



SENAT RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Zapis stenograficzny**  
**(972)**

142. posiedzenie  
Komisji Ustawodawstwa  
i Praworządności  
w dniu 29 października 2003 r.

V kadencja

Porządek obrad:

1. Rozpatrzenie ustawy o zmianie ustawy o opłatach w sprawach karnych.
2. Rozpatrzenie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.
3. Sprawy różne.

*(Początek posiedzenia o godzinie 15 minut 06)*

*(Posiedzeniu przewodniczy przewodnicząca Teresa Liszcz)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Otwieram posiedzenie Komisji Ustawodawstwa i Praworządności, poświęcone w pierwszym punkcie ustawie zmieniającej ustawę o opłatach w sprawach karnych, a w następnym – dużej nowelizacji kodeksu pracy.

Witam serdecznie gości, zwłaszcza panią prokurator z Ministerstwa Sprawiedliwości, oraz koleżanki i kolegów senatorów.

Czy jest poseł sprawozdawca? Ach, to właśnie pan jest posłem sprawozdawcą? Bardzo gorąco witam pana posła.

Chyba poprosimy o zabranie głosu panią prokurator. Chociaż był to projekt poselski, rozumiem, że akceptowało go Ministerstwo Sprawiedliwości. Pewnie został powierzony posłom, żeby było szybciej, tak?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak.

Może więc poproszę panią prokurator o krótkie przedstawienie idei zmiany, a potem poprosimy o zabranie głosu pana posła sprawozdawcę.

Proszę uprzejmie, Pani Prokurator.

**Główny Specjalista w Departamencie Legislacyjno-Prawnym  
w Ministerstwie Sprawiedliwości Grażyna Stanek:**

Ideą przewodnią poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o opłatach w sprawach karnych było w pierwotnej wersji podniesienie wysokości opłat. Idea ta zasługuje ze wszech miar na poparcie, ponieważ opłaty w sprawach karnych nie były zmieniane od 1997 r. Proces inflacji, jaki od tego czasu nastąpił, spowodował, że opłaty te należało urealnić. Stawki opłat przyjęte w ustawie uchwalonej przez Sejm urealniają te opłaty – nie podwyższają ich realnej wartości, tylko je urealniają.

Ustawa o opłatach w sprawach karnych powstała jeszcze w czasach obowiązywania kodyfikacji karnych z 1969 r. Od tego czasu wiele zmieniło się w przepisach, jak również w samej koncepcji niektórych instytucji, jak chociażby instytucji związanej z kosztami postępowania karnego. Dlatego przy okazji urealniania stawek opłat w sprawach karnych podczas prac w komisji sejmowej i podczas posiedzenia Sejmu z udziałem przedstawicieli rządu próbowano tę ustawę dostosować do brzmienia obecnych przepisów kodeksu karnego, kodeksu postępowania karnego i kodeksu karnego wykonawczego. W jakim stopniu się to udało? Na pewno w dużym, chociaż przyznaję

---

– o czym za moment – że są pewne mankamenty, na które słusznie zwrócono uwagę w opinii Biura Legislacyjnego Kancelarii Senatu, i pewne rzeczy jeszcze wymagają sprostowania.

Żeby nie omawiać całego projektu i poprawek, które już zostały wprowadzone – chyba żeby państwa senatorów któreś regulacje szczególnie interesowały – chciałabym wskazać na te rzeczy, które sygnalizuje Biuro Legislacyjne Kancelarii Senatu, a które, wydaje się, zasługują na uwzględnienie...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Witamy pana ministra.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski: Przepraszam bardzo za spóźnienie, ale musiałem się wyrwać z posiedzenia komisji sejmowej, a to zawsze chwilę trwa.)*

Cieszymy się, że opuścił pan komisję sejmową dla naszej, Panie Ministrze. Bardzo proszę, Pani Prokurator.

**Główny Specjalista w Departamencie Legislacyjno-Prawnym  
w Ministerstwie Sprawiedliwości Grażyna Stanek:**

A zatem jeśli chodzi o uwagę szczegółową, zawartą w pkt 1 opinii Biura Legislacyjnego Kancelarii Senatu, brzmienie przepisu art. 1 pkt 3 w zmianie do art. 5 należy niewątpliwie dostosować do aktualnego brzmienia kodeksu karnego w formie, którą proponuje Biuro Legislacyjne. Polega to na zastąpieniu słów „poprzestał na orzeczeniu kary dodatkowej, odstąpił od wymierzenia kary” słowami „odstąpił od wymierzenia kary, odstąpił od wymierzenia kary i poprzestał na wymierzeniu środka karnego albo”, tak bowiem zasady wymiaru kary reguluje kodeks karny.

Oczywista jest również uwaga do art. 1 pkt 7, dotycząca zmiany w art. 15 pkt 5, gdyż mimo wielokrotnego przeglądania nowelizowanej ustawy o opłatach w sprawach karnych ostało się tam sformułowanie „kara dodatkowa”. W obecnym kodeksie karnym nie używa się pojęcia „kara dodatkowa”, lecz „środek karny”. Jest to zmiana nazewnictwa. Wydaje mi się, że spójność ustaw wymaga, aby te wyrazy...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Prokurator, może proszę nie omawiać tych poprawek, bo mamy je przed sobą, tylko powiedzieć, czy państwo je akceptują, czy nie.

**Główny Specjalista w Departamencie Legislacyjno-Prawnym  
w Ministerstwie Sprawiedliwości Grażyna Stanek:**

Dobrze.

Pkt 2 opinii Biura Legislacyjnego dotyczy kwestii orzeczenia opłaty od środka leczniczego. Takiej opłaty nie było również w dotychczasowej ustawie o opłatach w sprawach karnych. Sąd orzeka środki lecznicze tytułem środka zabezpieczającego nie jest to kara, sprawcy nie traktuje się tu jako karanego...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli poprawki drugie państwo nie akceptują? Może potem przejdziemy do niej w szczegółach.

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Proponowalibyśmy jednak nie wprowadzać opłaty od środka leczniczego. To jest właściwie bardziej dla dobra niż dla...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bliżej sobie to przestudiujemy, jak przejdziemy do omawiania tej poprawki.

**Główny Specjalista w Departamencie Legislacyjno-Prawnym  
w Ministerstwie Sprawiedliwości Grażyna Stanek:**

Jeśli chodzi o poprawkę proponowaną w pkt 3 opinii – odnoszącą się do zmiany 7 – sprawa jest bardziej skomplikowana. Dotyczy to przepisu bardzo anachronicznego, który był już modyfikowany w trakcie prac komisji w Sejmie. W dotychczasowym art. 15 ust. 3 mówiło się o kolektywie pracowniczym, a my próbowaliśmy to zastąpić wyrazem „pracodawca”, mówiąc o instytucji państwowej i społecznej. Dzisiaj jeszcze przeglądałam wnikliwie kodeks karny wykonawczy, aby stwierdzić, jakie uprawnienia mają podmioty, których dotyczy ten przepis w postępowaniu wykonawczym.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pani Prokurator, nie powiedziałam dokładnie – to moja wina – że w tym momencie oczekujemy ogólnego stanowiska. Dobrze?)*

Wydaje mi się, że przepis ten trzeba zmienić. Gdy przejdziemy do konkretów, spróbuję zaproponować państwu uwagi co do brzmienia tego przepisu.

Ostatnia z poprawek zasługuje na uwzględnienie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy mogę mieć pytanie ogólne? Nie rozumiem idei stosowania opłat. Jaką to ma spełniać rolę? Co to jest? Bo koszty postępowania to co innego?

*(Główny Specjalista w Departamencie Legislacyjno-Prawnym w Ministerstwie Sprawiedliwości Grażyna Stanek: Nie.)*

No właśnie: jaka jest idea tej opłaty, co ona ma stanowić?

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Opłata w sprawach karnych jest formą ryczałtowego udziału w pokryciu kosztów.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jednak?)*

Oczywiście nie odzwierciedla ona i nigdy nie mogłaby odzwierciedlać rzeczywistych kosztów, bo koszty rzeczywiste procesu karnego, licząc postępowanie przygotowawcze, są gigantycznie różne od tego, co się orzeka o opłatach. Nie powinna mieć charakteru dodatkowej represji, tylko powinna być wyrazem tego, że skazany

w jakimś sensie pokrywa koszt funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości, który musiał wymierzyć w niego swoje ostrze.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Zająć się nim.)*

Tak.

To jest w ogóle odwieczny dylemat, czy opłaty te mają odzwierciedlać rzeczywiste koszty całego postępowania karnego, czy tylko mają wyraz symboliczny. Nie chodzi o to, żeby to był symbol zupełnie oderwany od kosztów funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości, z drugiej jednak strony nie może być tak znaczący, żeby przyjąć, iż skazani mają pokryć koszty własnych procesów karnych, często przecież o wiele droższych nie dlatego, że doszło do skazania w takim zakresie. Czasem koszt procesu karnego jest bardzo duży, a kara mierna; to także nie odzwierciedla proporcjonalnego udziału w kosztach.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czy te koszty ściąga się z rodziny, jeśli skazany idzie do więzienia?)*

Nie ściąga się z rodziny, bo to nie jest zobowiązanie rodzinne, ale oczywiście zawsze uderza się w rodzinę, jeżeli skazany ma dochody z pracy, które dzieli między siebie i rodzinę, a żeby pokryć te koszty, musi sięgnąć do tych dochodów. Jest to normalna egzekucja, taka sama jak egzekucja kar pieniężnych wobec skazanego. Nie jest zamieniana...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Na dodatkowe siedzenie?)*

...na dodatkowe siedzenie. Ma to tylko wymiar ekonomiczny. Można jeszcze dodać, że istnieje możliwość następczego umarzania należności z tytułu opłat sądowych, co się stosuje dość często w sytuacji tak zwanej beznadziejności egzekucyjnej.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czy można wiedzieć, w jakim stopniu jest to ściągalne i zasila budżet?)*

Obecnie koszty te są nieściągalne z bardzo prostego powodu: są one tak niskie, że koszty ich ściągnięcia przewyższają sumy, jakie z tego tytułu się uzyskuje. Dzisiaj zmierzamy w kierunku takiego urealnienia tych opłat, żeby zapewnić ich opłacalność egzekucyjną. W dobrych okresach ściągalność kosztów wynosiła do 50%. Dzisiaj biednieje nam także populacja przestępców. Co gorsza, tam gdzie opłaty są wysokie, gdzie jest orzeczona długoterminowa kara pozbawienia wolności – bo od niej opłaty są wysokie – skazani siedzą. Siedząc, powinni zarabiać, ale nie zarabiają. Ostatnie ruchy legislacyjne niewiele pomogły, bo obniżenie minimalnej płacy też nie stwarza konkurencyjności dla zatrudniania skazanych. Boję się, że unijny wymóg zlikwidowania preferencji przywieziennych zakładów pracy w zamówieniach publicznych, który niebawem zostanie przedstawiony w Sejmie, spowoduje dalsze obniżenie zatrudnienia skazanych. Ale trudno, takie jest życie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pani senator Koszada się zgłaszała.

**Senator Aleksandra Koszada:**

Dziękuję bardzo, Pani Przewodnicząca.

Ja również zamierzałam zadać pytanie dotyczące ściągalności. Mam też inne pytanie. Zgodnie z projektem poselskim opłaty miały być ustalane procentowe w sto-

sunku do minimalnego wynagrodzenia. Były to oczywiście opłaty wyższe. W ostatecznie przyjętym rozwiązaniu są one określone kwotowo. Skąd taka różnica? Może trzeba było dyskutować, czy to ma być 25%, czy 10%, czy 15%, ale sądzę, że jeśli chodzi o inflację, rozwiązanie procentowe w stosunku do minimalnego wynagrodzenia byłoby bardziej korzystne w dłuższym odstępie czasu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, nie pogniewa się pani, jeśli zwrócę się najpierw do pana posła sprawozdawcy. To się działo w Sejmie, a my nie dopuszczamy pana posła do głosu.

(*Senator Ewa Serocka:* Przepraszam, przed wystąpieniem pana posła chciałabym dodać jeszcze jedno zdanie.)

Proszę bardzo.

**Senator Ewa Serocka:**

Nie przewiduje się w tej ustawie waloryzacji, a po naszym wejściu do Unii Europejskiej relacje złotówki do euro mogą się zmienić w sposób dość dziwny w jedną lub w drugą stronę. Czytałam prognozy pana wicepremiera Hausnera, ale na rok przyszły. Ustawa powinna dotyczyć dużo dłuższego okresu i stąd brak zapisu o waloryzacji przy wprowadzeniu kwot może spowodować dość duże perturbacje. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy możemy prosić, Panie Pośle?

**Poseł Adam Markiewicz:**

Dziękuję, Pani Przewodnicząca.

Dlaczego odstąpiono od projektu poselskiego przy określaniu wysokości opłat od minimalnej płacy wskaźnikiem procentowym? Dlatego że, po pierwsze, z przeprowadzonych wcześniej rozmów, między innymi z sędziami, którzy orzekają, wynikało, iż kiedy opłata będzie określana kwotowo, orzekanie będzie łatwiejsze, ponieważ sędzia nie będzie musiał szukać wysokości wynagrodzenia minimalnego – ustalanego, jak wiemy, przez Komisję Trójstronną – w danych z grudnia roku poprzedniego, tylko będzie miał podaną opłatę kwotowo i od razu określał jej wysokość. Również zainteresowany, znając kwotę, nie musi sięgać do danych statystycznych, i sprawdzać, ile wynosi minimalne wynagrodzenie. Choć wynagrodzenie to jest ogólnie znane, trzeba obliczyć opłatę, sięgać do ustawy i sprawdzać, ile procent minimalnego wynagrodzenia jest tam zapisanych. Zainteresowany też musiałby to sobie wyliczać. Odstąpiono więc od procentowego określania opłat, biorąc pod uwagę, że ze wskaźnika inflacji w ostatnich latach wynika, iż lepszym rozwiązaniem jest określenie kwotowe. Inflacja nie postępuje, nie nastąpi więc, brzydko mówiąc, dewaluacja ustawy w krótkim czasie. Jak widać, kwotowe określenie jest wygodne w stosowaniu zarówno dla zainteresowanych, jak i dla sądów. To jedno.

Jeszcze wrócę do poprzedniego problemu. Posłowie, którzy wnosili projekt ustawy, przedstawili daleko sięgające propozycje procentowe. W niektórych wypad-

kach wzrost tego wskaźnika wynosił 600% czy 800%. Podkomisja sejmowa oraz Komisja Sprawiedliwości i Praw Człowieka nie podzieliły tych poglądów i wniosły o wzrost opłat w sprawach karnych o około 100%, podwyższając zarówno wskaźniki procentowe, jak i określając kwoty. Wzrost wyniósł mniej więcej 100% w stosunku do 1997 r. Jest to sześć lat i sądzę, że parlament za sześć lub siedem lat znów będzie mógł się tym zająć. Zresztą w tej chwili inflacja jest mniejsza niż w ostatnich latach.

Druga sprawa dotyczy wejścia do Unii Europejskiej. Myśmy tę sprawę rozważali, ale nie do końca, ponieważ jeszcze nie wiemy, jaki to przybierze obrót w rzeczywistych działaniach, jakie to przyniesie relacje. W związku z tym trudno by było dzisiaj, kiedy jeszcze nie jesteśmy w Unii, wychodzić do przodu i stosować wskaźniki unijne, które kiedyś będą stosowane, ale na razie dokładnie ich nie znamy. W związku z tym uważaliśmy, że powinno się dostosować opłaty do obecnych warunków, a jeżeli zajdzie zmiana, to będzie można stosować wskaźniki unijne. Uznaliśmy, że jeszcze nie powinniśmy ich przyjmować jako parametry obowiązujące w naszym prawie. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy pan poseł chciałby jeszcze się podzielić z nami informacjami o pracy nad tą ustawą?

**Poseł Adam Markiewicz:**

Jest jeszcze jedna, zasadnicza, sprawa. W poprzednio obowiązującej ustawie wykreśliliśmy art. 23, który mówił o możliwości regulowania opłat w drodze rozporządzenia: „Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia wprowadzać inne opłaty w sprawach karnych oraz zmieniać wysokość opłat ustalonych w niniejszej ustawie”, co jest niezgodne z obowiązującą konstytucją, ponieważ wszystkie świadczenia ogólnopubliczne powinny być określone w ustawie. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy pan minister chciałby coś dodać w tych kwestiach?

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Myślę, że pewien wpływ na wynik pracy w parlamencie miało stanowisko rządu, który również optował za kwotowymi ustaleniami opłat, dając w ten sposób wyraz, po pierwsze, temu, że i rząd, i parlament mają nadzieję, iż w Polsce proces znacznej inflacji się zakończył bezpowrotnie i nie trzeba wprowadzać systemów parametrycznych.

Druga kwestia jest delikatniejsza. Otóż w wielu wypowiedziach Trybunału Konstytucyjnego zwraca się uwagę na to, że tak zwane techniki parametryczne opisywania powinności publicznoprawnych – a opłaty te to powinności publicznoprawne – zwłaszcza w wypadku opłat wnoszonych od pewnych środków zaskarżenia i czynności uczestników postępowania, takich jak opłata od oskarżyciela prywatnego czy opłata od



pewnych wniosków, powinny być określone kwotowo, a nie parametrycznie. To też braliśmy pod uwagę, postulując i zwracając się do Sejmu o przyjęcie takiej kwoty.

Wielokrotnie wyrażałem w Sejmie podziękowania inicjatorom wprowadzenia tych zmian, ponieważ one leżały sobie i czekały na lepsze czasy. Przyznam, że myśmymy raczej mieli na uwadze nową ustawę o opłatach w sprawach karnych i w ogóle nową ustawę o kosztach w sprawach karnych, która czeka na rozstrzygnięcie pewnych kwestii przez biegłych sądowych. Rzecz powinna być uregulowana kompleksowo, ponieważ z technologicznego punktu widzenia ta ustawa też jest anachroniczna. Posłowie zrobili nam upominek, bo wnieśli inicjatywę, którą trzeba było zrealizować. Dalej podkreślam, że zasługa grupy posłów z Prawa i Sprawiedliwości, którzy to wnosili, jest niewątpliwa.

Co do parametrycznego systemu wszystko jest jasne. A dlaczego nie tak wysoko, jak można by było to przeliczyć z parametrycznego systemu projektu? Propozycja poselska przekraczała taką granicę – przynajmniej naszym zdaniem i w ocenie naszych ekspertów, także sędziów – kiedy opłata przestaje być opłatą, a staje się formą dodatkowej sankcji finansowej.

I ostatnia sprawa. Pani senator Serocka pytała o losy unijne wysokości tych opłat. Otóż prognozy o ruchu kosztów unijnych można snuć po wejściu do Unii. Na pewno nastąpi ruch kosztów i cen. Czy one się odbiją na kosztach wymiaru sprawiedliwości? Być może. Nie odbiją się na pewno szybko na dochodach obywatelskich, to znaczy na płacach. Musimy też miarkować pomiędzy rzeczywistymi kosztami funkcjonowania aparatu państwowego, które w wielu dziedzinach wzrosną ze względu na wzrost cen, i dochodami obywatelskimi. Trzeba wychodzić od dochodów obywatelskich jako źródła ustalania różnych powinności. Tak bym to skomentował. Po wejściu do Unii można się liczyć ze wzrostem wielu cen i stopniowym gonieniem wzrostu dochodów, który nie nastąpi od razu. Sądzę, że mimo wszystko szybciej wzrosną niektóre ceny. Niektóre zapewne zmaleją, na przykład tam, gdzie odpadną opłaty celne, gdzie trzeba wyrównywać rozwiązania akcyzowe, ale w wielu wypadkach...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Zanim przejdziemy do propozycji naszego znakomitego Biura Legislacyjnego, chciałabym zapytać, kto z państwa senatorów pragnie zabrać głos na temat idei tej nowelizacji? Widzę, że co do tego nikt z państwa nie ma wątpliwości.

To proszę bardzo, Pani Mecenas.

**Starszy Legislator w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu  
Beata Mandylis:**

Dzień dobry. Biuro Legislacyjne, Beata Mandylis.

Ograniczę swoją wypowiedź do przedstawienia państwu propozycji poprawek.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Może będziemy je przedstawiać po kolei, głosować i jechać dalej.

Co do pierwszej poprawki nie ma wątpliwości.

**Starszy Legislador w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu  
Beata Mandylis:**

Tak, tutaj dziękuję rządowi za wsparcie. Poprawka zmierza do dostosowania terminologii tej ustawy do nazewnictwa kodeksu karnego. Po pierwsze, proponujemy „karę dodatkową” zastąpić „środkiem karnym”, w związku z czym zasady „wymiaru kary” bądź „wymiaru środka karnego” dostosowałam do obecnego kodeksu karnego. Jest to propozycja przedstawiona na stronie 2 naszej opinii. Są to dwie poprawki oznaczone tiretami, ale ponieważ mają ten sam cel, zostaną poddane głosowaniu łącznie, w jednej poprawce, oznaczone literami a i b. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ktoś z państwa ma jeszcze wątpliwości, czy już możemy głosować?  
Głosujemy.

Kto z państwa jest za przyjęciem pierwszej poprawki, oznaczającej zmianę redakcyjną w art. 1 pkt 3? (7)

Dziękuję bardzo.

Z drugą poprawką już nie jest tak prosto.

(*Starszy Sekretarz Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Bogumiła Cichońska*: Pani senator zgłasza te poprawki?)

Tak.

**Starszy Legislador w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu  
Beata Mandylis:**

Druga poprawka wynika z mojego czysto technicznego podejścia do przepisu. W art. 10 § 4, który obecnie się przywołuje w zmienianym art. 5, jest mowa o tym, że sąd zamiast kary może orzec nie tylko, jak było dawniej, środki wychowawcze i poprawcze, ale także środki lecznicze. Podczas nowelizacji kodeksu karnego uzupełniono go – na podstawie ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich – o taką możliwość orzekania sądu. Kwestią decyzji ustawodawcy jest rzeczywiście, czy od tych środków leczniczych powinny być opłaty. To już jest decyzja merytoryczna. Ja wniosłam to jako poprawkę techniczno-legislacyjną, a nie merytoryczną.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz*: Uzupełniająca lukę w pani przekonaniu?)

Tak.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Rząd?

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Na ten temat wypowiadałem się wcześniej, może z rozpędu, że nie chcieliśmy obciążać opłatami rzeczonych środków leczniczych, które nie są dolegliwością, mają służyć terapii. Jest to terapia idąca dalej niż środki wychowawcze i mając na wzglę-

dzie, że mamy publiczną opiekę zdrowotną, finansowaną może nieudolnie, ale jednak przez system ubezpieczeń...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy w tym wypadku ktoś z państwa chce przejąć na siebie propozycję Biura Legislacyjnego? Rozumiem, że tej poprawki nikt nie wnosi.

Poprawka trzecia.

**Starszy Legislator w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu  
Beata Mandylis:**

Trzecia poprawka dotyczy art. 1 pkt 7, który zmienia art. 15 ustawy nowelizowanej. Chodzi mi o ust. 3, dotyczący podmiotów uprawnionych do składania wniosków, o których mowa w ust. 1. Kiedy zmieniał się kodeks karny, kodeks postępowania karnego i kodeks karny wykonawczy, zmieniły się też podmioty uprawnione do składania tych wniosków. Dawniej były to: kolektyw pracowniczy, kolektyw żołnierski, dowódca jednostki wojskowej oraz wszystkie inne podmioty uprawnione do składania poręczeń. Obecnie w kodeksie karnym wykonawczym uległo to zmianie i podmiotami uprawnionymi do składania takich wniosków – oczywiście obok skazanego, bo prawo składania takich wniosków ma skazany i on będzie ponosił te opłaty – są obrońca skazanego oraz organy postępowania wykonawczego i dowódca jednostki wojskowej. Poza tym w art. 38 nowego kodeksu karnego wykonawczego wskazane są podmioty, które mogą ustanawiać pełnomocników dla skazanych i ci pełnomocnicy mogą składać w imieniu skazanego wszystkie wnioski, o których mowa w kodeksie karnym wykonawczym, czyli również te wnioski.

I jaką tu mamy kwestię? Że ust. 3 odnosi się do dawnych podmiotów uprawnionych, nadając im nowe nazewnictwo, podczas gdy obecnie instytucje państwowe lub społeczne i pracodawcy nie mają uprawnienia do składania wniosków, o których mowa w ust. 1. Pracodawca w postępowaniu wykonawczym został wyłączony z możliwości składania wniosków, o których tu mowa. Tak samo instytucje państwowe i społeczne nie mogą występować z wnioskami bezpośrednio, a tylko jako pełnomocnicy skazanego. Rozmawiałam o tym z przedstawicielami ministerstwa, pozwoliłam sobie konsultować to wcześniej, ponieważ nie chciałam mówić – jest to bowiem decyzja merytoryczna – kogo państwo, zmieniając ten przepis, chcą uprawnnić lub nie uprawnnić do zwolnienia od opłat, ponieważ przepis ten mówi, że podmioty uprawnione do złożenia wniosku lub prośby nie mają obowiązku uiszczania opłat wymienionych w ust. 1.

Najprościej byłoby wskazać, tak jak dawniej, w ust. 3 podmioty uprawnione do składania wniosków, obecnie wskazane w art. 42 §2 k.k.w., czyli osobę godną zaufania i innych pełnomocników, którzy mogą działać w imieniu skazanego. Oczywiście może to być również dowódca jednostki wojskowej i organ wykonujący orzeczenie, który obecnie nazywa się organem postępowania wykonawczego. Pozostaje kwestią decyzji państwa senatorów, czy tak szeroko ma być ujęta grupa podmiotów zwolnionych z tych opłat. Czy rzeczywiście osoba godna zaufania, działająca jako pełnomocnik skazanego, powinna być zwolniona od opłaty? Czy rzeczywiście pełnomocnicy instytucji, organizacji społecznych, fundacji działających na rzecz skazanych, którzy będą działać w sprawie jako pełnomoc-

nicy skazanego, mają być zwolnieni z opłaty? Może być tak, że skazany nie będzie składał wniosku. Trudno mi tu przypuszczać, ale może być i tak, że skazany jest obowiązany płacić, obrońca również, ale już ustanowiony pełnomocnik z fundacji bądź stowarzyszenia tej opłaty nie musi wносить. Wobec tego skazany może zwracać się właśnie do tych instytucji czy organizacji, aby działały w jego imieniu. Trudno jednak sądzić, że działania skazanego będą tak szeroko zakrojone, bo nie są to ogromne kwoty.

Prosiłabym państwa z ministerstwa o przedstawienie własnej propozycji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Co rząd na to? Kto tu powinien być zwolniony?

