

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4 (482) 2023

## Zdradliwy dąb

42-letni mężczyzna zginął w lesie przygnieciony przez ścięte drzewo  
(str. 36)

## Zakładowa konstytucja

Przesłanki wejścia w życie regulaminu pracy  
(str. 6)

## Praca pod nadzorem

Nadzór nad pracownikami a obowiązki osób kierujących  
(str. 29)



## Alleluja



Niech Święta Wielkanocne będące pamiętką Męki i Zmartwychwstania Chrystusa dadzą nam wszystkim nadzieję na lepsze jutro. Życzę, by zwycięstwo Jezusa nad śmiercią było okazją do refleksji nad sobą i otaczającym nas światem. Niech miłość, radość i pokój zagospodzą we wszystkich domach.

**Katarzyna Łażewska-Hrycko**  
Główny Inspektor Pracy

3. W SEJMIE RP: Rada Ochrony Pracy m.in. o badaniu skarg i wniosków przez inspekcję
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Zakładowa konstytucja. Przesłanki wejścia w życie regulaminu pracy
11. Nie dla konkurencji. Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy
18. Państwowa Inspekcja Pracy na targach AGROTECH i LAS-EXPO
22. Wywiad z laureatem konkursu PIP „Buduj bezpiecznie” 2022
24. Praca zdalna – spojrzenie portugalskie i irlandzkie
28. Substancje chemiczne a bezpłodność. OIP w Poznaniu zorganizował konferencję poświęconą substancjom reprotoksyntycznym w środowisku pracy
29. Nadzór nad pracownikami a obowiązki osób kierujących
35. 100 mln zł w konkursie ZUS na poprawę bhp
36. Zdradliwy dąb. 42-letni mężczyzna zginął w lesie przygnieciony przez ścięte drzewo

**Wydawca:**  
Główny Inspektorat Pracy



**Kolegium:**  
Dariusz Mińkowski  
– zastępca Głównego Inspektora Pracy  
Artur Sobota – p.o. dyrektor  
Departamentu Prewencji i Promocji  
Juliusz Głuski-Schimmer  
– rzecznik prasowy w Głównym  
Inspektoracie Pracy

**Redakcja:**  
Karolina Skonieczna  
– redaktor prowadzący  
Magdalena Giedrońc – korekta  
Agnieszka Piętka – redaktor  
techniczny, projekt okładki

**Zdjęcia:**  
Adobe Stock, archiwum PIP

**Adres:** ul. Barska 28/30,  
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;  
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl  
**ISSN 0239-3417**

**Redakcja zastrzega sobie prawo  
zmiany tytułów i skracania  
nadesłanych tekstów.**



**Okładka:** fot. unsplash/  
Volodymyr Hryshchenko

Dwa obszerne referaty przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy zdominowały posiedzenie Rady Ochrony Pracy, które odbyło się w formie wideokonferencji 6 marca 2023 roku.



## Rada Ochrony Pracy m.in. o badaniu skarg i wniosków przez inspekcję

**W** obradach, którym przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**, wzięła udział Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz z zastępcami: **Małgorzatą Dziemińską**, **Jarostawem Leńniewskim** i **Dariuszem Mińkowskim**.

W pierwszej części posiedzenia członkowie Rady jednogłośnie przyjęli dwa stanowiska: „Bezpieczeństwo i higiena pracy w leśnictwie (ocena ryzyka zawodowego, organizacja stanowiska pracy)” oraz „Analiza przyczyn wypadków przy pracy w branży telekomunikacyjnej i energetyce wiatrowej oraz propozycje zapobiegania im (w tym przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej)”.

Następnie Rada zapoznała się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy „Badanie skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2020-2022”. Okoliczności pandemiczne wpłynęły także na działalność Państwowej Inspekcji Pracy. Ograniczona została możliwość podejmowania czynności kontrolnych, w tym weryfikowania zgłaszanych skarg.

– Dlatego też w latach 2020-2021 odnotowaliśmy spadek ogólnej liczby skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy – mówiła szefowa PIP. – Nie zmienił się natomiast przedmiot składanych skarg. Dominującym zarzutem skargowym były nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych. W dalszej kolejności do urzędu zgłaszane były problemy dotyczące stosunku pracy, czasu pracy oraz naruszenia z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Ze szczegółami tematu zapoznał zebranych **Bartosz Kopeć**, wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy. Podkreślenia wymaga fakt, iż kontrole prowadzone w następ-

stwie składanych skarg stanowią w ostatnich latach ponad 1/3 wszystkich kontroli PIP. Kontrole skargowe pozwalają w wielu przypadkach wyegzekwować realizację uprawnień pracowniczych bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. W latach 2020-2022 w wyniku takich kontroli inspektorzy pracy wyegzekwowali na rzecz skarżących łącznie 55,4 mln zł tytułem wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy.

Drugi referat „Kryzys migracyjny związany z wojną na Ukrainie a sytuacja bezpieczeństwa i higieny pracy obywateli tego kraju świadczących pracę w Polsce w latach 2021-2022” wygłosił **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. Dokonując wprowadzenia w temat prelekcji, Katarzyna Łażewska-Hrycko powiedziała:

– Nasz urząd niezwłocznie podjął działania polegające na zdefiniowaniu na nowo priorytetów i zadań oraz wdrożeniu strategii funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w okolicznościach zwiększonego napływu cudzoziemców do Polski. Działania miały charakter wieloaspektowy – od inicjatyw edukacyjnych, polegających na udzielaniu uchodźcom niezbędnych informacji na temat warunków podejmowania pracy w Polsce, po prowadzenie skutecznych czynności kontrolno-nadzorczych realizowanych w zmienionych realiach rynku pracy, na którym obecnie niemal w każdym kontrolowanym przez nas zakładzie pracy są zatrudnieni cudzoziemcy.

Oba, zązębiające się, tematy wywołały żywą dyskusję wśród członków Rady Ochrony Pracy, którzy zgodzili się, że konieczne są systemowe i międzyresortowe rozwiązania omawianych problemów.





### Dogrywka w konkursie dla młodzieży

Uczeń Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Wałczu okazał się najlepszy w konkursie „Poznaj swoje prawa w pracy”, przeprowadzonym po raz dziesiąty przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie. W szranki na etapie wojewódzkim stanęło pięćdziesiąt siedem osób. Nad prawidłowym przebiegiem konkursu, który odbywał się na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego, czuwało jury w składzie: **Konrad Pachciarek**, okręgowy inspektor pracy w Szczecinie, dr **Mikołaj Ryłski**, adiunkt WPiA US, specjalizujący się w szeroko pojętym prawie zatrudnienia oraz nadinspektorzy pracy: **Karolina Zysk** i **Maciej Kwiatkowski**. Uczniowie rozwiązywali test składający się z 35 pytań. Cztery osoby uzyskały maksymalną liczbę punktów. W dogrywce zwyciężył **Aleksander Błaszczuk**, uczeń II klasy technikum w PCKZiU w Wałczu, którego przygotowała **Agnieszka Szpecht**. Druga lokata przypadła **Katarzynie Karelus** z Zespołu Szkół im. Z. Herberta w Trzebiatowie (opiekun: **Zbigniew Kupczyk**), trzecia **Zuzanna Zaborowskiej** z Technikum Samochodowego w Zespole Szkół nr 10 w Koszalinie (opiekun: **Piotr Wydrzysek**).

### Kontrole firm transportowych

Inspektorzy pracy oraz przedstawiciele innych służb rozpoczęli kontrole ponad 60 firm transportowych na terenie całego kraju. Sprawdzane są głównie firmy, które prawdopodobnie działają z wykorzystaniem kapitału białoruskiego lub rosyjskiego. **Dariusz Mińkowski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, wziął udział w spotkaniu inauguracyjnym tej akcji. W kontrole i działania operacyjne zaangażowani są: Inspekcja Transportu Drogowego, Krajowa Administracja Skarbowa, Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Pracy oraz nadzór budowlany. O działaniach, które mają ograniczyć nieuczciwe praktyki w transporcie drogowym, szefowie służb i inspekcji mówili na briefingu zorganizowanym 16 marca 2013 r. w Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego. **Dariusz Mińkowski**

podkreślił, że działania PIP dotyczą głównie czasu jazdy, czasu postoju, przerw, odpoczynku dobowego czy pracy w porze nocnej kierowców. Prowadzone we współpracy ze Strażą Graniczną i Inspekcją Transportu Drogowego kontrole dotyczą legalności zatrudnienia cudzoziemców. Jeśli chodzi o obywateli Rosji czy Białorusi, to nadal występują nieprawidłowości takie, jak nielegalny pobyt i nielegalne zatrudnienie. Główny Inspektorat Transportu Drogowego, który koordynuje działania, zapowiada kontrole w kolejnych przedsiębiorstwach. Równolegle prowadzone są też kontrole drogowe, w trakcie których Inspekcja Transportu Drogowego sprawdza zarówno polskie, jak i zagraniczne ciężarówki. **Alvin Gajadur**, Główny Inspektor Transportu Drogowego, powiedział, że wytypowano adresy, gdzie w grę może wchodzić m.in. prowadzenie wirtualnej działalności transportowej, oraz firmy, które prawdopodobnie dysponują kapitałem białoruskim lub rosyjskim. Wspólne działania kontrolne mają chronić krajowy rynek transportowy.



### O pomocy i wsparciu obywateli UA

Kolejne spotkanie podgrupy ds. osób przesiedlonych z Ukrainy, powołanej w ramach działania ELA WG-UDW Platform (Grupa robocza Europejskiego Urzędu do Spraw Pracy Platforma ds. przeciwdziałania pracy niezadeklarowanej), odbyło się 9 marca 2023 r. W formule zdalnej uczestniczył w nim **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, który jako wiceprzewodniczący ELA WG-UDW Platform ustanowiony został liderem i prowadzącym tę podgrupę. Spotkanie przedstawicieli instytucji kontrolnych państw zrzeszonych w Platformie oraz organizacji partnerów społecznych i organizacji pozarządowych obejmowało prezentacje ekspertów oraz dyskusję na temat działań nakierowanych na pomoc i wsparcie obywateli UA w państwach członkowskich. Podkreślono między innymi wagę pomocy w postaci zniesienia ba-

riery językowej, co przeciwdziałałoby powierzaniu migrantom ukraińskim pracy poniżej ich kwalifikacji. Przedstawiono przygotowywany raport na temat pracy przymusowej obywateli UA, a także informacje o pilotażowym projekcie europejskich służb zatrudnienia, tzw. „banku talentów”, poprzez który migranci z UA mogą poszukiwać zatrudnienia, lokując swoje CV na specjalnej platformie.

### Szkolenie SIP Wojska Polskiego

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie **Agata Kot** i **Krzysztof Stelmach** przeprowadzili szkolenie społecznych inspektorów pracy zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Wojska Polskiego. Omawiano zmiany w przepisach prawa pracy wchodzące w życie w 2023 roku, a także uprawnienia i obowiązki społecznych inspektorów pracy; środki prawne wydawane przez zakładowego społecznego inspektora pracy; zasady odpowiedzialności za naruszenie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy. Przedstawiono także rolę zakładowego SIP w pracach zespołu powypadkowego. Inspektorzy PIP odpowiedzieli na szereg pytań związanych z rolą SIP i zmianami w prawie pracy. Uczestnicy szkolenia otrzymali wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące SIP, prawnej ochrony stosunku pracy oraz bhp. O przeprowadzenie szkolenia zwrócili się do **Andrzeja Cegły**, okręgowego inspektora pracy w Warszawie, **Zenon Jagiełło**, przewodniczący oraz **Elżbieta Romańska**, sekretarz Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojska.

### Konferencja „Dialog społeczny w czasach kryzysu”

Z udziałem Głównego Inspektora pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** odbyła się 9 marca 2023 roku konferencja „Dialog społeczny w czasach kryzysu”. Wydarzenie zorganizowane w Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku przez Region Gdański NSZZ „Solidarność” zostało objęte honorowym patronatem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej **Andrzeja Dudy**. Konferencję, realizowaną w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”, zainaugurował przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” **Krzysztof Dośła**. Ocenę funkcjonowania dialogu społecznego w czasach kryzysu przedstawili: przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, profesor UW **Łukasz Pisarczyk**, zajmujący się naukowo m.in. układami zbiorowymi pracy oraz **Ireneusz Karaśkiewicz**, dyrektor biura Związku Pracodawców Forum Okrętowe. **Katarzyna Łażewska-Hrycko** zaprezentowała szereg danych dotyczących uzwiązkowienia, układów zbio-

rowych pracy i toczonych sporów zbiorowych. Konferencja była również okazją do wręczenia wyróżnień organizacjom za działalność związkową i rozwój związku w 2022 roku. Wśród przedstawicieli OIP w Gdańsku byli: **Mariusz Pokrzywinski**, p.o. okręgowy inspektor pracy, **Patrycja Potocka-Szmoń**, p.o. zastępca okręgowego inspektora pracy.



### Przedstawiciele ambasady USA w GIP

Na prośbę Ambasady USA w Warszawie odbyło się 3 marca 2023 roku spotkanie kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy z przedstawicielami Ambasady: **Emily Martinez Roca**, sekretarzem ds. praw człowieka oraz **Katarzyną Dragan**, asystentem ds. politycznych. **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy i **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, omówili wybrane zagadnienia związane z pracą cudzoziemców w Polsce, a także kontrole PIP pod kątem legalności zatrudnienia i warunków pracy. Zwrócili uwagę na działania informacyjne i doradcze PIP związane z obecnością na polskim rynku pracy obywateli Ukrainy i innych państw Europy Wschodniej. Wyjaśnili zaangażowanie PIP wynikające z przyjmowania i rozpatrywania skarg pracowniczych. Nakreślili nowe zauważalne zjawiska, takie jak praca wielu osób z państw azjatyckich w sektorze usług taksówkarskich i dostaw (praca platformowa), rozmycie odpowiedzialności za warunki zatrudnienia pracowników w wielopoziomowych łańcuchach podwykonawstwa, outsourcing pracowników czy zaangażowanie do pracy w Polsce osób z państw trzecich, np. Ameryki Łacińskiej, z udziałem pośredników działających w państwach ich pochodzenia. Wskazali również nowe projekty aktów prawnych dotyczących regulacji rynku pracy w naszym kraju.



# Zakładowa konstytucja

## Przesłanki wejścia w życie regulaminu pracy

**Regulamin pracy zgodnie z definicją wynikającą z art. 104 Kodeksu pracy jest to akt wewnątrzzakładowy określający organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Na przestrzeni lat przeszedł długą ewolucję, by zyskać dzisiejszy kształt i rangę.**

Historia regulaminu pracy w jednym zdaniu? Od aktu obejmującego tylko pewne grupy zawodowe (dekrety z 1928 r. regulujące umowę o pracę robotników i umowę o pracę pracowników umysłowych), po powojenne regulacje uchwalane przez załogę przedsiębiorstwa wraz ze związkami zawodowymi w postaci np. rad zakładowych, rad robotniczych czy konferencji samorządu robotniczego, aż do uzgodnień – niemal wyłącznie – na poziomie związków zawodowych. Z kolei w literaturze prawa pracy podkreślano, że wprowadzeniu w życie regulaminu pracy powinna przyświecać idea nadania mu charakteru „konstytucji zakładowej” (W. Szubert), aktu dwustronnego, uchwalanego przez przedstawicieli załogi zakładu pracy.

