



ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
THE POLISH COPPER EMPLOYERS' ASSOCIATION

Monitoring Legislacji Międzynarodowej

Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 23 luty 2022 r.

- **Informacje generalne – dokumenty strategiczne**

Narażenie na działanie środków chemicznych – Dyrektywa Rady 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)

Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania ochrony pracowników przed ryzykiem dla ich zdrowia i bezpieczeństwa związanym z działaniem środków chemicznych, z którymi mogą się zetknąć w trakcie pracy. Dyrektywa określa wartości graniczne narażenia i środki zapobiegawcze,

Dyrektywa 98/24/WE stosuje się do pracowników narażonych na działanie niebezpiecznych substancji chemicznych, gdy jej przepisy są bardziej korzystne niż przepisy dyrektywy 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami rakotwórczymi. Dyrektywa ramowa 89/391/EWG ustanawiająca minimalne wymagania w zakresie ochrony pracowników przed zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa związanymi ze środkami chemicznymi ma zastosowanie w całości, bez uszczerbku dla przepisów, które są bardziej restrykcyjne lub szczegółowe w niniejszej dyrektywie. Po przyjęciu rozporządzenia (WE) nr 1272/2008 w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, konieczne było dostosowanie do tych nowych przepisów dyrektywy z 1998 r. i czterech innych dyrektyw. Zmiany zostały wprowadzone w dyrektywie 2014/27/EU. Identyfikuje ona niebezpieczne chemikalia i informuje użytkowników o związanych z nimi zagrożeniach za pomocą standardowych symboli i sformułowań zamieszczanych na etykietach opakowań i w kartach charakterystyk.

Pracodawcy muszą ustalić, czy niebezpieczne środki chemiczne występują, a jeśli tak, to są zobowiązani do oceny zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa, jakie mogą stanowić. Ocena musi być stale aktualizowana. Pracodawcy muszą podejmować odpowiednie środki zapobiegawcze w celu wyeliminowania ryzyka lub zmniejszenia go do minimum. Powinni dostarczyć odpowiedni sprzęt i skracać czas trwania wszelkich narażeń, a także zapewnić bezpieczne obchodzenie się z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi, ich przechowywanie i transport. Gdzie tylko jest to możliwe, środki chemiczne lub procesy należy zastępować środkami chemicznymi lub procesami mniej niebezpiecznymi. Przepisy podają indykatywne dopuszczalne wartości narażenia zawodowego, które należy ustalić.

Pracodawcy muszą opracować plany działania, tak aby w razie wystąpienia wypadku były podejmowane odpowiednie działania, obejmujące m.in. informowanie osób zainteresowanych. Działaniom tym muszą towarzyszyć regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i urządzeń pierwszej pomocy.

Pracodawcy muszą przedstawiać pracownikom wyniki oceny ryzyka, informacje dotyczące niebezpiecznych substancji chemicznych na terenie przedsiębiorstwa oraz odpowiednie wartości graniczne narażenia zawodowego. Muszą również zapewniać szkolenia oraz szczegółowe informacje o odpowiednich środkach ostrożności, które należy podejmować.

Dyrektywa zakazuje produkcji, wytwarzania i stosowania niektórych substancji chemicznych. Są one wymienione w załączniku III. Wyjątki są dozwolone w pewnych okolicznościach, takich jak badania naukowe i testy. W takich przypadkach pracodawca musi przedstawić władzom

informacje takie, jak ilość stosowanych substancji czy liczba potencjalnie narażonych pracowników.

Kraje UE muszą organizować odpowiednie monitorowanie stanu zdrowia pracowników, których zdrowie może być zagrożone. Wymagana jest indywidualna dokumentacja zdrowia i rejestr poziomu narażenia. Kraje UE składają do Komisji co 5 lat sprawozdanie z realizacji poszczególnych działań.

