



POSIEDZENIE RADY OCHRONY PRACY

15 marca 2011 r. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Porządek posiedzenia przewidywał m.in.:

1. Przyjęcie stanowiska w sprawie nowej dyrektywy WE w sprawie ochrony pracowników przed oddziaływaniem pól elektromagnetycznych – stanowisko prezentujemy poniżej,
2. Przestrzeżenie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem,
3. Problematyka kontynuacji zatrudnienia kobiet powracających z urlopów macierzyńskich,

Materiał w powyższych punktach przygotowany został przez Państwową Inspekcję Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości i Prokuraturę Generalną.

Posiedzenie Rady rozpoczęło się wnioskiem OPZZ o rozszerzenie porządku obrad. o punkt dotyczący informacji ministra sprawiedliwości odnośnie likwidacji przez Ministerstwo Sprawiedliwości wydziałów pracy w wielu sądach rejonowych. Argumentowaliśmy, że członkowie Rady Ochrony Pracy powinni bezpośrednio otrzymać informacje w tym temacie, zwłaszcza, że realizacja zamierzeń Ministerstwa Sprawiedliwości znalazła wyraz w podpisany w dniu 10 marca br. rozporządzeniu Ministerstwa Sprawiedliwości, na mocy którego likwidowanych jest 73 wydziały pracy w sądach rejonowych. Skutkiem takich decyzji jest utrudnianie pracownikom dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej w sprawach związanych z łamaniem praw pracowniczych. Ogromna ilość spraw, jakie trafiają do wydziałów pracy sądów rejonowych jest powodem nadmiernie przeciągających się postępowań, trwających czasem nawet kilka lat. W takiej sytuacji pożądanym byłoby zwiększanie kadr i rozbudowa wydziałów pracy w sądach, nie zaś ich zmniejszanie i likwidowanie.

Wniosek OPZZ został poparty przez przedstawiciela Forum Związków Zawodowych - wiceprzewodniczącego ROP. Prezydium ROP zdecydowało, że wystąpi do ministra sprawiedliwości o wyjaśnienia w tej sprawie i kontynuacja tego zagadnienia będzie przedmiotem najbliższego posiedzenia ROP zaplanowanego na dzień 12 kwietnia br. Rada Ochrony Pracy przyjęła:

STANOWISKO ROP W SPRAWIE NOWEJ DYREKTYWY WE DOTYCZĄCEJ OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED ODDZIAŁYWANIEM PÓL ELEKTROMAGNETYCZNYCH

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 1 lutego 2011 r. zapoznała się z materiałami dotyczącymi zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy związanych z oddziaływaniem pól i promieniowania elektromagnetycznego oraz z postępem prac zmierzających do wprowadzenia nowej dyrektywy WE w sprawie ochrony pracowników przed ich oddziaływaniem, przygotowanymi przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Na podstawie przedłożonych materiałów oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy stwierdza, że ekspozycja na pola elektromagnetyczne występuje powszechnie w środowisku pracy i życia. Ocenia się, że problem narażenia na ten czynnik może dotyczyć w Polsce od 35 tys. do 800 tys. pracowników, zatrudnionych we wszystkich działach gospodarki narodowej, w przedsiębiorstwach różnej wielkości, a także osób samozatrudniających się. Narażenie pracowników na niektórych stanowiskach pracy osiąga poziomy tysiące razy wyższe niż dopuszczalna ekspozycja ogólna ludności. Niezbędna jest więc właściwa ocena ryzyka zawodowego wynikającego z pracy przy źródłach silnych pól elektromagnetycznych.

Ze względu na wymagania Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 153, 168 i 191), Dyrektywy Ramowej 89/391/EWG oraz Rezolucji Parlamentu Europejskiego: 519/1999; 2007/2252(INI); 2008/2211(INI) i wynikających z nich polskich przepisów bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska, wymagane są kompleksowe działania zmierzające do identyfikacji źródeł pól elektromagnetycznych, oceny istotności ich oddziaływania na zdrowie społeczeństwa, a także odpowiedniego ograniczenia zagrożenia. Wymaga to podjęcia odpowiednich działań producentów urządzeń, pracodawców oraz służb kontrolnych, a także samych pracowników.

