



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5 (483) 2023

Oni znają swoje prawa w pracy

**X edycja konkursu PIP „Poznaj swoje
prawa w pracy” rozstrzygnięta
(str. 17)**

Pod opieką pracownika

**Odpowiedzialność za mienie powierzone
pracownikowi
(str. 7)**

Zamierzony blackout

**System kontrolowania niebezpiecznych
źródeł zasilania Lockout/Tagout
(str. 29)**

3. W SEJMIE RP: Uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy
4. Wiadomości nie tylko z kraju
7. Pod opieką pracownika
11. Kto jest uprawniony do reprezentowania firmy? (cz. 1)
17. Oni znają swoje prawa w pracy
20. Wywiad z laureatem konkursu PIP „Buduj bezpiecznie” 2022
22. Budowy przybrzeżnych turbin wiatrowych – doświadczenia francuskiej inspekcji pracy
25. Pracownik z niepełnosprawnością a wyjście prywatne
29. Zamierzony blackout. System kontrolowania niebezpiecznych źródeł zasilania Lockout/Tagout
34. Buhaj – niebezpieczne zwierzę!



11 Kto jest uprawniony do reprezentowania firmy? (cz. 1)

17 Oni znają swoje prawa w pracy

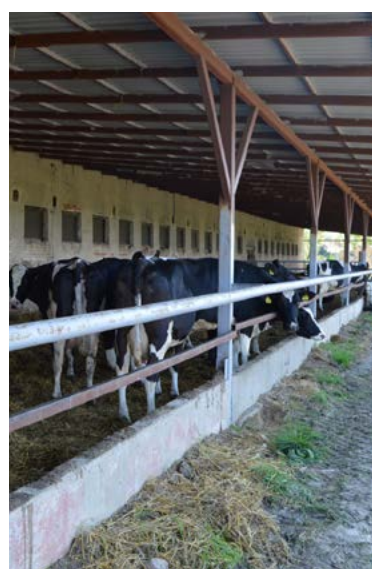
X edycja konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Poznaj swoje prawa w pracy” przyciągnęła blisko 10 tys. uczniów z 381 placówek edukacyjnych! Do ścisłego finału w Warszawie przystąpiło już tylko 45 uczniów powyżej 15. roku życia, z których została wyłoniona najlepsza szóstka. Wszystkim uczestnikom gratulujemy! Ta wiedza z pewnością będzie procentować, gdy wejdą na rynek pracy.

25 Pracownik z niepełnosprawnością a wyjście prywatne



34 Buhaj – niebezpieczne zwierzę!

Siła uderzenia buhaja była tak duża, że mężczyzna został wyrzucony poza wygradzenie boksu. To go uratowało.



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 Giedrojc – korekta
Agnieszka Piętko – redaktor
techniczny, projekt okładki

Zdjęcia:
Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay,
Unsplash

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. K. Dejnarowicz

27 kwietnia 2023 r. w Sali Kolumnowej Sejmu RP odbyła się uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy, zwołana w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Zgromadzeni uczcili minutą ciszy pamięć tych, którzy w ostatnim roku stracili życie w związku z wykonywaną pracą.



Uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy

Obrady zostały zorganizowane w przeddzień Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Tematem przewodnim posiedzenia była poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy. Wzięli w nim udział parlamentarzyści, przedstawiciele ministerstw i urzędów państwowych, delegaci związków zawodowych i organizacji pracodawców. Obrady otworzył przewodniczący ROP, poseł **Janusz Śniadek**.

Patronat nad wydarzeniem objęła marszałek Sejmu **Elżbieta Witek**. W liście skierowanym do uczestników posiedzenia przypominała o zaangażowaniu tysięcy osób w walkę o prawa socjalne i godne warunki pracy, bez których poświęcenia wciąż dochodziłoby do drastycznych nadużyć. Podkreśliła także, że dobra współpraca i dialog przedstawicieli władz państwowych, samorządowych, organizacji związkowych i społecznych przekładają się na malejącą z roku na rok liczbę poszkodowanych. List odczytał wicemarszałek Sejmu **Ryszard Terlecki**. Konkretne dane przytoczyła w swoim wystąpieniu Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, która zwróciła uwagę, że rok 2022 przyniósł prawie 10-procentowy spadek liczby wypadków zgłoszonych i zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Niemniej prawie 250 osób nie wróciło do swoich bliskich, ginąc w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych.

– Liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy rok do roku spada: o prawie 15%, jeśli chodzi o wypadki śmiertelne, 10% w przypadku zdarzeń skutkujących ciężkimi obrażeniami ciała. Nadal jednak są to wartości nieakceptowalne, zbyt wy-

sokie, co oznacza dla nas wszystkich nieustawanie w wysiłkach podnoszenia świadomości zagrożeń w środowisku pracy oraz budowania wysokiej kultury pracy wśród pracodawców i pracowników – powiedziała szefowa Państwowej Inspekcji Pracy.

Na kwestię bezpiecznych warunków pracy zwróciła także uwagę minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Małąg**. Odniosła się także do ostatnich zmian w Kodeksie pracy, podkreślając, że stanowią one wyzwanie dla inspektorów kontrolujących przestrzeganie przepisów i zasad prawa pracy. **Dorota Bieniasz** z zarządu ZUS zwróciła uwagę na wysokie społeczne koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tj. renty z tytułu niezdolności do pracy, renty rodzinne, zasiłki chorobowe, zasiłki wyrównawcze, świadczenia rehabilitacyjne, a także świadczenia jednorazowe. Poinformowała, że roczny koszt tych świadczeń w ostatnich latach wynosi około 5 mld zł i choć tendencja jest spadkowa, to wciąż jest to duże obciążenie dla społeczeństwa.

Zgromadzeni wysłuchali prezentacji dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dra hab. inż. **Wiktora M. Zawieski** „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”.

Głos podczas sesji zabrali także: szef regionu dolnośląskiego NSZZ „Solidarność” **Kazimierz Kimso**, wiceprzewodniczący OPZZ **Sebastian Koćwin**, wiceprezes Związku Rzemiosła Polskiego **Janusz Kowalski** oraz przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski**. Na zakończenie Janusz Śniadek odczytał apel Rady Ochrony Pracy do Sejmu RP, który został przyjęty przez aklamację.



Budowy pod specjalnym nadzorem

Bezpieczeństwo na budowach było najważniejszym tematem posiedzenia Rady Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, które odbyło się w Świątynnym Dniu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, 28 kwietnia 2023 r. w siedzibie GIP w Warszawie. Obradom przewodniczył zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, który na samym początku posiedzenia wręczył **Zbigniewowi Janowskiemu**, przewodniczącemu Związku Zawodowego „Budowlani”, akt powołania na wiceprzewodniczącego Rady. Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki** przedstawił podsumowanie wyników kontroli w 2022 r. w ramach realizacji I etapu strategii „Budowa. STOP wypadkom!”. 102 place budów zostały objęte zintensyfikowanym nadzorem inspektorów pracy, 1004 place budów objęto nadzorem w ramach pozostałych działań kontrolnych. Skontrolowano też 895 małych placów budów w ramach dwóch etapów akcji kontrolnej w czerwcu i we wrześniu 2022 r. Właśnie na nich stwierdzono najwięcej nieprawidłowości. O działaniach prewencyjnych PIP skierowanych do sektora budowlanego w 2022 r. mówił p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Artur Sobota**. Wskazał 257 działań popularyzujących bezpieczeństwo pracy w budownictwie, w tym konferencji, seminariów, pokazów bezpiecznej pracy. O roli Urzędu Dozoru Technicznego w zapewnieniu bezpieczeństwa eksploatacji urządzeń technicznych na placach budów mówił kierownik Wydziału Urządzeń Transportu Bliskiego w Departamencie Techniki w UDT **Paweł Rajewski**. Elektroniczny Dziennik Budowy jako nowe narzędzie pracy omówił z kolei dyrektor Departamentu Inspekcji i Kontroli Budowlanej w Głównym Urzędzie Nadzoru Budowlanego **Arkadiusz Dłużniewski**. Działania związkowców przedstawił wiceprzewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” **Tomasz Nagórka**. Członkowie Rady wysłuchali stanowiska związku na temat roli związków zawodowych w zakresie przeciwdziałania wypadkom przy pracy w branży budowlanej.

Ścisła współpraca ze związkami zawodowymi

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 24 kwietnia 2023 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie podpisała z liderami ogólnopolskich organizacji związkowych – NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ – porozumienia dotyczące zasad współpracy w zakresie ochrony pracy. Stronę związkową reprezentowali: **Dorota Gardias**, przewodnicząca Forum Związków Zawodowych, **Piotr Ostrowski**, przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz **Bogdan Kubiak**, zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreślała, że związki zawodowe są ważnym elementem budowania bezpiecznego środowiska pracy. Porozumienie pozwoli na skuteczniejszą ochronę stosunku pracy oraz tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, eliminowanie zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Przedstawiciele związków zawodowych deklaruwali zamiar efektywnej realizacji postanowień porozumienia z PIP. Przewiduje ono m.in. zintensyfikowanie współpracy na rzecz eliminowania naruszeń prawa związanych z zatrudnieniem, zwłaszcza w odniesieniu do elastycznych form zatrudnienia, pracy nie rejestrowanej, pracowników migrujących, nowo zatrudnionych, outsourcingu pracowniczego oraz pracy zdalnej; prawidłowości wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, ewidencji i rozliczania czasu pracy, zasadności zawierania umów cywilnoprawnych, legalności zatrudnienia, a także działalności i funkcjonowania agencji pracy tymczasowej i agencji zatrudnienia. Współpraca związków zawodowych z PIP dotyczyć będzie działalności szkoleniowej oraz przedsięwzięć informacyjno-promocyjnych i prewencyjnych. W uroczystości uczestniczyli także zastępcy Głównego Inspektora Pracy: **Małgorzata Dziemińska**, **Jarosław Leśniewski**, **Dariusz Mińkowski**.



Na Komisji do Spraw Kontroli Państwowej

Analiza wypadków przy pracy, z uwzględnieniem wybranych grup maszyn i urządzeń generujących duże ryzyko to temat prezentowany przez Państwową Inspekcję Pracy na posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, które odbyło się 13 kwietnia 2023 roku pod przewodnictwem posła **Wojciecha Szaramy**. Główny Inspektorat Pracy reprezentowali **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy oraz **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP. Wiceszef inspekcji pracy wskazał, że pomimo pozytywnego zjawiska zmniejszania się liczby wypadków przy pracy o skutkach ciężkich i śmiertelnych wciąż dochodzi do tragicznych zdarzeń wypadkowych, szczególnie w branżach i zakładach pracy charakteryzujących się występowaniem wielu zagrożeń wypadkowych. Sytuację wypadkową przedstawił dyrektor Jakub Chojnicki. Analiza okoliczności i przyczyn zbadanych przez organy PIP wypadków przy pracy z udziałem maszyn do robót ziemnych, budowlanych oraz innych urządzeń technicznych (w tym wózków platformowych i podnośnikowych – akumulatorowych i spalinowych), do których doszło w latach 2020-2022, dała obraz warunków, w jakich są one eksploatowane, oraz głównych problemów związanych z ich obsługą. Dane statystyczne oraz opisy wypadków przy pracy wskazują na takie kwestie, jak stosowanie maszyn niezgodnie z ich przeznaczeniem; działanie w czasie napraw, konserwacji maszyn (posadowienie maszyny/jej elementów) oraz sytuacji nieprzewidywalnych (np. naprawa bez wyłączenia maszyny z zasilania, nierówność terenu i przechylenie się maszyny); znaczna liczba poszkodowanych w wypadkach o najkrótszym stażu pracy. Dyrektor Chojnicki podkreślił, że skuteczna prewencja wypadkowa, w odniesieniu do wskazanych grup maszyn, powinna skupiać się na wskazanych fundamentalnych nieprawidłowościach, które do tych wypadków doprowadziły.

Przedstawiciele Ambasady Indonezji w Głównym Inspektoracie Pracy

17 kwietnia 2023 r. w Głównym Inspektoracie Pracy odbyło się spotkanie zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosława Leśniewskiego** z przedstawicielami Sekcji Konsularnej Ambasady Republiki Indonezji w Warszawie. Delegacji przewodniczył szef Kancelarii oraz Sekcji Konsularnej **Wahyu Permana**, któremu towarzyszyli **Alfonsowendi Hoesen** oraz **Lucyna Zięciowska**. Omówiono najważniejsze problemy związane z zatrudnianiem obywateli państw trzecich, w szczególności osób o narodowości indonezyjskiej, na polskim rynku pracy. Zagadnienia te przedstawił **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. Przedstawiciele Ambasady zwrócili uwagę na

fakt, że według danych ZUS w Polsce pracę świadczy ok. 4800 Indonezyjczyków, z których większość stanowi niewykwalifikowaną siłę roboczą, nieświadomą szeregu uwarunkowań prawnych związanych z podjęciem zatrudnienia w Polsce. Jarosław Leśniewski odniósł się z kolei do rozróżnienia między umowami cywilnoprawnymi – najczęściej zawieranymi z Indonezyjczykami – które dają pracownikowi ograniczone możliwości w kontekście domagania się przywilejów pracowniczych, a umowami o pracę, do których odnosi się Kodeks pracy. W spotkaniu uczestniczyli również: **Krzysztof Wilkiewicz**, p.o. wicedyrektor Gabinetu GIP oraz **Nina Dulna**, tłumacz z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP.