### Podstawy prawne

Według art. 9 k.p. regulamin pracy stanowi swoiste (charakterystyczne dla gałę-

zi prawa pracy) źródło prawa, umiejscowione w hierarchii źródeł prawa pracy. Warto zwrócić uwagę, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 10 czerwca 2003 r., SK 37/02, orzekł (przedmiotem skargi konstytucyjnej były statuty jako źródła prawa, ale TK w uzasadnieniu wyroku odniósł się do wszystkich swoistych źródeł prawa pracy wymienionych w art. 9 § 1 k.p.), że przepis ten nadaje postanowieniom zawartym w tych aktach (w tym w regulaminach pracy) moc wiążącą strony stosunku pracy i wyłącznie te strony. Sformułowanie użyte przez ustawodawcę („organizacja i porządek pracy w procesie pracy”) powoduje, że reguluje on w zasadzie każdy aspekt organizacji i porządku pracy w zakładzie pracy, zarówno ten o charakterze bezpośrednim, jak i pośrednim. Jednak co istotne, przepis art. 104 k.p. nie daje podstaw do formowania nowych obowiązków po stronie pracodawcy, jak i pracownika oprócz tych,

które określone są w samym Kodeksie pracy. Regulamin może tę materię wyłącznie konkretyzować, doprecyzowując przedmiot świadczenia stron. Podkreślić należy, że regulamin może oprócz elementów obligatoryjnych zawierać również elementy dodatkowe, które zapewnić mogą prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Jednak aby postanowienia regulaminu pracy miały charakter normatywny (tworzący prawa i obowiązki stron stosunku pracy), muszą one mieścić się w określonym przez ustawę zakresie przedmiotowym. Biorąc powyższe pod uwagę, w orzecznictwie Sądu Najwyższego (dalej: SN) podkreśla się, że regulamin pracy nie może ingerować w przepisy rangi ustawowej, np. wyrok SN z dnia 21 czerwca 2017 r., II PK 197/16. Podobnie wypowiedział się SN w wyroku z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, podkreślając, że regulamin pracy nie może ustanawiać dla pracownika zakazu konkurencji (zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy), gdyż jest to domena ustawy, a sam regulamin ustala jedynie organizację i porządek w procesie pracy.

### Dobrowolność czy obowiązek?

W art. 104 § 11 k.p. przewidziany został obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Wprowadzenie regulaminu pracy jest dobrowolne dla pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników – art. 104 § 2 k.p. W przypadku jednak pracodawców zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników na wniosek zakładowej organizacji związkowej pracodawca ma obowiązek wprowadzić w zakładzie regulamin pracy – art. 104 § 3 k.p. Ustawodawca we wszystkich powyższych przypadkach przewidział jednak zastrzeżenie, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu, jeżeli w zakresie odpowiadającym jego

treści obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Jednocześnie przy ustalaniu liczby zatrudnionych pracowników uwzględnia się wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy, niezależnie od wymiaru czasu pracy, podstawy nawiązania stosunku pracy czy rodzaju wykonywanej pracy. Bez znaczenia jest również rodzaj prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej. Stąd też w każdym przypadku, gdy pracodawca zatrudnia przejściowo, choćby na krótki okres czasu co najmniej 50 pracowników, po jego stronie powstaje obowiązek wydania regulaminu pracy. W sytuacji gdy zatrudnienie zejdzie poniżej 50 pracowników, regulamin pracy obowiązuje nadal.

### Główna rola

Należy zwrócić uwagę, że zarówno we wskazanym art. 104 § 3 k.p., jak i art. 104<sup>2</sup> k.p. aktywna rola w procesie uzgadniania regulaminu przewidziana jest jedynie dla działającej w zakładzie pracy zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca zarówno w przypadku złożenia wniosku przez organizację związkową w trybie art. 104 § 3 k.p., jak i generalnie w sytuacji funkcjonowania związku zawodowego w przedsiębiorstwie powinien bez zbędnej zwłoki zainicjować działania zmierzające do uzgodnienia treści regulaminu zgodnie z art. 104<sup>2</sup> k.p., a zatem w pierwszej kolejności uzgodnić ze stroną związkową termin na dokonanie uzgodnień regulaminu. Biorąc pod uwagę, że Kodeks pracy nie przewiduje terminu na uzgodnienie treści regulaminu pracy, może stanowić to potencjalne utrudnienie w jego wydaniu, np. przy założeniu przyjęcia przez jedną ze stron taktyki przedłużania czy obstrukcji rozmów. Uważam jednak, że możliwym do zastosowania i jednocześnie właściwym z punktu widzenia celowości wprowadzenia regulaminu pracy wydaje się termin 30-dniowy. Wskazówką może tu być

brzmienie art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.). Podobnie procedura wprowadzenia regulaminu zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych) przewiduje 30-dniowy termin na dokonanie przez strony uzgodnień regulaminu.

### Stan bezregulaminowy

Niezależnie od powyższych uwag, należy podkreślić, że regulamin pracy jest aktem jednostronnym pracodawcy, z pewnymi elementami negocjowalności, które dotyczą zasadniczo obowiązku przestrzegania formalnej procedury przewidzianej przepisami Kodeksu pracy. W ten sposób akcentowana jest rola podmiotu zatrudniającego, który musi mieć możliwość aktywnej i bezpośredniej organizacji pracy, w tym w tak ważnych obszarach jak bhp czy czas pracy. Ponadto z zastosowania wykładni celowościowej oraz językowej do art. 104<sup>2</sup> k.p., tj. obowiązku ustalenia przez strony w pierwszej kolejności maksymalnego czasu trwania uzgodnień nad regulaminem pracy, można wysnuć wniosek, że ustawodawca nie przewiduje okresu „bezregulaminowego” w zakładzie pracy, w którym istnieje obowiązek jego wydania. Z jednej strony wynika to z faktu, że po bezskutecznym upływie okresu to pracodawca został zobligowany do jednostronnego wydania regulaminu pracy, podobnie zresztą gdy w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe. Z drugiej strony wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2018 r., K 26/16 (w zakresie zasad ustalania regulaminu wynagrodzenia oraz regulaminu nagród i premiovania) uznaje za zgodny z prawem stan „bezregulaminowego” funkcjonowania zakładu w sytuacji przedłożenia projektu związkom zawodowym

i uzyskania ich negatywnego stanowiska w tej sprawie. Trybunał podkreślił jednocześnie, że nieustanowienie regulaminu wynagrodzenia z powodu przedstawienia przez związki zawodowe negatywnego stanowiska nie narusza Kodeksu pracy, a oznacza to, że pracodawca może regulować kwestie wynagrodzenia indywidualnie z poszczególnymi pracownikami w ramach ich umów o pracę. W przypadku regulaminu pracy wnioskowanie przyjęte przez Trybunał Konstytucyjny wydaje się nie mieć zastosowania ze względu zarówno na przewidziany przez ustawodawcę obowiązek określenia terminu, do którego nastąpić ma uzgodnienie (czego w przypadku regulaminu wynagrodzenia nie przewiduje art. 772 k.p.), jak i bardzo ograniczone możliwości regulowania indywidualnie z pracownikami w ich umowach o pracę przedmiotowego zakresu, właściwego regulaminowi pracy, a to ze względu np. na wielkość zakładu pracy czy jego złożoną strukturę organizacyjną.

### Regulaminowy dialog

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że aktualnie wobec kryzysu rokowań układowych czy nawet zaniku przedstawicielstwa pracowniczego (rad pracowników) to proces uzgadniania regulaminu pracy (czy w szerszym rozumieniu w zakresie uzgadniania regulaminu wynagrodzenia i innych aktów wewnątrzzakładowych) jest specyficzną, ułomną formą dialogu społecznego w zakładzie pracy prowadzonego przez pracodawcę i stronę związkową. Pewne formalne ramy dialogu ustala ustawodawca, np. termin uzgodnień, prowadzenie rokowań w dobrej wierze i poszanowaniu słusznym interesów drugiej strony, aczkolwiek to partnerzy społeczni ustalają jego szczegółowe zasady. Stąd też zastrzeżenia może budzić zbyt ni formalizm zaprezentowany przez SN w wyroku z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11 (zaprezentowany w odniesieniu do procedury uzgadniania regulaminu





Zródło: Unsplash

wynagradzania, przy czym wynikające z niego uwagi w pewnym zakresie można zastosować również do regulaminu pracy), wskazujący na wymóg przedstawienia przez związki zawodowe działające w zakładzie pracy jednolitego stanowiska, co więcej – wyrażonego w jednym piśmie. Niespełnienie tego warunku będzie uzasadniało możliwość podjęcia samodzielnego działania pracodawcy w zakresie wydania regulaminu. W literaturze prawa pracy takie stanowisko budzi wątpliwości i uważane jest za dość restrykcyjne (Ł. Pisarczyk), osłabiające możliwość rzeczywistego i swobodnego prowadzenia dialogu społecznego.

### Do wiadomości

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni, a bezwzględny elementem składowym tej procedury i warunkiem jej skuteczności, zgodnie z brzmieniem art. 1043 § 1 k.p., jest po-

danie jego treści pracownikom do wiadomości, w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy. U mniejszych pracodawców możliwe jest bezpośrednie zapoznanie pracowników z regulaminem pracy i odebranie od nich np. stosownego potwierdzenia tego faktu. U dużych pracodawców czy w zakładach o skomplikowanej lub wielozakładowej strukturze pracodawca może wykorzystać elektroniczne możliwości przekazywania pracownikom treści regulaminu pracy, np. umieszczając go na stronie internetowej lub w sieci firmowej. Możliwe jest również wywieszenie nowego regulaminu na tablicy ogłoszeń, wyłożenie w dziale kadr czy nawet rozesłanie wszystkim pracownikom na służbowe skrzynki poczty elektronicznej. Ponadto pracodawca ma obowiązek zapoznać nowo zatrudnianego pracownika (przed dopuszczeniem go do pracy) z regulaminem pracy. Wynika to wprost z brzmienia

art. 1043 § 2 k.p., a skonkretyzowane zostało w § 3 pkt 2 lit. e rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Następuje to z reguły w komórce kadrowej pracodawcy, poprzez złożenie przez pracownika stosownego oświadczenia, które przechowywane jest w części B jego akt osobowych. Jednocześnie warto przypomnieć, że zgodnie z orzeczeniem SN z 3 kwietnia 1997 r., sygn. akt I PKN 77/97, odmowa ze strony pracownika zapoznania się z regulaminem pracy jest wystarczającym powodem do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Należy zauważyć, że Kodeks pracy nie reguluje wprost możliwości zastosowania np. dłuższego *vacatio legis* dla wejścia w życie regulaminu pracy. Stąd też wydaje się, że nie ma żadnych przeciwwskazań, aby np. w samej treści regulaminu ustalić, że wchodzi on w życie z konkretną datą, o ile będzie ona

późniejsza niż przewidziany w Kodeksie pracy 2-tygodniowy okres od podania go do wiadomości załodze.

Postanowienia regulaminu pracy po wejściu w życie są wiążące dla wszystkich pracowników objętych zakresem jego oddziaływania. Pamiętać jednocześnie należy, że wskazany powyżej obowiązek zaznajomienia pracownika z treścią regulaminu nie oznacza jego akceptacji (nawet w sposób dorozumiany). Regulamin nie ma bowiem charakteru umownego, a jak wskazano, jest on w sensie prawnym aktem pochodzącym od pracodawcy. W doktrynie prawa pracy przeważa pogląd, że indywidualna zgoda pracownika nie stanowi warunku obowiązywania wobec niego regulaminu pracy (G. Goździewicz). Postanowienia regulaminu obowiązują pracownika od dnia ich wejścia w życie, tak więc naruszenie postanowień tego aktu może spowodować narażenie go na odpowiedzialność porządkową wynikającą z art. 108-112 k.p.

### Brak regulaminu – brak sankcji

Na koniec zasygnalizować należy, że pomimo obowiązku wynikającego z przepisów k.p. brak wprowadzenia w zakładzie pracy regulaminu pracy nie stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika, a więc formalnie pracodawcy nie grozi za to żadna sankcja. W tej sytuacji inspektor pracy stwierdzający podczas kontroli naruszenia przepisów prawa pracy, w związku z niewydaniem regulaminu pracy, może w ramach swoich uprawnień, na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, skierować do pracodawcy wystąpienie w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych. Należy zwrócić uwagę, że wystąpienie nie kształtuje, w przeciwieństwie do decyzji, bezwzględnego obowiązku po stronie pracodawcy – ma natomiast postać zalecenia o usunięcie stwierdzonych na-

ruszeń przepisów prawa pracy i wezwania do ich usunięcia (K. Walczak). Z drugiej strony Naczelny Sąd Administracyjny (dalej: NSA) konsekwentnie podkreśla, że wystąpienie inspektora pracy nie ma charakteru władczego i pracodawca nie musi się temu wystąpieniu podporządkowywać, np. postanowienie NSA w Szczecinie z dnia 2 czerwca 2002r., SA/Sz 1138/01, postanowienie NSA w Warszawie z dnia 23 października 2008 r., I OSK 1029/08

i z dnia 29 maja 2009 r., I OSK 626/09. Wydaje się, że TK stoi na podobnym stanowisku, gdyż w obszernym uzasadnieniu przytaczanego wcześniej wyroku z dnia 2 października 2018 r. powołał się na postanowienie NSA z 2008 r., cytując, że wyłącznym obowiązkiem pracodawcy jest jedynie „(...) zawiadomienie inspektora pracy w terminie nieokreślonym w wystąpieniu o terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu



Zródło: Unsplash, krakenimages



wniosków”. Podobnie nie wydaje się, aby w analizowanej sytuacji była możliwość skierowania do pracodawcy „polecenia” w trybie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP, biorąc pod uwagę stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z 20 listopada 2012 r. w sprawie zakresu przedmiotowego polecenia, o którym mowa w art. 11 pkt 8 ustawy o PIP. Wynika z niego, że polecenie wydaje się w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu, konsekwencją czego jest niedopuszczalność wydawania w formie polecenia zaleceń profilaktycznych, gdzie zastosowanie się podmiotu kontrolowanego do takiego zalecenia może się ziszczyć dopiero w nieokreślonym czasie w przyszłości. Wydanie regulaminu pracy, w sytuacji jego braku w przedsiębiorstwie, nie jest możliwe niezwłocznie, a faktycznie może nastąpić w bliżej nieokreślonej przyszłości.