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Tu też jest skutek tego, że nie piszemy nowej ustawy. Gdybyśmy mieli nową ustawę, byłoby prościej. Próbowaliśmy dostosować ten przepis do stanu używalności, że tak powiem, i usunąć z niego anachronizmy, a nie zrobiliśmy inwentaryzacji osób mających własne uprawnienia w odróżnieniu od osób, które działają jako obrońcy lub pełnomocnicy. Bo jeżeli ktoś działa jako obrońca i pełnomocnik, to nie mówi, że on mówi, ale mówi, że jego mandat mówi – taka jest różnica pomiędzy działaniem we własnym imieniu, choć na czyjąś rzecz. Nam chodzi o to, żeby nie ponosiły opłat podmioty, które działają w ramach własnego uprawnienia, a nie uprawnienia do działania w imieniu strony procesowej. Gdyby teraz spróbować wyekstrahować z kodeksu karnego wykonawczego, kto ma tu jakie uprawnienia, to tak naprawdę niewiele nam zostaje.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ostaje się dowódca jednostki wojskowej, tak?)*

Ostaje się chyba dowódca jednostki wojskowej, zawodowy kurator sądowy i dyrektor zakładu karnego, który ma tutaj pewną zdolność postulatywną.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czyli organ wykonujący orzeczenie.)*

Są to organy postępowania wykonawczego, a dowódca jednostki wojskowej nie jest organem postępowania wykonawczego. Czyli tak: organ postępowania wykonawczego i dowódca jednostki wojskowej – jeden jedyny, który...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Ministrze, inaczej mówiąc, organ wykonujący orzeczenie, tak jak tutaj jest. Czy inaczej go nazwać?

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Tak, dziś nazywa się on organem postępowania wykonawczego. Tu nazewnictwo kodeksu karnego się zmieniło.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli gdybyśmy zgłaszali poprawkę, powinno być tak: organ postępowania wykonawczego oraz dowódca jednostki wojskowej.

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski*: To by załatwiało sprawę.)

A określenie „uprawnieni do złożenia wniosku lub prośby” zostaje?

(*Głosy z sali*: To zostaje.)

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Nie, bo w sformułowaniu „uprawnieni do złożenia wniosku” nie chodzi o inną kategorię...

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz*: Tylko o dookreślenie wcześniej wymienionych podmiotów.)

Tak, tu jest błąd interpunkcyjny. Przecinek sugeruje, że to są różne grupy podmiotów: organ, instytucja, pracodawca, dowódca jednostki wojskowej i inni uprawnieni do złożenia wniosku. To znaczy nikt nie ma obowiązku uiszczania opłat? Gdyby przyjąć taki zapis, to nikt by nie mógł...

**Senator Robert Smoktunowicz:**

Nie prościej więc byłoby to wykreślić?

(*Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski*: No właśnie.)

Prościej byłoby wykreślić zapis „uprawnieni do złożenia”, tylko że dwa organy nie wnoszą...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wobec tego poddaję pod głosowanie przyjętą za Biurem Legislacyjnym i uzgodnioną z rządem poprawkę: Organ postępowania wykonawczego oraz dowódca jednostki wojskowej nie mają obowiązku uiszczania opłat wymienionych w ust. 1.

Kto jest za przyjęciem takiej poprawki do zmiany siódmej? (7)

Dziękuję bardzo.

Teraz poprawka trzecia.

(*Głos z sali*: Czwarta.)

Według tej numeracji trzecia.

Proszę bardzo.

**Starszy Legislador w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu  
Beata Mandylis:**

Jest to ostatnia z przedstawionych przeze mnie poprawek. Dotyczy problematyki zawartej w art. 1 pkt 11, czyli zmiany do art. 21 pkt 2. Chodzi o odpowiednie stosowanie tej ustawy w wypadku postępowania w sprawach o wykroczenia. Przy bliższej analizie kosztów procesu w postępowaniu w sprawach o wykroczenia znalazłam pewną niezgodność pomiędzy odesłaniem do odpowiedniego stosowania a tym, że ustawa o postępowaniu w sprawach o wykroczenia samodzielnie stanowi o niektórych kosztach tego postępowania oraz daje upoważnienie ministrowi sprawiedliwości do określania w rozporządzeniu wysokości opłaty w wypadku wniosku o wznowienie postępowania. Rozporządzenie to zostało wydane w październiku 2001 r. i w tytule swoim

zawiera sformułowanie, że określa wysokość opłaty w wypadku wniosku o wznowienie postępowania w sprawach o wykroczenie. Wysokość tej opłaty ma wynosić 100 zł, a gdybyśmy stosowali ustawę o opłatach w sprawach karnych, powinna to być kwota 150 zł.

Poza tym przepis szczególny ma pierwszeństwo przed przepisem generalnym, ustawa ma pierwszeństwo przed rozporządzeniem, przepis nowy ma pierwszeństwo przed przepisem starym. Jest tutaj wiele problemów. Ustaliliśmy również z państwem z ministerstwa, że rozstrzygniemy to w sposób zapisany tutaj w formie poprawki, a mianowicie że: „W sprawach o wykroczenia – tutaj proszę zwrócić uwagę na lit. b – opłata od wniosku o wznowienie postępowania jest określana odrębnie w przepisach o postępowaniu w sprawach o wykroczenia”. Pozwoliłam sobie to tak ogólnie zapisać, bo opłata ta nie jest określona w kodeksie, lecz w rozporządzeniu wykonawczym.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie wiadomo, jak długo to będzie obowiązywało, bo jest tendencja, żeby raczej było to zawarte w ustawie.)*

Jest to tendencja nowa i należy się dziwić, że już w 2001 r. tak to ustalono. Ale skoro jest takie ustalenie, chodzi o to, żeby nie było kolizji.

**Senator Robert Smoktunowicz:**

Mam uwagę. Nie wiem, jak to rozwiązać, ale dla mnie jest niedopuszczalne prawo, które jedną i tę samą instytucję normuje w dwóch aktach prawnych. To jest jakaś kompletna bzdura, proszę państwa, że ta sama opłata ma inną wysokość w rozporządzeniu, a inną w ustawie. To coś niewiarygodnego! Tworzymy bardzo złe prawo. Nie wiem, jak z tego wybrnąć, ale...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bardzo proszę, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Uważam, że pani zaproponowała wybrnięcie z tej sytuacji na użytek kompleksowego rozwiązania kwestii i usunięcia kolizji, który przepis tu stosować. Pan senator ma rację. Ja bym się opowiadał za tym, co proponuje pani mecenas, i to właśnie przez zastosowanie ogólnej klauzuli o odrębnych przepisach o postępowaniu w sprawach o wykroczenia, a nie w przepisach kodeksu, bo kodeks też nie określa opłat tylko upoważnia do tego ministra. Albo trzeba by powiedzieć: „w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie” czy „w przepisach wydanych na podstawie ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia”; tak też się czasem pisze. Formuła, którą pani proponuje, jest chyba jednak zgrabniejsza.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Bo uprzedza też ewentualne ustawowe...)*

W pełni się zgadzam z panem senatorem.

**Senator Robert Smoktunowicz:**

Panie Ministrze, przepraszam, ale dalej tego nie rozumiem. Czy nie prościej jest wstawić 100 zł do tej propozycji i jednym aktem prawnym rozstrzygnąć kwestię tych opłat.

Tymczasem jedną opłatę w postępowaniu o wykroczenia reguluje ustawa, a inną, w tym samym postępowaniu, określają zupełnie inne przepisy. To jest tworzenie złego prawa.

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Ma pan senator rację, ale musielibyśmy równocześnie usunąć z kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia ten szczególny przepis z delegacją, tego zaś Wysoki Senat zrobić nie może, ponieważ to jest inna ustawa. Co prawda systemowo to by się dało bronić, ale już wiem, co zrobi Sejm: nie rozpatrzy tej poprawki, uzna ją za wykraczającą... Najroztropniej by było zmienić kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, skreślić tam tę delegację, a tu wstawić odrębną opłatę, tak jak w pktcie 2 – dodatkowo rozwinąć to o tę opłatę. Chętnie bym tak zrobił, ale tego się nie da zrobić.

*(Senator Anna Kurska: Wyjście poza materię.)*

Nie da się, bo jest to wyjście poza zakres ustawy.

**Senator Robert Smoktunowicz:**

Można złożyć odrębny wniosek legislacyjny. Bardzo szybko, Panie Ministrze, mogę złożyć, w ramach prac Senatu, wniosek o zmianę ustawy. Proszę bardzo, obiecuję.

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Rozejrzę się w tym, co robimy w tej chwili w Sejmie, i zobaczę, co dałoby się szybciej zrobić.

*(Senator Robert Smoktunowicz: Dobrze, ustępuję.)*

Jako były harcerz daję słowo harcerskie – a z tym harcerstwem to jest tak jak z umiejętnością jazdy na rowerze: jak się człowiek raz nauczy, to umie przez całe życie – że naprawdę trzeba zrobić nową ustawę o opłatach. Robimy nową ustawę o kosztach sądowych, która lada dzień zapuka do bram parlamentu, a w sprawach karnych też trzeba wyregulować wszystkie leżące po kątach knoty.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Zdaje się, że możemy zrobić jedynie to, co proponuje Biuro Legislacyjne. Bardzo proszę, Panie Pośle.

**Poseł Adam Markiewicz:**

To też zrobimy, ale pan minister nie dopowiedział tego do końca, bo wydaje mi się, że gdybyśmy zrobili w ten sposób, to w ustawie byśmy odsyłali do rozporządzenia, a opłaty ogólnopubliczne powinny być regulowane ustawowo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

W tej ustawie nie odsyłamy. To ustawa o postępowaniu w sprawach o wykroczenia odsyła do rozporządzenia.

*(Poseł Adam Markiewicz: No tak, a co zapisujemy w tej ustawie?)*

W tej zapisujemy, że opłata od wniosku o wznowienie postępowania jest określana odrębnie w przepisach o postępowaniu w sprawach o wykroczenia.

**Posel Adam Markiewicz:**

No właśnie, odsyłamy do innej ustawy, która reguluje tę sprawę rozporządzeniem, a nie ustawą. Jest to więc odesłanie niekonstytucyjne.

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski:**

Samo odesłanie jest konstytucyjne, tylko w rezultacie prowadzi do wątpliwego konstytucyjnie przepisu. Dlaczego tak się dzieje? Otóż mamy w ministerstwie podział na tych, co się zajmują wykroczeniami, oraz tych, co się zajmują prawem karnym materialnym i procesowym. Pakiet wykroczeniowy był przygotowywany, ale profesornie przypomnieli sobie, że jest wznowienie postępowania i trzeba coś z tą opłatą zrobić. I tak zostało, nie zauważyliśmy tego po prostu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

A teraz ze względu na ograniczone kompetencje Senatu do zgłaszania poprawek nie możemy tego naprawić tak, żeby było idealnie.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski: Gdybyśmy wykreślili, to znaczy uchylili tamten przepis w Sejmie...)*

Tam można było to zrobić.

Przystępujemy do głosowania.

Kto z państwa jest za przyjęciem poprawki dotyczącej zmiany jedenastej do art. 21 pkt 2 i 3, które będą skomasowane w jeden pkt 2 z dwiema literami? (6)

Dziękuję bardzo.

Ubył ktoś w międzyczasie, tak? Tak, senator...

Czyli teraz... kto z państwa jest za rekomendowaniem Wysokiemu Senatowi ustawy sejmowej z wcześniej przegłosowanymi poprawkami, proszę podnieść rękę. (6)

Dziękuję bardzo.

Pozostał nam jeszcze wybór senatora sprawozdawcy.

Kto dawno nie był sprawozdawcą? Senator Smoktunowicz? Powierzamy to panu senatorowi. Nie ma kontrkandydatów. Dziękuję za podjęcie się bycia sprawozdawcą. *(Wesołość na sali)*

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Proszę?

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski: To jest umiejętność zgłoszenia się na ochotnika w odpowiednim momencie.)*

Bardzo dziękuję panu posłowi sprawozdawcy, panu ministrowi oraz pani prokurator. Kończymy ten punkt porządku obrad.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Marek Sadowski: Chciałbym bardzo podziękować pani mecenas, bo ta przenikliwość i szczegółowość bije nas na głowę.)*

Ja też bardzo dziękuję pani mecenas. O swoich się często zapomina, tak.

*(Starszy Legislator w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Beata Mandylis: Jestem uczennicą pana sędziego.)*



A gdzie pani miała okazję studiować w szkole pana ministra?

(*Starszy Legislator w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Beata Mandylis: Pan sędzia był moim egzaminatorem na aplikacji sądowej.*)

Gratuluję mistrzowi.

Przystępujemy do realizacji drugiego punktu dzisiejszego posiedzenia komisji, poświęconego sejmowej ustawie zmieniającej kodeks pracy.

Bardzo serdecznie witam nowo przybyłych gości. Proszę mi wybaczyć, jeśli naruszę protokół, ale chcę bardzo gorąco powitać wszystkich państwa: pana ministra Patera, przedstawicieli organizacji partnerów społecznych – widzę panią Ewę Tomaszewską, a z OPZZ nie ma nikogo – pana doktora Tadeusza Sułkowskiego, przedstawiciela Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, osoby towarzyszące panu ministrowi, panie i panów dyrektorów, panią poseł Winiarczyk, która jest sprawozdawcą. Przepraszam bardzo, jeśli kogoś nie przywitałam. Wszyscy są jednakowo ważni, jednakowo się cieszę z przybycia wszystkich i jeszcze raz serdecznie witam.

Proszę państwa, mamy trudne zadanie, bo to jest bardzo duża, poważna, merytoryczna zmiana kodeksu pracy. Chciałabym zaproponować taki porządek obrad – państwo mogą mieć inny pomysł, chętnie posłucham – żeby na początku wysłuchać syntetycznych stanowisk zainteresowanych podmiotów. Najpierw przedstawiciela wnioskodawców – był to projekt rządowy, będziemy więc prosili pana ministra, a jeżeli pan minister dobierze sobie kogoś z państwa dyrektorów, to już sprawa pana ministra – następnie poprosimy panią poseł sprawozdawcę, żeby się dowiedzieć, co nowego do tego projektu wrzucił Sejm, a potem przedstawicieli obecnych tutaj partnerów społecznych. Bardzo bym jednak prosiła, żeby się nie wdawać w szczegóły, bo o szczegółach będziemy mówić potem, przechodząc po kolei od jednej zmiany do drugiej.

Czy jest zgoda na taką procedurę? Jeżeli tak, to bardzo proszę pana ministra o przedstawienie głównych założeń tego projektu.

### **Podsekretarz Stanu**

#### **w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Dzień dobry.

Projekt został skierowany do Sejmu w końcu ubiegłego roku. Zawierał on kilka celów. Mimo że był opatrzony tak zwaną etykietką europejską, to dostosowanie przepisów polskiego prawa pracy do dyrektyw unijnych było jedną z zasadniczych przesłanek, która legła u podstaw przygotowania tego projektu i skierowania go do parlamentu. Kolejnym celem było dostosowanie szeregu regulacji do norm konstytucyjnych, w tym zwłaszcza przeniesienie do ustawy pewnych materii, które powinny mieć, naszym zdaniem, charakter ustawowy, a które znajdowały się w systemie prawnym, ale były regulowane aktami niższego rzędu. Jest kilka kwestii wynikających z tego, co roboczo nazwaliśmy potrzebami praktyki. Są to bardzo różne kwestie: bądź to rozwiązania o charakterze merytorycznym, które stanowią mniejszość, bądź też kwestie niewnoszące istotnych zmian merytorycznych, ale wynikające z potrzeb...

(*Rozmowy na sali*)

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przepraszam państwa, my chcemy słuchać.*)

...wyrażanych w różnego typu zapytaniach kierowanych do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej czy obecnie Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

W trakcie prac nad projektem tych zmian w Komisji Trójstronnej podjęliśmy intensywne, wielopłaszczyznowe rozmowy – zwłaszcza mniej więcej od czerwca – wynikające z realizacji uchwały nr 17 Komisji Trójstronnej w wielu istotnych, według oceny partnerów społecznych, kwestiach.

Jeżeli chodzi o kwestie związane z prawem pracy, a szczególnie o kwestie normowane kodeksem pracy, polegało to na tym, iż zbudowaliśmy swoisty katalog problemów, które strony Komisji Trójstronnej wносиły jako potencjalne tematy do rozmów. Po analizie tego katalogu zbudowaliśmy pewnego typu hierarchię wartości, a więc niejako na końcu ustawiliśmy te problemy, które wprawdzie któraś ze stron wносиła jako tematy do dyskusji, ale po wstępnej ocenie okazywało się, że szansa na uzyskanie szybszego porozumienia jest w ich wypadku nikła. I to był powodem, dla którego zwróciliśmy się do pani przewodniczącej podkomisji i do pana marszałka o spowolnienie czy wstrzymanie prac Sejmu, by nie doszło do sytuacji, że w Sejmie proceduje się nad rządowym projektem zmian w kodeksie pracy lub jest on finalizowany, a równocześnie rząd prowadzi rozmowy z partnerami społecznymi.

Podczas prac w Komisji Trójstronnej osiągnęliśmy pełne porozumienie w kilku drobnych kwestiach. Kwestie te rząd, realizując swoje uprawnienia wynikające z Regulaminu Sejmu, próbował przenieść do kodeksu pracy przez zgłaszanie poprawek w drugim czytaniu. Jedną z tych poprawek – dla nas merytorycznie jedną, a w sensie formalnym były to trzy poprawki – nie została przez Sejm przyjęta. Jeżeli pani przewodnicząca pozwoli, to później chciałbym powiedzieć kilka zdań na ten temat.

W trakcie drugiego czytania zgłoszono także dwie istotne merytorycznie poprawki, które były częściowym owocem prac w Komisji Trójstronnej. Zgłaszali je posłowie różnych ugrupowań, ale rząd ich nie zgłaszał, ponieważ nie było pełnego uzgodnienia w Komisji Trójstronnej. Omawiając te poprawki na posiedzeniu komisji, przedstawiliśmy po prostu informacje o przebiegu prac w Komisji Trójstronnej. Dotyczyły one kwestii mobbingu i dni wolnych występujących w związku ze świętami w tak zwanych czarnych dniach tygodnia, od poniedziałku do soboty, czyli art. 129 §3.

W trakcie prac sejmowych wniesiono... ale o tym może powie pani poseł.

Jest to posiedzenie trzeciej już komisji senackiej nad tym projektem; mamy za sobą dwa posiedzenia, w tym analizę uwag Biura Legislacyjnego. Zdajemy sobie sprawę z tego, że są tu oczywiste niedociągnięcia, które należałoby poprawić. Mają one charakter formalny, ale są. W trakcie dotychczasowych prac wyrażaliśmy nasze stanowisko, a jeśli chodzi o rekomendacje przyjęte przez komisje senackie, tylko w stosunku do jednej poprawki mamy wątpliwości. Nie mogę powiedzieć, że sprzeciwiamy się kategorycznie, ale mamy poważne wątpliwości. Proponowaliśmy częściowe przyjęcie sugestii Biura Legislacyjnego, o czym chciałbym powiedzieć przy omawianiu kwestii szczegółowych.

Jeśli chodzi o sprawy merytoryczne, to mamy jeden problem, związany z kwestią uzgodnioną w Komisji Trójstronnej, a nieprzyjętą przez Sejm. Wynikało to po części z tego, iż problem ten pojawił się dopiero w trzecim czytaniu.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Czy chodzi o te umowy na dwanaście miesięcy?)*

Nie, chodzi o sytuację, w której nie wliczałoby się, przy zachowaniu zasady ochrony praw nabytych, do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, rodzaju wykształcenia, z równoczesnym wprowadzeniem progu wymiaru urlopu wynoszącego dwadzieścia trzy dni po pięciu latach pracy. Była to poprawka rządowa

zgłoszona w drugim czytaniu. W trakcie prac sejmowych posłowie zażądali rozdzielienia tej poprawki. Dla nas był to pakiet. My żeśmy się oczywiście obawiali, że rozdzielenie może doprowadzić do sytuacji niezamierzonej, odbiegającej, w sensie werdyktu, od pierwotnych naszych ustaleń w Komisji Trójstronnej. W związku z tym pozwoliłem sobie wtedy, reprezentując rząd, wycofać jedną z trzech poprawek, zostawiając dwie, z nadzieją że zostaną one przyjęte i wtedy trzeci element zostałby zaproponowany przez Senat. Sejm tego nie przyjął. W tej chwili prowadzę konsultacje w sprawie możliwości przyjęcia tych rozwiązań przez pewną większość parlamentarną bez ryzyka, że absencja kilku posłów w lewo lub w prawo może doprowadzić do innego rozwiązania, bo mam świadomość, że ewentualne poprawki Senatu są przez Sejm traktowane rozdzielnie i łączone w sposób dowolny. W związku z tym gdyby Sejm na przykład odrzucił kwestię niewliczania wykształcenia, a równocześnie wprowadził próg dwudziestu trzech dni urlopu po pięciu latach pracy, praktycznie przy obecnym poziomie wykształcenia oznaczałoby to dla większości pracowników prawie od początku najniższy wymiar urlopu w wysokości dwudziestu trzech dni. Miałyby to określone reperkusje także z punktu widzenia rynku pracy, w tym kosztów pracy, na które, naszym zdaniem, kraju w tej chwili nie stać. Założenie, że w Sejmie tylko część tego pakietu byłaby przyjęta, jest dużym ryzykiem. Jeśli po tych konsultacjach będziemy mieli przekonanie, iż Sejm ten dialog społeczny i ustalenia Komisji Trójstronnej zaakceptuje, to będziemy prosili senatorów, aby w trakcie debaty plenarnej zaakceptowali to rozwiązanie i zaproponowali je Sejmowi. Ale jeszcze w tej chwili nie mam, niestety, tej pewności. Dziękuję bardzo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

W międzyczasie przybyli do nas przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, których bardzo serdecznie witam. Jeżeli chodzi o partnerów społecznych, to adresowaliśmy zaproszenia do wszystkich głównych central związkowych. Oprócz „Solidarności” mamy przedstawicieli Forum Związków Zawodowych, których również witam serdecznie. W dalszym ciągu nie widzę jednak przedstawicieli OPZZ; w każdym razie z listy nie wynika, żeby przybyli. Kierowaliśmy zaproszenie nie tylko do Konfederacji Pracodawców Prywatnych, której silna grupa pod wezwaniem się tu zjawiała, lecz także do Konfederacji Pracodawców Polskich, którzy, jak rozumiem, też się nie pojawili. Chcę to głośno powiedzieć do protokołu, bo potem padają zarzuty, że ktoś nie został zaproszony, że nie miał możliwości wzięcia udziału w posiedzeniu. Wszyscy ci, o których mówiłam, byli zaproszeni. Na pewno trzy główne konfederacje pracodawców zostały zaproszone.

Jeszcze o sprawach technicznych. Ponieważ zmiana jest poważna, zakładamy, że możemy dzisiaj nie skończyć jej omawiania i dlatego nie będziemy się spieszyć. Nie mogliśmy zacząć wcześniej z banalnych, lokalowych powodów. Mimo że obudziliśmy się dosyć wcześnie po ostatnim posiedzeniu, sale już były zajęte. Dzisiaj mamy salę zarezerwowaną do 21.00. Jeśli zdążymy, to dobrze, a jeśli nie, to będziemy kontynuować posiedzenie jutro od 9.00. Tyle na razie w sprawach porządkowych.

A teraz poprosiłabym panią poseł Małgorzatę Winiarczyk-Kossakowską.

**Posel Małgorzata Winiarczyk-Kossakowska:**

Dziękuję, Pani Przewodnicząca. Chciałabym wszystkich państwa powitać.

Skupię się na dwóch kwestiach, które wywołały, powiedziałabym, dosyć dużo kontrowersji. Kierowałam pracami najpierw w podkomisji, a potem w Komisji Nadzwyczajnej do spraw Zmian w Kodyfikacjach, gdzie dosyć dużo czasu poświęciliśmy tym dwóm problemom. Nie będę już mówiła o mobbingu, ponieważ mówił o tym pan minister Pater, aczkolwiek była to poprawka poselska, wprowadzona w Sejmie w czasie drugiego czytania i została przegłosowana pozytywnie.

W pierwszej kolejności chciałabym nieco więcej uwagi poświęcić zagadnieniu dotyczącemu przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu oraz o obecnie obowiązującym rozwiązaniu prawnym pozbawiającym pracownika prawa do wynagrodzenia chorobowego za pierwszy dzień niezdolności do pracy trwającej nie dłużej niż sześć dni. Jeśli chodzi o kwestię przepisów o zakazie dyskryminacji – jest to art. 11<sup>3</sup> kodeksu pracy – przedłożenie rządowe zawierało propozycję ujęcia wśród kryteriów, ze względu na które jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest zabroniona, wyłącznie kryteriów wymienionych w dyrektywach unijnych. Chodziło tutaj o płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, wyznanie i orientację seksualną. W czasie prac zarówno w komisji, jak i w Sejmie, podnoszono kwestię pominięcia w proponowanym nowym brzmieniu art. 11<sup>3</sup> kryteriów obecnie występujących w kodeksie pracy, takich jak narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkowa. Uznano także za celowe uzupełnienie tego katalogu o dalsze dwa kryteria o charakterze unijnym, to jest o zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz o zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony. I ta wersja przedłożenia uzyskała akceptację. W Sejmie głosowano jeszcze nad drugim wariantem – bardzo szerokiego, powiedziałabym, ujęcia w dwóch zdaniach kwestii dotyczących zakazu dyskryminacji. Pierwsza propozycja, o której mówię, czyli z bardzo szerokim katalogiem, została przyjęta przez Sejm.

Druga kwestia, wymagająca bardziej szczegółowego omówienia, jest również zawarta w sprawozdaniu, które państwo otrzymali, a dotyczy skreślenia przepisu §1<sup>1</sup> w art. 92 kodeksu pracy. Był to przyjęty przez Sejm wniosek poselski przywracający pracownikom prawo do wynagrodzenia chorobowego także za pierwszy dzień niezdolności do pracy, trwającej nie dłużej niż sześć dni. Przypomnę, że przepis pozbawiający pracownika prawa do wynagrodzenia chorobowego w pierwszym dniu niezdolności do pracy, trwającej do sześciu dni, obowiązuje od 1 stycznia 2003 r. i został wprowadzony do kodeksu ustawą z 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Rozwiązanie to, Szanowni Państwo, budziło kontrowersje od początku jego obowiązywania i spotykało się z krytyką zwłaszcza organizacji związkowych i samych zatrudnionych. Założenie, iż miało ono walczyć z częstymi, krótkimi zwolnieniami lekarskimi oraz przynieść pracodawcom finansowe oszczędności w zakresie kosztów zatrudnienia nie do końca się sprawdziło. Jak bowiem wynika z informacji na temat absencji chorobowej pracowników w okresie styczeń–kwiecień, która została przygotowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ma się to odwrotnie proporcjonalnie do celu, który miał służyć tamtej nowelizacji.

Są to, Pani Przewodnicząca, dwa problemy, które znalazły się wśród wielu poprawek zgłoszonych przez posłów i które – oprócz mobbingu – wzbudzały najwięcej kontrowersji. Sądzę, że podczas dzisiejszych obrad, ewentualnie przedłużonych o jutrzejszy dzień, będziemy rozmawiać o bardzo szczegółowych kwestiach, w których będziemy mogli również zabrać głos. Dziękuję bardzo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo, Pani Poseł.

Poproszę teraz o zabranie głosu przedstawicieli partnerów społecznych. Zaczniemy od związków czy od pracodawców? Jak by nie było pracodawców, to by nie było pracowników. Pracodawcy są na początku, tak?

Bardzo proszę, Panie Doktorze, tylko bardzo bym prosiła, żeby dał pan dobry przykład, to znaczy, żeby było krótko, zwłaszcza że państwo przedłożyli swoje uwagi na piśmie. Dobrze?

**Dyrektor Departamentu Stosunków Pracy  
w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Tadeusz Sułkowski:**

Bardzo dziękuję. Na pewno spełnię postulat dotyczący zwięzłości wypowiedzi.