Zmiany i odniesienia

Akt	Wejście w życie	Termin transpozycji przez państwa członkowskie	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dyrektywa Rady 98/24/WE	25.5.1998	5.5.2001	Dz.U. L 131 z 5.5.1998
Akt(-y) zmieniający(-e)	Wejście w życie	Termin transpozycji przez państwa członkowskie	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dyrektywa 2007/30/WE	28.6.2007	31.12.2012	Dz.U. L 165 z 27.6.2007
Dyrektywa 2014/27/UE	25.3.2014	1.6.2015	Dz.U. L 65 z 5.3.2014

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A01998L0024-20190726>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne:**

1. Bezpieczeństwo i higiena pracy – ochrona pracowników przed narażeniem na działanie chemikaliów (ołowiu i diizocyjanianów)

Konsultacje publiczne unijnego prawa pracy – bezpieczeństwo i higiena – aktualizacja dyrektywy UE chroniącej pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie środków chemicznych (98/24/WE) – I Etap legislacyjny – Zaproszenie do składania uwag. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 21 marca 2022 r.

Unijne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) chronią zdrowie i bezpieczeństwo prawie 170 mln pracowników. Ochrona ludzi przed zagrożeniami dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy jest kluczowym elementem zapewnienia wszystkim pracownikom niezmiennie godnych warunków pracy gwarantujących minimalny równy poziom ochrony wszystkim pracownikom w Unii. Państwa członkowskie mogą ustalać własne wartości dopuszczalne z poszanowaniem tych minimalnych warunków ochrony.

Inicjatywę na rzecz dalszego ograniczenia narażenia pracowników na niebezpieczne chemikalia zapowiedziano w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. Została ona potwierdzona w strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027, gdzie wyrażono zobowiązanie do przedstawienia w 2022 r. wniosków prawnych w tym zakresie. W dyrektywie 98/24/WE w sprawie środków chemicznych ustanowiono wymóg prawny, zgodnie z którym Komisja ma obowiązek proponować nowe lub zmienione dopuszczalne wartości narażenia dla środków chemicznych w miejscu pracy, co będzie wspierać pracodawców w dopełnianiu przez nich obowiązku przeprowadzania ocen ryzyka w miejscu pracy i wdrażania środków zapobiegania ryzyku.

Wartości dopuszczalne są ustalane lub zmieniane z uwzględnieniem najnowszych dostępnych danych naukowych. Do tej pory Komisja przyjęła wiążące wartości dopuszczalne dla ołowiu i jego związków, a także pięć wykazów wskaźnikowych dopuszczalnych wartości narażenia

zawodowego (OEL). Te wartości dopuszczalne mają zastosowanie do każdego używania chemikaliów w jakimkolwiek sektorze działalności gospodarczej. Stanowią one ważny element ogólnych wymogów BHP i są spójne z prawem UE dotyczącym chemikaliów, w tym z rozporządzeniem REACH.

Celem tej inicjatywy jest aktualizacja dyrektywy UE chroniącej pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie środków chemicznych (98/24/WE). Aktualizacja ma na celu poprawę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poprzez ustanowienie lub zmianę wiążących dopuszczalnych wartości dla ołowiu i diizocyanianów.

Link: <https://pracodawcy.pl/bezpieczenstwo-i-higiena-pracy-ochrona-pracownikow-przed-narazeniem-na-dzialanie-chemikaliow-olowiu-i-diizocyanianow/>

2. Projekt stanowiska Rządu RP – Dyrektywa Rady w sprawie zapewnienia globalnego minimalnego poziomu opodatkowania grup wielonarodowych w Unii – konsultacje

Ministerstwo Finansów prowadzi prace nad przygotowaniem projektu stanowiska RP do wniosku dotyczącego Dyrektywy Rady w sprawie zapewnienia globalnego minimalnego poziomu opodatkowania grup wielonarodowych w Unii – COM(2021)823.

W konkluzjach Rady z dnia 27 listopada 2020 r. potwierdzono stałe poparcie Rady dla prac prowadzonych w otwartych ramach OECD/G-20 w sprawie erozji bazy podatkowej i przenoszenia zysków (BEPS), których celem jest wypracowanie globalnego, opartego na konsensusie rozwiązania uwzględniającego interesy wszystkich państw członkowskich, tak aby zagwarantować, że wszystkie korporacje będą płaciły sprawiedliwą część podatku od zysków osiągniętych z działalności prowadzonej w UE.

