



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1 (479) 2023

W stronę większej przejrzystości

Podsumowanie zmian

w zakresie transportu drogowego (cz. 1)

(str. 6)

Most pod specjalnym nadzorem

Budowę mostu na Dunajcu prowadzono w ścisłej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy

(str. 25)

Czy to już mobbing?

Zjawisko mobbingu w orzecznictwie sądów (cz. 1)

(str. 18)

3. W SEJMIE RP: Program działania inspekcji pracy w 2023 roku
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. W stronę większej przejrzystości. Podsumowanie zmian w zakresie transportu drogowego (cz. 1)
12. Ochrona wynagrodzenia za pracę. Aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego
16. Komunikacja na plakacie. Rozstrzygnięcie konkursu na plakat o tematyce bhp
18. Czy to już mobbing? Zjawisko mobbingu w orzecznictwie sądów (cz. 1)
22. Ryzyko zawodowe przy ręcznych pracach transportowych w przetwórstwie mięsnym (cz. 2)
25. Most pod specjalnym nadzorem. Jego budowę na Dunajcu prowadzono w ścisłej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy
29. Gale wieńczące działalność prewencyjno-promocyjną okręgowych inspektoratów pracy
33. Nagrody Głównego Inspektora Pracy dla dziennikarzy
34. Między kołem zębatym a walcem profilującym



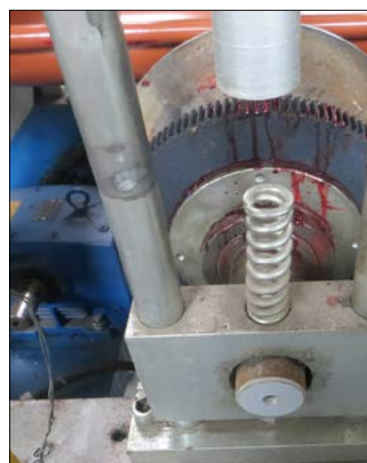
29 Konkursowe gale w okręgach

12 Ochrona wynagrodzenia za pracę



34 Między kołem zębatym a walcem profilującym

Lekceważenie zasad bhp pracownik przyplacił zmiążdżoną ręką, oskalpowanym przedramieniem i utratą części palców.



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Karolina Skonieczna
– redaktor prowadzący
Magdalena Giedrońc – korekta
Dorota Zajac
– projekt okładek
Agnieszka Piętka, 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 skracać nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. archiwum



W SEJMIE RP

Program działania inspekcji pracy w 2023 roku

Wiele nowych zadań i wyzwań obejmuje program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 roku, przedstawiony przez kierownictwo PIP na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy 20 grudnia 2022 roku.

Na lata 2022-2024 na szczeblu krajowym zostały przyjęte trzy priorytety w działalności Państwowej Inspekcji Pracy: strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego, strategia kontroli zagrożeń środowiska pracy chemicznymi czynnikami oraz strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy. Nowe zadania dotyczą w szczególności problematyki emerytur pomostowych, pakietu mobilności czy pracy zdalnej.

– Ze względu na ograniczone środki i zasoby ludzkie, jakimi dysponuje Państwowa Inspekcja Pracy, nadchodzący rok będzie dla nas szczególnie trudny. Będziemy bowiem realizować nie tylko nowe wyzwania, ale także zadania dotychczasowe w nieco zwiększonej skali w stosunku do roku 2022 – powiedziała prezentująca dokument **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy. Szczegółowo program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 roku omówił **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy.

W 2023 roku Państwowa Inspekcja Pracy planuje przeprowadzić 60 tysięcy kontroli, a różnymi formami działań prewencyjnych obejmie przynajmniej 35 tysięcy podmiotów – pracodawców i przedsiębiorców, pracowników, rolników indywidualnych, uczniów, studentów i innych. Tradycyjnie filarem aktywności urzędu będzie rozpatrywanie skarg pracowników. Ich liczba utrzymuje się na wysokim poziomie, co jest sygnałem nie tylko niepokojącej sytuacji w sferze ochrony pracy, lecz także wzrastającej świadomości prawnej pracowników szukających wsparcia u organów inspekcji pracy. W 2023 roku ważnym tematem będzie problem mobbingu.