Wielkopolskie obchody dnia bezpieczeństwa

W dniach 27-29 kwietnia 2023 r. na terenie całego województwa odbyły się Wielkopolskie Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy pod hasłem „Dzień bezpieczeństwa – dziś, jutro, zawsze!”. W tym roku w blisko 130 zakładach przeprowadzono szkolenia, prelekcje, ćwiczenia, pikniki, pokazy i konferencje. Organizatorem obchodów był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wraz z partnerami: Państwową Inspekcją Sanitarną, Państwową Strażą Pożarną, Związkiem Ochotniczych Straży Pożarnych, Komendą Wojewódzką Policji w Poznaniu, Urzędem Dozoru Technicznego, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP. Obchodom patronowali: wojewoda wielkopolski **Michał Zieliński** i marszałek województwa wielkopolskiego **Marek Woźniak**. Oficjalna inauguracja obchodów odbyła się 28 kwietnia na terenie Muzeum Narodowego Rolnictwa i Przemysłu Rolno-Spożywczego w Szreniawie.

O cyfrowych platformach pracy w Europie

18 kwietnia 2023 r. odbyła się dyskusja na temat: „Cyfrowe platformy pracy: rola i wyzwania dla krajowych inspektoratów pracy i Europejskiego Urzędu ds. Pracy”, prowadzona w ramach projektu „Don't GIG Up, Never!”, współfinansowanego przez Komisję Europejską. Webinarium przeprowadzono w formie hybrydowej – w Madrycie i online. Udział w dyskusji wzięli m.in. **Juan Grangel**, reprezentujący inspekcję pracy w Hiszpanii, dr **Paolo Pennesi**, szef Narodowego Inspektoratu Pracy we Włoszech, francuski inspektor pracy **Dominique Vandroz** oraz wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy **Bartosz Kopeć**. Przedstawiciele krajowych inspekcji pracy w swoich wystąpieniach skupili się przede wszystkim na działaniach w odniesieniu do platform cyfrowych, w tym na sukcesach związanych z przeprowadzonymi kontrolami. Imponujące osiągnięcia odnotowano w Hiszpanii, gdzie wprowadzono regulacje prawne dotyczące funkcjonowania platform cyfrowych. W następstwie zmian legislacyjnych część platform dostosowała się do nowych przepisów, część opuściła hiszpański rynek, a pozostałe zdecydowały się nie stosować nowych przepisów. Na te podmioty nałożono duże kary finansowe, które w większości nie są prawomocne z uwagi na toczące się postępowania odwoławcze. Wszyscy zgodnie wskazywali na szereg problemów związanych z funkcjonowaniem platform na rynku pracy, w tym utrudnione możliwości prowadzenia skutecznych kontroli (poza Hiszpanią).

Wspólny rynek pracy w Europie

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wzięła udział 25 kwietnia 2023 r. w debacie „Wspólny rynek pracy w Europie”, która odbyła się w Katowicach w ramach XV Europejskiego Kongresu Gospodarczego. Dyskusja dotyczyła m.in. ułatwień, jakie daje pracodawcom i pracownikom uczestnictwo Polski we wspólnym rynku. Szefowa inspekcji uznała, że wspólny rynek daje państwom uczestnikom wiele norm ochronnych i PIP w tym systemie działa aktywnie, sprawdzając legalność pracy cudzoziemców. Inspekcja bada też, czy nie dochodzi do dyskryminacji w zakresie równych zasad zatrudnienia. Paneliści omówili najnowsze zmiany w Kodeksie pracy, których wprowadzenie w Polsce było realizacją dyrektyw Komisji Europejskiej. Szczególną uwagę uczestnicy dyskusji zwrócili na dyrektywę work-life balance. W debacie wzięli udział także **Maciej Duszczak** z Rady Naukowej Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, **Paweł Jaroszek**, członek zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, **Marcin Lewandowski**, prezes Polskiej Izby Handlowej w Niderlandach, **Kamila Zawistowska**, menedżer z Accenture w Polsce oraz **Jan Zborowski**, wiceprezes SoDA (stowarzyszenia pracodawców branży IT).

Konkurs wiedzy o bhp i historii pacyfikacji kopalni „Wujek”

Z inicjatywy okręgowego inspektora pracy w Katowicach **Piotra Kalbrona** 21 kwietnia 2023 r. w Śląskim Centrum Wolności i Solidarności w Katowicach odbył się finał konkursu wiedzy o prawie pracy, bhp i działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz o historii pacyfikacji kopalni „Wujek”. Konkurs adresowany był do uczniów szkół ponadpodstawowych z województwa śląskiego. Został objęty honorowym patronatem przez przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotra Dudę** oraz przez posła i członka Rady Ochrony Pracy **Wojciecha Szaramę**. Na podium stanęły: **Inka Plewa** z Zespołu Szkół nr 7 w Tychach, **Adrianna Wasiel** z Zespołu Szkół nr 1 w Kłobucku oraz **Natalia Wiechuła** z Zespołu Szkół Technicznych w Mikołowie. Partnerami konkursu byli Instytut Pamięci Narodowej Oddział w Katowicach oraz Śląskie Centrum Wolności i Solidarności w Katowicach, a patronat medialny nad wydarzeniem objęli: TVP3 Katowice, Radio Katowice, Radio eM, „Dziennik Zachodni” oraz portal Tysol.pl. W finale konkursu uczestniczył gość honorowy prof. dr hab. n. med. **Edward Wylęgała**, prorektor ds. rozwoju i transferu technologii Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach oraz ks. proboszcz **Ireneusz Tatura**, duszpasterz ludzi pracy.



Po nowemu o pracy zdalnej

Nadinspektor pracy OIP we Wrocławiu **Barbara Serafinowska** wzięła udział 29 marca 2023 roku w śniadaniu biznesowym ekspertów, które zostało zorganizowane w stolicy Dolnego Śląska. Wydarzenie dotyczyło omówienia zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy oraz wdrożenia modelu pracy zdalnej w firmach funkcjonujących na terenie Polski. Podczas spotkania dyskutowano o zasadach i procedurach powierzania pracy zdalnej w firmach, o tym, jak powinien wyglądać ten proces, o obowiązkach pracodawców i pracowników odnoszących się do wykonywania pracy zdalnej, a także o pracy zdalnej i potrzebie prowadzenia dokumentacji wewnętrznej. Spotkanie zorganizowały Amerykańska Izba Handlowa w Polsce oraz Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej S.A.

Kodeks pracy reguluje dwa rodzaje odpowiedzialności majątkowej pracownika, tj. odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy (ogólną) i odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym (szczególną). Odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym charakteryzuje się surowszą odpowiedzialnością pracownika.

Pod opieką pracownika

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone występuje w dwóch postaciach: indywidualna (gdy mienie powierzono jednemu pracownikowi) i wspólna (gdy powierzono mienie co najmniej dwóm pracownikom na podstawie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej).

W art. 124 k.p. § 1 czytamy, że pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyczerpania się pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Konstrukcja prawna tej regulacji pozwala wysnuć wniosek, iż odpowiedzialność pracownika wyraża się w jego pełnej odpowiedzialności za powstałą szkodę, a także domniemaniu winy pracownika. Obowiązek zwrotu mienia dotyczy rzeczy oznaczonych co do tożsamości, np. laptopa, telefonu

komórkowego, samochodu, narzędzi czy ubioru, natomiast obowiązek wyczerpania się z mienia dotyczy rzeczy oznaczonych co do gatunku, np. pieniędzy, znaczków pocztowych, jabłek.

Przesłanki odpowiedzialności

Warunkiem odpowiedzialności pracownika jest prawidłowe powierzenie mienia. Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi obejrzenie rzeczy, sprawdzenie, w jakim stanie jest powierzane mu mienie (stan ilościowy i jakościowy). Istotne jest, by powierzenie mienia nastąpiło w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie, mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania go w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie w odpowiednim terminie dokonać jego zwrotu lub wyczerpania – pracownik ma obowiązek zwrócić rzecz

(np. ubranie robocze, narzędzia) lub wyliczyć się z powierzonego mienia (np. gdy zostały mu powierzone pieniądze na zakup towaru, jest obowiązany dostarczyć pracodawcy zakupiony towar).

Aby odpowiedzialność pracownika za szkodę w mieniu powierzonym mogła zaistnieć, muszą powstać ku temu odpowiednie przesłanki. Są nimi: prawidłowe powierzenie mienia i powstanie szkody, czyli nierozliczenie się lub niezwrócenie mienia.

Powierzenie mienia następuje w dwóch przypadkach:

- gdy pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną, np. w magazynie lub sklepie – tutaj oprócz zawarcia umowy o pracę zawiera się z pracownikiem umowę o przyjęcie odpowiedzialności materialnej, a także potwierdza się mienie faktycznie przejęte przez pracownika (jego ilość i jakość);
- gdy pracownik nie jest zatrudniony na stanowisku związa-

ny z odpowiedzialnością materialną – w tym przypadku piecza nad mieniem wynika z faktu realizowania podstawowych zadań pracownika, np. obowiązku zwrócenia odzieży ochronnej, gdy ustaje stosunek pracy.

Podkreślenia wymaga, że odpowiedzialność materialna pracownika za mienie powierzone indywidualnie następuje po spełnieniu warunków uzasadniających taką odpowiedzialność, a także po przeprowadzeniu inwentaryzacji.

Pracownik ponosi odpowiedzialność dopiero od chwili prawidłowego powierzenia mu mienia w warunkach, które umożliwiają nadzór nad tym mieniem. Złożenie przez pracownika podpisu pod oświadczeniem o ponoszeniu tej odpowiedzialności nie decyduje o jej zaistnieniu, jeśli nie dojdzie do prawidłowego powierzenia mu mienia. Fakt złożenia podpisu w oświadczeniu ma znaczenie wyłącznie dowodowe¹.

Przy odpowiedzialności za mienie powierzone nie ma zastosowania art. 116 k.p. Przepis ten stwierdza bowiem, że pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowie-

działność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Zawsze istnieje domniemanie winy pracownika. Pracodawca jest zobowiązany jedynie do wykazania, że powierzył pracownikowi mienie w sposób prawidłowy oraz że powstała w tym mieniu szkoda i w jakiej wysokości, natomiast pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Cechą charakterystyczną odpowiedzialność za szkody w powierzonym mieniu jest fakt ponoszenia przez pracownika pełnej odpowiedzialności za powstałą szkodę oraz domniemanie jego winy. W literaturze prawa pracy oraz w orzecznictwie sądowym podnosi się, iż pełna odpowiedzialność dotyczy zarówno rzeczywistej straty (*damnum emergens*), jak i utraconych korzyści (*lucrum cessans*).

Te dwa elementy składowe wyrażają istotę pełnej odpowiedzialności, która znajduje zastosowanie nie tylko w przepisach prawa pracy. Z kolei domniemanie winy pracownika oznacza w praktyce brak obowiązku udowodnienia przez pracodawcę, że szkoda powstała z winy pracownika oraz że jest wynikiem niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zwrotu lub wyliczenia się z powierzonego mienia. W tym zakresie przyjmuje się domniemanie, że brak zwrotu lub wyliczenia się nastąpił z winy pracownika. Na nim zaś spoczywa ciężar wykazania, że niedobór powstał z przyczyn od niego niezależnych, np. pracodawca nie zapewnił odpowiedniego zabezpieczenia mienia, wskutek działań osób trzecich (w tym innych pracowników), którym nie można było zapobiec (np. kradzież), z przyczyn losowych.

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniła się do powstania lub zwiększenia szkody. Pracownik nie odpowiada również za szkody, jeżeli działał w granicach dopuszczalnego ryzyka. Aby przypisać pracownikowi odpowiedzialność za powierzone mienie, mię-

dy naruszeniem obowiązku zwrotu lub wyliczenia się a szkodą musi występować związek przyczynowy, co oznacza, że wyrządzona szkoda jest normalnym (typowym) następstwem niedopełnienia tego obowiązku.

Sytuacje szczególne

Jeżeli szkoda w mieniu pracodawcy powstała na skutek kradzieży dokonanej przez osobę trzecią, a pracownik nie przyczynił się do jej powstania lub zwiększenia poprzez niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy, a tym samym nie można przypisać mu winy, nie ma podstaw do ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności materialnej z tego tytułu.

Przykładowo, pracownik został zatrudniony na stanowisku kierownika magazynu. Pracodawca powierzył mu składowane tam komputery i telefony, nie zabezpieczył jednak właściwie dostępu do towaru. W magazynie nie było zabezpieczeń, a klucze do niego dostawali po godzinach pracy także ochroniarze. W takim przypadku pracownik może uchylić się od odpowiedzialności albo dochodzić obniżenia odszkodowania.

Pracownik co do zasady odpowiada w pełnej wysokości za szkodę w powierzonym mieniu, czyli płaci odszkodowanie w pełnej wysokości, istnieją jednak odstępstwa od tej reguły. Otóż wysokość odszkodowania może być zmniejszona, jeśli jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego. Obniżając odszkodowanie, uwzględnia się stopień utrudnienia w sprawowaniu nadzoru nad powierzonym mieniem, a także rodzaj zaniedbań, rozmiar szkody, stopień winy pracownika, jego dotychczasowe wyniki w pracy, sytuację osobistą i majątkową. Wysokość odszkodowania ustala pracodawca po wysłuchaniu pracownika i zasięgnięciu opinii organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem ugodę, w której wysokość odszkodowania zostanie zmniejszona. Należy uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności stopień winy pracownika oraz jego dotychczasowy stosunek do obowiązków. Wysokość odszkodowania może zmniejszyć również ugoda sądowa lub orzeczenie sądu. Najczęściej ma to miejsce w sytuacji, gdy pracownik obala domniemanie winy, dowodząc, że pracodawca lub inna osoba przyczyniła się do powstania szkody. Wtedy odpowiedzialność pracownika obejmuje jedynie określony procent szkody.

Podsumowując, pracownik odpowiada za szkody w mieniu powierzonym w pełnej wysokości, jednak ze względu na szczególne okoliczności faktyczne odszkodowanie może zostać obniżone.

Łączne powierzenie mienia

Pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem zwrotu lub

wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności (art. 125 k.p. § 1).