W dyrektywie ustanawia się przepisy dotyczące zapewnienia minimalnego poziomu skutecznego opodatkowania osób prawnych w odniesieniu do dużych grup wielonarodowych i dużych grup o charakterze wyłącznie krajowym działających na jednolitym rynku, które są zgodne z porozumieniem osiągniętym przez otwarte ramy w dniu 8 października 2021 r. i ściśle odzwierciedlają modelowe zasady OECD uzgodnione przez otwarte ramy i opublikowane w dniu 20 grudnia 2021 r.

Zaproponowany przez Komisję Europejską (KE) projekt dyrektywy Rady w sprawie zapewnienia globalnego minimalnego poziomu opodatkowania grup wielonarodowych w Unii COM(2021)823 (dalej jako: Dyrektywa), której dotyczy wniosek ma na celu wdrożenie globalnych zasad przeciwdziałania erozji podstawy opodatkowania („zasad GloBE”), tj. głównej części tzw. Filaru II OECD.

Filar II stanowi obok Filaru I jeden z dwóch elementów globalnej reformy podatkowej opracowywanej na forum Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (dalej jako: OECD), w ramach *Projektu do spraw przeciwdziałania erozji podstawy opodatkowania i przenoszeniu zysku* (tzw. BEPS 2.0). Wynikiem porozumienia w tym zakresie blisko 140 państw, zrzeszonych w ramach *Inclusive Framework on BEPS* (dalej jako: *Inclusive Framework*), jest wydane 8 października 2021 roku *Oświadczenie w sprawie dwufilarowego rozwiązania pozwalającego sprostać wyzwaniom podatkowym wynikającym z cyfryzacji gospodarki* (dalej jako: *Oświadczenie*), które przedstawia założenia reformy wraz z planem jej implementacji.

Filar I OECD zakłada:

- częściowe przeniesienie praw do opodatkowania do jurysdykcji, w których następuje konsumpcja dóbr i usług.

Filar I odnosi się jedynie do największych i najbardziej dochodowych grup międzynarodowych, w tym spółek cyfrowych. Projektowane przepisy międzynarodowe mają odzwierciedlać nowe modele biznesowe, w tym zdolność przedsiębiorstw do prowadzenia działalności gospodarczej bez konieczności fizycznej obecności na danym rynku.

Filar II OECD składa się z:

- zasad GloBE, które wprowadzają minimalny globalny poziom efektywnego opodatkowania dużych przedsiębiorstw międzynarodowych (tzw. globalny minimalny podatek) oraz
- mechanizmu STTR, czyli traktatowej zasady dodatkowego prawa do opodatkowania (w Dyrektywie zwanej zasadą opodatkowania szczególnych płatności traktatowych), pozwalającej jurysdykcjom źródła na nakładanie dodatkowego opodatkowania na niektóre płatności dokonywane przez podmioty powiązane.

Dyrektywa służy wprowadzeniu wyłącznie zasad GloBE. Ze względu na swój charakter, mechanizm STTR zostanie wprowadzony w dwustronnych konwencjach podatkowych.

Link: <https://pracodawcy.pl/projekt-stanowiska-rzadu-rp-dyrektywa-rady-w-sprawie-zapewnienia-globalnego-minimalnego-poziomu-opodatkowania-grup-wielonarodowych-w-unii-konsultacje/>

3. Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy – ochrona pracowników przed narażeniem na działanie azbestu

Konsultacje publiczne unijnego prawa pracy – bezpieczeństwo i higiena – aktualizacja dyrektywy 2009/148/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy) – I Etap legislacyjny – Zaproszenie do składania uwag. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 22 marca 2022 r.