Uzupełnieniem tej formy działalności będą porady prawne, bezpłatnie świadczone przez urząd. Ze względu na liczne zmiany w prawodawstwie pracy (także w związku z dostosowywaniem do uregulowań UE) ta forma działalności będzie kontynuowana i rozszerzana.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie konsekwentnie realizowała zadania z zakresu prawnej ochrony pracy. Podobnie jak w latach poprzednich – w związku z utrzymującym się poziomem niepra-

widłości i społecznymi skutkami uchybień – najistotniejsze działania skoncentrują się na: kontroli prawidłowości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, ograniczeniu naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy zamierza kontynuować działania z zakresu zwalczania nielegalnego zatrudnienia. Będą one ukierunkowane na ujawnianie nie tylko przypadków pracy niezadeklarowanej, tj. świadczonej całkowicie na czarno, ale także zadeklarowanej fałszywie (np. wykonywanej faktycznie w wyższym wymiarze czasu pracy lub za wynagrodzeniem wyższym niż wskazane w umowie o pracę).

Zadania kontrolne realizowane będą m.in. w zakładach pracy powierzających pracę cudzoziemcom z tzw. państw trzecich, w szczególności obywatelom Ukrainy, którzy przyjechali do Polski w związku z konfliktem zbrojnym toczącym się na terytorium tego państwa.

Uzupełnieniem działań kontrolno-nadzorczych tradycyjnie będą działania o charakterze doradczo-prewencyjnym. Jednym z nich w najbliższych latach stanie się kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży oraz osób wkraczających na rynek pracy, zmierzająca do kształtowania kultury pracy respektującej praworządność.

Członkowie Rady Ochrony Pracy wstępnie pozytywnie ocenili szeroki i ambitny plan działań Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 roku.

W obradach 20 grudnia 2022 r. z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska**, **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Prawnego **Wojciech Gonciarz**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji **Artur Sobota** oraz p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **Dariusz Górski**.

Jerzy Wlazło

18 Czy to już mobbing?

Analiza orzecznictwa sądów pokazuje, że ocena, czy doszło do mobbingu, musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Subiektywne odczucia osoby, która uważa, że znęca się nad nią przełożony, nie mogą stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing.

Wiadomości nie tylko z kraju

Senackie prace nad budżetem PIP



Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła 4 stycznia 2023 r. w posiedzeniu senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej. Członkowie Komisji pod przewodnictwem senatora **Filipa Libickiego** pracowali nad projektem budżetu PIP na 2023 r. Katarzyna Łażewska-Hrycko w swoim wystąpieniu przypomniała, że w toku prac nad rządowym projektem ustawy budżetowej na 2023 rok budżet inspekcji pracy po stronie wydatków został zmniejszony o kwotę 28 mln 420 tys. zł, w tym wynagrodzenia o kwotę 20 mln 72 tys. zł, pozostałe wydatki bieżące o 6 mln 153 tys. zł oraz wydatki majątkowe o 2 mln 195 tys. zł. Szefowa inspekcji zwróciła uwagę, że fundusz wynagrodzeń dla pracowników został zmniejszony do poziomu wskaźnika wzrostu wynagrodzeń zaproponowanego przez Radę Ministrów, co oznacza dla inspekcji ponowne obniżenie płacy realnej oraz pogłębienie i tak już trudnej sytuacji kadrowej w urzędzie. Główny Inspektor Pracy zaapelowała do senatorów o podjęcie działań w celu przywrócenia w części 12 budżetu państwa całej kwoty zmniejszenia, tj. 28 mln 420 tys. zł. Senator **Bogusława Orzechowska** rekomendowała członkom Komisji przywrócenie do budżetu PIP całej kwoty zmniejszenia. W posiedzeniu Komisji uczestniczyły także dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów **Grażyna Witkowska** oraz wicedyrektor Departamentu Budżetu i Finansów **Katarzyna Cichy**.