Negocjacje pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi w Komisji Trójstronnej w związku z tą nowelizacją kodeksu pracy trwały mniej więcej półtora roku. Najpierw dotyczyły uzgodnień dotyczących założeń, a potem uzgodnień na bazie projektu rządowego. Chciałbym mocno podkreślić, że znaczna część projektu rządowego w takim kształcie, jakie miało przedłożenie rządowe, została przyjęta przez obie strony, a więc stała się przedmiotem porozumienia. Ta część obejmuje między innymi kwestie wymienione przez pana ministra Patera, czyli sprawę umów na czas określony w takim kształcie, w jakim to rozwiązanie trafiło do Sejmu, i sprawę zaliczania okresu pracy i nauki do wymiaru urlopu. Sądzę, że obie strony stosunku pracy miały nadzieję, iż parlament zechce uwzględnić wątki poparte porozumieniem partnerów społecznych.

Szczególnie ważna z punktu widzenia pracodawców jest kwestia umów na czas określony. Nie będę w tę sprawę wchodził, ponieważ będziemy dyskutowali o niej bardziej szczegółowo, ale sygnalizuję, że zmiana wprowadzona w końcowej fazie prac sejmowych bardzo pracodawców zaniepokoiła i mogłaby mieć bardzo niekorzystne reperkusje także dla pracowników, co chyba nie do końca wzięto pod uwagę.

Tyle tytułem wprowadzenia. Dziękuję bardzo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Poproszę panią Ewę Tomaszewską, przedstawiciela NSZZ „Solidarność”.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję bardzo.

W kwestii tej nowelizacji nie było formalnego porozumienia i oczywiście co do części zapisów nie było kontrowersji, ale co do części te kontrowersje były bardzo istotne i do dziś istnieją. Chciałabym wyrazić zadowolenie, że uwzględniono zmiany, które znajdują się pod presją prawa unijnego, w postaci ograniczenia prawa do zawierania umów na czas określony i powrotu do tworzenia służb bhp. Przepisy te w prawie polskim były, lecz zostały usunięte w poprzedniej nowelizacji. Dobrze się stało, że powróciły, świadczy to bowiem o cywilizowaniu się polskiego prawa w tym zakresie.

Jeśli chodzi o niepłacenie za pierwszy dzień zwolnienia lekarskiego, ostrzegaliśmy wtedy, gdy była przyjmowana tamta nowelizacja, że skutki będą negatywne dla wszystkich. I tak się rzeczywiście stało; ZUS wykazuje to w swoich wyliczeniach. Pracownicy czują w kieszeniach, że to nie jest w porządku, a ZUS wykazuje, że straty są i jeśli chodzi o pracowników, i jeśli chodzi o budżet państwa, i jeśli chodzi o pracodawców, którzy płacą za zwolnienia średniowymiarowe zamiast za krótkowymiarowe. Nie jest miło mówić: „a nie mówiłam”, bo lepiej by było, żeby te szkody nie miały miejsca. Świadczy to o tym, że nad takimi zmianami należy się poważnie zastanawiać. Zachowania ludzkie mają charakter dynamiczny i nie można aktualnej sytuacji przeliczać na inne rozwiązania, bo to jest zachęta do zachowań innych niż są dziś.

Nasze najważniejsze zastrzeżenia co do tekstu, który trafił do Senatu, dotyczą sprawy wprowadzonej nie tylko bez zgody związków zawodowych, ale przy ostrym ich sprzeciwie – odpracowywania świąt, na przykład Bożego Narodzenia. Wprowadza się obcięcie dwóch dni świątecznych w taki sposób, że będziemy odpracowywać święta Bożego Narodzenia, jeśli wypadną w dni robocze. Jest to niekorzystne dla pracowników i chcielibyśmy przywrócenia poprzedniego zapisu.

Ponadto nie godziliśmy się na uniezależnienie wymiaru urlopu od okresu nauki, ponieważ strona rządowa zaproponowała w trakcie negocjacji rozwiązania polubowne, czyli, po pierwsze, utrzymanie uprawnień nabytych; po drugie, rozwiązanie pośrednie, czyli dwadzieścia trzy dni po pięciu latach pracy. Uznaliśmy, że jest to rozwiązanie korzystniejsze dla obu stron i że możemy się na to zgodzić. Niestety, Sejm to rozwiązanie odrzucił. Wobec powyższego mamy nadzieję, że Senat zechce wziąć tę kwestię pod uwagę i rozwiązać ją korzystniej dla pracowników. Nie wiem, czy przy obecnych zasadach legislacyjnych – myślę tu o wcześniejszym werdykcie Trybunału Konstytucyjnego – jest to możliwe, ale zależałoby nam na przywróceniu wynagrodzeń za godziny nadliczbowe, bo obniżenie stawek za pracę w godzinach nadliczbowych zdaniem mojego związku nie sprzyja zwalczaniu bezrobocia.

To są najważniejsze sprawy, o których chciałabym powiedzieć. Dziękuję bardzo.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Poproszę przedstawiciela Forum Związków Zawodowych. Proszę o przedstawienie się.

### **Przedstawiciel Forum Związków Zawodowych Krystyna Zużewicz:**

Krystyna Zużewicz, Forum Związków Zawodowych.

Jestem w dość trudnej sytuacji, ponieważ pan Tadeusz Chwałka, którego wspieram jako ekspert, jest nieobecny i nie znam do końca jego stanowiska, nie zdążyłam się z nim skonsultować przed wyjazdem.

Generalnie rzecz biorąc, to, co przekazała moja poprzedniczka, czyli przedstawiciel „Solidarności”, wspiera również zdanie przedstawiciela Forum Związków Zawodowych. Chciałabym też powiedzieć, że w kwestii art. 11<sup>3</sup> forum zajmuje stanowisko, iż zapis powinien zawierać pełną listę punktów, które mówiłyby o dyskryminacji.

Jeśli chodzi o sprawę tego jednego dnia, za który na mocy dotychczasowej ustawy nie jest płacone wynagrodzenie, to Forum Związków Zawodowych uważa, że

ustawa była nietrafiona i zdecydowanie jest za przywróceniem tego, co było poprzednio.

Powiedziałam chyba wszystko. Dziękuję bardzo.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Wysłuchaliśmy na temat tej nowelizacji ogólnych opinii wnioskodawcy, czyli rządu, oraz partnerów społecznych i pani poseł. Teraz otwieram dyskusję i znów mam zapytanie do koleżanek senator i kolegów senatorów: czy życzą sobie państwo, żeby zanim przejdziemy do omawiania poszczególnych zmian, był czas na ogólne wypowiedzi, czy też – co ja bym preferowała – życzą sobie państwo, żeby omawiać kolejno zmiany? Jak państwo sądzą?

*(Głosy z sali: Przechodzimy do omawiania kolejnych zmian.)*

Do kolejnych zmian, dobrze.

Rozumiem, że wszyscy mamy przed sobą teksty i że wszyscy je przeczytaliśmy. Na własne usprawiedliwienie podam – nie jest to uwaga pod adresem senatorów – że mieliśmy mało czasu na przeanalizowanie tak dużej zmiany, co mnie na przykład uniemożliwiło przepisanie poprawek na maszynie, zwłaszcza że w międzyczasie miałam senatorskie obowiązki w terenie i pracę na uczelni. Przepraszam państwa za formę poprawek, które państwo otrzymali, i proszę o wybaczenie. Wydaje mi się jednak, że lepiej żeby były one napisane, a nie tylko odczytywane. Być może uda mi się do czegoś państwa przekonać, a jeżeli nie, to moje poprawki przygotuję w maszynopisie i zgłoszę w drugim czytaniu. Apeluję do państwa o cierpliwość i o to, żebyśmy rozstrzygnęli jak się da najwięcej na posiedzeniu komisji. Wnoszenie nowych kwestii w drugim czytaniu jest rzeczą bardzo niedobłą. Lepiej rozstrzygnąć je tutaj, nawet poświęcając na to więcej czasu.

Po tym wstępie przechodzimy do art. 1, w którym jest kilkadziesiąt zmian. Będę je po kolei wymieniała. Czy do zmiany pierwszej, dotyczącej innego brzmienia §4 w art. 9 w związku z rozszerzeniem kryteriów dyskryminacji, są uwagi? Do tej pory, przypominam, mieliśmy rozdetą regulację dotyczącą równości i niedyskryminacji ze względu na płeć. Teraz się doprowadza do pewnej równowagi, uwzględniając w takim samym stopniu inne kryteria dyskryminacji.

Pani Mecenase, czy zdaniem pani, mam obowiązek pytać, czy ktoś zgłasza wniosek o przyjęcie ustawy bez poprawek? Rozumiem, iż przy takim dużym projekcie jest oczywiste, że nikt takiego wniosku nie zgłasza i że chcemy przeanalizować zmiany, prawda? Pozostajemy więc przy tej analizie, a ja ponawiam pytanie: Czy do zmiany pierwszej ktoś z państwa ma uwagi? Nie ma.

Kto z państwa jest wobec tego za rekomendowaniem przyjęcia zmiany pierwszej?  
*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Nie, to uznajemy, że... Potem przegłosujemy całość z uwzględnieniem poprawek. To przyspieszajmy. Dobrze, dziękuję bardzo.

W takim razie przechodzimy do zmiany drugiej, dotyczącej art. 9<sup>1</sup>. Niestety, nie wszyscy państwo mają przed sobą kodeks pracy, ale chyba wszyscy otrzymali materiał porównawczy, w którym są wymienione zmieniane artykuły; ja też go sobie wezmę. W art. 9<sup>1</sup> §4 ucina się to, co dotąd było po średniku, czyli tu jest istotna zmiana merytoryczna. Do tej pory, jeżeli porozumienie było zawarte z przedstawicielstwem pracow-

ników, ponieważ nie było związku zawodowego – a taka sytuacja jest u większości pracodawców prywatnych – wejście w życie porozumienia wymagało zaakceptowania przez właściwą wojewódzką komisję dialogu społecznego. Czy przedstawiciel rządu może mi wytłumaczyć, skąd taka zmiana na niekorzyść pracowników? Chodzi tutaj – przypominam – o porozumienie zawieszające obowiązywanie niektórych przepisów prawa pracy.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Wydaje nam się, że nie jest to zmiana na niekorzyść pracowników. Obecny zapis jest nierealizowalny, dlatego że dotyczy małych pracodawców, u których nie ma związków zawodowych i szanse na to, że te związki się pojawiają, są minimalne bądź zerowe. Trzeba przyjąć, iż tam pracodawca osiągnie porozumienie z załogą, że podpisał porozumienie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przepraszam, ale państwo ciągle rozmawiają. Proszę nie przeszkadzać.)*

Pracodawca osiągnął porozumienie z załogą i gdybyśmy teraz mieli realizować scenariusz akceptacji tego przez wojewódzką komisję dialogu społecznego, to okazałoby się, że dla wielu pracodawców ta komisja to jakieś ciało w mieście wojewódzkim, czyli oddalonym, skupiające w sobie reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców. Często jest tak, że mały pracodawca nie jest członkiem żadnej z organizacji pracodawców, która uczestniczy w pracach wojewódzkiej komisji. Mogą tam być, powiedzmy sobie, choćby jego więksi konkurenci z branży. Procedura w systemie Komisji Trójstronnej jest oparta na zasadzie konsensusu, czyli jeśli jest pełne porozumienie, jest zgoda, ale jeśli nie ma pełnej akceptacji choćby jednej ze stron – nie ma porozumienia.

Gdybyśmy mieli to realizować, to oczywiście pojawiłoby się duże ryzyko, po pierwsze, że procedury przed tą komisją będą się ciągnęły nie wiadomo jak długo, a przecież dotyczy to ciężkiej sytuacji finansowej pracodawcy, gdzie trudno jest czekać, po drugie, brak jest reguł w zakresie procedowania, po trzecie, komisje dialogu społecznego stawałyby się w pewnym sensie bardzo istotnymi ciałami decyzyjnymi, zatwierdzającymi coś, co uzgodnił sobie pracodawca z pracownikami. Pracownicy są, naszym zdaniem, chronieni, bo jeżeli im się to nie podoba, to jest prosta ścieżka do sądu. Niezależnie od tego dostaje tę informację Państwowa Inspekcja Pracy, żeby zareagować, jeżeli z informacji dodatkowych wynika, że ta reakcja jest potrzebna.

Są to główne powody, dla których żeśmy zaproponowali, aby tutaj... To chyba wyszło też w dyskusji w podkomisji sejmowej, bo już nie pamiętam, jakie były... Tego chyba nie było pierwotnie w przedłożeniu rządowym, to wyszło w trakcie dyskusji. W każdym bądź razie my tę zmianę żeśmy w pełni popierali.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Mam pytanie do obecnych tu przedstawicieli związków zawodowych: czy związki zawodowe nie kontestują tego?



**Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

**Ewa Tomaszewska:**

My nie kontestowaliśmy tego, ponieważ inspektor pracy ma wiedzę, czy zapisy, które się tam znalazły, są zgodne z prawem. Pracownicy, szczególnie w małym zakładzie pracy, często takiej wiedzy nie mają i nie obronią się przed niewłaściwym zapisem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Uważali państwo, że samo podanie tego do wiadomości Państwowej Inspekcji Pracy wystarczy. Pani sądzi tak samo?

**Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

**Ewa Tomaszewska:**

Mamy innego rodzaju zastrzeżenie: że praktycznie odebrano pracownikom małych zakładów prawa do zrzeszania się. I to jest poważny problem, który rodzi, naszym zdaniem, niedobre skutki na przyszłość. Przy obowiązującym prawie do zrzeszania się, które eliminuje praktycznie wszystkich pracowników z małych zakładów, to...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję, Pani Poseł.

Skoro związki się z tym godzą, to ja nie zgłaszam poprawki, którą przygotowałam. Uważam, że jest to duże zagrożenie dla pracowników małych zakładów pracy, gdzie nie ma związków, była to bowiem namiastka ochrony związkowej. Ale skoro związki nie występują przeciw temu, to ja nie będę bardziej papieska niż papież.

Przechodzimy do zmiany trzeciej. Czy do zmiany trzeciej ktoś z państwa ma uwagi? Ja mam wątpliwość co do używanego tutaj – i nie tylko tutaj – sformułowania „ustalenie warunków pracy i płacy”. Czy mógłby pan minister powiedzieć, co obejmuje to ustalenie warunków pracy i płacy, bo rozumiem, że chodzi o ustalenie tego w innej sytuacji niż nawiązywanie stosunku pracy.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Jeżeli pani senator pozwoli, to w wypadku bardzo specjalistycznych pytań prosiłbym o odpowiedź panią dyrektor Gienieczko bądź panią Janinę Suzdorf.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pomogą czasami.)*

Czasami może być przydatny rys historyczny.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

To która z pań odpowie: pani dyrektor Gienieczko czy pani Suzdorf?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Ten przepis w stosunku do obecnego stanu prawnego różni się fragmentem dotyczącym ustalenia warunków pracy i płacy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: No właśnie o to mi chodzi.)*

W przepisie tym zwraca się uwagę, że przy kreowaniu stosunku pracy powinno być zgodne oświadczenie woli obu stron dotyczące dwóch elementów: samego faktu nawiązania stosunku pracy oraz wypełnienia tego stosunku pracy warunkami pracy i płacy, bo to jest istota stosunku pracy. Czyli podkreśla się, że akceptację obu stron powinien uzyskać nie tylko element nawiązania stosunku pracy, ale także warunki, na jakich strony będą świadczyły pracę.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Zgodnie z kodeksem pracy umowa o pracę powinna określać właśnie główne warunki pracy i płacy. Oddzielanie więc nawiązania stosunku pracy, które następuje głównie w wyniku umowy, od ustalania warunków pracy i płacy – jakby pracownik najpierw się godził na nawiązanie stosunku pracy, a potem ustalał warunki – jest dla mnie trochę sztuczne i dziwne. A może to chodzi o zmiany późniejsze, zachodzące w trakcie trwania stosunku pracy?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

W świetle przepisów kodeksu pracy strony mają jednak – choć w niewielkim zakresie – swobodę co do wyboru podstawy nawiązania stosunku pracy. I to w pewien sposób przesądza później o rodzaju warunków pracy i płacy, jakie mogą negocjować w ramach konkretnego stosunku pracy. Jednym słowem oba elementy – nie tylko sam fakt wyboru podstawy stosunku pracy, ale także wypełnienie go treścią – powinny być zaakceptowane przez obie strony. Myślę, że ten wątek jest szczególnie ważny w stosunkach pracy, które nie są objęte kodeksem pracy, a które praktycznie są w małym stopniu oparte na zgodnym oświadczeniu woli obu stron. Bo właściwie tylko umowa o pracę charakteryzuje się pełnoprawnym statusem obu stron stosunku pracy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Czy ktoś z państwa senatorów ma uwagi lub propozycje do zmiany trzeciej? Nie.

Przystępujemy do zmiany czwartej, która polega na rozbudowaniu art. 11<sup>3</sup>, dotyczącego dyskryminacji. Czy w tej sprawie ktoś z państwa pragnie zabrać głos?

Pani senator Kurska, bardzo proszę.

**Senator Anna Kurska:**

Jestem zdania, że wyliczanie enumeratywne, które ma miejsce w tym przepisie, jest zbędne. Wystarczy napisać krótko, że jakakolwiek dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia jest niedopuszczalna.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy jeszcze ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tej sprawie?

**Przedstawiciel Forum Związków Zawodowych Krystyna Zużewicz:**

Forum Związków Zawodowych uważa, iż należy wymienić wszystkie najważniejsze kwestie, które mogłyby budzić społeczne nieporozumienia. Pozostałe mogą być, jako że nigdy nie będą, jak to się mówi, burzyły krwi większej części społeczeństwa.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.  
Pan przewodniczący Jaeschke.

**Senator Andrzej Jaeschke:**

Nie jestem specjalistą, ale jeżeli mówimy „w szczególności”, to rozumiem, że są jeszcze inne przykłady. Jakie są te inne przykłady?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

No nie, jesteśmy tutaj: „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności”... Czyli albo należy wymienić wszystkie wypadki dyskryminacji, albo – w pewnym sensie zgadzam się tu z panią senator Kurską – mówić o jakiegokolwiek dyskryminacji. Chyba nawet konstytucja tak to formułuje.

**Senator Anna Kurska:**

Nie sposób wymienić wszystko, bo życie jest bogatsze i to nie jest pełne wyliczenie. Cokolwiek by się napisało, to...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.  
Pan senator Lubiński.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Poza tym będziemy mieli problem później, przy art. 18<sup>3a</sup>, bo tam również użyto sformułowania „w szczególności”. Tworzymy tam katalog otwarty, a tu mamy odniesienie do katalogu zamkniętego. Czyli można by się zastanowić, czy nie należałoby zrezygnować ze słowa „w szczególności”. Według mnie powinno to być jednak wymienione, bo w tej chwili możemy oczywiście poszukać jeszcze innych sposobów dyskryminowania, ale nie wiem, czy byśmy je znaleźli. Może należałoby się pozbyć sformułowania „w szczególności” i wtedy będziemy mieli katalog zamknięty.

*(Senator Andrzej Jaeschke: Dwukropek i wyliczenie.)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Senatorze, pozwolę sobie się wtrącić. Na to bym się absolutnie nie zgodziła, bo tu są wyliczone kryteria, które się dzisiaj wydają oczywiste. Ale życie jest bogate, przynosi nowe pomysły ludzkie, także w zakresie dyskryminacji, i zamknięcie tego katalogu wydaje mi się niebezpieczne. Problem jest raczej w tym, czy pozostać przy ogólnej formule, czy pozostawić wyliczenie poprzedzone zwrotem „w szczególności”. Jest tylko obawa, że jak jest wyliczenie, chociaż poprzedzone zwrotem „w szczególności”, to wykładnia i praktyka idzie w tym kierunku, że się traktuje to wyliczenie jako kompletne, chociaż ono oczywiście kompletne nie jest.

Pan minister, bardzo proszę.

**Podsekretarz Stanu****w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Chciałbym przybliżyć w kilku zdaniach genezę tego przepisu, bo jest to jeden z przepisów, które wywołały w Sejmie największe chyba kontrowersje. Był to jedyny temat, który w sprawozdaniu komisji nadzwyczajnej występował w postaci wniosku mniejszości. Początkowo rząd skierował do Sejmu projekt, który zawierał zapis „w szczególności” i wymieniał siedem kryteriów. Wszystkie te kryteria przeniesiono wprost z dyrektyw europejskich. W trakcie prac parlamentarnych pojawił się pomysł, żeby nie wymieniać żadnych kryteriów, a zostawić zapis „w szczególności”. Poza tym podczas dyskusji w Komisji Trójstronnej partnerzy społeczni – związki zawodowe poparte przez pracodawców – zgłosili postulat, aby utrzymać tu zapis dotyczący kryterium przynależności związkowej. Wobec tego nie zgłaszając sprzeciwu wobec propozycji ogólnej, doprowadziliśmy do zmodyfikowania pierwotnego przedłożenia rządowego, aby tych siedem kryteriów unijnych zostało uzupełnionych o kryteria, które obecnie są już w tym przepisie, a więc również o przynależność związkową.

Zgadzam się absolutnie z panią senator, że jest to katalog przykładowy, najbardziej prawdopodobny, ale nie katalog skończony, i chcielibyśmy, żeby nie ulegał on zawężeniu. Można sobie wynaleźć kryteria dodatkowe.

Ostatecznie sprawozdanie komisji nadzwyczajnej rekomendowało Sejmowi wersję, która została przyjęta. Wniosek mniejszości obejmował inne brzmienie art. 11<sup>3</sup>, bez wyliczania poszczególnych elementów, a równocześnie w kilku innych przepisach sformułowania zawierające również wyliczenie zawarte we wniosku mniejszości miały inną postać, ogólną, bez wymieniania tych parametrów. Taki jest stan finalny. Większość ugrupowań – chyba około dwustu sześćdziesięciu głosów za do około stu czterdziestu przeciw, jeśli dobrze pamiętam – wybrała rozwiązanie z katalogiem pełnym.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Spróbujmy zmierzać do finału w tej sprawie. Czy pani senator zgłasza poprawkę – którą zresztą ja też zapisałam w swoim zestawieniu – żeby ograniczyć się do klauzuli ogólnej: jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, jest niedopuszczalna?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Czyli pani senator zgłasza taką poprawkę, a ja się do niej dołączam.

Czy pan senator Lubiński zgłasza poprawkę, żeby usunąć sformułowanie „w szczególności”?

**Senator Mirosław Lubiński:**

Nie, to było zgłoszone tylko pod rozwagę.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Mamy więc do tego jedną, wspólną poprawkę – pani senator Kurskiej i moją – ażeby art. 11<sup>3</sup> nadać brzmienie: „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, jest niedopuszczalna”, czyli usunąć przykładowe kryteria.

Kto z państwa jest za poparciem tej poprawki, proszę podnieść rękę. (2)

Kto jest przeciw? (4)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

Czyli nie rekomendujemy tej poprawki.

Przechodzimy do zmiany piątej, polegającej na uzupełnieniu dotychczasowego brzmienia art. 18 §3.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do zmiany piątej? Nie.

Przechodzimy do zmiany szóstej. Czy pani senator ponawia przy okazji swoją poprawkę, bo tu mamy powtórzenie tych kryteriów?

(*Senator Anna Kurska*: No tak, konsekwentnie.)

Czyli wtedy zostałyby taki tekst: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”. Wypadałoby więc zgłosić poprawkę. Czy nie zgłasza pani poprawki? Nie chcę prowokować.

**Senator Anna Kurska:**

Konsekwentnie zgłaszam. W moim odczuciu jest to zbędne, życie bowiem jest bogatsze i nie sposób wyliczyć wszystko. A potem znajdzie się przykład, który nie jest przewidziany, i będzie problem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli pani senator zgłasza poprawkę, żeby brzmienie art. 18<sup>3a</sup> §1 ograniczało się do ogólnej klauzuli: „Pracownicy...”

(*Senator Aleksandra Koszada*: Pani Przewodnicząca, czy można?)

Proszę bardzo.

**Senator Aleksandra Koszada:**

Jeżeli w pierwszym wypadku nie przegłosowaliśmy tej poprawki, to bez sensu jest głosowanie nad poprawką w tym drugim brzmieniu, będzie to bowiem kolidowało z tamtym zapisem. Była długa dyskusja na ten temat, są to przykłady najczęściej występujące i należałoby zostawić takie brzmienie. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani senator Kurska, bardzo proszę.

**Senator Anna Kurska:**

Dyskusja była w Sejmie, a u nas na posiedzeniu plenarnym mogą być inne głosy. Obstają przy tym.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Do pani senator Koszady: może to być potraktowane jako wniosek mniejszości, jeżeli odpadnie i jeżeli co najmniej dwie osoby to poprą.

Kto z państwa jest za przyjęciem poprawki pani senator Kurskiej, ograniczającej brzmienie art. 18<sup>3a</sup> §1 do następujących słów: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”?

Kto z państwa jest za tą poprawką, proszę podnieść rękę. (2)

Kto jest przeciw? (4)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

Dziękuję bardzo.

Czy do §2 tegoż przepisu są jakieś uwagi? Nie. A do §3?

Proszę bardzo.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Ponieważ jest to powrót do tego, o czym mówiłem przed chwilą, że w art. 18<sup>3a</sup> §1 jest otwarty pewien katalog, a w §2 mamy odniesienie się do przyczyn wymienionych w §1, mam pytanie – bo nie wiem, czy jest to prawnie możliwe – czy to nie będzie lepsze, czy to jest absolutnie niemożliwe, żeby ewentualnie użyć słów „z przyczyn wynikających z §1”. Ale nie wiem, czy to będzie język prawniczy, dlatego zwracam się do prawników: czy wtedy nie będzie to bardziej precyzyjne?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Uważam, że pan doktor zawstydzia prawników, bo jest tu rzeczywiście problem braku symetrii. W §2 to wyliczenie jest potraktowane jak...

(*Senator Mirosław Lubiński: Jako zamknięty katalog.*)

Tak.

No i co? Chyba musimy to zmienić?

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Wydaje nam się, że słowo „wynikających” byłoby lepsze, bo zachowuje spójność, której nie trzeba uzupełniać jakąś interpretacją.

**Senator Mirosław Lubiński:**

To samo odnosiłoby się do następnych paragrafów, to znaczy §3 i §4, prawda? Wtedy to by było spójne...

*(Brak nagrania)*

...wynikających z §1.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale one nie wynikają...)*

*(Senator Ewa Serocka: No to: o których mowa.)*

Czy „o których mowa”?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Lepiej „o których mowa”.)*

Dobrze.

*(Brak nagrania)*

...ale czy słowo „wynikających” nie będzie... Rozumiem, że słowo „wynikających” nie jest określenie prawniczym, tak? O to tu chodzi? Bo z punktu widzenia logiki to sformułowanie wydaje mi się najrozsądniejsze, ale jeżeli nie jest ono sformułowaniem prawniczym, to oczywiście nie będę się upierał...

*(Brak nagrania)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

...pan dotknął bardzo ważnej kwestii i trudnej do rozwiązania. Ale jeżeli konsekwentnie traktujemy to jako katalog otwarty, o czym też świadczy wyrażenie „w szczególności” w §1, to konsekwentnie nigdzie, w żadnym innym miejscu, nie można traktować tego jako katalogu zamkniętego. Chyba propozycja, która tutaj padła, żeby zmienić tak...

*(Rozmowy na sali)*

Proszę państwa o uwagę.

...równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób – bezpośrednio lub pośrednio. Sens polega tu na tym, że jest zaakcentowane, iż chodzi nie tylko o niedyskryminowanie bezpośrednio, ale i pośrednio.

Czy można namówić pana na zgłoszenie poprawki w takiej formie?

**Senator Mirosław Lubiński:**

Tak, ale z tego, co wiem, kolejne paragrafy są zawsze rozwinięciem, konsekwencją tego, co jest w §1, powinno więc być odniesienie do niego. Ja bym jeszcze rozważył użycie słowa „wynikającym” lub poszukał słowa, które by było bardziej prawnicze, jeżeli to wyrażenie nie odpowiada kryteriom prawniczym.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Senatorze, przede wszystkim to my się odnosimy do art. 11<sup>3</sup>, gdzie jest wyraźnie powiedziane: „jakakolwiek dyskryminacja”...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Nie, nie, do art. 11<sup>3</sup>, bo tam początek brzmi: „jakkolwiek dyskryminacja”. To wyliczenie ma tylko uświadomić, o co w szczególności chodzi, ale jakkolwiek inna dyskryminacja jest także niedopuszczalna.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Myślmy nad wersją: „określonych”, bo w tym momencie są one określone, globalnie i w szczególności, w art. 18<sup>3a</sup> §1.

*(Senator Ewa Serocka: Bardzo dobrze.)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Niestety nie, Panie Ministrze. Tu nie zostało określone globalnie, bo tu nie ma mowy o jakichkolwiek przyczynach. Mówi się wprost: pracownicy, w szczególności bez względu na płeć itd. Tu nie ma ogólnej klauzuli. Dlatego przyczyny określone to przyczyny wskazane w §1. Wracamy więc do katalogu zamkniętego. Mnie się wydaje, że nie ma niebezpieczeństwa w sformułowaniu: „równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio”.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Iwona Jaroszewska:**

Iwona Jaroszewska, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych.

Skoro wyrzuciliśmy to odniesienie w §2, to może wyrzucenie go w §3 i 4 byłoby niekoniecznie bez sensu, bo analogicznie odnosimy się do tego, że w §1 mamy katalog otwarty. Wówczas §3 by brzmiał: „Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy”. I rezygnujemy z tej wyliczanki. Być może jest to zły pomysł, ale mnie on wydaje się dobry, proszę państwa, dlatego że jeżeli przyjmujemy, iż w §1 jest katalog otwarty i przyjmujemy tylko pewne przykładowe sytuacje, tak jak jest na przykład w art. 23 kodeksu cywilnego, to zakładamy, że są jeszcze inne sytuacje. W związku z tym nie ma potrzeby podawania w art. 18<sup>3a</sup> §2, 3 i 4, że odnosimy się tylko do sytuacji wymienionych w §1, odnosimy się bowiem do wszystkich sytuacji, kiedy następuje nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, problem jest, moim zdaniem, poważniejszy, niż nam się wydaje. Bo gdyby pozostał obecny zapis art. 18<sup>3a</sup>, zwłaszcza w §3, to mniej korzystne potraktowanie porównywalnej sytuacji z innej przyczyny dyskryminującej niż te, które zostały wyraźnie wymienione, w ogóle nie byłoby dyskryminowaniem. De facto to, co jest w konsekwencjach, zamyka katalog kryteriów dyskryminujących. Z jednej więc strony zakładamy, że jest to katalog otwarty, ale z konsekwencji wyraźnie wynika, że bierzemy pod uwagę tylko te kryteria.

*(Głos z sali: W szczególności...)*



Tu jest w szczególności, ale dalej tego nie ma. Jest zapis: z jednej lub z kilku wymienionych przyczyn. Czyli gdyby była jedna przyczyna niewymieniona lub gdyby było kilka przyczyn niewymienionych, to już nie byłaby to dyskryminacja.

Pan senator Lubiński, bardzo proszę.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Chciałbym zmodyfikować swój wniosek i zastąpić sformułowanie „wymienionych w §1” sformułowaniem „określonych w §1”, bo my określamy pewien kierunek dyskryminowania, a słowo „określenie” nie jest według mnie tożsame z „wymienieniem”. Określamy pewien zakres dyskryminacji, a używając sformułowania „w szczególności”, podkreślamy pewne kierunki, nie wykluczając, że mogą pojawić się inne. Proponowałbym więc słowo „określone”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Senatorze, pan to trochę łagodniej pisze, ale tak naprawdę to jest to samo. Pan minister? Proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Jeszcze jeden element nam się, w nawiązaniu do uwagi pani senator, zrodził, a mianowicie możliwość przestawienia szyku w §1. Czyli: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na”... I w tym momencie mamy katalog otwarty z wymienieniem kryteriów przykładowych; wtedy można też zrobić odesłanie do określonych. Bo szyk zdania w §1 nie jest zbyt szczęśliwy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Wobec tego, żeby posunąć sprawę do przodu, przejmuję tę poprawkę pana ministra. Chociaż nie, możemy to traktować... Niby Rada Ministrów nie uchwaliła autopoprawki, nie jest to więc formalna autopoprawka. Przejmuję wobec tego poprawkę pana ministra co do zmiany szyku. To samo, tylko zaczynając zdanie tak: „Pracownicy powinni być równo traktowani”... itd.

Kto z państwa jest za przyjęciem tej poprawki? (6)

Dziękuję bardzo.

Teraz przechodzimy do §2 i tutaj się rysują dwie poprawki. Jest to poprawka pana senatora Lubińskiego: „z przyczyn” nie „wymienionych”, tylko „określonych”, chodzi więc o zastąpienie słowa „wymienionych” słowem „określonych”. I poprawka, którą ja zgłaszam – ktoś mnie tu inspirował – ażeby zakończyć ten paragraf na słowie „pośrednio”, anulując fragment odwołujący się do przyczyn wymienionych czy też, jak chce senator Lubiński, określonych w §1. Wydaje mi się, że dalej idącą poprawką jest moja poprawka, od niej więc zacznę. Jeśli jej nie przyjmiemy, to będziemy głosować nad poprawką pana senatora Lubińskiego.

Kto jest za tym, żeby §2 ograniczyć do treści: „Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.” Kto z państwa jest za tym, proszę podnieść rękę. (2)

Kto jest przeciwny? (3)

Kto się wstrzymał od głosu? (1)

Dziękuję.

Poddaję pod głosowanie poprawkę pana senatora Lubińskiego, która polega na tym, żeby wyraz „wymienionych”, rozumiem, że nie tylko w §2...

(*Senator Mirosław Lubiński: W §2, 3 i 4.*)

...ale również w §3 i 4, zastąpić wyrazem „określonych”. Kto jest za tym, proszę podnieść rękę. (4)

Kto jest przeciw? (0)

Kto się wstrzymał od głosu? (2)

Wobec tego rekomendujemy poprawkę pana senatora Lubińskiego, a ja zgłaszam moją poprawkę – mam nadzieję, że pani senator Kurska mnie poprze – jako wniosek mniejszości.

(*Starszy Sekretarz Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Bogumiła Cichońska: Pani Senator, kto będzie sprawozdawcą?*)

Ja będę sprawozdawcą.

W §4 jest niezbyt fortunnie, moim zdaniem, zdefiniowane dyskryminowanie pośrednie. Pozwoliłam sobie zaproponować inną definicję. Powiem, o co mi chodzi. Według tego, co wyczytałam w dyrektywach i u pani Boruty, która się tym zajmowała, dyskryminowanie pośrednie – z założenia – dotyczy grupy. Nie jednego pracownika, tylko grupy pracowników, chociaż ta grupa może być bardzo duża, może być mała, a w pewnych sytuacjach może się ostatecznie sprowadzać nawet do jednej osoby. Z tego tekstu wynika zaś, że może to dotyczyć jednego pracownika. Istota polega na tym, że się ustala pozorne neutralne kryterium, o czym tu jest wyraźnie mowa, na przykład ograniczony czas pracy czy zatrudnienie terminowe, czy ja wiem co tam jeszcze, zamieszkanie poza jakąś miejscowością, a w praktyce się okazuje, że w tej grupie są same kobiety albo sami mężczyźni, albo 90% kobiet, i że tak naprawdę doprowadza to do mniej korzystnego określenia warunków pracy kobiet bądź mężczyzn.

Nie rozumiem, jak może być dyskryminowany pośrednio konkretny pracownik. Gdyby mi państwo mogli to wytłumaczyć, to bym się ewentualnie wycofała. Dyskryminacja bezpośrednia jest prosta jak drut: inne warunki dla kobiety, inne dla mężczyzny; inne dla starego, inne dla młodego – to nie wymaga dyskusji. Ale pośrednia?

(*Głos z sali: Język tego paragrafu jest po prostu...*)

Jeśli chodzi o dyskryminację i mobbing, są tu dokładnie przeniesione dyrektyw, dlatego próbuję...

(*Głos z sali: Okropny jest ten język.*)

Ja bym prosiła, żeby państwo zerknęli do mojego rękopisu. Może jest nieczytelny, przeczytam więc, jaką proponuję definicję: „Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium, podjętego działania, występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wymienionych – tu bym się zgodziła na «określonych» czy «o których mowa» – w §1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uza-

sadnione innymi obiektywnymi powodami”. Ja bym powiedziała: „wyróżnionych ze względu na kryterium uznane za dyskryminujące” i byśmy abstrahowali od przykładowych sytuacji.

Co pan na to, Panie Ministrze? Proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Ewentualny przypadek dyskryminacji pośredniej w sytuacji, kiedy pojawia się jedna osoba, i ta, umownie mówiąc, grupa jest w małej firmie jednoosobowa...

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Rozumiemy, że generalnie przepisy powinny być redagowane w liczbie pojedynczej, to jest oczywiste. Tylko co zrobić w wypadku, gdy dyskryminacja pośrednia dotknie jedną osobę? Wtedy jeśli redakcja przepisu będzie w liczbie mnogiej, w żaden sposób nie będzie można zastosować tego przepisu z oczywistych względów. To jest ten problem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

A gdyby zamiast „grupy” było „kategorii”? Bo kategoria może obejmować jedną osobę. Poza tym przy jednej osobie właściwie nie ma dyskryminacji pośredniej. Istota sprawy polega na tym, że się nie adresuje do konkretnej osoby czy do płci. Mówi się na przykład: ci, którzy są zatrudnieni na umowy terminowe, nie mogą przystąpić do pracowniczego programu emerytalnego. A okazuje się, że w tym zakładzie 90% terminowych umów zawarto z kobietami. Tak było w którymś z państw unijnych. Niby nie nawiązywano w ogóle do płci, ale tak się złożyło – być może przypadkiem, a może nieprzypadkowo – że to dotknęło tylko kobiet. Gdyby to była jedna osoba, to nie byłoby...

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Najlepszym przykładem jest dyskryminacja z powodu rasy czy wyznania. Bo tu rzeczywiście może być wyróżniona z grupy pojedyncza osoba. Jeśli z tego powodu będzie dyskryminowana, to...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Prawda? Obawiamy się właśnie tego, że jakiś wypadek może nie być objęty regulacją. Tylko z tego powodu jest ta propozycja.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale to w ogóle zmienia sens dyskryminacji pośredniej, nie mogę jej zrozumieć przy takim... Bo jeżeli coś ma być pośrednie, oficjalne kryterium jest bowiem całkiem inne, to nigdy to nie jest adresowane do konkretnej osoby. To zawsze musi być adresowane do jakiejś grupy: niepełnozatrudnionych, czasowo zatrudnionych, urodzonych

po 1945 r. czy przed rokiem 1968. Zawsze tak, a może się okazać że będzie taki... Moim zdaniem, jeżeli będzie taki jeden przypadek, to w ogóle nie powstanie problem dyskryminacji pośredniej.

*(Senator Andrzej Jaeschke: Bo to jest dyskryminacja bezpośrednia.)*

Może być ewentualnie bezpośrednia.

Proszę bardzo, Panie Ministrze.

### **Podsekretarz Stanu**

#### **w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Gdyby pani senator pozwoliła, miałbym propozycję – bo niewątpliwie jest to problem, w rozwiązaniu którego chcielibyśmy współuczestniczyć – żebyśmy mogli wrócić do tego po przerwie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Możemy, oczywiście.)*

Chcielibyśmy poszukać rozwiązania, bazując wprost na tekście dyrektyw, ponieważ musimy tu uwzględnić jeszcze jeden element, a mianowicie pytanie Komisji Europejskiej, jak zaimplementowaliśmy regulacje dyrektywy. Jeśli chodzi o prawo pracy, oni bardzo dokładnie to prześwietlają.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Sądzę, że możemy się na to zgodzić. Tylko przy okazji pozwolę sobie powiedzieć, że państwo czasem te dyrektywy ładują w dosłownym tłumaczeniu, co kompletnie rozsadza nasz tekst kodeksu. Nie chciałabym, żeby tak było w tym wypadku. Przecież my nie jesteśmy zobligowani do powtórzenia w kodeksie brzmienia dyrektyw, tylko do zrealizowania ich idei. A państwo często po prostu wpychają całe tłumaczenia. Prosiłabym, żeby w tym wypadku tak nie było.

Czyli problem §4 w art. 18<sup>3a</sup> na razie zostawiamy.

I dochodzimy do kolejnego problemu, co do którego ja mam wątpliwości, dotyczącego §5: przejawem dyskryminowania w rozumieniu §2 jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Mam tu poważne wątpliwości, bo mówimy w kodeksie pracy, o dyskryminowaniu w stosunkach pracy. Niby użyto tu szerszej formuły zatrudnienia – moim zdaniem, jest to trochę nieprecyzyjne – ale przecież to kodeks pracy, zgodnie z jego art. 1, reguluje stosunki między pracownikami a pracodawcami. A jeżeli zachęca do tego żona pracodawcy, to co? Czy to podlega tej regulacji? O jakie osoby zachęcające tu chodzi? Bo przecież bierzemy pod uwagę tylko pracodawcę bądź osobę działającą w jego imieniu. O kogo więc tu chodzi, jaki to ma sens?

Pani Tomaszewska, bardzo proszę.

#### **Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

##### **Ewa Tomaszewska:**

Zdarzać się może, że jeden ze zwierzchników swoją postawą, a czasem wprost słowami, zachęca kogoś z pracowników do takich działań. I może być taka sytuacja, że nawet pracodawca – ten, który zatrudnia – czy dyrektor zakładu nie wie, że się coś takiego dzieje, a dyskryminacja pośrednia ma miejsce.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie, tu nie jest pośrednia. Tu się odrywamy od rozróżniania dyskryminacji.)*

Bezpośrednia też. Po prostu jeden ze zwierzchników bezpośrednich czy pośrednich może...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak.

...zachęcać do działań o charakterze dyskryminacyjnym bądź do mobbingu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy można powiedzieć, że taka zachęta jest dyskryminacją? Powiedzmy, że jest zgoda co do tego, ja mam jednak wątpliwości. Jeśli tylko ja, to nie będę wносить poprawki.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Pani Senator, akurat ta sprawa jest zdefiniowana w dyrektywie: jakiekolwiek zachowanie polegające na zachęcaniu do dyskryminowania...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jest dyskryminowaniem.)*

Tak, jest zdefiniowane jako przejaw dyskryminacji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak jak w prawie karnym podżeganie do przestępstwa jest traktowane jak przestępstwo.

Większe problemy mamy z punktem drugim, dotyczącym molestowania. Nie mogę się zgodzić, że molestowanie jest przejawem dyskryminacji. Ze względu na co? Na płeć? Niekoniecznie, bo to idzie w obydwu kierunkach. Ze względu na rasę? Nie. Według mnie jest to klasyczny przejaw naruszenia godności.

Bardzo proszę.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Tutaj też jesteśmy bezbronni. W definicji molestowania użytej w dyrektywie o równym traktowaniu w zatrudnieniu wymienia się wszystkie kryteria, oprócz pochodzenia etnicznego i religii, w wypadku których molestowanie uznaje się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, a ust. 1 dotyczy po prostu jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Czyli jest to jedna z form dyskryminacji.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale dyskryminacja to jest różne traktowanie z uwagi na kryterium, które jest obiektywnie nieuzasadnione, niesprawiedliwe, dyskryminujące. Pytam więc: ze względu na które kryterium jest to dyskryminowanie?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Ze względu na każde kryterium...

(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jakie?)

...wymienione w tej dyrektywie. To nie jest tylko dyskryminowanie ze względu na płeć, jak się powszechnie rozumie, bo molestowanie seksualne ma odrębną definicję. Może państwu przeczytam: „Molestowanie uznaje się za formę dyskryminacji, gdy ma miejsce niepożądane zachowanie związane z jedną z postaw wymienionych w art. 1...” Czyli są tam wymienione kryteria, których celem lub skutkiem byłoby naruszenie godności osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego albo obraźliwego środowiska w sensie warunków wykonywania pracy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Widzę, że państwo są niewolnikami dyrektyw, a my nie. Mamy doprowadzić do tego, żeby molestowanie było zakazane i żeby podlegało sankcjom, ale przecież nie jesteśmy niewolnikami co do brzmienia.

Pani senator Serocka, bardzo proszę.

**Senator Ewa Serocka:**

Pani Senator, w wypadku sporów zbiorowych spotykałam się bardzo często z naruszaniem godności pracowników i sprawami szeroko pojętego molestowania. Wniosek pracowników, żeby rzeczywiście znalazło się to w kodeksie pracy, jest dość często spotykany. Bardzo często pytano mnie, czy można by było sprawę naruszenia godności ująć w ustawie, a ja nie byłam w stanie odpowiedzieć na to pytanie. Teraz mogę na nie odpowiedzieć i uważam, że zapis ten jest ze wszech miar potrzebny. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, absolutnie jestem za tym, żeby były zakazane i obłożone sankcjami zarówno molestowanie, jak i mobbing. Tu się nie różnimy w poglądach. Ja też się spotykam z takimi przejawami, a w warunkach dużego bezrobocia zjawisko to będzie jeszcze częstsze, bo pracodawcy pozwalają sobie na coraz więcej, czując swoją władzę, zwiększoną sytuacją na rynku pracy. Mnie nie o to chodzi. Ja nie jestem przeciwko przepisowi, jestem za, tylko nie w tym miejscu. Ciągle nie rozumiem, dlaczego molestowanie ma być przejawem dyskryminacji. Jeżeli przełożona molestuje podwładnego mężczyznę, częściej pewnie, bo ciągle jeszcze jest więcej szefów, mężczyzna kobietę, idzie to w różnych kierunkach, panowie się molestują nawzajem, panie nawzajem, może czarnoskóry białego i odwrotnie, katolik luteranina i ateistę, to gdzie tu jest dyskryminacja? Zawsze zaś jest tutaj naruszenie godności.

Poza tym z tego, co tu jest napisane, wynika, że może być takie molestowanie, którego skutkiem nie jest naruszenie godności. Tak tu jest napisane: „zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie”. Dla mnie każde molestowanie, z zasady, z definicji, jest naruszeniem godności.

Krótko mówiąc, proponuję skreślenie tutaj pktu 2 i ograniczenie §5. To jest napisane w moim rękopisie. Pewnie państwo mnie nie poprą, ale ja w sumieniu swoim czuję się zobowiązana do tego, żeby §5 ograniczyć do takiego zdania: „Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania” i tu kropka. Proponowałabym skreślenie pktu 2, mówiącego o molestowaniu, i przeniesienie molestowania do odrębnego artykułu, który by następował po art. 94<sup>2</sup>. Przypominam, że art. 94 mówi o obowiązkach pracodawcy. Po katalogu obowiązków jest art. 94<sup>1</sup> o popularyzacji – też nie wiem, dlaczego to pracodawca ma robić, ale tak jest – przepisów równościowych. Potem jest art. 94<sup>2</sup>, który proponuje ustawa nowelizująca.

Proszę państwa o cierpliwość. Uprzedzałam, że to budzi różne wątpliwości. Ja się zawodowo zajmuję prawem pracy i bardzo mi to leży na sercu.

W art. 94<sup>1</sup> jest obowiązek popularyzacji przepisów i informacji. I potem jest art. 94<sup>3</sup>, poświęcony między innymi mobbingowi. Proponowałabym, żeby w art. 94<sup>3</sup> zawrzeć zarówno problem mobbingu, jak i molestowania. Jeśli państwo rzucą okiem na stronę 4 w tych moich bazgrołach, to ja bym proponowała przy założeniu skreślenia w art. 94 §5 pkt 2 przepis wychodzący od obowiązku poszanowania godności. W §1 byłoby: „pracodawca oraz osoby działające w jego imieniu”.

Proszę bardzo, Pani Senator.

#### **Senator Ewa Serocka:**

Chciałabym zgłosić uwagę. Myśmy przeczytali tę poprawkę. Bardzo często zdarzenia zawarte w §5 pkt 2 zachodzą nie między pracodawcą a pracownikami, ale często również między pracownikami. Umieszczenie tego w art. 94 spowodowałoby ograniczenie tych właśnie problemów. Ten artykuł formułuje to o wiele szerzej: równe traktowanie w zatrudnieniu, a nie tylko w relacjach pracodawca – pracownik.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Już na to odpowiadam, Pani Senator. Nie jest przypadkiem, że w art. 11<sup>1</sup> wśród powszechnych podstawowych zasad prawa pracy mówi się o tym, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Kodeks reguluje relacje między pracodawcą a pracownikami, a nie między pracownikami. Relacje między pracownikami, relacje między obywatelami niebędącymi pracownikami w tym zakresie reguluje kodeks cywilny, mówiący o poszanowaniu przez wszystkich dóbr osobistych wszystkich, i w pewnym zakresie kodeks karny, który karze za pomówienie czy zniesławienie. Tu mówimy o relacjach pracownik–pracodawca i nie ma żadnych sankcji wobec pracownika, który... Można uznać, że on narusza zasady współżycia społecznego narusza porządek pracy i odpowiedzialność porządkową, ale my mówimy, zgodnie z art. 11<sup>1</sup>, o relacjach między pracodawcą, który ma przewagę, a pracownikiem. Tu jest przecież szczególny problem. Pracodawca, ze względu na zależność pracownika od niego, ma szczególną okazję i możliwość naruszania godności osobistej. Dlatego wprowadzono to, a nie wprowadzono zapisu w odwrotnym kierunku – poszanowania godności pracodawcy przez pracownika – bo tu wystarcza prawo cywilne. Nam chodzi naprawdę tylko o te relacje, tylko te możemy regulować w sposób normatywny, z sankcjami.

Nie wiem, co na to ministerstwo: czy mnie wesprze, czy nie?  
(*Senator Ewa Serocka: Ja jeszcze dodam tylko jedno zdanie.*)  
Proszę bardzo, Pani Senator.

**Senator Ewa Serocka:**

Spotkałam się w swojej pracy społecznej z mobbingiem jednego związku zawodowego wobec drugiego i wcale się nie dziwię, że związki proponują takie uregulowania, ponieważ działanie, o którym mówi §5 ust. 2, również występuje między związkowcami. Jest niezdrowa konkurencja, ale jest również mobbing. Uważam więc, że lepiej ująć sprawę mobbingu szerzej, nie tylko w relacjach pracodawca–pracownik.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, ale tak się składa, że kodeks pracy reguluje tylko relacje pracownik–pracodawca, a nie w poziomie. Musimy się przypatrzeć zakresowi obowiązywania kodeksu pracy.

(*Senator Ewa Serocka: Ale tu jest „równe traktowanie w zatrudnieniu” – bardzo szeroko.*)

To jest oddzielny problem. Niektórzy opiniodawcy, eksperci zwracają uwagę, że jest to zbyt szerokie ujęcie.

(*Wypowiedź poza mikrofonem*)

Bardzo proszę. Proszę się przedstawić.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Maciej Sekunda, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych

Zgadzam się, iż to powinno być w art. 94, ale nie mogę się zgodzić z tym, co Pani Profesor powiedziała, że kodeks reguluje tylko relacje między pracodawcą i pracownikiem. Pracodawca ponosi również odpowiedzialność za działanie innych pracowników w stosunku do innych pracowników, że przypomnę chociażby przepisy działu 10, gdzie jest mowa o odpowiedzialności innych osób: kierownika działu itd., itd. Z art. 94 nie wynika wcale, że ma to fizycznie robić sam pracodawca. Może to robić inna osoba, ale za to, co się dzieje w zakładzie pracy, ponosi odpowiedzialność pracodawca. Dlatego zgadzam się z panią, iż to powinno być w innym miejscu, ale uważam, że przepis ten dotyczy także wypadku, o którym pani senator wspomniała, gdy pracownik uprawia molestowanie wobec innego pracownika, i że za to ponosi odpowiedzialność pracodawca.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jeżeli o tym wie i toleruje to. Tylko pod tym warunkiem.*)

Oczywiście, to ma być wykroczenie czy przestępstwo, za które on ponosi odpowiedzialność. Ale to ma być również stwierdzenie winy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Zgadzam się z tym, co pan mówi o tyle, że... Ale to też nie może być ujęte w formie obowiązku pracownik–pracownik, tylko w formie obowiązku pracodawcy, żeby...



(Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Maciej Sekunda: ...przeciwdziałal takim zjawiskom.)

Tak, podejmował takie działania, które by nie dopuszczały czy ograniczały, czy... Tu jest też kwestia uzupełnienia tego, ale to w dalszym ciągu nie będą relacje pracownik–pracownik, tylko to będzie relacja pracownik–pracodawca i odpowiedzialność pracodawcy z tytułu nadzoru nad wszystkimi pracownikami. Jest to cenne uzupełnienie, ale ja bym chciała generalnie zapytać państwa senatorów i przedstawicieli ministerstwa, czy zgodziliby się na wyprowadzenie problemu molestowania z równości i razem z mobbingiem po katalogu obowiązków, wychodząc od obowiązku poszanowania godności...

Pan minister Pater.

### **Podsekretarz Stanu**

#### **w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Nie możemy, niestety, zaakceptować tej propozycji. Są dwie przesłanki. Pierwsza, zasadnicza, to nasza świadomość, że przy próbach pełnego poszanowania naszej narodowej suwerenności, transponowanie dyrektyw w zakresie prawa pracy w sytuacji, kiedy dyrektywy uznają to za element dyskryminacji, i lokowanie tego w innym miejscu byłoby dla partnerów z Komisji Europejskiej oczywistym dowodem, że nie zrobiliśmy prostego transponowania i w konsekwencji podjęto by wobec nas działania, które wcześniej czy później różnymi sposobami, łącznie z sankcjami finansowymi, przymusiłyby nas do zmiany.

Chciałbym także zwrócić uwagę na aspekt merytoryczny. Standardem zachowań jest to, że nie ma żadnego molestowania, taka jest bowiem norma cywilizacyjna. Jeśli się ono pojawia w jakichś relacjach, to nie jest dla mnie może elementem klasycznego czy typowego dyskryminowania, pozostaje jednak formą dyskryminacji, gorszego traktowania określonego człowieka w stosunkach pracy. Sądzę więc, że merytoryczne uzasadnienie tutaj jest. Być może odbiega to od klasycznych form dyskryminowania, zakorzenionych głęboko od wieków w naszej świadomości, ale naszym zdaniem nie ma także przeciwwskazań merytorycznych, żeby to było jednak w rozdziale IIa. Dziękuję bardzo.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie chcę swoimi pomysłami zabierać państwu za dużo czasu i sądzę, że dalsza dyskusja nie ma sensu. Jestem jednak przekonana co do słuszności mojego stanowiska i dlatego chcę, żeby znalazło ono wyraz w druku senackim, chociażby jako wniosek mniejszości. Poddam w tym celu pod głosowanie zespół moich poprawek – które muszą być traktowane łącznie – ujętych w rękopisie w pktcie 3, i potem... Zaraz, chwileczkę, przepraszam, gdzieś mi to diabeł ogonem zawinął.

