

Decyzja
Prezydium KK
nr 204/2014

ws. projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia kierunek zmian proponowanych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 14 kwietnia 2014r.). Jednocześnie Prezydium KK zwraca uwagę na następujące wątpliwości.

Brak załączonych projektów rozporządzeń bardzo utrudnia analizę projektowanych zmian tym bardziej, że ich treść będzie determinować prawa i obowiązki pracodawców, pracowników oraz lekarzy medycyny pracy, a okres możliwego oczekiwania na ich wejście w życie jest zbyt długi (18 miesięcy).

Projektowane zmiany dotyczą bezpieczeństwa i higieny pracy, dlatego uzasadnionym wydaje się, aby projektodawca traktował ten obszar całościowo i uwzględnił w jednej nowelizacji wszystkie zmiany konieczne w związku z treścią art 92 Konstytucji RP.

Prezydium KK przypomina o swoim postulacie programowym dotyczącym ratyfikowania Konwencji 171 i 156 MOP przez Rzeczpospolitą Polską.

W zakresie zmian dotyczących prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet:

- 1) należy już teraz postulować, by w rozporządzeniu wydanym na podstawie zmienionego art. 176 znalazły się zrozumiałe i jasne, zwłaszcza dla pracownika, mierniki poziomu występowania czynników środowiska pracy.

W zakresie zmian dotyczących badań lekarskich pracowników:

- 1) dodanie § 4¹ może spowodować trudności interpretacyjne. Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 229 § 4 Kodeksu pracy pracodawca nie będzie mógł dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w warunkach opisanych przez pracodawcę w skierowaniu na badanie lekarskie. Jednocześnie proponowany w projekcie § 4¹ umożliwi zawarcie w orzeczeniu ograniczenia do wykonywania określonych czynności lub prac. Oczywistym przy tym jest, że takie ograniczenia

muszą dotyczyć właśnie pracy na przewidzianym lub zajmowanym przez pracownika stanowisku pracy i odnosić się do warunków opisanych w skierowaniu na badanie. Tym samym, zawarcie tego rodzaju ograniczenia powoduje wątpliwość czy faktycznie nie istnieją przesłanki uniemożliwiające pracownikowi świadczenie pracy na określonym stanowisku pracy. Należy bowiem wskazać, że codzienne badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań albo braku możliwości do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy.

Ewentualne ograniczenia zawarte w zaświadczeniu lekarskim mogą być, zatem uznane za przeciwwskazania do świadczenia pracy na danym stanowisku pracy (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r. II PK 225/2010). Jednocześnie, zgodnie z powszechnie przyjętym stanowiskiem judykatury, pracodawca nie jest zobowiązany do poszukiwania i powierzenia pracownikowi innej pracy, jeżeli jest niezdolny do wykonywanej dotychczas pracy (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2011 r. I PK 8/2011). Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r. (I PKN 469/99) stwierdził, że przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Należy przy tym wskazać, że proponowana regulacja prawna nie rozstrzyga wprost powyżej poruszonych wątpliwości. W konsekwencji proponowana zmiana art. 229 § 4¹ Kodeksu pracy spowoduje wątpliwości, co do możliwości zatrudniania pracownika, jeżeli w orzeczeniu lekarskim zawarte zostały ograniczenia, co do możliwości wykonywania pracy powierzonej. W praktyce pojawi się także problem zasadności ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę takiemu pracownikowi.

Proponowana delegacja ustawowa do wydania rozporządzenia przez ministra właściwego do spraw zdrowia stanowi, że w rozporządzeniu będą określone przypadki, w których okresowe badania lekarskie mogą być przeprowadzone poza terminami wynikającymi z częstotliwości tych badań. Rodzi to obawy o to, czy pracodawcy nie będą nadużywali tej możliwości w wypadku planowanych zmian w strukturze zatrudnienia, szczególnie w wypadku osób w wieku przedemerytalnym, które objęte są ochroną wynikającą z art. 39 k.p. W związku z tym, należy już teraz postulować, by rozporządzenie określało wspomniane przypadki możliwie wąsko i jednoznacznie tak, by nie stwarzało pola do nadużyć.

- 2) Warto również zwrócić uwagę na możliwe konsekwencje orzeczenia lekarskiego o ograniczonej zdolności do wykonywania określonych czynności lub prac. Projekt nie przewiduje jak w takiej sytuacji ma zachować się pracodawca. Wydaje się uzasadnionym rozważenie możliwości nałożenia na pracodawcę obowiązku reorganizacji stanowiska pracy lub modyfikacji zakresu czynności tak, aby pracownik mógł wykonywać dalej swoją pracę. Brak takiego obowiązku sprawi, że proponowany zapis ustawy nie zmieni sytuacji pracownika na lepszą, a wręcz może ją pogorszyć – kiedy pracodawca nie zdecyduje się na jego dalsze zatrudnienie.
- 3) Należy podkreślić, że Kodeks pracy nakłada na pracodawcę szereg obowiązków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Ich prawidłowa realizacja pozwala zapobiegać sytuacjom, w których pracownik staje się niezdolny do pracy, całkowicie lub częściowo. W związku z tym, wydaje się koniecznym położenie większego nacisku na profilaktykę w zatrudnieniu, a przede wszystkim na dokładny opis stanowiska pracy. Jeżeli lekarz medycyny pracy nie będzie miał wyraźnych wytycznych, to - niezależnie od tego, czy badania lekarskie będą przeprowadzane częściej czy rzadziej - nie osiągniemy zamierzonego celu.
- 4) Warto rozważyć propozycję poszerzenia spektrum badań w zakresie medycyny pracy, biorąc pod uwagę zmieniające się środowisko pracy, a także coraz bardziej stresogenne czynniki oddziaływujące na pracowników. Dlatego Prezydium KK postuluje o przyjęcie rekomendacji partnerów społecznych w sprawie zmiany rozporządzenia dotyczącego BHP w zakresie badania stresu na terenie zakładu pracy.

Gdańsk, 26 sierpnia 2014 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