Kontrole w Niemczech i Holandii

Anna Kaźmierczak-Reczulska i **Maciej Ryłko**, młodszy inspektorzy pracy, w dniach 12-13 grudnia 2022 roku wzięli udział w charakterze obserwatorów w kontrolach prowadzonych przez niemiecką i holenderską inspekcję pracy na terytorium tych państw, w miejscowościach Nettetal oraz Burgen. Tematyka prowadzonych czynności kontrolnych była związana z legalnością zatrudnienia m.in. obywateli polskich oraz przestrzegania przepisów dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia. Czynności rozpoczęto od sprawdzenia warunków zakwaterowania obywateli polskich wykonujących pracę na terytorium Holandii, mieszkających w Niemczech. Wylegitymowano około 70 pracowników. W wyniku działań część mieszkań została zamknięta. Przeprowadzono również szereg czynności kontrolnych w agencjach pracy zatrudniających wylegitymowane wcześniej osoby. W czynnościach brały udział również inne służby, m.in. policja. W charakterze obserwatorów wystąpili przedstawiciele Ambasady Polski w Holandii i Niemczech.

Warsztaty o migracjach w Republice Mołdawii

W Kiszyniowie w Mołdawii odbyły się warsztaty w ramach projektu „Wzmocnienie systemu zarządzania migracjami w Republice Mołdawii”, wdrażanego przez COPE MSWiA we współpracy z Komendą Główną Straży Granicznej. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. W spotkaniu w dniach 14-15 grudnia 2022 roku uczestniczyli również przedstawiciele Komendy Głównej Straży Granicznej, Urzędu ds. Cudzoziemców, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie oraz Litwy i Łotwy. Warsztaty zorganizowano dla kadry Policji Granicznej i Biura Azylu i Migracji Republiki Mołdawii. Ekspertki z Polski, Litwy i Łotwy zaprezentowały rozwiązania legislacyjne i doświadczenia w zakresie pobytu oraz pracy cudzoziemców w poszczególnych państwach. Przedstawicielka Państwowej Inspekcji Pracy omówiła kwestie związane z wymogami prawnymi legalnego zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP oraz kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Na jubileuszowym kongresie OPZZ

Podczas X Kongresu Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska** wręczyła Odznaki Honorowe za Zasługi dla Ochrony Pracy, przyznane przez Głównego Inspektora Pracy **Katarzynę Łażewską-Hrycko**. Otrzymali je: **Halina Poszytek**, prezes Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w Garwolinie, przewodnicząca Rady OPZZ Województwa Mazowieckiego; **Mirosław Grzybek**, przewodniczący FZZ Metalowców i Hutników w Polsce, przewod-



niczący Rady Branży OPZZ Przemysł oraz **Michał Lewandowski**, przewodniczący Zarządu Krajowego OPZZ Konfederacja Pracy. Z inicjatywą przyznania odznak osobom szczególnie zasłużonym w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy i przestrzegania praworządności w stosunkach pracy wystąpił przewodniczący OPZZ **Andrzej Radzikowski**. Kongres odbywał się 15-16 grudnia 2022 r. w Ożarowie Mazowieckim, wzięło w nim udział blisko trzysta delegatek i delegatów OPZZ. Podczas obrad wybrano nowego przewodniczącego, został nim **Piotr Ostrowski**, który od 2018 r. pełnił funkcję wiceprzewodniczącego OPZZ.

