



Warszawa, 8 listopada 2013 r.

CML/0888/11.13/AP/JC

Pan  
Mariusz Haładyj  
Podsekretarz Stanu  
Ministerstwo Gospodarki

*honorowy Panie Ministrze,*

W odpowiedzi na pismo z dnia 11 października 2013 r., nr DDR-III-021—2/14/13 Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej przesyłają w załączeniu swoje stanowisko wobec założeń projektu ustawy o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej.

*2 wypracowani na awans*

Prezydent  
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

*Andrzej Malinowski*  
Andrzej Malinowski

Załącznik: Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec projektu ustawy o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej.

## **Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec projektu ustawy o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej.**

### **I. Uwagi ogólne**

Pracodawcy RP pozytywnie odnoszą się do rozwiązań przedstawionych w projekcie ustawy deregulacyjnej, dotyczącej zmniejszenia obciążeń prawnych nałożonych na przedsiębiorców. Niemniej jednak poszczególne zapisy wymagają modyfikacji i doprecyzowania.

### **II. Uwagi szczegółowe**

Poniżej przedstawiamy nasze uwagi i wątpliwości do zaproponowanych, przez Ministerstwo Gospodarki, zmian w ustawach:

#### **a) art. 1 i zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy**

Zdaniem Pracodawców RP przedstawiona w projekcie propozycja zmian art. 229 Kodeksu Pracy budzi zastrzeżenia i wymaga doprecyzowania, w przeciwnym razie będzie skutkowałą wątpliwościami interpretacyjnymi i będzie trudna i niebezpieczna z punktu widzenia przedsiębiorców.

Uważamy, że niezbędne jest dookreślenie długości przerwy w zatrudnieniu, która nie będzie wymagała poddania się ponownym badaniom lekarskim. Dotychczas było tak, że zwolnienie dotyczyło osób, u których okres przerwy w zatrudnieniu nie przekraczał 30 dni (jeszcze wcześniej kolejna umowa musiała być zawierana bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej). Teraz proponuje się zapis, który nie mówi ani o bezpośredniości, ani o 30 dniach. Jak zatem należałoby to interpretować, czy niezależnie od tego, jak długa będzie przerwa w zatrudnieniu, nie trzeba będzie robić ponownych badań wstępnych przy ponownym zatrudnieniu pracownika na to samo stanowisko? Naszym zdaniem nowy zapis w tym zakresie budzi problemy interpretacyjne, które powinny zostać wyjaśnione.

Ponadto zdaniem Pracodawców RP nieprecyzyjna jest zapis umożliwiająca zatrudnienie osoby do pracy na tym samym stanowisku lub stanowisku o takich samych narażeniach na podstawie aktualnego orzeczenia lekarskiego. Uważamy, że weryfikacja narażeń lub tożsamości warunków pracy na takim samym stanowisku pracy jest niemożliwa. Aktualny model badań profilaktycznych dla pracowników zakłada wykonywanie badań w oparciu o określone na skierowaniu narażenia i uciążliwości występujące w procesie pracy, a nie nazwę stanowiska pracy. Na stanowisku o tej samej nazwie mogą występować bardzo różnorodne narażenia, w zależności od charakteru pracy i warunków środowiskowych u danego pracodawcy. Taka sama nazwa stanowiska, np. recepcjonista, doradca handlowy (prowadzenie samochodu kat. B w ramach obowiązków służbowych), sprzedawca (praca nocna, obsługa wózka widłowego wysokiego składowania), może oznaczać inne rodzaje narażeń u innych pracodawców, zależne od wykonywanych czynności określanych indywidualnie przez pracodawcę.

Aktualnie obowiązujące przepisy prawa nie dają możliwości zapoznania się przez osoby postronne z informacjami dotyczącymi treści skierowania z jakim pracownik zgłasza się na badanie profilaktyczne. Skierowanie wydawane jest w jednym egzemplarzu i zostaje w dokumentacji medycznej badania profilaktycznego. W związku z tym, następny Pracodawca nie ma możliwości zweryfikowania treści skierowania.

Drugim bardzo ważnym elementem na skierowaniu poza danymi dotyczącymi narażeń są wyniki pomiarów środowiskowych w miejscu pracy. Wielkość pomiarów środowiskowych, a tym samym stopień narażenia i związane z nim negatywne skutki zdrowotne, mają decydujące znaczenia dla procesu orzeczniczego. Z punktu widzenia lekarza medycyny pracy wielkość narażenia i odniesienie jej do NDS lub NDN wpływa na decyzję, czy osoba u której stwierdzono patologię w obrębie układu krytycznego (układ, narząd w którym czynniki szkodliwe lub uciążliwe występujące w procesie pracy może ulec uszkodzeniu), może być zatrudniona. Zakładając, że nowelizacja przepisów umożliwi kolejnemu Pracodawcy zapoznanie się z poprzednim skierowaniem należy zadać pytanie kto miałby decydować o tym, że stopień zagrożenia u następnego Pracodawcy, biorąc pod uwagę wyniki pomiarów środowiskowych jest podobny i można uznać poprzednie zaświadczenie.

