



Druk nr 3397

Warszawa, 5 sierpnia 2010 r.

SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VI kadencja
Komisja Nadzwyczajna "Przyjazne
Państwo" do spraw związanych z
ograniczeniem biurokracji
NPP-020-142-2010

Pan
Grzegorz Schetyna
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu Komisja Nadzwyczajna "Przyjazne Państwo" do spraw związanych z ograniczeniem biurokracji wnosi projekt ustawy:

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy.

Do reprezentowania stanowiska Komisji w pracach nad projektem ustawy została upoważniona poseł Hanna Zdanowska.

Zastępca Przewodniczącego
Komisji

(-) Adam Szejnfeld

USTAWA
z dnia 2010 r.
o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 229 § 1 pkt 2 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.”;

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Przedmiotem projektu nowelizacji jest likwidacja niektórych barier biurokratycznych wynikających z Kodeksu pracy, które stanowią przeszkodę dla pracodawców w trakcie zatrudniania pracowników. Na utrudnienia te nierzadko wpływa niedostosowanie przepisów prawnych do zmieniających się warunków na rynku pracy. Niewątpliwie, zadaniem racjonalnego ustawodawcy jest tworzenie prawa efektywnego, to znaczy takiego, które będzie przestrzegane przez obie strony stosunku pracy. Pracodawcy są traktowani w prawie pracy jako podmioty profesjonalne, obciążone określonymi wymogami związanymi z zatrudnianiem pracowników. Jako wykonawcy tych obowiązków muszą być przekonani, że faktycznie służą one ochronie pracowników, a jednocześnie, że są niezbędne w procesie zatrudniania.

Należy wskazać, że w Kodeksie pracy ciągle istnieją przepisy tworzące dla pracodawców niepotrzebne bariery biurokratyczne. Uchylenie bądź modyfikacja tych regulacji nie spowoduje zmiany modelu stosunków pracy w Polsce, a może przyczynić się do lepszego funkcjonowania norm prawa pracy. Od dawna zwraca się uwagę na zbyt duże rozbudowanie regulacji kodeksu pracy. Nadmierne obciążenia biurokratyczne nie służą budowaniu nowego ustroju pracy w naszym kraju. Analizowane przepisy są indyferentne wobec prawa wspólnotowego oraz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Analiza propozycji zmiany:

Obowiązek przeprowadzania badań lekarskich przez pracowników: art. 229 k.p.

Na podstawie obowiązującej regulacji pracodawca jest zobowiązany skierować pracownika na wstępne badania lekarskie nawet wówczas, gdy w ciągu kilku dni od rozwiązania poprzedniej umowy o pracę zatrudnia go ponownie na tym samym stanowisku pracy. Ze względu na brzmienie art. 229 § 2 k.p. (w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku) można zasadnie postulować, aby badaniom lekarskim podlegali pracownicy, których stosunek pracy ustał w ciągu 30 dni od ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy. Nowe brzmienie przepisu byłoby zgodne z regułami systemu prawa pracy oraz funkcją analizowanego przepisu. Warto zauważyć, że niektórzy autorzy sugerują właśnie taką wykładnię obowiązujących przepisów. Ich zdaniem, obowiązek poddania się wstępnym badaniom lekarskim dotyczy wyłącznie pracowników, których okres przerwy w zatrudnieniu wynosi dłużej niż 30 dni.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Cel projektowanego aktu normatywnego

Głównym celem zmiany legislacyjnej zaproponowanej w projekcie ustawy jest likwidacja barier administracyjnych wynikających z kodeksu pracy. W obecnym stanie prawnym przedsiębiorcy skrepowani są w swojej działalności poprzez istnienie regulacji, które nakładają na nich nieuzasadnione zobowiązania, obowiązek stosowania biurokratycznych procedur bądź stawiające ich w sposób nieuzasadniony w pozycji asymetrycznej w porównaniu z sytuacją prawną ich pracowników. Zmiana legislacyjna zaproponowana przez niniejszą ustawę ma temu przeciwdziałać.

