



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-III.055.5.2023.EN
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na petycję nr 817/23, przesłaną do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w dniu 7 lipca 2023r., w sprawie wprowadzenia zmian w przepisach prawa pracy *celem udoskonalenia, poprawienia funkcjonowania interesu publicznego*, Departament Prawa Pracy w zakresie swojej właściwości przedstawia następujące informacje.

Przedmiotem regulacji Kodeksu pracy są prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (wynikające ze stosunku pracy), zgodnie z art. 1 Kp. W związku z tym, Kodeks pracy nie powinien zawierać regulacji wykraczających poza ww. zakres. Zgodnie bowiem z obowiązującymi zasadami tworzenia prawa, w ustawie nie zamieszcza się przepisów, które regulowałyby sprawy wykraczające poza wyznaczony przez nią zakres przedmiotowy (stosunki, które reguluje) oraz podmiotowy (krąg podmiotów, do których się odnosi). Ustawa nie może w szczególności zmieniać lub uchylać przepisów regulujących sprawy, które nie należą do jej zakresu przedmiotowego lub podmiotowego albo się z nimi nie wiążą oraz powtarzać przepisów zamieszczonych w innych ustawach (por. np. § 3 ust. 2 – 3 oraz § 4 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie zasad techniki prawodawczej, Dz.U. z 2016 r., poz. 283).

W związku z powyższym, Kodeks pracy nie reguluje także relacji prawnych w jakich pozostaje pracodawca wobec organów administracji rządowej oraz samorządu terytorialnego. Ponadto przepisy Kodeksu nie mają również zastosowania do stosunków służbowych/administracyjnych, w jakich pozostają np. zawodowi żołnierze czy funkcjonariusze Policji lub Państwowej Straży Pożarnej, w zakresie regulowanym odrębnymi przepisami.

Należy podkreślić, iż w obowiązującym systemie prawa zakres oraz zasady działania poszczególnych organów administracji rządowej, w tym ich obowiązki i uprawnienia oraz rodzaje podległych im służb oraz ich obowiązki i uprawnienia określają odrębne wobec Kodeksu pracy ustawy. Dotyczy to także organów samorządu terytorialnego, których działanie jest regulowane przepisami specjalnych ustaw. Dodać należy, iż stosowanie powołanych regulacji pozostaje poza zakresem właściwości rzeczowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z przepisami o działach administracji rządowej.

Odnosząc się do zawartych w petycji postulatów, w części dotyczącej przepisów Kodeksu pracy Departament chciałby podkreślić, że obowiązujące przepisy K.p., zawierające szereg rozwiązań służących m.in. realizacji obowiązku pracodawcy zapewnienia i podejmowania działań służących poprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zasadniczo uwzględniają i realizują podnoszone w petycji cele.

Można wskazać szereg regulacji kodeksowych, które zobowiązują pracodawcę do zgłaszania poszczególnym właściwym podmiotom nadzoru i kontroli przyjętych u pracodawcy zasad organizacji i czasu pracy.

Przykładowo, zgodnie, z art. 150 § 2 K.p. pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Z kolei zgodnie z § 6 art. 151⁷ K.p. na pisemny wniosek pracownika, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną (pracujący w nocy), pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Przy czym podkreślenia wymaga, że na podstawie art. 18⁴ § 1 K.p., nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy. Ponadto nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna (§ 2). Organizację i zakres działania powyższych inspekcji, określają odrębne przepisy. Także należy zauważyć, że w zakładach pracy, w świetle art. 18⁵ K.p. społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy. Organizację, zadania i uprawnienia społecznej inspekcji pracy oraz zasady jej współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli również określają odrębne przepisy.

Informujemy również, że z mocy art. 237^{11a} § 4 K.p. na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto kwestie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników regulują także m.in. przepisy art. 207 § 1 i 2 K.p., w myśl których to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki m.in. organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy, zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

Departament informuje również, że zgodnie z art. 237¹⁴ K.p. organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności: udzielać przedsiębiorstwom i jednostkom organizacyjnym pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,

dokonywać, co najmniej raz w roku, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych oraz określać kierunki poprawy tego stanu, w miarę potrzeb i możliwości - inicjować i prowadzić badania naukowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie należy zauważyć, że zgodnie z art. 283 § 1 K.p. kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Reasumując, w przepisach Kodeksu pracy, w szczególności dotyczących czasu pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy, zawarto już kompleksowe regulacje mające na celu ochronę zdrowia i życia pracowników. Zdaniem Departamentu, takie kompleksowe unormowanie jest wystarczające dla należytej ochrony dóbr osobistych pracownika, do których należą jego zdrowie i życie.

Ponadto Departament pragnie podkreślić, że Minister Rodziny i Polityki Społecznej nie sprawuje nadzoru nad urzędami, organami państwowymi (czy samorządowymi) i innymi podmiotami, o których wspomina Pani w petycji, ani nie ma możliwości władczego oddziaływania na nie.

W świetle powyższego nie są zasadne proponowane w petycji zmiany w zakresie przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w konsekwencji czego nie jest rozważane, ani planowane ich przeprowadzenie.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/