Finał konkursu „Moja Wizja Zero”

W warszawskim kinie Luna odbyła się 16 grudnia 2022 r. gala finałowa IV Ogólnopolskiego Konkursu dla Młodzieży „Moja Wizja Zero – Bezpieczeństwo, Zdrowie i Dobrostan Rodziny w Gospodarstwie Rolnym”, zorganizowanego przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego pod patronatem honorowym ministra rolnictwa i rozwoju wsi. W uroczystości wzięła udział **Małgorzata Dziemińska**, zastępca Głównego Inspektora Pracy. Współorganizatorami i fundatorami nagród w konkursie byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, Państwowa Inspekcja Pracy, AGRO Ubezpieczenia – Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych i Fundacja PGE. Celem konkursu jest propagowanie wśród młodzieży właściwych zachowań związanych z pracą na terenie gospodarstwa rolnego oraz popularyzowanie 7 Złotych Zasad Wizji Zero. Uczestnicy mieli przygotować krótki film. I miejsce zajął **Mateusz Skwierczyński** z Siedlec w województwie mazowieckim, II miejsce – **Hanna Gruszka** z Krynki w województwie śląskim, III miejsce – **Jakub Banach** z Pichorowic w województwie dolnośląskim. Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy otrzymała **Hanna Gruszka**, zdobywczyni II miejsca. Nagrodę Specjalną AGRO Ubezpieczenia otrzymał **Miłosz Koncicki** ze Spudłowa w woj. lubuskim. W podsumowaniu konkursu uczestniczyła także **Katarzyna Mietelska**, wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP.

O uchodźcach z Ukrainy na międzynarodowym seminarium

W siedzibie Ambasady Królestwa Norwegii przy Unii Europejskiej w Brukseli odbyło się 14 grudnia 2022 r. seminarium „Przyjmowanie uchodźców z Ukrainy: rola partnerów społecznych w integracji na rynku pracy”. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. Seminarium zostało zorganizowane w związku z projektami realizowanymi przez organizacje partnerów społecznych z Norwegii, Czech i Polski, współfinansowanymi z Funduszy Norweskich i adresowanymi do środowisk cudzoziemskich. **Nancy Herz**, sekretarz stanu w resorcie ds. pracy Norwegii, **Rolf Einar Fife**, ambasador Norwegii przy UE oraz **Stefan Olsson**, zastępca dyrektora DG Employment w KE, podkreślali, że praca oparta na zasadach godziwej płacy i zgodna z kwalifikacjami pracowników jest kluczowym warunkiem integracji w nowym otoczeniu dla migrantów ukraińskich. W dyskusjach panelowych z udziałem przedstawicieli organizacji partnerów społecznych i instytucji publicznych zaangażowanych w realizowane projekty zwracano również uwagę na konieczność dostosowania narzędzi do rzeczywistych potrzeb migrantów poszukujących pracy, na barierę językową, która może prowadzić do wykonywania prac gorzej opłacanych, oraz konieczność przyjęcia rozwiązań, które pozwolą pracownikom z Ukrainy – głównie kobietom – łączyć pracę zawodową z opieką nad dziećmi. Przedstawiciel PIP, w ramach grupy „Social dumping”, przekazał informacje na temat rozwiązań przyjętych w Państwowej Inspekcji Pracy oraz nowych polskich regulacji prawnych dotyczących ukraińskich migrantów.

Finał Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy **Izabela Waga** uczestniczyli 15 grudnia 2022 r. w finale 48. edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy, organizowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Konkurs ma na celu inspirowanie do działania oraz upowszechnianie opracowań i rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo i warunki pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki ograniczania narażenia na najczęściej występujące w środowisku pracy czynniki uciążliwe lub szkodliwe, a także możliwości psychospołecznych pracowników, w tym osób starszych i osób z niepełnosprawnościami. Jarosław Leśniewski odczytał list do finalistów wystosowany przez Głównego Inspektora Pracy **Katarzynę Łażewską-Hrycko**. Nagrodzone projekty i rozwiązania ograniczały m.in. zagrożenia mechaniczne i chemiczne oraz hałas na stanowiskach pracy. Ich wdrożenie wpłynęło pośrednio i bezpośrednio na poprawę warunków pracy kilkuset tysięcy pracowników.

