



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 8 (474) 2022

**Znamy laureatów
wojewódzkich konkursu
„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”
(str. 18)**



**Świadczenia
urlopowe**

**Jak obliczyć wynagrodzenie
lub ekwiwalent za urlop? (cz. 1)
(str. 8)**

**Pod
nadzorem**

**Kontrole bezpieczeństwa
robót hydrotechnicznych
(str. 28)**

3. Rada Ochrony Pracy o pyłowej atmosferze wybuchowej
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Człowiek uczy się całe życie – wspomnienie Romana Giedroja w rozmowie z nadinspektorem pracy Krzysztofem Lisowskim
8. Świadczenia urlopowe. Jak obliczyć wynagrodzenie lub ekwiwalent za urlop? (cz. 1)
13. Czasowa zmiana. Okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy (cz. 2)
17. Najbezpieczniejsze gospodarstwo na Podlasiu. Znamy laureatów wojewódzkich etapów konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” – czas na ogólnopolskiego zwycięzcę
18. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” 2022 r.
20. Produkty biobójcze w czasie epidemii. Samo słowo „antybakteryjny” nie wystarczy
23. Praca niebezpieczna, czyli jaka? Zasady opracowania wykazu prac zagrażających zdrowiu lub życiu
26. Akademia Społecznej Inspekcji Pracy
28. Pod nadzorem. Kontrole bezpieczeństwa robót hydrotechnicznych
32. Zlekceważone zagrożenia. Zawinił brak odpowiedzialności
35. Handlując w niedzielę, ujawnili swoje grzechy

28 Pod nadzorem. Kontrole bezpieczeństwa robót hydrotechnicznych



13 Czasowa zmiana

Żaden przepis nie wskazuje na ograniczenie zastosowania instytucji czasowego powierzenia pracy w trakcie trwania okresu wypowiedzenia. Także pracownik w wieku przedemerytalnym może zostać przeniesiony do innej pracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym.

20 Produkty biobójcze w czasie epidemii



32 Zlekceważone zagrożenia

Właściciel firmy nie zadbał o właściwy nadzór nad pracownikami, co skończyło się tragedią podczas prac budowlanych prowadzonych w szkole.



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:

Beata Pietruszka-Śliwińska
– redaktor prowadzący
Karolina Skonieczna – redaktor
Magdalena Giedrojć – korekta
Małgorzata Brecht, Dorota Zajac
– projekt okładek
Paula Buler – redaktor techniczny

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. Archiwum



W SEJMIE RP

Rada Ochrony Pracy o pyłowej atmosferze wybuchowej

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko uczestniczyła 2 sierpnia 2022 r. w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Przedmiotem obrad była między innymi problematyka zagrożeń związanych z obecnością pyłowej atmosfery wybuchowej w przemyśle i rolnictwie.

Analiza wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje, że w dużej części skontrolowanych podmiotów nadal występują problemy z wdrożeniem przepisów związanych z bezpieczeństwem przeciwybuchowym. Widać to szczególnie w mikro- i małych zakładach. Stan ten może wynikać w głównej mierze z faktu, iż kontrolowani przedsiębiorcy w niewystarczającym stopniu znają i stosują środki ochronne zapobiegające. Przepisy są dla części z nich niejednoznaczne i trudne do interpretacji, co podkreślają podczas kontroli. Korzystają z pomocy specjalistów z zakresu bhp spoza zakładu pracy, jednak jakość świadczonych usług w tym zakresie jest różna, a część osób podejmujących się tego typu zadań z reguły ma problemy z zagadnieniami niewystępującymi powszechnie i wymagającymi specjalistycznej wiedzy.

Rezultatem takiego stanu rzeczy są zbyt ogólne opracowania dokumentów wewnętrznych, niepozwalające na prawidłowe zorganizowanie pracy (np. instrukcje, dokumentacja z oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej, dokument zabezpieczenia przed wybuchem). Wiąże się z tym również niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej. W małych podmiotach pracodawcy często nie mają dostatecznej wiedzy i doświadczenia, by ocenić opracowaną dokumentację i wpłynąć na jej ewentualną korektę. Przepisy nie przewidują posiadania konkretnych kwalifikacji przez osoby sporządzające tak ważne dla bezpieczeństwa dokumenty, natomiast jednoznacznie regulują kwestie odpowiedzialności pracodawcy za wskazaną dokumentację. Pracodawcy, w tym

w mikro- i małych przedsiębiorstwach, zobowiązani są do potwierdzania oświadczeniami m.in. właściwego zaprojektowania stosowanych w zakładzie urządzeń czy też spełnienia przez nie minimalnych wymagań bezpieczeństwa.

– Inspektorzy pracy odgrywają kluczową rolę w udzielaniu pracodawcom wsparcia merytorycznego w celu zapobiegania wybuchom i zapewnienia ochrony przed ich skutkami. Podczas kontroli tego obszaru warunków pracy inspektorzy zwracają szczególną uwagę na konieczność stosowania technicznych lub organizacyjnych środków ochronnych odpowiednich do rodzaju prowadzonej działalności – podkreśliła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Szczegółowe informacje w zakresie działalności PIP w obszarze bezpieczeństwa pracy w miejscach pracy, gdzie może wystąpić atmosfera wybuchowa, przedstawiła Izabela Waga, wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy.

Członkowie ROP zapoznali się także z problematyką kontroli maszyn i urządzeń podlegających ocenie zgodności, przeznaczonych do stosowania w przestrzeniach zagrożonych wybuchem w zakładach górniczych. Materiał na ten temat zaprezentowali przedstawiciele Wyższego Urzędu Górniczego.

W trakcie posiedzenia Rada przyjęła stanowisko w sprawie szkoleń pracowników, w tym wykonujących prace szczególnie niebezpieczne, z wykorzystaniem metod komputerowych.

W posiedzeniu ROP uczestniczyli także zastępcy Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski i Dariusz Mińkowski.



Wiadomości nie tylko z kraju

Obradowała Rada Dialogu Społecznego



Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła w plenarnym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, które odbyło się 14 lipca 2022 r. w Warszawie. Partnerzy społeczni i przedstawiciele rządu rozmawiali m.in. na temat założeń projektu budżetu państwa. Wśród uczestników obrad były minister finansów **Magdalena Rzeczkowska**, minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Maląg** oraz minister klimatu i środowiska **Anna Moskwa**. Partnerzy społeczni zapoznali się z informacją rządu na temat kierunków zmian w polityce klimatycznej i energetycznej, wynikających z agresji Rosji na Ukrainę, a także z informacją na temat stanu wdrożenia Krajowego Planu Odbudowy i pozostałych programów europejskich. Debatowano również na temat założeń projektu budżetu państwa i propozycji średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na rok 2023 oraz propozycji wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.

Patent na pierwszą pracę

W ramach kampanii „Patent na pierwszą pracę” 2 lipca br. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie przygotował w Węgorzewie punkt informacyjny z poradnictwem prawnym oraz bezpłatnymi wydawnictwami PIP. Z fachowej wiedzy inspektorów pracy

korzystali zarówno mieszkańcy miasta, jak i turyści. Podobnie było 10 lipca w Iławie, a wcześniej 29 maja przy plaży miejskiej w Olsztynie, gdzie inspektorzy pracy świadczyli pomoc prawną w zakresie prawa pracy, bhp i legalności zatrudnienia. Kampania „Patent na pierwszą pracę” skierowana jest głównie do młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy. Stanowili oni liczną grupę odwiedzających inspekcyjne stanowisko poradnicze, które cieszyło się również zainteresowaniem pracodawców zatrudniających osoby młodociane. O przedsięwzięciu informowały media, w tym Polsat News, TVP 3 Olsztyn oraz Radio Plus Olsztyn.

SLIC o inspekcji pracy na Węgrzech

W dniu 6 lipca br. odbyło się w trybie online trzecie spotkanie grupy roboczej do spraw oceny inspekcji pracy na Węgrzech, zorganizowane przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, wchodząca w skład zespołu oceniającego węgierskie służby inspekcyjne. W spotkaniu wzięli udział także członkowie grupy z Cypru, Grecji, Irlandii, Portugalii, reprezentacja Węgier oraz przedstawiciele SLIC. Uczestnicy zostali podzieleni na trzyosobowe zespoły, które będą realizować czynności kontrolne w węgierskich zakładach pracy różnych branż. Przedstawicielka PIP będzie realizowała czynności kontrolne w przedsiębiorstwach sektora budowlanego (kontrola na placu budowy) oraz w placówkach służby zdrowia. Celem tych kontroli jest obserwacja i analiza metod działania węgierskich służb inspekcyjnych w zakresie kontroli zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

O zatrudnianiu obywateli Ukrainy

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach zorganizowano 15 lipca br. szkolenie na temat legalnego zatrudniania obywateli Ukrainy, adresowane do pracodawców z województwa śląskiego. Kontynuowano w ten sposób szersze działania prewencyjno-promocyjne PIP na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP. Przedstawiono tematykę zatrudniania obywateli Ukrainy w świetle znowelizowanych przepisów i kierunki działań w tym zakresie, poruszono też najistotniejsze problemy związane z legalnością zatrudnienia. Zorganizowane szkolenie wzbudziło zainteresowanie lokalnych mediów. Okręgowy inspektor pracy w Katowicach **Piotr Kalbron** udzielił wywiadu dla telewizji TVS oraz TVP3 Katowice.

Letnia akcja informacyjna

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w ramach „Letniej akcji informacyjnej” zorganizował punkty informacyjno-poradnicze zlokalizowane na Starym Rynku w Pucku, w Gdańskim Urzędzie Pracy oraz w Gdyńskim Centrum Wspierania Przedsiębiorczości. Akcja skierowana była do młodzieży szkolnej i akademickiej po-

dejmującej pracę sezonową na terenie województwa pomorskiego. Głównym celem przedsięwzięcia było dotarcie do młodych ludzi z wiedzą dotyczącą przepisów prawa pracy odnoszących się do uprawnień i obowiązków związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę. Jednym z założeń akcji było przedstawienie problemu pracy na czarno, z którym boryka się wiele osób wykonujących pracę sezonową. Wśród ekspertów świadczących pomoc prawną byli starsi inspektorzy pracy **Piotr Gronczewski** i **Zbigniew Matyjaszek**.

Sezon na Bieszczady

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Ustrzykach Dolnych zorganizował 14 lipca 2022 roku konferencję pn. „Sezon na Bieszczady 2022 – czy legalne zatrudnienie się opłaca?”. Konferencja była adresowana głównie do pracodawców i przedstawicieli działających w Bieszczadach, sezonowo zatrudniających i powierzających pracę, również cudzoziemcom. Nadinspektor pracy **Adam Tuleja**, kierownik Oddziału w Krośnie, przedstawił założenia kampanii informacyjno-edukacyjnej. Przybliżył też zagadnienia dotyczące prac sezonowych, legalności zatrudnienia, w tym zatrudniania cudzoziemców, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, powierzania pracy osobom niepełnoletnim oraz ograniczenia wynikające z zakazu handlu w niedziele i święta. Do współpracy w przedsięwzięciu zaproszono przedstawicieli Straży Granicznej, którzy omówili prowadzenie kontroli pobytu i zatrudniania cudzoziemców. Uczestnicy konferencji mogli skorzystać z poradnictwa w zakresie prawa pracy, jak też zapoznać się z broszurami z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia, wydanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Akcja edukacja a futbol amerykański

Na Stadionie Olimpijskim we Wrocławiu 17 lipca br. na stoisku informacyjnym Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu specjaliści udzielali porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Akcja edukacyjna została przeprowadzona w odpowiedzi na zaproszenie do współpracy przez drużynę futbolu amerykańskiego Panthers Wrocław, która w trzecią niedzielę lipca rozgrywała spotkanie na stadionie. Stoisko informacyjne cieszyło się ogromnym zainteresowaniem zarówno wśród dorosłych, jak i najmłodszych. Kluczowymi kwestiami, o które pytano, były informacje o zatrudnieniu oraz obowiązkach pracodawcy w związku z występowaniem wysokich temperatur. Akcja powróci z poradami prawnymi na Stadion Olimpijski we Wrocławiu 4 września przy okazji kolejnego meczu.

Pierwsza praca, czyli krok w dorosłość

Prawnicy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie spotkali się z podopiecznymi zachodniopomorskich młodzieżo-



wych ośrodków wychowawczych, by przygotować młodych ludzi do podjęcia pracy, również tej wakacyjnej. Wyjaśniali, czym jest umowa o pracę, jakie wynikają z niej korzyści i zobowiązania, dlaczego warto nalegać na zawarcie tej umowy. Z kolei uczestnicy opowiadali o swoich doświadczeniach, gdy pracowali przy sprzedaży hamburgerów, jako kelnerzy w restauracji czy jako pomoc w stadninie koni. Każdy z odwiedzanych przez przedstawicieli inspekcji pracy MOW-ów ma swoją specyfikę, dlatego odbywały się równoległe warsztaty dostosowane do profilu szkół. np. w stolarni w Trzebieży inspektor pracy mówił o przestrzeganiu bezpieczeństwa i higieny przy maszynach do obróbki drewna, a w Skolwinie, gdzie wychowanki zdobywały kwalifikacje do zawodu kucharza lub cukiernika, zajęcia bhp dotyczyły branży gastronomicznej. W Czaplinku inspektor pracy zaznajamiał grono nauczycieli z prawem oświatowym. Na zakończenie szkolenia wychowankowie MOW-ów odebrali certyfikaty uczestnictwa w warsztatach.

Dni Wspólnej Akcji dla rolnictwa

W dniach 13-14 lipca 2022 r. w Clamart (Francja) odbyło się międzynarodowe spotkanie poświęcone organizacji tzw. Dni Wspólnej Akcji, których tegoroczna, wrześniowa edycja będzie poświęcona sektorowi rolnictwu. Spotkanie, koordynowane i współorganizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy oraz EUROPOL, skupiło przedstawicieli służb mundurowych z wielu krajów, realizujących na co dzień zadania z zakresu przeciwdziałania handlowi ludźmi i eliminowania pracy przymusowej, a także inspektoratów pracy. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, który przekazał informacje na temat specyfiki działań PIP adresowanych do sektora rolniczego. Rolnicy indywidualni w Polsce nie mają statusu przedsiębiorcy i nie są kontrolowani przez inspekcję pracy, natomiast działania kontrolne w zakresie legalności zatrudnienia mogą być podejmowane przez funkcjonariuszy Straży Granicznej (w rolnictwie pracują bowiem w dużej mierze cudzoziemcy), w które PIP włącza się w ramach realizowanych zadań informacyjnych i edukacyjnych.

Człowiek uczy się całe życie

O Romanie Giedrojciu, patronie nagrody przyznawanej dorocznie wyróżniającym się inspektorom pracy, w rozmowie z nadinspektorem pracy Krzysztofem Lisowskim z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.