Unijne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) chronią zdrowie i bezpieczeństwo prawie 170 mln pracowników. Ochrona przed zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy jest kluczowa, aby trwale zapewnić wszystkim pracownikom godne warunki pracy. Zarządzanie azbestem (główną przyczyną choroby nowotworowej pochodzenia zawodowego) obecnym w budynkach i jego bezpieczne usuwanie to ważny element działań UE na rzecz profilaktyki i ochrony pracowników. Jest również powiązane z potrzebą poprawy izolacji cieplnej środowiska zbudowanego oraz umożliwienia oszczędności energii. Potrzeba ta stanowi wyraz określonej w Europejskim Zielonym Ładzie ambicji UE, aby do 2050 r. stać się pierwszym kontynentem neutralnym dla klimatu (zob. Europejski Zielony Ład, plan działania UE na rzecz łagodzenia skutków zmiany klimatu i przystosowania się do niej). Realizacja tego celu wymaga pełnego uwzględnienia aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych Komisja ogłosiła zamiar przedstawienia w 2022 r. wniosku ustawodawczego mającego na celu dalsze ograniczenie narażenia pracowników na działanie azbestu. Zamiar ten potwierdzono w strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 oraz w liście intencyjnym towarzyszącym orędziu o stanie Unii. Europejski plan walki z rakiem także wskazuje na potrzebę działania na rzecz ochrony pracowników przed substancjami rakotwórczymi. W październiku 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z azbestem (2019/2182 INL). Wzywa w niej do obniżenia obowiązującej dopuszczalnej wartości narażenia zawodowego dla azbestu. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny ponawia to wezwanie w przyjętej w 2019 r. opinii z inicjatywy własnej pt. „Praca z azbestem w ramach termomodernizacji”.

Ponadto, ponieważ azbest jest przyczyną nowotworów, dyrektywa 2004/37/WE w sprawie czynników rakotwórczych i mutagenów również ma zastosowanie – zawsze wtedy, gdy jej przepisy skuteczniej zapewniają bezpieczeństwo i higienę pracy. Obowiązująca w UE na mocy dyrektywy w sprawie azbestu w miejscu pracy dopuszczalna wartość narażenia zawodowego dla azbestu nie była aktualizowana od 2003 roku. Azbest znalazł się w wykazie substancji rakotwórczych, którymi priorytetowo musi się zająć Unia Europejska, opracowanym przez trójstronną grupę roboczą ds. chemikaliów Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i

Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy. Aby poprawić bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, w ramach tej inicjatywy zmieniona zostanie dyrektywa 2009/148/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy. Przy aktualizacji zostaną uwzględnione najnowsze osiągnięcia naukowe i techniczne.

Link: <https://pracodawcy.pl/bezpieczenstwo-i-zdrowie-w-miejscu-pracy-ochrona-pracownikow-przed-narazeniem-na-dzialanie-azbestu/>

- **Publikacje, stanowiska oraz inne informacje:**

1. Wspólnie dla gospodarki o obiegu zamkniętym – podsumowanie projektu oto-GOZ

Czy Polska planuje wprowadzać zmiany w kierunku gospodarki obiegu zamkniętego? Jakie są zagraniczne standardy i dobre praktyki cyrkularnej transformacji? Okazją do odpowiedzi na te pytania była konferencja Ministerstwa Rozwoju i Technologii „Wspólnie dla gospodarki o obiegu zamkniętym – podsumowanie projektu oto-GOZ”, która odbyła się 22 listopada 2021 w formie interaktywnego spotkania online.

Konferencja zamknęła trzyletni rządowy projekt OTO-GOZ realizowany w ramach programu GOSPOSTRATEG. Celem projektu było opracowanie systemu wskaźników pomiarowych, umożliwiających ocenę postępu w transformacji w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym. Monitorował on również wpływ gospodarki cyrkularnej na rozwój społeczno-ekonomiczny na poziomie regionów oraz narodowym. Projekt realizowany był przez konsorcjum, którego liderem jest Ministerstwo Rozwoju i Technologii, a pozostali partnerzy to Instytut Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN, Główny Urząd Statystyczny oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

Projekt współfinansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju w ramach pierwszego konkursu na projekty otwarte w ramach Strategicznego programu badań naukowych i prac rozwojowych „Społeczny i gospodarczy rozwój Polski w warunkach globalizujących się rynków GOSPOSTRATEG.