2. Podmioty, na które oddziałuje akt prawny

Proponowana zmiana wpływa na sytuację pracodawców oraz pracowników w rozumieniu przepisów prawa pracy.

3. Wpływ projektowanego aktu prawnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Wprowadzenie zmiany zaproponowanej w projekcie ustawy spowoduje zwiększenie efektywności przedsiębiorstw, co znajdzie bezpośrednie przełożenie w zwiększeniu wpływów budżetowych.

4. Wpływ projektowanego aktu na rynek pracy

Wprowadzenie proponowanej w projekcie ustawy zmiany powinno wpłynąć pozytywnie na rynek pracy. Zaproponowana zmiana nie spowoduje zmiany modelu stosunków pracy w Polsce, a może przyczynić się do lepszego funkcjonowania norm prawa pracy.

5. Wpływ projektowanego aktu prawnego na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Zmiana zaproponowana w ustawie wpłynie na uelastycznienie stosunków prawa pracy i umożliwi zwiększenie wydajności pracy, a to z kolei będzie miało bezpośrednie przełożenie na wzrost konkurencyjności polskich pracodawców na arenie krajowej i międzynarodowej. Postulowana zmiana ograniczy także koszty zatrudniania pracowników ponoszone przez pracodawców.

6. Wpływ projektowanego aktu prawnego na sytuację i rozwój regionalny

Przedmiotowy projekt nie wywiera wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

7. Opinia o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej

Projekt ustawy nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Warszawa, 12 sierpnia 2010 r.

BAS-WAPEiM-1477/10

Pan
Grzegorz Schetyna
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
o zgodności komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Hanna Zdanowska) z prawem Unii
Europejskiej

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2009 r. Nr 5, poz. 47, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

I. Przedmiot projektu ustawy

Przedstawiony komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje zmianę zdania drugiego w art. 229 § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy. Zmiana polega na rezygnacji ze wstępnych badań lekarskich osób ponownie przyjmowanych do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Prawodawstwo Unii Europejskiej w zakresie prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy jest bardzo bogate. W kontekście proponowanych zmian trzeba wskazać dyrektywę Rady **89/391/EWG** z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy¹. W preambule zaznaczono, iż dyrektywa nie zezwala na zmniejszenie osiągniętego już stopnia ochrony w poszczególnych państwach członkowskich. Podkreślono także, że dyrektywa nie powinna powodować administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które stanowiłyby czynnik uniemożliwiający tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

¹ Dz.U. WE L 183 z 29.6.1989 r., s. 1, ze zm., Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 5, tom 1 s. 349, ze zm.

Zgodnie z art. 5 dyrektywy, pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy. Przepis art. 6 ust. 1 stanowi, że w zakresie swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków. Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji. Przedsięwzięcia odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy nie powinny w żaden sposób obciążać pracowników kosztami finalnymi.

Zgodnie z art. 12 dyrektywy, pracodawca powinien zapewnić, aby każdy pracownik otrzymał odpowiednie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w szczególności w postaci przyswojenia informacji i instrukcji specyficznych dla swojego miejsca pracy lub rodzaju wykonywanych czynności: podczas przyjmowania do pracy, w wypadku przeniesienia na inne stanowisko robocze, w wypadku wprowadzenia nowego wyposażenia lub zmiany wyposażenia miejsca pracy, w wypadku wprowadzenia nowej technologii. Szkolenie powinno być dostosowane, z uwzględnieniem charakteru występujących nowych lub zmienionych zagrożeń, oraz powtarzane okresowo, jeżeli będzie to konieczne. Szkolenie nie powinno obciążać pracowników lub też przedstawicieli pracowników.

Z kolei przepis **art. 14** dyrektywy stanowi, że należy przedsięwziąć odpowiednie działania w celu zapewnienia pracownikom odpowiedniej profilaktycznej ochrony zdrowia, stosownie do zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa, które występują w miejscu pracy. Środki te powinny zapewnić każdemu pracownikowi, stosownie do jego potrzeb, odpowiednie przedsięwzięcia z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia realizowane w regularnych odstępach czasu.