Roman Giedrojc zmarł 27 sierpnia 2017 r. w wieku 67 lat. W Państwowej Inspekcji Pracy był zatrudniony od 1985 roku. Uzyskał kwalifikacje nadinspektora pracy, kierował słupskim oddziałem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Koszalinie, a po reformie administracyjnej kraju OIP w Gdańsku. W latach 2006-2008 był zastępcą Głównego Inspektora Pracy, po czym wrócił na stanowisko szefa oddziału słupskiego OIP w Gdańsku. Z dniem 4 lutego 2016 r. powołany przez marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego na stanowisko Głównego Inspektora Pracy. W latach 1997-2001 był posłem na Sejm RP III kadencji, od 1998 r. do października 2001 r. – wiceprzewodniczącym Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. W 2014 r. został wybrany na radnego Sejmiku Województwa Pomorskiego. Był także wykładowcą z zakresu prawa pracy na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim im. Jana Pawła II w Lublinie, w Społecznej Akademii Nauk w Łodzi oraz w Wyższej Hanzeatyckiej Szkole Zarządzania w Słupsku.

„Stara szkoła”, „inspektor pracy z krwi i kości” – to częste określenia, jakimi współpracownicy opisują Romana Giedrojcia. Pan też Go takim zapamiętał?

Przed wszystkim zapamiętałem, że jako szef był niezłomny w pokonywaniu trudności związanych z czynnościami kontrolnymi. Często zgłaszali je szeregowi inspektorzy pracy, ci z pierwszej linii. Nigdy nie lekceważył takich sygnałów. Zwykły wtedy mówić: „pomyślimy, jak tę kontrolę przeprowadzić, aby przyniosła efekty”. Gdy były skargi, że w danym zakładzie na trzeciej zmianie dzieją się po prostu cuda, jeśli chodzi o czas pracy czy warunki bhp, to zalecał, by kontrolę zrobić nocą, w kilku inspektorów pracy, bo to ułatwi i przyspieszy działania. W pomaganiu ludziom był bezkompromisowy, a w działalności inspekcyjnej zawsze widział człowieka pracy, którego trzeba wspierać, by mógł odzyskać utracone pieniądze, gdy przedsiębiorca lub pracodawca zamykał zakład lub zniknął w dniu wypłaty. Jako wieloletni terenowy inspektor pracy, taki właśnie z krwi i kości, doskonale potrafił wczuć się w daną sytuację i w problemy inspektorów pracy. Zwykły im przypominać, że: „jak nie wiecie, co się dzieje w zakładzie, to rozmawiacie ze związkami zawodowymi, społecznymi inspektorami pracy. Oni wam powiedzą, gdzie i co należy skontrolować, by dociec prawdy”. Żartował też, że w tej pracy trzeba mieć nosa i być czujnym. Należy też w trakcie kontroli dostrzec problemy, które są obok. Podkreślał, że nie wystarczy załatwiać sprawę dla odfajkowania i zaliczenia danej kontroli.

Ponoć powtarzał też często: „Jak to się nie da? Wszystko się da!”.

Pamiętam, że gdy nie mógł sam przeformułować jakiegoś rozwiązania, bo należało skorygować przepis, to o argumenty w postaci wniosków z konkretnych kontroli prosił inspektorów pracy, szczególnie tych, do których miał zaufanie. Jako były poseł Sejmu dobrze znał środowisko parlamentarzystów. Nie miał oporów, by z nimi rozmawiać, nawet o najtrudniejszych sprawach, ale zawsze przerzucając się na argumenty. Tak było na przykład z kwestią ochrony minimalnego wynagrodzenia. O minimalnej stawce za godzinę pracy mawiał, że jest święta, a na skutek zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy inspektorzy pracy mogą obecnie kontrolować jej wypłacanie. Ten problem dotyczył szczególnie wynagrodzeń osób pracujących na umowy zlecenia, często bez potwierdzenia na piśmie i bez ewidencji czasu pracy. Roman Giedrojc szczególnie cenił tych inspektorów pracy, którzy nie tylko skutecznie przeprowadzali kontrole, ale także potrafili pomóc osobie zatrudnionej i doradzić jej, gdy sprawę należało skierować na drogę postępowania sądowego albo do prokuratury, bo naruszony przepis stanowił przestępstwo. To był wymagający szef, ale w pierwszej kolejności wymagał od siebie, również jeśli chodzi o wiedzę i kompetencje. Nie krępował się zwrócić z prośbą o przedyskutowanie z nim kwe-

stii co do stosowania i wykładni określonego przepisu prawa, gdy przed wywiadem prasowym, telewizyjnym lub na jakimś gremium konieczne było zajęcie stanowiska z dziedziny, którą zajmowała się inspekcja pracy. Mawiał, że człowiek uczy się całe życie, dlatego zachęcał, by stale poszerzać wiedzę. Doskonale sprawdzał się w tym Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu, gdzie zapraszani byli wykładowcy z różnych ośrodków naukowych i uniwersyteckich. Sam także bywał tam i korzystał z tej formy kształcenia.

Co pana zdaniem jest największą spuścizną Romana Giedrojcia?

Myślę, że to Roman Giedrojc zbudował w naszym inspektorskim środowisku przekonanie, że Państwowa Inspekcja Pracy jest organem potrzebnym, a nawet koniecznym, by stać na straży ludzkiej pracy. Podejmując się kierowania urzędem, zapowiedział w wywiadzie dla „Inspektora Pracy” koniec ery pustych kontroli. W działalności inspektorskiej widział ważną misję do spełnienia – dbanie o to, by ludzka praca była bezpieczna i dobrze wynagradzana, bo za dobrą pracę należy się dobre wynagrodzenie. Pracownicy powinni mieć świadomość, że istnieje taka instytucja jak Państwowa Inspekcja Pracy, do której mogą się zwrócić o pomoc, gdy zaistnieje taka potrzeba.

Nagroda imienia Romana Giedrojcia przyznawana jest inspektorom pracy, którzy wyróżnili się szczególnymi osiągnięciami w zakresie poprawy warunków pracy oraz determinacją i skutecznością w egzekwowaniu przepisów prawa pracy. Po raz pierwszy wręczono ją w pierwszą rocznicę śmierci szefa inspekcji, 27 sierpnia 2018 roku. W tym roku ogłoszenie wyników konkursu i wręczenie nagród wyróżnionym inspektorom pracy odbędzie się w listopadzie podczas uroczystej gali na Zamku Królewskim w Warszawie.



Świadczenia urlopowe

Jak obliczyć wynagrodzenie lub ekwiwalent za urlop? (cz. 1)



Za czas wypoczynku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, a w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu ustania stosunku pracy – ekwiwalent pieniężny. Nie zawsze świadczenia te są właściwie naliczane, co stwierdzają podczas kontroli inspektorzy pracy.

Przepisy o urlopach wypoczynkowych mają zagwarantować realizację jednej z podstawowych zasad prawa pracy, tj. prawa pracownika do wypoczynku. Kwestie świadczeń związanych z urlopem wypoczynkowym reguluje Kodeks pracy w art. 171 i art. 172. Szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania określone są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), zwanym dalej rozporządzeniem urlopowym.

Jakie wyłączenia?

Wynagrodzenie za urlop i ekwiwalent urlopowy ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku

pracy, z wyłączeniem 11 świadczeń pieniężnych wymienionych w § 6 rozporządzenia urlopowego. Przy podejmowaniu decyzji o niezaliczaniu danego świadczenia do podstawy obliczania wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop decydujące znaczenie będzie miała możliwość zakwalifikowania do wspomnianego wyłączenia. Najwięcej problemów pozostawiają interpretacje świadczenia wymienionego w pkt 1 § 6 rozporządzenia, określonego jako „jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie”. Nie budzi żadnych wątpliwości, że z wyłączenia na tej podstawie będzie korzystać nagroda wypłacana na podstawie indywidualnej decyzji pracodawcy pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości przyczyniają się szczególnie do wy-

nagrodami i w konsekwencji mogą być zaliczone do jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, od tych premii, które przyznawane są pracownikom za realizację ich normalnej pracy i zwykłych zadań wynikających z zajmowanego stanowiska.

Kwestia zaliczania tzw. premii uznaniowych do podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop albo ekwiwalentu za urlop była przedmiotem wielu rozważań Sądu Najwyższego. W szeregu z nich wskazuje się na nieroszczeniowy charakter takiej premii, co uniemożliwia zaliczenie jej do podstawy obliczania świadczeń urlopowych. Dla przykładu można przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 20 lipca 2000 r. (sygn. akt I PKN 17/00), w którym wskazano, że tzw. premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że z analizy przepisu § 6 rozporządzenia urlopowego wynika, że „idzie w nim tylko o świadczenia mające obowiązkowy charakter (a to dlatego, że zawarte w nim wyliczenie świadczeń, które zostały wyłączone z wynagrodzenia urlopowego, dotyczy tylko obowiązkowych należności ze stosunku pracy). Ponadto w § 8 ust. 1 oraz w § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. mowa jest o składnikach wynagrodzenia »przysługujących«, a więc stanowiących przedmiot obowiązku pracodawcy i prawa podmiotowego pracownika. Oprócz

tego należy zwrócić uwagę, że skoro tzw. premia uznaniowa nie jest świadczeniem obowiązkowym, to trudno o niej mówić, iż jest wypłacana w stawce miesięcznej, za okres krótszy niż jeden miesiąc czy też za okres dłuższy (skoro może być wypłacona, to tym samym możliwość dotyczy także czasu jej wypłacenia). Ponadto pracodawca, gdy uzna to za zasadne, może ją wypłacić także w okresie urlopu czy np. zawieszenia w czynnościach, skoro zależy ona od jego uznania. Tzw. premia uznaniowa, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego”.

Myląca nazwa

Często świadczenia wypłacane przez pracodawców jako premie uznaniowe nie mają nic wspólnego z nagrodą, a nazwanie ich uznaniowymi powodowane jest jedynie brakiem obowiązku ustalania w regulaminie zasad ich przyznawania. Zdarza się również, że strony stosunku pracy umawiają się na określoną wysokość wynagrodzenia za pracę, którą pracodawca spełnia poprzez wypłacanie dwóch składników – wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i pozostałej części wynagrodzenia wypłacanej comiesięcznie jako premia uznaniowa w znacznej wysokości. Znamienne jest to, że w sytuacji korzystania przez pracownika z urlopu wynagrodzenie za ten czas obliczane jest tylko ze stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Na kwestie te zwrócił uwagę Sąd Najwyższy

Nie każde świadczenie nazwane premią uznaniową powinno być zaliczone do grupy „jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie” i dlatego nie każde takie świadczenie powinno być wyłączone z podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu za urlop. Warto zatem poświęcić czas na dokładne przyjrzenie się takiej premii. Nie nazwa decyduje bowiem o jej charakterze, a warunki jej przyznawania i wypłacania.

w wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r. (sygn. akt III PK 30/16), w którym stwierdził, że „świadczanie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) »premią uznaniową«, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę”. Sąd Najwyższy zwrócił ponadto uwagę, że „dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe – ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych – nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa) składnikiem wynagrodzenia albo innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element »wynagrodzeniowy« świadczenia zwanego »nagrodą« ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia. Wówczas przyznanie pracownikowi nagrody wychodzi poza zakres normatywny art. 105 k.p., a taka należność w rzeczywistości stanie się częścią jego wynagrodzenia za pracę, przy czym w razie sporu rolę sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia”.

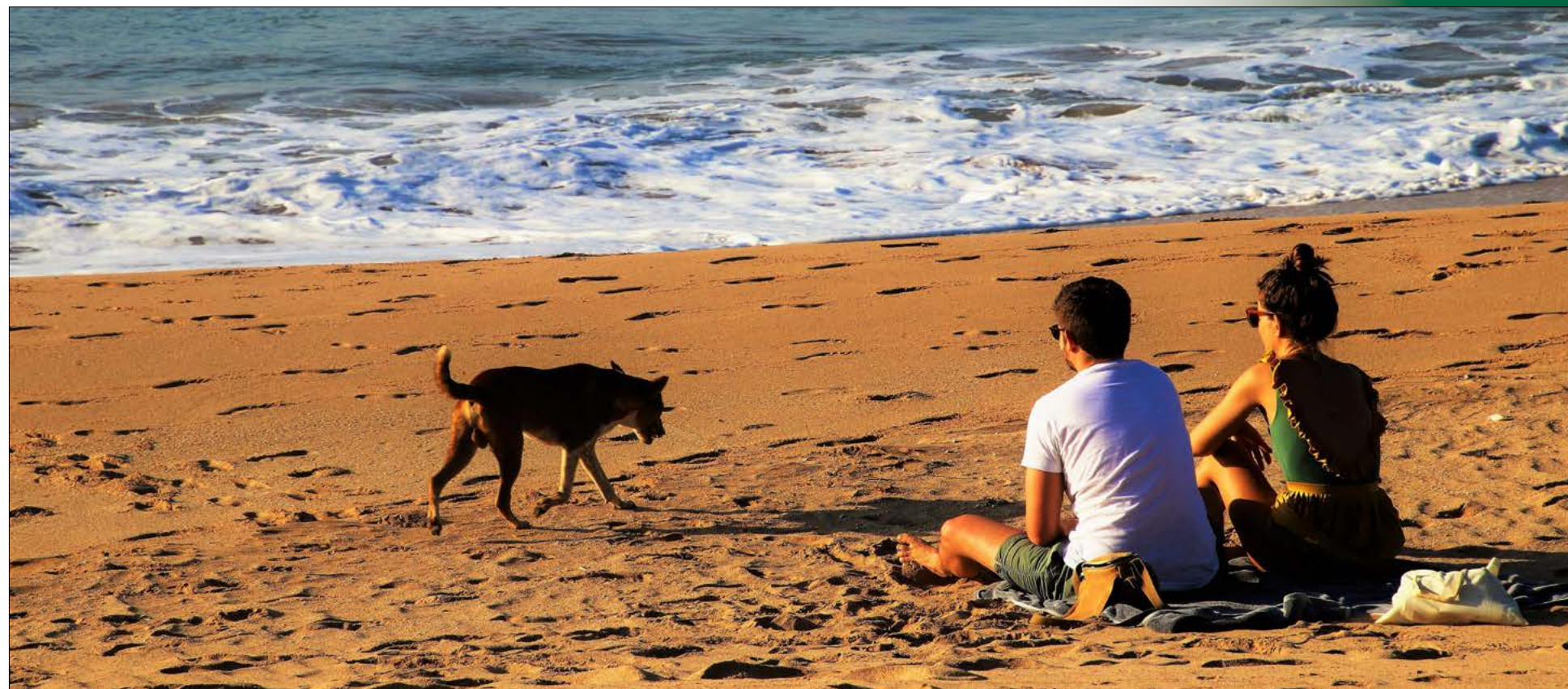
Sąd podkreślił również, że nie można utożsamiać premii uznaniowej z nagrodą pieniężną, o której mowa w art. 105 k.p.: „Jeśli zatem chodzi o sposób określenia relacji zachodzących między wynagrodzeniem za pracę a nagrodą z art. 105 k.p., to – najogólniej mówiąc – wynagrodzenie należy się pracownikowi za zwykle (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), na-

tomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się, nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego (zwyczajne) obowiązki. Innymi słowy, nagrody mogą być przyznawane pracownikowi jedynie za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, a nie za »normalnie« wykonywaną pracę. Ze swej istoty nagrody nie mogą więc dotyczyć wszystkich albo większej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i dlatego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród »uznaniowych« czy »premił uznaniowych«, nie powinna być aprobowana (tak brzmi uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Taka praktyka stanowi bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy”.