Aby skutecznie zawrzeć umowę o wspólnej odpowiedzialności, a następnie dochodzić wyrównania powstałych szkód, musi być spełniony szereg warunków. Przede wszystkim pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym im łącznie mieniu, jeżeli liczba pracowników w miejscu powierzenia mienia nie przekracza określonego progu. I tak, przy pracy na jedną zmianę liczba pracowników nie może przekraczać 8 osób, przy pracy na dwie zmiany — 12 osób, a przy pracy na trzy zmiany — 16 osób. W zakładach usługowych, w zakładach żywienia zbiorowego oraz w sklepach samoobsługowych i preselekcyjnych pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną, jeżeli ich liczba w miejscu powierzenia mienia nie przekracza 24 osób na jedną zmianę.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej może być zawarta, jeżeli wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia wyrażają zgodę na przyjęcie odpowiedzialności materialnej.

Umowa ta obowiązuje także w stosunku do nowego pracodawcy, przejmującego zakład pracy lub jego część na podstawie art. 23¹ k.p.² Natomiast niezawarcie nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w razie zmiany składu pracowników objętych taką umową uchyla wspólną odpowiedzialność za powierzone im mienie³. Zatem każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy.

Wprowadzenie takiej odpowiedzialności ma charakter fakultatywny. Do jej powstania nie wystarcza zawarcie pisemnej umowy o współodpowiedzialności materialnej, konieczne jest także łączne powierzenie mienia. Powinno nastąpić w taki sposób, aby pracownicy weszli w jego rzeczywiste posiadanie, mogli nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem.

Składniki mienia, do których dostęp ma niekontrolowany krąg podmiotów, nie mogą być skutecznie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub dokonania rozliczenia. Zasadą jest bowiem, że dostęp do mienia mają tylko pracownicy objęci umową o wspólnej odpowiedzialności. Dlatego ważne jest zabezpieczenie miejsca, w którym znajduje się powierzone mienie, przed dostępem osób nieuprawnionych. Jeżeli będą miały do niego dostęp osoby spoza kręgu uprawnionych, pracodawca nie będzie mógł skutecznie dochodzić odszkodowania.

Inne osoby (poza pracownikami objętymi umową) mogą mieć

jedynie sporadyczny dostęp do mienia i tylko za pisemną zgodą tych pracowników, przy czym zgoda ta może być cofnięta. Mogą one wykonywać pracę lub określone czynności w miejscu powierzenia mienia. Są to osoby wykonujące czynności niezwiązane z dysponowaniem mieniem, wykonujące pracę dorywczo lub przez czas określony, nowo przyjęte do pracy obejmującej czynności związane z dysponowaniem mieniem – do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji, pracownicy młodociani w okresie odbywania przygotowania zawodowego, a po zakończeniu tego przygotowania – do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji, a także osoby odbywające praktykę zawodową. Nie wlicza się ich do liczby osób zatrudnionych (warunkującej możliwość zawarcia umowy).

Pod pracowniczą kontrolą

Pracownicy objęci tą umową mają prawo udziału w inwentaryzacji podczas przejmowania mienia i przy jego rozliczaniu, mogą też uczestniczyć w przyjmowaniu i wydawaniu poszczególnych partii towarów oraz mają prawo wglądu w księgi rachunkowe pracodawcy. Co więcej, warunkiem odpowiedzialności wspólnej jest powierzenie stosownych składników majątkowych pracownikom w sposób umożliwiający wzięcie przez nich udziału w inwentaryzacji i zgłoszenie ewentualnych zarzutów⁴. Trzeba bowiem zaznaczyć, że powierzenie mienia bez sporządzenia spisu z natury uniemożliwia chociażby ustalenie wysokości poniesionej szkody, gdyż w takiej sytuacji brak jest udokumentowania składników mienia i jego wartości.

Inwentaryzacja przeprowadzana jest przy każdej zmianie personalnej w zespole, po wypowiedzeniu umowy przez pracownika, w razie zgłoszenia żądania przeprowadzenia inwentaryzacji, a także w razie przedłużenia się nieobecności pracownika ponad okres ustalony w umowie.

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. W razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody. Jest to konieczny składnik umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, bez którego nie dochodzi w ogóle do jej zawarcia. Jeżeli jednak wysokości, do której odpowiada wspólnie odpowiedzialny, nie da się stwierdzić, wchodzi w rachubę domniemanie części równych⁵.

Koniecznym elementem takiej umowy jest także ustalenie okresu, w ciągu którego nieobecność pracownika nie ma wpływu na zakres jego odpowiedzialności oraz pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność.

Co ciekawe, wyrażenie przez pracownika w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej zgody na potrącanie przez zakład pracy z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości w wyniku inwentaryzacji,

jest nieważne⁶. Brakuje bowiem wówczas m.in. ustaleń w przedmiocie odpowiedzialności ewentualnych sprawców szkody, którzy powinni odpowiadać za nią stosownie do stopnia sprawstwa.

Pracownik, który wyrządził szkodę w mieniu powierzonym, ale nie wskutek niewyliczenia się z tego mienia, lecz w inny nieumyślny sposób (przez dopuszczenie do zniszczenia rzeczy lub obniżenia jej wartości), obowiązany jest uiścić odszkodowanie według zasad ogólnych o odpowiedzialności materialnej pracowników⁷. Wykonanie obowiązku zwrotu mienia lub wyliczenia się polega bowiem (zgodnie z poglądami orzecznictwa) na ilościowym, a nie jakościowym oddaniu określonych przedmiotów.

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).
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (tekst jedn. Dz.U. z 1996 r. nr 143, poz. 663).

Przypisy:

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1981 r. (IV PR 350/81).
2. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1992 r. (sygn. akt I PZP 28/92).
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r. (sygn. akt I PK 551/02).
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1976 r. (sygn. akt IV PR 395/75).
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1974 r. (sygn. akt I PR 465/73).
6. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 r. (sygn. akt I PZP 41/94).
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 1975 r. (sygn. akt I PR 189/74).

Kto jest uprawniony do reprezentowania firmy?

Reprezentacja podmiotu a kontrola PIP (cz. 1)

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy wymienia podmioty podlegające kontroli organów PIP. W zamkniętym katalogu wskazano przede wszystkim pracodawców – a w zakresie bhp i kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorców niebędących pracodawcami oraz inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Ponadto ustawa wskazuje podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, a w określonych przypadkach również ochotnicze hufce pracy, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej czy wyspecjalizowane organy wojskowe. Mianem podmiotów kontrolowanych można określić także przedsiębiorców, wobec których stosuje się przepisy ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni; pracodawców delegujących pracow-

ników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług; przedsiębiorców albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi; określone podmioty zatrudniające w zakresie związanym z pracowniczymi planami kapitałowymi. Wymienione podmioty mogą przybierać różne formy prawne. Mogą być zarejestrowane w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej albo w Krajo-

wym Rejestrze Sądowym, mogą również nie być zarejestrowane w żadnym z powyższych, a podlegać przepisom ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

W niniejszym opracowaniu autor wskazuje osoby czy organy, które ze względu na określoną formę prawną lub pełnione obowiązki mogą reprezentować podmiot podczas kontroli, w tym podpisywać protokół kontroli oraz odbierać środki prawne wystawione przez inspektora pracy. Nazwy podmiotów i ich organów są fikcyjne, mają jedynie zobrazować omawianą sytuację.

Osoba fizyczna

Najbardziej oczywista wydaje się reprezentacja podmiotu zarejestrowanego w CEIDG, czyli przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą. Przedsiębiorca działa bowiem pod firmą. Zgodnie z przepisami zawartymi w Kodeksie cywilnym firmą osoby fizycznej jest jej imię i nazwisko (co nie wyklucza włączenia do firmy innych dowolnie obranych określeń). Podmiot prowadzący działalność gospodarczą niejako w nazwie swojej firmy wskazuje osobę, która będzie go reprezentować podczas kontroli. Tym samym w przypadku podmiotów „Tomasz Pierwszy Budowy Wykopy Rusztowania”, „Komputery i Sieci Andrzej Drugi”, „Samochodzik – Naprawa Samochodów Osobowych Kamila Trzecia” za reprezentowanie ich w trakcie kontroli odpowiadać będą odpowiednio: Tomasz Pierwszy, Andrzej Drugi, Kamila Trzecia. Tak oczywiste przykłady nie wymagają szerszego omówienia.

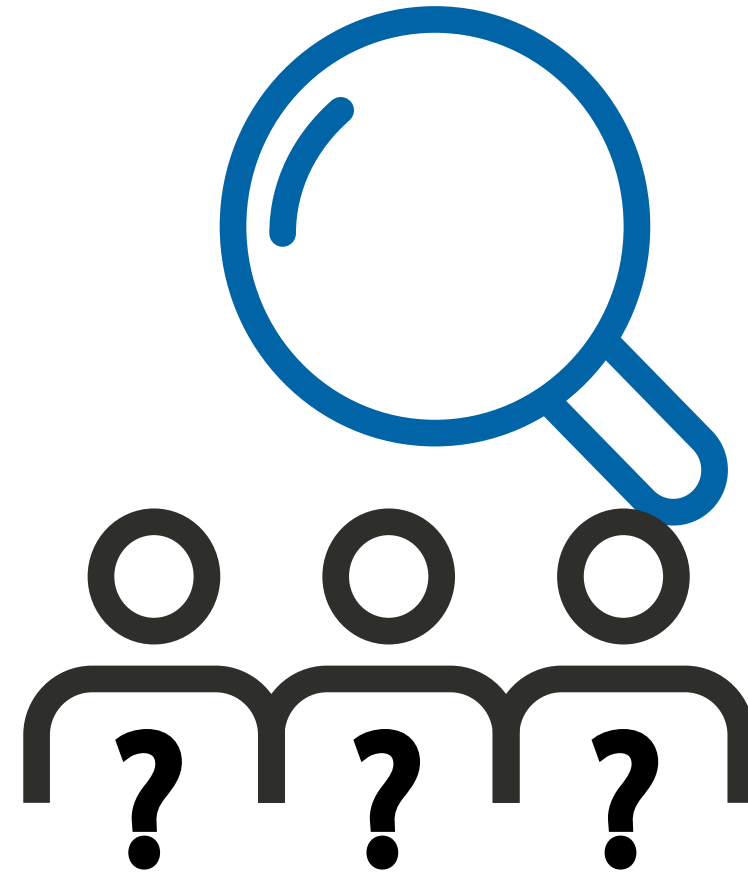
Zdarza się, że podmioty prowadzące działalność gospodarczą powołują pełnomocników lub prokurentów. W praktyce pełnomocnikiem przedsiębiorcy najczęściej jest członek rodziny lub pracownik.

Może to być również biuro księgowo lub rachunkowe prowadzące jego sprawy finansowo-kadrowe. Wówczas zdarza się, że kontrola prowadzona jest w miejscu przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych; działania te są zgodne z art. 26 ust. 1 ustawy o PIP. Najczęściej do tego typu sytuacji dochodzi w przypadku kontroli, które swoim zakresem obejmują prawną ochronę pracy, na przykład kwestii dotyczących dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę czy urlopów wypoczynkowych. Informacja o pełnomocniku przedsiębiorcy powinna być ujawniona w ewidencji, przedsiębiorca może też w toku kontroli przedłożyć inspektorowi pracy stosowne pełnomocnictwo dla wskazanej osoby fizycznej.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że takie pełnomocnictwo powinno zostać udzielone na piśmie. Może ono być pełnomocnictwem ogólnym, tj. obejmującym umocowanie do czynności zwykłego zarządu, lub pełnomocnictwem szczególnym, do czynności go przekraczających. Inspektorzy pracy spotykają się z oboma rodzajami pełnomocnictw. Pierw-

sze z nich to pełnomocnictwo dla osoby fizycznej, która reprezentuje podmiot przed wszelkimi organami administracji publicznej na każdym etapie kontroli; zdarza się, że jest ono również udzielane do reprezentowania podmiotu podczas kontroli innych służb, inspekcji lub straży. Często tego typu pełnomocnictwo jest zawierane w formie aktu notarialnego. Drugim rodzajem pełnomocnictwa jest pełnomocnictwo udzielane do dokonywania czynności w związku z konkretną kontrolą, objętą zakresem przedmiotowym i temporalnym wskazanym w upoważnieniu do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy. Pełnomocnik działa w imieniu i ze skutkiem prawnym dla przedsiębiorcy, a pełnomocnictwo stanowi czynność prawną jednostronną – oświadczenie woli przedsiębiorcy. W praktyce dla celów dowodowych takie pełnomocnictwo stanowi załącznik do protokołu kontroli, a w treści protokołu inspektor pracy informuje o udzielonym przez przedsiębiorcę pełnomocnictwie. Pełnomocnictwo do reprezentowania podmiotu przed organami PIP będzie co do zasady wygasać z chwilą podpisania protokołu kontroli. Jednakże reprezentowanie podmiotu kontrolowanego najczęściej obejmuje również odebranie środków prawnych, tj. czynności dokonywanych po zakończeniu kontroli. Wobec tego wszelkie środki prawne wydawane po jej zakończeniu będą mogły zostać przekazane również umocowanej osobie, co stanowi pewnego rodzaju alternatywę do klasycznej wysyłki środków prawnych za pomocą operatora pocztowego za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.

W przypadku śmierci przedsiębiorcy – pracodawcy co do zasady wszelkie umowy o pracę wygasają. Podmiot taki przestaje funkcjonować w obrocie prawnym, nie nabywa praw, nie zaciąga zobowiązań i nie podlega kontroli, ponieważ nie posiada statusu pracodawcy. Jeżeli do śmierci pracodawcy doszło w trakcie kontroli or-



ganów Państwowej Inspekcji Pracy, prowadzone czynności zostają zakończone notatką służbową sporządzoną na okoliczność utraty w trakcie postępowania statusu podmiotu podlegającego kontroli. Może jednak dojść do sytuacji przewidzianej w art. 63² § 3 Kodeksu pracy. Przepis dotyczący wygaśnięcia umów o pracę nie będzie miał zastosowania w przypadku:

- 1) przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p.;
- 2) ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw.