III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Konieczność przeprowadzania lekarskich badań wstępnych w odniesieniu do osób, które są zatrudniane u tego samego pracodawcy, na takim samym stanowisku, bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę może być uznane za administracyjne, finansowe i prawne ograniczenie utrudniające tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw (zob. preambuła dyrektywy 89/391/EWG). Z drugiej strony, dyrektywa nie zezwala na zmniejszenie osiągniętego już stopnia ochrony pracowników. Należy jednak uznać, że rezygnacja ze wstępnych badań lekarskich w przypadku objętym opiniowanym projektem ustawy, przy zachowaniu okresowych badań

lekarskich, nie stanowi pogorszenia stanu ochrony pracowników i nie jest sprzeczna z art. 14 dyrektywy 89/391/EWG

IV. Konkluzje

Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Michał Królikowski

Warszawa, 12 sierpnia 2010 r.

BAS-WAPEiM-1478/10

Pan
Grzegorz Schetyna
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna dotycząca możliwości uznania przedstawionego
komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Hanna Zdanowska) za projekt
ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a ust. 1
Regulaminu Sejmu**

Przedstawiony komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje zmianę zdania drugiego w art. 229 § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy. Zmiana polega na rezygnacji ze wstępnych badań lekarskich osób ponownie przyjmowanych do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Michał Królikowski

**Business Centre
Club**

SEKRETARIAT SZEFA KS

WPLYNEŁO

dnia 06 09 2010 200..... r.

.....
(podpis)

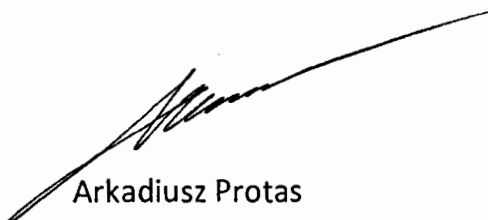
Warszawa, 31 sierpnia 2010 r.

Szanowny Pan
Lech Czapla
Szef Kancelarii Sejmu RP

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 18 sierpnia br. (sygn. GMS-WP-183-135/10), uprzejmie informuję że Business Centre Club popiera przedstawiony projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

Z poważaniem,



Arkadiusz Protas
wiceprezes



FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Bydgoszcz, 13.09.2010 r.

L. Dz. FZZ V/797/13/09/10

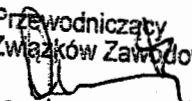
SEKRETARIAT SZEFA KS
WPLYNEŁO
dnia.....16.09.2010..... 200..... r.
.....
(podpis)

Sz.P.
Lech Czapla
Szef Kancelarii
Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Dotyczy: projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Forum Związków Zawodowych pozytywnie opiniuje przekazany projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Okres 30 dni spełnia postulat zgłaszany przez naszą organizację w trakcie konsultacji projektu senackiego (druk nr 165 S), by termin był na tyle krótki, aby nie pojawiały się obawy o ewentualną zmianę stanu zdrowia pracownika. Jednocześnie nowelizacja wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, by zmniejszyć koszty i ograniczać biurokrację.

Z poważaniem

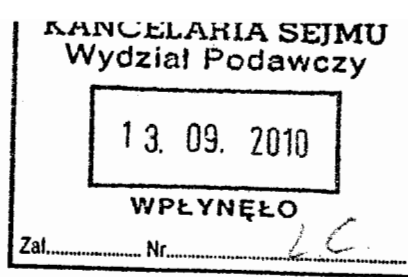
Przewodniczący
Forum Związków Zawodowych

Tadeusz Chwałka





ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Anna Tomczyk



Warszawa 13 września 2010r.