W wyroku z dnia 21 września 2006 r. (sygn. akt II PK 13/06) Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą.

Co z dodatkiem wyrównawczym?

Spośród wyłączeń wskazanych w § 6 rozporządzenia urlopowego na uwagę zasługuje również pkt 7a), na podstawie którego do obliczania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu za urlop nie przyjmuje się kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wielu pracodawców wypłaca świadczenie nazwane „wyrównaniem do wynagrodzenia minimalnego”, ale czy każde takie świadczenie jest dodatkiem, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, czy tylko pracodawca podobnie go



Nie każde świadczenie oznaczone na liście płac przez pracodawców jako „dodatek do wynagrodzenia minimalnego” wypłacane jest w warunkach określonych w art. 7 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a tylko te kwoty wyrównania, których wypłatę przewiduje ustawa, mogą być wyłączone z podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu za urlop. Jeżeli świadczenie to nie jest dodatkiem, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, należy potraktować go jako składnik wynagrodzenia, który wchodzi do podstawy obliczania wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu, nie ma bowiem przesłanek do wyłączenia, o którym mowa w § 6 rozporządzenia urlopowego

nazwał? Czy jeżeli pracodawca ustalił wynagrodzenie zasadnicze pracownika w kwocie 2500 zł i comiesięcznie wypłaca mu 510 zł tytułem dodatku do minimalnego, to wynagrodzenie za urlop i ekwiwalent za urlop będziemy obliczać tylko od kwoty 2500 zł?

Zagadnienia dotyczące minimalnego wynagrodzenia zostały uregulowane w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207). Z treści art. 6 i art. 7 wskazanej ustawy wynika, że wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia, a w sytuacji, gdy w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

Jak wynika ze wskazanych zapisów, wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone w taki sposób, aby składniki wynagro-

dzenia pozwalały osiągnąć pracownikowi wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy w kwocie nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wypłata dodatku wyrównawczego powinna mieć charakter incydentalny i wynikać jedynie z terminów wypłaty niektórych składników wynagrodzenia (np. premii kwartalnych) lub rozkładu czasu pracy (np. w okresach rozliczeniowych dłuższych niż 1 miesiąc, przy nierównomiernym rozłożeniu godzin pracy).

Zagadnienie to zostało poddane bardzo trafnej analizie w wyroku z dnia 28 października 2016 r. (sygn. akt VI P 389/15), w którym Sąd Rejonowy w Gdańsku orzekł, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia pracownika na poziomie, który uniemożliwiał uzyskanie wynagrodzenia w wysokości co najmniej równej kwocie minimalnego wynagrodzenia, stwarza dla niego sytuację mniej korzystną niż gwarantowana przepisami powszechnie obowiązującymi, zatem jest nieważne (art. 18 § 2 Kodeksu pracy). W uzasadnieniu do wyroku czytamy: „tym samym uznać należy, iż

pozwany pracodawca, zdając sobie sprawę z faktu, iż przy przepracowaniu nominalnego czasu pracy nie jest możliwe wypłacenie przez pracownika minimalnego wynagrodzenia, działał w celu obejścia prawa – przepisów art. 6 ust. 1 w zw. z art. 7 ust. 1 w zw. z art. 2 i 4 wskazanej ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę”. W takiej sytuacji należy uznać, że zapisy umowy o pracę określające za niską wysokość wynagrodzenia są nieważne z mocy prawa, a w ich miejsce należy zastosować przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Premia o zmiennej wysokości

Zdarza się, że pracodawca przewiduje w swoim systemie wynagradzania premie miesięczne o zmiennej wysokości, które nie są pomniejszane w przypadku absencji pracownika spowodowanej urlopem wypoczynkowym. Czy w takiej sytuacji świadczenie to wliczamy do podstawy obliczania wynagrodzenia urlopowego, czy też nie? Przyjęcie takiej premii do podstawy



spowoduje niejako dwukrotne jej wypłacenie za czas urlopu, jednak rozporządzenie urlopowe nie przewiduje możliwości jej niewliczania. W tej sprawie wypowiedziało się Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. W stanowisku z dnia 22 grudnia 2020 r., opublikowanym w „Dzienniku Gazeta Prawna” z 7 stycznia 2021 r., czytamy, że w celu zagwarantowania pracownikowi za czas urlopu takiego wynagrodzenia, jakie miałby, gdyby pracował, ustawodawca przyjął, że należy przy jego ustalaniu brać pod uwagę składniki wynagrodzenia, które przysługiwałyby pracownikowi, gdyby w tym czasie pracował.

Szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za urlop określają przepisy rozporządzenia urlopowego, które różnicują sposób ustalania wynagrodzenia urlopowego, w zależności od rodzaju otrzymywanych przez pracownika składników wynagrodzenia (określonych w stałej mie-

sięcznej stawce bądź w zmiennej wysokości). Na podstawie § 8 rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikom w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Do grupy zmiennych składników miesięcznych należą również premie miesięczne, nawet gdy nie są one pomniejszane za czas korzystania z urlopu wypoczynkowego.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Rozporządzenie urlopowe dzieli składniki wynagrodzenia na trzy grupy. Pierwsza grupa to składniki określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, druga grupa – przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc o zmiennej wysokości i trzecia grupa – za okresy dłuższe niż jeden miesiąc.

Składniki miesięczne o stałej wysokości przyjmuje się w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu, a składniki zmienne uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym wchodzi do podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop, natomiast przy dłuższym okresie rozliczeniowym już nie.

pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Tych za dłuższe okresy nie wlicza się w ogóle, przy czym przy ich wypłacaniu okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

Tak skonstruowane zasady obliczania wynagrodzenia za urlop powodują, że jednym pracownikom dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych będzie wliczany do podstawy, innym nie. Do takich sytuacji może dochodzić nawet w jednym zakładzie pracy, wszystko zależy bowiem od przyjętego dla danego pracownika okresu rozliczeniowego. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym kwalifikować się będzie do drugiej grupy i będzie uwzględniany w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, natomiast ten wypłacany na koniec np. trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, zostanie zakwalifikowany do trzeciej grupy, co oznacza, że nie będzie uwzględniany w podstawie obliczania wynagrodzenia za urlop. Czy jest to właściwe rozwiązanie? Niech każdy sam odpowie sobie na to pytanie. Jedno jest pewne, takie zasady wynikają z obowiązujących przepisów.

Należy w tym miejscu podkreślić, że nie dotyczy to normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bo to wypłaca się wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym było realizowane.

Katarzyna Nogańska,
nadinspektor pracy, OIP Katowice



Czasowe powierzenie innej pracy jest pewnego rodzaju furtką dla pracodawcy w przypadku absencji na określonym stanowisku, spowodowanej np. chorobą pracownika czy innymi ograniczeniami kadrowymi. Zgodnie z art. 42 § 4 Kodeksu pracy wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym.

Konstrukcja przepisu art. 42 § 4 k.p. wskazuje, że może on zostać zastosowany jedynie w przypadku kumulatywnego ziszczenia się określonych przesłanek. A zatem pracownikowi można wydać polecenie okresowego wykonywania innej pracy tylko, gdy łącznie wystąpią okoliczności wynikające z tego przepisu, tj. uzasadnione potrzeby pracodawcy, praca inna niż określona w umowie o pracę, wynagrodzenie nie niższe niż w przypadku realizowania obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz czynności zgodne z kwalifikacjami pracownika.

Mogą się jednak pojawić wątpliwości interpretacyjne w związku z przepisem art. 42 § 4 k.p., w tym dotyczące wybranych grup pracowników lub określonych sytuacji związanych z aktualnym statusem pracownika w zakładzie pracy w zakresie możliwości zastosowania kodeksowej konstrukcji. Część spośród przedstawionych grup pracowników korzysta z własnych, odrębnych regulacji (np. pragmatyk służbowych), pozostałe odnoszą się do stosowanej konstrukcji z art. 42 § 4 k.p. Poniższa analiza stanowi próbę wyjaśnienia wybranych przypadków czasowego przeniesienia pracownika do innej pracy.

Pracownik w wieku przedemerytalnym

Przepis art. 39 k.p. wskazuje, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Czasowe przeniesienie do innej pracy na okres do 3 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego nie stanowi jednak wypowiedzenia umowy o pracę. Tym samym pracownika, któremu pozostało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, należy traktować w tym przypadku jak każdego innego pracownika. Zarówno kobieta po osiągnięciu 56 lat, jak i mężczyzna po osiągnięciu 61 lat mogą zostać czasowo przeniesieni do innej pracy.

Pracownik młodociany

Jak zauważyła Anna Dubowik (Nowe przepisy wykonawcze do kodeksu pracy, część II. Zatrudnianie młodocianych, zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy [w:] „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 10, s. 37), nauka zawodu jest zasadniczym celem zatrudnienia młodocianego, stąd też pracodawca, kierując się własnymi potrzebami, nie może powierzać młodocianemu innych prac do wykonania niż prace określone programem nauki zawodu. Należy podkreślić, iż pracodawca, który chciałby zatrudnić młodocianego przy pracach niezwiązanych z nauką zawodu, nie może powołać się na art. 42 § 4 k.p. Choć koncepcja zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego unormowana w Kodeksie pracy pozwala na zastosowanie zdecydowanej większości przepisów kodeksowych (tak uprawnień, jak i obowiązków), odnosi się jednak do bezpośredniego powiązania wykonywanej pracy (czy wręcz czynności przygotowujących do pracy) z realizowaną warstwą teoretyczną – nauką. Przeniesienie młodocianego do innej pracy stanowiłoby zatem odejście od wypełniania założonego celu, tj. powstania



Pracownika, któremu pozostało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, należy traktować w tym przypadku jak każdego innego pracownika. Zarówno kobieta po osiągnięciu 56 lat, jak i mężczyzna po osiągnięciu 61 lat mogą zostać czasowo przeniesieni do innej pracy.

nieprawidłowości, które w określonych przypadkach mogłyby zostać uznane za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 k.p., dotyczące naruszenia przepisów związanych z zatrudnianiem młodocianych.

Pracownik zatrudniony na zastępstwo

Wśród umów o pracę na czas określony Kodeks pracy wskazuje m.in. umowę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ustawodawca nie ograniczył możliwości stosowania art. 42 § 4 k.p. do tego rodzaju umowy. Jak zaznaczyła Katarzyna Pietruszyńska (*Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy* [w:] „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 7, s. 43), w praktyce należałoby jednak wykluczyć możliwość powierzenia innej pracy pracownikowi zatrudnionemu na zastępstwo. Takie działanie pracodawcy stałoby bowiem w sprzeczności z celem, jakiemu ma służyć umowa na zastępstwo. Jeżeli pracownik został zatrudniony w celu zapewnienia zastępstwa za konkretnego, nieobecnego pracownika, to skierowanie go do innej pracy niż określona w umowie (a tym samym powierzenie mu wykonywania innych czynności niż należące do obowiązków zastępowanego pracow-

nika) oznaczałoby, że dalsze zatrudnianie pracownika na podstawie umowy na zastępstwo jest nieuzasadnione.

Telepracownik

Przepisy Kodeksu pracy dają możliwość wykonywania pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną, którą to pracę określa się mianem telepracy, zgodnie z art. 67⁵ k.p. Jednocześnie przepisy wskazują wprost w art. 67⁷ § 4 k.p., że nie jest dopuszczalne powierzenie wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie art. 42 § 4 k.p.

Pracownik na zwolnieniu lekarskim lub na urlopie wypoczynkowym

Okres wskazany w art. 42 § 4 k.p. nie może być przedłużany w związku z nieświadczeniem pracy. Tym samym korzystanie z urlopu wypoczynkowego czy przebywanie na zwolnieniu lekarskim spowodowanym chorobą nie stanowią podstawy do jego wydłużenia o czas wykorzystania urlopu lub zwolnienia. Zatem w skrajnym przypadku pracownik, który został czasowo przeniesiony do innej pracy, w okresie tych 3 mie-

sięcy przebywając na zwolnieniu lekarskim lub korzystając np. z zaległego urlopu wypoczynkowego, może nie wykonywać tej innej pracy w ogóle, a po powrocie z urlopu lub zwolnienia zostaną mu powierzone dotychczasowe obowiązki wynikające z treści umowy o pracę. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w przypadku urlopu wypoczynkowego pracodawca może po prostu udzielić go w innym terminie, po okresie przeniesienia do innej pracy.

Pracownik w okresie wypowiedzenia

Instytucja wypowiedzenia umowy o pracę została wskazana w art. 32 k.p. Zgodnie z jego treścią każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, a rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Przepisy wskazują również długość okresu wypowiedzenia w zależności od rodzaju umowy o pracę i długości jej trwania. Żaden przepis nie wskazuje jednak na ograniczenie możliwości zastosowania instytucji czasowego powierzenia pracy w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, a zatem w przypadku zaistnienia uzasadnionych potrzeb pracodawcy można zastosować przepis art. 42 § 4 k.p. również w trakcie trwania okresu wypowiedzenia.

Pracownik przywracany do pracy

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 r. (sygn. akt I PKN 602/90) w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy może on, w wykonaniu wyroku przywracającego pracownika do pracy „na poprzednich warunkach”, powierzyć pracownikowi, na podstawie art. 42 § 4 k.p., inną pracę niż określona w wadliwie rozwiązanej umowie o pracę. SN zwrócił uwagę, że pracodawca może zastosować tę konstrukcję prawną, jeżeli wykonywanie pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie jest możliwe z przyczyn organizacyjnych.

Działacz związkowy, któremu udzielono ochrony

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1, – z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Przepisy nie wskazują wprost odwołania do unormowania z art. 42 § 4 k.p., jednakże pod pojęciem wyartykułowanym w pkt 2, które dotyczy zmiany jednostronnie warunków pracy, można rozumieć również czasowe przeniesienie do innej pracy. Za taką interpretacją przemawia m.in. treść wyroku Sądu Najwyższego

z dnia 29 września 2001 r. (sygn. akt I PKN 31/00), zgodnie z którym zakaz jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych obejmuje nie tylko zmiany, które mogłyby być wprowadzone do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego, lecz także inne zmiany na niekorzyść pracownika, wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę, dotyczące stosunku pracy opartego również na innych podstawach niż umowa o pracę. Obecnie teza ta jest częściowo nieaktualna. Wobec powyższego, w określonych przypadkach można uznać interpretację przeciwną, tj. taką, w której działacz związkowy, któremu udzielono ochrony, zostanie oddelegowany do innej pracy w myśl art. 42 § 4 k.p.

