



Minister Spraw Zagranicznych

Warszawa, 21 października 2011 r.

DPUE - 920 - 1266 11/jf/1

dot.: P-0240-125(5)/11/WW z 30.09.2011 r.

[Handwritten signature: P. Wojtunik]
SZEF
Centralnego Biura Antykorupcyjnego
Paweł Wojtunik

Pan
Paweł Wojtunik
Szef Centralnego Biura
Antykorupcyjnego

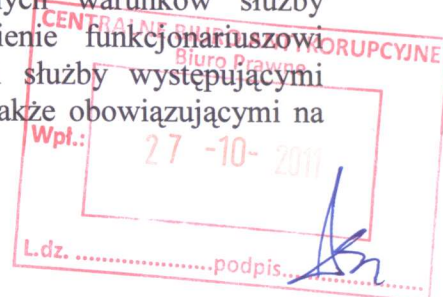
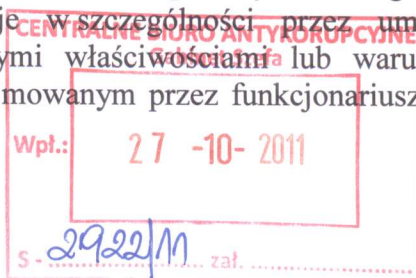
Szanowny Panie Ministrze,

w związku z przedłożonym projektem rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakresu stosowania przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym pozwalam sobie przedstawić następujące uwagi.

I. Zgodnie z art. 2 dyrektywy 89/391/EWG Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy dyrektywa ma zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Dyrektywa ta nie ma zastosowania jedynie tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takiej jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną.

Przepis ten był przedmiotem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości WE, zgodnie z którym wyłączeniu podlegają nie wymienione służby jako takie, ale jedynie określone dziedziny działalności tych służb. Wyłączenie może mieć miejsce wyłącznie z uwagi na absolutną konieczność zagwarantowania skutecznej ochrony zbiorowości i tylko w przypadkach zdarzeń o wyjątkowej sile i skali, takich jak katastrofy naturalne lub technologiczne, zamachy i innych zdarzeń tego rodzaju, których ciężar i rozmiar wymaga podjęcia niezbędnych środków dla ochrony życia, zdrowia a także bezpieczeństwa zbiorowości i których prawidłowa realizacja byłaby zagrożona, gdyby wszystkie reguły prawa wspólnotowego regulującego czas pracy musiały być przestrzegane. Jeżeli ww. okoliczności szczególne nie występują, do osób zatrudnionych we wskazanych służbach postanowienia dyrektywy znajdują zastosowanie.

II. W § 3 ust. 2 pkt 7 projektowanego rozporządzenia przewidziano, że obowiązek zagwarantowania funkcjonariuszowi bezpiecznych i higienicznych warunków służby kierownik jednostki realizuje w szczególności przez umożliwienie funkcjonariuszowi zapoznania się ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby występującymi na stanowisku służbowym zajmowanym przez funkcjonariusza, a także obowiązującymi na



tym stanowisku zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis ten wydaje się jednak niespójny z mającym zastosowanie art. 237³ § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie (co odpowiada art. 12 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy). Omawiany przepis projektu powinien więc raczej ustanawiać po stronie kierownika jednostki obowiązek zapewnienia, aby funkcjonariusz zapoznał się ze szczególnymi właściwościami i warunkami służby oraz odpowiednimi zasadami bezpieczeństwa i higieny służby.

III. W § 5 ust. 2 przewidziano, że jeżeli uzasadniają to wyniki badań lekarskich funkcjonariusza przenosi się czasowo lub na stałe do wykonywania zadań na innym stanowisku. Aby uniknąć wątpliwości do wykonania tego obowiązku, proponuję uzupełnienie przepisu o wskazanie, że funkcjonariusz powinien zostać przeniesiony na stanowisko na którym nie występują czynniki, które wywołały u funkcjonariusza daną chorobę lub schorzenie.

IV. Zastrzeżenia budzi treść § 20 określającego zakres zastosowania do funkcjonariuszy CBA przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy. W dziale dziesiątym Kodeksu pracy oraz w przepisach wykonawczych do niego dokonano wdrożenia szeregu aktów unijnych dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Rezygnacja z odpowiedniego stosowania tych przepisów do funkcjonariuszy CBA, przy jednoczesnym braku odpowiedniej regulacji w innych przepisach regulujących ich sytuację powoduje pozbawienie funkcjonariuszy ochrony przysługującej im na mocy prawa unijnego oraz niepełne wdrożenie przepisów unijnych do prawa polskiego. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na następujące przepisy:

1. artykuł 207 § 1 Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 5 ust. 1-3 dyrektywy 89/391/EWG;
2. artykuł 207 § 2 pkt 3 Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 89/391/EWG;
3. artykuł 207 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 6 ust. 2 lit. g) dyrektywy 89/391/EWG;
4. artykuł 207 § 2 pkt 5 Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 15 dyrektywy 89/391/EWG;
5. artykuł 207 § 2¹ Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 6 ust. 5 dyrektywy 89/391/EWG;
6. artykuł 207¹ Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 10 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG;
7. artykuł 209¹ § 1-3 Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 8 ust. 1 i 2 dyrektywy 89/391/EWG;
8. artykuł 209² Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 8 ust. 3 dyrektywy 89/391/EWG;
9. artykuł 209³ Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 8 ust. 5 dyrektywy 89/391/EWG. Należy zauważyć, że w tym kontekście nie jest wystarczający przepis zawarty w § 19 projektowanego rozporządzenia, gdyż nie wydaje się aby

dotyczył wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia samych funkcjonariuszy;

10. artykuł 210 § 1-2¹ Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 8 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG;
11. artykuł 229 § 4 Kodeksu pracy przewiduje, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Regulacja ta ma służyć m.in. zapewnieniu przestrzegania przez pracodawcę obowiązku kierowania pracownika na wymagane badania okresowe, a tym samym zapewnia skuteczność przepisom prawa unijnego dotyczącym regularnej kontroli zdrowia pracowników. Rezygnacja z odpowiedniego stosowania tego przepisu w stosunku do funkcjonariuszy CBA może oznaczać osłabienie ochrony, która powinna im przysługiwać na mocy prawa unijnego. Jednocześnie art. 6 ust. 3 lit. b) dyrektywy 89/391/EWG wskazuje, że przy zlecaniu zdań pracownikom, pracodawca ma uwzględniać ich możliwości w związku z ich zdrowiem i bezpieczeństwem;
12. artykuł 229 § 5 pkt 2 Kodeksu pracy, który nie będzie stosowany do funkcjonariuszy CBA, przewiduje, że pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami. Z punktu widzenia prawa unijnego, przepis ten wydaje się niezbędny dla zapewnienia odpowiedniej ochrony w przypadku występowania w środowisku pracy czynnika rakotwórczego w postaci azbestu oraz w przypadku występowania promieniowania jonizującego. *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/148/WE z dnia 30 listopada 2009 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy* w art. 18 ust. 4 przewiduje, że w pewnych przypadkach nadzór taki musi być kontynuowany także po zakończeniu narażenia, tak długo, jak uważa się to za konieczne do zapewnienia zdrowia danych osób. Podobną regulację zawiera art. 31 ust. 3 *dyrektywa Rady 96/29/euratom z dnia 13 maja 1996 r. ustanawiająca podstawowe normy bezpieczeństwa w zakresie ochrony zdrowia pracowników i ogółu społeczeństwa przed zagrożeniami wynikającymi z promieniowania jonizującego*;
13. Zgodnie z art. 235² Kodeksu pracy, który znajdzie zastosowanie do funkcjonariuszy CBA, rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych. W tym kontekście pojawia się pytanie o to, w jaki sposób stosowana będzie ta norma w sytuacji, gdy nie przewidziano stosowania przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 237 Kodeksu pracy.

Na podstawie tego przepisu wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych. Rozporządzenie to określa m.in. na jakiej podstawie wydaje się orzeczenie o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania. Podstawę tą stanowi m.in. ocena narażenia zawodowego, przy czym § 6 ust. 2 określa czynniki które należy uwzględnić przy dokonywaniu oceny. Regulacja ta ma na celu właściwe

uwzględnienie w toku dokonywania oceny związku choroby z wykonywaną pracą czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym czynników rakotwórczych, biologicznych, chemicznych i fizycznych, które objęte są przepisami unijnymi. Powstaje pytanie czy w przypadku niestosowania tej regulacji do funkcjonariuszy CBA działanie ww. czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy zostanie w każdym przypadku należycie uwzględnione na mocy innych przepisów mających zastosowanie do funkcjonariuszy. Brak rozpoznania związku choroby ze służbą pełnioną w określonych warunkach spowoduje nieskuteczność przepisów określających obowiązki pracodawcy w przypadku stwierdzenia choroby zawodowej (art. 235 Kodeksu pracy stanowiący w pewnym zakresie wdrożenie unijnych dyrektyw szczegółowych w zakresie bhp);

14. Art. 237^{11a} Kodeksu pracy stanowiący wdrożenie art. 11 dyrektywy 89/391/EWG.

Z poważaniem
z up. Ministra Spraw Wewnętrznych
SEKRETARZ STANU
Mikołaj Dowgiałewicz