W pierwszym z wymienionych przypadków będziemy mieć do czynienia z kontynuowaniem stosunku pracy pra-

cowników, a zatem zgodnie z art. 23¹ § 2 k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Wówczas kontrola może być kontynuowana, a w dalszych czynnościach, w tym związanych z podpisaniem protokołu kontroli, będzie uczestniczył nowy pracodawca.

W drugim z wymienionych przypadków podmiot kontrolowany będzie reprezentowany przez zarząd sukcesyjny. Zgodnie z art. 6 ustawy o zarządzie sukcesyjnym do ustanowienia zarządu sukcesyjnego wymagane jest: powołanie zarządcy sukcesyjnego, wyrażenie zgody osoby powołanej na zarządcę sukcesyjnego na pełnienie tej funkcji oraz wpisanie zarządcy sukcesyjnego do CEIDG. Zgodnie z obowiązującymi przepisami zarząd-

cą sukcesyjnym może być osoba fizyczna, która ma pełną zdolność do czynności prawnych. Funkcję zarządcy sukcesyjnego w jednym czasie może pełnić tylko jedna osoba. Jednocześnie zgodnie z art. 32 ust. 2 przywoływanej ustawy w okresie od chwili śmierci przedsiębiorcy do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego uprawnienia i obowiązki pracodawcy wykonuje zarządca sukcesyjny, a w przypadku jego braku – osoby wymienione enumeratywnie w ustawie, tj. małżonek przedsiębiorcy, któremu przysługuje w spadku udział w przedsiębiorstwie, lub spadkobierca ustawowy przedsiębiorcy, spadkobierca testamentowy albo zapisobierca windykacyjny, któremu zgodnie z ogłoszonym testamentem przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku. W tym miejscu należy zaznaczyć, że w sprawach wynikających z prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku zarządca sukcesyjny posługuje się dotychczasową firmą przedsiębiorcy z dodaniem oznaczenia „w spadku”, a zatem w przywoływanych przykładach będą to firmy: „Tomasz Pierwszy Budowy Wykopy Rusztowania w spadku”, „Komputery i Sieci Andrzej Drugi w spadku”, „Samochodzik – Naprawa Samochodów Osobowych Kamila Trzecia w spadku”.

Jedną z form prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby fizyczne jest spółka cywilna. Art. 860 Kodeksu cywilnego przewiduje, że przez umowę spółki wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego przez działanie w sposób oznaczony, w szczególności przez wniesienie wkładów. Z kolei w dalszych artykułach Kodeksu cywilnego stwierdza się, że za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiedzialni są solidarnie – każdy wspólnik jest uprawniony i zobowiązany do prowadzenia spraw spółki, może bez uprzedniej uchwały wspólników prowadzić sprawy, które nie przekraczają zakresu zwykłych czynności spółki. Jeżeli jednak przed zakończeniem takiej sprawy chociaż jeden



z pozostałych wspólników sprzeciwi się jej prowadzeniu, potrzebna jest uchwała wspólników. Każdy ze wspólników jest również umocowany do reprezentowania spółki, w takich granicach, w jakich jest uprawniony do prowadzenia jej spraw (w braku odmiennej umowy lub uchwały wspólników). A zatem w przypadku spółki cywilnej działającej pod nazwą: „Tomasz Pierwszy Andrzej Drugi Budowy Wykopy Rusztowania Spółka Cywilna” w trakcie kontroli może ją reprezentować Tomasz Pierwszy, Andrzej Drugi lub obaj wspólnicy łącznie – z zastrzeżeniem, że umowa spółki nie przewiduje inaczej lub też w obrocie prawnym nie obowiązuje uchwała wspólników w tym zakresie.

Spółki osobowe

Kolejne formy prowadzenia działalności wskazane zostały w ustawie z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (dalej: k.s.h.). Przewidziano w nim spółki osobowe, które prowadzą przed-

siębiorstwo pod własną firmą, oraz spółki kapitałowe.

• Spółka jawna

Pierwszą ze spółek opisanych w Kodeksie spółek handlowych jest spółka jawna. Firma spółki jawnej powinna zawierać nazwiska lub firmy (nazwy) wszystkich wspólników albo firmę (nazwę) jednego bądź kilku wspólników oraz dodatkowe oznaczenie „spółka jawna” (dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „sp.j.”). Zgodnie z art. 29 k.s.h. każdy wspólnik ma prawo reprezentować spółkę. Prawo wspólnika do reprezentowania spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki. Prawa tego nie można ograniczyć ze skutkiem wobec osób trzecich. Umowa spółki może przewidywać, że wspólnik jest pozbawiony prawa reprezentowania spółki albo że jest uprawniony do jej reprezentowania tylko łącznie z innym wspólnikiem lub prokurentem. Pozbawienie wspólnika prawa reprezentowania spółki może nastąpić wyłącznie z ważnych

powodów na mocy prawomocnego orzeczenia sądu. W przypadku likwidacji prowadzi się ją pod firmą spółki z dodaniem oznaczenia „w likwidacji”. Jeśli jest kilku likwidatorów, są oni upoważnieni do reprezentowania spółki łącznie, chyba że wspólnicy lub sąd powołujący likwidatorów postanowili inaczej.

• Spółka partnerska

Kolejną ze spółek, które wymienia Kodeks spółek handlowych, jest spółka partnerska. To spółka osobowa utworzona przez wspólników (partnerów) w celu wykonywania wolnego zawodu w spółce prowadzącej przedsiębiorstwo pod własną firmą. Partnerami w spółce mogą być wyłącznie osoby fizyczne, uprawnione do wykonywania wolnych zawodów, wśród których wymienia się m.in. adwokata, aptekarza, maklera papierów wartościowych, księgowego, lekarza, lekarza dentystę, notariusza, pielęgniarkę, położną, rzecznika patentowego czy tłumacza przysięgłego. Katalog zawodów został określony w Kodeksie spółek handlowych oraz ustawach szczególnych. Firma spółki partnerskiej powinna zawierać nazwisko co najmniej jednego partnera, dodatkowe oznaczenie „i partner” lub „i partnerzy” albo „spółka partnerska” oraz określenie wolnego zawodu wykonywanego w spółce. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „sp.p.”. W myśl art. 96 k.s.h. każdy partner ma prawo reprezentować spółkę samodzielnie, chyba że umowa spółki stanowi inaczej. Pozbawienie partnera prawa reprezentowania spółki może nastąpić tylko z ważnych powodów uchwałą powziętą większością trzech czwartych głosów w obecności co najmniej dwóch trzecich ogólnej liczby partnerów. Umowa spółki może przewidywać surowsze wymogi powzięcia uchwały. Pozbawienie partnera prawa reprezentowania spółki w oparciu o powyższe staje się skuteczne z chwilą wpisu do rejestru. Umowa spółki part-

nerskiej może przewidywać, że prowadzenie spraw i reprezentowanie spółki powierza się zarządowi. Członkiem zarządu jest co najmniej jeden partner, może nim być także osoba trzecia.

• Spółka komandytowa

Spółka komandytowa ma na celu prowadzenie przedsiębiorstwa pod własną firmą, w której wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia (komplementariusz), a odpowiedzialność co najmniej jednego wspólnika (komandytariusza) jest ograniczona (art. 102 k.s.h.). Firma spółki komandytowej powinna zawierać nazwisko jednego lub kilku komplementariuszy oraz dodatkowe oznaczenie „spółka komandytowa”. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „sp.k.”. Jeżeli komplementariuszem jest osoba prawna, firma spółki komandytowej powinna zawierać pełne

brzmienie firmy (nazwy) tej osoby prawnej z dodatkowym oznaczeniem „spółka komandytowa”. Nie wyklucza to zamieszczenia nazwiska komplementariusza, który jest osobą fizyczną. Nazwisko komandytariusza nie może być zamieszczane w firmie spółki. W przypadku zamieszczenia nazwiska lub firmy (nazwy) komandytariusza w firmie spółki komandytariusz ten odpowiada wobec osób trzecich tak jak komplementariusz. Zgodnie z treścią art. 117 k.s.h. spółkę reprezentują komplementariusze, których z mocy umowy spółki albo prawomocnego orzeczenia sądu nie pozbawiono prawa reprezentowania spółki. Komandytariusz może reprezentować spółkę jedynie jako pełnomocnik. Jeżeli komandytariusz dokona w imieniu spółki czynności prawnej, nie ujawniając swojego pełnomocnictwa, odpowiada za skutki tej czynności wobec osób trzecich bez ograniczenia. Dotyczy to także reprezen-

towania spółki przez komandytariusza, który nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres (art. 118 k.s.h.).

• Spółka komandytowo-akcyjna

Ostatnią ze spółek osobowych, które wymienia kodeks, jest spółka komandytowo-akcyjna. W myśl art. 125 k.s.h. spółką komandytowo-akcyjną jest spółka osobowa mająca na celu prowadzenie przedsiębiorstwa pod własną firmą, w której wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia (komplementariusz), a co najmniej jeden wspólnik jest akcjonariuszem. Firma spółki komandytowo-akcyjnej powinna zawierać nazwiska jednego lub kilku komplementariuszy oraz dodatkowe oznaczenie „spółka komandytowo-akcyjna”. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „S.K.A.”. Jeżeli komplementariuszem jest osoba prawna, firma spółki



Fot. Hunters Race, Unsplash



Źródło: Freepik



Oni znają swoje prawa w pracy

X edycja konkursu PIP „Poznaj swoje prawa w pracy” rozstrzygnięta

Zwycięzcą jubileuszowej edycji konkursu PIP „Poznaj swoje prawa w pracy” jest **Wojciech Rejniak z Zespołu Szkół Politechnicznych im. KEN w Łodzi. Na podium stanęły także Izabela Ozga z Zespołu Szkół im. ks. dra Jana Zwierza w Ropczycach oraz Julia Lisiecka z Zespołu Szkół Technicznych w Zielonej Górze.**

komandytowo-akcyjnej powinna zawierać pełne brzmienie firmy (nazwy) tej osoby prawnej z dodatkowym oznaczeniem „spółka komandytowo-akcyjna”. Nie wyklucza to zamieszczenia nazwiska komplementariusza, który jest osobą fizyczną. Nazwisko albo firma (nazwa) akcjonariusza nie może być zamieszczane w firmie spółki. W przypadku zamieszczenia nazwiska albo firmy (nazwy) akcjonariusza w firmie spółki akcjonariusz ten odpowiada wobec osób trzecich tak jak komplementariusz. Konstrukcja reprezentacji jest zbliżona do tej, która występuje w przypadku spółki komandytowej. Spółkę komandytowo-akcyjną reprezentują bowiem komplementariusze, których z mocy statutu lub prawomocnego orzeczenia sądu nie pozbawiono prawa reprezentowania spółki. Istnieje jednak możliwość pozbawienia komplementariusza prawa do reprezentowania spółki. Jak wskazano w art. 137 k.s.h., późniejsze pozbawienie komplementariusza prawa reprezentowania spółki stanowi zmianę statutu spółki i wymaga zgody wszystkich pozostałych komplementariuszy. Pozbawienie komplementariusza prawa reprezentowania spółki wbrew jego

sprzeciwowi może nastąpić jedynie z ważnych powodów na mocy prawomocnego orzeczenia sądu. Sprzeciw taki należy zgłosić do protokołu walnego zgromadzenia lub w formie pisemnej z podpisem notarialnie poświadczonym nie później niż w ciągu miesiąca od dnia powzięcia uchwały przez walne zgromadzenie. Pozbawienie komplementariusza prawa reprezentowania spółki wbrew sprzeciwowi zwalnia tego współnika od odpowiedzialności osobistej za zobowiązania spółki powstałe od chwili dokonania odpowiedniego wpisu w rejestrze. Z kolei akcjonariusz może reprezentować spółkę jedynie jako pełnomocnik. Jeżeli akcjonariusz doko-

na czynności prawnej w imieniu spółki, nie ujawniając swojego pełnomocnictwa, odpowiada za skutki tej czynności wobec osób trzecich bez ograniczenia. Dotyczy to także reprezentowania spółki przez akcjonariusza, który nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres (art. 138 k.s.h.).

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice

W drugiej części tekstu, w następnym numerze „Inspektora Pracy”, zagadnienie reprezentacji podmiotu omówione zostanie z uwzględnieniem spółek kapitałowych, przedsiębiorstw państwowych, spółdzielni, fundacji i stowarzyszeń.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 755).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2459).
3. Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. poz. 1629 oraz z 2019 r. poz. 1495).
4. Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1467, 1488).

Finał konkursu wraz z galą wręczenia nagród został zorganizowany 18 kwietnia 2023 r. w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie. Do testu sprawdzającego wiedzę z zakresu prawa pracy i zagadnień bhp przystąpiło 45 uczniów. Etap centralny jest trzecim, ostatnim poziomem konkursowych zmagani. Najpierw kompetencje młodzieży zostały sprawdzone w szkołach ponadpodstawowych. Do dziesiątej edycji zgłosiło się blisko 10 tys. uczniów z 381 placówek edukacyjnych, a do rywalizacji na etapie regionalnym stanęło 714 uczniów. Najlepsi z nich przyjechali do stolicy na test wiedzy składający się z 50 pytań, w tym 20 pytań o podwyższonym poziomie trudności. Najlepszy wynik uzyskał **Wojciech Rejniak** z Zespołu Szkół Politechnicznych im. KEN w Łodzi. Zwycięzca otrzymał w nagrodę bon o wartości 1950 zł. Na podium znalazły się także **Izabela Ozga** z Zespołu Szkół im. ks. dra Jana Zwierza w Ropczycach, w której ręce trafił bon o wartości 1750 zł, oraz **Julia Lisiecka** z Zespołu Szkół Technicznych w Zielonej Górze, wyróżniona bonem na kwotę 1500 zł.