Społeczny inspektor pracy

Ustawa z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567) w art. 13 ust. 1 przewiduje, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim przypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Ponadto zgodnie z art. 13 ust. 3 ww. ustawy zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 k.p. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz zastosowaniem wypowiedzenia zmieniającego nie ma jednak zastosowania w przypadku art. 42 § 4 k.p. Tym samym społeczny inspektor pracy może zostać czasowo przeniesiony do innej pracy na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym.

Pracownik tymczasowy

W przypadku pracownika tymczasowego, zgodnie z art. 14 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563) pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej, prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników, jednakże nie może stosować do pracownika tymczasowego przepisu art. 42 § 4 k.p., ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Pracownik samorządowy

Zgodnie z treścią art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 530), jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, pracownikowi samorządowemu można powierzyć, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Regulacja ta jest zatem pewnego rodzaju powtórzeniem zapisów art. 42 § 4 k.p. Przeniesienie pracownika samorządowego zostało w ostatnim okresie rozszerzone. Przepis art. 15zzz¹ ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, in-

nym chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm. oraz z 2021 r. poz. 1777) pozwala bowiem na możliwość szczególnego przeniesienia pracownika samorządowego do innej pracy. Zgodnie z jego treścią w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownika samorządowego można tymczasowo przenieść, za jego zgodą, do wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej, o której mowa w art. 6 pkt 5 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w tej samej lub innej miejscowości, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Okres wykonywania pracy, o której mowa powyżej, nie może być dłuższy niż do 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia tych jednostek, zawierającego w szczególności:

- wskazanie podstawy prawnej przeniesienia;
- dane pracownika i jego kwalifikacje oraz dotychczasowe stanowisko pracy;
- określenie nowego stanowiska pracy;
- określenie daty, z jaką nastąpi przeniesienie, rozpoczęcie i zakończenie świadczenia pracy;
- informacje o wynagrodzeniu, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe;
- oświadczenie, że przeniesienie nie narusza ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika;
- wskazanie potrzeb jednostki przyjmującej uzasadniających przeniesienie;

- określenie zasad odpowiedzialności jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika i jednostki przyjmującej za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy.

Przepisy te stosuje się odpowiednio do pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych, regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych oraz interwencyjnych ośrodków preadopcyjnych.

Cudzoziemiec z zezwoleniem na pracę sezonową

Również w przypadku zatrudnianych cudzoziemców istnieje furtka do powierzenia wykonywania pracy innego rodzaju niż wskazana w dokumencie zezwalającym na wykonywanie pracy. Chodzi tu konkretnie o art. 88s ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100 ze zm. oraz z 2021 r. poz. 1621). Zgodnie z jego treścią podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową może powierzyć mu pracę innego rodzaju niż praca wykonywana w ramach działalności określonych w rozporządzeniu dotyczącym podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców. Podklasy te dotyczą upraw rolnych, chowu i hodowli zwierząt oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Powierzenie innej pracy może nastąpić na okresy nie dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia, jeżeli zostały spełnione łącznie następujące warunki:

- cudzoziemiec jest obywatelem Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy;
- otrzymuje wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową;
- nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice

Najbezpieczniejsze gospodarstwo na Podlasiu

Znamy laureatów wojewódzkich etapów konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” – czas na ogólnopolskiego zwycięzcę

„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” to konkurs organizowany przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego we współpracy z Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Państwową Inspekcją Pracy, Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz Krajowym Ośrodkiem Wsparcia Rolnictwa. Patronat honorowy objął Prezydent RP Andrzej Duda. To już XIX edycja konkursu.

Konkurs podzielony jest na kilka etapów: regionalny, wojewódzki i centralny. W tegorocznej edycji zostało już wyłonionych 16 gospodarstw – laureatów wojewódzkich, 29 września zostanie ogłoszony zwycięzca. Przewidziana jest także nagroda specjalna Głównego Inspektora Pracy. Co jednak najważniejsze, rolnicy biorący udział w konkursie podczas wizytacji gospodarstw mogą liczyć na wsparcie m.in. przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, którzy udzielają porad technicznych i prawnych oraz doradzają, w jaki sposób pracować zgodnie z zasadami bhp.

Jednym z rolników startujących w XIX edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” jest **Marek Sakowski**, wraz z żoną Izabellą, z miejscowości Spiczki gmina Orla na Podlasiu. Rolnik wziął udział w konkursie po raz drugi i tym razem został laureatem etapu wojewódzkiego. Gospodarstwo użytkujące ponad 100 ha gruntów rolnych specjalizuje się w produkcji na ziarno zbóż, rzepaku, kukurydzy i słonecznika. Po wielu latach gospodarowania Sakowscy przeszli z gospodarstwa wielokierunkowego, przejętego od rodziców, do wysoce wyspecjalizowanego gospodarstwa produkcji roślinnej, z odpowiednim parkiem maszynowym i zapleczem gospodarczym.

W czasie rozmowy rolnicy stwierdzili, że na początku sąsiedzi „wydziwiali” na porządek i zmiany w gospodarstwie, ale po jakimś czasie zaczęli naśladować ich postępowanie, co znacząco wpłynęło na porządek i estetykę również sąsiednich gospodarstw. Dzie-

ki temu poziom bezpieczeństwa uległ także poprawie w innych gospodarstwach. Sakowscy działają nie tylko w swoim gospodarstwie, rolnik działa w grupie producenckiej, a jego żona jest aktywną działaczką stowarzyszenia kobiet wiejskich.

Przemysłane rozwiązania

Sprzęt rolniczy przechowywany jest w nowoczesnych garażach wykorzystywanych również jako magazyny na ziarno. Ciągnik wyposażono w zbiorniki na wodę do mycia rąk. Szczególną uwagę w prezentowanym gospodarstwie zwraca się na przechowywanie środków chemicznych. Przygotowano magazyn na środki ochrony roślin i opakowania po nich oraz magazyn paliw i smarów. Rolnik pomyślał o beczce na przepracowany olej, dystrybutorze i pomysłowym ociekaczu na lejki do oleju i paliw.

Celem obniżenia kosztów produkcji Marek Sakowski od kilku lat używa w gospodarstwie płynnego nawozu RMS i specjalnie do niego zbudował system przechowywania o objętości ponad 60 000 litrów. Warto zwrócić uwagę, jaką rolę gospodarz przykład do higieny pracy – zainstalowano umywalkę przy systemie napełniania zbiorników RMS. W ciągu 6 lat, między startami w konkursie, właściciel gospodarstwa zorganizował i wyposażył również warsztaty, gdzie jako „złota rączka” spędza wspólnie z synem sporo czasu. Każdy klucz i śrubka ma swoje miejsce.

Żona rolnika hobbystycznie zajmuje się chowem drobiu, doglądając stadka złożonego z kur, kaczek, gęsi, indyków i perliczek. Wykorzystano starą oborę i stworzono zagrodę na inwentarz żony. Otoczenie jest pełne roślin wieloletnich i kolorowych kwiatów pielęgnowanych przez gospodynię.

Na przestrzeni lat na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku udział w konkursie wzięło łącznie około 1000 gospodarstw rolnych. Niektóre z nich startowały kilkakrotnie. Jest to najtrudniejszy konkurs dla właścicieli gospodarstw. Oprócz wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga on dużej determinacji i wiele pracy. Większość gospodarstw na Podlasiu zajmuje się bowiem chowem krów mlecznych, czyli jednym z najbardziej wypadkogennych kierunków produkcji rolniczej.

Bartłomiej Królik, główny specjalista, OIP Białystok

Żaden przepis nie wskazuje na ograniczenie możliwości zastosowania instytucji czasowego powierzenia pracy w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, a zatem w przypadku zaistnienia uzasadnionych potrzeb pracodawcy można zastosować przepis art. 42 § 4 k.p. również w trakcie trwania okresu wypowiedzenia.



Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” 2022 r.



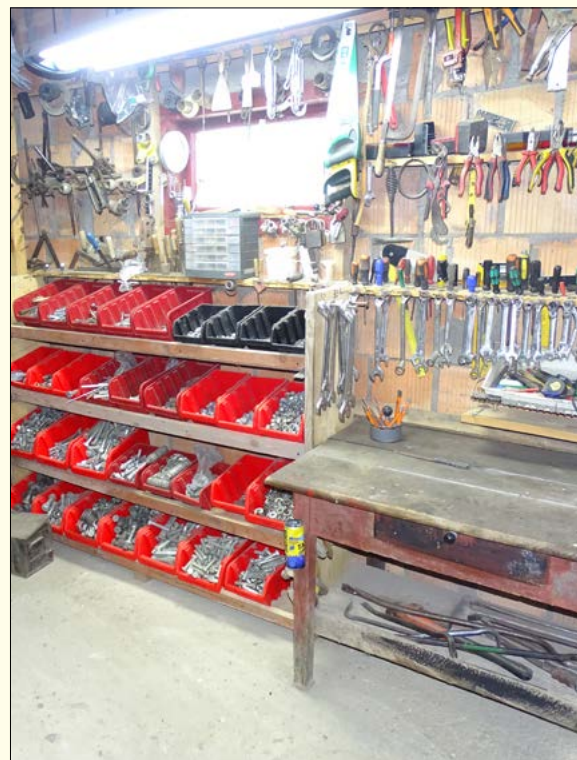
Gospodarstwo Sakowskich
najbezpieczniejsze na Podlasiu

fot. Bartłomiej Królik



Laureaci etapu wojewódzkiego:

Jolanta i Lesław Kretowie (woj. dolnośląskie)
Danuta i Henryk Fałkowsy (woj. kujawsko-pomorskie)
Ewelina i Mariusz Kusiowe (woj. lubelskie)
Barbara i Adrian Weinoldowie (woj. lubuskie)
Grażyna Rokicka (woj. łódzkie)
Justyna i Tomasz Prokopowie (woj. małopolskie)
Jadwiga i Wojciech Kempisty (woj. mazowieckie)
Renata i Wiesław Kowalczykowie (woj. opolskie)
Małgorzata i Grzegorz Szewczykowie
(woj. podkarpackie)
Izabela i Marek Sakowscy (woj. podlaskie)
Elżbieta i Andrzej Armatowscy (woj. pomorskie)
Ilona i Bernard Strokowie (woj. śląskie)
Anna i Konrad Grochałowscy (woj. świętokrzyskie)
Justyna i Marek Patalonowie
(woj. warmińsko-mazurskie)
Paweł Leński (woj. wielkopolskie)
Sabina i Zenon Liberowie (woj. zachodniopomorskie)



Samo słowo „antybakteryjny” nie wystarczy

Wszyscy pamiętamy początek epidemii i pierwsze informacje o konieczności walki z koronawirusem. Środki odkażające stały się wówczas produktem pierwszej potrzeby. Ze sklepowych półek zniknęło wszystko, co miało właściwości antybakteryjne.

Produkty biobójcze w czasie epidemii

Kiedy pojawił się koronawirus SARS-CoV-2, wszyscy chcieli się zaopatrzyć w produkty biobójcze służące do dezynfekcji rąk i skóry oraz do dezynfekcji powierzchni. Zazwyczaj kupujący kierowali się wyłącznie informacją na opakowaniu, że dany produkt posiada właściwości antybakteryjne. To wystarczyło, aby kupić produkt.

Decydujące warunki

Co sprawia, że dany wyrób zaliczamy do produktów biobójczych? Czy każdy produkt, na którego etykiecie widnieje napis „bakteriobójczy”, „wirusobójczy” czy „antybakteryjny”, jest automatycznie zaliczany do produktów biobójczych i posiada deklarowane przez producenta właściwości? Odpowiedź na to pytanie brzmi: „tak wcale nie musi być”.

Decydującym i tak naprawdę jedynym czynnikiem, który musi być spełniony, aby produkt mógł być udostępniony na rynku i stosowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako produkt biobójczy, jest jego wcześniejsze zgłoszenie i rejestracja w Wykazie Produktów Biobójczych prowadzonym przez Prezesa Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów

Biobójczych (URPLWMIpB). Wykaz ten w obowiązującej wersji publikowany jest na stronie internetowej urzędu (www.urpl.gov.pl).

W wykazie zawarte są następujące informacje:

- nazwa produktu biobójczego;
- imię i nazwisko oraz adres albo nazwa (firma) oraz adres siedziby podmiotu odpowiedzialnego lub posiadacza pozwolenia albo zezwolenia na handel równoległy;
- imię i nazwisko oraz adres albo nazwa (firma) oraz adres siedziby wytwórcy produktu biobójczego;
- nazwa chemiczna substancji czynnej lub substancji czynnych lub inna pozwalająca na ustalenie tożsamości substancji czynnej oraz, jeżeli są dostępne, jej numer WE i numer CAS, o których mowa w części I załącznika VI do rozporządzenia nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającego i uchylającego dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.Urz.UE L 353 z 31.12.2008, str. 1), a także określenie jej zawartości w produkcie biobójczym w jednostkach metrycznych;

- grupa produktowa;
- postać użytkowa produktu biobójczego i jego przeznaczenie;
- zakres i warunki obrotu produktem biobójczym lub opis jego zastosowania;
- rodzaj opakowania;
- treść oznakowania opakowania produktu biobójczego w języku polskim;
- okres ważności produktu biobójczego;
- numer pozwolenia, zezwolenia na handel równoległy albo pozwolenia na obrót oraz datę ich wydania i termin ważności.

Na stronie urzędu znajduje się zawsze wykaz w aktualnej wersji. Może w nim nie być np. produktów posiadających wcześniej uzyskane pozwolenie tymczasowe, ponieważ upłynął termin ważności pozwolenia, co wcale nie oznacza, że produkty te nie mogą znajdować się w obiegu. Mogą być na rynku do czasu upływu ich terminu ważności określonego przez producenta, który to termin jest zazwyczaj dłuższy niż wydane pozwolenie tymczasowe, czasem nawet 2 lub 3 lata. Trzeba pamiętać o tym podczas kontroli i nie traktować takich produktów jak nieposiadających ważnego



numeru pozwolenia lub też niefigurujących w Wykazie Produktów Biobójczych.

Wiele mówiąca etykieta

Po czym można najszybciej rozpoznać, że dany środek to produkt biobójczy wprowadzony zgodnie z przepisami prawa? W tym celu należy sprawdzić, czy na etykiecie opakowania jednostkowego takiego produktu znajdują się następujące informacje:

- nazwa produktu biobójczego;
- tożsamość wszystkich substancji czynnych i ich stężenia podane w jednostkach metrycznych;
- numer pozwolenia na obrót;
- imię i nazwisko oraz adres albo nazwa (firma) oraz adres siedziby i numer telefonu podmiotu odpowiedzialnego;
- postać użytkowa produktu biobójczego;
- zakres stosowania produktu biobójczego;
- zalecenia dotyczące stosowania, dawki lub ilości wyrażone w jednostkach metrycznych dla zakresu stosowania produktu biobójczego;
- informacje szczegółowe dotyczące bezpośrednich i pośrednich ubocznych skutków stosowania produktu biobójczego, jeżeli dotyczy, oraz wskazówki dotyczące udzielania pierwszej pomocy;
- numer serii i data ważności uwzględniająca normalne warunki przechowywania produktu biobójczego.