Krótko mówiąc, chodzi mi o skreślenie §6 w art. 18<sup>3a</sup> i ograniczenie §5 do pktu 1: Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Po takim ograniczeniu §5 proponuję skreślić §6, a zamiast tego nadać art. 94<sup>3</sup> brzmienie: §1. Pracodawca oraz osoby działające w jego imieniu mają obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. §2. Naruszeniem godności lub innych dóbr osobistych pracownika jest w szczególności działanie bądź zaniechanie polegające na uporczywym nękanii lub zastraszaniu pracownika, mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, obniżenie oceny jego przydatności zawodowej, izolowanie go od współpracowników

bądź wyeliminowanie z zespołu pracowniczego – mobbing. §3. Naruszeniem godności pracownika jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika. Na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne – molestowanie seksualne. §4. Pracownik, w stosunku do którego pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu dopuścili się molestowania seksualnego lub mobbingu, ma prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli w następstwie molestowania lub mobbingu pracownik poniósł szkodę, ma również prawo do odszkodowania od pracodawcy w wysokości poniesionej szkody.

Kto z państwa jest za przyjęciem tego zespołu poprawek, proszę podnieść rękę. (2)

Kto jest przeciw? (3)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

Dziękuję.

Nie rekomendujemy Senatowi tego zespołu poprawek, ale rozumiem, że pani senator mnie poprze, żeby to zgłosić jako wniosek mniejszości przeze mnie przedstawiany.

Teraz przechodzimy dalej. Czy poza moimi propozycjami, które upadły, do §5 ktoś z państwa ma jakieś poprawki, propozycje zmian? Nie.

Przechodzimy do art. 18<sup>3b</sup>, dotyczącego różnych przejawów naruszenia zasady równego traktowania. Nikt nie ma tu uwag?

Pan senator Lubiński, bardzo proszę.

#### **Senator Mirosław Lubiński:**

Per analogiam do mojej poprawki, którą państwo raczyli przyjąć – przyjęliśmy poprawkę zmieniającą słowo „wymienionych” na „określonych” – tutaj tak samo jest słowo „wymienionych”...

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Mecenase, może byśmy to załatwili hurtem, żeby we wszystkich przepisach...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

*(Senator Mirosław Lubiński: Nie, to się już kończy, chyba już nic nie będę miał.)*

...zamiast „wymienionych” było „określonych”? To chyba można zrobić hurtem?

#### **Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Dobrze, tylko chciałabym poprosić o wskazanie, w którym miejscu pan senator w tej chwili proponuje...

#### **Senator Mirosław Lubiński:**

W §1 mamy: za naruszenie zasady itd., z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> §1...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak, i §2 pkt 1

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tylko że w pktcie 1 jest „o których mowa”.)*

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: W art. 18<sup>3b</sup> §2 pkt 1.)*

To też trzeba by zmienić jednolicie. Hurtem się tego nie da załatwić...

*(Brak nagrania)*

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: ...do §3. Żeby słowa...)*

Tylko że w §2 mamy słowa „o których mowa” i też mi się wydaje, że z punktu widzenia konsekwencji powinno być „określonych”.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Żeby w tym paragrafie wyraz „wymienionych”, w §2 wyrazy „o których mowa” i w §3 wyraz „wymienionych” zastąpić wyrazem „określonych”.

Kto z państwa jest za przyjęciem tych poprawek? (4)

Kto jest przeciw? (0)

*(Brak nagrania)*

### **Senator Mirosław Lubiński:**

...przez tę zmianę w §3 art. 18<sup>3b</sup> mamy dwa razy słowo „określonych”. Nie wiem, czy tak mogłoby być, czy ewentualnie to zmienić, żeby brzmiało po polsku i żeby nie było powtórzenia. Bo zmieniając z kilku przyczyn słowo „wymienionych” na „określonych” mamy na końcu sformułowanie „w zakresie określonym w tym przepisie”. Jest więc powtórzenie.

*(Głos z sali: Trzy razy: określony czas...)*

*(Senator Ewa Serocka: Trzy razy: „określony czas”, określonych w art. 18<sup>3a</sup> §1 i określony...)*

*(Głos z sali: Słowo „określonym” można zmienić na „o którym mowa”.)*

No właśnie.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

### **Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Przepraszam bardzo, ale chciałabym zaapelować do państwa o rozwagę i powstrzymanie się od takich działań, bo w tej chwili zbliżamy się do poprawiania i pisania tej ustawy jeszcze raz. Jest tu jednak siedemdziesiąt zmian i ja naprawdę w sposób odpowiedzialny nie mogę się podjąć wzięcia na siebie dokonania poprawek, bo już na przykładzie tego artykułu i tych paragrafów widać, że jest to niemożliwe. Być może nie jest to stuprocentowo poprawne i zadowolające legislacyjnie, ale namawiam do rozwagi i powstrzymania się od takich działań, bo mamy jeszcze bardzo dużo problemów merytorycznych i po prostu ugrzęźniemy w pewnym momencie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Mecenias, dziękuję pani za tę uwagę i podkreślam, że to nie jest tylko kwestia redakcyjna, że tu chodziło o to, czy mamy wyczerpujący, czy otwarty katalog. To nie jest kwestia redakcji.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Mówię o tym w trosce o to, co ma się znaleźć w druku jako stanowisko rekomendowane przez komisję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Mecenias, będziemy współdziałać, żeby nie zrobić tu żadnego fałszerstwa i żeby druk był zgodny z tym, cośmy przegłosowali.

Czy do art. 18<sup>3d</sup> ktoś z państwa ma uwagi?

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Przepraszam bardzo, jaka jest w takim razie postać art. 18<sup>3b</sup> §3, ponieważ ja mam odnotowaną zmianę wyrazów „wymienionych” na „określonych”, a potem odbyła się ogólna wymiana poglądów co do wyrazu „określony”.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Mogę zakończyć w takim razie tę ogólną wymianę poglądów stwierdzeniem, że końcówka brzmi „w zakresie, o którym mowa”. Wykreślamy słowa „określonym w tym przepisie”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, ja bym w tym wypadku apelowała, żeby dalszych zmian nie wprowadzać. Taka jest uroda języka prawniczego, że się nieraz dla precyzji powtarza sformułowania, trzeba więc to powtórzyć i dać sobie spokój z cyzelowaniem. Ja bym proponowała, żebyśmy poprzestali na tych poprawkach. Jedna poprawka, głosowanie i koniec.

Zgoda, Panie Senatorze?

**Senator Mirosław Lubiński:**

Dobrze, oczywiście, ja tutaj...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Art. 18<sup>3d</sup>.

(Głosy z sali: 3c.)

Zdawało mi się, że pytałam o 3c. Jeżeli nie, to...

(*Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Przepraszam, czy można poprosić o głos?*)

Proszę bardzo.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

W §4 jest zapis: w ramach kościołów i innych publicznych lub prywatnych organizacji. Kościół nie jest organizacją – a tak by wynikało z tego zapisu – lecz związkiem wyznaniowym, o czym mówi konstytucja i ustawa o gwarancji wolności sumienia i wyznania.

Podział na organizacje publiczne i prywatne również budzi wątpliwości, bo jeśli chodzi o określenie jak najszersze, to wystarczy posłużyć się określeniem organizacji i wtedy nie będziemy zawężać żadnego pola.

Trzecim problemem, na który zwracamy uwagę, jest pojęcie etosu. Jest to pojęcie niezwykle ogólne, choć powszechnie znane. Jego znaczenie jest odczuwalne, ale zastosowanie tego słowa w legislacji jest dosyć trudne i niedookreślone. Być może należałoby odnieść się tutaj po prostu do pojęcia celów. Każda organizacja ma skonkretyzowane cele. Została tu zaproponowana konkretna poprawka, przyjęta przez Komisję Polityki Społecznej i Zdrowia oraz Komisję Spraw Zagranicznych i Integracji Europejskiej. Wybrnąć z tego problemu można następująco: sformułowanie „kościółów i innych publicznych lub prywatnych organizacji, których etos jest oparty na religii lub wyznaniu” zastąpić sformułowaniem „kościółów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem”. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy strona rządowa chce się ustosunkować do tej propozycji poprawki?  
Proszę bardzo, Panie Ministrze.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Jeżeli chodzi o pierwszą część propozycji, to oczywiście nie mamy żadnych wątpliwości, mamy zaś wątpliwości natury merytorycznej co do kwestii zastąpienia słowa „etos” wyrażeniem „cel działania”. Wydaje nam się, że mimo iż „etos” to pojęcie niezdefiniowane w systemie prawnym, ale funkcjonuje ono, jak by nie było, w słowniku, ma węższy zakres i lepiej przystaje do opisanej w tym przepisie sytuacji. Cele działania i związek celów działania różnych organizacji z religią lub wyznaniem może być względny. Istnieje pewne ryzyko, że organizacje, które określą związek swojego celu działania z religią czy wyznaniem w sposób czasami bardzo ogólny, będą miały w razie przyjęcia poprawki, którą zarekomendowały dwie komisje, dosyć dużą swobodę w odmawianiu zatrudniania nawet w sytuacji, kiedy nie zawsze z punktu widzenia istoty tej organizacji jest to uzasadnione.

W wypadku etosu sytuacja jest, naszym zdaniem, dużo jaśniejsza. Oczywiście nie jest to sytuacja, w której bez względu na to, które z tych rozwiązań wyszłoby z Se-

natu do Sejmu, będziemy je popierać, ponieważ punktem wyjścia jest pierwsza część poprawki. Namawialibyśmy jednak państwa do rekomendowania poprawki zmodyfikowanej, czyli nie w brzmieniu przyjętym przez poprzednią komisję, tylko właśnie ze słowem „etos”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tej sprawie?

(*Senator Anna Kurska: Ja.*)

Bardzo proszę, pani senator Kurska.

**Senator Anna Kurska:**

Mam wątpliwość, czy religia i wyznanie to nie są synonimy. Jaka jest różnica?

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Dyrektywa wymienia dwa pojęcia. W związku z tym nawet jeżeli w naszej kulturze i w naszym języku się to zbiega, to biorąc pod uwagę, że tworzymy przepisy, które są też adresowane do pracowników wywodzących się z innych kultur, dla których te pojęcia mogą być, przynajmniej w części, rozbieżne, proponowalibyśmy pozostawienie tego w brzmieniu, jakie żeśmy przetransponowali z dyrektywy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy ktoś z państwa pragnie jeszcze zabrać głos w tej kwestii?

Bardzo proszę, pan senator.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Mam jeszcze pytanie dotyczące §4. Ponieważ mówi się tutaj...

(*Rozmowy na sali*)

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przepraszam, uważajcie państwo.*)

...o publicznych lub prywatnych organizacjach, brak jest definicji tych organizacji. Czy na przykład nie odnosi się to do osoby fizycznej? Czy dotyczy jej to tylko wtedy, gdy ktoś będzie istniał jako osoba fizyczna w ramach organizacji? Czy w tym momencie to nie podpada, że tak brzydko powiem, pod ten paragraf?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Co pani na to, Pani Mecenas?

**Główny Specjalista do spraw Legislacji**

**w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Wydaje mi się, że nie podpada.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Pytanie, czy osoba fizyczna już w tym momencie, który...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Nie mieści się w tym, tak? Ponieważ nie ma definicji, pytam, jak mam to rozumieć.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Mecenasa, w tej sytuacji poprosiłabym panią o przeczytanie jeszcze raz pani propozycji i nad nią będziemy głosować.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Moja propozycja dotyczy prawidłowej definicji kościoła jako związku wyznaniowego, rezygnacji z podziału na organizacje publiczne i prywatne, z zachowaniem intencji tego przepisu, żeby posłużyć się określeniem szerokim bez dawania powodu do wątpliwości, o jakie organizacje chodzi. A więc wyrazy „kościółów i innych publicznych lub prywatnych organizacji”...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Zastąpić wyrazami...)*

Z tym że moja poprawka zmierza dalej, niż proponuje pan minister, ponieważ pojęcie etosu jest niezwykle szerokie, a pojęcie „organizacja” dotyczy kręgu podmiotów, który podlega już pewnemu sformalizowaniu i którego cele zostały określone w statucie. Aby stworzyć pewne ramy, by nie było właśnie zbyt szerokiego zakreszenia, dodaliśmy działalność w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję, Pani Mecenasa.

Jestem przekonana o trafności tej poprawki. Jeszcze raz ją przypomnę i będziemy nad nią głosować. Nie widzę kontrpropozycji, a to, co zawiera ustawa, jest moim zdaniem nieprawidłowe. Biuro Legislacyjne proponuje, żeby w §4 w art. 18<sup>3b</sup> wyrazy „kościółów i innych publicznych lub prywatnych organizacji, których etos jest oparty na religii lub wyznaniu” zastąpić wyrazami: „kościółów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem”. I tam różnicowania ze względu na religię albo na przykład postawienia warunku bycia członkiem kościoła jako warunku zatrudnienia w administracji tego kościoła nie uznaje się za dyskryminację. Wydaje mi się, że to, co proponuje pani mecenasa, jest jasne, konkretne i precyzyjne.

Kto z państwa jest za poparciem tej poprawki, proszę podnieść rękę. (5)

Kto jest przeciw? (0)

Kto się wstrzymał od głosu? (1)

1 senator wstrzymał się od głosu – rekomendujemy tę poprawkę, którą chętnie biorę na siebie, skoro już ją odczytałam.

Wobec tego możemy przejść do art. 18<sup>3c</sup>. Czy do tego artykułu w całości lub do poszczególnych jego paragrafów mają państwo uwagi? Rozumiem, że nie.

W art. 18<sup>3d</sup> jest otwarta do uznania sądu górna granica odszkodowania w razie sporu. Dotąd była ona równa sześciomiesięcznemu minimalnemu wynagrodzeniu. Nie ma uwag, przechodzimy dalej. Do art. 18<sup>3e</sup> też nie ma uwag.

Czy do zmiany siódmej, dotyczącej art. 22<sup>1</sup> §1 są uwagi?

Ja mam propozycję do §2 pkt 1. Tu jest mowa o dodatkowych danych, których może żądać pracodawca od pracowników, zwłaszcza danych osobowych pracownika, atakże imion i nazwisk ich dzieci. Proponuję dodać: „a także imion, nazwisk oraz daty urodzenia dzieci”, a to dlatego, że wiele uprawnień zależy od wieku dzieci. Co państwo na to?

(*Głos z sali: Dobrze, dobrze.*)

Kto z państwa jest za przyjęciem uzupełnienia §2 pkt 1: „oraz daty urodzin dzieci”?

(*Starszy Specjalista w Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Elżbieta Owczarek: Jednogłośnie za.*)

Dziękuję bardzo.

Czy do kolejnych paragrafów ktoś z państwa ma uwagi? Nie ma.

Zmiana ósma, do art. 23<sup>1</sup>. Rozumiem, że do tej zmiany nikt z państwa nie ma uwag.

Ja mam wątpliwość dotyczącą zmiany dziewiątej: po co jest przywołanie §1 w art. 23<sup>1a</sup>? Wydaje mi się, że do tej pory było dobrze.

Proszę bardzo.

### **Senator Mirosław Lubiński:**

Przepraszam bardzo, ale ja mam jeszcze uwagę do zmiany ósmej. Mianowicie tutaj jest pewne rozszerzenie. Wprowadzenie do treści §3 w proponowanym brzmieniu budzi moją wątpliwość. Nie widzę takiej sytuacji, że na potencjalnego nowego pracodawcę nakłada się obowiązek informowania pracownika o prawnych i ekonomicznych przyczynach przejęcia zakładu pracy. Jest dla mnie zrozumiałe, że dotychczasowy pracodawca był zobligowany przekazywać stosowne informacje, ale nie nowy, który póki co pracodawcą nie jest i wcale nie musi nim być. Może to być przedsiębiorca, który wcale nie zamierza być pracodawcą. Mam wątpliwość, czy to nie jest nałożenie obowiązku, który w praktyce...

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jak to nie zamierza być pracodawcą? Jeśli jest przejście zakładu, to z mocy prawa się zostaje pracodawcą.*)

Dobrze, ale jeśli ktoś kupuje zakład pracy, to niekoniecznie ten przedsiębiorca, który kupuje, ma być nowym pracodawcą.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: On jest pracodawcą z mocy prawa. Na tym polega istota art. 23<sup>1</sup>...*)

Dlaczego na nowego pracodawcę jest nałożony ten obowiązek? Do tej pory był to obowiązek starego pracodawcy, tego, który się pozbywa zakładu pracy, i to jest dla mnie zrozumiałe. Dlaczego nakładać taki obowiązek na nowego pracodawcę?

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę się wczytać: „każdy swoich pracowników”. Bo sytuacja dotychczasowych pracowników tego, który przejmuje inny zakład, też może się zmienić. Tu każdy ma swoich pracowników. Jest zaznaczone, że swoich.

(*Senator Mirosław Lubiński: Aha, rozumiem, każdy swoich. Jasne, przepraszam.*)

Dobrze. Ważne, żeby sobie wyjaśnić, a nie będzie wątpliwości.



Zmiana 9. Po co ma być tutaj przywołany §1? W art. 23<sup>1a</sup> przepisy art. 9<sup>1</sup>... Po co §1? Moim zdaniem §1 z art. 9<sup>1</sup> jest zastąpiony przez §1 w art. 23<sup>1a</sup>. Jak ma być stosowany §1 pierwszy z art. 9<sup>1</sup>?

Proszę bardzo.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Pani Senator, ta propozycja jest efektem wątpliwości zgłaszanych dotychczas do tych przepisów. Mianowicie w art. 23<sup>1a</sup> w §2 rzeczywiście jest przywołane odpowiednie stosowanie tylko §2–4 z art. 9<sup>1</sup>. A zatem nic się nie mówi na temat §1, a tym samym nie mówi się, czy też nie wyjaśnia się, czy u małego pracodawcy można zawrzeć porozumienie zawieszające warunki zatrudnienia wynikające wprost z przepisów, czyli z kodeksu, z innych ustaw, z aktów wykonawczych. Po prostu zgłaszano nam wątpliwości, ponieważ w §1 w art. 9<sup>1</sup> mówi się wyraźnie, że zawieszenie czy też ograniczenie stosowania nie może dotyczyć tych warunków zatrudnienia, które są regulowane kodeksem, ustawami, aktami wykonawczymi. Analogiczna sytuacja musi więc być u tak zwanego małego pracodawcy, czyli u tego, u którego ustawa zezwala na zawieszanie warunków umów o pracę.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Dyrektor, ale w istocie chodzi o to, co jest po średniku czyli *in fine*. Bo nałożenie pierwszego zdania z §1 w art. 9<sup>1</sup> i z art. 23<sup>1a</sup> jest kompletnie niezrozumiałe.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Dlatego jest wyraz „odpowiednio”, to znaczy tylko w takim zakresie, w jakim da się stosować §1, prawda? Tylko w takim zakresie powinien on być stosowany także u małych pracodawców. Jak mówię, jest to efekt wątpliwości, jakie telefonicznie i listownie były zgłaszane przez małych pracodawców, którzy, nie ukrywam, mieli zakusy polegające na tym, żeby w porozumieniu zawieszać warunki zatrudnienia wynikające wprost z ustaw. Czyli w sytuacji, kiedy na przykład ustawa o grupowych zwolnieniach obejmowała jeszcze małych pracodawców, zatrudniających do dwudziestu pracowników, nagle powstał pomysł zawieszenia obowiązku płacenia odpraw.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy nie byłoby więc prościej i jaśniej po prostu zrobić tu średnik i dopisać to samo po średniku? Albo w art. 9<sup>1</sup> zamiast średnika dać kropkę, zrobić drugie zdanie i wtedy zrobić odwołanie tylko do zdania drugiego. Bo jeżeli odsyłamy do całego przepisu, to dla mnie jest to jakiś dziwoląg.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Pani Senator, jeszcze trzeba by zwrócić uwagę na to, że odesłanie do §2 jest poprzedzone słowem „odpowiednio”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale ta kwestia nie jest regulowana w art. 23<sup>1</sup>. To, co jest przed średnikiem w art. 9<sup>1</sup> §1, jest w art. 23<sup>1a</sup> §1. W istocie chodzi o treść po średniku. Czyba się pani zgodzi ze mną?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Tak, oczywiście, z tym że art. 23<sup>1a</sup> mówi tak naprawdę o zawieszeniu warunków zatrudnienia wynikających z umów o pracę, art. 9<sup>1</sup> mówi zaś o zawieszeniu warunków zatrudnienia wynikających zwłaszcza z regulaminów wynagradzania, bo w praktyce to się do tego sprowadza. Wspólnym elementem tych dwóch stanów jest to, że nie można zawiesić warunków zatrudnienia, które wynikają z ustaw.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, wiem, o co państwu chodzi, ale nie zgadzam się ze sposobem ujęcia tego. A nie chcę jednak robić w tej chwili z tego problemu, bo czas ucieka. Zostawię sobie ten problem do drugiego czytania. Dziękuję bardzo.

Czy do zmiany dziesiątej są uwagi?

Pani senator Kozada, pani senator Serocka, proszę bardzo.

**Senator Aleksandra Kozada:**

Dziękuję bardzo, Pani Przewodnicząca.

Art.25<sup>1</sup> był kontrowersyjny również przy poprzednim przyjmowaniu przez nas zmian w kodeksie pracy. W propozycjach rządowych w §3 była między innymi taka możliwość, że przepis §1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony, zawartych na co najmniej dwanaście miesięcy. To znikło podczas głosowania w Sejmie. Jakie były przesłanki zlikwidowania tego? Z jednej strony jest to dobra sytuacja, że wreszcie pracownicy będą mieli możliwość zatrudnienia na czas określony, a z drugiej strony są wnioski pracodawców, żeby jednak przywrócić ten zapis. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Szkoda, że nie ma pani poseł sprawozdawcy. Może więc zapytam pana ministra.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Ta zmiana w stosunku do przedłożenia rządowego wypłynęła w końcowej fazie prac sejmowych, a konkretnie w czasie drugiego czytania został zgłoszony wniosek poselski. Rząd nie popierał tego rozwiązania, komisja nie rekomendowała, a jak przyszło do głosowania, to proporcje za przyjęciem poprawki poselskiej i za zostawieniem przedłożenia rządowego były mniej więcej 80% do 20%, jeżeli chodzi o wynik głosowania. Nie było także dotyczących tej kwestii pytań do rządu w trzecim czytaniu, nie

było emocjonujących dyskusji. Tak to zostało rozstrzygnięte, ponieważ merytorycznie poza dosyć ożywioną wymianą zdań w czasie posiedzenia komisji, która rozpatrywała poprawki zgłoszone w drugim czytaniu, nie było innych uwag. Poseł Kasprzyk był reprezentantem wnioskodawców.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Widziałam, że pani przewodnicząca Tomaszewska się zgłaszała. Proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

**Ewa Tomaszewska:**

Dziękuję bardzo.

Brak tego zapisu powoduje dyskryminację pośrednią, która jest zakazana. Sytuacja taka wyraźnie dała o sobie znać w Hiszpanii. Zlikwidowano tam ograniczenie, jeśli chodzi o zatrudnienie na czas określony, i to spowodowało segmentację rynku. To znaczy są obywatele pierwszej kategorii, zatrudnieni na czas nieokreślony, którzy na przykład mają prawo brać kredyt w banku, choćby kredyt na zakup mieszkania, i są pracownicy drugiej kategorii, którzy takiej możliwości nie mają, bo są zatrudnieni na czas określony.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pani Przewodnicząca, ale nie o tym mówimy w tym momencie.)*

Mówimy o zapisie, który tu wypadł. Ja wracam generalnie do sensu przywrócenia tego. Myśmy się nie zgadzali na wprowadzanie takiego zapisu, był on proponowany jako polubowne rozwiązanie i można było o nim dyskutować, ale w sytuacji, w której nie doszło do porozumienia, w której wprowadza się bocznymi furtkami zapisy w rodzaju odpracowywania świąt Bożego Narodzenia, jesteśmy przeciwni takiemu zapisowi.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To znaczy, że są państwo za wersją, którą uchwalił Sejm? Bez tego wyjątku?)*

Oczywiście, bez tego wyjątku. Można było o nim rozmawiać, kiedy była ewentualność dojścia do porozumienia. Ale w sytuacji, w której nie ma porozumienia, nie mamy żadnego powodu, żeby zajmować stanowisko sprzeczne z naszym interesem. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pan doktor Sułkowski, proszę bardzo.

**Dyrektor Departamentu Stosunków Pracy**

**w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Tadeusz Sułkowski:**

Żeby nie wdawać się na wstępie w polemikę z panią przewodniczącą Tomaszewską, powiedziałbym tak: art. 25<sup>1</sup> w kształcie, w jakim został zaproponowany w projekcie rządowym i wokół którego partnerzy społeczni się porozumieli, był jednym z najważniejszych zapisów nowelizacji, w których udało się wypracować porozumienie obu stron. W naszym przekonaniu w takim kształcie, w jakim znalazł się w przedłożeniu rządowym, zawiera on pewną równowagę, ponieważ z jednej strony daje pracownikom niezbędną możliwość stabilizacji i przechodzenia z zatrudnienia na czas określony na za-

trudnienie na czas nieokreślony, a z drugiej strony zawiera element elastyczności właśnie dzięki zapisowi o umowie okresowej na czas dwunastu miesięcy.

Wykreślenie tego ustępu w §3 powoduje usztywnienie przepisu i bardzo byśmy tutaj namawiali Wysoką Komisję do wzięcia pod uwagę, że praktyka życia może spowodować, iż dobre intencje odwrócą się przeciwko samym pracownikom. Bo proszę zwrócić uwagę, że przepis przewiduje również w §2 to, co moglibyśmy skrótowo określić jako zakaz aneksowania. W przeszłości aneksowanie umów było bardzo krytykowanym wentylem i my się na to zgodziliśmy. Właśnie to porozumienie obejmowało także wprowadzenie zapisu, który będzie wykluczał aneksowanie, który w wypadku wszystkich pozostałych umów okresowych powoduje, że trzecia staje się z mocy prawa umową na czas nieokreślony. Z jednym wyjątkiem, który, jak powiedziałem, dawałby pewną równowagę także po stronie niezbędnej elastyczności.