PIP nagrodziła także bonami o wartości 500 zł zdobywców czwartego, piątego i szóstego miejsca: **Milenę Woźniak** z Zespołu Szkół nr 35 im. Zofii Jaroszewicz „Kasi” w Warszawie, **Paulinę Łuczak** z Zespołu Szkół Ogrodniczych i Ogólnokształcących w Pruszczu Gdańskim oraz **Mateusza Sioka** z Zespołu Szkół Zawodowych nr 4 im. Adama Chętnika w Ostrołęce.

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** podziękowała opiekunom młodzieży za zaangażowanie i wspieranie swoich podopiecznych oraz pogratulowała uczniom zdobytej wiedzy.

– Mam nadzieję, że konkurs był nie tylko okazją, by zmierzyć się w rywalizacji, ale jest także pierwszym etapem przygotowywania się do wykonywania pracy w dorosłym życiu – powiedziała szefo-

wa PIP. Podkreśliła także, jak ważna jest popularyzacja kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodych osób, które niebawem wkroczą na rynek pracy.

– W wypadkach śmiertelnych i ciężkich 40% poszkodowanych to osoby, które po raz pierwszy w życiu podjęły pracę. Dlatego tak ważne dla Państwowej Inspekcji Pracy jest, aby państwo mieli okazję zapoznać się z prawidłowymi zasadami bezpiecznej pracy – powiedziała.

Główny Inspektor Pracy zaznaczyła także, że inspekcja wkłada wiele wysiłku i energii w edukację oraz promocję prawidłowych postaw w zakresie prawa pracy, bhp czy legalności zatrudnienia. PIP od dekady organizuje ogólnopolski konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” dla uczniów powyżej 15. roku życia. Turniej wiedzy z prawa pracy oraz bhp przeprowadzany jest w szkołach uczestniczących w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Celem konkursu jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych wiedzy dotyczącej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej. Dziesiąta edycja została objęta honorowym patronatem ministra edukacji i nauki.

Gośćmi specjalnymi finału konkursu byli: dyrektor generalny w Ministerstwie Edukacji i Nauki **Sławomir Adamiec**, mazowiecki kurator oświaty **Aurelia Michałowska**, sekretarz naukowy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego **Agnieszka Wolska**, kierownik Ośrodka Promocji i Wdrażania w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym **Agnieszka Szczygielska**, dyrektor Departamentu Obsługi Klientów ZUS **Magdalena Mazur-Wolak**, wicedyrektor Departamentu Obsługi Klientów ZUS **Aneta Dąbrowska**.

„Poznaj swoje prawa w pracy” - etap centralny Warszawa, 18.04.2023



Rozmowa ze zwycięzcą konkursu Wojciechem Rejniakiem z Zespołu Szkół Politechnicznych im. KEN Łódź

Jak długo przygotowywałeś się do konkursu?

Zdecydowałem się na udział w konkursie, ponieważ interesują mnie zagadnienia związane z prawem pracy i bhp, więc wystarczyło mi kilka dni, żeby wszystko sobie poukładać w głowie, powtórzyć i utrwalić.

Co sprawiło Ci najwięcej trudności?

Było dużo pytań dotyczących cudzoziemców, zapewne z uwagi na obecną sytuację międzynarodową. Poradziłem sobie z nimi, ale to było wyzwanie. Pytania o podwyższonym poziomie trudności bardzo podniosły poprzeczkę i trzeba było dużej wiedzy, żeby się z nimi zmierzyć.

Jak wygląda w Twojej szkole omawianie kwestii związanych z bhp i prawem pracy?

Zajęcia z bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzone są w ramach kształcenia zawodowego, ale ta tematyka jest w ogóle mocno obecna w szkole. Jesteśmy organizatorem konkursu „BHP w elektryce”, którego celem jest utrwalenie nawyków bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektrycznych. Nie mówiąc o tym,

że na terenie naszej szkoły Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi zorganizował kilka razy regionalny etap konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Jestem pierwszą osobą z naszej szkoły, która wygrała tę rywalizację. To dodatkowy powód do dumy.

Czy młodzież jest świadoma zagadnień związanych z prawem pracy?

Na pewno większa świadomość jest w technikach niż liceach, gdzie nie ma zajęć przygotowujących do podjęcia pracy. Dlatego tak dobrym pomysłem są różne konkursy i akcje promocyjne, które pokazują, z czym możemy mieć do czynienia, jak już zaczniemy pracować. Myślę, że nagłośnienie takich zagadnień w social mediach też przyniosłoby duże efekty.

Czy mógłbyś zostać ambasadorem konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” i zachęcić innych do wzięcia w nim udziału?

Z przyjemnością. Uważam, że świadomość obowiązków i praw pozwala uniknąć wielu trudnych sytuacji w pracy. Dlatego warto poświęcić trochę czasu na zdobycie wiedzy, która ułatwi nam życie i uchroni przed niebezpieczeństwami. Ja już znam swoje prawa, a Ty?

Dziękujemy za rozmowę i jeszcze raz gratulujemy sukcesu.

III miejsce w konkursie Głównego Inspektora Pracy „Buduj bezpiecznie” w roku 2022 zajęła firma WARBUD S.A., wykonawca Podkarpackiego Centrum Nauki „Łukasiewicz”.



WARBUD S.A. laureatem konkursu „Buduj bezpiecznie”

Kierownikiem nagrodzonej budowy był Maciej Kurowski, 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 wyzwaniami dotyczącymi bhp zetknął się pan na budowie Podkarpackiego Centrum Nauki „Łukasiewicz” w podkarpackiej Jasionce?

Przede wszystkim projekt ten realizowaliśmy w bardzo trudnym czasie; nie tylko dla naszej budowy, ale całej branży budowlanej. Był to szczyt pandemii COVID-19 i niedoboru pracowników, wywołanego chorobą lub kwarantanną. Myślę, że to stanowiło największą trudność do przezwyciężenia. Brak pracowników generuje opóźnienia, opóźnienia generują pośpiech, a przez pośpiech pracownicy często wybierają drogę „na skróty”, co może być przyczyną wypadków.

Jak istotne w polityce firmy są kwestie bhp?

Bezpieczeństwo i higiena pracy są nieodzownym elementem polityki naszej spółki. Odzwierciedlają też zasady bhp obowiązujące w całej Grupie VINCI, do której należy Warbud. Stale przypominamy pracownikom, że każdy z nas ma wpływ na bezpieczeństwo

realizacji budowy. Od zaangażowania wyższego kierownictwa w sprawdzanie stanu bezpieczeństwa na budowie czy udziału projektantów na etapie poszukiwania bezpiecznych metod wykonania pracy, po przypomnienie pracownikom zatrudnionym bezpośrednio na budowie, aby nie przechodzili obojętnie obok zauważonego problemu, bo tylko wspólnym wysiłkiem możemy wprowadzić niezbędne zmiany. Niezależnie od zajmowanego stanowiska każdy z nas powinien przestrzegać tych samych zasad bhp i hołdować im w swoim najbliższym otoczeniu.

Jakiego rodzaju rozwiązania systemowe są obecne w firmie, które pozwalają sprawnie zarządzać bezpieczeństwem na placach budów?

Jako sygnatariusze Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie nieustannie konsultujemy i wdrażamy standardy, które bardzo byśmy chcieli, aby obowiązywały w całej branży. Oczywiście posiadamy własną Księgę Standaryzacji, która powstała w oparciu o nasze 30-letnie doświadczenie w budownictwie. Wierzymy, że podstawą udanego i bezpiecznego projektu jest jego właściwe zapla-

nowanie, które obejmuje także kwestie bezpieczeństwa. Kluczowym narzędziem są plany techniki zabezpieczeń i właściwy dobór rozwiązań w oparciu o dokumentację projektu. Możemy wtedy przewidzieć miejsca, które będą wymagały niestandardowych rozwiązań, i odpowiednio się przygotować.

Jakie praktyki warte są polecenia, bo świetnie zdają egzamin?

Z pewnością mogę polecić instrukcje bezpiecznego wykonywania robót (IBWR), opracowane dodatkowo w formie graficznej. To wyjątkowo prosty i przejrzysty instruktaż. Pracownik rzutem oka dowiadyje się, w jaki sposób powinna wyglądać bezpieczna praca. Może się szybko upewnić, jeśli ma wątpliwość. Nie ma bariery językowej. Uważam, że graficzne instrukcje doskonale się sprawdzają.

Co bywa najsłabszym ogniwem w łańcuchu bhp? Gdzie potrzeba najwięcej pracy i wysiłku?

Najtrudniejszy orzech do zgryzienia to brak obycia ze standardami bhp, zwyczajny brak doświadczenia. Nie zawsze mamy do czynienia z dużym podwykonawcą, który ideę i praktykę ma już dawno wdrożoną. Czę-

sto są to małe firmy rodzinne lub działalności jednoosobowe. Zdarza się, że nasza budowa jest pierwszą w ich historii, a już na pewno pierwszą z konkretnymi wymaganiami w zakresie bhp. Tymczasem informacje o reprezentowanym standardzie bhp danej firmy podwykonawczej wyłapujemy już na etapie negocjacji umowy. Na kolejnym etapie – wprowadzeniu firmy na budowę – szkolimy podwykonawców, rozmawiamy. I mamy informację zwrotną dotyczącą ich świadomości w zakresie bhp. Co to oznacza? Że wspieramy naszych podwykonawców w tej dziedzinie podczas całego procesu realizacji inwestycji, przecież wspólnej. Tak na to patrzymy. Chętnie pomagamy w rozwiązywaniu dylematów, ponieważ nasz główny cel to „zero wypadków”.

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

Państwowa Inspekcja Pracy wielokrotnie gościła na budowie Podkarpackiego Centrum Nauki. Nie tylko podczas rutynowych kontroli czy wizyt związanych z konkursem, ale również podczas „Tygodnia Bezpieczeństwa” – corocznej inicjatywy na rzecz poprawy bhp na budowach. Prowadzone były także szkolenia dla kadry kierowniczej oraz dla

podwykonawców. W tym czasie wielokrotnie korzystałem z konsultacji inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.

Czy wśród pracowników rośnie świadomość zagrożeń, jakie występują na placach budów?

Obserwuję, że świadomość pracowników budowlanych w dziedzinie bhp z roku na rok rośnie. Powoli widać efekty wspólnej pracy. Warbud podnosi tę świadomość wśród swoich pracowników oraz podwykonawców, pokazując, jakie ryzyko płynie z lekceważenia wyznaczonych przez nas standardów bezpieczeństwa. Staramy się uprościć codzienną pracę oraz procedury bhp z nią związane. Jedną z takich prób jest wdrożenie „prestartów” – druków, dzięki którym w szybki i klarowny sposób pracownik może prawidłowo zdiagnozować sytuację i zadbać o zabezpieczenia potrzebne przy wykonywaniu danej pracy.

W jaki sposób nowe technologie pomagają zwiększyć bezpieczeństwo na budowach?

Digitalizacja nie omija żadnej branży. Stała się również częścią procesu budowlanego. Na pewno istotnym przykładem jest modelowanie 3D (BIM), nie przez przypadek coraz szerzej wykorzystywa-

ne w branży. Przede wszystkim pomaga lepiej zaplanować i skoordynować pracę na budowie. Ma to znaczący wpływ na bezpieczeństwo wykonywanych robót, pomaga unikać błędów, kolizji, eliminuje konieczność wykonania zmian i poprawek w sytuacji obciążonej większym ryzykiem, niż gdyby były wykonane dobrze od początku.

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

Nasze budowy były wielokrotnie nagradzane przez Państwową Inspekcję Pracy w różnych okręgach, ale dotychczas nie otrzymaliśmy nagrody na szczeblu ogólnokrajowym. Dlatego też cieszy nas ona szczególnie. Jest ogromnym wyróżnieniem i miłym docenieniem trudu, jaki wkładamy w budowanie kultury bezpieczeństwa we własnej organizacji i wśród firm współpracujących. Osiągnięcie takiego wyniku – sukcesu, za jaki uważam obecność na podium konkursu – nie byłoby możliwe bez szczerego zaangażowania kadry budowy, dyrekcji i zarządu firmy. Pracując i skupiając się na realizacji zadań, często nie zastanawiamy się, jak jesteśmy postrzegani przez zewnętrznych obserwatorów. Nagroda w konkursie pokazuje, że to, co jest dla nas codziennością, może stanowić inspirację dla innych. I to jest bardzo budujące.

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.

Budowy przybrzeżnych turbin wiatrowych

Agnès Glas, Wydział ds. zarządzania i koordynacji systemu inspekcji pracy, Dyrekcja Generalna ds. Pracy (Francja)

Bernard Martin, Regionalna Dyrekcja ds. Pracy w Bretanii, Dyrekcja Generalna ds. Pracy (Francja)

Dyrekcja Generalna ds. Pracy zaprezentowała podczas konferencji temat związany z rozwojem zielonej energii we Francji i roli inspekcji pracy na tym polu. Agnès Glas z Wydziału ds. Koordynacji Terytorialnej Systemu Inspekcji Pracy wyjaśniła na wstępie, jaki jest zakres działań francuskiej inspekcji pracy. Jak mówiła, urząd ma uprawnienia w stosunku do przedsiębiorstw sektora prywatnego we wszystkich branżach: przemysłu, handlu, usług, rolnictwa, transportu, gospodarki morskiej, a także częściowo wobec sektora publicznego, w szczególności w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków pracy. Inspekcja odpowiada za przestrzeganie Kodeksu pracy oraz, jeżeli przepisy jednoznacznie tak stanowią, innych ustaw: Kodeksu transportowego, przepisów o rybnictwie śródlądowym i rybołówstwie morskim, środowiskowych, o ubezpieczeniach społecznych. Zapewnia stosowanie układów zbiorowych i po-

rozumień zakładowych, ale bez prawa do stosowania środków przymusu, oprócz konkretnych przypadków (np. nieprzestrzegania przepisów o płacy minimalnej). Urząd ma szerokie kompetencje. Podlegają mu wszystkie stosunki pracy – indywidualne i zbiorowe, bhp, warunki pracy, warunki zatrudnienia, takie jak legalność zatrudnienia, zgodność umowy o pracę z prawem, organizacja i czas trwania pracy, dialog społeczny, rodzaje i poziomy wynagrodzeń.