### Świadomość prawa

Reasumując, regulamin pracy jest jednym z najważniejszych aktów wewnętrzzakładowych regulujących organizację i porządek w procesie pracy. Jego brak może powodować (w szczególności w sytuacji gdy w zakładzie nie działają organizacje związkowe) naruszanie uprawnień pracowniczych czy też dowolne, jednostronne kształtowanie ich obowiązków. W tej sytuacji zasadny wydaje się postulat poszerzenia świadomości prawnej, np. poprzez edukację, szkolenia lub akcje prewencyjne zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników oraz organizacji związkowych, w zakresie zgodnego z prawem wprowadzania w życie regulaminu pracy, tak aby rzeczywiście był on „konstytucją” zakładu pracy.

**Marcin Smolski,**  
OIP Olsztyn



Zródło: Unsplash, Pop zebra

# Nie dla konkurencji

## Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy



Zródło: freepik.com

**Jednym z podstawowych obowiązków pracownika wymienionych w art. 100 § 2 Kodeksu pracy jest dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Rozszerzeniem tego obowiązku jest umowa o zakazie konkurencji. Toteż pracodawca w celu zabezpieczenia swoich interesów przed zagrażającymi jego działalności zachowaniami zarówno aktualnie zatrudnionych, jak i byłych pracowników może wprowadzić zakaz konkurencji w umowie o pracę.**

Niniejszy materiał służyć ma przypomnieniu roli, jaką odgrywa obowiązująca w systemie polskiego prawa pracy umowa o zakazie konkurencji w jej dwóch postaciach – w trakcie i po ustaniu stosunku pracy. O zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy czytamy w art. 101<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika, że w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz

konkurencji). Sformułowanie dotyczące zakazu świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy zdaje się nie budzić wątpliwości. Natomiast należy zastanowić się nad tym, jak rozumieć pojęcie „działalność konkurencyjna wobec pracodawcy”. Czy działalnością konkurencyjną jest jedynie prowadzenie przez pracownika na własny rachunek działalności gospodarczej zbieżnej z interesami pracodawcy, czy też należy to pojęcie rozumieć szerzej?





## Pracownik z zakazem

W praktyce przyjmuje się, że pracownik objęty umownym zakazem konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może prowadzić żadnej działalności, nie tylko gospodarczej, która spełnia łącznie dwie przesłanki:

1. jest działalnością, która zagraża interesom pracodawcy lub je narusza,
2. jej prowadzenie zostało uznane za zabronione w łączącej strony umowie.

Należy więc przyjąć, że w pojęciu tym mieści się zarówno prowadzenie przez pracownika działalności we własnym imieniu i na własny rachunek, jak też np. prowadzenie takiej działalności za pośrednictwem osoby trzeciej, prowadzenie cudzych spraw naruszających interesy pracodawcy, świadczenie usług doradztwa na rzecz podmiotów konkurencyjnych wobec niego, występowanie w roli ich pełnomocnika, prokurenta, zleceniobiorcy, agenta czy pośrednika. Jak wskazuje M. Romer, za działalność konkurencyjną należy także uznać lokowanie własnego kapitału w przedsięwzięcia konkurencyjne dla pracodawcy przez bycie cichym wspólnikiem, komandytariuszem, wspólnikiem jawnym wyłączonym od prowadzenia i reprezentacji spółki, udziałowcem w spółce z o.o. lub akcjonariuszem w spółce akcyjnej, jeżeli jest to połączone z działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy<sup>1</sup>.

A zatem najistotniejsze jest to, że pracownik może swoim działaniem szkodzić interesom pracodawcy, wchodząc w przedmiot jego

działalności. Dotyczy to zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak również towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić. Podsumowując, działalność konkurencyjna może zatem polegać na:

- a) prowadzeniu działalności gospodarczej przez pracownika we własnym imieniu i na własny rachunek;
- b) świadczeniu pracy na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej

## Zakres zakazu

Szczegółowy zakres zakazu konkurencji określa odrębna umowa stron. W przypadku braku szczegółowych regulacji nasuwa się wątpliwość, czy pracownik może zatrudnić się na innym stanowisku pracy w podmiocie konkurencyjnym. Sąd Najwyższy wskazał, że „jeżeli taka umowa nie kreuje zakazu podejmowania działalności na konkretnie wskazanym takim samym lub podobnym stanowisku pracy (z takim samym lub podobnym zakresem obowiązków), lecz generalny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz innych podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec działalności pracodawcy, to należy przyjąć, że zakaz obejmuje zatrudnienie na każdym stanowisku w podmiocie konkurencyjnym”<sup>2</sup>.

## Zagrożenie interesów

Niedopuszczalne są takie postanowienia umowy o zakazie konkurencji, które obejmowałyby działalność pracownika niepokry-

wającą się z przedmiotem działalności pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego „zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy”<sup>3</sup>. Podkreślenia wymaga, że dla uznania określonej działalności pracownika za działalność konkurencyjną konieczne jest istnienie rzeczywistego zagrożenia interesów pracodawcy.

## Pod rygorem

W zakresie wymagań formalnych związanych z zawieraniem umowy o zakazie konkurencji istotne informacje zostały zawarte w art. 101<sup>3</sup> Kodeksu pracy. Zgodnie z nim umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, ale również umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, musi zostać zawarta w formie pisemnej, pod rygorem nieważności. Wskazówki dotyczące tego, w jaki sposób należy postępować, aby zachować tę formę, odnajdziemy w unormowaniach prawnych art. 78 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z jego postanowieniami do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany. Co niezwykle istotne w dobie rozwoju elektroniki, równoważne formie pisemnej jest oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

## Razem czy osobno?

Analizując uwarunkowania prawne umowy o zakazie konkurencji, nie sposób pominąć niezwykle istotnego sformułowania „w odrębnej umowie”, zawartego w art. 101<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. Jak wskazuje praktyka, wiele wątpliwości budzi interpretacja tego sformułowania. Zachodzi bowiem pytanie, czy należy interpretować je ściśle i w związku z tym przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może stać się częścią umowy o pracę. Wydaje się, że dosłowne rozumienie tego przepisu nie jest uzasadnione. Nie można mieć wątpliwości co do tego, że umowa o zakazie konkurencji jest odrębnym od umowy o pracę stosunkiem zobowiązaniowym, ale jednocześnie nie wyklucza to zawarcia dotyczących

jej postanowień w treści samej umowy o pracę. Jak wskazuje J. Skoczyński, nic nie stoi na przeszkodzie temu, aby w jednym dokumencie strony zawarły teksty dwóch lub więcej umów, jeśli ich treści dadzą się rozdzielić i zostanie zachowana wymagana przez prawo forma każdej z nich. Zastrzeżenie dotyczące zachowania wymaganej dla każdej z umów formy jest niezwykle istotne. Należy bowiem pamiętać, że umowa o pracę nie musi dla swej ważności zostać zawarta w formie pisemnej. Jeśli nie będziemy mieli do czynienia z formą pisemną tej umowy, strony postanowią włączyć do jej treści regulacje dotyczące zakazu konkurencji, to regulacje te będą nieważne, gdyż umowa o zakazie konkurencji musi być sporządzona na piśmie<sup>4</sup>. Podsumowując, należy stwierdzić, że słuszne wydaje się podkreślane w doktrynie stanowisko, zgodnie z którym takie sformułowanie przez ustawodawcę art. 101<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy ma na celu jedynie uniknięcie sytuacji, w których strony będą domniemywały zawarcie umowy o zakazie konkurencji, jako efekt samego zawarcia umowy o pracę.

Należy również zaakcentować, że co do zasady umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest umową nieodpłatną. Jednak jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego, umowa ta może być także umową odpłatną, jeśli strony tak zdecydują. Jeśli pracodawca i pracownik zdecydują się na nadanie jej takiego charakteru, to przy ustalaniu wysokości odszkodowania należnego pracownikowi z tego tytułu nie ma jednak zastosowania art. 101<sup>2</sup> § 3 Kodeksu pracy, regulujący wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy<sup>5</sup>.

## Nie dla zakazu

Skoro umowa o zakazie konkurencji jest odrębnym od umowy o pracę stosunkiem zobowiązaniowym, to powstaje zasadnicze pytanie, czy będą miały miejsce – a jeśli tak, to jakie – konsekwencje odmowy przez pracownika podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Jak powinien postąpić pracodawca w sytuacji, gdy pracownik odmówi podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy? Otóż praktycznie rzecz ujmując, pracodawca nie ma możliwości nakłonienia pracownika do jej podpisania. Ale z drugiej strony pracodawca, stając przed takim faktem, może mieć uzasadnione podstawy, aby podejrzewać, że pracownik odmawiający podjęcia takiego zobowiązania ma zamiar dokonywać niekorzystnych dla niego działań. W doktrynie i orzecnictwie przyjmuje się, że w takiej sytuacji pracodawca ma prawo dokonać rozwiązania z przedmiotowym pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracownika. Dla przykładu Sąd Najwyższy w wydanym wyroku



stwierdził, że „odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej nie jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli przedstawiony przez pracodawcę projekt tej umowy zawierał postanowienia niezgodne z przepisami Kodeksu pracy”<sup>6</sup>. Podsumowując, przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca może uzależnić samo zawarcie umowy o pracę od zgody pracownika na jednoczesne zawarcie umowy o zakazie konkurencji.

### Granice odpowiedzialności

Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od niego wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach art. 114-122 Kodeksu pracy. Aby jednak można było mówić o poniesieniu przez pracownika odpowiedzialności na wskazanych zasadach, pracodawca musi udowodnić, że naruszył on obowiązki pracownicze, że naruszenie nastąpiło z jego winy, musi też udowodnić wysokość rzeczywistej straty, którą poniósł, oraz wykazać istnie-

nie związku przyczynowego między zachowaniem pracownika a powstałą u niego stratą. Pracownik ponosi bowiem odpowiedzialność jedynie za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego ta szkoda wynikła. Oznacza to, że pracownik ponosi odpowiedzialność jedynie za faktyczne zmniejszenie majątku pracodawcy, a nie odpowiada np. za utratę spodziewanych przez niego korzyści.

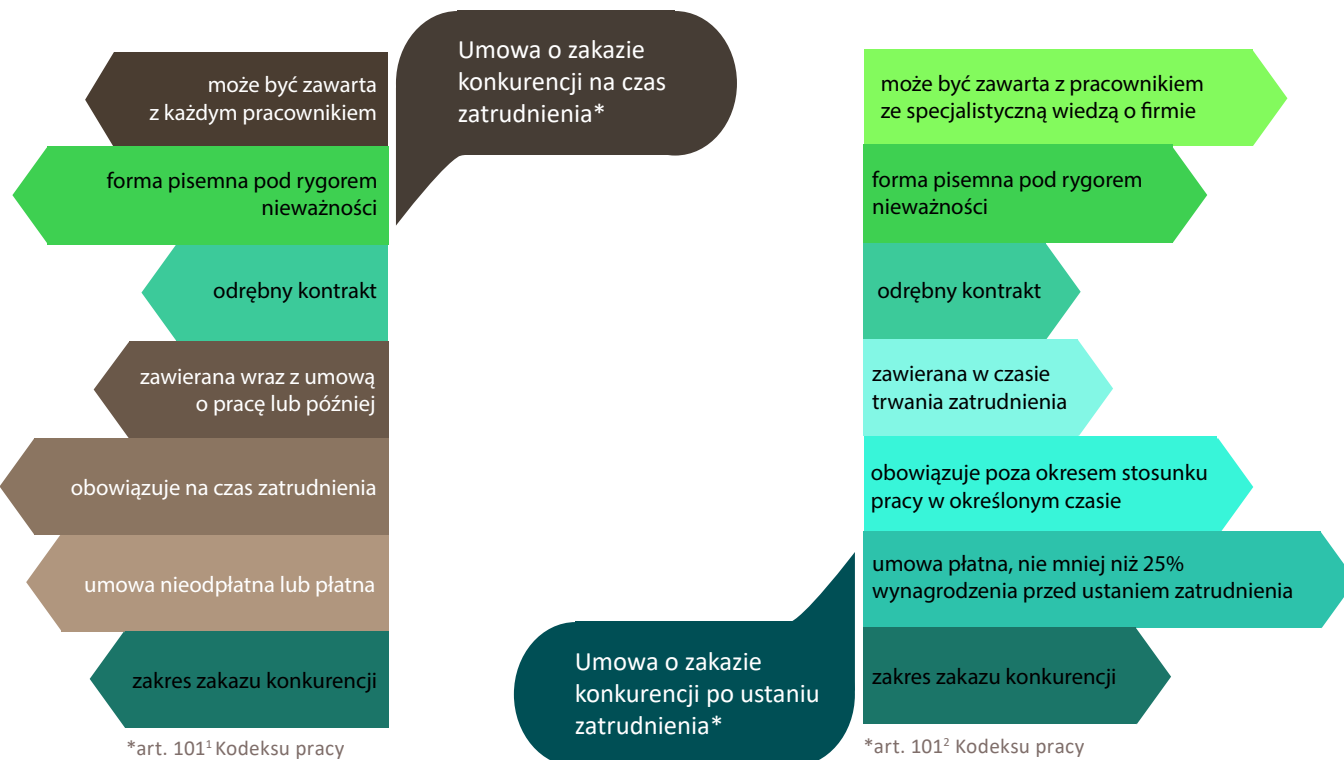
Przykład: Jeżeli pracownik otrzymujący wynagrodzenie za pracę w kwocie 3500 zł brutto miesięcznie w 2022 r. wyrządził swemu pracodawcy szkodę w wysokości 25 000 zł, to byłby zobowiązany do zapłaty odszkodowania w maksymalnej dopuszczalnej wysokości nieprzekraczającej 10 500 zł, która to kwota stanowi trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę przysługującego w dniu wyrządzenia szkody.

### Ekspracownik z zakazem

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których



Zdjęcie: unsplash, Benjamin Child



ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W przeciwieństwie do umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji po jego ustaniu jest ograniczona podmiotowo. O ile w czasie trwania stosunku pracy pracodawca może wymagać zobowiązania do przestrzegania zakazu konkurencji od każdego pracownika, o tyle rozszerzenie go na okres po ustaniu stosunku pracy może mieć miejsce jedynie w odniesieniu do pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ustawodawca nie zdefiniował w Kodeksie pracy pojęcia „szczególnie ważne informacje”. Oznacza to, że ocena tego, czy dane informacje są dla pracodawcy szczególnie ważne, jest każdorazowo pozostawiona pracodawcy i pracownikowi. Wydaje się, że obiektywnym miernikiem tego, czy dana informacja jest w konkretnym przypadku szczególnie ważna, może być to, czy jej ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

### Niezbędnik umowy

Przechodząc do meritum, umowa o zakazie powinna zawierać:

a) określenie pojęcia działalności konkurencyjnej,

b) pracodawców, na rzecz których nie można świadczyć działalności konkurencyjnej,

c) okres obowiązywania umowy,

d) wysokość odszkodowania.

