuję, wbrew deklaracjom zająłem chyba zbyt dużo czasu.*)

Nie, nie. Proszę państwa, w czasie debaty nie wpłynęły żadne wnioski legislacyjne. Informuję, że głosowanie w sprawie ustawy o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych itd. odbędzie się wraz z innymi głosowaniami jutro po przerwie obiadowej.

Wbrew temu, co powiedziałam, komisje z różnych przyczyn nie mogą się spotkać jeszcze dziś, wobec tego pan sekretarz zaraz ogłosi terminy zebrań w dniu jutrzejszym.

Ogłaszam przerwę do jutra, do godziny 11.00.

**Senator Sekretarz  
Janusz Okrzesik:**

Podaję komunikat: posiedzenie Komisji Inicjatyw i Prac Ustawodawczych oraz Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia odbędzie się jutro o godzinie 8.30 w sali nr 182.

**Wicemarszałek Zofia Kuratowska:**

Więcej spraw nie ma. Dziękuję bardzo.

(Przerwa w posiedzeniu o godzinie 20 minut 42)