Wymagania dotyczące ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi w miejscu pracy są włączone do obowiązujących w Polsce przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Rozp. MPiPS w sprawie NDS i NDN; PN-T-06580:2002). Jednakże dla zapewnienia terminowej implementacji znowelizowanej dyrektywy 2004/40/WE Parlamentu Europejskiego i Rady do prawa polskiego konieczne jest przygotowanie propozycji wdrażających ją w przedsiębiorstwach i w praktyce organów nadzoru nad warunkami pracy oraz upowszechnienie tych zasad w ramach ogólnopolskiej kampanii informacyjnej.

Rada z zadowoleniem przyjęła informacje, że Polska bierze aktywny udział w pracach nad nowelizacją tej dyrektywy poprzez zaangażowanie przedstawicieli strony rządowej i związkowej w pracach Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy (Advisory Committee on Safety and Health at Work - ACSH) działającego przy Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej.

W związku z rozważanym przez Komisję Europejską wprowadzeniem w nowej dyrektywie bardziej elastycznych wymagań bezpieczeństwa pracy w silnych polach elektromagnetycznych, Rada Ochrony Pracy uważa, że wprowadzenie analogicznego kierunku zmian w polskim prawie pracy wymagałoby dla zachowania równowagi wzmocnienia potencjału technicznego organów kontroli i nadzoru w omawianym zakresie.

W związku z powyższym Rada Ochrony Pracy uważa za niezbędną:

- podjęcie działań celem merytorycznego przygotowania decyzji dotyczących określenia rodzaju szczegółowych zmian w polskim prawie pracy zapewniających jego zgodność z wymaganiami nowej dyrektywy dotyczącej pól elektromagnetycznych;
- podjęcie odpowiednich działań edukacyjnych prezentujących nowe wymagania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polach

elektromagnetycznych oraz zasady ich spełnienia w przedsiębiorstwach. Powinny one objąć także pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urząd Dozoru Technicznego, laboratoriów badawczych oraz ekspertów BHP współpracujących z przedsiębiorstwami.

Rada z zadowoleniem przyjmuje informację o ujęciu odpowiedzialnych prac w tym zakresie w ramach realizacji zadań służb państwowych i projektów badawczych Programu Wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (etap II). Powinny one wspierać organa administracji państwowej i przedsiębiorstwa w implementacji nowych wymagań prawa europejskiego w zakresie ochrony pracowników przed negatywnymi skutkami oddziaływania pól i promieniowania elektromagnetycznego”.

W dalszej części posiedzenia omawiano **tematykę przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem oraz problematykę kontynuacji zatrudnienia kobiet powracających z urlopów macierzyńskich**. Temat ten referowali przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Sprawiedliwości i Prokuratury Generalnej. Zastępca GIP Anna Tomczyk wskazała, że w roku 2010 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole przestrzegania przepisów prawa dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem u 660 pracodawców. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 70.152 pracowników, w tym 41.185 kobiet i 342 młodocianych.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, iż - podobnie jak w latach ubiegłych - najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości polegało na nieopracowaniu wykazu prac wzbronionych kobietom, jego nieaktualności lub niedostosowaniu do specyfiki danego zakładu pracy.

Mimo bezwzględnego zakazu zatrudniania ciężarnych pracownic w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz powyżej 8 godzin na dobę, u 26 pracodawców ujawniono nieprawidłowości w tym zakresie. U 7 pracodawców ujawniono nieprawidłowości w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy w okresie ciąży, a także w czasie urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego oraz wychowawczego, zaś u 4 pracodawców stwierdzono naruszenie przepisu art. 177 § 3 k.p., tj. nieprzedłużanie umowy terminowej do dnia porodu.

U 17 pracodawców inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wypłacania świadczeń pieniężnych związanych z ciążą i macierzyństwem. W zakresie wypłaty należności związanych z ciążą i macierzyństwem 17 pracodawców nie wypłaciło lub zaniżyło świadczenia 63 osobom na łączną kwotę ok. 35.000 zł. Naruszenie przepisów dotyczących udzielania urlopu wychowawczego stwierdzono u 15 pracodawców. Do sporadycznie ujawnianych nieprawidłowości należało zatrudnianie kobiet przy pracach wzbronionych (4 pracodawców), nieudzielanie zwolnienia od pracy pracownikom wychowującym przynajmniej jedno dziecko do lat 14 (6 pracodawców), zaniżanie długości urlopu macierzyńskiego (2 pracodawców), nieudzielenie pracownikowi urlopu ojcowskiego (1 pracodawca), nieudzielenie pracownicy dodatkowego urlopu macierzyńskiego (1 pracodawca), nieuwzględnienie wniosku pracownicy uprawnionej do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 1867 k.p. w okresie, w którym mogłaby korzystać z tego urlopu (2 pracodawców). Ponadto inspektorzy pracy w czasie kontroli stwierdzali brak w aktach osobowych pracowników, będących rodzicami lub opiekunami dzieci, oświadczeń o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień określonych w przepisach wymienionych w art. 1891 k.p. (u 44 pracodawców).