W tym miejscu chciałbym zwrócić uwagę na te składniki umowy, które dotyczą zarówno okresu obowiązywania umowy, jak i wysokości odszkodowania. Stwierdzić należy, że ustawodawca nie określił ani minimalnego, ani maksymalnego czasu, na jaki strony mogą zawrzeć przedmiotową umowę, co oznacza, że pozostawił stronom umowy możliwość samodzielnego, dowolnego określenia czasu jej obowiązywania. Co istotne, umowa niezawierająca terminu albo zawarta na czas nieokreślony, jest nieważna. Czas trwania zakazu konkurencji nie powinien jednak przekraczać rzeczywistej potrzeby pracodawcy. W praktyce najczęściej spotyka się zakazy konkurencji trwające od kilku miesięcy do maksymalnie 2-3 lat. Trzeba mieć na uwadze, że zbyt długi okres zakazu konkurencji może zostać uznany za sprzeczny z zasadą swobody umów lub zasadami współżycia społecznego, co z kolei może spowodować nieważność całej umowy. W związku z określeniem czasu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powstaje pytanie dotyczące momentu zawarcia tej umowy. Po pierwsze, kiedy umowa ta może



być zawarta – czy tylko w czasie trwania stosunku pracy, czy także po jego ustaniu? W doktrynie opinie na ten temat są podzielone. Część jej przedstawicieli twierdzi, że umowa taka może zostać zawarta jedynie w czasie trwania stosunku pracy, co wynika m.in. z użytego przez ustawodawcę w art. 101<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy sformułowania, że klauzula taka jest zawierana pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a także z tego, że choć umowa ta stanowi odrębny od umowy o pracę stosunek zobowiązaniowy, to stosunek pracy jest podstawą jej zawarcia. Natomiast niektórzy wskazują, że skoro art. 101<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy nie zawiera zakazu zawarcia umowy o zakazie konkurencji już po ustaniu stosunku pracy, to nic nie stoi temu na przeszkodzie, argumentując przy tym, że nie da się wykluczyć zaistnienia w praktyce sytuacji, w której potrzeba zawarcia tego rodzaju umowy powstanie dopiero po ustaniu stosunku pracy. Jeśli obie strony tej umowy wyrażą zgodę na jej zawarcie, umowa taka powinna być uznana za ważną i skuteczną. Moim zdaniem trudno się z tą argumentacją nie zgodzić.

### Powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej

Odnosząc się do kolejnego istotnego składnika umowy dotyczącego wysokości odszkodowania należnego pracownikowi

za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, stwierdzić należy, że ustawodawca w art. 101<sup>2</sup> § 3 Kodeksu pracy skonkretyzował minimalny próg tego świadczenia. Otóż przedmiotowe odszkodowanie nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia pobieranego przez tego pracownika w chwili ustania stosunku pracy. Odszkodowanie w takiej wysokości przysługuje pracownikowi przez cały czas trwania umowy. Jeśli umowa o zakazie przewiduje niższą wartość odszkodowania lub stwierdza, iż pracownik będzie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej nieodpłatnie lub w ogóle nie zawiera takiego postanowienia, umowa taka jest ważna, jednak w miejsce powyższych postanowień umownych lub w przypadku ich braku stosuje się przepisy prawa pracy – czyli pracownikowi zawsze należy się odszkodowanie w wysokości co najmniej 25% wynagrodzenia. Odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Na marginesie zauważyć należy, iż użyte przez ustawodawcę określenie „odszkodowanie” jest nieco niefortunne, ponieważ świadczenie to przysługuje pracownikowi za samo powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, bez względu na to, czy pracodawca poniósł w tym czasie jakąkolwiek szkodę. Nic nie stoi bowiem na przeszkodzie, by pracownik w czasie trwania umowy o za-

kazie świadczył pracę, która nie będzie mieścić się w ramach pojęcia działalności konkurencyjnej i pobierał z tego tytułu wynagrodzenie. W razie sporu o odszkodowanie właściwym będzie sąd pracy.

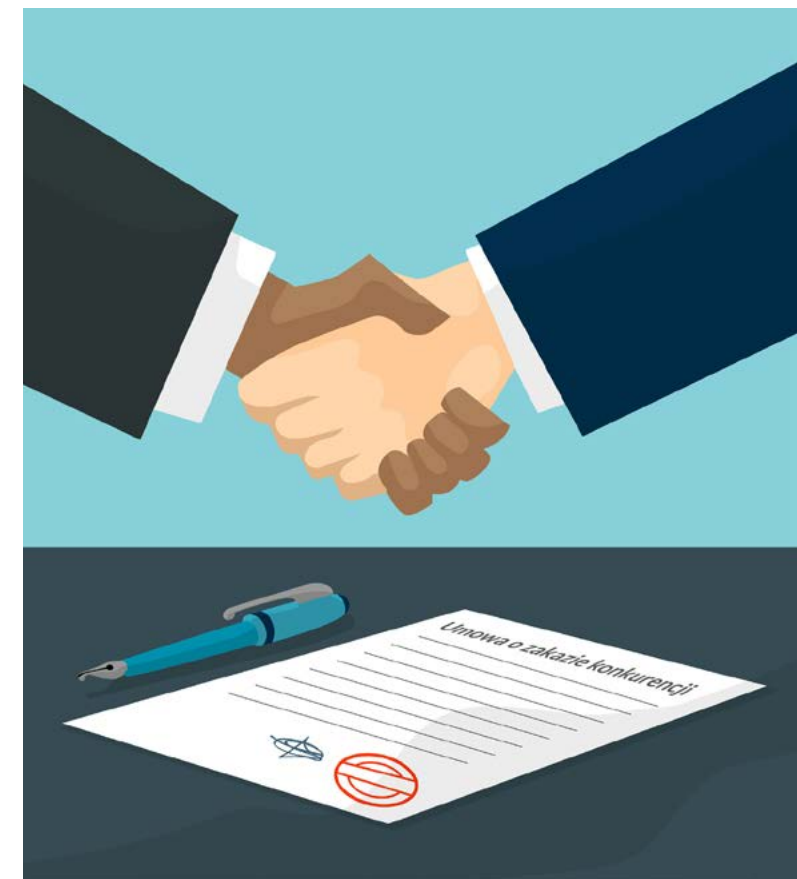
### Przedterminowy koniec

Na koniec warto przypomnieć, idąc w ślad za treścią art. 101<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy, że zakaz konkurencji ustanowiony na okres po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem umówionego przez strony okresu w razie:

1. ustania przyczyn, które były podstawą ustanowienia zakazu;
2. niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Przepis ten jest sformułowany w sposób kategoriyczny i stanowi, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, gdy nastąpi jedna z sytuacji określonych w tym przepisie. Ustanie zakazu konkurencji następuje więc z mocy prawa. Pracodawca i pracownik nie składają w tym wypadku żadnych oświadczeń woli, które dopiero powodują ustanie zakazu. Ponadto uchybienie pracodawcy w zapłacie kolejnej raty odszkodowania pociąga również za sobą ustanie zakazu konkurencji. Powodujące ten skutek „niewywiązywanie się z obowiązku” wypłaty odszkodowania w rozumieniu 101<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy obejmuje opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zawartej klauzuli konkurencyjnej, o czym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2009 r.<sup>7</sup>

Umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać również z chwilą śmierci pracownika, ponieważ ma ona ściśle osobisty charakter. W przypadku gdy pracodawca nie wypłaca pracownikowi należnego mu na podstawie zawartej umowy odszkodowania, umowa nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z roszczeniem o odszkodowanie. Pogląd ten potwierdził Sąd Najwyższy w swej uchwale<sup>8</sup>. Ustawodawca nie określił terminu wypłaty odszkodowania. Zależy więc on od uzgodnień poczynionych przez pracodawcę i pracownika. W praktyce najczęściej odszkodowanie to jest wypłacane jednorazowo w dniu zakończenia stosunku pracy lub w miesięcznych ratach w obowiązujących u pracodawcy terminach wypłaty wynagrodzeń.

**Paweł Nowak**,  
młodszy inspektor pracy,  
OIP Katowice, O/Zawiercie



#### Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510,1700.).  
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1360).

#### Przypisy:

1. Maria Teresa Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s. 845.
2. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 roku, (sygn. akt I PK 19/15).
3. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 maja 2002 roku, (sygn. akt I PKN 221/01).
4. J. Skoczyński, Prawo pracy, Warszawa 1997-2005.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r. (sygn. akt I PKN 560/01).
6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r. (sygn. akt I PKN 333/97).
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2009 r., (sygn. akt II PK 300/08).
8. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., (sygn. akt III ZP 7/01).





Fot. Targi Kielce

W dniach 17-19 marca 2023 r. Kielce stały się centrum technologicznych innowacji związanych z rolnictwem i leśnictwem za sprawą targów AGROTECH i LAS-EXPO. Państwowa Inspekcja Pracy promowała na nich bezpieczeństwo na wsi, m.in. inaugurując kampanię „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” na 2023 rok.

## Państwowa Inspekcja Pracy na targach AGROTECH i LAS-EXPO

W trakcie uroczystej gali dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy **Jakub Chojnicki** odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** adresowany do organizatorów i uczestników kieleckich targów. Szefowa Państwowej Inspekcji Pracy skierowała słowa uznania za wkład wniesiony w kształtowanie kultury bezpiecznej pracy w rolnictwie i podziękowania za współpracę w upowszechnianiu wiedzy na temat zapobiegania wypadkom związanym z obsługą maszyn i pojazdów rolniczych. „Państwowa Inspekcja Pracy, realizując swoje ustawowe zadania, a także

nawiązując współpracę z partnerami instytucjonalnymi, szuka najbardziej efektywnych rozwiązań w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dzisiejsze wydarzenie sprzyja naszym wspólnym celom, jakimi są wzrost bezpieczeństwa pracy, promocja rozwiązań ograniczających wypadki, zasad ochrony zdrowia i życia w pracy” – podkreśliła w liście Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował w Centrum Kongresowym stoisko informacyjne. Promowano na nim kampanię PIP „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, prowadzoną we współpracy z Kasą Rol-

niczego Ubezpieczenia Społecznego. To już kolejna edycja kampanii, z którą związany jest konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. W tym roku przypada jego okrągła 20. rocznica. Kampania adresowana jest przede wszystkim do rolników prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne, ich najbliższych, szczególnie dzieci, a także do wszystkich osób pracujących w gospodarstwie, jak praktykanci czy dorywczycy pracownicy.

Na stoisku OIP Kielce udzielano także porad prawnych, zachęcano do udziału w programie wspieranym przez Lasy Państwowe „Zdobądź Dyplom PIP dla zakładów usług leśnych” oraz prowadzono

działania prewencyjno-informacyjne na rzecz legalnej pracy obywateli Ukrainy w rolnictwie, emitowano filmy instruktażowe dla rolników i dystrybuowano wydawnictwa PIP.

Już od 28 lat Targi AGROTECH są okazją do promowania wśród rolników nowoczesnych rozwiązań i maszyn, które nie tylko ułatwiają pracę, ale czynią ją bezpieczniejszą. Agrotech to największa wystawa targowa w halach w kraju spośród wszystkich branż gospodarki i jedna z najbardziej liczących się w Europie. Stoiska w siedmiu halach Targów Kielce oraz trzech tymczasowych plus na zewnątrz wokół obiektu przygotowało 400 firm z 15 krajów, między innymi Finlandii, Francji, Grecji, Ukrainy, Irlandii, Łotwy, Niemiec, a także z Indii. W sumie wystawa zajęła teren 63,5 tysiąca metrów kwadratowych powierzchni wystawienniczej. Z targami rolniczymi od 22 lat organizowane są Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi Las-Expo. Ofertę tej wystawy stanowiły najnowocześniejsze maszyny i technologie, usprawniające codzienne funkcjonowanie przedsiębiorstw leśnych.

O znaczącej roli targów świadczy nie tylko ich skala, ale także liczne konferencje i wykłady specjalistów o charakterze krajowym oraz międzynarodowym, które stanowią bardzo ważną przestrzeń wymiany know-how w zakresie wprowadzania i utrzymywania wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa pracy, jak również innowacyjnych rozwiązań technologicznych w rolnictwie i leśnictwie.

Kieleckie centrum wystawiennicze w ciągu 3 dni odwiedziło ok. 80 tysięcy zwiedzających oraz producenci i dystrybutorzy ciągników, maszyn i narzędzi rolniczych, urządzeń do produkcji roślinnej i zwierzęcej, środków do produkcji rolniczej czy budownictwa inwentarskiego. W targach wzięł udział wicepremier i minister rolnictwa **Henryk Kowalczyk**, a także **Adam Derza**, okręgowy inspektor pracy w Kielcach.



Fot. Targi Kielce



Fot. Paweł Ruciński

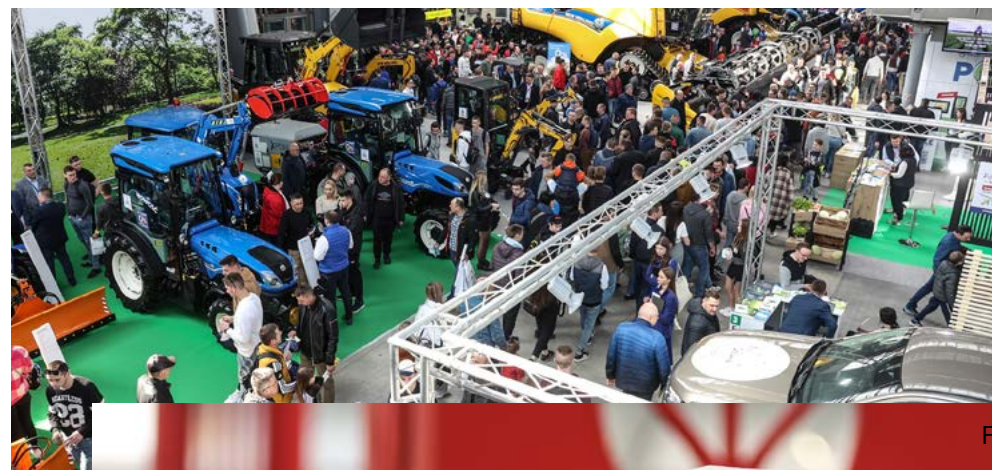


Fot. Paweł Ruciński





Fot. Paweł Ruciński



Fot. Targi Kielce



Fot. Paweł Ruciński

# 28. Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH oraz 22. Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO



Fot. Targi Kielce



Fot. Targi Kielce

**Kielce**  
**17-19.03.2023**

Fot. Targi Kielce



Fot. Targi Kielce



Fot. Paweł Ruciński





# CONSTRIM Grupa Budowlana Sp. z o.o. laureatem konkursu „Buduj bezpiecznie”

II miejsce w konkursie Głównego Inspektora Pracy „Buduj bezpiecznie” w roku 2022 zajęła firma CONSTRIM Grupa Budowlana Sp. z o.o., wykonawca budynku usługowo-handlowo-biurowego w Białymstoku.