Stąd pracodawcy oczekiwaliby – mówię to w imieniu nie tylko Konfederacji Pracodawców Prywatnych, to jest opinia, do której jestem upoważniony, żeby ją przedstawić w imieniu całej strony pracodawców – żeby zapis, wokół którego zostało zawarte porozumienie, a który znalazł się w przedłożeniu rządowym i zbyt pochopnie został w ostatniej fazie prac legislacyjnych w Sejmie zmieniony, Wysoka Komisja raczyła przywrócić, łącznie z ust. 1 §3.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pani przewodnicząca Tomaszewska, proszę bardzo.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

**Ewa Tomaszewska:**

Przepraszam, że jeszcze raz, ale jeśli zostało zawarte porozumienie, to bardzo proszę o okazanie podpisanego egzemplarza. Porozumienie nie zostało zawarte i potwierdzam, że był to element dogadywania się bardzo poważnie brany pod uwagę. Jeśli zaś nie zaszły wszystkie inne okoliczności i porozumienie nie zostało zawarte, to ten zapis i żadne działania na rzecz przyjęcia tego zapisu oczywiście nas nie zobowiązują. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

W tym miejscu udzielę głosu sobie. Chciałabym usłyszeć zdanie państwa, czy dobrze myślę. Moim zdaniem przywrócenie jako wyjątku umowy zawieranej na okres dwunastu miesięcy mogłoby przekreślić sens art. 25<sup>1</sup> z tego powodu, że art. 33 pozwala – i bez żadnych problemów pracodawca może to uzyskać – zamieścić zastrzeżenie, że umowa podlega wypowiedzeniu, jeśli jest zawarta na czas dłuższy niż sześć miesięcy. Dwanaście miesięcy to okres dłuższy niż sześć miesięcy, ale automatycznie pojawi się zastrzeżenie – klauzula dopuszczalności wypowiedzenia. A jeśli jest taka klauzula, to każda ze stron, zwłaszcza pracodawca, może wypowiedzieć umowę bez podawania powodów. Liczy się, na jaki czas została zawarta, a nie ile trwała. I w ten sposób można zawierać kolejne umowy na dwanaście miesięcy, wypowiadać je po dwóch lub trzech miesiącach i tak się bawić w nieskończoność. Możliwość wypowiedzienia za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez uzasadnienia umów zawartych na czas dłuż-

szy niż sześć miesięcy, którą daje pracodawcom art. 33, to jest taki wentyl, że naprawdę więcej niż trzeba.

Co ministerstwo na to? Mam rację czy nie? Czy można wprowadzić taką klauzulę?

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Tak. Ja sprawdzam jeszcze jedną rzecz...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jak to brzmiało dokładnie z tą dwunastomiesięczną umową? Chodziło o to, że zawarta na czas... Nie trwająca, tylko zawarta.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Jeśli jest jeden element hamujący w stosunku do mechanizmu, który przedstawiła pani senator, wynikający z §1, czyli jeżeli przerwa między rozwiązaniem poprzedniej umowy a nawiązaniem kolejnej nie przekroczyła jednego miesiąca, to takie składanie mogłoby stanowić obejście przepisów, gdyby pracodawca chciał zatrudniać pracownika metodą dorywczą. Jeśli chciałby jednym ciągiem omijać to i zatrudniać go na kolejne umowy na czas określony, to ze względu na ten zapis nie mógłby zrealizować pełnej ciągłości.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie wiem, czy by nie mógł, bo jeżeli się nie liczy umowy w tej sekwencji, to przerwy nie mają znaczenia tak jak w wypadku umowy na zastępstwo, która może być zwarta następnego dnia.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Jak to nie?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak, ale przepis §1 w ogóle nie dotyczy umów zawartych w celu zastępstwa, w celu wykonywania prac dorywczych sezonowych bądź zawartych...

No to, niestety, tak.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Przy tym brzmieniu rzeczywiście byłoby zawsze możliwe obejście regulacji. Szybkie pytanie, szybka odpowiedź, musi więc być chyba oczywiście obarczona .... Ale chyba rzeczywiście przy tamtej redakcji byłaby możliwość takiego obejścia przepisu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę bardzo. Pani nazwisko?

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Iwona Jaroszevska:**

Iwona Jaroszevska.

Pani Przewodnicząca, chciałabym jeszcze zwrócić uwagę, że rzeczywiście jest tak, jak pani mówi: jeżeli jest ta klauzula, to oczywiście taka możliwość istnieje. Tylko musimy pamiętać, że pracodawca sam sobie nie wpisuje tej klauzuli do umowy, musi być zgoda obu stron, żeby ta klauzula w umowie się znalazła.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Proszę pani, na co się pracownik dzisiaj nie zgodzi przy trzech milionach bezrobotnych? On jej nawet nie zauważy uradowany, że w ogóle ma pracę. Nie oszukujmy się.)*

Jeżeli tutaj dopiszemy, że umowy na czas określony będą zawierane na co najmniej dwanaście miesięcy, to pracodawca nie musi zmuszać pracownika, żeby podpisał umowę z klauzulą.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: W ogóle nie musi go zmuszać.)*

No właśnie. Czyli może wypowiedzieć umowę...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tylko jak on nie podpisze, to mu przyjdzie pięciu następnych na to miejsce. Bądźmy na ziemi.)*

Czyli pracownik może podpisać umowę bez tej klauzuli. A tak to jest przepychanka.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pracodawca da umowę z klauzulą i albo pracownik ją podpisze, albo nie. Jak on nie podpisze, to przyjdzie następny i podpisze. Nie oszukujmy się, wiemy, co się dzieje na rynku pracy.

*(Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Iwona Jaroszevska: No tak, oczywiście, ale mówimy o pewnym modelu, więc być może...)*

Model jest osadzony w realiach. Tam, gdzie trzeba, to państwo zwracają uwagę na te realia, a tam gdzie nie, to...

*(Brak nagrania)*

*(Senator Aleksandra Koszarda: ...dziękuję, nie.)*

*(Brak nagrania)*

**Senator Mirosław Lubiński:**

...jeszcze mam pytanie dotyczące §2, tego, który mówi o aneksowaniu umów. Jest to pytanie praktyczne. Konstrukcja proponowana w art.25<sup>1</sup> §2 nie pozwala stwierdzić, w którym momencie następuje zawarcie kolejnej umowy o pracę: czy w momencie porozumienia, czy w pierwszym dniu następującym po upływie pierwotnego okresu, na który umowa została zawarta. Jak to będzie określone w praktyce? Czy można by się zdecydować na to, od którego momentu mamy to liczyć. Bo może być problem w praktyce.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

W §2 użyto wyrazu „uzgodnienie” – à propos art. 11 – między stronami w trakcie trwania umowy terminowej dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej

umowy uważa się za zawarcie..., czyli z następnym dniem. Będzie to fikcja prawna, że traktuje się to tak, jakby była zawarta kolejna umowa terminowa.

(*Senator Mirosław Lubiński*: Czyli od momentu uzgodnienia – tak to należy czytać?)

Tak, bo jest uzgodnienie między stronami.

(*Senator Mirosław Lubiński*: Dobrze, od momentu...)

Ono może przybierać różne formy. Zgodnie z kodeksem powinno przybrać formę pisemną, prawda? Dla celów dowodowych.

(*Brak nagrania*)

Jest też pytanie o praktyczne znaczenie takiego rozstrzygnięcia. Tak czy owak jest to druga umowa terminowa.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie wiem, może w tym momencie nie widzimy skutków praktycznych, ale nie wykluczam, że one mogą być.

### **Podsekretarz Stanu**

#### **w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Myślę, że słowo „uzgodnienie” jest tutaj parametrem, który powoduje, że w ten sposób da się to interpretować, w żaden inny ze względu na to słowo nie da się interpretować.

(*Głos z sali*: Strony rozstrzygną.)

Bo „uzgodnienie uważa się”, czyli trudno przyjąć, że dzisiaj jest uzgodnienie, a dopiero za kilka miesięcy uważa się, że mamy drugą umowę.

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz*: Nie jest to wykluczone.)

Nie, zgoda. Ale myślę, że to słowo determinuje sposób interpretacji.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Intencja państwa jako twórców była taka, że od tego momentu jak gdyby skraca się czas trwania pierwszej umowy, tak?

(*Głos z sali*: Nie, ale jest możliwe, że strony mogą sobie uzgodnić...)

Proszę państwa, spróbujmy dać przykład. Zawiera się umowę od 1 stycznia – chociaż jest to dzień wolny od pracy, niektórzy pracują – do 30 marca. W lutym dochodzą do wniosku, że ten pracownik będzie potrzebny do czerwca i w lutym postanawiają, że jednak będzie pracował do czerwca. To druga umowa jest już od lutego czy od 1 kwietnia? O to, rozumiem, chodzi w pytaniu pana, tak?

(*Senator Mirosław Lubiński*: Czy w uzgodnieniu może być też zawarta inna data?)

(*Wypowiedzi w tle nagrania*)

Mnie się wydawało, że sens był taki, iż nie mamy tutaj do czynienia z przedłużeniem czasu trwania pierwszej umowy, tylko z drugą umową, ale po wygaśnięciu pierwszej. Wątpliwość można mieć; pan doktor jest wnikliwym prawnikiem.

Pani senator Serocka.

**Senator Ewa Serocka:**

Tak jak pani mówiła: 1 stycznia zawarto umowę do 31 marca, tydzień przerwy i znów pracodawca dzwoni i mówi: przyjmę cię na następne trzy miesiące, na przykład od 15 kwietnia do któregoś tam lipca. Czy w świetle artykułu, o którym mówimy, jest to traktowane jako druga umowa, czy jako zawarcie na nowo umowy o pracę i terminy będą od początku?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

To oczywiście, że w tym wypadku druga, w terminie krótszym niż miesiąc. Tu nie ma problemu, o którym mówimy, to jest inna sprawa.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

To zależy, jeśli przekroczyła miesiąc, to się nie liczy, a jeśli nie przekroczyła... W pani przykładzie to jest druga, ale liczona do sekwencji z artykułu... Tutaj zaś jest inny problem. *Prima facie* wygląda na to, że to nie ma praktycznego znaczenia. Ale nie możemy przewidzieć, czy w jakiejś sytuacji nie okaże się, że jednak ma. Jak by państwo chcieli, żeby było? Moim zdaniem logiczne by było, żeby ta druga umowa zaczynała się od wygaśnięcia pierwszej.

**Dyrektor Departamentu Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Eugenia Gienieczko:**

Temu w praktyce służyły aneksowania, prawda?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: No tak.)*

Zbliżał się końcowy termin umowy i strony dogadywały się co do jego przedłużenia, czyli tak jakby zawierały umowę na następny, następujący po sobie czas.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Skoro mogą być wątpliwości, trzeba by chyba uzupełnić na przykład tak: „uważa się za zawarcie od dnia następującego po wygaśnięciu pierwszej umowy kolejnej umowy”, Chyba coś takiego powinno być?

**Dyrektor Departamentu Stosunków Pracy  
w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Tadeusz Sułkowski:**

Sądzę, że w gruncie rzeczy nie ma znaczenia, czy od uzgodnienia porozumienia, czy ewentualnie od upływu okresu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę pana, to może mieć znaczenie. Nam się dzisiaj wydaje, że nie ma, ale nie jest wykluczone, że się okaże, iż może mieć. Nie jesteśmy w stanie ogarnąć dzisiaj wszystkich możliwych konsekwencji tego.

Bardzo proszę, pani senator Koszada.



**Senator Aleksandra Koszada:**

Dziękuję.

Im dłużej dyskutujemy, tym więcej mam wątpliwości. Czy w tym przepisie chodzi o sytuacje, gdy na przykład pracodawca zatrudnia kogoś od 1 stycznia na trzy miesiące i w pewnym momencie, nie chcąc zawierać drugiej umowy, musi dogadać się z pracownikiem, iż zatrudni go od 1 stycznia do końca czerwca?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

O to. Muszę powiedzieć szczerze, że to jest praktykowane.

*(Głos z sali: Teraz będzie to niemożliwe, bo będzie wywoływało ten skutek.)*

Przepraszam bardzo, ale jeżeli to jest traktowane jako druga umowa, to z tego przepisu nie wynika...

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, problem polegał tylko na tym, od jakiego momentu. Mnie się wydawało oczywiste, że po wygaśnięciu pierwszej, ale pan podniósł wątpliwość, która jest, uważam, realna. Czyli spróbujmy – państwo mi pomogą – sformułować to uzupełnienie: „Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie od dnia następującego po rozwiązaniu tej umowy kolejnej umowy o pracę.” Tak? Tylko to słowo „kolejnej”... Taki byłby sens. Oczywiście w razie czego byśmy razem wyczelowali brzmienie, nie zmieniając sensu. Czy jest na to zgoda, żeby takie uzupełnienie, usuwające wątpliwości pana senatora Lubińskiego, wprowadzić?

Kto z państwa jest za tym?

*(Główny Specjalista do spraw Legislacji w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner: Jeżeli jeszcze można...)*

Proszę bardzo, Pani Mecenass.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Przytoczę dla pewności. A więc po wyrazach: „za zawarcie” dodaje się, Pani Senator, wyrazy „od dnia następującego po rozwiązaniu”

*(Głos z sali: Poprzedniej umowy.)*

Ale tam dalej mamy wyrazy „kolejnej umowy o pracę na czas określony”, chodzi mi więc o doprecyzowanie. Pani Senator powiedziała: od dnia następującego po jej rozwiązaniu...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Może „następującego po jej rozwiązaniu”?)*

I potem zostaje tekst: kolejnej umowy o pracę na czas...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Kto z państwa jest za takim uzupełnieniem?(6)

Dziękuję.

Czy do art. 29 są uwagi?

Doktorze, proszę wzmóc czujność i jedziemy dalej, bo jest pan nieoceniony.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Ja mam uwagę, wynikającą być może z mojej słabej wiedzy prawniczej, ale w art. 29 §2 czytam tak: „Umowę o pracę zawiera się na piśmie.” Czyli stwierdzenie kategoryczne. A potem: „Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej...”. Dla mnie jest to sprzeczność, przynajmniej z logicznego punktu widzenia.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Zawiera się” to znaczy: powinno się zawierać.)*

„Zawiera się” – to kategorycznie. Dlaczego to zostało zmienione? Wcześniej było „powinno”.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Taki jest język prawniczy.)*

A właśnie. Dziękuję bardzo.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tutaj jest zmiana merytoryczna. Państwo teraz nakładają obowiązek potwierdzenia najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. A jeżeli to się zawiera przez, powiedzmy, przez dopuszczenie, to w tym dniu. Czy nie lepiej było zostawić tych siedem dni...

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej*

*Krzysztof Pater: Myśmy tutaj byli zgodni z Państwową Inspekcją Pracy, że...)*

Niech inspekcja ma głos, proszę bardzo.

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

Anna Tomczyk, wicedyrektor departamentu prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy.

Rzeczywiście, ta poprawka była przez nas zgłoszona dlatego, że bardzo często zdarzają się wypadki, iż niepotwierdzenie faktu zawarcia umowy o pracę powodowało, że po upływie tych siedmiu dni pracownicy byli od pracy odsuwani, niejako zwalniani z zakładu pracy i nie było żadnego potwierdzenia na wykonywanie przez nich pracy albo na przykład były po tych terminach...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak, wykonywali pracę bez zawierania żadnej umowy, na czarno.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Zwiększa to niewątpliwie ochronę, dlatego że na przykład w chwili wejścia inspektora pracy na teren zakładu pracy nie było potwierdzonego faktu zatrudnienia tych pracowników.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Dyrektor, ale to nie może być tak. Jak przedtem był siedmiodniowy termin, nie potwierdzali, zatrudniali na czarno, to teraz jak będzie w pierwszym dniu, to nie będzie tego samego? Co to zmieni?

**Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego  
w Głównym Inspektoracie Pracy Anna Tomczyk:**

To znaczy będzie, tylko nie będzie pewnego... Tutaj będzie od razu wykroczenie, a do tej chwili było niejako tłumaczenie...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Jeśli go złapiecie, a jeśli nie złapiecie, to nic z tego.)*

Jeśli złapiemy, tak. Było tutaj takie tłumaczenie: jeszcze nie upłynęło siedem dni od przyjęcia tego pracownika do pracy czy od rozpoczęcia przez niego pracy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Mogło być dziesięć, a oni mówili, że jest pięć.)*

I stąd były te problemy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani senator Serocka.

**Senator Ewa Serocka:**

Miałam taką sytuację na terenie stoczni, gdzie obowiązują przepustki. Po prostu pracodawca po siedmiu dniach zadzwonił na bramę, żeby nie wpuszczać całej grupy pracowników i ci ludzie zostali bez wynagrodzenia i bez pracy. Tak że jest to bardzo słuszny przepis. A pracownik, wiedząc o tym, że powinien otrzymać umowę o pracę w dniu rozpoczęcia pracy już będzie miał sygnał, że coś się dzieje złego, jeżeli na drugi dzień przyjdzie i w dalszym ciągu nie będzie miał umowy. Nie będzie po prostu świadczył pracy i będzie wiedział, że nie będzie oszukany. A tak dużo jest oszukanych pracowników...

*(Brak nagrania)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

...sekundkę, bo się tu zrobiło jak w ulu.

Pan doktor Sułkowski, proszę bardzo.

**Dyrektor Departamentu Stosunków Pracy  
w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Tadeusz Sułkowski:**

Jeśli można, to poprosiłbym pana Macieja Sekundę o zreferowanie naszych spostrzeżeń dotyczących §3 w art. 29.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Mają państwo do tego uwagi, tak?

*(Dyrektor Departamentu Stosunków Pracy w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Tadeusz Sułkowski: Propozycje.)*

Proszę bardzo.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Zgadzając się z koniecznością informowania pracownika na piśmie o ustaleniach, które są zawarte w §3, chcielibyśmy dopuścić możliwość pominięcia formy pisemnej w każdym wypadku, jeżeli pracodawca skorzystał z możliwości zawarcia takiej informacji w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub w umowie o pracę. Jest spełnieniem wymogów dyrektywy, bo dyrektywa tego żąda, żeby pracownik otrzymał taką informację. Zostało to dokonane na piśmie i pracownik o tym wie. Druga propozycja dotyczy także tego, co jest zapisane w dyrektywie, że w wypadku urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia najczęściej te kwestie nie są przesądzone przez strony, tylko wynikają z przepisów prawa pracy, z kodeksu pracy; żeby, tak jak przewiduje dyrektywa, te informacje mogły odnosić się do konkretnych przepisów. Bo gdyby zmieniało się pracownikowi urlop, to trzeba by było dać dodatkową informację o tym, że wymiar urlopu uległ wydłużeniu, chroniąc pracownika bardziej, niż to wynika z tego przepisu, bo wpisując to w umowę o pracę, powodujemy, że nie możemy tak szybko zmienić takich ustaleń. Chcemy w niektórych wypadkach ograniczyć biurokrację z tym związaną. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Co ministerstwo na to?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Mam wrażenie, że dyskusja – bo ta dyskusja jest dyskusją z cyklu powtarzalnych – toczy się de facto o jedną kartkę papieru, być może nawet nie formatu A4, a mniejszą. Naszym zdaniem te zapisy wynikają z dyrektywy i w tym zakresie nie należy stosować interwencji ze względu choćby na to, że to nie jest kwestia kosztów, kwestia większych perturbacji o charakterze organizacyjnym. Jest to zapewnienie pracownikowi elementarnej wiedzy nie po to, żeby biegał po przepisach i sprawdzał, co też te przepisy aktualnie stanowią, tylko żeby wiedział, jaki ma wymiar urlopu. Nie wydaje nam się, żeby to kreowało astronomiczne koszty, perturbacje organizacyjne. Uważamy, że jest to prawidłowe przeniesienie regulacji dyrektywy i tego postulatu nie możemy popierać.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pani przewodnicząca Tomaszewska.

**Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”  
Ewa Tomaszewska:**

Chciałabym zauważyć, iż to, że każdy pracownik ma tekst układu zbiorowego, nie jest w Polsce powszechne. A powinien mieć. Na Zachodzie dużo częściej się zdarza, że pracownik ma ten tekst. A jak już tu porównujemy kartki, to układ zbiorowy

zawiera ich trochę więcej. Pracownik powinien mieć możliwość zobaczenia tego tekstu, a więc mieć dostęp do tej informacji. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję bardzo.

Czy ktoś z państwa przejmuje poprawkę proponowaną przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych? Nie. To nie ma sprawy.

Chcę państwa namówić aż do dwóch rzeczy w art. 29. Bardzo bym się cieszyła, gdyby mi się udało, chociaż za bardzo na to nie liczę. W poprzedniej kadencji mi się udało, ale prezydent zawetował ustawę i zostało to zniweczone. Chodzi mi o to, żeby wykreślić z art. 29 §4, przewidujący pisemną formę zmiany warunków umowy o pracę. Zwracam uwagę na to, że tu nie ma sankcji. Chciałabym zamiast tego namówić państwa do wprowadzenia w zmianie dwunastej dodatkowego artykułu ze znacznikiem trzy, złożonego z dwóch paragrafów. §1 brzmiałby tak: „Zmiana warunków umowy o pracę wymaga zgody pracownika i pracodawcy”. A §2: „Porozumienie stron w sprawie zmiany warunków umowy o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli porozumienie to nie zostało zawarte na piśmie, pracodawca powinien nie później niż w ciągu siedmiu dni od zawarcia porozumienia potwierdzić pracownikowi na piśmie nowe warunki umowy o pracę.” Piszę o porozumieniu dlatego, że w wypadku wypowiedzenia jest to oddzielnie uregulowane, także jeśli chodzi o formę. Sankcja jest analogiczna do formy pisemnej, z tym że tu potwierdzenie następuje w ciągu siedmiu dni od zawarcia porozumienia, a nie w dniu jego zawarcia.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Wiem, że do tej pory się uważa, iż jest to możliwe, ale napisaliśmy, że można rozwiązać umowę za porozumieniem stron. Zmierzamy do tego, żeby jednak zapisywać rzeczy, które się wydają oczywiste. Napisaliśmy, że śmierć pracownika powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chociaż przez długi czas wydawało się to niepotrzebne, bo było oczywiste. Trochę oderwany jest przepis na temat zmian samej formy bez wyraźnego stwierdzenia, że można...

Co ministerstwo na to? Niech będzie spolegliwe i raz się ze mną zgodzi.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Już nie raz się zgodziło.)*

W takich drobiazgach co im idę na rękę, ale...

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Pani Senator, mamy tu wątpliwość. Art. 29<sup>2</sup> składa się z dwóch paragrafów, powinien więc dotyczyć merytorycznie tych samych kwestii. A chyba tak nie jest, dlatego że przez pojęcie zmiany warunków umowy o pracę możemy także rozumieć ich zmianę w drodze przewidzianego w kodeksie wypowiedzenia zmieniającego, która nie wymaga zgody pracownika i pracodawcy.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tak naprawdę to wymaga, bo jeśli pracownik się nie zgodzi, to dojdzie do rozwiązania umowy, a nie do zmiany.)*

Ale sam akt polegający na złożeniu oświadczenia woli jest jednak aktem jednostronnym, podejmowanym przez pracodawcę, i ma na celu pogorszenie warunków za-

trudnienia. Można więc przewidzieć, że na to zgody pracownika w większości wypadków nie będzie.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie musi być.)*

§2 dotyczy więc jakby innej kwestii, prawda? Bo jest oczywiste, że porozumienie stron w sprawie zmiany to zgodna wola obu stron i tutaj pani senator proponuje opisanie trybu, czyli zachowanie formy pisemnej. A jakie są tego konsekwencje, kiedy nie ma formy pisemnej? Czyli w odniesieniu do jednej formy modyfikacji warunków zatrudnienia, mianowicie modyfikacji na mocy porozumienia stron, §2 jest spójny i wiadomo, do czego zmierza. Mamy zaś trochę wątpliwości co do §1.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proponuję więc tak zmienić §1: „Zmiana warunków umowy o pracę może nastąpić w drodze porozumienia pracownika i pracodawcy”.

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: Wtedy jest to spójne, prawda?)*

Będzie na to zgoda?

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Czy to, Pani Senator, ma być alternatywa do §4 zaproponowanego w art. 29?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie, to jest pełniejsze. To, co jest w §4, zawiera §2. Forma pisemna wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy wynika z innych przepisów. Jeżeli tu mówimy o porozumieniu, to dotyczy to tylko porozumienia. I wydaje mi się, że teraz jest to spójne.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Zgadza się. Jeśli sprowadzimy brzmienie tego przepisu do tej szczególnej formy...

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Nie, nie, siedmiu dni...

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Jak się ma siedem dni do naszej zasady...)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ja bym proponowała siedem, bo jeżeli to ma nastąpić w tym samym dniu, to w istocie jest to od razu forma pisemna.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Pani Senator, jest jeszcze jedna kwestia – zgranie terminów. Jeśli w §2 wymagamy, aby niezwłocznie, czyli w dniu podjęcia pracy, była zachowana forma pisemna

potwierdzenia warunków zawartej umowy, to czy proponowany przez panią termin siedmiu dni nie będzie, krótko mówiąc, furtką do wyjścia z §2?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Myślę, że jest tu istotna różnica. Bo jeżeli chodzi o nawiązanie stosunku pracy bez zachowania formy, to może być tak, że się umawiają, nie spisują umowy i jest przerwa między zawarciem porozumienia ustnego a podjęciem pracy. Nie jest to więc ten sam moment. Może być czasem spora przerwa między dogadaniem się a przystąpieniem do wykonywania pracy. Tutaj mamy do czynienia z człowiekiem, który już pracuje od jakiegoś czasu, a pewnego dnia wezwał go dyrektor do gabinetu i mówi: proponuję to, to i to od dzisiaj czy od jutra. I on już przechodzi na te zmienione warunki, ale na obleczenie tego w formę prawną dajemy mu siedem dni. Inaczej by to oznaczało, że od razu ma to tylko formę pisemną.. Dzisiaj nie dają państwo żadnej sankcji.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Tak, wydaje się, że tak. Przy modyfikacji §1 to się sprowadza do porozumienia stron w zakresie modyfikacji już nawiązanego stosunku pracy, prawda?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak. Myślę więc, że to by było jakieś wypełnienie luki – wyraźne powiedzenie, że można to zrobić za porozumieniem stron, a nie tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Chociaż jest to oczywiste, spotkałam się z tym, że dla wielu osób jest zaskoczeniem, że nie musi być wypowiedzenie zmieniające, tylko po prostu bezpośrednio dogadanie się stron. No i forma i jakaś sankcja, jeżeli nie ma tej formy od razu. Myślę, że to by było jakieś załatwienie sprawy. Byłaby zgoda na to?

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Sądzę, że mamy uzgodnione. W międzyczasie porozumiemy się z inspekcją pracy, bo to przecież ciało bezpośrednio związane z parlamentem. Inspekcja pracy też nie zgłasza zastrzeżeń, myślę więc, że i my ich nie zgłaszamy.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Ja tytułem uściślenia. Poprawka będzie dotyczyła art. 29. Polega ona na skreśleniu §4 i jest związana z dodaniem art. 29<sup>3</sup> w brzmieniu zawartym na stronie 2a, przy czym w §1 będzie on brzmiał tak: „Zmiana warunków umowy o pracę może nastąpić w drodze porozumienia pracownika i pracodawcy”. A reszta jest tak jak w brzmieniu...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: A te punkty...)*

To są już szczegóły, więc...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani senator Koszada, proszę bardzo.

**Senator Aleksandra Koszada:**

Przepraszam, chciałabym jeszcze zwrócić uwagę, że skreślając §4, trzeba wprowadzić zmianę w §5, gdzie przepisy stosują się odpowiednio...