W materiałach m.in. międzyresortowy panel z udziałem przedstawicieli ministerstw kluczowych dla wdrożenia GOZ w Polsce, sesja poświęcona miastom i regionom oraz prezentacje najciekawszych polskich rozwiązań cyrkularnych. Tematem panelu podsumowującego wydarzenie była dyskusja na temat gotowości polskiego społeczeństwa na szerokie wprowadzenie rozwiązań cyrkularnych dla konsumentów. Podczas konferencji głos zabrali przedstawiciele nauki i biznesu zarówno z Polski jak i z zagranicy, prelegenci z University of Cambridge, Politechniki Łódzkiej, Systemiq, Catalyze Group oraz Circle Economy.

Link: <https://pracodawcy.pl/wspolnie-dla-gospodarki-o-obiegu-zamknietym-podsumowanie-projektu-oto-goz/>

2. Noty tematyczne o Unii Europejskiej: Swobodny przepływ pracowników

Jedną z czterech swobód, z których korzystają obywatele UE, jest swobodny przepływ pracowników. Obejmuje on prawo pracowników do przemieszczania się i pobytu, prawo wjazdu i pobytu członków rodziny oraz prawo do podejmowania pracy w innym państwie członkowskim UE i bycia traktowanym na równi z obywatelami tego państwa członkowskiego. Ograniczenia stosuje się w odniesieniu do służby publicznej. Funkcję specjalnej agencji do spraw swobodnego przepływu pracowników, w tym pracowników delegowanych, pełni Europejski Urząd ds. Pracy.

Od powstania UE swobodny przepływ pracowników jest jedną z jej podstawowych zasad. Ustanowiony w art. 45 TFUE, należy do podstawowych praw pracowników i stanowi uzupełnienie swobodnego przepływu towarów, kapitału i usług na jednolitym rynku

Europejskim. Swobodny przepływ pracowników oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy i zatrudnienia. Ponadto artykuł ten stanowi, że pracownik UE ma prawo do przyjęcia oferty zatrudnienia, do swobodnego przemieszczania się po terytorium państwa, do przebywania w nim w celu podjęcia pracy oraz do pozostawania w nim pod pewnymi warunkami po ustaniu zatrudnienia.

Od lat 60. XX wieku prawo do swobodnego przepływu pracowników zapisywano w różnych rozporządzeniach i dyrektywach. Kilkakrotnie unowocześniano rozporządzenie ustanawiające w sprawie swobodnego przepływu pracowników (rozporządzenie 1612/68) oraz dyrektywę uzupełniającą w sprawie zniesienia ograniczeń w przemieszczaniu się i pobycie pracowników (dyrektywa Rady 68/360). Obecnie kluczowe przepisy UE to dyrektywa 2004/38/WE w sprawie prawa do przemieszczania się i pobytu, rozporządzenie 492/2011 w sprawie swobodnego przepływu pracowników oraz rozporządzenie 2019/1149 ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy.

Parlament Europejski zawsze podkreślał, że UE i jej państwa członkowskie powinny koordynować działania w celu wspierania swobodnego przepływu pracowników.

Podstawa prawna – Artykuł 3 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE); art. 4 ust. 2 lit. a), art. 20, 26 i 45-48 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

Tematy szczegółowe: Prawo pracowników do przemieszczania się i prawo pobytu; Zatrudnienie; Orzecznictwo dotyczące swobodnego przepływu pracowników; Ograniczenia swobodnego przepływu; Działania wspierające swobodny przepływ; Wpływ pandemii COVID-19 na swobodny przepływ pracowników.

Więcej informacji pod linkiem: <https://pracodawcy.pl/noty-tematyczne-o-unii-europejskiej-swobodny-przeplyw-pracownikow/>

Źródło: EUR-Lex, Komisja Europejska, Federacja Przedsiębiorców Polskich, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Polish Circular Hotspot, Innowo, Regina Konle-Seidl, Parlament Europejski.