Kierownikiem nagrodzonej budowy był Tomasz Szutkiewicz, z którym rozmawiamy o inwestycji, kulturze bezpieczeństwa i specyfice branży budowlanej.



**W konkursie „Buduj bezpiecznie” doceniane są ponadstandardowe działania na rzecz bhp podjęte na konkretnym obiekcie budowlanym. Z jakimi wyzwaniem dotyczącymi bhp firma zetknęła się podczas budowy budynku usługowo-handlowo-biurowego w Białymstoku?**

Największym wyzwaniem dla nas podczas realizacji nagrodzonej inwestycji była przede wszystkim sama jej lokalizacja w ścisłym centrum miasta, przy stałym obciążeniu ruchem ulicy Krakowskiej oraz nieduża powierzchnia działki, na której prowadziliśmy prace – 1471m<sup>2</sup>, czyli powierzchnia, na jakiej często buduje się domy jednorodzinne. O ile w większych miastach jest to już problem wielokrotnie przerabiany przez inne firmy, o tyle w Białymstoku większość inwestycji w dalszym ciągu realizowana jest na znacznie większych powierzchniach, zlokalizowanych w dalszej odległości od samego centrum miasta. Już na samym początku prowadzenia prac pod posadowienie budynku, podczas wykonywania zabezpieczenia wykopu metodą „ściany berlińskiej”, musieliśmy wziąć pod uwagę fakt, że do dyspozycji zostaje nam naprawdę mały areal, na którym musieli-

śmy zlokalizować zaplecze budowy oraz miejsce do składowania materiałów. Dodatkowo prace prowadzone były bardzo blisko samej ulicy Krakowskiej, więc poza zabezpieczeniem samej budowy pod kątem bhp musieliśmy zadbać również o najbliższe otoczenie, tj. o ruch samochodów i pieszych wokół budowy. Dużym wyzwaniem było dla nas zaplanowanie logistyki dostaw na budowę, uwzględniając przy tym przede wszystkim bezpieczeństwo okolicy. Poza tym staraliśmy się na każdym etapie budowy nie zakłócać miru domowego mieszkańcom i użytkownikom budynków zlokalizowanych w najbliższym sąsiedztwie i myślę, że udało nam się to zrealizować wręcz idealnie, ponieważ przez cały czas trwania budowy nie mieliśmy żadnych skarg. Dla przykładu – betonowanie płyty fundamentowej z powodów technologicznych musiało zostać wykonane jednorazowo. Rozpoczęte przez nas prace o godz. 6 rano 23 grudnia zakończone zostały o godz. 1 w dzień wigilii Bożego Narodzenia. O konieczności wykonania prac poinformowaliśmy wspólnoty poszczególnych budynków. Byliśmy także w kontakcie z Policją i Zarządem Dróg Miejskich. Z pew-

nością do momentu zakończenia prac żelbetowych w poziomie garażu nasza praca wymagała od nas szczególnej uwagi oraz przewidywania zagrożeń, z którymi mogliśmy mieć potencjalnie do czynienia.

**Jakiego rodzaju rozwiązania systemowe są obecne w firmie, które pozwalają sprawnie zarządzać bezpieczeństwem na placach budów? Jakie praktyki pana zdaniem warte są polecenia?**

Od początku założenia firmy jej prezes Maciej Swirydziuk chciał, aby była kojarzona jako wykonawca, który dba o jakość i termin wykonania inwestycji, ale także o bezpieczeństwo osób w niej zaangażowanych. Z praktyk, jakie pomagają nam prowadzić pracę właśnie pod kątem bezpieczeństwa, mamy na chwilę obecną wynajętą firmę zewnętrzną, która na bieżąco kontroluje nasze budowy i pomaga nam na każdym etapie realizacji. Zlecenie takiej obsługi jest naszym zdaniem posunięciem właściwym pod kątem uświadamiania podległych nam ludzi również przez osoby, z którymi na co dzień nie mają do czynienia podczas wykonywania swojej pracy, co pozwala naszym zdaniem na obiektywną

ocenę. Poza wymaganymi prawnie wprowadziliśmy również własne wewnętrzne dokumenty – opracowane stricte pod kątem prowadzonej przez nas działalności. Dotyczy to m.in. Instrukcji BHP czy Regulaminu budowy, z którymi poza planem BIOZ zapoznaliśmy wszystkich podległych nam pracowników na każdej z budów. Staraliśmy się także korzystać z wiedzy innych, bardziej od nas doświadczonych w dziedzinie bhp osób lub organizacji, w tym Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Jako kadra nadzorująca budowy możemy wykonać wszelkie czynności, jakie są wymagane w stosunku do nas prawnie oraz inne, wynikające z naszej wiedzy i doświadczenia, możemy wprowadzić dziesiątki dokumentów, które pomogą nam w zarządzaniu budowlami pod kątem ich bezpiecznej realizacji, ale jednej rzeczy nie jesteśmy w stanie przewidzieć – czynnika ludzkiego. Przy pracy z ludźmi można, moim zdaniem, wykorzystać dwie metody zmotywowania, oparte na nagradzaniu i karaniu. Zdecydowanie nie jestem zwolennikiem tej drugiej. Uważam, że jesteśmy w stanie dużo więcej osiągnąć, uświadamiając pracowników, w jaki sposób mogą poszczególne prace wykonywać, rozmawiając z nimi w trakcie realizowania robót, wskazując im potencjalne zagrożenia, na jakie mogą się natknąć, czy doceniając ich działania.

**Branża budowlana przoduje w liczbie wypadków. Bardzo często firmy patrzą na bhp jak na osobną kategorię, która jest poza głównym procesem budowlanym. Jak zmienić tę optykę? Patrzenie na budowę jedynie pod kątem samej realizacji obiektu, a nie uwzględniając przy tym naszego i innych bezpieczeństwa, w ogóle nie powinno mieć miejsca. Każdy z nas jako wykonawca musi pamiętać, że o ile jesteśmy w stanie wycenić naszą pracę, o tyle nie możemy w żaden sposób wycenić zdrowia i życia ludzkiego. Czy kwota odszkodowania, jaką dostanie pracownik za uraz w pracy, jest w stanie zrekompensować mu ból, jakiego doświadczył? Czy rodzina, która dostała wypłatę**

ubezpieczenia za śmierć pracownika na budowie, jest stanie stwierdzić, że pieniądze wypełnią pustkę po śmierci bliskiej osoby?

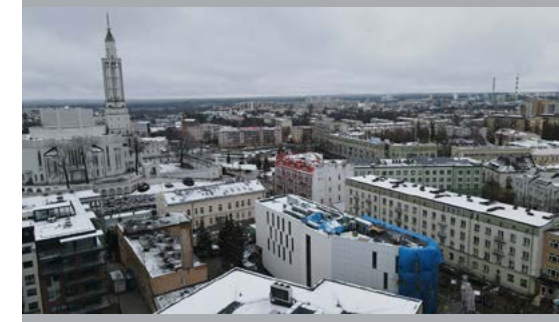
**Czy konsultował pan z Państwową Inspekcją Pracy kwestie bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac budowlanych?**

Oczywiście. Generalnie, sam nasz udział w konkursie rozpoczął się od czynności kontrolnych przeprowadzonych na budowie przez starszego inspektora z OIP w Białymstoku Marcina Jałowca. Tu duży ukłon w stronę inspektora, który podczas kontroli jako pierwsza osoba z zewnątrz dostrzegł nasze starania w kierunku prowadzenia budowy w bezpieczny sposób i poinformował nas o możliwości udziału w konkursie. Po zakończeniu przeprowadzonych czynności kontrolnych w dalszym ciągu współpracowaliśmy zarówno pod kątem udzielania nam porad na każdym etapie budowy, jak i pomocy w przygotowaniach firmy do udziału w konkursie. Pan Marcin wykazał się w naszej współpracy pełną fachowością i chętnie dzielił się z nami swoją wiedzą. Mam wrażenie, że nawet podlegli nam pracownicy starali się wykorzystać wizyty inspekcji na budowie i przy okazji się dokształcić.

**Jakie znaczenie ma dla firmy nagroda w konkursie w „Buduj bezpiecznie”?**

Już zdobycie nagrody na wojewódzkim etapie konkursu wywołało u nas ogromną radość, a kiedy dowiedzieliśmy się o zajęciu drugiego miejsca na poziomie całego kraju, radość tym bardziej wzrosła. W dodatku zaskoczyła i ucieszyła nas wiadomość podczas konferencji, że zostaliśmy również nagrodzeni przez Prezydenta Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, co sprawiło, że jako jedyna firma zostaliśmy wyróżnieni dwukrotnie. Jeszcze do niedawna słyszało się opinie, że Białystok jest miastem gdzieś na uboczu, a całe Podlasie to Polska B. Jako spółka z wyłącznie własnym kapitałem zakładowym oraz jako osoby indywidualne uważamy się za patriotów lokalnych i swoją działalność skupiamy głównie w naszym regionie, chociaż coraz częściej pojawiają

się propozycje realizacji również w innych częściach kraju, więc pewnie w perspektywie dalszego rozwijania się firmy pojawią się też w innych lokalizacjach. Myślę, że nasza wygrana w konkursie obrazuje, że tzw. Polska B ma się świetnie, jeśli chodzi o sprawne zarządzanie procesem budowlanym i również u nas są budowy, które zarówno pod kątem swojej architektury, jak i prowadzenia nie mają powodu do wstydu, a wręcz przeciwnie – mają się czym pochwalić. Dzisiaj nie sposób wymienić wszystkich zaangażowanych w nagrodzoną inwestycję z imienia i nazwiska, ale chciałbym, żeby każdy, kto w niej uczestniczył, miał świadomość, że jest to nasz wspólny sukces. Dziękuję wszystkim za tak owocną współpracę.





O kres pandemii COVID-19 był czasem upowszechnienia się telepracy na niespotykaną dotąd skalę. Badanie dotyczące tego zjawiska w Irlandii zaprezentował **Mark Cullen**, zastępca dyrektora wykonawczego Urzędu ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa w Dublinie w prezentacji „Wyzwania stojące przed instytucjami nadzorczymi wynikające ze wzrostu powszechności pracy w formule hybrydowej (stacjonarnie /zdalnie)”. I tak, przed epidemią COVID-19 w Irlandii mniej niż jeden na czterech zatrudnionych respondentów pracował zdalnie (23%). Podczas pandemii osiem na dziesięć osób pracowało zdalnie w jakimś momencie (80%). Natomiast po pandemii spośród osób zatrudnionych, które miały możliwość pracować zdalnie, 88% oświadczyło, że chciałoby kontynuować pracę w taki sposób, kiedy już zostaną zniesione wszystkie obostrzenia związane z pandemią. Z kolei 6 na 10 osób (60%) powiedziało, że chciałoby pracować zdalnie przez część czasu. Niemal 3 na 10 osób zatrudnionych (29%), które od początku pandemii pracowały w pewnym momencie zdalnie, chciałoby pracować zdalnie (źródło: ankieta „Our Lives Online” przeprowadzona przez CSO. Liczba respondentów: 10 979). Jednocześnie trendy na całym świecie wskazują, że znacząca część populacji w dalszym ciągu wykonuje telepracę lub pozostaje w hybrydowych systemach świadczenia pracy.

### Gwałtowna zmiana

Nagle przeniesienie pracy z biur i zakładów do przestrzeni domowej z uwagi na lockdown było dla pracowników, pracodawców, a także inspektorów pracy nowym doświadczeniem. Na wyzwania, które stanęły przed tą grupą zawodową, zwróciła uwagę **Fernanda Campos**, inspektor generalny Urzędu ds. Warunków Pracy w Portugalii w prezentacji „Telepraca – wkład do spostrzeżeń na temat podejścia inspekcji pracy i służb bhp”. Pojawiły się wówczas py-

W Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu 27 i 28 października 2022 r. odbyła się międzynarodowa konferencja „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości”, zorganizowana przez Państwową Inspekcję Pracy. W wydarzeniu wzięli udział pracownicy inspekcji pracy państw członkowskich UE, a także przedstawiciele Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI), Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (ISSA), Międzynarodowej Organizacji Pracy, Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) oraz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). W specjalnym cyklu prezentujemy najciekawsze fragmenty wystąpień uczestników konferencji.

## Praca zdalna – doświadczenia portugalskie i irlandzkie

**Fernanda Campos, inspektor generalny, Urząd ds. Warunków Pracy (Portugalia)**

**Mark Cullen, zastępca dyrektora wykonawczego, Urząd ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa (Irlandia)**

tania, w jaki sposób zapewnić respektowanie praw pracowniczych podczas wykonywania telepracy, jak kontrolować warunki pracy, jak ocenić zagrożenia podczas jej wykonywania, przy użyciu jakiej metodologii, instrumentów i narzędzi. Kontrola przestrzeni prywatnej to zupełnie inne doświadczenie niż kontrola zakładu pracy. Campos zaznaczyła, że w Portugalii inspekcja musi prosić o zgodę pracownika, by wejść do jego domu. Należy wystąpić o nią na 48 godzin przed planowaną kontrolą, a pracownik może jej odmówić. W Irlandii z kolei konstytucja stanowi, że mieszkanie obywatela jest nienaruszalne i nie można do niego wejść siłą, chyba że zgodnie z prawem (art. 40.5). Oznacza to, że nikt, łącznie z policją, nie może wejść do miejsca zamieszkania bez nakazu lub innego prawnego upoważnienia do wejścia.

### Bhp w domu

Cullen przywołał także prawodawstwo irlandzkie dotyczące kwestii bhp i obowiązków pracodawcy oraz przepisów, które

w przypadku pracy zdalnej nie mogą mieć zastosowania. Pytanie bowiem, jak w sytuacji pracy w domu zdefiniować miejsce pracy. Jest nim pokój, w którym znajduje się biurko do pracy, czy także pomieszczenia socjalne typu kuchnia czy łazienka? I w związku z tym, jakie miejsca obejmuje ocena ryzyka zawodowego? Miejsce pracy w domu to także problem obecności osób trzecich. Pracownik zresztą może też świadczyć telepracę poza mieszkaniem, np. w kawiarni. W takich sytuacjach racjonalne wydaje się oczekiwanie od pracownika informacji na ten temat, które mogą przybrać formę np. deklaracji czy umowy. Campos podkreśliła, że kwestia wypracowania pewnych standardów kontroli jest wyzwaniem pełnym nieoczywistych kwestii. Na przykład sprzątanie – czy jest istotne dla warunków pracy z punktu widzenia uniknięcia zagrożeń elektrycznych, ryzyka poślizgnięcia się, potknięcia i upadku? Pojawia się więc pytanie, czy w formularzu kontrolnym czynności utrzymania porządku w domu związane ze sprzątanym powinny zostać uwzględnione i jak w praktyce inspektor mógłby je egzekwo-

wać. Jednocześnie zwróciła także uwagę na fakt, że niemożliwością jest skontrolowanie tysięcy pracowników w ich domach. Stąd ważne jest wypracowanie takich możliwości technicznych, które pozwolą kontrolować warunki pracy metodami cyfrowymi. Campos zwróciła uwagę na ponadnarodowy charakter tych problemów, zaznaczając, że w związku z tym wymagają one rozwiązań na tym samym poziomie. Do przyszłych wyzwań inspekcji zaliczyła także: zadbanie o jakość i harmonizację legislacyjną w zakresie prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, wykorzystanie technologii jako mechanizmu wsparcia kontroli, wymiany informacji oraz zapewnienie inspektorom odpowiednich umiejętności cyfrowych.