Wskazane informacje na etykiecie, zwłaszcza numer pozwolenia na obrót, dają pewność, że mamy do czynienia z produktem biobójczym o deklarowanych właściwościach.

Nowe rozwiązania

Proces zgłaszania produktu jako biobójczego do urzędu, procedura rejestracji i wydanie decyzji administracyjnej do niedawna – tzn. do czasu pojawienia się w Polsce wirusa SARS-CoV-2 – trwały dość długo. W zależności od rodzaju zastosowanej procedury oraz wymagań, jakie podmiot zgłaszający musiał spełnić, postępowanie mogło ciągnąć się przez kilka lat. Jak więc w obliczu epidemii oraz nagłego deficytu produktów biobójczych na rynku, wynikającego m.in. z braku dostaw substancji czynnych, można było spełnić wymagania dotyczące legalnego dopuszczenia do obrotu nowych produktów biobójczych?

Odpowiedzią na ten problem była możliwość bezpośredniego zastosowania art. 55 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 528/2012 z 22 maja 2012 r. w sprawie udostępniania na rynku i stosowania produktów biobójczych. Zgodnie z zapisami przywołanego artykułu właściwy organ, na zasadzie odstępstwa od art. 17 i art. 19 rozporządzenia, może wydać – na okres nieprzekraczający 180 dni – pozwolenie na udostępnianie na rynku lub stosowanie produktu biobójczego niespełniającego wymogów niniejszego rozporządzenia odnoszących się do wydania pozwolenia, do celów jego ograniczonego i kontrolowanego



stosowania pod nadzorem właściwego organu, jeżeli zastosowanie tego rodzaju środka jest konieczne ze względu na wystąpienie zagrożenia dla zdrowia publicznego, zdrowia zwierząt lub dla środowiska, którego nie można powstrzymać innymi środkami. Z tej właśnie furtki skorzystały podmioty, które wystąpiły do Prezesa URPLW MiPB w celu uzyskania pozwoleń tymczasowych dla nowych dezynfektantów. Już w marcu 2020 r. zanotowano 675 wniosków, z czego dla 229 produktów wydano pozwolenia tymczasowe, w kwietniu 2020 r. – 1073 wniosków, z czego 754 zakończyło się przyznaniem pozwoleń tymczasowych, a w maju 2020 r. wydano dodatkowych 511 pozwoleń. Takiej dynamiki zgłaszania produktów biobójczych wcześniej nie odnotowywano. Kolejny wzrost liczby zgłoszeń został zaobserwowany w okresie wrzesień – listopad 2020 r. oraz w okresie marzec – maj 2021 r., które to okresy pokrywały się z kolejnymi ogłaszanymi falami zachorowań spowodowanych wirusem SARS-CoV-2.

Omijanie przepisów

Niestety niektóre podmioty, zamiast legalnie wprowadzać do obrotu swoje produkty, postanowiły sprzedawać środki o deklarowanych właściwościach biobójczych bez ich rejestracji w URPLW MiPB. Narażały się przez to na odpowiedzialność karną z art. 45 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych (Dz.U. z 2021 r. poz. 24), polegającą na grzywnie, karze ograniczenia wolności albo karze pozbawienia wolności do lat 2. W czasie deficytu produktów biobójczych każdy był zadowolony, jeśli udało mu się kupić środek określany jako „antybakteryjny” czy „wirusobójczy”. Nikt nie analizował treści informacji, które znajdowały się na opakowaniu jednostkowym takiego produktu, nikt nie sprawdzał na etykiecie numeru pozwolenia na obrót takim produktem.

W rzeczywistości nie wiadomo było, czy taki produkt faktycznie zwalcza wirusy. Produkty były nieprzebadane pod kątem ich właściwości, nie posiadały odpowiedniej dokumentacji wymaganej przy procedurze rejestracji biocydów, więc ich skuteczne działanie wirusobójcze stało pod dużym znakiem zapytania. Nieznane było też pochodzenie substancji czynnej, której obrót na rynku unijnym – tak jak i innych substancji chemicznych – podlega ścisłemu nadzorowi wynikającemu z rozporządzenia REACH.

Określenia wskazujące na biobójcze właściwości danego produktu są zarezerwowane wyłącznie dla produktów zgłoszonych do URPLW MiPB i zarejestrowanych w wykazie, tym samym posiadających odpowiednie dowody, że wykazują deklarowane przez producenta działanie. Określenia takie od 1 kwietnia 2021 r. nie mogą nawet znajdować się na kosmetykach (np. żelach wodno-alkoholowych), co też często było wykorzystywane przez ich producentów, aby łatwiej sprzedać te produkty, zwłaszcza w okresie epidemii i deficytu na dezynfektanty.

W ciągu ostatnich dwóch lat, to jest od początku epidemii w roku 2020, tendencja pojawiania się takich produktów na rynku rośnie, co jest tak naprawdę niezrozumiałe, gdyż puste na początku pandemii półki sklepowe zaczęły się już sukcesywnie wypełniać i nie brakuje przebadanych środków biobójczych. Jedynym wytłumaczeniem dla tej tendencji jest po prostu niewiedza kupujących, a duży napis widniejący na opakowaniu stanowi jedyny wyznacznik dla klienta, który nie zastanawia się nad tym, czy kupowany przez niego płyn antybakteryjny będzie także działał przeciwko innemu mikroorganizmowi, jakim jest wirus SARS-CoV-2.

Na szczęście wydaje się, iż najgorszy czas związany z pojawieniem się i rozwinieniem okresu epidemii mamy już za sobą. Na tę chwilę nie wydaje się już pozwoleń w trybie art. 55 rozporządzenia 528/2012, co być może sygnalizuje, że przynajmniej w zakresie zgłaszania i rejestracji produktów biobójczych wracają procedury sprzed epidemii. Należy jednak nadal zwracać szczególną uwagę na obecność na rynku pseudobiocydów, gdyż ich stosowanie w zakładach pracy może wpływać na brak zapewnienia bariery ochronnej wobec SARS-CoV-2, co przekłada się na niebezpieczeństwo utraty zdrowia i życia pracowników.

Beata Gruszczyńska-Czudaj,
starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Opole

Bibliografia:

1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 528/2012 z 22.05.2012 r. w sprawie udostępniania na rynku i stosowania produktów biobójczych.
2. Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych (Dz.U. z 2021 r. poz. 24).
3. Karolina Pastuszko, Szymon Skwara, *Produkty biobójcze w dobie epidemii wirusa SARS-CoV-2 – analiza dynamiki wniosków o wydanie pozwolenia tymczasowego i zdobyte doświadczenia*, Departament Rejestracji i Oceny Dokumentacji Produktów Biobójczych, Almanach Vol.16 nr 4 2021.



Przepisy prawa pracy w wielu miejscach wskazują na konieczność ustalenia wykazu prac zagrażających zdrowiu lub życiu pracownika. Nie wymieniają przy tym konkretnych prac, a zawierają jedynie ogólne wskazówki do ich wyszczególnienia. To pracodawca zobowiązany jest do samodzielnego określenia takiej listy. Praktyka pokazuje, że wykazy tworzone przez pracodawców bardzo często są nieprawidłowo ustanawiane, przez co nie spełniają swojej funkcji.

W przepisach prawa wymieniono szereg wykazów, jakie pracodawca jest zobowiązany opracować, wskazując w nich prace zagrażające zdrowiu lub życiu pracownika. Są nimi między innymi:

- wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym¹ (art. 204 Kodeksu pracy²);
- wykaz prac szczególnie uciążliwych³ dla kobiet w okresie ciąży i karmienia piersią⁴ (art. 176 k.p.);
- rodzaje prac dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego (art. 204 k.p.);
- wykaz prac, przy których obowiązuje skrócenie czasu pracy w związku z pracą w warunkach szczególnie uciążliwych (art. 145 k.p.);
- wykaz prac, gdzie czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę (art. 151⁷ k.p.);
- rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych (art. 222¹ k.p.);

– wykaz prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji (art. 225 k.p.);

– wykaz prac szczególnie niebezpiecznych (§ 80 ogólnych przepisów bhp⁵).

Wszystkie te wykazy posiadają jeden wspólny mianownik, którym jest wyodrębnienie prac, jakie są wykonywane w procesie pracy. Takie wyodrębnienie jest niezbędne nie tylko do sporządzenia wykazów, lecz także do prawidłowego przeprowadzenia analizy i oceny ryzyka zawodowego.

Długa lista błędów

Częstym błędem popełnianym przy tworzeniu tego rodzaju wykazów jest przepisywanie prac wyszczególnionych w przepisach. I tak w przypadku prac szczególnie niebezpiecznych wielokrotnie do wykazu wpisywana jest np. „praca na wysokości” bez odniesienia, jakiego rodzaju praca na wysokości występuje w procesach pracy

danego zakładu pracy i na jakich stanowiskach pracy. Podobna sytuacja występuje także w przypadku wykazów prac wzbronionych. Do regulaminów przepisywane są wykazy prac wzbronionych np. młodocianym jako cytaty z rozporządzenia, bez odniesienia, czy w ogóle dany rodzaj pracy występuje w zakładzie. Tak więc w wykazach pojawiają się często prace w ogóle niewystępujące w procesach pracy danego zakładu, np. w zakładzie fryzjerskim zakaz pracy pod ziemią dla młodocianych. Oddzielną kwestią jest umieszczenie w wykazach powtórzeń przepisów, takich jak np. „nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej: przy obsłudze dorywczej dla dziewcząt – 100 N, dla chłopców – 170 N...”. Zapis co prawda wskazuje, że młodociany nie może przyciskać pedału siłą większą niż 170 N, a młodociana 100 N, ale informacja ta nie niesie żadnej konkretnej wiedzy, na jakich stanowiskach pracy, przy których maszynach i które pedały wymagają nacisku z siłą przekraczającą dopuszczalne normy. Wykaz musi spełniać swoją podstawową, informacyjną rolę i umożliwiać adresatowi, np. młodocianemu, łatwe zidentyfikowanie prac w nim wskazanych. Tym samym nazwy prac muszą odnosić się bezpośrednio do stanowisk pracy i prac wykonywanych w konkretnym zakładzie pracy⁶. Na przykład w przypadku młodocianych: – prace związane z obsługą maszyn X, Y, Z z uwagi na konieczność przyciskania pedału siłą większą niż 170 N, – prace na stanowiskach X, Y, Z z uwagi na występowanie hałasu przekraczającego 80 dB.

Krok pierwszy

Punktem wyjściowym do sporządzenia jakichkolwiek wykazów prac jest ustalenie, jakie prace są wykonywane w zakładzie⁷. W celu ich identyfikacji konieczne jest opracowanie dokumentacji technologicznej dla procesów produkcyjnych i usługowych realizowanych przez pracowników. Polskie prawo nie nakłada bezwzględnego obowiązku posiadania opracowanej dokumentacji



technologicznej wraz z częścią rysunkową, w której odzwierciedlone są poszczególne pomieszczenia zakładu (układ architektoniczny) oraz rozmieszczenie w tych pomieszczeniach poszczególnych stanowisk pracy, ciągów komunikacyjnych i miejsc składowania. Prawo nie nakłada także w sposób bezpośredni obowiązku dokonania spisu wszystkich prac wykonywanych na terenie zakładu. Obowiązek ten jednak wynika pośrednio z § 39a ust. 3 pkt 1b rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp. Proces oceny ryzyka zawodowego wymaga identyfikacji wszystkich prac (zadań), jakie są wykonywane w zakładzie. Wyszczególnienie to powinno być ściśle powiązane ze wskazaniem miejsca ich wykonywania (stanowiska pracy), stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów. Tym samym identyfikacja prac realizowanych w zakładzie pracy jest pierwszym i podstawowym elementem procesu prowadzącego do ich analizy, oceny i ewentualnego umieszczenia na wykazie, np. prac szczególnie niebezpiecznych.

Ocena ryzyka prac

Kolejnym elementem jest analiza ryzyka związanego z tymi pracami. Każda praca

powinna zostać opisana, należy też przeprowadzić identyfikację zagrożeń z nią związanych. Na podstawie oceny tych zagrożeń następuje kwalifikacja, czy praca powinna zostać umieszczona w którymś z obowiązkowych wykazów, np. prac szczególnie niebezpiecznych. Umieszczenie pracy w wykazie powinno mieć uzasadnienie w analizie i ocenie ryzyka związanego z daną pracą. Dotyczy to także wszystkich sytuacji, gdy zamieszczenie pracy w wykazie jest bezpośrednio powiązane z koniecznością wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy. W szczególności dotyczy to takich czynników jak obciążenie pracą (konieczność użycia określonej siły, wydatek energetyczny, obciążenie statyczne) i czynników środowiska pracy, dla których wyznaczono wartości dopuszczalne. Nie można bowiem zapominać, że bez określenia siły niezbędnej np. do obsługi nożnych pedałów urządzenia, ciężaru przenoszonych ładunków, wydatku energetycznego niezbędnego do wykonania określonej pracy, opisu pozycji ciała nie jest możliwe sprawdzenie, czy realnie występujące warunki pracy nie przekraczają wartości dopuszczalnych określonych

w przepisach. To samo dotyczy wartości mierzalnych⁸ czynników szkodliwych, takich jak hałas czy zapylenie. Z oceny ryzyka zawodowego musi także wynikać, czy istnieje narażenie na określony czynnik biologiczny.

Sprawdzając prawidłowość sporządzenia któregoś z wymienionych wykazów, należy w szczególności sprawdzić, czy znajduje on uzasadnienie w ocenie ryzyka zawodowego. Ważniejsze jest jednak sprawdzenie, czy w procesie oceny ryzyka zawodowego dokonano opisu wszystkich stanowisk pracy i prac na nich wykonywanych. Jeśli nie opisano jakiegoś stanowiska pracy i zadań na nim wykonywanych, to istnieje możliwość, że jakaś praca, która powinna zostać umieszczona w wykazie, nie została w ogóle zidentyfikowana. W dalszej kolejności ważne jest sprawdzenie, czy oceny ryzyka zawodowego mają opisy pracy wykonywanej na poszczególnych stanowiskach pracy. Od jakości tych opisów, a w szczególności opisu zadań wykonywanych przez pracownika, zależy możliwość obiektywnej oceny, czy praca powinna być umieszczona w którymś z wykazów. Identyczna sytuacja dotyczy rozpoznania

występujących na stanowisku szkodliwych czynników środowiska pracy. Brak identyfikacji któregoś z czynników lub brak badania któregoś z nich przez akredytowane laboratorium powoduje, że w wykazie może nie zostać wymieniona jakaś praca, np. zabroniona, choć powinna się tam znaleźć.

