

Decyzja
Prezydium KK
nr 149/17

ws. opinii o projekcie ustawy Ministra Rozwoju i Finansów o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (projekt z dnia 27 września 2017)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje przedstawiony przez Ministra Rozwoju i Finansów projekt ustawy *o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym* (projekt z dnia 27 września 2017) w zakresie zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2007 r. poz. 60 i 962).

Projekt zawiera propozycję zniesienia obowiązkowych szkoleń okresowych BHP dla pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych oraz zmiany zasad funkcjonowania służby bhp w małych przedsiębiorstwach.

Istnieje uzasadniona potrzeba utrzymania dotychczasowych standardów dotyczących obowiązku szkoleń okresowych grupy pracowników „biurowych”. Szereg dyrektyw Wspólnoty Europejskiej, w tym *Dyrektywa ramowa dotycząca bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy* 89/391/EWG wydana na podstawie art. 118.a Traktatu Rzymskiego wyraźnie wskazuje, że państwa członkowskie Unii Europejskiej, podejmując procesy harmonizacji prawa krajowego z wymaganiami dyrektyw, nie mogą w żadnym przypadku przyjąć wymagań niższych bądź o węższym zakresie podmiotowym i przedmiotowym od ustalonego w tych dyrektywach, jak również wymagań niższych od ustalonych dotychczas w prawie krajowym (jeżeli wymagania dyrektywy są na niższym poziomie). Natomiast proponowane w projekcie zmiany dotyczące Kodeksu pracy stanowią znaczne obniżenie dotychczasowych standardów. Likwidacja obowiązku szkoleń okresowych dla wspomnianej w projekcie kategorii pracowników, w dłuższej perspektywie może znacząco zagrozić ich bezpieczeństwu i zdrowiu. Stanowi to zaprzeczenie naczelnej zasady wprowadzania środków prawnych w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz równego traktowania pracowników, czym Polska jest zobligowana zarówno przez prawo narodowe jak i dyrektywy Unii Europejskiej, w tym m.in. Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Stanowiska administracyjno-biurowe w przedsiębiorstwie, plasują się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Co do zasady stanowiska te nie generują wypadków śmiertelnych czy zbiorowych. Nie oznacza to jednak, że pracownicy pracujący na tego typu stanowiskach nie są narażeni na szereg innych poważnych w konsekwencjach zagrożeń, których nie uwzględnia przyjęty w projekcie system kwalifikowania działalności pracodawcy do kategorii ryzyka. Pracownik administracyjno-biurowy jest narażony między innymi na skutki obciążenia statycznego, choroby układu mięśniowo-szkieletowego, mobbing, rosnące tempo pracy i ilość zadań na stanowisku prowadzące do zwiększenia ryzyka psychostresu i wynikających z tego zaburzeń psychicznych i immunologicznych, choroby krążeniowo-naczyniowe i szereg innych. W świetle międzynarodowych standardów ochrony pracy systematyczne szkolenia z zakresu bhp oraz prawa pracy stanowią jak dotąd jedno z najskuteczniejszych narzędzi prewencji wobec wymienionych zagrożeń, które ze względu na trudną mierzalność i często odroczone w czasie skutki wymagają odpowiedniej wiedzy i jej cyklicznego aktualizowania, co do zapobiegania ich występowaniu i odpowiedniego postępowania w momencie ich wystąpienia. Wymieniona w projekcie kategoria pracowników nie może pozostać pozbawiona tego prawa, a zgodnie z zapisem dyrektywy Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG): „ulepszenia w zakresie bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia w miejscu pracy są celem, który nie powinien ograniczać się do rozwiązań ściśle ekonomicznych”.

Pozorna oszczędność dla przedsiębiorców, podana jako uzasadnienie dla zniesienia obowiązku szkoleń okresowych dla wymienionej w projekcie grupy pracowników jest niewspółmierna wobec konsekwencji wynikających z niewiedzy pracowników na temat potencjalnie dotyczących ich zagrożeń zawodowych, a także ich obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wobec współpracowników i samego pracodawcy. Brak szkoleń uczyni także niemożliwym egzekwowanie od pracowników ich prawa, ale też podstawowego obowiązku do aktualizowania wiedzy w zakresie prawa pracy i przepisów bhp, w którym to celu organizowane są szkolenia okresowe. W ocenie Prezydium KK organizowanie szkolenia dla tej grupy pracowników nie rzadziej niż raz na 6 lat i tak nie odpowiada rzeczywistym potrzebom aktualizowania znajomości prawa pracy i przepisów

bhp, w tym podstaw zasad pierwszej pomocy. Wobec proponowanych zmian niemożliwa będzie też kontrola i egzekwowanie obowiązku znajomości przepisów prawa przez Państwową Inspekcję Pracy.

Proponowana zmiana w zakresie zwiększenia możliwości pełnienia zadań służby bhp przez pracodawcę zakwalifikowanego do nie wyższej kategorii ryzyka, niż trzecia, w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym, z obecnego limitu 20 pracowników do 50 stanowi znaczące obniżenie standardów bhp w Polsce. Powoduje również realne ryzyko ograniczenia możliwości prawidłowego kwalifikowania kategorii ryzyka przedsiębiorstw, zgodnej z sytuacją rzeczywistą z uwagi na fakt, iż pracodawca będzie posiadał wyłączność na dokonywanie tego typu rozstrzygnięć, w tym oceny uciążliwości pracy oraz występujących w danym przedsiębiorstwie zagrożeń zawodowych. Przeszkodą może być także brak odpowiedniego przygotowania merytorycznego przedsiębiorcy do przeprowadzania tego typu analiz. Proponowane zmiany stanowią też znaczącą przeszkodę do rzeczywistego zapewnienia prawa pracownika do bycia reprezentowanym w zakresie bhp, szczególnie w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw, który to sektor według raportów Głównej Inspekcji Pracy od lat generuje największą liczbę wypadków w Polsce.

Zgodnie z art. 207 Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Służba bhp powoływana jest właśnie aby wykonanie tych zadań i obowiązków pracodawcy uczynić realnym. Zgodnie z obowiązującym prawem, pracodawca nie musi mieć pełnych kwalifikacji służby bhp, a jedynie przygotowanie teoretyczne. Wobec faktu, iż w Polsce zagadnienia bhp reguluje ponad 1000 odrębnych przepisów a dynamika zmian legislacyjnych jest bardzo duża istnieje uzasadniona konieczność utrzymania wsparcia pracodawców, zwłaszcza w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw o odpowiednio wykwalifikowanych pracowników służby bhp.

W efekcie proponowanych zmian dotyczących Kodeksu pracy istnieje w długim okresie realne ryzyko wzrostu wypadkowości, zachorowalności i trwałych uszczerbków na zdrowiu pracowników sektora małych przedsiębiorstw. Wpłynie to negatywnie na ich funkcjonowanie, ale także w konsekwencji będzie prowadziło do zwiększenia obciążeń budżetu państwa i przyniesie szereg negatywnych skutków społecznych.

Wieliczka, 24 października 2017 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”
SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Łydorek