### Wymiana doświadczeń

Campos przyznała także, że ludzie niechętnie słuchali, w jakich warunkach powinni pracować. Tymczasem z wykonywaniem pracy w przestrzeni domowej wiąże się wiele ryzyk. Część z nich jest istotna z punktu wykonywania zadań w sposób bezpieczny dla zdrowia, z czym wiąże





bezpieczny dla zdrowia, z czym wiąże się odpowiednia organizacja stanowiska pracy. Jednak równie ważny jest dobrostan psychiczny pracowników oraz konsekwencje o wymiarze społecznym. Campos przywołała klasyczny model kobiety, która pracuje zdalnie i jednocześnie zajmuje się domem i dziećmi. Telepraca może zwiększać presję na pracownikach, by byli „stale” dostępni lub by świadczyli pracę w czasie wolnym. Niektórzy pracownicy mogą doświadczać izolacji oraz zaburzenia równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, związanych z rozmyciem granic pomiędzy tymi dwiema sferami życia. Zwróciła także uwagę na słabnące struktury reprezentacji zawodowej w związku z pracą poza biurem czy zakładem pracy.

Campos omówiła również rozwiązania prawne dotyczące telepracy wprowadzone w Portugalii, m.in. opłacanie kosztów przez pracodawcę (rekompensaty za internet i prąd) oraz prawo do odłączenia się (przełożeni nie mogą kontaktować się ze swoimi podwładnymi poza czasem pracy, a za złamanie zakazu pracodawcom grożą kary finansowe).

Z kolei w Irlandii procedowane jest prawo, które zapewni pracownikom prawo żądania pracy zdalnej. Zdaniem Cullena istotne jest, aby pracodawcy oraz osoby odpowiedzialne za regulacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stawili czoła wielu pojawiającym się wyzwaniom związanym z ochroną zdrowia i bezpieczeństwa osób pracujących z domu. „Chociaż wszyscy chcielibyśmy myśleć, że przyjęcie rozsądnego i pragmatycznego podejścia powinno rozwiązać większość problemów, to kiedy dochodzi do wypadku, rozsądek i pragmatyzm niewiele znaczą i uwaga szybko skupia się na przepisach, obowiązkach, definicjach i ich prawnych interpretacjach – być może wyłącznie w celu ustalenia, kto może być odpowiedzialny” – podkreślił.

# Praca zdalna w Polsce

**Wojciech Gonciarz,**  
dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240), wprowadziła do Kodeksu pracy pracę zdalną oraz kontrolę trzeźwości. Ustawa weszła w życie z dniem 21 lutego 2023 r. z wyjątkiem przepisów o pracy zdalnej, które zaczęły obowiązywać od 7 kwietnia 2023 r. Regulacje są uwięźnieniem prac Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, które odpowiadało za ustawę. Przyjęte rozwiązania były oczekiwane społecznie, zarówno przez środowisko pracodawców, jak i pracowników. To stronom stosunku pracy nowe przepisy dają możliwość

wypracowania zasad dot. pracy zdalnej. Na pracodawcy dalej ciąży obowiązek zapewnienia pracownikowi odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (z uwagi na charakter pracy niektóre przepisy zostały wyłączone) oraz przygotowania oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bhp oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

## Definicja

Praca zdalna wg ustawy polega na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika (w tym pod adresem zamieszkania pracownika) i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Ustawa przewiduje zarówno pracę zdalną całkowitą, jak i hybrydową (dom/firma).

## Zasady

Zasady wykonywania pracy zdalnej, zgodnie z ustawą, ustala się w:

- porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi), dalej: zoz,
- regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zoz oraz w przypadku,

nie związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu (zawartym ze związkami zawodowymi) lub regulaminie (bądź w przypadku braku porozumienia lub regulaminu – w wydanym poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem),

- zapewnienia pracownikowi zdalnego niezbędnego do wykonywania tej pracy szkoleń i pomocy technicznej,
- umożliwienia pracownikowi zdalnego przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami i korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej (na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników).

Ustawa przewiduje także możliwość używania przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

## Oceny ryzyka zawodowego

Przed dopuszczeniem do pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany do opracowania oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej i na jej podstawie do sporządzenia informacji zawierającej zasady bezpiecznego wykonywania pracy zdalnej i zapoznania z nią pracownika.

**Na podstawie:** <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna>

**OBOWIĄZEK udzielenia pracy zdalnej, min.:**\*

1 | kobiecie w ciąży

2 | rodzicowi dziecka do 4. roku życia

3 | opiekunowi osoby niepełnosprawnej (dziecko/dorosły)

jeśli organizacja lub rodzaj pracy pozwala na wykonywanie jej z domu

**Praca zdalna POLECANA przez pracodawcę, gdy:\***

1 | stan nadzwyczajny\*\*

2 | zagrożenie epidemiczne/epidemia\*\*

3 | przyczyny losowe (np. pożar)

\*\*do 3 miesięcy po odwołaniu

**OKAZJONALNA praca zdalna:\***

1 | do 24 dni w roku kalendarzowym

2 | na wniosek pracownika,

3 | nie zależy od wymiaru etatu

4 | pracodawca może jej odmówić

5 | pracodawca nie pokrywa kosztów z nią związanych

\*Szczegóły w ustawie z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023 poz. 240)



# Substancje chemiczne a bezpłodność



## Dyskusja w gronie ekspertów o substancjach reprotoksycznych

**Substancje reprotoksyczne, czyli toksyczne dla reprodukcji, mogą upośledzać płodność kobiet i mężczyzn, odpowiadać za poronienia lub wady rozwojowe płodu. Zagadnieniu poświęcona była konferencja „Ekspozycja pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksyczne w środowisku pracy”, zorganizowana 23 marca 2023 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.**

Wydarzenie rozpoczęło oficjalnym powitaniem gości przez okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Pawła Ciemnego**. Następnie zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska** odczytała list szefowej inspekcji **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** skierowany do uczestników spotkania. „Ramy strategiczne Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego na lata 2021-2027, w obrębie jednego z trzech podstawowych celów przekrojowych, mającego na względzie zapobieganie wypadkom i chorobom związanym z wykonywaną pracą, akcentując ochronę pracowników przed oddziaływaniem czynników reprotoksycznych w środowisku pracy. (...) Podobnie jak w przypadku czynników rakotwórczych i mutagennych, substancje reprotoksyczne są substancjami wzbudzającymi szczególnie duże obawy, gdyż mogą mieć poważne i nieodwracalne skutki dla zdrowia zarówno pracowników, jak i ich potomstwa. Zagrożenia związane z występowaniem czynników reprotoksycznych w środowisku pracy oraz realizacja wskazanych ram strategicznych legły u podstaw zmian w ustawodawstwie europejskim w zakresie bhp, wprowadzonych w marcu 2022 r. przez Parlament Europejski i Radę UE nowelizacją dyrektywy w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy” – czytamy w liście Głównego Inspektora Pracy.

Pierwszym prelegentem konferencji była prof. dr hab. **Joanna Jurewicz** – kierownik Zakładu Bezpieczeństwa Chemicznego Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, która omówiła kwestię substancji reprotoksycznych jako nowych wyzwań w środowisku pracy. Uczestnicy mogli zapoznać się z wynikami badań prowadzonych w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi, dotyczącymi wpływu substancji na zdrowie kobiet i mężczyzn. Następnie głos zabrał **Marek Duszyński** – kierownik Oddziału Nadzoru nad Chemikaliami Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu, który zaprezentował substancje reprotoksyczne w świetle ograniczeń, zakazów i zezwoleń wydanych na podstawie założeń rozporządzenia REACH i CLP. Kolejnym prelegentem była **Eliza El Manour** – starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, która zaprezentowała działania podejmowane przez wielkopolską inspekcję w ramach programu „Substancje działające szkodliwie na rozrodczość – zagrożenia dla zdrowia pracowników”. Podczas wystąpienia inspektor przedstawiła strategiczne cele oraz podsumowała przedsięwzięcia podejmowane w latach ubiegłych. Ostatnie wystąpienie dotyczyło dobrych praktyk w Hempel Paints (Poland) w świetle organizacji i zarządzania substancjami chemicznymi pod kątem bhp, które przedstawiła dr **Monika Jakubowska** – kierownik działu bhp, ppoż. i ochrony środowiska w Hempel Paints (Poland) Sp. z o.o.

Konferencję zakończono panelem dyskusyjnym, w którym oprócz prelegentów i prowadzącego spotkanie – zastępcy okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Michała Wyszowskiego**, uczestniczyli: dyrektor Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy lek. med. **Marek Andrzejewski**, z-ca dyrektora ds. medycznych Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy dr n. med. **Grażyna Wośkowiak** oraz dyrektor I Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu **Dobrochna Bubnowska**.

Do substancji reprotoksycznych należą m.in. ołów nieorganiczny i jego związki, nitrobenzen, rtęć i nieorganiczne związki rtęci dwuwartościowej, bisfenol A, tlenek węgla. W związku z nowelizacją unijnego prawa państwa członkowskie powinny wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania dyrektywy do 5 kwietnia 2024 r.

# Praca pod nadzorem



Nadzór nad pracownikami a obowiązki osób kierujących

**Bardzo często inspektorzy pracy po zakończeniu kontroli związanej z wypadkiem przy pracy wskazują, iż jedną z przyczyn zdarzenia był brak właściwego lub odpowiedniego nadzoru nad pracownikami ze strony dozoru czy też osób kierujących pracownikami. Należy pamiętać, że kwestia nadzoru nad pracownikami nie jest jednoznaczna i do końca sprecyzowana w przepisach.**

Po pierwsze, Kodeks pracy w żadnym miejscu nie wskazuje na konieczność pełnienia nad pracownikami jakiegokolwiek nadzoru, w tym bezpośredniej obecności osób kierujących pracownikami lub też stałego przebywania w miejscu wykonywania pracy. Po drugie, większość wykonywanych prac nie wymaga bezpośredniego lub stałego nadzoru nad pracownikami. Konieczność sprawowania nadzoru nad pracownikami istnieje jedynie przy pracach szczególnie niebezpiecznych, określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Prawne źródła

Oprócz wspomnianego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, innymi przepisami, które bezpośrednio odwołują się do prac szczególnie niebezpiecznych, są:

- rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 grudnia 2009 r.

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego – prace gazoniebezpieczne;

- rozporządzenie Ministra Gospodarki Przemysłowej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków – prace w zbiornikach;
- rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 stycznia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym – czyszczenie powierzchni metodami strumieniowo-ściernymi, natryskiwanie lub napyłanie powierzchni wyrobami lakierowymi oraz natryskiwanie cieplne powierzchni metali;
- rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu



niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej – prace przy zbiorze szyszek, nasion i pędów z drzew stojących, a także prace przy usuwaniu drzew trudnych;

- rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali – przebywanie pracownika w komorze pieca odlewniczego;
- rozporządzenie Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych – prace w przestrzeniach zamkniętych, na wysokości, w wykopach, przy urządzeniach elektroenergetycznych, niebezpieczne pod względem pożarowym, wykonywane w strefach zagrożenia wybuchem itp.

### Prace szczególnie niebezpieczne

Zgodnie z § 81 ust. 1 pkt 1 ogólnych przepisów bhp, pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób. Prace szczególnie niebezpieczne to zgodnie z § 80 przepisów prace, o których mowa w rozdziale 6 ogólnych przepisów bhp (roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części, prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych, prace na wysokości) oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne. Zgodnie z § 80 ust. 2 przepisów, pracodawca jest obowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy.

W dalszej kolejności ogólne przepisy bhp nakazują, aby przy wykonywaniu prac w zbiornikach i przestrzeniach zamkniętych zapewnić nad pracownikami stały nadzór, a prace takie mogą być wykonywane tylko na polecenie pisemne. Niestety twórca przepisu nie podał definicji, co należy rozumieć pod pojęciem bezpośredniego i stałego nadzoru nad pracownikami.

### Kto nadzoruje?

Przepis nie wskazuje, że nadzór nad pracownikami bezpośredni lub stały ma być sprawowany przez osoby funkcyjne, tj. kierujące pracownikami w rozumieniu art. 212 Kodeksu pracy, np. mistrza, brygadzystę, team leadera, kierownika, koordynatora itp. Nadzór ten ma sprawować osoba wyznaczona przez pracodawcę w tym celu. Kim ma być ta osoba, jakie ma mieć kwalifikacje, przygoto-

wanie zawodowe, uprawnienia, umiejętności, szkolenia bhp, przepis niestety nie daje odpowiedzi.

Wydaje się, że jedyne rozwiązanie w takiej sytuacji jest takie, że to pracodawca powinien samodzielnie ustalić w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych i w procedurach ich wykonywania to, w jaki sposób realizowany jest bezpośredni i stały nadzór, kto ma go sprawować – osoba kierująca pracownikami czy inny wyznaczony do tego celu pracownik – jakie powinien mieć uprawnienia, kwalifikacje, szkolenie bhp itp.

W mojej opinii bezpośredni nadzór nad pracownikami nie zawsze musi polegać na tym, aby osoba wykonująca dozór przebywała w miejscu wykonywania prac. Stały i bezpośredni nadzór musi się czymś różnić. Według mnie stały dozór to forma sprawowania nadzoru, gdzie nadzorca powinien być ciągle obecny w miejscu wykonywania prac i wręcz obserwować ich przebieg (np. praca na polecenie pisemne w przestrzeniach zamkniętych). Bez stałego nadzoru prace nie mogą być wykonywane, a w przypadku opuszczenia miejsca pracy przez nadzorcę powinny być przerwane i podjęte dopiero po jego powrocie.