Morska specyfika

W przypadku sektora morskiego aktywnych jest 41 inspektorów (odpowiednik około 10 pełnych etatów), którzy działają na terytorium Francji kontynentalnej i terytoriach zamorskich. Francuska inspekcja pracy ma pełne uprawnienia w stosunku do statków pływających pod francuską banderą oraz wobec większości statków pływających pod obcymi banderami, jeżeli:

- pływają pomiędzy dwoma francuskimi portami (np. rejsy na Korsyke),
- świadczą usługi na wodach terytorialnych Francji (np. instalacja morskich turbin wiatrowych).

Wiatr zmian

50 morskich farm wiatrowych to cel francuskiego rządu do 2050 roku. Przeszkody wynikają głównie z długiego procesu wydawania zezwoleń na rozpoczęcie działalności w publicznej przestrzeni morskiej innych użytkowników, takich jak rybacy, podmioty oferujące transport morski, promy, a także wymogów ochrony środowiska. Historia pokazuje, że etapy budowy często były opóźniane z przyczyn proceduralnych (odwołania, konsultacje), dlatego rząd oczekuje uproszczenia procedur, aby zmniejszyć koszty i opóźnienia.

Napotykanne zagrożenia

Identyfikując zagrożenia, które pojawiają się na budowach przybrzeżnych



turbin wiatrowych, Bernard Martin wymienił m.in. ryzyko upadku z podestu (wpadnięcia pomiędzy statek a konstrukcję) w momencie przechodzenia, zagrożenia chemiczne (magazynowanie i stosowanie), zagrożenia związane z warunkami pogodowymi (fale, wiatr) lub nasilenie zagrożeń z powodu warunków pogodowych, a także typowe zagrożenia występujące na budowach (upadki z wysokości, żurawie transportowe). Inspekcja prowadzi szeroko zakrojone działania prewencyjne, które obejmują m.in. współpracę z publicznymi i prywatnymi ośrodkami prewencyjnymi czy też spotkania z koordynatorami, inwestorami danego projektu i inżynierami przed rozpoczęciem budowy oraz w trakcie jej realizacji aż do czasu rozbiórki. W ramach akcji informacyjno-doradczych prowadzone są także spotkania z partnerami społecznymi. Bernard Martin zwrócił uwagę na złożoność przepisów z uwagi na obecność zagranicznych statków i zagranicznych pracowników, w ramach międzynarodowej konwencji o pracy na morzu. Istnieje możliwość prowadzenia kontroli wspólnie z innymi organami publicznymi odpowiedzialnymi za przeciwdziałanie pracy nierejestrowanej, koordynowana jest też współpraca pomiędzy organami administracji na szczeblu lokalnym w ramach działań komitetu ds. przeciwdziałania oszustwom. Oczywiście z uwagi na lokalizację trudności w prowadzeniu niezapowiedzianych wizyt kontrolnych są czymś naturalnym. Inspekcja pracy współpracuje m.in. policją morską, urzędem morskim, służbą celną, morskimi służbami ratunkowymi czy z inwestorem projektu.

W swoim wystąpieniu Bernard Martin przytoczył także kilka faktów związanych z budową morskiej farmy wiatrowej w Saint-Nazaire we Francji. Ostatnie instalacje 80 turbin wiatrowych o mocy 480 MW zostały zakoń-

zione we wrześniu 2022 r. Z kolei Agnes Glas opowiedziała o budowie farmy Saint-Brieuc, która ma się składać z 62 turbin. Struktura kratowa konstrukcji sprawia, że będą one miały mniejszy wpływ na środowisko naturalne – woda będzie mogła swobodnie przepływać między ich elementami. Obie inwestycje obję-

to nadzorem francuskiej inspekcji pracy. Swoje wystąpienie prelegenci podsumowali nakreślając wyzwania na przyszłość, jakimi są potrzeba szkolenia nowych kadr inspektorskich oraz osób pracujących już w zawodzie inspektora do skutecznego i bezpiecznego prowadzenia kontroli w sektorze morskim.

Energia znad Bałtyku

Jakub Chojnicki,
dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli
w Głównym Inspektoracie Pracy

W dokumencie „Polityka energetyczna Polski do 2040 r.”, który został przyjęty przez rząd 2 lutego 2021 r., wyznaczono kierunki rozwoju sektora energetycznego. Morska energetyka wiatrowa zajmuje w nim istotne miejsce i wyznacza strategiczny kierunek transformacji energetycznej w Polsce. Zgodnie z założeniami w 2030 r. osiągnie moc 5,9 GW, natomiast w 2040 r. – do 11 GW. W internecie można również znaleźć plany lokalizacji morskich farm wiatrowych, zatem plany są daleko posunięte.

Morska energetyka wiatrowa to szybko rozwijający się sektor odnawialnych źródeł energii. Pierwszą morską farmę wiatrową zainstalowano w 1991 r. na południowym wybrzeżu Danii. Technologia rozwijana przez lata jest coraz bardziej wydajna. Niskie zasolenie i płytkie wody Morza Bałtyckiego sprzyjają budowie farm wiatrowych. Na stronach rządowych można przeczytać, że pierwsze morskie farmy wiatrowe, w polskiej wyłącznej strefie ekonomicznej na Bałtyku, zaczną produkować energię już w 2026 roku. Najbardziej zaawan-

sowany projekt realizowany w polskiej części Morza Bałtyckiego to Baltic Power. Powstanie na Bałtyku, 22 km od brzegu, w okolicy Łeby i Choczewa. Farma będzie w stanie zasilać czystą energią rocznie ponad 1,5 miliona gospodarstw domowych przez ponad 25 lat. Na początku 2023 r. projekt Baltic Power uzyskał pierwsze z wymaganych pozwoleń na budowę lądowej części przedsięwzięcia. Rozpoczęcie budowy farmy planowane jest w 2024 roku. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku był w zeszłym roku prekursorem w prowadzeniu kontroli związanych z budową i eksploatacją lądowych elektrowni wiatrowych, których w 2022 r. wykonano 15. To cenne doświadczenie w związku z rozwojem sektora zielonej energii, zwłaszcza że w najbliższej perspektywie rozpocznie się budowa morskich farm wiatrowych. Chciałoby się zatem powiedzieć – wszystko przed nami, a doświadczenia koleżanek i kolegów inspektorów z Francji z pewnością będą mogły zostać wykorzystane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Pracownik z niepełnosprawnością a wyjście prywatne

Odpracowanie wyjścia prywatnego przez pracowników z niepełnosprawnością



Fot. Tim Mossholder, Unsplash

Kwestia odpracowania wyjścia prywatnego przez pracowników z niepełnosprawnością nie została precyzyjnie uregulowana w przepisach. Przedmiotem artykułu jest omówienie wątpliwości wokół zagadnienia, które wiąże się z czasem pracy osób z niepełnosprawnościami.

Czas pracy osób z niepełnosprawnościami został uregulowany w szczególności w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 100; dalej: u.r.z.n.). Ustawa ta nie odnosi się jednak do kwestii odpracowywania wyjść prywatnych przez osoby z niepełnosprawnościami. Regulacja odpracowania zwolnienia udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych zawarta jest natomiast w art. 151 § 2¹ Kodeksu pracy. Analizowane zagadnienie należy zawęzić do tych pracowników z niepełnosprawnościami, których czas pracy został uregulowany w art. 15 ust. 1-3 u.r.z.n.

Umocowanie w prawie

Uregulowania prawne dotyczące czasu pracy osób z niepełnosprawnościami zostały zawarte w art. 15 i 16 u.r.z.n.

Art. 15

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Art. 16

1. Przepisów art. 15 nie stosuje się:

- 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- 2) gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

2. Koszty badań, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ponosi pracodawca. Ponadto w art. 17 tej ustawy uregulowano prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Natomiast w art. 66 ustawy znajduje się odesłanie w sprawach nieunormowanych przepisami ustawy m.in. do Kodeksu pracy.

Czy ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych reguluje w sposób kompleksowy zagadnienie czasu pracy osób z niepełnosprawnościami i czy w ogóle w tym obszarze należy sięgać do przepisów działu VI Kodeksu pracy zawierającego m.in. art. 151 § 2¹? Niewątpliwie regulacje Kodeksu pracy mają zastosowanie do czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, o których mowa w art. 16 u.r.z.n., czyli tych nieobjętych regulacją art. 15. Tym samym osoby te mogą odpracować zwolnienie od pracy, udzielone na wniosek

pracownika w celu załatwienia spraw osobistych na warunkach wynikających z art.151 § 2¹ k.p. Wątpliwości co do stosowania art. 151 § 2¹ k.p., regulującego odpracowania tzw. wyjścia prywatnego przez pracowników z niepełnosprawnościami, których czas pracy został uregulowany w art. 15 u.r.z.n., wynikają z faktu, że normy czasu pracy zawarte w tym przepisie mają charakter sztywny i nieprzekraczalny.

Wyjście z sytuacji?

Odpracowanie wyjścia prywatnego przez pracownika z niepełnosprawnością nie prowadzi do złamania zakazu pracy w godzinach nadliczbowych wynikającego z art.15 ust. 3 u.r.z.n., gdyż zgodnie z art. 151 § 2¹ k.p. odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast przy odpracowaniu tego zwolnienia w innym dniu niż dzień udzielonego zwolnienia dochodzi do pracy ponad sztywną dobową normę wynikającą z art. 15 ust. 1 u.r.z.n. Jeśli dodatkowo odpracowanie będzie miało miejsce w innym tygodniu, to wystąpi też praca ponad sztywną tygodniową normę czasu pracy. To właśnie budzi największe wątpliwości. Dlatego też w praktyce za bezpieczne rozwiązanie uważa się takie, w którym pracownik z niepełnosprawnością zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy odpracuje czas zwol-

nienia prywatnego w tej samej dobie, w której z niego skorzystał. Praktyka dopuszcza też odpracowanie wyjścia prywatnego w innej dobie, pod warunkiem że zgodnie z obowiązującym pracownika z niepełnosprawnością rozkładem czasu pracy ma on do odpracowania w tej dobie mniej godzin niż sztywna dobową normę czasu pracy, którą jest objęty. Dotyczy to osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – wtedy odpracowanie zwolnienia prywatnego może się odbywać w wymiarze dopełniającym do 8 lub 7 godzin na dobę. W takich przypadkach zachowane są sztywne normy czasu pracy (zarówno dobową, jak i tygodniową) i dlatego te rozwiązania są uznawane w praktyce za bezpieczne i nieprowadzące do naruszenia przepisów o czasie pracy.

Za bezpieczne uznaje się też udzielenie pracownikom z niepełnosprawnościami zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych bez odpracowania takiego zwolnienia. W tym przypadku nie dochodzi jednak, w moim przekonaniu, w ogóle do stosowania art. 151 § 2¹ k.p., który reguluje samo odpracowanie tego zwolnienia. Ponadto w takim przypadku pojawia się kwestia wynagrodzenia za ten czas. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Żaden przepis prawa powszechnie obowiązującego nie gwarantuje pracownikom z nie-

pełnosprawnościami wynagrodzenia za ten czas. Aby pracownik niepełnosprawny, który nie odpracował wyjścia prywatnego, zachował w takim przypadku prawo do pełnego wynagrodzenia, musiałoby to wynikać z postanowień układu zbiorowego pracy, względnie regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy lub umowy o pracę, a tego w praktyce się nie spotyka.

Co na to Państwowa Inspekcja Pracy?

Czy zatem odpracowanie wyjścia prywatnego przez pracowników z niepełnosprawnościami – zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i objętych sztywnymi normami czasu pracy – w tej samej dobie to jedyna zgodna z prawem możliwość i czy tylko w takiej sytuacji pracodawca może zezwolić pracownikowi na odpracowanie? Czy może jednak dopuszczalne jest odpracowanie tego wyjścia przez osoby z niepełnosprawnościami w dowolnym momencie? Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy w stanowisku z dnia 28 października 2014 r. (Npbl. 2014.0.4) uznała, że pracownicy niepełnosprawni, o których mowa w art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, mają prawo do odpracowania czasu zwolnienia udzielonego w celu załatwienia spraw osobistych także w innym dniu niż dzień, w którym korzystali ze zwolnienia. Dopuszczając to rozwiązanie, komisja wskazała, że „rozważenia wymaga jednak kwestia dopuszczalności naruszenia dobowej oraz tygodniowej normy czasu pracy. Dokonując oceny w tym zakresie, należy pamiętać, iż zarówno dobową, jak i tygodniową normę czasu pracy pracowników niepełnosprawnych objętych regulacjami art. 15 przywołanej ustawy mają charakter sztywny. Zauważyć jednakże należy, że choć charakter sztywny ma także dobową normę czasu pracy wynikająca z art. 129 § 1 k.p., to ustawodawca dopuścił pracę w wymiarze ją przekraczającym, m.in. poprzez zezwolenie na odpracowanie zwolnień od pracy, o których mowa w art. 151 § 2¹ k.p. Należy zatem przyjąć, że w omawianej sytuacji przekroczenie ww. norm także w przypadku pracowników niepełnosprawnych nie będzie stanowiło naruszenia przepisów o czasie pracy. Wobec powyższego pracownicy niepełnosprawni mają prawo odpracowywać zwolnienie od pracy, o którym mowa w art. 151 § 2¹ k.p., na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy”.