*(Brak nagrania)*

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

..odwrócić, mianowicie żeby już była całkowita jasność, pani propozycja dotyczy umowy o pracę. A jak by to było z kwestią modyfikowania na mocy porozumienia stron warunków zatrudnienia na innej podstawie niż umowa o pracę? Bo temu służyło odesłanie w §5 do objęcia... Jak by to miało wyglądać?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, drugą sprawą, do której chcę państwa namówić, jest rozszerzenie zakresu §5. W obecnej wersji art. 29 §5 odsyła do odpowiedniego stosowania tylko §1–4 do stosunków z powołania, mianowania, wyboru. Moim zdaniem tu jest luka – przekonywałam o tym, nawet w swoim czasie pisałam na ten temat – i istnieje potrzeba odesłania całego rozdziału o nawiązaniu i rozwiązaniu umowy o pracę do odpowiedniego stosowania do stosunków pozaumownych w sprawach nieuregulowanych w pragmatykach. Bo może być na przykład taki problem: niektóre pragmatyki w ogóle nie mówią o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Przyjmuje się per analogiam, że to obowiązuje. Ochrona w wieku przedemerytalnym, art. 39, który jest tu zawarty, często nie jest przewidziany w pragmatyce.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

**Dyrektor Departamentu Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Eugenia Gienieczko:**

Zgodnie z art. 5 przyjmujemy, że wtedy mają zastosowanie przepisy kodeksu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

W poprzedniej kadencji udało mi się przekonać ministerstwo, żeby zamiast odesłania w tym tylko paragrafie zamieścić odesłanie po oddziale o wygaśnięciu umowy o pracę i odesłać cały rozdział o umowie o pracę do odpowiedniego stosowania do pozaumownych stosunków pracy w sprawach nieregulowanych w odrębnych przepisach. To wymagałoby dłuższego wywodu. Niebezpieczeństwa nie ma, bo jak coś jest uregulowane...

Bardzo proszę, Pani Dyrektor.



**Dyrektor Departamentu Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Eugenia Gienieczko:**

Pani Senator, właściwie mamy w kodeksie art. 5, który mówi, że w sprawach nieuregulowanych odrębnie, dotyczących innych grup, stosujemy kodeks pracy. Tej części też by więc to dotyczyło. Boimy się jednak głębokich zmian systemowych. Nie przemyśleliśmy tego wszechstronnie i być może zmienimy coś, z czego będziemy się potem wycofywać.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Dyrektor, odpowiednie stosowanie, jak odsyła się do przepisów o... chodzi o stosunek pracy z mianowania. Czegoś nie ma, to jasne, że odsyłamy do przepisów, które dotyczą wszystkich stosunków pracy. Ale jeśli jest w kodeksie rozdział o umowie o pracę, to jak my mamy odsyłać do odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących stosunku z mianowania. Tu nie ma w ogóle odpowiedniości zasadniczej i dlatego chodzi mi o taki rozdział dotyczący umowy. Dzisiaj mianowanie jest przecież uregulowane szczerkowo, jeśli chodzi o sam akt mianowania, o treść, o formę, o skutki. Sąd Najwyższy uznał, że trzeba stosować przepisy o czynnościach prawnych wręcz z kodeksu cywilnego. Moim zdaniem jest taka potrzeba – w tamtej kadencji udało mi się przekonać posłów, i był taki oddzielny rozdział, oddział ósmy – i proponuję, żeby odsyłać wszystko, co dotyczy nawiązania i rozwiązania umowy o pracę do odpowiedniego stosowania dla stosunków pozaumownych, jeżeli przepisy zawarte w tamtych pragmatykach tego nie regulują. Jakże tu mogłoby być niebezpieczeństwo?

Bardzo proszę.

**Dyrektor Departamentu Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej  
Eugenia Gienieczko:**

Pani Senator, namawiam jednak do tego, żeby nie wprowadzać zmian systemowych na tym etapie, tym bardziej że komisja kodyfikacyjna pracuje nad zupełnie nowym kodeksem.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Pracuje już dobrych parę lat – kiedyś sama w niej pracowałam – i jak do tej pory nie za wiele z tego wyszło.)*

Ale nie nazywała się komisją kodyfikacyjną, a teraz się nazywa.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Tylko Komisją Reformy Prawa Pracy.)*

Tak. Tam będzie pora i miejsce na systemowe zmiany, przedyskutowanie i uzgodnienia z grupami, które są mianowane, posłuchanie innych ministerstw...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Rozumiem pani ostrożność. Liczyłam na to, że państwo jednak mieli w swoich szufladach tekst uchwalony w sierpniu 2001 r. – który zawetował prezydent – gdzie już udało mi się przekonać... Bo dzisiaj na przykład art. 39 jest ograniczony do umowy o pracę i są bardzo poważne wątpliwości, czy można go stosować jako przepis chroniący pracowników w wieku przedemerytalnym mianowanych lub powołanych. A tym

moim odesłaniem likwidujemy ten problem. W dalszej części kodeksu w art. 77 często jest mowa o stosunku pracy, a nie o umowie o pracę i wtedy nie ma problemu. Ale tu jest mowa o umowie o pracę.

Widzę, że państwa do tego nie namówię. Ja to zgłoszę. Jeśli państwa nie namówię, to wiem, że to przepadnie, ale chcę, żeby pozostał ślad, że usiłowałam to zrobić. Tylko jeżeli państwo nie przyjmą mojej propozycji, to będzie problem z §5.

*(Senator Ewa Serocka: Ja bym miała pytanie.)*

Trzeba by dodać odpowiedni §3 w artykule dotyczącym zmiany warunków pracy. Proszę, pani senator Serocka.

**Senator Ewa Serocka:**

Czy musimy eliminować §4 i zmieniać §5? Możemy dodać art. 29<sup>3</sup>, ale tamte mogą zostać, bo tutaj są ustalane ogólne zasady, jakie należy stosować przy zawieraniu umowy o pracę.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, mamy tylko problem techniczny: jak zachować odesłanie do §4 w sytuacji, gdy go nie będzie. Jednym wyjściem jest...

**Senator Ewa Serocka:**

A czy §4 musi zniknąć?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: On nie znika. Myśmy...)*

Ja bym prosiła o odpowiedź pana ministra.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, myśmy przed chwilą uzgodnili, wszyscy jesteście zmęczeni, że on nie znika, tylko przechodzi do odrębnej, większej całości. Ale ponieważ ma stanowić odrębny artykuł, powstaje problem z odesłaniem.

**Senator Ewa Serocka:**

Pani Przewodnicząca, czy mogę uzyskać od pana ministra odpowiedź na ten temat?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bardzo proszę.

Pan minister się wypowiadał, ale proszę uprzejmie jeszcze raz.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Jesteśmy mniej więcej w połowie drogi, żeby zamknąć ten temat... Bo to jest tak, kiedy, powiedzmy sobie, pracujemy kolektywnie nad propozycją. Propo-

zycja, którą pani senator przedstawiła po modyfikacjach, wydawała się być interesująca, ale pojawia się przy zastrzeżeniu, że rozwiążemy problem odesłania z §5, bo do czwórki, której nie ma, nie możemy odesłać, a jest problem merytoryczny. W związku z tym trzeba byłoby bardzo precyzyjnie określić, co zrobić z tym odesłaniem...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ja już wiem.)*

...bo dopiero wtedy mamy cały pakiet. Tutaj, powiedzmy sobie, swoistego porozumienia nie osiągnęliśmy, boimy się bowiem, że jednak jest to zmiana systemowa, która wymaga bardzo wnikliwej analizy i sprawdzenia różnych wątków metodą bardzo szerokich konsultacji. Czy jesteśmy w stanie tak przeredagować §5, żebyśmy mieli sprawę...

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Mam propozycję. Jeżeli §4, jak żeśmy ustalili wstępnie, zniknie, to §5 będzie §4. W nowym §4 powinno być tak: „Przepisy §1–3 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy”. A w nowym art. 29<sup>2</sup> w §2 byłoby zdanie drugie: „Art. 29 §4 stosuje się odpowiednio”.

#### **Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Pani Senator, jeśli można, jeszcze na jedną rzecz chciałabym zwrócić uwagę. §4 w formie przyjętej przez Sejm miał także na celu w związku z dyrektywą – bo pamiętajmy, że uzasadnieniem dla §4 jest dyrektywa o informowaniu pracowników o warunkach zatrudnienia – podjęcie walki ze zdarzającą się nieraz, choć, przyznajemy, coraz rzadziej praktyką, dotyczącą zwłaszcza pracowników mianowanych, że nie zawsze w formie pisemnej potwierdzano zmienione warunki zatrudnienia wtedy, kiedy ta zmiana wynikała wprost z ustawy, na przykład była waloryzacja wynagrodzeń, prawda? I nie zawsze dochodziło do tego, że pracownik w formie pisemnej miał potwierdzone nowe warunki zatrudnienia w stosunku pracy z mianowania. Nie tylko więc ten §4 czytamy jako przepis mówiący o modyfikacji warunków zatrudnienia na podstawie porozumienia stron, choć to się jakby narzuca w pierwszej kolejności, ale także ma to być taki wentyl bezpieczeństwa dla zmiany warunków zatrudnienia na przykład w takiej formie, że decyduje o tym nie pracodawca, a ktoś inny. To się dzieje na mocy ustawy, a pracodawca jedynie potwierdza. Zgodnie z dyrektywą powinien on potwierdzić każdą zmianę warunków zatrudnienia także tę, której nie dokonuje samodzielnie. Znaczenie tego §4, a tym samym i §5, jest w naszym przekonaniu szersze niż tylko porozumienie stron. Chcieliśmy to osiągnąć, bacząc na wymogi dyrektywy. Teraz chodzi o to, żebyśmy nie zgubili tego celu, który miał być osiągnięty dzięki tym dwóm przepisom.

#### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pozostaje więc dodanie w tym nowym art. 29<sup>2</sup> §3, że przepisy §1 i §2 stosuje się odpowiednio do stosunku pracy nawiązanego na innej podstawie niż umowa o pracę.

**Podsekretarz Stanu  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Miałbym propozycję, żebyśmy odłożyli ten przepis. Spróbujemy po prostu...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Cieszę się, że państwo nie odrzucają *a limine*, bo uważam, że tu jest okazja do załatwienia pewnej sprawy.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Tak, dobrze.

Przechodzimy do zmiany dwunastej. Czy ktoś z państwa ma uwagi do zmiany dwunastej? Nie.

Do zmiany trzynastej? Do zmiany czternastej?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Do trzynastej? Proszę bardzo.

**Senator Mirosław Lubiński:**

To dotyczy umowy na czas określony na zastępstwie. W sumie jest to zmiana bardzo słuszna, ale przy założeniu, że czas trwania umowy na zastępstwo byłby krótki. Hipotetycznie on wcale nie musi być krótki, może być nawet bardzo długi. Jeżeli na przykład mamy do czynienia z sytuacją kobiety w ciąży, która potem jeszcze idzie na urlop macierzyński i wychowawczy, to *de facto* może to być nawet kilka lat. I wówczas też obowiązuje trzydniowy okres wypowiedzenia. Może więc lepiej byłoby stosować analogię do umów na czas określony, że powyżej sześciu miesięcy czas wypowiedzenia będzie wynosił dwa tygodnie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Uważam, że pan senator ma słuszne wątpliwości.

Bardzo proszę, Pani Dyrektor.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Jeśli można, to chcemy wyjaśnić, dlaczego powstał pomysł określenia okresu wypowiedzenia przy umowach na zastępstwo. Istota umowy na zastępstwo jest taka, iż pracownik godzący się być zastępcą ryzykuje w pewnym sensie, podejmuje bowiem pracę na taki czas, przez jaki jest nieobecny pracownik zastępowany. Umowa na zastępstwo rozwiązuje się sama z upływem czasu, na który została zawarta, czyli z powrotem zastępowanego pracownika.

Natomiast pracodawcy, i słusznie w naszej ocenie, zgłaszali wątpliwości tego typu: pracownik zatrudniony w celu zastępstwa powinien być zatrudniony taki pracownik, żeby mógł właściwie, poprawnie wykonywać powierzone mu obowiązki. Może się zdarzyć, że ten zastępca nie jest w stanie sprostać wymaganiom pracodawcy i pracodawcy będzie potrzebny szybki, krótki termin do rozwiązania tej umowy, a nie wyczekiwania przez okres

wypowiedzenia na możliwość zatrudnienia kolejnego zastępcy. Stąd nie jest w tym momencie ważne, czy zastępstwo trwa rok, dwa lata czy trzy miesiące. Ważne jest, żeby pracodawca miał szansę szybkiego wprowadzenia zdolnego do pełnienia funkcji zastępcy. Z tego powodu jest jeden okres wypowiedzenia, krótki, niezależny od czasu trwania zastępstwa. Nie należy więc kojarzyć tego przepisu z faktem wcześniejszego czy późniejszego powrotu osoby zastępowanej, bo to od razu przecina trwanie zastępstwa.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Ja tylko chciałem dopowiedzieć, że w związku z powyższym nie sugerowałem, żeby wydłużać ten okres powyżej trzech dni, niech on będzie, ale sądzę, że po pół roku pracy pracodawca zorientował się, czy chce się szybko rozstać z pracownikiem, czy też nie. I tutaj *per analogiam* chciałbym zasugerować, żeby jeżeli okres zastępstwa przedłużałby się powyżej sześciu miesięcy, zastosować dłuższy okres wypowiedzenia. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Krótko mówiąc, nie chodzi o to, jaki był zamiar trwania zastępstwa, tylko o to, ile czasu pracownik pracował.

Pan senator Balicki.

**Senator Marek Balicki:**

Dziękuję bardzo.

Chciałbym wzmocnić to, co mówi pan senator Lubiński. Argumentacja, którą pani przedstawiła, jak najbardziej uzasadnia wprowadzenie tego długiego okresu. No bo jak się nie sprawdził... Nie może być tak, że przez pół roku się sprawdzał i nagle się nie sprawdza. Akurat tego argumentu nie rozumiem.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Czy mają panowie na ten czas jakąś konkretną propozycję, czy nie?

**Senator Mirosław Lubiński:**

Nie mam w tej chwili gotowej propozycji, ale chodzi mi o to, żeby czas wypowiedzenia był przedłużony, jeśli okres zastępstwa wynosiłby ponad sześć miesięcy. Nie wiem, czy do dwóch tygodni, ale, jak mówię, tu nie jestem specjalistą. Chodziło mi tylko o niestwarzanie sytuacji, żeby po okresie długiej pracy na zastępstwo czas wypowiedzenia był krótki.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Panie Senatorze, jasne jest, że my dzisiaj nie skończymy, może więc niech na razie to tak zostanie, skoro nie ma konkretnej propozycji, która dałaby się przegłosować. A jak jutro się spotkamy... Może pomyśli pan nad tym wieczorem?

**Senator Mirosław Lubiński:**

W tej chwili mam propozycję, żeby jeżeli umowa na zastępstwo przedłuży się powyżej sześciu miesięcy, okres wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie. Przez analogię.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

No tak, ale to też trzeba zredagować w kontekście całości.

*(Senator Marek Balicki: Pani Przewodnicząca...)*

Pan senator Balicki ma głos, proszę bardzo.

**Senator Marek Balicki:**

Pani tu kiwa głową, że nie, chciałbym więc wiedzieć dlaczego, bo nie rozumiem. Może są inne argumenty, to proszę je przedstawić, ale nie to, że nagle pracownik się nie sprawdza, bo to jest po prostu niepoważne.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Właśnie to jest argument, dla którego pracodawca musi mieć prawną możliwość rozstania się z pracownikiem, który nie spełnia wymagań na danym stanowisku.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przez pół roku spełniał, nie ruszano go, a teraz nie spełnia?)*

Nie jest możliwe ustalenie dopiero po pół roku, że pracownik nie spełnia kryteriów, które są wymagane na danym stanowisku. Na ogół następuje to szybko i...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale na ogół.)*

Na ogół następuje to szybko.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Ale nie musi.)*

Pani Senator, nie jest przecież wyłączona możliwość skorzystania z art. 52, jeśli takie okoliczności następują, prawda? Czy zastępca jest dobry, czy zły, pracodawca jest w stanie ocenić dość szybko. I żeby mógł zatrudnić na zastępstwo następnego pracownika, musi mieć krótki okres wypowiedzenia.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Przepraszam, bo się robi harmider.

Pan senator Balicki, proszę.

**Senator Marek Balicki:**

Ale przecież pani sama potwierdziła, że okres umowy na czas zastępstwa może być dłuższy. Jeśli jest to po pół roku, to dlaczego ma być trzydniowy okres wypowiedzenia?

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Argumentacja pani nie działa w tej sytuacji.

(*Senator Marek Balicki: W tym momencie nie działa.*)

Konfederacja pracodawców prywatnych, proszę bardzo.

**Przedstawiciel Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych  
Maciej Sekunda:**

Jeśli można, proszę państwa, chciałbym dodać argumenty. Powinna tu być wyjaśniona istota zastępstwa. Pracodawca, który staje przed koniecznością zastąpienia pracownika dzisiaj robi to, można powiedzieć, na czarno. Nie zatrudnia nikogo na umowę o pracę. Istotą wprowadzenia umowy zastępstwa było to, żeby doprowadzić do stosunku pracy, a więc zlikwidować naganne zjawisko pracy na czarno. Trzeba też pamiętać, że ten zapis na dzień dzisiejszy nie przewidywał żadnego wypowiedzenia. Pojawia się to wypowiedzenie chociażby po to, o czym wspomniała moja przedmówczyni, żeby się rozstać.

Muszę zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. Otóż mały pracodawca zatrudnia na okres urlopu macierzyńskiego pracownicy inną osobę. Gdyby przyjąć rozumowanie pana, że jeżeli ta osoba przepracowała dłuższy czas, musi mieć dłuższy okres wypowiedzenia, to musimy też wziąć pod uwagę sytuację, że w którymś momencie ten pracodawca ma do czynienia z dwoma pracownikami: z osobą, która wraca niespodziewanie...

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie, tu chodzi o to, że nie wraca. Nie o to chodzi.*)

...i musimy dodatkowo dać okres wypowiedzenia tej osobie.

(*Wypowiedzi w tle nagrania*)

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie, nie. Pan nie zrozumiał idei tej propozycji.*)

Jeżeli chcemy, by była umowa zastępstwa, to ona nie może być dolegliwa dla pracodawcy.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie o to chodzi, bo z istoty umowy wynika, że w momencie gdy wraca zastępowany, kończy się umowa. Tu chodzi o taką sytuację, że nie wraca zastępowany, a pracodawca chce zmienić zastępcę na innego albo w ogóle nie potrzebuje zastępcy. O to chodzi.

(*Wypowiedź poza mikrofonem*)

Właśnie to jest teraz wprowadzone.

Czy ktoś jeszcze chce zabrać głos w tej sprawie? Czy mamy jakieś propozycje? Myślę, że wrócimy do tego, jak będzie gotowa propozycja. I tak dzisiaj nie skończymy.

Czy do zmiany czternastej są uwagi? A do zmiany piętnastej?

Proszę bardzo, pan senator Lubiński.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Tutaj również wprowadziliśmy zmianę dotyczącą zwolnienia na poszukiwanie pracy: dwa dni robocze w okresie dwutygodniowego i miesięcznego wypowiedzenia.

Poprzednio było to rozbite: dwa dni robocze przysługiwały w okresie wypowiedzenia na przykład jednego miesiąca i trzy dni robocze w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w wypadku jego skrócenia na podstawie art. 36<sup>1</sup> §1. Nowa konstrukcja, zawarta w ustawie, która przyszła z Sejmu, powoduje, że mamy sprzeczność między §1 i §2, bowiem §1 zapewnia zwolnienie na poszukiwanie pracy każdemu pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a zakres §2 jest ograniczony, nie obejmuje trzydniowego okresu wypowiedzenia, zawartego w art. 33<sup>1</sup>. Czyli żeby to miało współgrać, trzeba by było wprowadzić w §1 zapis „z wyłączeniem §2” lub zastrzeżenie eliminującą tę sprzeczność.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, bo to znaczy, że jeżeli okres wypowiedzenia jest krótszy niż dwa tygodnie, to w ogóle się nie należy prawo do wolnego dnia.

(*Senator Mirosław Lubiński:* Albo zastrzec to. Bo w §1 mamy napisane, że każdemu się należy.)

Może wprowadzić jeszcze jeden dzień przy okresie wypowiedzenia krótszym niż dwa tygodnie. Znow pan senator ma rację.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Albo w §1: w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę...

(*Przewodnicząca Teresa Liszcz:* W okresie wypowiedzenia nie krótszego niż, tak?)

...i dalej już tak, jak jest: „dokonanego przez pracodawcę”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

I to będzie proste zlikwidowanie sprzeczności. Tylko nie wiem, czy o to chodzi.

(*Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:* Panu senatorowi o to chodzi.)

**Senator Mirosław Lubiński:**

Mnie chodzi właśnie o zlikwidowanie sprzeczności. Myślałem, że może to będzie związane z zastrzeżeniem §2.

(*Wypowiedzi w tle nagrania*)

Nie, to nie da...

(*Brak nagrania*)

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani senator Serocka, proszę uprzejmie.



**Senator Ewa Serocka:**

Prosiłabym o odpowiedź, po co to, o czym żeśmy dyskutowali przed chwilą? Po co poprawka, kiedy tamta zmiana dawała odpowiedź na wszystkie pytania: czy dwa tygodnie, czy miesiąc – do miesiąca dwa dni robocze.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Okres wypowiedzenia mógł wynosić trzy dni robocze i z tego były dwa dni na poszukiwanie pracy. Nie wiem zresztą, czy to było złe, bo okres wypowiedzenia krótki, a pracę znaleźć tak samo trudno. Pyta pani, czy ta zmiana jest w ogóle potrzebna. Czy pani senator by zgłaszała wniosek o jej skreślenie?

**Senator Ewa Serocka:**

O skreślenie sformułowania, które niczego nie daje, a tylko miesza.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czyli o skreślenie zmiany piętnastej?

*(Senator Ewa Serocka: Tak, tak.)*

Mamy więc skreślenie zmiany piętnastej, uzupełnienie §1 i ewentualnie trzecią możliwość: wprowadzenie pktu 1, mówiącego że w okresie wypowiedzenia krótszego niż dwa tygodnie należy się jeden dzień roboczy.

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: W każdym okresie.)*

Tu jest w każdym, tak.

*(Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf: Pani senator, poprawka do tego zmierza. Bo to jest zmiana merytoryczna.)*

Tak, tak, żeby był jeden dzień, jeśli okres wypowiedzenia jest krótszy niż dwa tygodnie, dwa dni, jeśli jest...

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Przepraszam, Pani Senator, ale mówiąc trywialnie: czy można w dzisiejszych realiach w ciągu jednego dnia podjąć czynności, które zmierzają do znalezienia pracy? To także był jeden z argumentów, dla których...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

A dwa dni tak radykalnie to zmieniają? Można oblecieć miasto i parę zakładów, być w urzędzie pracy – coś tam można zrobić.

*(Senator Ewa Serocka: Wszystko zależy, jakie to jest miasto. Jeśli jest małe, to obleci, dużego nie obleci.)*

Nie dość, że ma krótszy okres wypowiedzenia, to jeszcze nie ma wolnego dnia na szukanie pracy. To nie jest sprawiedliwe.

Proszę państwa, uporządkujmy sprawę.

**Senator Ewa Serocka:**

Zadałam panu ministrowi pytanie, dlaczego w ogóle została wprowadzona ta zmiana, jeżeli ona powoduje tylko zamieszanie. Dotychczasowy zapis „dwa dni robocze w okresie wypowiedzenia nieprzekraczającego jednego miesiąca” był bardzo czytelny. A tu nagle zmienia się na bardzo nieczytelny.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę bardzo, pan minister.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Głównym powodem było to, żeby wtedy, kiedy mamy do czynienia z krótkimi okresami wypowiedzenia, poniżej dwóch tygodni, czyli siłą rzeczy najczęściej pracodawcę łączą z pracownikiem luźniejsze stosunki – tak to szeroko nazywając – pracodawca nie finansował po relatywnie krótkim okresie pracy kosztów dwóch wolnych dni pracownikowi, który w sumie niewiele jeszcze u niego przepracował, jeżeli porównujemy to z pracownikiem zatrudnionym na czas określony, który ma już określony okres wypowiedzenia. Dlatego chcieliśmy postawić ten próg na poziomie dwóch tygodni. Jeżeli więc mamy okres wypowiedzenia od dwóch tygodni do jednego miesiąca, to ponieważ możemy mieć tylko okres wypowiedzenia albo dwa tygodnie albo miesiąc, wtedy są dwa dni. W dłuższym okresie oczywiście pozostają trzy dni.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pan senator Lubiński, proszę bardzo.

**Senator Mirosław Lubiński:**

Moja uwaga dotyczyła tylko i wyłącznie doprecyzowania, niczego więcej. Ja również podzielałam intencję, żeby trzydniowy okres wypowiedzenia przy zatrudnieniu na zastępstwo nie musiał się wiązać z przyznaniem dodatkowych dni na poszukiwanie pracy, bo to jest sprzeczne z ideą takiej umowy. Aczkolwiek zastrzegam – powiedziałem to już wcześniej – że jeżeli ta umowa na zastępstwo trwa, choć nie powinna, dłużej niż sześć miesięcy, to ten okres wypowiedzenia powinien być dłuższy. Dlatego podtrzymuję zasugerowaną tutaj poprawkę, żeby pierwsze zdanie w §1 „w okresie wypowiedzenia umowy o pracę” uzupełnić o wyrażenie „co najmniej dwutygodniowego”.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Czy pani senator zgłasza poprawkę, żeby skreślić zmianę piętnastą, czy nie? Nie. Ja zgłaszam poprawkę, żeby w okresie krótszym przysługiwał jeden dzień. Czyli byłyby dwie poprawki: pana senator Lubińskiego – żeby w art. 37 §1 dodać „w okresie

wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, obejmującego nie mniej niż dwa tygodnie”, tak?

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

„Co najmniej dwa tygodnie”, dobrze.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

A moja poprawka dotyczyłaby §2, który brzmiałby: „wymiar zwolnienia wynosi: pkt 1: jeden dzień roboczy w okresie wypowiedzenia krótszego niż dwa tygodnie, pkt. 2: dwa dni robocze w okresie dwutygodniowego i miesięcznego wypowiedzenia, pkt 3: trzy dni robocze...” i dalej tak jak tu leci. Po prostu chodzi mi o dodanie pktu 1 przed dotychczasowymi punktami.

*(Wypowiedź poza mikrofonem)*

Główka zostaje bez zmian: Wymiar zwolnienia wynosi: pkt 1: jeden dzień roboczy w okresie wypowiedzenia krótszego niż dwa tygodnie, pkt 2: dwa dni robocze – tak jak jest w zmianie – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia, pkt. 3: trzy dni, tak jak leci.

Najpierw poddaję pod głosowanie poprawkę pana senatora Lubińskiego.

Kto jest za uzupełnieniem, iż dni wolne od pracy należą się tylko przy wypowiedzeniu trwającym co najmniej dwa tygodnie, proszę podnieść rękę. (4)

Kto jest przeciwny? (1)

Kto się wstrzymał od głosu? (1)

W takim razie swoją poprawkę zgłoszę w drugim czytaniu.

Przechodzimy do kolejnej zmiany, szesnastej. Czy ktoś ma tu wątpliwości? To jest poprawne sformułowanie tej szczególnej ochrony. Zmiana siedemnasta obejmuje cały rozdział IIa, dotyczący warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

Czy do zmiany siedemnastej, obejmującej art. 67<sup>1</sup>, 67<sup>2</sup> i 67<sup>3</sup> są jakieś uwagi? Nie ma. A do zmiany osiemnastej, polegającej na skreśleniu odwołania się do art. 298 i oznaczającej koniec z praktyką określania w drodze rozporządzenia wykonawczego stosunków pracy z powołania ktoś z państwa ma uwagi? Nie ma.