W stronę większej przejrzystości

Podsumowanie zmian w zakresie transportu drogowego (cz. 1)



Wieloetapowy proces wprowadzania zmian w przepisach dotyczących transportu drogowego ma na celu poprawę warunków pracy kierowców, a także stworzenie uczciwych warunków prowadzenia działalności dla przedsiębiorstw transportowych.

Pierwsze zmiany przepisów dotyczące transportu drogowego, powszechnie zwane pakietem mobilności, weszły w życie z dniem 20 sierpnia 2020 r. Kolejne, bardzo istotne dla branży transportowej, a przede wszystkim dla pracowników (czytaj: kierowców), weszły w życie z dniem 2 lutego 2022 r. Oczekiwania i obawy grup zainteresowanych tym tematem były zróżnicowane. Przedsiębiorcy z branży transportowej zastanawiali się nad konkurencyjnością branży w związku ze zwiększeniem kosztów pracowniczych. Pracownicy wyrażali nadzieję na wyższe wynagrodzenia, odpowiadające wynagrodzeniu obowiązującemu w krajach zachodniej Europy. Z kolei dla firm rozliczających czas pracy

kierowców oraz ich wynagrodzenia nowe przepisy tak zwanego pakietu mobilności skutkowały zwiększoną ilością wiedzy, jaką należy przyswoić, koniecznością przetwarzania większej ilości informacji oraz przepływu tych danych (niezbędnych do prawidłowego rozliczenia odcinków tras objętych wynagrodzeniem „sektorowym”) pomiędzy podmiotami odczytującymi dane, przedsiębiorstwem transportowym, podmiotem rozliczającym czas pracy i wynagrodzenia.

Jednocześnie w przestrzeni medialnej powoływano się na pakiet mobilności, uzasadniając nim wszelkie zmiany w tym zakresie. Jedynie bardzo zainteresowani docierali do podstaw prawnych, które za tym pakietem stały.

Podstawy prawne

W skład pakietu mobilności wchodzi następujące akty prawne:

1. **rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z dnia 15 lipca 2020 r.** zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do określania położenia za pomocą tachografów;
2. **rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1055 z dnia 15 lipca 2020 r.** zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1071/2009, (WE) nr 1072/2009

i (UE) nr 1024/2012 w celu dostosowania ich do zmian w transporcie drogowym;

3. **rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1056 z dnia 15 lipca 2020 r.** w sprawie elektronicznych informacji dotyczących transportu towarowego;

4. **dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r.** ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (zwana dalej wdrażaną dyrektywą).

Ponadto, w związku z uchwaleniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057, należy uwzględnić: dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (tzw. dyrektywa podstawowa) oraz dyrektywę 2018/957/UE zmieniającą dyrektywę 96/71/WE (tzw. dyrektywa zmieniająca).

W zakresie rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), które podlegają zmianie na podstawie pakietu mobilności, wyróżnić należy również m.in.:

1. **rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r.** w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85;

2. **rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 165/2014 z dnia 4 lutego 2014 r.** w sprawie tachografów stosowanych w transporcie drogowym i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85 w sprawie urządzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie harmonizacji niektó-

rych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego;

3. **rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r.** ustanawiające wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE;

4. **rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) NR 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r.** dotyczące wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych.

W odniesieniu do polskiego ustawodawstwa należy wymienić: ustawę z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2201), ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2022r. poz. 1473) oraz ustawę z dnia 26 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 209).

W związku z koniecznością wdrożenia do polskiego porządku prawnego pozostałych zagadnień wynikających z przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057, nie ujętych w ustawie z dnia 26 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw, polski ustawodawca prowadzi od kwietnia 2022 r. prace nad projektem ustawy w tym zakresie. Projekt ustawy został wpisany do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów pod numerem UC124.