Z akcentem na „szczególnie”

W przypadku wykazu określonego przepisami art. 145 k.p. występuje odwołanie do niezdefiniowanego terminu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych. Pojęcie prac w warunkach szkodliwych lub uciążliwych wywodzi się jeszcze z drugiej połowy XX wieku, a pojawiało się w pragmatykach służbowych i układach zbiorowych. Mimo że pojęcie pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych nie zostało prawnie zdefiniowane, w praktyce przyjmuje się, że praca taka przebiega w kontakcie z czynnikami szkodliwymi, zaś za pracę w warunkach uciążliwych uznaje się pracę powodującą nadmierne obciążenie organizmu (np. bardzo ciężka praca fizyczna) lub wykonywa-

ną w kontakcie z czynnikami uciążliwymi (fizycznymi i psychicznymi)⁹. Tym samym po raz kolejny podstawą do klasyfikacji prac do grupy szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych powinna być ocena ryzyka zawodowego. Co do zasady należy przy tym przyjąć, że skrócenie czasu pracy powinno zawsze dotyczyć sytuacji, gdy niezbędne jest stosowanie środków ochrony indywidualnej w związku z występowaniem czynników szkodliwych w środowisku pracy, np. takich jak środki ochrony dróg oddechowych.

Należy także zwrócić uwagę na powiązania, jakie występują pomiędzy poszczególnymi wykazami. Przykładowo wykaz prac, których czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jest powiązany z wykazem prac szczególnie niebezpiecznych. Jeśli praca jest szczególnie niebezpieczna, to co do zasady powinna także zostać uwzględniona w wykazie odnoszącym się do czasu pracy osób pracujących w nocy.

dr Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk

Przypisy:

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2004 nr 200 poz. 2047).
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 poz. 1510).
3. De facto prac wzbronionych, gdyż zatrudnianie przy tych pracach kobiet w okresie ciąży i karmienia jest niedopuszczalne (art. 176 k.p. wskazuje, że kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią).
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 poz. 796).
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 nr 169 poz. 1650).
6. Oddzielną kwestią jest sama koncepcja tworzenia wykazu prac wzbronionych. W wielu przypadkach stworzenie takiego wykazu byłoby bardzo trudne. W niektórych przypadkach wykaz taki byłby nadzbyt rozbudowany, a przez to nieczytelny. Właściwszym rozwiązaniem jest wówczas tworzenie wykazów prac dozwolonych (analogicznie jak w przypadku prac lekkich dla młodocianych). Tym samym możliwe jest stworzenie wykazu prac dozwolonych młodocianym w celu praktycznej nauki zawodu, wykazu prac dozwolonych kobietom w ciąży i karmiącym dziecko piersią. Pozostałe prace, niewymienione w takim wykazie, pracodawca może uznać za wzbronione, a raczej niedozwolone do wykonywania przez pracownika młodocianego lub kobietę. Należy bowiem wskazać, że ustawodawca nie ogranicza możliwości rozszerzenia wykazu poza prace bezpośrednio wynikające z rozporządzenia w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.
7. D. Smoliński, Zarządzanie dokumentami w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy – wizualizacja procesu bhp, „Atest” 2/2017.
8. Dla których określono wartości dopuszczalne.
9. B. Krzyżków, Problemy z interpretacją terminów „prace szczególnie szkodliwe, uciążliwe i niebezpieczne” i innych, „Bezpieczeństwo Pracy” 12/2014, s. 23-25.



Akademia Społecznej Inspekcji Pracy

Pilotażowy program Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi bije rekordy popularności

Akademia SIP jest cyklem szkoleń organizowanych przez pracowników i inspektorów Sekcji Prewencji i Promocji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, które są skierowane do społecznych inspektorów pracy z woj. łódzkiego.

Celem Akademii jest wzmocnienie skuteczności społecznej kontroli warunków pracy oraz ochrony praw pracowników. Stąd nacisk na stopniowe podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności społecznych inspektorów, aby umożliwić im realizację ustawowych zadań oraz skuteczne wpływanie na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowników. Duży nacisk położono na wymianę informacji pomiędzy społecznymi inspektorami z różnych zakładów pracy, co umożliwiło dzielenie się wiedzą, doświadczeniem i dobrymi praktykami w zakresie poprawiania stanu bhp i ochrony praw pracowników w zakładach.

Popularność Akademii SIP wśród społecznych inspektorów pracy z zakładów działających na terenie województwa łódzkiego potwierdziła, iż program szkoleń trafnie odpowiada na potrzeby społecznych inspektorów. W ramach cyklu szkoleń zaplanowano trzy szkolenia: podstawowe, zaawansowane oraz warsztaty praktyczne.

Na różnych poziomach

Pierwsze szkolenie, podstawowe, odbyło się w 9 marca 2022 roku w formie kształ-



cenia zdalnego. Skierowane było do nowo wybranych społecznych inspektorów pracy. Udział w nim wzięło 78 zakładowych, oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy. Byli to przedstawiciele m.in. takich firm jak: ABB Sp. z o.o., Hitachi Energy Poland Sp. z o.o., Whirlpool Company Polska, Adamed Pharma S.A., Amcor Specjalty Cartons Polska, Elektrociepłownia Piotrków Trybunalski, Knauf Bełchatów, MPO Łódź Sp. z o.o., Zarząd Lokali Miejskich, PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A., Ramb Sp. z o.o. Szkolenie dotyczyło podstaw prawnych funkcjonowania SIP, praw i obowiązków społecznych inspektorów pracy, sprawozdania z działalności oraz formułowania zaleceń i uwag, a także współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi i Państwową Inspekcją Pracy.

Szkolenie zaawansowane odbyło się w formie stacjonarnej 25 maja 2022 r. w auli Centrum Szkolenia Zawodowego i Ustawicznego w Łodzi. Skierowane było do uczestników szkolenia podstawowego oraz społecznych inspektorów pracy, którzy brali

udział w szkoleniach organizowanych przez OIP w Łodzi w latach poprzednich lub pełnił kolejną kadencję w służbie SIP. Udział w tym szkoleniu był szansą na zdobycie praktycznych umiejętności oraz zapoznanie się z przykładami projektów realizowanych przez doświadczonych społecznych inspektorów pracy, innowacji i dobrych praktyk. Co więcej, w ramach grupowych dyskusji uczestnicy szkolenia wraz z prowadzącymi szkolenie inspektorami pracy i pracownikami Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Łodzi rozwiązywali problemy pojawiające się podczas pełnienia tej funkcji społecznej. Udział w szkoleniu wzięło ponad 100 społecznych inspektorów. Okręgowy inspektor pracy **Marcin Grzelak** zwrócił uwagę na wsparcie działań społecznych inspektorów przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. **Konrad Adamczyk** z Sekcji Prewencji i Promocji zaprezentował programy prewencyjne oraz wydarzenia organizowane przez OIP w Łodzi skierowane do społecznych inspektorów pracy. Przypomniał także ustawowe prawa i obowiązki

SIP. Młodszy specjalista Agata Niedźwiecka-Zając przedstawiła podstawowe pojęcia prawa pracy, a starszy inspektor pracy – specjalista Artur Hennig przybliżył uczestnikom cele i metodykę badania wypadków przy pracy, podkreślając rolę SIP w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku. Szczególnym punktem szkolenia była wymiana doświadczeń i dobrych praktyk, w ramach której głos zabrali społeczni inspektorzy pracy z województwa. O działalności SIP w PGE GiEK S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego w Bełchatowie, w szczególności o sposobach podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracy i przeciwdziałaniu skutkom wypadków w trudnych warunkach pracy, opowiedział **Marian Kowalski**. Z kolei **Krzysztof Urzędowicz** z firmy Veolia Energia Łódź S.A. zaprezentował możliwości wykorzystania narzędzi informatycznych do zgłaszania sytuacji potencjalnie niebezpiecznych w prewencji wypadkowej. Wystąpienie **Izabelli Dąbrowskiej-Mikuty** z Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Pabianicach dotyczyło działań społecznego inspektora pracy w przypadku stwierdzenia nierespektowania przez pracodawcę podstawowych praw pracowników. Wszyscy wymienieni społeczni inspektorzy pracy to laureaci konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” w OIP w Łodzi. Szkolenie zakończyła ożywiona i owocna dyskusja.

Ostatnim szkoleniem bieżącej edycji Akademii SIP będą warsztaty praktyczne. Odbędą się one we wrześniu 2022 r. w formie stacjonarnej i skierowane będą do społecznych inspektorów pracy po szkoleniu zaawansowanym. Uczestnicy zostaną podzieleni na mniejsze grupy robocze (20-25 osób), w ramach których przeprowadzone zostaną warsztaty z radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy. Następnie uczestni-

cy wykonają zadania praktyczne. W zespołach dwuosobowych przeprowadzą proces badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (w tym wysłuchają poszkodowanych i świadków), sporządzą pełną dokumentację powypadkową oraz zaproponują zalecenia i wnioski z dochodzenia. Samodzielnie dokonają też wpisu uwagi/zalecenia w księdze zaleceń i uwag, zaproponują konkretne pozycje do rocznego planu działań SIP oraz sprawozdania z realizacji planu.

Po zakończeniu całego cyklu szkoleń, obejmującego 15 godzin szkoleniowych, uczestnicy otrzymają zaświadczenia o ukończeniu szkolenia.

Inne formy wsparcia

Ze względu na specyficzne uwarunkowania pracy w szkolnictwie, a także znaczne różnice w przepisach prawa pracy wynikające z pragmatyk zawodowych, zdecydowano o zorganizowaniu oddzielnych szkoleń skierowanych do społecznych inspektorów pracy działających w oświacie. W związku z tym, niezależnie od Akademii SIP, Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi we współpracy z Zarządem Okręgu Łódzkiego Związku Nauczycielstwa Polskiego przeprowadził w tym roku serię szkoleń dla społecznych inspektorów pracy ze szkół i placówek oświatowych. Szkolenia odbyły się w Łodzi, Skierniewicach, Zgierzu, Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu i Koluszkach. Łącznie we wszystkich szkoleniach udział wzięło ponad 450 inspektorów ze szkół, przedszkoli i ośrodków wychowawczych.

Na terenie OIP w Łodzi organizowane są także inne wydarzenia adresowane do społecznych inspektorów pracy, na przykład konferencje naukowe poświęcone bezpieczeństwu pracy. Przykładem interesującego wydarzenia, które odbędzie się w najbliższym czasie, jest I Forum Społecznej

Inspekcji Pracy Ziemi Łódzkiej. Wydarzenie to jest efektem podpisanego 29 kwietnia 2022 r. w siedzibie PGE GiEK S.A. Oddział KWB Bełchatów porozumienia o stałej współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Łodzi i Społeczną Inspekcją Pracy w KWB Bełchatów. Forum będzie wydarzeniem cyklicznym, skierowanym do społecznych inspektorów pracy z woj. łódzkiego oraz firm i instytucji wspierających i współpracujących ze społeczną inspekcją pracy. I Forum SIP Ziemi Łódzkiej odbędzie się w dniach 6-7 października br. w Bełchatowie.

Społeczni inspektorzy pracy do efektywnego pełnienia swojej funkcji potrzebują stałego rozszerzania wiedzy i umiejętności w zakresie prawa pracy, a w szczególności przepisów bhp. Aby zapobiegać wypadkom przy pracy, prewencję wypadkową należy oprzeć na wnioskach powypadkowych i innowacyjnych działaniach, wyprzedzających zagrożenia. W związku z tym kluczowa staje się współpraca pomiędzy społeczną inspekcją pracy a pracodawcą, instytucjami zewnętrznymi, związkami zawodowymi, a także społeczną inspekcją pracy z różnych zakładów. Dzielenie się wiedzą, doświadczeniem, innowacjami i wspólne rozwiązywanie problemów wpływa na realne ograniczenie ryzyka zawodowego w zakładach. Co istotne, z punktu widzenia pracodawców szkolenia, spotkania, konferencje i inne wydarzenia organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy nie wiążą się z kosztami finansowymi. W związku z tym Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi w ramach działań prewencyjnych kieruje swoją ofertę zarówno do społecznych inspektorów, jak i do całego środowiska współdziałającego ze społeczną inspekcją pracy.

Konrad Adamczyk,
koordynator szkoleń Akademii SIP,
OIP w Łodzi



Łukasz Centkowski

Od kilku lat na Odrze prowadzony jest szereg inwestycji mających na celu regulację rzeki, co ma prowadzić do redukcji ryzyka powodzi oraz użeglownienia rzeki. Inspektorzy pracy na bieżąco kontrolują tam bezpieczeństwo prac.

Jeszcze na początku lat 90. XX wieku widok barek załadowanych towarem na Odrze był czymś normalnym. Towary płynęły z Polski nie tylko w kierunku Niemiec i Holandii, ale również z południa Polski do portów morskich w Szczecinie i Świnoujściu. Transformacja ustrojowa w 1989 roku zapomniała o żegludze śródlądowej, doprowadzając do sytuacji, w której dzisiaj transport na Odrze praktycznie nie istnieje. W ostatnich latach dostrzeżono jednak potencjał transportu wodnego i dzięki funduszom unijnym rozpoczęto szeroko zakrojone remonty oraz przebudowy obiektów infrastruktury technicznej na Odrze.

Aby skutecznie kontrolować bezpieczeństwo pracy przy tych inwestycjach, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu każdego roku realizowany jest temat własny „Odra, rzeka uregulowana – bezpieczeństwo pracy przy robotach hydrotechnicznych związanych z modernizacją stopni wodnych (śluz, jazy) oraz budową przystani żeglarskich na opolskim odcinku Odry”. Rocznie przeprowadza się od kilku do kilkunastu kontroli podmiotów wykonujących roboty budowlane na remontowanych lub nowo budowanych obiektach hydrotechnicznych na Odrze, na odcinku leżącym na terenie woj. opolskiego. Kontrolą obejmowane są prace remontowe jazów, śluz, przepompowni, a także prace przy budowie elektrowni wodnych.

Kontrolowane są firmy będące generalnymi wykonawcami tych inwestycji oraz mniejsi podwykonawcy różnych branż związanych z realizacją tych przedsięwzięć. Są to firmy świadczące usługi: ogólnobudowlane, budowlane, specjalistyczne, transportowe wodne i lądowe, montażowe elektryki i automatyki, prace podwodne.



Pod nadzorem

Kontrole bezpieczeństwa robót hydrotechnicznych

Jazy, śluzy, elektrownie

Kontrole jazów przeprowadzane są w ramach sprawdzenia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach budowlanych związanych z przebudową jazów sektorowych na jazy klapowe wraz z budową przepławek dla ryb oraz obiektami towarzyszącymi. W związku z tą inwestycją kontrolą objęto prace na jazach w miejscowościach: Wróblin, Dobrzeń, Zwanowice, Groszowice i Januszkowice. Oprócz prac w korycie rzeki prowadzone są prace związane z umacnianiem nabrzeży – wbijaniem ścian larsenowych, stabilizacją gruntu oraz inne prace ziemne.

W ramach kontroli śluz nadzorem objęto prace budowlane związane z modernizacją śluz, sterowni i przebudową awanportów na obiektach: Januszkowice, Krapkowice, Nowa Wieś i Sławięcice.