Podzielając w pełni powyższe stanowisko, uważam, że należy przy tym dodatkowo uwzględnić cel wdrożenia do Kodeksu pracy w 2013 r. samego przepisu regulującego odpracowanie wyjść prywatnych – chodziło o uelastycznienie czasu pracy oraz ułatwienie pracownikom łączenia życia zawodowego z życiem prywatnym. Nie można uznać, że celem ustawodawcy było postawienie w tym aspekcie pracowników z niepełnosprawnościami w gorszej sytuacji niż pozostałych pracowników i zakazywać im odpracowania wyjścia prywatnego w dowolnym momencie



Fot. Charles Delwio, Unsplash

czy też ograniczać możliwość tego odpracowania tylko do doby, w której nastąpiło zwolnienie. Warto też wskazać, że zwolnienie od pracy, o którym mowa w art. 151 § 2¹ k.p., i związane z tym odpracowanie następuje na pisemny wniosek zainteresowanego, ma więc charakter dobrowolny i inicjowany przez samego pracownika. Rola pracodawcy sprowadza się przy tym do ewentualnego udzielenia tego zwolnienia i zorganizowania jego odpracowania w sposób zgodny z prawem.

W dowolnym momencie

Uważam, że pracownicy z niepełnosprawnościami objęci sztywnymi normami czasu pracy mogą odpracować wyjście prywatne w dowolnym momencie, choć moje stanowisko w tym względzie nie jest zupełnie pozbawione wątpliwości. Wynikają one z faktu, że szczególne określenie czasu pracy osób z niepełnosprawnościami, zawarte w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych, ustanowienie sztywnych, rygorystycznych norm czasu pracy w art. 15 tej ustawy i określenie od tego tylko dwóch wyjątków w art. 16 bezsprzecznie świadczą o szczególnej trosce ustawodawcy o osoby niepełnosprawne i ich czas pracy. Jednak w tym konkretnym aspekcie rozwiązanie dopuszczające odpracowanie wyjścia prywatnego w dowolnym momencie, także z przekroczeniem



Fot. Brad Neathery, Unsplash



Fot. Naveela Dalton, Unsplash

Zamierzony blackout

System kontrolowania niebezpiecznych źródeł zasilania Lockout/Tagout

System Lockout/Tagout zapobiega wypadkom w miejscu pracy poprzez całkowite tymczasowe odłączenie urządzeń od źródeł energii. Jeśli jest prawidłowo wdrożony, zatrzymuje ruch maszyny i odłącza ją od zasilania na czas trwania interwencji.



norm czasu pracy, sprzyja samym pracownikom z niepełnosprawnościami, ponadto następuje na ich wniosek i dotyczy mimo wszystko sytuacji incydentalnych. Nie sposób przecież założyć, że wyjścia prywatne i ich odpracowywanie będą stanowiły stały, systematyczny element ich czasu pracy, a związane z tym przekroczenia sztywnych norm czasu pracy będą miały szkodliwy wpływ, w tym na ich życie czy zdrowie. Warto dodatkowo podkreślić, że zwolnienie od pracy, a następnie odpracowanie tego zwolnienia w tym samym wymiarze bilansuje czas pracy, w efekcie czego pracownik przepracuje tę samą liczbę godzin, przy zachowaniu oczywiście minimalnych odpoczynków: dobowego i tygodniowego.

Pomimo argumentów przemawiających za dopuszczeniem odpracowania w dowolnym momencie wyjścia prywatne-

go przez pracowników z niepełnosprawnościami objętych sztywnymi normami czasu pracy uważam, że to ustawodawca powinien jednak w sposób jednoznaczny potwierdzić ewentualną słuszność takiego stanowiska w przepisach ustawy. Stosowna regulacja prawna zawarta w przepisach ustawy dotyczącej osób z niepełnosprawnościami postawiłaby obydwie strony stosunku pracy w jasnej i niebudzącej wątpliwości sytuacji. Ułatwiłoby to również działanie Państwowej Inspekcji Pracy, zarówno w zakresie kontroli, jak i udzielania porad prawnych.

Barbara Krajniak,
nadinspektor pracy, OIP Łódź,
Oddział w Kutnie

Dr hab. Krzysztof Stefański, kierownik Kolegium Doktorskiego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego
Artykuł dotyczy niezwykle istotnej kwestii związanej z czasem pracy osób z niepełnosprawnościami. Wskazuje na rozbieżność przepisów Kodeksu pracy, umożliwiających udzielenie zwolnienia na załatwienie spraw prywatnych i dopuszczających odpracowanie takich zwolnień, ze sztywnym unormowaniem czasu pracy w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Autorka zgadza się z interpretacją Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy dopuszczającą udzielenie takich zwolnień i ich odpracowanie. Wskazuje także na niezwykle istotny, w mojej ocenie, argument, iż zwolnienia takie udzielane są na wniosek pracownika. Warto zatem dostrzec, że pracodawca działa tu, realizując interes pracownika, czemu przepisy prawa pracy nie powinny przeciwdziałać. Z pewnością znajdzie tu więc zastosowanie paremia *volenti non fit iniuria* (chcącemu nie dzieje się krzywda). Warto także dodać, że interpretacja ta skłania do większej elastyczności w zakresie czasu pracy, co jest, moim zdaniem, niezwykle ważnym postulatem wobec tendencji unijnych i dość konserwatywnego podejścia polskiego ustawodawcy.

Lockout/Tagout (w skrócie LOTO) jest procedurą bezpieczeństwa podejmowaną w przypadku prac serwisowych, konserwacyjnych lub innych w celu tymczasowego wyłączenia maszyny i zabezpieczenia jej przed ponownym uruchomieniem przed zakończeniem prac. Procedura ta wymaga, by źródło zasilania było wyłączone i odizolowane od maszyny przed rozpoczęciem jakichkolwiek prac. Zwiększa to bezpieczeństwo interwencji na maszynie i pomaga uniknąć wypadków spowodowanych przez ruchome części lub przedwczesne podłączenie maszyny do zasilania.

System LOTO składa się z dwóch części: Lockout i Tagout. Lockout to odłączenie dopływu energii, tworzące stałe przerwanie ciągłości obwodu (poprzez zastosowanie elementu odcinającego), w sposób uniemożliwiający uruchomienie maszyny, dopóki nie zostanie usunięty element odcinający dopływ energii. Dotyczy to wszelkiego typu energii

mogącej potencjalnie być przyczyną wypadku: mechanicznej, chemicznej, elektrycznej, hydraulicznej czy pneumatycznej. Tagout to umieszczenie oznaczeń na blokadzie założonej w procesie Lockout na źródło energii. Na takim oznaczeniu muszą się znaleźć informacje o celu założenia blokady oraz o tym, że urządzenie czy urządzenie, które zostały odłączone, nie mogą być przywrócone do eksploatacji do czasu zdjęcia blokady.

Główna zasada systemu Lockout/Tagout brzmi: jedna osoba, jedna kłódka, jeden klucz. Każda kłódka w programie LOTO ma unikalny klucz, który jest przechowywany przez osobę przeprowadzającą interwencję na maszynie. Dzięki temu odpowiedni pracownicy mogą skutecznie chronić własne bezpieczeństwo. Dostępne są także klucze master i grandmaster, jednak ich użycie jest ograniczone i zwykle podlega ścisłym procedurom realizowanym przez kierowników służb (bezpieczeństwa lub kierowników zakładu).

Nawet podczas większych interwencji przy maszynach z udziałem kilku specjalistów, zespołów lub zmian należy zapewnić przestrzeganie zasady Lockout/Tagout za pomocą zezwoleń na pracę i narzędzi gwarantujących, że maszyna nie zostanie podłączona do zasilania, zanim wszystkie osoby nie zakończą pracy. Należy unikać pracy z wykorzystaniem cudzej kłódki, ponieważ daje to złudne poczucie bezpieczeństwa. W przypadku dokonywania prac serwisowych i konserwacyjnych w strefach zagrożonych wybuchem należy stosować rozwiązania LOTO sprawdzone pod kątem zgodności z dyrektywą 2014/34/UE i dyrektywą 1999/92/UE.

Wymierne korzyści

System Lockout/Tagout przynosi efekty, gdy jest traktowany jako kompleksowy program bezpieczeństwa. Dobre praktyki wymagają szkolenia pracowników, ilustrowanych procedur dotyczących konkretnych urządzeń oraz odpowiednich

narzędzi. Najważniejsze korzyści ze stosowania systemu LOTO to: ratowanie życia (zapobieganie urazom, obrażeniom i wypadkom śmiertelnym), wyższa wydajność (ograniczenie nieplanowanych przestoju spowodowanych wypadkami w miejscu pracy) i redukcja kosztów (mniejsze straty czasu pracowników, niższe koszty ubezpieczenia i możliwość uniknięcia potencjalnych kar).

Wymagania prawne

Polskie i europejskie przepisy nie zobowiązują pracodawcy wprost do stosowania systemu LOTO, jednak zgodnie z nimi pracodawca zobowiązany jest do zabezpieczania źródeł energii. Wymóg ten wynika z dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa maszyn, tj. dyrektywy nr 2009/104/WE i dyrektywy maszynowej 2006/42/WE, oraz rozporządzeń wdrażających te dyrektywy do naszego prawodawstwa. Są to rozporządzenia Ministra Gospodarki: w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy oraz w sprawie wymagań zasadniczych. W rozporządzeniu w sprawie minimalnych wymagań w § 17 ust. 1 stwierdzono, że wykonywanie prac konserwacyjnych powinno być przeprowadzane podczas postoju maszyny, a jeśli nie jest to możliwe, należy stosować odpowiednie środki ochronne podczas wykonywania prac lub wykonywać te prace poza strefami niebezpiecznymi. W § 18 znajduje się informacja, że maszyna powinna być wyposażona w łatwo rozpoznawalne urządzenia do odłączania energii, a ponowne przyłączenie maszyny do źródeł energii nie może stanowić zagrożenia dla pracowników. Z kolei w rozporządzeniu w sprawie wymagań zasadniczych jest mowa, iż nowo produkowane maszyny, dla których obowiązują wymagania zasadnicze, muszą być tak skonstruowane, aby punkty regulacji

i konserwacji znajdowały się poza strefami niebezpiecznymi, należy też zapewnić możliwość wykonywania regulacji, konserwacji i naprawy podczas postoju maszyny (§ 50 ust. 1). Maszyny powinny być wyposażone w łatwo rozpoznawalne urządzenia do odłączania energii i zachowania bezpieczeństwa przy energiach resztkowych, które mogą pozostać w maszynie po odcięciu dopływu energii (§ 51 ust. 1-4).

Wymagania zawarte w podanych aktach prawnych mają ścisły związek z systemem LOTO i z pracami pozaprodukcyjnymi, konserwacyjnymi, wykonywanymi przez służby utrzymania ruchu lub specjalistyczne służby serwisowe. W zastosowaniu odpowiednich rozwiązań dotyczących prac pozaprodukcyjnych, zapobieganiu niespodziewanemu uruchomieniu maszyny pomocna

może być norma PN-EN ISO 14118:2018-05 Bezpieczeństwo maszyn – Zapobieganie nieoczekiwanemu uruchomieniu, zharmonizowana z dyrektywą maszynową. W normie określono wymagania dotyczące przewidzianych na etapie projektowania środków mających na celu zapobieżenie nieoczekiwanemu uruchomieniu maszyny, umożliwiającym zapewnienie bezpieczeństwa podczas ingerencji człowieka w strefach niebezpiecznych. Zapobieganie przypadkowemu uruchomieniu maszyny odbywa się na poziomie blokowania sterowania, blokowania napędu, rozłączania mechanicznego i zabezpieczania części ruchomych.

Typowa procedura systemu LOTO

Prace serwisowe, regulacyjne, konserwacyjne, które powinny być przepro-

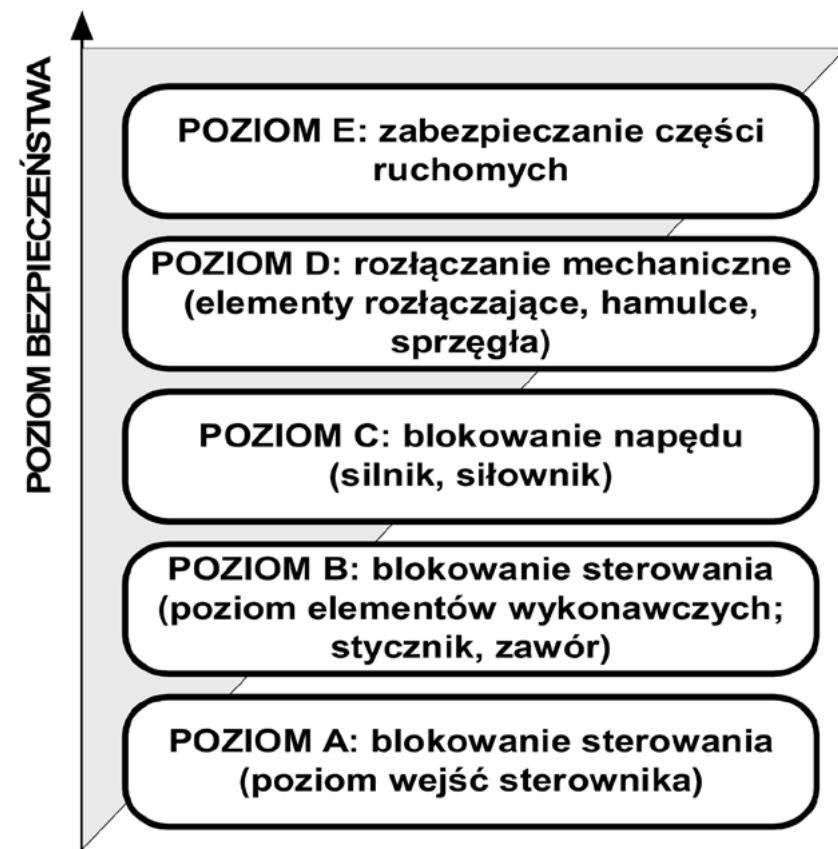
wadzone przy odłączonym zasilaniu w energię, powinny przebiegać według następującego schematu:

1. Przygotowanie do wyłączenia. Zapoznanie się z lokalizacją punktów LOTO i rodzajami energii, które trzeba odłączyć, aby obszar pracy stał się energetycznie bezpieczny. Następnie należy przygotować odpowiednie urządzenia blokujące wraz ze znacznikami.
2. Wyłączenie sterowania wszystkich napędów.
3. Odłączenie wszystkich źródeł energii. Zablokowanie i oznakowanie wyłączników źródeł energii.
4. Identyfikacja zagrożeń pochodzących od energii potencjalnych. Uwolnienie, zabezpieczenie lub doprowadzenie do bezpiecznego stanu wszystkich zagrożeń związanych z energią potencjalną i/lub resztkową.
5. Sprawdzenie skuteczności wyłączenia i odłączenia energii poprzez test – próbę załączenia.