Przykładowo praca sprzątaczką, która wykonuje prace szczególnie niebezpieczne, tj. używa substancji i preparatów chemicznych oraz pracuje na wysokości, nie wymaga stałego, a jedynie bezpośredniego nadzoru. Wydaje się bezcelowym zapewnienie, aby przy każdej z osób wykonujących pracę sprzątaczką znajdowała się stale osoba dozoru przebywająca w miejscu ich wykonywania i obserwująca, czy zadania realizowane są zgodnie z przepisami i zasadami bhp. Oczywiście przed rozpoczęciem pracy pracownicy powinni odbyć odpowiedni instruktaż, jak dla prac szczególnie niebezpiecznych, powinni też mieć możliwość kontaktu z osobą nadzorującą pracę w sytuacji wystąpienia jakiegokolwiek zagrożenia i niebezpieczeństwa. Osoba sprawująca bezpośredni nadzór będzie odpowiedzialna za organizację i prowadzenie prac szczególnie niebezpiecznych, w tym za odpowiednie przygotowanie pracowników poprzez szkolenie bhp, zabezpieczenie środków pracy, dobór i stosowanie ŚOI, przestrzeganie procedur itp.

### Nadzorowanie pod pewnymi warunkami

Wskazać należy także, że przepisy nie zabraniają powierzania osobie wyznaczonej do sprawowania bezpośredniego nadzoru wykonywania innych zadań, w tym wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Do sprawowania bezpośredniego nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi pracodawca może wyznaczyć jedną z osób jednocześnie wykonujących te prace. Jednocześnie nadzorowanie i wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych możliwe jest jedynie przy takich pracach, które nie spowodują obniżenia skuteczności wykonywania funkcji nadzorczych. Wydaje się, że warunkiem powierzenia nadzoru nad

pracownikami jest także odbycie przez osobę nadzorcy szkolenia okresowego bhp dla osób kierujących pracownikami, o którym mowa w § 14 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Prace wymagające asekuracji

W tym miejscu należy zacytować przepis art. 225 § 1 i § 2 Kodeksu pracy, z którego wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Powyższy wykaz prac ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 237<sup>15</sup>. Sporządzenie takiego wykazu wynika bezpośrednio z przepisu, np. z rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi, gdzie zgodnie z § 3 pracodawca ustala w formie wykazu rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji ze względu na możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, lub też z rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków, gdzie z § 2 wynika, że zakład pracy obowiązany jest sporządzić wykaz stanowisk pracy i określić dla nich warunki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wykaz stanowisk pracy wymagających dwuosobowej obsługi, szczególnie w porze nocnej. W celu stworzenia wykazu takich prac możemy się posłużyć zapisami już nieaktualnego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby. Przepis ten został uchylony w dniu 18 stycznia 2009 r. i nie zastąpiono go innym aktem. Obecnie to pracodawca ustala wykaz takich prac. W praktyce wykaz prac wymagających dwuosobowej obsługi w celu zapewnienia asekuracji de facto pokrywa się z pracami szczególnie niebezpiecznymi wymagającymi bezpośredniego nadzoru. Oczywiście należy zadać sobie pytanie, czy jedna z osób asekurujących może czy też powinna być osobą sprawującą nadzór nad pracownikami. Wydaje się to możliwe, podobnie jak przy pracach szczególnie niebezpiecznych, jednak asekurowanie nie powinno utrudniać sprawowania nadzoru nad pracownikami.

### Szczególne przypadki

Analizując obowiązujące przepisy, wskazać należy na jeszcze inną formę nadzoru nad pracownikami, która wskazana została w rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grud-

nia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym. W § 14 zaznaczono, że organizator pracy (pracodawca) zapewnia odpowiedni nadzór nad pracami przy użyciu wózków jezdniowych, w szczególności przy transportowaniu ładunków mogących stwarzać zagrożenie. Podobnie jak w ogólnych przepisach bhp i tym razem twórca aktu nie wyjaśnił, co należy rozumieć pod pojęciem „odpowiedni nadzór” (należyty, poprawny, prawidłowy itp.) i w jaki sposób należy go realizować.

W przepisie tym wskazano również (§ 6 ust. 1 i 2), że prace wykonywane przy użyciu wózka jezdniowego, stwarzające możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, związanego z warunkami panującymi w miejscu transportu, operator wózka wykonuje na podstawie pisemnego polecenia otrzymanego od organizatora pracy (pracodawcy), uzgodnionego z właścicielem lub użytkownikiem terenu, na którym prace są wykonywane. Tworzony wykaz jest całkowicie inny niż wynikający z § 80 ogólnych przepisów bhp, który dotyczy prac szczególnie niebezpiecznych. Wykaz prac wskazanych w § 6 ust. 2 rozporządzenia nie jest tożsamy z pracami szczególnie niebezpiecznymi określonymi w ogólnych przepisach bhp i nie należy ich traktować na równi. Wskazać natomiast należy, że prace te w zakresie ich organizacji zrównane zostały z pracami w przestrzeniach zamkniętych, które wykonywane są również na polecenie pisemne. Przepis obliguje także do uzgodnienia wykazu prac z właścicielem lub użytkownikiem terenu, na którym prace są wykonywane. Sytuacja taka mogłaby mieć miejsce podczas transportu ciężkich ładunków, np. relokacji maszyn za pomocą wózków jezdniowych, gdy osobom wykonującym takie prace nieznane jest dopuszczalne obciążenie podłóg lub stropów. Wówczas taką informację należy uzyskać od właściciela obiektu, którym nie zawsze jest pracodawca.

Wskazać należy, że przepis uzależnia stworzenie wykazu od warunków panujących w miejscu transportu, nie zaś od rodzaju transportowanych ładunków i materiałów, a także ich właściwości fizycznych i chemicznych (np. palności, wybuchowości, stanu skupienia, rodzaj zastosowanych opakowań i pojemników używanych do przewozu itp.). Gdyby tak było, że warunki transportu uzależnialibyśmy jedynie od rodzaju transportowanych ładunków, to w magazynie farb i lakierów musielibyśmy wydawać operatorom imienne zezwolenia do wykonywania standardowych prac, które do tej pory były wykonywane bez polecenia.

### Lista obowiązków

W tym miejscu wskazać należy, że w większości przypadków nadzór, zarówno ten bezpośredni, jak i stały, realizowany jest przez osoby kierujące pracownikami. Do ich zadań zgodnie z art. 212 Kodeksu pracy należy:



1. organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
2. dbanie o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
3. organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie prac, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
4. dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
5. egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
6. zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Kodeks pracy nie określa pojęcia osoby kierującej pracownikami. Może to być np. brygadzysta, majster, kierownik wydziału, kierownik komórki organizacyjnej, team leader, koordynator itp., sam pracodawca (dla małych firm) lub osoba zatrudniona na podstawie innej niż umowa o pracę (kierownik budowy na kontrakcie). Zgodnie z wyrokiem SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, uznanie danego stanowiska za stanowisko kierownicze nie wiąże się w żadnym przypadku z samym nazewnictwem stanowiska (koordynator, menadżer, naczelnik, dyspozytor itp.), lecz z charakterem pełnionej przez pracownika funkcji. Natomiast w orzeczeniu SN z dnia 24 sierpnia 1961 r., II CR 826/61, wskazano, że dla objęcia kierownika, majstra, brygadzysty czy innej osoby kierującej pracownikami obowiązkami w sferze bhp, w rozumieniu tego przepisu, nie jest konieczna żadna wyjątkowa forma, w szczególności obowiązki te nie muszą stanowić treści umowy o pracę lub innego źródła stosunku pracy, na podstawie którego osoba kierująca pracownikami jest zatrudniona, nie muszą także być włączone do zakresu czynności.

Wyrok SN z dnia 19 lutego 2013 r., IV KK 216/12, potwierdził, że sam fakt pełnienia przez pracowników funkcji kierowniczych czyni te osoby, jako osoby kierujące pracownikami, podmiotami obowiązków wymienionych w art. 212 Kodeksu pracy. Stąd też pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji jest zobowiązany do stałego czuwania nad tym, aby praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami lub zasadami bhp.

### Brzemie odpowiedzialności

W trakcie mojej działalności kontrolno-nadzorczej pracodawcy wielokrotnie dopytywali, czy są przepisy, które regulują kwestię organizacji dozoru nad pracami wykonywanymi w zakładzie, np. czy na każdej zmianie powinna być wyznaczona

osoba kierująca pracownikami, jaka powinna być struktura i hierarchia osób dozoru, w tym ilość dozoru przypadająca na pracowników, czy organizacja nadzoru uzależniona jest od zagrożeń występujących w zakładzie, PKD spółki lub profilu firmy. Niestety przepisy nie regulują tych zagadnień. To pracodawca, biorąc pod uwagę specyfikę, profil produkcji, wielkość zatrudnienia w zakładzie, samodzielnie powinien zdecydować o kształcie dozoru i liczbie osób.

Na osobach kierujących pracownikami spoczywa duża odpowiedzialność. Odpowiadają one zarówno wykroczeniu, jak i karze. Zgodnie z art. 283 § 1 Kodeksu pracy kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Natomiast zgodnie z art. 220 § 1 Kodeksu karnego kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Warto zacytować wyrok SN, IV KK 216/12, w którym stwierdzono, iż podmiotem przestępstwa z art. 220 § 1 k.k. jest jedynie osoba odpowiedzialna za przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc może być nim nie tylko kierownik zakładu pracy, ale również każda inna osoba kierująca pracownikami (art. 212 k.p.), a nawet osoby pełniące funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeżeli nie pozostają w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

### Powstrzymanie się od pracy

W tym miejscu należy przypomnieć zapis § 40 ust. 2 ogólnych przepisów bhp, z którego wynika, że osoba kierująca pracownikami jest obowiązana w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników do niezwłocznego wstrzymania prac i podjęcia działań w celu usunięcia tego zagrożenia. Przepis ten koresponduje z art. 210 § 1 Kodeksu pracy, z którego wynika, że w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (osobę kierującą pracownikami). Gdy powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (art. 210 § 2 k.p.). Pracownik ma również prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej

w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób (art. 210 § 4 k.p.). Rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej są określone w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy ze względu na stan psychofizyczny może przysługiwać tylko osobie, która wykonuje jedną z prac określonych w tym akcie lub takim wykazie zawartym w regulaminie pracy, lub też w układzie zbiorowym pracy.



### Między teorią a praktyką

Z mojego doświadczenia wynika, że osoby kierujące pracownikami niestety w większości przypadków nienależycie wywiązują się za swoich podstawowych obowiązków określonych w art. 212 Kodeksu pracy i to w każdym aspekcie. Dotyczy to przede wszystkim organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia prac z zabezpieczeniem pracowników przed wypadkami przy pracy, dbania o właściwy stan wyposażenia technicznego maszyn i urządzeń, a najbardziej na egzekwowaniu przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Praktyka sądowa

Zaznaczyć należy, że w aspekcie obowiązków osób kierujących pracownikami wielokrotnie stanowisko zajmowały sądy. Zgodnie z orzeczeniem SN Izba Cywilna z dnia 24 sierpnia 1961 r., 2 CR 826/61, tolerowanie przez dozór niewłaściwych, zagrażających bezpieczeństwu metod pracy uzasadnia uznanie winy zakładu pracy, jeżeli wskutek stosowania tych metod nastąpi wypadek. Jeżeli jednak poszkodowany był doświadczonym pracownikiem, zwłaszcza brygadzystą, i lekkomyślnie stosował te metody, chociaż miał dostateczne doświadczenie, by móc przewidzieć niebezpieczeństwo, to należy uznać, że również on przyczynił się do spowodowania

szkody. Tolerowanie naruszenia przepisów może dawać podstawę do surowszej odpowiedzialności niż brak nadzoru (wyrok SN z 3 grudnia 1963 r., II PR 558/63). Obowiązkiem kierownika jest stworzenie takiej organizacji pracy, która by zapewniała pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy – obejmuje ona w szczególności określanie możliwie dokładnie sposobu i czasu wykonywania zleconej pracownikowi czynności (orzeczenie SN z 1 lutego 1968 r., I PRN 449/67). W wypadku gdy chodzi o czynność, której niewykonanie lub wykonanie w sposób niedokładny lub niewłaściwy może spowodować niebezpieczeństwo dla zdrowia lub życia ludzkiego, wydający polecenie ma obowiązek sprawdzić, czy otrzymujący polecenie należycie je zrozumiał i czy



zostało ono wykonane (orzeczenie SN z 25 października 1968 r., II KR 148/68). Fakt wydania zakazu stosowania określonych metod pracy nie jest wystarczający, jeśli nie towarzyszy mu dopilnowanie, aby zakazy te były przez pracowników respektowane (wyrok SN z 3 grudnia 1963 r., II PR 558/63). Natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 1968, II PR 503/68, stwierdził, że prawidłowe zorganizowanie procesu pracy obejmuje nie tylko odpowiedni nadzór, określenie sposobu czy czasu wykonywania zleconej pracownikowi czynności, ale także zapewnienie właściwego stanu maszyn, urządzeń i narzędzi pracy.

### Niedostatecznie przeszkoleni

W mojej ocenie osoby kierujące pracownikami często nie mają odpowiedniej znajomości przepisów i zasad bhp, a nade wszystko nie zdają sobie sprawy z odpowiedzialności, która została na nie nałożona przepisami art. 212 Kodeksu pracy. Uważam, że winę za ten fakt ponosi system szkoleń, który dopuszcza prowadzenie tzw. samokształcenia kierowanego dla osób kierujących pracownikami – § 1a pkt 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Twierdzę, że taka forma szkolenia nie przynosi oczekiwanego efektu i absolutnie nie przygotowuje osób kierujących pracownikami do sprawowanej funkcji. Szkolenie takie w większości przypadków okazuje się fikcją i w żaden sposób nie przekazuje pracownikom niezbędnej i koniecznej wiedzy do sprawowania funkcji kierowniczych. Dla przypomnienia, zgodnie z art. 207 § 3 Kodeksu pracy zarówno pracodawca, jak i osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Jestem zdania, że taka forma szkolenia nie przekazuje uczestnikom niezbędnej wiedzy i umiejętności do sprawowania funkcji kierowniczych.

W tym miejscu należy wskazać, że przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują w § 14 ust 4, że pierwsze szkolenie okresowe osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach. Uważam, że do czasu, kiedy osoba kierująca pracownikami — np. mistrz, brygadzysta, kierownik – nie odbędzie stosownego szkolenia, to nie powinno się jej powierzać nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi, w tym wymagającymi stałego nadzoru. Dopiero po odbyciu stosownego szkolenia osoba taka może pełnić funkcję nadzorczą przy wykonywaniu prac o zwiększonym zagrożeniu i niebezpieczeństwie.