W związku z nowelizacjami przepisów Kodeksu pracy dokonanymi w latach 2009 - 2010 dotyczącymi uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem daje się jednak zauważyć wzrost zainteresowania pracowników przepisami dotyczącymi urlopu ojcowskiego, macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, możliwością wnioskowania przez rodziców (opiekunów) uprawnionych do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym korzystaliby z takiego urlopu. Przepisy te są coraz częściej wykorzystywane i sprawnie stosowane w praktyce.

Kontrole pokazały jednak potrzebę wprowadzenia przepisu prawnego regulującego sposób, tryb i częstotliwość potwierdzania faktu karmienia piersią przez pracownice oraz ograniczającego wiek dziecka, którego karmienie zobowiązuje pracodawcę do respektowania szczególnych uprawnień z tego tytułu matki – pracownicy w zakresie płatnych przerw pracy. Pewnych problemów dostarcza również redakcja przepisu art. 177 § 3 k.p. na mocy którego „umowa (...) ulega przedłużeniu do dnia porodu”, który nie wymusza na pracodawcy decyzji o przedłużeniu umowy do dnia porodu na piśmie. Pracownice zatrudnione na okres próbny po zajęciu w ciążę występują do pracodawcy o wydanie zaświadczenia o zatrudnieniu, po czym nie otrzymując decyzji na piśmie o przedłużeniu umowy do dnia porodu, są zaniepokojone o trwałość stosunku pracy w czasie ciąży. Zdaniem inspekcji zmiana redakcyjna ww. przepisu pozwoliłaby uniknąć wielu wątpliwości, zapytań, skarg i niepewności po stronie samych pracownic.

W zakresie **problematyki kontynuacji zatrudnienia kobiet powracających z urlopów macierzyńskich** informacje przedstawiło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Przypomniano podstawowe informacje w zakresie tej tematyki.

Zgodnie z przepisem art. 1832 k.p. pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika, za wynagrodzeniem za pracę, jakie pracownik otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Powyższy przepis gwarantuje pracownikowi powracającemu do pracy po urlopie macierzyńskim ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Jeżeli zatem w zakładzie pracy dokonano zmian organizacyjnych w okresie korzystania przez pracownika z takiego urlopu lub zlikwidowano zajmowane przez niego dotychczasowe stanowisko pracy – pracodawca ma obowiązek dokonania jednostronnego przeniesienia pracownika na inne równorzędne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom. Takie przeniesienie nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika. Niezależnie od tego, jakie ostatecznie stanowisko będzie zajmował pracownik po powrocie z urlopu macierzyńskiego, przysługuje mu wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Jeśli więc w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te powinny dotyczyć także jego wynagrodzenia; punktem odniesienia przy określeniu wysokości wynagrodzenia nie będzie więc wynagrodzenie pobierane przez pracownika przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop. Nałożony na pracodawcę obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby nie korzystał z urlopu - obowiązuje także w odniesieniu do pracowników powracających do pracy po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Na zakończenie wskazano, że problematyka kontynuacji zatrudnienia po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, inaczej niż w przypadku dopuszczenia pracownika do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego, pojawia się sporadycznie w wystąpieniach pisemnych i telefonicznych kierowanych do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W dyskusji nad ww. punktami OPZZ przedstawiło wstępne wyniki ankiety w obszarze przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, które spotkały się z bardzo dużym zainteresowaniem. Ponadto samo sporządzenie ankiety i inicjatywa OPZZ w tym zakresie została bardzo pozytywnie odebrana przez członków Rady Ochrony Pracy.

OPZZ zobowiązało się, że po ostatecznym opracowaniu ww. wyników przedstawi je oficjalnie w materiale przekazanym dla członków Rady Ochrony Pracy.