Do zmiany dziewiętnastej, która daje pracownikowi z powołania możliwość dochodzenia odszkodowania, wyłączając tylko przywrócenie do pracy, nie ma uwag? Nie ma. Wydaje mi się, że jest to uczciwa zmiana.

Do zmiany dwudziestej? A do zmiany dwudziestej pierwszej, dotyczącej krótkiego oddziału obejmującego stosunek pracy z mianowania? Nie ma uwag do art. 76? Do art. 77<sup>3</sup>? Nie ma. Nie chcę przechodzić do kolejnych zmian za szybko, ale sądzę, że jeśli ktoś z państwa ma uwagi, to je odnotował, prawda?

Do zmiany dwudziestej trzeciej, dotyczącej potrąceń z wynagrodzenia za pracę? Do zmiany dwudziestej czwartej – przeniesienie z rozporządzenia wykonawczego do kodeksu regulacji dotyczących kwot minimalnych wolnych od potrąceń – ktoś z państwa ma uwagi? Tu nie nastąpiły żadne zmiany merytoryczne, tylko przeniesiono regulacje z rozporządzenia do kodeksu, tak? Do zmiany dwudziestej piątej też, moim zdaniem, zmiana jest ze wszech miar słuszna. Czy ktoś ma uwagi do zmiany dwudziestej piątej? Nie.

Zmiana dwudziesta szósta przywraca płatność za pierwszy dzień zwolnienia. Czy w tej sprawie ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Słusznie, dobrze.

No i przechodzimy do art. 94, do katalogu obowiązków. Mamy dodane nowe obowiązki: organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy monotonnej. Czy ktoś ma tu uwagi? Dla mnie jest nie do strawienia sformułowanie zawarte w pkt 2b: „dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym...”. Jest to tak sztuczne przeniesienie dosłownego tłumaczenia z dyrektywy, że ja nie tego nie trawię. Ale jak państwu to nie przeszkadza, to nie.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: To jest absolutny konik Komisji Europejskiej.)*

Ale przecież my mamy swój sposób redagowania, własny, odrębny język. Co my wyprawiamy? Był na temat dyskryminacji cały rozdział, po co więc tu powtarzać to, co tam było wymienione w szczegółach? Wiem, że przegram, ale zgłaszam wniosek o skreślenie w zmianie dwudziestej siódmej pktu 2b.

Pan senator Balicki, proszę bardzo.

### **Senator Marek Balicki:**

Dziękuję bardzo.

Nie mam wątpliwości co do konkretnych przykładów dyskryminacji, ale czy to jest... Nie rozumiem sformułowania: „uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym”.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To jest dosłowna kalka. Oni piszą inaczej.)*

Gdy mówimy o zasadach polityki, jest to jasne, a co to znaczy w ustawie?

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: I do tego dążyć.)*

Środowiskiem wolnym, bo rozumiem, że stosunek pracy musi być, a środowisko to jest...

*(Senator Ewa Serocka: Trzeba znaleźć lepsze sformułowanie, bo to...)*

*(Głos z sali: Bo to jest puste zdanie.)*

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proponuję to skreślić.

*(Głosy z sali: Nie, nie, skreślić nie można.)*

Przecież na temat dyskryminacji jest cały rozdział, proszę państwa, i w podstawowych zasadach przepisy.

Proszę bardzo, Panie Ministrze.

### **Podsekretarz Stanu**

#### **w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Ja się z państwem zgadzam, ale tu zderzamy się z rozliczaniem implementacji z dyrektyw do prawa polskiego norm bardzo ogólnych, takich jak na przykład to nieszczęsne „dążenie”. Oczywiście mamy w innym stylu tego typu intencjonalne przepisy, to nie jest coś, co jest zupełnym wyjątkiem w polskim prawie. I, niestety, w zderzeniu się, wtedy, kiedy jesteśmy prześwietlani... Nie wiem, co będzie w ostatnim raporcie, ale jak spojrzymy na doniesienia prasy dotyczące przepisów prawa pracy, to mimo że przecież ten kodeks przynosi wiele regulacji, które dostosowują prawo polskie do regulacji unijnych, jest pełna koncentracja na szeroko rozumianych przepisach antydys-

kryminacyjnych. W kontaktach bezpośrednich wielokrotnie podejmujemy próby rozmowy, wykazywania, że żyjemy w innym świecie, w innej kulturze. Wymieniamy się także ocenami z innymi krajami aplikującymi i muszę powiedzieć, iż w zakresie norm antydyskryminacyjnych trudno wyperswadować, że my de facto realizujemy tę dyrektywę innym sposobem niż zapisaniem norm wprost. Nie wynika to ze szczególnej podejrzliwości wobec Polski, z tego że nie respektujemy pewnych standardów cywilizacyjnych, a raczej z doświadczeń pracowników Komisji Europejskiej wynikających z relacji z obecnymi krajami członkowskimi, gdzie zapisy ogólne zderzają się z życiem i z przykładami dyskryminacji. Norma zawierająca się w sformułowaniu: „dążyć do uczynienia zakładu pracy” czy zapis inaczej zredagowany, ale mający charakter intencjonalny, jest przepisem nie do końca przystającym do aktu rangi kodeksu. Ale zderzając się z tą rzeczywistością i mając świadomość, że jeżeli mamy już, przepraszam, polec w relacji z Komisją Europejską na jakichś sprawach, to niech one mają choćby konkretny wymiar finansowy dla Polski, bo przecież mamy kilka obszarów, gdzie spór dotyczący tego, czy żeśmy się dostosowali, czy nie dostosowali może mieć bardzo poważne reperkusje finansowe dla kraju. Nie otwieraliśmy tutaj kolejnych poletek rozbieżności czy ewentualnych sporów.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dziękuję.

Pani senator Ewa Serocka.

**Senator Ewa Serocka:**

Przepraszam za osobistą, dotyczącą tej kwestii uwagę sprzed pół roku. W byłym mieście wojewódzkim był konflikt, w którym uczestniczyłam jako rozjemca, a dotyczył on stosowania tego zakładu jako środowiska niewolnego od tego typu spraw, gdzie ordynator bardzo poważnego oddziału bił swoje pielęgniarki, znęcał się nad nimi psychicznie i fizycznie, a dyrektor tego bardzo dużego zakładu nie był w stanie nad tym zapanować, bo to był jedyny oddział, bardzo trudny – chirurgia onkologiczna – inie miał innego specjalisty w tymże mieście. Konflikt ten oparł się potem o izbę lekarską, ale trwał wiele miesięcy. Z tego typu sprawami – może nie aż tak drastycznymi – spotkałam się w różnych miejscach w Polsce i dlatego uważam, że niektórym wypadłoby powiesić ten przepis nad głową, żeby go czytali codziennie rano na dzień dobry. Dziękuję.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Proszę państwa, czy z powrotem będziemy zaczynać dyskusję o dyskryminacji, mobbingu? Już tyle o tym było.

Pan senator Balicki. Proszę bardzo, Panie Senatorze.

**Senator Marek Balicki:**

Dziękuję bardzo.

Nie chcę mówić o tych przykładach, tylko o tym, że pkt 10 w art. 94 brzmi dużo lepiej, a dotyczy zbliżonego obszaru. „Pracodawca jest zobowiązany w szczególności

wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego” – to rozumiem. Ale nie rozumiem sformułowania „dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym”. To by trzeba jakoś zamienić. Bo dążyć do uczynienia środowiskiem wolnym to znaczy... To może być zupełnie niemożliwy...

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani senator Kurska, proszę bardzo.

**Senator Anna Kurska:**

Art. 94 pkt 2b ma dla mnie charakter preambuły. Sposób redakcji nie przystaje do niczego. Wystarczyłoby to, co proponuje w tej chwili senator Marek Balicki.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jeżeli ktoś z państwa ma konkretną propozycję, jak to zmienić, to prosimy podać i będziemy głosować. Jeśli nie, to ja mam propozycję: skreślić to, bo jest cały, bardzo konkretny rozdział o dyskryminowaniu, z określonymi sankcjami. Wsadzanie tutaj „dążenia” w takiej dziwacznej stylistyce jest bez sensu. Czy jest więc jakaś propozycja zmiany?

Proszę bardzo.

**Podsekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Czy mógłbym zaproponować trzeci scenariusz? Ponieważ przydałaby się tutaj chwilka czasu na redakcję, proponowałbym, żebyśmy włączyli to do katalogu tych kilku spraw odłożonych.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Dobrze, Pani Mecenase?

Chciałabym jeszcze państwu powiedzieć, że my pracujemy bez przerwy: Chyba już nie ma co robić w tym momencie przerwy, bo się rozleziemy. Proponuję, żebyśmy pracowali do 20.00. Dojdziemy do zagadnień czasu pracy, to jest cały wielki blok, chyba dzisiaj nie będziemy już mieli siły tego podejmować, a od tych spraw byśmy zaczęli następną posiedzenie Czy jest na to zgoda? Jest, dobrze.

Proponuję skreślenie pktu 2b w zmianie dwudziestej siódmej.

Kto z państwa jest za, proszę podnieść rękę. (2)

Kto jest przeciw? (4)

Kto się wstrzymał od głosu? (0)

Dziękuję.

To my zgłaszamy wniosek mniejszości.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: A możemy wrócić do tego jeszcze w trakcie posiedzenia Senatu.)*

Zmienić? Wrócimy. Proszę pana, ja nie jestem formalistką, uważam, że do momentu podpisania sprawozdania możemy poprawiać, co się da.

Co pani mówiła, Pani Mecenasz? Męczymy panią bez przerwy – nas dużo, a pani jedna.

**Główny Specjalista do spraw Legislacji  
w Biurze Legislacyjnym w Kancelarii Senatu Bożena Langner:**

Chodzi mi tylko o to, że rozumiem, iż w stanowisku komisji dotyczącym tej sprawy znajdzie się wniosek mniejszości.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Tak, o skreślenie. Być może zmieni się to, co większość komisji przyjmuje. Czy do zmiany dwudziestej ósmej są uwagi? A do zmiany dwudziestej dziewiątej i do zmiany trzydziestej?

*(Głos z sali: Biuro Legislacyjne miało.)*

Tak, zmiana trzydziesta jest dla mnie nie do przyjęcia.

Proszę bardzo, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych.

**Dyrektor Departamentu Stosunków Pracy  
w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Tadeusz Sułkowski:**

Dziękuję bardzo.

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Zmiana trzydziesta była dyskutowana w Komisji Trójstronnej i chciałbym powiedzieć, że Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych w tej dyskusji zajęła stanowisko proponujące zawieszenie prac, ponieważ ten zapis uznaliśmy niestety za nieudaną prowizorkę. Zadawaliśmy pytania: po pierwsze, czy regulacja, którą się tutaj proponuje, wynika z dyrektywy Unii Europejskiej? Nie wynika. Odpowiedano nam, że chociaż nie wynika, to w większości krajów Unii są regulacje, które tego problemu dotyczą. Tymczasem tak się składa, że już po czasie rozpatrywania tych spraw w Komisji Trójstronnej zostaliśmy zaproszeni do uczestnictwa w negocjacjach europejskich dotyczących stresu w pracy i mam zaszczyt uczestniczyć osobiście w tych negocjacjach, które rozpoczęły się 18 września, a do końca maja roku przyszłego zostaną zakończone i mają zaowocować nowym aktem wspólnotowym dotyczącym stresu w miejscu pracy. Zagadnienie mobbingu będzie jednym z elementów tej kompleksowej regulacji. Tym bardziej upewniamy się, że to, co się tutaj proponuje, jest po prostu nie najlepiej przygotowaną prowizorką, a jednocześnie niedługo wyjdzie akt europejski, do którego będziemy przygotowywali i negocjowali regulację kompleksową. Dlatego proponowalibyśmy, tak jak to wyraziliśmy w Komisji Trójstronnej, zawiesić prace nad tym i nie włączać tego do tej nowelizacji.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To znaczy skreślić zmianę. My możemy to zrobić, ponieważ Sejm już to włączył.)*

Tak jest, oczywiście.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Jeżeli można, to ja też pozwolę sobie wyłożyć swoje wątpliwości. Przepraszam, „mobbing to jest systematyczne i długotrwałe...” – czy wystarczy, że jest długotrwałe;

a nie systematyczne, nie co miesiąc tylko raz co miesiąc, raz co dwa, raz co trzy? To już nie jest mobbing? Systematyczne to co tydzień, z regularnością dokładną jak w zegarku. Jeżeli „ma na celu poniżenie” – a czy może być nękanie, zastraszanie, które nie ma na celu poniżania? Jak zbadać, co było na celu? Chyba liczy się efekt.

Poza tym po co tutaj przepis, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę? To już jest ogólny przepis, który mówi, że jak pracodawca ciężko narusza obowiązki wobec pracownika, to można rozwiązać umowę. Odszkodowanie przewidziane z tego powodu jest korzystniejsze. Po co napisano, że rozstrzyga sąd pracy? Wszystkie spory ze stosunku pracy rozstrzyga sąd pracy, więc po co tu akurat to? Ten przepis jest, przepraszam, kompletnie nieudany. Zdaje się, że to nie jest dzieło rządu, tylko posłów, tak?

Pani senator Koszada, proszę bardzo.

### **Senator Aleksandra Koszada:**

Pani Przewodnicząca, rzeczywiście w projekcie rządowym tego zapisu nie było. Ponieważ niektóre te sformułowania są wręcz nie do przyjęcia, mam propozycję, żeby jeżeli nie ma w tej chwili potrzeby dokonania tego zapisu – wychodząc naprzeciw temu, co mówił przedstawiciel pracodawców – zrezygnować z niego. Dziękuję.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Pani Senator, jest tylko obawa, że jeśli zaproponujemy skreślenie – bo zrezygnować to znaczy zaproponować skreślenie – to Sejm odrzuci naszą propozycję, bo jest na to duży nacisk, już są sprawy o mobbing. Może byśmy jednak próbowali poprawić to zamiast skreślać.

Pan minister, proszę bardzo.

### **Podsekretarz Stanu**

#### **w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater:**

Tego przepisu nie było w przedłożeniu rządowym, jest to poprawka poselska. To jest poprawka w brzmieniu chyba identycznym jak brzmienie, które w Komisji Trójstronnej zostało uzgodnione pomiędzy sześcioma spośród siedmiu organizacji uczestniczących w pracach Komisji Trójstronnej. Oczywiście rząd nie proponował tego, nie lansował takiego rozwiązania, mając świadomość tego, co zaznaczyła pani senator, to znaczy dosyć dużej presji. Oceniając to realnie – bo ja przy wszystkich poprawkach o charakterze merytorycznym staram się próbować na bazie mojej wiedzy oceniać realnie możliwości przyjęcia bądź nieprzyjęcia określonych rozwiązań Senatu – i szukając rozwiązań, sugerowałbym tutaj równoległą analizę nie tylko kwestii skreślenia ze względu na te okoliczności, ale też kwestię ewentualnych modyfikacji.

Jeżeli chodzi o kwestie regulacji unijnych, to tego typu normy mają długi okres wylęgania, tak że bym się zdziwił, gdybyśmy mieli w ciągu najbliższych czterech, pięciu lat wchodzącą w życie dyrektywę w tym zakresie. Pewnie że z punktu widzenia cywilizowania stosunków pracy byłoby to piękne i idealne, ale... Poza tym myślę, że nie należy oczekiwać, iż przy tego typu bardzo niemierzalnych zjawiskach dyrektywa wniosłaby tutaj nową jakość, diametralnie przewracając wszystko. Warto byłoby się



zastanawiać nad wątpliwościami, które to budzi, bo według mojej oceny propozycja odrzucenia tego ma nikłe szanse przyjęcia przez Sejm.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Chciałabym nieskromnie przypomnieć, że zaproponowałam w swoim wniosku mniejszości inne brzmienie, uwikłane w zespół poprawek, ale na następny dzień spróbuję z tego wykroić poprawkę osadzoną w tym kontekście. Myślę, że rząd popracuje nad tym, we śnie może dobre pomysły przyjdą ministrom i dyrektorom.

*(Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Krzysztof Pater: Spróbujemy skatalogować wątpliwości, żeby nam było trochę łatwiej.)*

Sądę, że dzisiaj tego nie rozstrzygniemy.

Pan senator Balicki.

**Senator Marek Balicki:**

Dziękuję bardzo.

Nie rozumiem, dlaczego ten nowo dodany art. 94<sup>3</sup> znajduje się w obowiązkach pracodawcy, kiedy jest on, że tak powiem, penalizujący, a tylko pierwsze zdanie jest... Ten artykuł jest niewłaściwie umieszczony, bo mówi o łamaniu praw, a nie o obowiązkach pracodawcy, mimo że pierwsze zdanie brzmi tak, że... To pierwsze zdanie jest już zawarte w art. 94 pkt 10, można więc tam to zamieścić. A tu powinna być definicja mobbingu i konsekwencje, które są wymienione w §2, 3 i w kolejnych paragrafach i umieszczone we właściwym miejscu. Na pewno nie w tym miejscu, gdzie obowiązki pracodawcy, bo to jest nieporozumienie.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Absolutnie się nie zgadzam, Panie Senatorze. Obowiązkiem jest także powstrzymanie się od pewnych działań i sprawianie...

*(Senator Marek Balicki: Ale to wtedy nie w tym...)*

To jest obowiązek: sprawianie, żeby w zakładzie była taka atmosfera, żeby mobbing był nie do pomyślenia, przede wszystkim żeby sam pracodawca...

**Senator Marek Balicki:**

Ale, Pani Przewodnicząca, o tym mówi inny artykuł. Pierwsza część §1 do pierwszego przecinka to artykuł, o którym pani mówi, a pozostały zapis to definicja mobbingu.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Ale jeżeli mówimy tu o zakazie mobbingu, to mówimy również, co to jest mobbing.

*(Senator Marek Balicki: Ale zakaz to nie jest obowiązek, sama pani to powiedziała.)*

Nie, to jest forma obowiązku.

*(Senator Marek Balicki: Nie, zakaz to nie jest obowiązek.)*

Jak to nie? To jest obowiązek powstrzymania się od pewnych działań. Niech pan zajrzy do pragmatyk, gdzie są zakazy, obowiązki na przykład urzędników służby cywilnej. Tam jest szereg zakazów naruszenia przepisów, przejawiania aktywności politycznej – sposób ujęcia negatywnego obowiązku, niedziałania.

**Senator Marek Balicki:**

To wtedy trzeba zmienić ten rozdział. Czego jeszcze pracodawcy nie wolno. Tu są nakazy, a nie zakazy w tym rozdziale. Proszę pokazać przykład.

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Przykład czego?)*

Tego, gdzie są zakazy. Tu są tylko pozytywne...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: Nie ma żadnego rozdziału z zakazami.)*

No właśnie. Nie jest obowiązkiem...

*(Brak nagrania)*

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Bardzo proszę.

**Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy  
w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

Myśmy rozważali kwestię ulokowania tego przepisu w innym miejscu, ale prawdę mówiąc, jak się patrzy na zakres działu czwartego „Obowiązki pracodawcy i pracownika”, a zwłaszcza jak się przeanalizuje obowiązki w zakresie świadectwa pracy, to przepis dotyczący świadectwa pracy, po pierwsze, składa się z norm adresowanych do pracodawcy, nakazujących mu różne rzeczy; po drugie, z narzędzi danych pracownikom, którzy albo niewłaściwe, albo...

*(Przewodnicząca Teresa Liszcz: To i zakazów umieszczania pewnych informacji.)*

Tak jest, nie ma więc czystości, rzeczywiście.

**Senator Marek Balicki:**

Wtedy trzeba rozbić to na dwie części, bo tak, to pani senator Liszcz mówi: „a niesystematycznie to można nękać?” A ja rozumiem, że to jest definicja mobbingu, że nie wszystko jest mobbingiem. Co innego są obowiązki, a co innego to, z czego wynikają konsekwencje. Inaczej się nie da tego zrobić, bo inaczej będzie paradoks.

**Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

W nowym kodeksie można sobie wyobrazić na początku słowniczek, gdzie będą wszystkie definicje, ale w tym łatanym nie da się tego zrobić.

*(Senator Marek Balicki: No właśnie.)*

Czyli chyba jednak odłożymy ten mobbing na świeższe głowy? Wszyscy, którzy chcą, żeby mobbing został, niech myślą, jak poprawić ten przepis, dobrze?

Do zmiany trzydziestej pierwszej? Zdaje się, że Biuro Legislacyjne miało coś do tej zmiany. Nie? To mi się pomyliło. Do zmiany trzydziestej pierwszej nie ma uwag.

Do zmiany trzydziestej drugiej też nie ma. Do trzydziestej trzeciej i trzydziestej czwartej? Do trzydziestej piątej nie ma.

W ten sposób dobrnęliśmy do tego, cośmy sobie obiecali, czyli do kwestii czasu pracy. Teraz, przed kolacją, chyba należy nam się skomasowana przerwa.

O której jutro zaczynamy? Zwracam się do gości: czy możemy zacząć o 9.00?

*(Starszy Specjalista w Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Elżbieta Owczarek: Możemy zacząć o 10.00, bo od 10.00 mamy zarezerwowaną salę.)*

Wcześniej może być zajęta, tak?

*(Starszy Specjalista w Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Elżbieta Owczarek: Może być problem.)*

Czyli o 10.00. Może będzie więcej czasu na pomyślenie o odłożonych rzeczach.

Czy spotykamy się w tej samej sali?

*(Starszy Sekretarz Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Bogumiła Cichońska: W sali nr 217, na górze.)*

Nad salą plenarną Senatu, na górze, na końcu „ślimaka”, o godzinie 10.00 w sali nr 217. Serdecznie zapraszam.

Bardzo dziękuję za cierpliwość oraz za pracę i życzę miłego odpoczynku.

Członków komisji poprosiłabym o pozostanie na momencik.

*(Brak nagrania)*

Minęliśmy półmetek i jest taki obyczaj, że się podsumowuje te dwa lata – pan marszałek już zaczął to robić na ostatnim posiedzeniu – i to w różnych aspektach, między innymi rozlicza się poszczególne komisje z tego, ile ustaw rozpatrzyły, ile konferencji zorganizowały, ile miały posiedzeń.

Jeśli chodzi o posiedzenia, to jesteśmy najlepsi: było ich ponad sto czterdzieści, a w pierwszych dwu latach dokładnie sto czterdzieści. Między innymi jesteśmy też rozliczani z obecności. Z zestawienia wynika, że bardzo dużo członków naszej komisji opuszcza posiedzenia. Większość nieobecności jest usprawiedliwiona i one są inaczej postrzegane, ale i tak jest ich dużo. W jednym wypadku to jest osiemdziesiąt dziewięć obecności, trzydzieści dziewięć nieobecności, z tego dziewiętnaście nieusprawiedliwionych. A przecież usprawiedliwienie jest dziecinnie proste. Jesteśmy w komfortowej sytuacji: wystarczy cokolwiek napisać, byleby dostarczyć oświadczenie w ciągu siedmiu dni od daty posiedzenia. Część z państwa jednak tego nie dopełnia, a w ślad za tym idzie przepis regulaminowy, że marszałek Senatu zarządza obniżenie uposażenia i diety parlamentarnej, jeżeli ona senatorowi przysługuje, 1/30 za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności itd. Pod tym względem podobno – nie mam tu zestawień – jesteśmy jedną z najgorszych komisji. To, co już zaszło, nie da się odkręcić – chyba że chodzi o ostatnie posiedzenia – ale tam, gdzie jeszcze ten termin nie minął lub jest niewiele przekroczony, bym prosiła, żeby to złożyć. Każdy wie, kiedy był nieobecny i dlaczego.

*(Starszy Specjalista w Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Elżbieta Owczarek: Na ostatnim posiedzeniu była frekwencja.)*

Tak, była frekwencja.

Leży to przecież w państwa interesie i chodzi o obraz naszej komisji. Pewnie jestem winna, że nie przypominam państwu, ale wszyscy jesteśmy dorośli, każdy z nas zna swoje obowiązki i wydawałoby się, że nie trzeba przypominać regulaminu.

To tylko tyle. Przepraszam, że państwa zatrzymałam i że mówię o tej dość przykrej sprawie, ale proszę pamiętać, żeby jak była nieobecność, dopełnić tej prostej formalności złożenia oświadczenia w ciągu siedmiu dni.

*(Senator Ewa Serocka: Czy ja bym mogła?)*

Tak.

### **Senator Ewa Serocka:**

30 września przyleciałam na posiedzenie komisji później, ale byłam na nim. Widocznie nie podpisałam listy. Mam zaznaczone, że byłam.

### **Przewodnicząca Teresa Liszcz:**

Nie znam pojedynczych wypadków, mam tu zestawienie przed sobą.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

To było w Siedlcach.

*(Senator Ewa Serocka: Byłam rano, ale do Siedlec nie mogłam pojechać.)*

W związku z tym powinno być usprawiedliwienie.

*(Starszy Sekretarz Komisji Ustawodawstwa i Praworządności Bogumiła Cichońska: Jeżeli państwo nam powiedzą o przyczynach nieobecności, to my to przekazujemy pani przewodniczącej, ale w regulaminie jest powiedziane, że to ma być usprawiedliwienie pisemne.)*

Na piśmie.

*(Senator Ewa Serocka: Na piśmie nie składałam. Mówiłam pani, że...)*

No tak, ale regulamin każe składać je na piśmie i muszą te kwity być, przepraszam, że tak mówię.

*(Senator Ewa Serocka: Byłam na posiedzeniu komisji rano, bo mam to zaznaczone na liście, a potem było pierwsze spotkanie z ambasadorem Chin i ja mówiłam, że nie mogę nie pójść na nie.)*

Pani Senator, pani ma oczywiście rację, tylko regulamin mówi, żeby to, co pani powiedziała, zostało złożone na piśmie i żeby ten kwit był w teczce przekazywanej do sekretariatu.

*(Senator Ewa Serocka: Nie byłam w Siedlcach, ale nie wiedziałam, że jak przekazałam ustnie, że nie mogę być...)*

Pani Senator, jest pani senatorem prawnikiem, regulamin mówi jasno: należy złożyć usprawiedliwienie na piśmie.

*(Senator Ewa Serocka: To co mam zrobić? Muszę chyba napisać usprawiedliwienie, dlaczego nie byłam?)*

*(Senator Anna Kurska: Napisać.)*

Jedyny wymóg to jest siedem dni od daty posiedzenia, a poza tym piszemy, co chcemy. W jakiej pracy by kto tak usprawiedliwiał? Praktycznie, co kto napisze, to jest dobre, byleby napisał w ciągu siedmiu dni.

*(Wypowiedzi w tle nagrania)*

Ale to już państwo bierzecie na swoje sumienie. Ja tego nie wiem.

*(Senator Ewa Serocka: Ja po prostu potwierdzam to, co mówiłam.)*

Pani Senator, kto jak kto, ale senator prawnik naprawdę się nie może tłumaczyć nieznaną regułaminu. Tu prawie wszyscy to prawnicy, a nawet doktorzy okazują

się świetnymi prawnikami. Podziwiam pana, Panie Senatorze. Chciałabym się tak znać na medycynie jak pan na prawie.

Bardzo dziękuję państwu. Dobranoc.

*(Koniec posiedzenia o godzinie 19 minut 36)*

Kancelaria Senatu

Opracowanie: Aniela Sapiej

Publikacja: Biuro Prac Senackich, Dział Stenogramów

Druk: Biuro Administracyjne, Dział Wydawniczy

Nakład: 5 egz.

ISSN 1643-2851