Jednocześnie założenie projektu dotyczące obowiązkowych badań profilaktycznych wstępnych do grupy osób wykonujących prace szczególnie niebezpieczne zawęża rolę tych badań do oceny predyspozycji zdrowotnych do pracy na danym stanowisku. Nie uwzględnia natomiast faktu, że narażenia występujące w procesie pracy mogą powodować negatywne skutki zdrowotne. Akceptacja zaświadczenia, które wydawane było dla poprzedniego pracodawcy, a co za tym idzie pominięcie wykonania badań i konsultacji, które pozwolą obiektywnie ocenić aktualny stan zdrowia, spowodują, że w kolejnych badaniach okresowych lekarz medycyny pracy nie będzie miał punktu odniesienia i możliwości oceny dynamiki ewentualnych zmian, które mogą wynikać z narażenia zawodowego jak i ogólnego stanu zdrowia pracownika. Nie ma aktualnie definicji i podstawy prawnej pozwalającej zakwalifikować prace do szczególnie niebezpiecznych. W efekcie tego lekarze będą skracać termin następnego badania okresowego, a Pracodawca ponosić będzie dodatkowe koszty. Negatywne dla Pracodawcy skutki zaproponowanych zmian mogą wystąpić również w procesie dowodzenia w którym miejscu pracy powstała choroba zawodowa. Efektem tego może być obciążenie skutkami finansowymi wynikającymi z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń i ich skutków powstania choroby zawodowej niewłaściwego pracodawcy.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w przewidzianym zakresie ograniczający przeprowadzanie wstępnych badań profilaktycznych jest niezgodny z prawem Unii Europejskiej, a w szczególności z art.14 w związku art.1 ust. Dyrektywy Rady 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Odstąpienie od przeprowadzania badań wstępnych jest sprzeczne z założeniami dyrektywy. Dyrektywa bowiem nie zezwala na zmniejszenie osiągniętego już stopnia ochrony zdrowia w poszczególnych państwach członkowskich oraz zakłada, że nie powinny zmieniać się istniejące lub przyszłe przepisy krajowe, które byłyby bardziej korzystne dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Akceptowanie zaświadczenia lekarskiego wydanego dla innego

pracodawcy może spowodować, że na danym stanowisku zostanie zatrudniona osoba posiadająca przeciwwskazania zdrowotne .

Jednocześnie Pracodawcy RP zaznaczają, że nowelizacja art. 229 KP będzie wymagała zmian w następujących aktach prawnych :

**1. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy**

Art. 12, ust.1, który stanowi, że badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników wykonywane są na podstawie pisemnej umowy zawartej przez podmiot obowiązany do ich zapewnienia.

**2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz wydawania zaświadczeń lekarskich do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.**

Zgodnie z §3, ust.2 lekarz dokonuje oceny zagrożeń na podstawie przekazanej informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również aktualnych wynikach badań i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy. Wskazane jest, aby lekarz uzupełnił informacje pracodawcy o spostrzeżenia z przeprowadzonych wizytacji stanowisk pracy.

**3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe**

Zgodnie z §8 ust.2 pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniami lekarza, jeżeli wynik badań przeprowadzonych w ramach profilaktycznych opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego (pracownik przyjmowany do kolejnego pracodawcy może zostać pozbawiony tego przywileju).

Podkreślamy więc następujące negatywne skutki przyjęcia projektu w przedłożonym do konsultacji projekcie :

- brak możliwości precyzyjnego określenia nazw stanowisk, dla których będą istniały możliwości uznania poprzedniego zaświadczenia,
- brak możliwości właściwej interpretacji przez osoby z działów HR informacji dotyczących wyników pomiarów środowiskowych,

- zwiększenie trudności orzeczniczych i interpretacyjnych dla pracodawców i służb medycyny pracy w zakresie stosowania nowych przepisów – organy kontrolne mogą kwestionować zmiany nazwy stanowiska aby uniknąć kosztów opieki profilaktycznej,
- możliwe zwiększenie liczby wypadków przy pracy z powodu zaniechania badań wstępnych i niewłaściwego doboru pracowników pod względem zdrowotnym,
- obciążenie skutkami finansowymi z powodu rozpoznania choroby zawodowej „niewłaściwego pracodawcy”,
- brak możliwości wykrycia wczesnych objawów chorób o charakterze cywilizacyjnych, które w rozwiniętej fazie wpływają na absencję chorobową oraz orzeczenia o niezdolności do pracy,
- zwiększenie skali chorób zawodowych wywołanych sposobem wykonywania pracy.