Prowadzono również kontrolę nowo budowanej małej Elektrowni Wodnej Wróblin wraz z budową obiektów towarzyszących. W ramach tej inwestycji kontrolowano również bezpieczeństwo przy pracach podwodnych związanych z wycinką ścianek larsenowych poniżej lustra wody.

W ciągu ostatnich lat część inwestycji została już zakończona i odebrana przez inwestora, którym jest Państwowe Gospodarstwo Wodne Wody Polskie. Kolejne inwestycje są w toku, a jeszcze

inne są dopiero rozpoczynane. Inspektorzy pracy z Opolu mają zatem cały czas bardzo ciekawą i stanowiącą wyzwanie pracę kontrolną do wykonania.

Niebezpiecznie przy wodzie

Roboty budowlane na obiektach hydrotechnicznych mają swoją specyfikę, gdyż oprócz klasycznych zagrożeń budowlanych pojawiają się tu ryzyka związane z wodą. Do powszechnych zagrożeń, takich jak upadek z wysokości z rusztowań czy z szalunków, dochodzi możliwość wpadnięcia pracowników do wody i utonięcia, wypadków przy pracach podwodnych, zsunienia się do wody ciężkich maszyn budowlanych z brzegu lub z pontonów. Powszechnie występują tu prace palowe przy wbijaniu larsenów, prace ziemne przy umacnianiu nabrzeży, prace iniekcyjne, montażowe elementów wielkogabarytowych, np. klap jazów oraz wrót śluz.

Generalni wykonawcy tych robót to duże i znane firmy o zasięgu międzynarodowym, w których kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy są na wysokim poziomie. Niestety firmy podwykonawcze, jak wszędzie na budowach, nie zawsze reprezentują ten sam wysoki poziom. Sporadycznie dochodzi więc do bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników, w zależności od ja-

kości nadzoru przez kadrę kierowniczą na danym obiekcie. Takie „rozluźnione” podejście kierownictwa podczas remontu jednego z jazów doprowadziło do wypadku przy pracy obywatela Ukrainy. Zleceniobiorca upadł z szalunku na rusztowanie, a następnie na dno remontowanego przęsła jazu, doznając ciężkich obrażeń. Nie był skutecznie zabezpieczony przed upadkiem z wysokości przy demontażu szalunku.

Doszło również do bardzo groźnie wyglądającego zdarzenia potencjalnie wypadkowego, bez poszkodowanych, przy pracach związanych z remontem wiaduktu w pobliżu śluzy Kłodnica w Kanale Gliwickim. Do zdarzenia doszło w wyniku braku wyobraźni wykonawcy robót, który nie wiedział, jak zachowuje się obciążona łódka na wodzie. Z powodu utraty stabilności doszło do zsunienia się żurawia samojazdowego o udźwigu 60 ton z pontonu. Nikt z ludzi nie ucierpiał, ale straty materialne były znaczne.

Działania kontrolne na obiektach hydrotechnicznych obejmują wizytację stanowisk pracy i prowadzonych procesów budowlanych, szczegółowe analizy planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR). Aby skontrolować wszystkie prace na jazach, trzeba się trochę pogimnastykować, pokonując kilka poziomów ciasnych galerii wewnątrz przyczółków jazów oraz niskie tunele pod sektorami. W trakcie kontroli duży nacisk kładziony jest na profilaktykę. Nadzorując już kilka lat wiele robót na podobnych do siebie obiektach, podsuwamy kolejnym podmiotom sprawdzone wcześniej rozwiązania i ostrzegamy o nieprawidłowościach stwierdzanych u innych podmiotów. W ten sposób wypracowano u wykonawców praktykę szkolenia i opracowania instrukcji w językach obcych, tak by zagwarantować skuteczność przekazania niezbędnej wiedzy zagranicznym pracownikom. Tym sposobem przy dużej różnorodności prowadzonych prac w jednym czasie i w ograniczonym przestrzennie miejscu w ciągu 4 lat były tylko 2 wypadki przy pracy.

Ważnym aspektem jest kontrola IBWR w pobliżu wody i na wodzie oraz jej stosowanie w praktyce. Na niektórych budowach do celów transportowych używane są przeprawy pontonowe, którymi poruszają się wywrotki i betoniarki, a koparki pracują w bezpośredniej bliskości nabrzeża. Często instrukcje zawierają bezpieczne rozwiązania, jednak nie zawsze są one stosowane w praktyce. IBWR bywają czasami bardzo ogólne, nie doprecyzowując wszystkich aspektów bezpieczeństwa przy danym rodzaju robót.

Podczas kontroli robót budowlanych na czynnych obiektach hydrotechnicznych dochodzi jeszcze kwestia poruszania się po budowie pracowników inwestora, którzy zajmując się obsługą jazów czy śluz, przemieszczają się po terenie budowy, po rusztowaniach i pomostach roboczych. Remontowany jest zwykle jeden kanał śluzy przy czynnym drugim, a w przypadku jazów remontowane jest jedno przęsło przy czynnych dwóch. W tej kwestii sprawdzane jest, czy zawarto porozumienie w zakresie bezpieczeństwa



i higieny pracy pomiędzy kierownikiem budowy a inwestorem, czy zawiera ono niezbędne ustalenia oraz czy są one przestrzegane.

Inspektorskie wyzwanie

Ciekawe nieprawidłowości, a zarazem nietypowe dla codziennej naszej pracy i trudne do skontrolowania, gdyż odbywały się pod wodą, związane były z pracami podwodnymi przy cięciu termicznym ścianek larsenowych. Inspektorowi pracy raczej trudno będzie skontrolować stanowisko pracy pod wodą, oglądając ten proces, tak jak to robimy w przypadku stanowisk pracy w zakładach. Trzeba więc innymi sposobami ustalić, co tam pod wodą faktycznie się dzieje.

Podwykonawca prowadzący te prace wykorzystał nieznajomość zagadnienia przez kierownika budowy i miał również nadzieję na brak wiedzy u inspektora pracy.

Z zewnątrz prowadzone prace nie budziły zastrzeżeń, nie było widocznych zagrożeń, tylko bąble gazów na powierzchni wody. Na brzegu siedział człowiek komunikujący się radiowo z nurkiem.

Inspektor postanowił jednak sprawdzić kilka spraw i w efekcie ustalono, że:

- przedsiębiorca nie opracował instrukcji bezpiecznego wykonywania robót na prowadzone prace podwodne przy cięciu termicznym ścianek larsenowych,
- nie prowadził dziennika prac podwodnych,
- nie miał zezwolenia na wykonywanie prac podwodnych na śródlądowej drodze wodnej, wydanego przez Urząd Żeglugi Śródlądowej,
- nie posiadał certyfikatu potwierdzającego spełnianie wymagań systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, wydanego przez jednostkę certyfikującą, zgodnie z przepisami o certyfikacji.

Przed rozpoczęciem prac podwodnych przedsiębiorca – organizator prac nie wyznaczył kierownika prac podwodnych z uprawnieniami zawodowymi i w trakcie prowadzenia prac nie było nadzoru przez takiego kierownika.

Podczas prac nurek przebywał w wodzie bez zabezpieczenia liną sygnałową umożliwiającą sygnalizację zagrożenia i wydobyć nurka z wody. Osoby przebywające na powierzchni z nurkiem łączył jedynie przewód środka łączności telefonicznej, który w przypadku konieczności ewakuacji z wody nurka mógł się zerwać. Poza tym nurek nie stosował hełmu lub innego środka ochrony głowy, na głowie miał tylko kaptur neoprenowy.

Prace przy cięciu prowadzone były przy użyciu urządzeń do spawania – dwóch spawarek połączonych równolegle (na powierzchni) oraz podłączonego do nich palnika. Cięcie prowadzono elek-

trodą drażoną z doprowadzeniem tlenu do przecinanego miejsca. Przewód elektryczny połączony był razem z węzem doprowadzającym tlen do palnika. Przewód telefoniczny puszczone osobno.

Przedsiębiorca został poproszony przez inspektora pracy o wyjęcie z wody palnika używanego przez niego do cięcia termicznego, aby skontrolować prawidłowość używanego sprzętu. Okazało się, że jest to uszkodzony palnik Broco typ BR-22 z oderwanym przewodem elektrycznym i przeciętym przewodem doprowadzającym tlen. Przedsiębiorca stwierdził, że musiał uszkodzić palnik, żeby go wyjąć na powierzchnię i pokazać inspektorowi. Na-

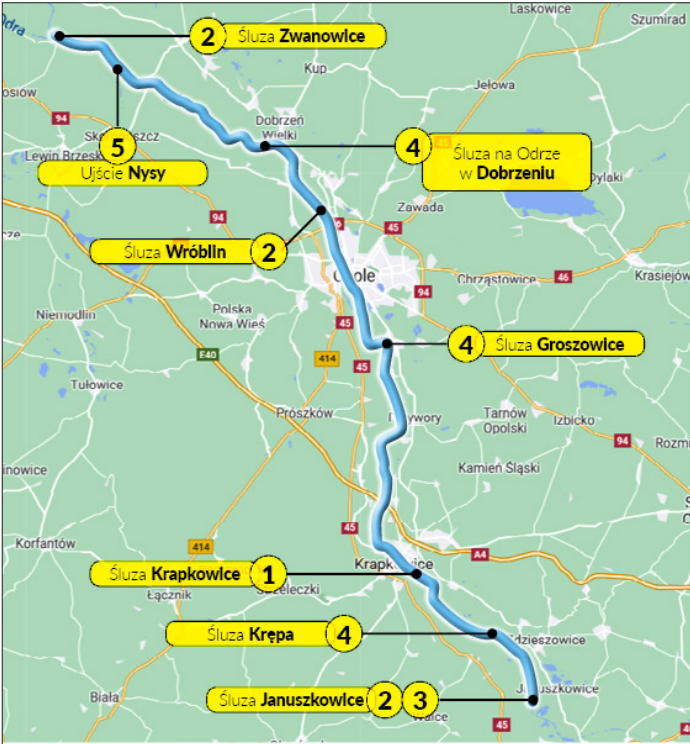
ciągana historia, ale inspektor podjął rękawicę, wiedząc, że pod wodą najprawdopodobniej był używany inny palnik samoróbka.

Z instrukcji producenta sprzętu Broco BR-22 wynika, że może być on stosowany przy prądzie maksymalnym 150A. Tymczasem w trakcie kontroli na spawarkach ustawiony był prąd 277A i 267A, co daje przy połączeniu równoległym sumę prądów 544A. Ustawione prądy świadczą o tym, że cięcie było prowadzone prawdopodobnie przy użyciu elektrod węglowych. Ta metoda jest tańsza ze względu na koszt elektrod, ale bardziej niebezpieczna. Do palnika Broco przewidziane jest stosowanie elektrod lanc ultratermicznych. Jak ustalono, na podstawie informacji uzyskanych od przedstawiciela handlującego tym sprzętem, palnik Broco BR-22 uległby zniszczeniu przy tym prądzie. Tak więc albo przedsiębiorca prowadził prace, używając tego palnika przy tym prądzie (co jest mało prawdopodobne i niedopuszczalne), albo stosował inny palnik do pracy z takim prądem i elektrodami węglowymi i nie wyjął go na powierzchnię, nie chcąc go pokazać inspektorowi pracy. Tak czy inaczej stosowany sprzęt był niewłaściwy. Protokół z kontroli, z tymi ustaleniami, podpisano bez zastrzeżeń. Inspektor pracy wstrzymał prowadzone prace ze względu na wskazane naruszenia.

Jak widać, kontrole robót prowadzonych na wodzie wymagają czasami dodatkowej wiedzy okołobudowlanej ale są niezwykle ciekawe ze względu na technologię prowadzenia robót i ich urozmaicenie. Nie ma przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy prowadzeniu robót budowlanych na wodzie lub w jej pobliżu, więc aby je kompleksowo kontrolować, trzeba sięgać do wielu przepisów z różnych dziedzin.

W najbliższym czasie planowana jest kontrola nowo budowanego kanału na wyspie w pobliżu miejscowości Krapkowie, z olbrzymim frontem robót prac ziemnych, prowadzone będą również kontrole kolejnych etapów robót na pozostałych obiektach hydrotechnicznych na Odrze.

Łukasz Centkowski,
starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Opole



INWESTYCJE POPRAWIAJĄCE WARUNKI TRANSPORTU WODNEGO NA ODRZAŃSKIEJ DRODZE WODNEJ W WOJ. OPOLSKIM

na kwotę blisko **815 mln zł**
(dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej blisko 692 mln zł)

- 1 „Modernizacja śluzy oraz sterowni na stopniu wodnym Krapkowie wraz z przebudową awanportów” – szacunkowa wartość całej Inwestycji: **ok. 219 mln zł**
- 2 „Modernizacja jazów odrzańskich na odcinku w zarządzie RZGW Wrocław, woj. opolskie – etap I” – aktualna wartość Projektu: **ok. 110 mln zł**
- 3 „Modernizacja śluzy oraz sterowni na stopniu wodnym Januszkowice wraz z przebudową awanportów” – szacunkowa wartość całej Inwestycji: **ok. 171 mln zł**
- 4 „Modernizacja jazów odrzańskich na odcinku w zarządzie RZGW Gliwice – woj. opolskie (etap II)” – aktualna wartość Projektu: **ok. 154 mln PLN**
- 5 „Budowa jazu kłapowego na stopniu wodnym Ujście Nysy w km 180,5 rzeki Odry wraz z infrastrukturą towarzyszącą” – szacunkowa wartość inwestycji: **ok. 161 mln zł**



Zlekceważone zagrożenia

Zawinił brak odpowiedzialności



Właściciel firmy nie zadbał o właściwy nadzór nad osobami, którym powierzył pracę, w wyniku czego doszło do śmiertelnego wypadku.

Mikroprzedsiębiorca budowlany prowadził działalność w zakresie wykonywania konstrukcji i pokryć dachowych. Do prac zatrudniał zwykle dwie te same osoby, z którymi znał się od dawna. Wcześniej pracowali dla niego na podstawie umów o pracę, po przejściu na emeryturę powierzał im prace w oparciu o umowy o dzieło. Zlecenia pozyskiwał przeważnie od szkoły, dla której wielokrotnie już wykonywał różne prace remontowe. Prace zlecano mu, gdy zachodziła taka potrzeba, w związku z tym zatrudnienie nie miało charakteru stałego. Do kwietnia przed wypadkiem przedsiębiorca nie prowadził żadnych prac i nikogo nie zatrudniał, gdyż aura nie sprzyjała pracom dekar skim.

W końcu nadeszło zlecenie ze szkoły. Należało uszczelnić rynny przy rurach spustowych na budynku głównym. Tak jak poprzednio kierownik wyznaczył pomieszczenie techniczne do dyspozycji firmy na czas prac na terenie szkoły. Trzy dni przed wypadkiem właściciel przywiózł niezbędne materiały uszczelniające i sprzęt do pracy. Zadzwonił też do swoich byłych pracowników z informacją, że potrzebuje ich pomocy. Ponieważ wykonywali już te prace i znali teren szkoły, zgodzili się od razu. Trzy dni później mieli stawić się w szkole, żeby uzgodnić zakres prac.