GPP-426-4000-14-1/10

Pan
Lech Czapla
Szef Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Lechu,

Odpowiadając na pismo z dnia 18 sierpnia 2010r. (MZ-ZP-M-6330-17997-5/AP/MSK/10) dotyczące komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy uprzejmię informuję, iż nie zgłaszam uwag do proponowanej zmiany treści art. 229 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Wstępne badania lekarskie mają na celu ustalenie, czy cechy fizyczne i psychiczne kandydata na pracownika umożliwiają mu wykonywanie pracy w warunkach, jakie zostały stwierdzone na określonym stanowisku (lub stanowiskach), bez konsekwencji pojawienia się niekorzystnych zmian w stanie zdrowia. Sprawdzają ponadto, czy u kandydata do pracy nie występuje choroba mogąca stanowić zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa innych osób.


W aktualnym stanie prawnym przepisy Kodeksu pracy przewidują odstępianie od obowiązku skierowania na wstępne badania lekarskie osób przyjmowanych ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą (art. 229 § 1 pkt 2). Termin „bezpośrednio” w kontekście czasowym oznacza „w chwili następującej po czymś..., zaraz, natychmiast” (Uniwersalny słownik języka polskiego pod red. prof. Stanisława Dubisza, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003 r., tom 1, str. 236). Z językowej wykładni przepisu wynika więc, że jeśli pracodawca zawiera z pracownikiem kolejną umowę o pracę, która będzie wykonywana w identycznych warunkach, później niż następnego dnia roboczego po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, powinien skierować go na badania wstępne.

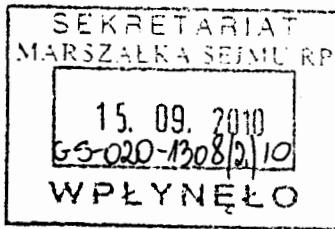
Uregulowanie powyższe nie jest tożsame z zapisem dotyczącym obowiązku skierowania pracownika wracającego do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim na badania kontrolne, w celu ustalenia zdolności do zatrudnienia go na dotychczasowym stanowisku. Art. 229 § 2 k.p. stanowi bowiem, że na pracodawcy ciąży taka powinność jeśli przerwa w świadczeniu pracy spowodowana chorobą trwa ponad 30 dni. Jeżeli zatem okres niewykonywania pracy w związku z chorobą krótszy niż 30 dni nie rodzi obowiązku przeprowadzenia badania przed ponownym jej podjęciem, to zastosowanie analogicznego kryterium w odniesieniu do badań wstępnych pracowników zatrudnianych powtórnie przez pracodawcę na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy jest uzasadnione.

Warto ponadto dodać, że zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.) częstotliwość badań profilaktycznych określają wskazówki metodyczne stanowiące załącznik nr 1 do rozporządzenia. Na tej podstawie lekarz przeprowadzający badanie wstępne wyznacza datę kolejnego badania. W sytuacji nieprzerwanego zatrudnienia pracownika na danym stanowisku odstęp czasowy pomiędzy badaniami zalecany przez wskazówki, zależny przede wszystkim od rodzaju narażenia, wynosi od sześciu miesięcy do pięciu lat. Spełnienie celu profilaktycznych badań lekarskich nie wymaga więc ich wykonywania u tego samego pracownika w odstępach krótszych niż 30 dni, jeśli - co należy podkreślić - nie nastąpiły jakiegokolwiek zmiany w warunkach pracy.

Z powyższych względów zastąpienie w drugim zdaniu art. 229 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy wyrazu „bezpośrednio” wyrazami „w ciągu 30 dni” nie budzi zastrzeżeń.

2 powstaje





Decyzja
Prezydium KK
nr 211/10

ws. opinii o komisyjnym projekcie ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks pracy*

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks pracy*.

Przepis w obecnym brzmieniu stanowi, że badaniom wstępnym nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. Zaproponowana przez projektodawcę zmiana polega na zastąpieniu sformułowania „bezpośrednio” innym „w ciągu 30 dni”.

Nowe brzmienie art. 229 § 1 pkt 2 nie pozostawia wątpliwości, że obowiązek poddania się wstępnym badaniom lekarskim dotyczy wyłącznie okres przerwy w zatrudnieniu jest dłuższy niż 30 dni.

Warszawa, 13 września 2010 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARIAT
NSZZ „Solidarność”