Postępowanie według tej procedury może uchronić pracowników przed poważnymi wypadkami w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.

Równie ważne jest postępowanie przy załączaniu zasilania maszyny/urządzenia po wykonaniu prac pozaprodukcyjnych. Schemat działań powinien odbywać się według następujących punktów:

1. Sprawdzenie wszystkich stref maszyny/urządzenia, czy nie pozostały elementy i/lub narzędzia, które nie powinny znajdować się w strefie pracy maszyny/urządzenia.
2. Sprawdzenie, czy w strefach pracy maszyny/urządzenia nie znajdują się żadne osoby.
3. Sprawdzenie, czy wszystkie prace niezbędne do uruchomienia maszyny/urządzenia zostały zakończone. Potwierdzić to powinny wszystkie osoby, które wykonywały prace przy maszynie/urządzeniu.
4. Poinformowanie wszystkich osób zwią-



Rys.1. Poziomy zabezpieczeń maszyny przed przypadkowym uruchomieniem



zanych z przeprowadzanymi pracami o uruchamianiu maszyny/urządzenia.

5. Odblokowanie źródeł energii, które zostały zablokowane.
6. Załączenie energii i uruchomienie maszyny.

Nie wszystkie prace serwisowe, diagnostyczne, a szczególnie nastawcze mogą być realizowane po odcięciu źródeł energii (energii niszczących). Jest to problem, jak zabezpieczyć pracownika przeprowadzającego np. regulację maszyny

w strefie niebezpiecznej, aby regulacja przebiegła prawidłowo przy zapewnieniu pracownikowi maksimum bezpieczeństwa. W sytuacji braku możliwości odłączenia energii należy ją maksymalnie ograniczyć i monitorować.

Właściwe rozpoznanie

Wdrażanie systemu LOTO, podobnie jak każdego innego systemu, wymaga dobrego przygotowania całego procesu. Pierwszym krokiem powinien być tzw.





Bibliografia

1. Tomasz Otrębski, LOTO – bezpieczeństwo służb utrzymania ruchu, „Industrial safety”, 2014, nr 12, s. 44-49.
2. Teresa Lis, Krzysztof Nowacki, Harald Kania, Sebastian Jucha, System Lockout-Tagout dla bezpieczeństwa pracy, (w:) Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji, tom 2, pod red. Ryszarda Knosali, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Opole 2016, s. 413-422.
3. Marek Dźwiarek, Wytyczne do stosowania procedur LOTO w systemach wytwórczych Przemysłu 4.0, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2021.
4. Katalog produktów BRADY, Skuteczna kontrola niebezpiecznej energii – Program blokowania i znakowania (LOTO), Brady Worldwide Inc. 2021.
5. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. z 2002 r. Nr 191, poz.1596, ze zm. Dz.U. z 2003 r. Nr 178, poz. 1745).
6. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. z 2008 r. Nr 199, poz.1228).
7. PN-EN ISO 14118:2018-05 Bezpieczeństwo maszyn – Zapobieganie nieoczekiwanemu uruchomieniu.

przegląd wstępny obejmujący:

- inwentaryzację posiadanych maszyn, urządzeń i instalacji;
- wybór zakresu wdrażania systemu i strategii w zależności od liczby posiadanych maszyn, sposobu pracy (indywidualny lub w ciągu technologicznym), roku produkcji i rodzaju energii zasilających;
- opracowanie listy maszyn/urządzeń/instalacji objętych wdrożeniem systemu LOTO;
- przeprowadzenie (lub aktualizację) oceny ryzyka dla wszystkich maszyn/urządzeń/instalacji z listy, z uwzględnieniem blokad LOTO. Ocena ryzyka powinna obejmować:
 - weryfikację prac, dla których ma obowiązywać system LOTO;
 - identyfikację, które energie mają być odcinane, a które nie, podczas poszczególnych prac;
 - określenie wpływu odcięcia energii na otoczenie – sąsiednie maszyny, instalacje;
 - określenie, czy dla prac z energiami niebezpiecznymi (niszczącymi) są dostępne techniczne środki bezpieczeństwa ograniczające i moni-

torujące te energie i czy są dobrane odpowiednie poziomy niezawodności działania;

- określenie, czy jest możliwy wybór trybu pracy;
- sprawdzenie, czy maszyna/urządzenie/instalacja jest zabezpieczona przed niespodziewanym uruchomieniem;
- sprawdzenie, czy może nastąpić kumulacja którejkolwiek z energii – jeśli tak, to czy dostępne są urządzenia pozwalające unieszkodliwić zakumulowaną energię;
- sprawdzenie środowiska pracy, które może mieć wpływ na dobór wyposażenia LOTO.
- opracowanie procedur dla wybranych maszyn/urządzeń/instalacji;
- wybór systemu blokad LOTO – jednolitego systemu dla całego zakładu.

Krok po kroku

Następnym krokiem jest wdrożenie zaprojektowanego systemu LOTO, który obejmuje: dostosowanie i ewentualną modernizację wytypowanych maszyn/urządzeń/instalacji w celu uzyskania wymaganej

liczby punktów blokowania energii; program szkoleń dla pracowników:

- upoważnionych (np. pracowników służby utrzymania ruchu),
- narażonych (np. operatorów),
- pozostałych (osób mogących przebywać w przedsiębiorstwie w obszarach z wdrożonym systemem LOTO).

Finałem etapu wdrażania jest oznakowanie wszystkich punktów blokowania energii LOTO wraz z opracowaniem instrukcji postępowania. Oczywiście zakład musi się wyposażyć w stosowną liczbę elementów wyposażenia LOTO (blokad, zawieszki) i zgodnie ze strategią umieścić w dostępnym miejscu lub przydzielić pracownikom.

Aby system LOTO mógł poprawnie działać, należy wyznaczyć koordynatora systemu, który będzie nadzorował i weryfikował procesy związane z procedurami. System LOTO powinien być ciągle doskonalony poprzez monitorowanie, audyty i przeglądy.

Włodzimierz Łabanowski,
nadinspektor pracy,
OIP Olsztyn



Buhaj – niebezpieczne zwierzę!

Atak buhaja na 60-letniego pracownika gospodarstwa rolnego

Uraz śledzony, złamanie dolnych gałęzi obu kości łonowych, wieloodłamkowe złamanie trzonu kości łonowej i gałęzi górnej kości łonowej z istotnym przemieszczeniem odłamów, linijne, podłużne złamanie skrzydła kości krzyżowej po prawej, złamania żeber, złamanie obu wyrostków poprzecznych kręgu L1 itd. Ta tragiczna wyliczanka to efekt ataku ponad półtonowego buhaja na pracownika gospodarstwa rolnego.

Wchwili zdarzenia w boksie zewnętrznym przebywał buhaj oraz 38 krów. Poszkodowany wykonywał pracę w pojedynkę. Siła uderzenia łbem przez buhaja była tak duża, że pracownik został wyrzucony poza wyгородzenie boksu. Bez wątpienia to go uratowało. Mężczyzna w gospodarstwie rolnym zatrudniony był od 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownik fizyczny w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jego obowiązków należało przygotowywanie pełnowartościowej paszy dla zwierząt przy pomocy wozu paszowego, a także jej dawkowanie. Dodatkowo pracownik wykonywał prace związane z pojeniem zwierząt oraz usuwaniem obornika i rozścielaniem słomy na podłoże obory i zadaszzonego boksu. Co zawiadło tego feralnego dnia? Nieprawidłowa organizacja pracy czy rutyna, a może wszystko razem?

Okoliczności zdarzenia

Do wypadku doszło w zadaszonym boksie przylegającym do obory, znajdującym się na terenie gospodarstwa rolnego zajmującego się produkcją zwierzęcą. Utrzymywanych jest tutaj ok. 360 sztuk bydła, w tym 120 krów mlecznych. Areal gospodarstwa to blisko 70 ha.

W związku z planowanym usunięciem obornika z zadaszzonego wybiegu poszkodowany bezpośrednio po przerwie śniadaniowej przystąpił do prac związanych z przepędzaniem bydła z zewnętrznego wybiegu do wnętrza obory. W tym celu wszedł między zwierzęta i – jak zeznał w toku postępowania – za pomocą komend głosowych przystąpił do przepędzania zwierząt w kierunku otworu drzwiowego obory. W tym czasie w dłoni trzymał widły przeznaczone do zgarniania ściółki. Według pracownika powyższe czynności były systematycznie powtarzane, więc zwierzęta były przyzwyczajone i bez najmniejszych problemów wykonywały polecenia osób obsługujących. W czasie przepędzania zwierząt buhaj będący w boksie nagle zatrzymał się, obniżył kark i zaczął „grzebać” kopytami w ściółce oraz wydawać w kierunku poszkodowanego głośne pomruki.

Widząc agresywne zachowanie buhaja, pracownik natychmiast podjął próbę opuszczenia boksu i zaczął się wycofywać ze środkowej jego części w kierunku wyгородzenia. W czasie próby opuszczenia boksu pracownik został uderzony przez buhaja łbem w lewy bok ciała. Wskutek ataku zwierzęcia pracownik prawą stroną ciała uderzył w podmurówkę wyгородzenia. Gdy mężczyzna wstał, buhaj ponownie zaatakował. Siła uderzenia była tak duża, że pracownik został wyrzucony na zewnątrz boksu, gdzie został odnale-

ziony przez innych pracowników gospodarstwa. Zwierzę natychmiast zostało usunięte ze stada.

Przyczyny wypadku

- Nieprawidłowa organizacja stanowiska pracy – w toku kontroli inspektor pracy stwierdził, że główną przyczyną wypadku był brak zastosowania przez pracodawcę rozwiązania technicznego eliminującego bezpośredni kontakt pracownika z krowami i rozplodnikami w czasie ich przepędzania z zewnętrznego zadaszzonego boksu do wnętrza obory.
- Lekceważenie zagrożeń przez pracodawcę – buhaj już wcześniej przejawiał agresywne zachowanie w stosunku do poszkodowanego. Pracodawca nie podjął żadnych działań zmierzających do wyeliminowania udziału poszkodowanego w czynnościach związanych z codzienną obsługą tego rozplodnika mimo wiedzy o niebezpiecznym zachowaniu zwierzęcia w stosunku do osoby poszkodowanej.
- Nieprawidłowe przygotowanie pracownika do pracy – poszkodowany nie został poddany instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu w ramach szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także nie posiadał aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pracy.
- Brak opracowania i udokumentowania przez pracodawcę oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracownik fizyczny.
- Brak opracowania i udostępnienia do stałego korzystania instrukcji bezpiecznej obsługi zwierząt, w tym zwierząt niebezpiecznych.
- Brak nadzoru nad pracami wykonywanymi przez poszkodowanego.
- Brak opracowania wykazu prac niebezpiecznych oraz szczegółowych wymagań bezpiecznej pracy przy ich realizowaniu.
- Nieznajomość przez poszkodowanego przepisów i zasad bezpiecznej pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy skierował do pracodawcy 29 decyzji mających na celu dostosowanie stanu faktycznego do zgodnego z obowiązującym. Pracodawca został ukarany mandatem karnym. W celu wyeliminowania bezpośredniego kontaktu pracowników ze zwierzętami w czasie ich obsługi wykonał stalową 3-ramienną balustradę.

Janusz Pawlak,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Zielona Góra



legitna praca.

www.prawawpracy.pl

Zatrudniasz w wakacje? Zatrudniaj zgodnie z prawem!

Kim są pracownicy młodociani? 😊

To pracownicy w wieku 15-18 lat.

Co muszę zrobić, zanim ich zatrudnię?

Upewnij się, że mają skończone 16 lat, wyślij do lekarza po świadectwo potwierdzające, że praca, którą chcesz im powierzyć nie zagraża ich zdrowiu. Przeprowadź im szkolenie bhp.

A jaką pracę mogą wykonywać?

Wyłącznie pracę lekką. 😊

Lekką, czyli?

Taką, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego. No i nie przeszkadza w wykonywaniu obowiązków szkolnych. Może to być np. zbieranie owoców, sprząatanie wewnątrz i pomieszczeń.

Czy są jeszcze jakieś ograniczenia? 😊

Pracownicy młodociani nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Szesnastolatkowie i starsi mogą pracować do 7 godzin na dobę, a młodsi – do 6 godzin.

No dobra, a jak z wynagrodzeniem? 😊

Przynajmniej minimalne stawki. W 2023 roku to 22,80 zł brutto za godzinę na umowie zlecenia lub 3 490 zł brutto miesięcznie przy umowie o pracę. 😊

