

## Oświadczenie złożone przez senatora Władysława Dajczaka na 46. posiedzeniu Senatu w dniu 17 grudnia 2009 r.

Oświadczenie skierowane do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak

W nawiązaniu do odpowiedzi z dnia 23 listopada 2009 r. na moje poprzednie oświadczenie w sprawie obowiązku urządzenia przez pracodawcę palarni w zakładzie pracy pozwałam sobie przedstawić Pani Minister moje wątpliwości związane z przedstawionym stanowiskiem.

W wyżej wymienionej odpowiedzi Pani Minister stwierdziła, że „pracodawca, który nie zatrudnia pracowników palących, nie musi tworzyć palarni, o czym świadczy samo przeznaczenie palarni, ale również przepisy §40 i §41 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Takie rozumowanie jest wprawdzie poprawne logicznie, ale niestety nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach. Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi po prostu, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których rodzaj, liczba i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Wskazany przez Panią Minister §41 załącznika nr 3 do rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (a nie samego rozporządzenia – jak wskazała Pani Minister) wskazuje sposób obliczania minimalnej powierzchni samej palarni, w zależności od liczby osób korzystających z niej w trakcie najliczniejszej zmiany.

Pracodawca nie jest jednak w stanie w żaden sposób ustalić, ile osób będzie korzystał lub faktycznie korzysta z palarni. Mógłby to zrobić teoretycznie na dwa sposoby: poprzez zebranie oświadczeń od pracowników lub poprzez obserwację palarni w trakcie pracy najliczniejszej zmiany. W pierwszym przypadku złożenie zapytania pracownikowi o palenie papierosów może być niezgodne z art. 22<sup>1</sup> kodeksu pracy.

Przepis art. 22<sup>1</sup> §2 kodeksu pracy stanowi, że pracodawca ma prawo żądać od pracownika następujących danych:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
- 2) imiona rodziców,
- 3) data urodzenia,
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- 5) wykształcenie,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Może także zażądać innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Ponadto, art. 22<sup>1</sup> §4 pozwala pracodawcy żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

Wydaje się więc, iż ani na podstawie art. 22<sup>1</sup> §2, ani §4 kodeksu pracy pracodawca nie może żądać od pracowników podania danych dotyczących nałogów, a w szczególności palenia tytoniu, gdyż podanie tych danych nie jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Odrębne przepisy także nie wymagają ich podania. Ochronę tych danych wprowadza ponadto ustawa o ochronie danych osobowych.

Podsumowując powyższe rozważania można dojść do przekonania, że pracodawca nie może dowiedzieć się o paleniu tytoniu przez pracowników poprzez złożenie przez nich stosownych oświadczeń. W związku z tym pracodawca nie będzie wiedział, czy ma obowiązek urządzenia palarni czy nie (jeżeli przyjąć stanowisko Pani Minister) oraz jak dużą powierzchnię powinna ona zajmować. Taki stan, polegający na niepewności zapisów prawa, jest bardzo niekorzystny dla przedsiębiorców.

Drugą metodą uzyskania informacji o liczbie palących podczas najliczniejszej zmiany jest obserwacja palarni w celu ustalenia liczby osób z niej korzystających. Nie wiadomo jednak, jak długo taką obserwację pracodawca powinien prowadzić i kto w jego imieniu mógłby to robić. Prowadzenie takiej obserwacji naraża pracodawcę na koszty i jest praktycznie niewykonalne. Może się też okazać, że nikt z personelu nie będzie korzystał z palarni. Pracodawca dowie się w ten sposób, że nie miał obowiązku urządzenia takiego pomieszczenia (przyjmując stanowisko Pani Minister w sprawie obowiązku urządzenia palarni).

To rozumowanie pokazuje, że uzależnianie obowiązku urządzenia palarni od faktu zatrudniania osób palących i ich liczby jest wykonalne ze względów praktycznych. Wprowadzanie obowiązku urządzenia palarni nawet wtedy, gdy nikt nie będzie z niej korzystał, również jest głęboko bezzasadne.

W związku z powyższym pozwalam sobie powtórzyć moje stanowisko z poprzedniego oświadczenia, iż przepisy dotyczące urządzania palarni w zakładach pracy są błędne, niemożliwe do praktycznego stosowania oraz narażają pracodawcę na ogromne koszty.

Będę zobowiązany za ustosunkowanie się Pani Minister do mojego stanowiska oraz wskazanie praktycznego sposobu uzyskiwania przez pracodawcę informacji o liczbie pracowników palących papierosy.

Z wyrazami szacunku  
Władysław Dajczak