Nieprawidłowe i nieodpowiednie przygotowanie osób kierujących pracownikami odbija się konsekwencjami w postaci

niewłaściwego przygotowania samych pracowników do pracy. Zgodnie z § 11 ust. 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, to właśnie osoba kierująca pracownikami przeprowadza instruktaż wstępny stanowiskowy. Instruktaż ten powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. W mojej ocenie w większości przypadków, co potwierdzają wypadki przy pracy, pracownicy instruktaż stanowiskowy odbyli pobieżnie, fragmentarycznie i bez zgłębienia tematu. Bywały również przypadki, że instruktaż nie został w ogóle przeprowadzony, a pracownik jedynie podpisywał kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w części instruktażu stanowiskowego. Z mojej obserwacji wynika również, że osobami kierującymi pracownikami zostają pracownicy bez kompetencji zawodowych, np. bezpośrednio po studiach lub całkowicie nieposiadający jakiegokolwiek doświadczenia w branży, w której są obecnie zatrudnieni. Osoby kierujące pracownikami nie uczestniczą w procesie oceny ryzyka zawodowego, przeglądzie warunków pracy, ani w opracowywaniu instrukcji stanowiskowych, obsługi maszyn i urządzeń oraz technologicznych. Stąd też niemożliwe jest, aby taki kierownik bez wiedzy, kompetencji, doświadczenia i kwalifikacji w sposób należyty przeprowadził instruktaż stanowiskowy nowo zatrudnionemu pracownikowi.

### Z doświadczenia inspektora

Reasumując, nadzór nad pracownikami jest istotny przede wszystkim przy pracach szczególnie niebezpiecznych. Zazwyczaj nadzór realizowany jest przez osoby kierujące pracownikami, które sprawują funkcję mistrza, brygadzysty, majstra, kierownika itp., chociaż przepis dopuszcza, że mogą to być również inni pracownicy. Jednakże osoby kierujące pracownikami, pomimo posiadanych zaświadczeń ze szkoleń, nie zawsze są do tego właściwie przygotowane w obszarze kompetencji, wiedzy, kwalifikacji, doświadczenia i wykształcenia. W większości, głównie wśród niższego szczebla dozoru, panuje przekonanie, że obowiązki związane ze szkoleniem pracowników oraz odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie to obowiązki służby bhp. W mojej ocenie stan ten może zmienić podejście pracodawców do zarządzania personelem oraz zmiana przepisów w obszarze szkolenia w dziedzinie bhp.

**Waldemar Korczak,**

starszy inspektor pracy – główny specjalista,  
OIP Katowice

# 100 mln zł w konkursie ZUS na poprawę bhp



ZAKŁAD  
UBEZPIECZEŃ  
SPOŁECZNYCH

## Płatnicy składek mogą uzyskać dofinansowanie projektów, które poprawią warunki pracy ich pracowników

**100 milionów złotych przeznaczył Zakład Ubezpieczeń Społecznych na konkurs projektów do realizacji w 2024 r., których celem jest poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy. Maksymalna kwota wsparcia sięga 300 tys. zł. Do 18 maja br. można składać wnioski o dofinansowanie wyłącznie w formie elektronicznej przez stronę [prewencja.zus.pl](http://prewencja.zus.pl).**

**K**onkurs został ogłoszony w ramach programu dofinansowania płatników składek. Jego celem jest wybór projektów, które będą dotyczyć:

- poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zmniejszenia zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi;
- zredukowania niekorzystnego oddziaływania czynników ryzyka.

W ramach konkursu można uzyskać dofinansowanie na projekty:

- ✓ **inwestycyjne**, które odnoszą się przede wszystkim do bezpieczeństwa technicznego (rozwoju, modyfikacji i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz systemów i środków ochronnych). Działania inwestycyjne obejmują m.in. zakup maszyn, urządzeń i sprzętu chroniącego przed hałasem i drganiami mechanicznymi, promieniowaniem elektromagnetycznym, urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości czy ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego;
- ✓ **inwestycyjno-doradcze**, które łączą działania objęte projektami inwestycyjnymi oraz działania po zakończeniu realizacji inwestycji w ramach projektu, które dotyczą:
  - identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy;
  - udokumentowania oceny ryzyka zawodowego związanej z tymi zagrożeniami;
  - wykonania pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych i uciążliwych, występujących w miejscu pracy.

### Warunki udziału w konkursie

Do konkursu może przystąpić płatnik składek, który spełnia łączące następujące warunki:

- nie zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne;
- nie zalega z opłacaniem podatków;
- nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisyjnym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem;
- nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania;
- nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany.

### Jaką wysokość dofinansowania można otrzymać?

- ✓ **Minimalna** kwota dofinansowania, o którą może ubiegać się wnioskodawca, wynosi **10 000 zł**.
- ✓ **Maksymalnie** każdy płatnik składek może uzyskać dofinansowanie do **80%** szacowanej wartości projektu, nie więcej jednak niż:
  - **299 000 zł** – dla działań inwestycyjnych,
  - **300 000 zł** – dla działań inwestycyjno-doradczych.
- ✓ Maksymalna kwota dofinansowania na **działania doradcze** po inwestycji wynosi **1000 zł**.

Wniosek o dofinansowanie wraz z niezbędną dokumentacją należy złożyć wyłącznie w formie elektronicznej przez stronę [prewencja.zus.pl](http://prewencja.zus.pl).

Szczegółowe warunki konkursu i dokumenty do pobrania są dostępne pod adresem [www.zus.pl/prewencja](http://www.zus.pl/prewencja) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej ZUS <https://bip.zus.pl/konkurs-dofinansowanie-dzialan-platnika-skladek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy/konkurs-202301>.

Pytania dotyczące konkursu można kierować do ZUS drogą elektroniczną na e-mail: [konkurs@zus.pl](mailto:konkurs@zus.pl).

Na stronie internetowej ZUS jest też dostępny [Katalog przykładowych pytań i odpowiedzi \(plik pdf 729kb\)](#). Zawiera najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi.



# Zdradliwy dąb

## 42-letni mężczyzna zginął w lesie przygnięciony przez ścięte drzewo

**Do tragedii doszło podczas wykonywania prac leśnych latem 2019 r. w godzinach porannych. Jedno ze ściętych drzew przygniotło 42-letniego mężczyznę. Doznane obrażenia okazały się śmiertelne. Niewłaściwe przygotowanie stanowiska pracy, jak ustalił inspektor pracy, było jedną z głównych przyczyn tego dramatycznego wydarzenia na Podkarpaciu.**

Poszkodowany zatrudniony był na stanowisku pilarza. Stanowisko pracy, na którym doszło do wypadku, nie spełniało podstawowych wymogów w zakresie przygotowania stanowiska roboczego, m.in. wyznaczenia ścieżek oddalania. Wokół stanowiska wycięto tylko jeden krzew, pozostała powierzchnia – podszyt i podrost – nie została wycięta (dosyć duża gęstość składu gatunkowego, wszystkie gatunki składające się na podszyt i podrost były liściaste), co utrudniało swobodne poruszanie się wokół stanowiska, a także możliwość oddalenia się.

Stanowisko robocze – pniak ściętego dębu – miało wymiary 52 x 46 cm, próg wielkość 5,5 cm, długość zawiasy – 34 cm. Pniak miał zgniliznę po szerszej stronie zawiasy. Odcięta kłoda miała długość 260 cm, znajdowało się na niej pęknięcie zaczynające się od grubszej strony.

### Przebieg zdarzenia

W dniu wypadku poszkodowany wraz z drugim pracownikiem na polecenie pracodawcy wyjechali do lasu, gdzie mieli wykonywać ścinę drzew (dąb szypułkowy), a następnie manipulację, czyli cięcie na mniejsze

rozmiary poszczególnych kłód oraz poskładanie na stosy. Z wyjaśnień współpracownika, świadka wypadku, wynika, że pracownicy w trakcie prac oddalili się od siebie na około 60-100 metrów. Około godziny siódmej uszkodzony miał zacząć ścinać dąb, który znajdował się wzdłuż tzw. wolnego duktu – wcześniejsza droga. Po pewnym czasie współpracownik zaniepokoił się, słysząc tylko wolne obroty pracującego silnika piły spalinowej. Zdziwiony, że nie następują kolejne prace, udał się w kierunku współpracownika. Tam stwierdził, że uszkodzony został przygnięciony kłodą dębową. Świadek za pomocą piły spalinowej przeciął kłodę, aby uwolnić przygnięconego. Po odcięciu kawałka kłody (około 240 centymetrów) odrzucił ją. Poszkodowany nie dawał oznak życia.

Poszkodowany w momencie wypadku był operatorem pilarki spalinowej producenta STHIL – model 362 MS, która nie posiadała wychwytnika łańcucha. Na miejscu wypadku nie było sprzętu pomocniczego do ścinania drzew, np. siekiery czy klinów. Podczas ścinania pracownik nie stosował spodni z wkładką antyprzecięciową, a używane obuwie nie posiadało wkładki antyprzecięciowej.

### Przyczyny wypadku

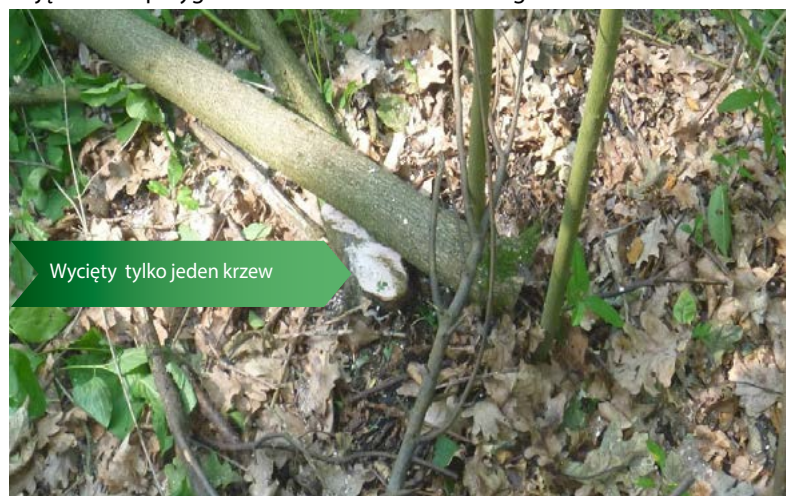
Zespół powypadkowy ustalił okoliczności i przyczyny wypadku, tj.:

- nieodpowiednie dojeżdżanie;
- nieusunięcie przeszkód;
- niewykonanie drogi ucieczki;
- nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających (kliny);
- wejście w teren zagrożony;
- lekceważenie zagrożenia;
- niedostateczna uwaga na wykonywane czynności.

Inspektor pracy badający okoliczności i przyczyny wypadku stwierdził także:

- nieprawidłową technikę ścinania, która polegała na niezachowaniu prawidłowych parametrów ścinania. Wykonano przecięcie

Zdjęcie 1. Nieprzygotowanie stanowiska roboczego.



Wycięty tylko jeden krzew

Zdjęcie 2. Widok na stanowisko pracy - brak możliwości przemieszczania się.



Brak przygotowania stanowiska pracy, niewycięty podszyt ani podrost, niewyznaczenie ścieżek oddalania



Przecięta zawiasa

Zdjęcie 3. Pniak ściętego dębu z przeciętą zawiasą.

Zdjęcie 4. Brak wychwytnika łańcucha.



Brak wychwytnika łańcucha

Zdjęcie 5. Widok na kłodę dębu, która przemieściła się po ścięciu na dużą odległość.



Kierunek obalania – zgodnie z rzazem podcinającym



zawiasy po lewej stronie, patrząc od duku. Ścięty pniak miał widoczne przecięcie zawiasy i nieprawidłowy rżaz podcinający – dolny, dlatego też drzewo nie upadło w zakładanym kierunku, a po skosie duku;

- nieprawidłowe przygotowanie stanowiska pracy poprzez niewyznaczenie ścieżek oddalania, które spowodowało, że po ścięciu drzewa, które najprawdopodobniej uderzyło o ziemię, a mając bardzo gruby konar (trzy grube odgałęzienia), od strony obalanej w połowie wysokości odbiło odziomkiem (tzw. przeciwwaga) w kierunku, gdzie udał się operator pilarki, tj. równoległe wzdłuż duku, powodując uderzenie pilarza w klatkę piersiową i przygniecenie.

### Wnioski i środki profilaktyczne

Według inspektora pracy badającego wypadek, aby zapobiec możliwości zaistnienia podobnych zdarzeń w przyszłości, należy wyciągnąć odpowiednie wnioski i podjąć środki skutecznie eliminujące podobne zagrożenia, tj.:

- przygotowanie stanowisk pracy przy ścinie drzew zgodnie z wymaganiami bhp;
- obowiązkowe stosowanie ochron osobistych, tj. butów i spodni z wkładką antyprzecięciową;
- wykonywanie pracy w składzie co najmniej dwuosobowym, pozostając w kontakcie wzrokowym;
- obowiązkowe sprawdzanie przed przystąpieniem do pracy stanu technicznego sprzętu do ścinki drzew.

**Krzysztof Kopała,**  
starszy inspektor pracy – specjalista,  
OIP Rzeszów



Zdjęcie 6. Pęknięcie pnia dębu powstałe na skutek występujących naprężeń.



Zdjęcie 7. Kłoda pnia dębu z pęknięciem.



Zdjęcie 8. Pniak ściętego dębu z przyciętą zawiasą.

### XXVIII RAJD PRACOWNIKÓW PIP

**KIELCE**  
**1-4 czerwca 2023**



Już po raz 28. odbędzie się Ogólnopolski Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. W tym roku jego organizatorem jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Na uczestników czeka mnóstwo atrakcji z całego województwa świętokrzyskiego, które z pewnością dostarczą niezapomnianych wrażeń:

- spływ kajakowy rzeką Nidą, wartką i splywną
- wycieczka rowerowa po Green Velo i okolicach
- wycieczka piesza po szczytach Gór Świętokrzyskich (trasa ok. 20 km)
- wycieczka piesza Kielce – Chęciny (trasa 18 km)
- wycieczka po Kielcach i Chęcinach wraz z grą miejską
- wycieczka do Sandomierza i Zamku Krzyżtopór
- wieczorne zabawy grillowe i restauracyjne umilone muzyką

*„Takos winc,  
do łbacenia  
w nasej świentoksykiej ziemi”.*

Zespół „Łorganizatorów”



**UWAGA!** Zachęcamy uczestników rajdu do przesyłania zdjęć z wędrowek, zwiedzania i spotkań towarzyskich. Pokażcie nam Wasz rajdowy wypoczynek. Najciekawsze zdjęcia zostaną opublikowane w specjalnej fotorelacji w „Inspektorze Pracy”. Fotografie muszą być zapisane w formacie JPG, w rozdzielczości 300 dpi. Czekamy na nie do 18 czerwca br.  
Mail: [inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl](mailto:inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl)





**Porozumienie**  
dla Bezpieczeństwa  
w Budownictwie



**UWAŻAM,  
NIE NARAŻAM**

**X TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA**  
**15-21 maja 2023**



**BUDOWA**  
**STOP WYPADKOM**



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**