Zgodnie z ustaleniami dotarli na godz. 7.00. Około godz. 7.30 otrzymali polecenie telefoniczne od szefa, aby obejrzeli dach i opierzenie od strony ulicy. Mniej więcej o 8.30 szef przekazał im,

że mają wyczyścić kosze spustowe i rynny na dachu szkoły oraz podkleić opierzenie dachu, a on przyjedzie do szkoły ok. 9.15. Jak się później okazało, współpracownicy nie przeznaczyli tego czasu wyłącznie na wskazane czynności.

Gdy szef przyjechał do szkoły i dotarł na trzecie piętro do okna wychodzącego na dach z korytarza szkoły, spotkał się tylko z jednym pracownikiem, ponieważ drugi poszedł już po tzw. cement dachowy. Raz jeszcze przekazał pracownikowi, co jest do zrobienia, po czym poszedł do kierownika, by przekazać mu kosztorys remontu hali w innym budynku szkoły. Nie miał więc czasu na przeszkolenie swoich budowlańców z zakresu bezpiecznego wykonywania prac. Zresztą twierdził, że nie było to potrzebne, bo pracowali u niego już wcześniej i przeszli wszystkie wymagane szkolenia. Nie sprawdził też stanu przygotowania ich do prac, m.in. wypoczęcia, samopoczucia czy trzeźwości.

Jak doszło do wypadku?

Pracownicy wzięli od elektryka szkoły dwuelementową drabinę rozsuwaną i poszli z nią na łącznik pomiędzy budynkami szkoły. Wyszli wspomnianym oknem na dach łącznika, z którego mieli wejść na dach wyższego budynku szkoły. Oparli drabinę o ścianę budynku pod kątem 54,8°. Jeden z nich zaczął na nią wchodzić, drugi przytrzymał drabinę. Gdy pierwszy wszedł na wysokość piątego szczebla, przytrzymujący drabinę zauważył, jak kolega traci równowagę i zaczyna spadać plecami na dach papowy. Wyglądało to tak, jakby stracił na chwilę przytomność.

Powiadomiony telefonicznie przedsiębiorca przybiegł na dach, zastał mężczyznę nieprzytomnego, leżącego na lewym boku; ciężko oddychał i charczał. Uniósł go i zaczął oklepywać po twarzy. Wtedy poczuł woń alkoholu. Wystraszył się i kazał drugiemu pracownikowi przynieść wiadro z wodą, po czym zaczął zmywać krew z dachu. Zobaczyła to nauczycielka prowadząca lekcje w klasie, z której okno wychodziło na dach. Zapytała, czy wezwał już pogotowie. Mężczyzna zapewnił, że sam zawiezie rannego do lekarza. Nauczycielka jednak zadzwoniła na pogotowie.

Przybyli na miejsce policjanci również wyczuli woń alkoholu. Poddali jednego mężczyznę badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu – wynik pierwszego badania o godz. 10.31 wyniósł 0,31 mg/l, a drugiego 17 minut później 0,30 mg/l. Badanie poszkodowanego w wypadku było bardzo utrudnione, gdyż odzyskiwał i tracił przytomność, a ostatecznie nie był w stanie wykonać prawidłowego wydechu umożliwiają-

cego odczyt pomiaru. Podjęto więc decyzję o przewiezieniu go do szpitala i pobraniu tam krwi do analizy. 53 dni po wypadku wyniki badania krwi nie były jeszcze znane, a z uwagi na brak zgody poszkodowanego, który już nie odzyskał przytomności, inspektor pracy nie mógł uzyskać takiej informacji od lekarza.

Przyjęte założenie, że zawartość alkoholu we krwi poszkodowanego była na podobnym poziomie jak u jego kolegi, mogłoby wskazywać, że w czasie oczekiwania na szefa pracownicy mogli wypić co najmniej po 1 piwie przed pracą lub większą ilość alkoholu wysokoprocentowego w dniu poprzednim, do czego jednak drugi z mężczyzn się nie przyznał.

Inspektor pracy sprawdził, jakie było doświadczenie zawodowe poszkodowanego i ustalił, że jako szpachlarz, malarz, dekarz-błacharz przepracował na podstawie umów o pracę 5 lat 4 miesiące i 14 dni, z czterema rocznymi przerwami pomiędzy kolejnymi umowami. Cztery lata przed wypadkiem miał aktualne orzeczenie lekarza medycyny pracy dopuszczające go do wykonywania prac na wysokości na okres 1 roku. Poprzednie takie orzeczenie zostało wydane na okres 3 lat. Później, najprawdopodobniej z powodu oszczędności przedsiębiorca nie kierował go już na badania lekarskie. Pomimo wspomnianych przerw w zatrudnieniu pracownik otrzymał instruktaż ogólny i stanowiskowy tylko jeden raz, w trakcie podejmowania pierwszej pracy. Natomiast ostatnie szkolenie okresowe bhp zostało przeprowadzone 3,5 roku przed wypadkiem. Zaświadczenie ze szkolenia okresowego bhp przedsiębiorcy też pozostawiało wiele wątpliwości co do jakości czy faktu przeprowadzenia takiego szkolenia, jednak obowiązujące w tym zakresie przepisy nie dawały wcześniej i nie dają obecnie możliwości inspektorowi pracy kwestionowania źle przeprowadzonych szkoleń, których potwierdzeniem odbycia jest wystawione zaświadczenie nawet z wieloma błędami. Należy również podkreślić fakt, że obaj mężczyźni byli, a właściwie mieli być zatrudnieni na podstawie umów o dzieło (poszkodowany w wypadku nie zdążył już podpisać swojej umowy), co nie ułatwiło PIP ich kwestionowania. Uprawnienia kontrolno-nadzorcze w stosunku do umów cywilnoprawnych w ocenie kontrolujących pozostawiają wiele do życzenia. Nie bez znaczenia pozostaje też wiek poszkodowanego, który w chwili wypadku miał ukończone 63 lata i miał wykonywać prace dekar skie na wysokości.

Przyczyny wypadku

Skutkiem wypadku był uraz głowy powodujący uraz czaszkowo-mózgowy ze stłuczeniem mózgu, krwawieniem podtwardówkowym i masywnym krwawieniem do pnia mózgu, w efekcie którego ranny zmarł. Do tragedii doprowadziły następujące przyczyny:

1. brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości,
2. brak kasku ochronnego,
3. stan psychofizyczny niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy, spowodowany spożyciem alkoholu,



4. nieprawidłowo ustawiona drabina – niewypoziomowane podłoże i zbyt mały kąt nachylenia (54,8°),
5. brak nadzoru nad wykonywaniem prac na wysokości,
6. nieprawidłowe przygotowanie do prac – brak przeszkolenia bhp, badań lekarskich, zapoznania z ryzykiem,
7. tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp – brak kontroli trzeźwości,
8. brak instrukcji i procedur w zakresie bezpiecznego sposobu wykonania prac, w tym prac szczególnie niebezpiecznych.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy ukarał przedsiębiorcę mandatem karnym, a postępowanie prokuratorskie zakończyło się w sądzie prawomocnym wyrokiem skazującym.

Niebezpieczne drabiny

Dzisiaj nie mamy już tak precyzyjnych zapisów dotyczących drabin, jakie obowiązywały w rozporządzeniu MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy do 20 czerwca 2007 r., a obowiązujący w tym zakresie § 8b rozporządzenia 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. Nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. Nr 178, poz. 1745) wymaga, aby wiedza użytkowników drabin była obecnie na dużo wyższym poziomie. Niestety nie potwierdza tego sposób wykorzystywania drabin. Z danych statystycznych wynika, że co trzeci upadek z wysokości na budowie jest upadkiem z drabiny. Ponieważ jest to znany od lat, bardzo prosty środek komunikacji pomiędzy różnymi poziomami roboczymi, pracownicy praktycznie w 100% przypadków nie mają udostępnionych instrukcji bezpiecznego korzystania z drabiny i nie zadają sobie trudu przypomnienia podstawowych zasad bhp przed rozpoczęciem pracy.

Ten wypadek przypominał, jak ważne jest prawidłowe ustawienie drabiny dla stabilności jej i wchodzącego (równe, poziome podłoże, kąt nachylenia do ściany min. 65°, zamocowanie górnych końców podłużnic), bezwzględne przestrzeganie 3 punktów podparcia drabiny i wchodzącego w każdym momencie korzystania z drabiny oraz stan psychofizyczny gwarantujący bezpiecz-

ne wykonanie pracy (zdrowy, wypoczęty, trzeźwy). Spadek dachu uniemożliwił jednocześnie oparcie o ścianę górnych końców obu podłużnic. Wszystko to powinno być uwzględnione na etapie organizacji prac w instrukcjach i procedurach zakładowych, a także w ocenie ryzyka zawodowego. Powraca pytanie, czy inspektor pracy może tego wymagać od podmiotów zatrudniających osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Odpowiedzią na nie powinno być stanowisko Departamentu Prawnego GIP (GNP/426/4560-364/07/PE). Nie rozstrzyga ono co do zasady wypełnienia obowiązków bhp wobec zlecenio- i usługobiorców przez podmioty powierzające im pracę, jednak wskazuje konkretnie inspektora pracy jako osobę i organ, który powinien ostatecznie rozstrzygnąć w odpowiednio skonstruowanym środku prawnym, że „rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczone wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”. Przy czym mowa tu tylko o zasadności wymagania badań lekarskich i szkoleń bhp, co przekłada się tym bardziej na brak możliwości egzekwowania instrukcji stanowiskowych, IBWR, oceny ryzyka zawodowego czy określonych uprawnień, w znaczącym stopniu stanowiących odpowiednie przygotowanie zleceniobiorcy do bezpiecznego sposobu wykonania pracy. Skoro jednak w stanowisku zauważa się, że „jednocześnie przepis nie rozstrzyga, w jaki sposób zostanie ten obowiązek zrealizowany”, to jak ma postąpić inspektor pracy, który przecież za wydanie takiej decyzji będzie wprost odpowiedzialny, również materialnie. Należy zaznaczyć, że linia orzecznicza nie jest jednolita, gdyż sądy orzekają różnie, w zależności od województwa i okoliczności danej sprawy.

W związku z tym zasadne wydaje się wystąpienie z wnioskiem legislacyjnym w tej sprawie, aby przepis po zmianie dawał inspektorom pracy pełne możliwości nadzorczo-kontrolne w zakresie bhp w stosunku do zlecenio- i usługobiorców i nie stwarzał tylu możliwości interpretacyjnych.

Roman Burghardt,

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Zielona Góra



Handlując w niedzielę, ujawnili swoje grzechy

Spółka handlowa z województwa pomorskiego otworzyła swoje

sklepy w dniu wolnym od handlu, w niedzielę 27 lutego br., powołując się na jedno z ustawowych wyłączeń. Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku nie tylko zakwestionował wyłączenie, ale – stwierdziwszy wiele innych naruszeń pracodawcy – skierował na drogę sądową sprawę o ukaranie władz spółki.

Właściciele niedużej sieci sklepów w województwie pomorskim, by zalegalizować niedzielny handel, wpisali do rejestru działalności wypożyczalnię sprzętu sportowego. Powołując się na to wyłączenie, w myśl ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, zatrudnili w charakterze niedzielnych sprzedawców członków spółki. Inspektor pracy stwierdził ponad wszelką wątpliwość, że wypożyczalnia sprzętu sportowego jest papierową fikcją. Spółka co prawda dysponowała stosownym cennikiem, ale do dnia kontroli ani razu nie wypożyczyła żadnego z dwóch klasycznych rowerów będących na stanie sklepu. Okazało się też, że spółka nie posiada innego rodzaju sprzętu sportowego wymienionego w cenniku, jak hulajnoga elektryczna, przyczepki czy rowery elektryczne.

Poza tym w placówkach handlowych nie zostały wyodrębnione oddzielne miejsca do wykonywania usług związanych z wypożyczaniem sprzętu rekreacyjno-sportowego. Do dnia zakończenia kontroli właściciele nie przedstawili analizy warunków techniczno-sanitarnych oraz spełniania wymagań bhp, dotyczącej możliwości prowadzenia w sklepach działalności związanej z wypożyczaniem i przechowywaniem sprzętu sportowego.

Spółka nie przeszkoliła pracowników w zakresie realizacji nowych obowiązków związanych chociażby z wydawaniem, regulacją, czyszczeniem i konserwacją rowerów, pobieraniem i przetwarzaniem od klientów danych osobowych, nie zmieniła też pracownikom dotychczasowych zakresów ich czynności i obowiązków.

Ponadto w czasie kontroli inspektor pracy stwierdził między innymi:

- niewykonanie w terminie decyzji płatniczej podlegającej natychmiastowemu wykonaniu,
- niepotwierdzenie na piśmie dokonanej zmiany warunków umowy o pracę zawartej z pracownikiem w zakresie rodzaju pracy, w związku z powierzeniem stanowiska kierownika sklepu,
- nierzetelne i niezgodne ze stanem faktycznym prowadzenie ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników,
- zatrudnianie w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej pracowników posiadających status osoby niepełnosprawnej, bez zgody właściwego lekarza,
- niezapewnienie pracownikom w przyjętym okresie rozliczeniowym przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom pracującym w niedzielę co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego,
- nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin lub 24 godzin (w przypadku przejścia na inną zmianę) nieprzerwanego odpoczynku,
- nienaliczenie i niewypłacenie 3 pracownikom wyrównania wynagrodzenia za pracę oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez nich w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, obejmującym miesiące: październik, listopad i grudzień 2021 r.,
- nienaliczenie i niewypłacenie 5 pracownikom dodatku do wynagrodzenia za godziny pracy wykonywanej w porze nocnej,
- nienaliczenie i niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy w październiku, listopadzie i grudniu 2021 r.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował odpowiednie środki prawne. Osoby odpowiedzialne za popełnienie wykroczeń z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń, w wyniku prowadzonego postępowania w sprawach o wykroczenia, ukarano grzywnami w 3 postępowaniach mandatowych.

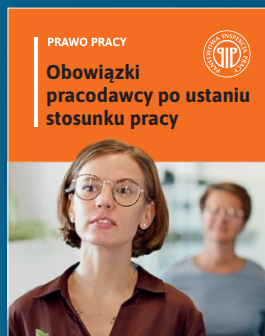
Wobec osoby odpowiedzialnej za powierzanie wykonywania pracy w handlu pracownikom wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedzielę i odpowiedzialnej za niewykonanie w terminie decyzji nakazu płatniczego podlegającej natychmiastowemu wykonaniu, w wyniku prowadzonego postępowania w sprawach o wykroczenia, został skierowany do sądu wniosek o ukaranie.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Wydawnictwo
Państwowej Inspekcji Pracy
poleca:

Nowe publikacje dotyczące bhp oraz prawa pracy



Więcej
informacji znajdziesz
na stronie
www.pip.gov.pl