W związku z tym proponujemy następującą zmianę treści art. 229 Kodeksu Pracy :

„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 po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą, oraz osoby przyjmowane do pracy u nowego pracodawcy na danym stanowisku, jeżeli przedstawiają pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy *w takich samych warunkach pracy z uwzględnieniem wyników pomiarów środowiskowych na takim samym lub innym stanowisku*, z wyjątkiem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.”.

Jednocześnie uważamy, że przepis ten nie budzi zastrzeżeń w przypadku, gdy pracodawca przyjmuje tego samego pracownika po przerwie w zatrudnieniu na analogiczne lub to samo stanowisko pracy.

**b) art. 8 i zmiany w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych**

Propozycję wprowadzenia *quasi* rezydenta GODO, czy Administratora Bezpieczeństwa Informacji, w projektowanej formule (dalej „nowy ABI”) należy ocenić krytycznie. Rozwiązanie to ma niewiele wspólnego z ułatwianiem wykonywania działalności gospodarczej. Nie zmienia tego również pozostawienie przedsiębiorcom pewnej swobody w zakresie decyzji o możliwości skorzystania z tego rozwiązania. Korzyści (z punktu widzenia biznesowego) są niewielkie, gdyż praktycznie dotyczą tylko ograniczonego wyłączenia z obowiązku rejestracji zbiorów danych osobowych, przetwarzanych u przedsiębiorcy (administratora danych), który powołał i zgłosił do GODO nowego ABI. Co jest istotnym, wyłączenie to nie dotyczy zbiorów danych osobowych zawierających tzw. dane wrażliwe. Pomijając pewne, dość istotne mankamenty dotyczące statusu nowego ABI, to realnym ułatwieniem dla przedsiębiorcy (administratora danych), który decydowałby się na skorzystanie z proponowanego w projekcie ustawy „ułatwienia”, powinno być całkowite wyłączenie z obowiązku rejestracji zbiorów danych osobowych również o charakterze sensytywnym. Ewentualnie dopuszczenie przetwarzania tych danych już z momentem zgłoszenia zbioru danych wrażliwych do GODO (jeżeli obowiązek taki miałby pozostać nadal niezmieniony). Ponadto wymiernym efektem związanym z pojawieniem się nowego ABI powinno być złagodzenie lub zwolnienie z niektórych rygorów z art. 23-25 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

Sam status nowego ABI nie został też należycie zabezpieczony pod względem wyposażenia tego stanowiska w niezbędne narzędzia i atrybuty niezależności i samodzielności, co wydaje się wręcz koniecznym, z uwagi na rozmiar i wagę obowiązków, jakie ustawa w tym zakresie nakłada na nowego ABI. Innym przykładem pozornej regulacji w tym projekcie dot. nowego ABI są wymogi dot. kwalifikacji kandydata na nowego ABI, tutaj zwłaszcza dot. wyższego wykształcenia bez określonego profilu, specjalizacji, czy „posiadanie odpowiedniej wiedzy w zakresie ochrony danych osobowych”.

Ponadto w art. 36a ust. 2 lit. c wyraz „zapoznavanie” proponujemy zastąpić wyrazami „zapewnienia zapoznania”, ponieważ w dużej firmie nie jest możliwe, aby Administrator Bezpieczeństwa Informacji zapoznał każdego pracownika z przepisami. Oczywiście cel można osiągnąć poprzez rozwiązania systemowe, które wypełnią obowiązek zapoznania się np. przed przystąpieniem do pracy.

**c) art. 13 i zmiany w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej**

Zmiany dotyczące publikacji orzeczeń sądów na podstawie ustawy o dostępie do informacji publicznej są godne poparcia. Oczywiście powinno to dotyczyć wszystkich orzeczeń kończących postępowania w sprawie (a więc obok wyroków, również postanowień) oraz wszystkich sądów, tj. sądów administracyjnych, powszechnych, wojskowych i Sądu Najwyższego oraz Trybunałów (z TK na czele).

Publikacja i udostępnianie orzeczeń powinno uwzględniać ograniczenia wynikające z ustawy o dostępie do informacji publicznej, w szczególności art. 5 ust. 2 tej ustawy. Chodzi o ochronę informacji prawnie chronionych, tj. przede wszystkim ochrona informacji niejawnych, informacje objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, ochrona danych osobowych, co uważamy powinno być wyraźnie wskazane w zapisie przedmiotowego projektu, pomimo regulacji zawartej w art. 5.

**d) art. 23 i zmiany w ustawie z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej**

Przy okazji zmiany ustawy o swobodzie działalności gospodarczej należałoby rozważyć przywrócenie zapisów jednoznacznie wskazujących, że dane osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą nie są objęte ochroną wynikającą z ustawy o ochronie danych osobowych.