



**GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY**

Katarzyna Łażewska-Hrycko

Warszawa, 2022-07-07



UNP:GIP-22-38178

GIP-GPP.400.6.2022.2

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. *SPS-WP.020.159.M.2022*

Data wpływu *15.07.2022*

Pan

**Dariusz Salamończyk**

**Zastępca Szefa**

**Kancelarii Sejmu**

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. *DS.175.440.2022*

Data wpływu *15.07.2022*

*Szanowny Panie Ministrze,*

odpowiadając na pismo z dnia 10 czerwca 2022 r., (znak: SPS-WP.020.159.4.2022), w sprawie przedstawienia opinii do  *rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (druk sejmowy 2335), uprzejmie informuję, że zgłaszam poniższe uwagi do ww. projektu ustawy:

- 1) **do art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy** (dot. nowego art. 67<sup>28</sup> Kodeksu pracy). W przepisach dotyczących kontroli nie został uwzględniony obowiązek dokumentowania kontroli pracownika, przeprowadzanych przez pracodawcę, w miejscu wykonywania pracy zdalnej. Stworzenie takiego obowiązku ma szczególne znaczenie dla stron stosunku pracy i stanowi zabezpieczenie zarówno interesów pracodawcy, jak i pracownika. Dokument potwierdzający przeprowadzoną kontrolę może mieć kluczowe znaczenie w sytuacjach spornych oraz dla celów dowodowych w przypadku prowadzonych postępowań kontrolnych i sądowych. Jednocześnie proponuję, aby dokument potwierdzający kontrolę w miejscu pracy zdalnej zawierał obligatoryjnie datę i godziny przeprowadzenia kontroli, okoliczności kontroli, opis stwierdzonego stanu faktycznego oraz by był opatrzony podpisem osoby przeprowadzającej kontrolę – pracodawcy (lub przedstawiciela pracodawcy) i podpisem osoby kontrolowanej – pracownika.

2) **do art. 1 pkt 2 projektowanej ustawy** (dot. nowego art. 67<sup>31</sup> § 5 Kodeksu pracy).

Należy wykreślić zdanie trzecie w tym przepisie: „Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.”

Powyzsza uwaga zgłaszana była już na rządowym etapie prac legislacyjnych (na etapie uzgodnień międzyresortowych projektu) i podtrzymuję ją.

Aktualnie problemem o szczególnym znaczeniu jest przedstawianie przez pracodawców podczas kontroli organom Państwowej Inspekcji Pracy dokumentów, które po przeanalizowaniu wskazują na nierzetelnie przeprowadzoną analizę i ocenę ryzyka zawodowego, w szczególności w zakresie identyfikacji zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. Nadal część pracodawców traktuje ocenę ryzyka jako formalną czynność wynikającą z nałożonego na nich wymogu, a nie jako narzędzie do identyfikacji i eliminacji zagrożeń występujących w zakładzie pracy. Z praktyki inspektorskiej wynika, że pracodawcy okazują dokumenty oceny ryzyka zawodowego przypisane dla stanowisk pracy o określonej nazwie, które traktowane są jako „uniwersalne”, a nie odpowiadają realiom wykonywanej pracy i związanym z nią zagrożeniom. Często tego rodzaju dokumenty dostępne są w Internecie jako gotowe do pobrania „uniwersalne” wzory, a także dostarczane są pracodawcom przez firmy świadczące usługi w zakresie bhp.

Wykorzystywanie przez pracodawców tego rodzaju dokumentacji jest działaniem, które nie wypełnia intencji przepisu i zamysłu ustawodawcy o przeprowadzaniu oceny ryzyka zawodowego, stanowiącej najważniejszy dokument związany z bezpieczeństwem i higieną pracy. Od rzetelności przeprowadzenia tej oceny zależeć powinny wszystkie czynności podejmowane w zakładzie pracy w celu zlikwidowania lub ograniczenia wpływu na pracujących niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy. Pracodawcy, postępujący w sposób przytoczony powyżej, nie analizują prawidłowo ryzyka zawodowego, a tym samym nie stosują odpowiednich środków ograniczających to ryzyko (dotyczące m.in. wypadków i chorób zawodowych).

Jednocześnie, należy podkreślić, że w porządku prawnym nie występuje pojęcie „uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego”, a sformułowany w ten sposób przepis może prowadzić do usankcjonowania opisanych wyżej działań pracodawców i braku możliwości kwestionowania przez inspektorów pracy dokumentacji dotyczących oceny ryzyka zawodowego, które w oczywisty sposób nie potwierdzają spełnienia wymogu dokonania tej oceny na stanowiskach pracy.

3) **do art. 20 projektowanej ustawy** - termin *vacatio legis* wynoszący 14 dni jest niewystarczający do opracowania stosownych dokumentów, procedur oraz do wdrożenia

wymaganych ustawą rozwiązań – zarówno przez pracodawców i pracowników, ale także przez organy kontrolne pełniące nadzór nad warunkami pracy.

*Z poważaniem,*

**Katarzyna Łażewska-Hrycko**

Główny Inspektor Pracy

*/-podpisano elektronicznie/*