Pakiet mobilności – pierwsze zmiany

Pierwsze zmiany dotyczące pakietu mobilności, które weszły w życie 20 sierpnia 2020 r., wprowadzone rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054, obejmowały zmiany w rozporządzeniu (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające roz-

porządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85. Zmiany te dotyczyły między innymi:

art. 8

– **ust. 6** – odpoczynków skróconych tygodniowych trwających co najmniej 24 godziny dla kierowców wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe rzeczy: kierowca poza państwem członkowskim siedziby może wykorzystać dwa kolejne skrócone tygodniowe okresy odpoczynku, pod warunkiem że w ciągu kolejnych czterech tygodni wykorzysta przynajmniej cztery tygodniowe okresy odpoczynku, z których przynajmniej dwa będą regularnymi tygodniowymi okresami odpoczynku. Kierowcę uznaje się za wykonującego międzynarodowe przewozy drogowe, jeżeli rozpoczyna on dwa kolejne skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza państwem członkowskim siedziby pracodawcy i poza państwem swojego zamieszkania. Jednocześnie zgodnie z ust. 6a każde skrócenie tygodniowego okresu odpoczynku należy zrekompensować równoważnym okresem odpoczynku wykorzystywanym jednorazowo przed końcem trzeciego tygodnia następującego po danym tygodniu. W przypadku gdy wykorzystano dwa kolejne skrócone tygodniowe okresy odpoczynku, zgodnie z ust. 6 akapit 3 następny okres tygodniowego odpoczynku musi być poprzedzony okresem odpoczynku wykorzystywanym jako rekompensata za dwa skrócone tygodniowe okresy odpoczynku. Zatem rekompensata za dwa poprzednie skrócone odpoczynki tygodniowe winna obejmować minimum 21h + 21h + 45h w bazie lub domu;

– **ust. 8** – niewykorzystywania w pojeździe regularnych tygodniowych okresów odpoczynku oraz dowolnego tygodniowego okresu odpoczynku trwającego ponad 45 godzin wykorzystywanego jako rekompensata za wcześniejsze skrócone tygodniowe okresy odpoczynku. Muszą one być wykorzystane w odpowiednim dla każdej płci miejscu zakwaterowania, wyposażonym w odpowiednią infrastrukturę noclegową

i sanitarną. Wszelkie koszty zakwaterowania poza pojazdem pokrywa pracodawca; – **ust. 8a** – powrotu kierowcy do centrum operacyjnego (bazy) lub miejsca zamieszkania co 4 tygodnie na odpoczynek tygodniowy trwający co najmniej 45 godzin. Przedsiębiorstwo transportowe organizuje pracę kierowców w taki sposób, aby umożliwić im powrót do centrum operacyjnego pracodawcy, które jest zwyczajową bazą dla danego kierowcy i w którym rozpoczyna się jego tygodniowy okres odpoczynku, w państwie członkowskim siedziby pracodawcy lub powrót do miejsca zamieszkania kierowcy w każdym okresie 4 kolejnych tygodni, tak aby wykorzystali oni przynajmniej jeden regularny tygodniowy okres odpoczynku lub tygodniowy okres odpoczynku trwający ponad 45 godzin wykorzystywany jako rekompensata za skrócony tygodniowy okres odpoczynku. Jednakże w przypadku gdy kierowca wykorzystał dwa kolejne skrócone tygodniowe okresy odpoczynku zgodnie z ust. 6 przedsiębiorstwo transportowe organizuje pracę tego kierowcy w taki sposób, by mógł on wrócić przed rozpoczęciem regularnego tygodniowego okresu odpoczynku trwającego ponad 45 godzin wykorzystywanego jako rekompensata. Przedsiębiorstwo dokumentuje, w jaki sposób spełnia ten obowiązek, przechowuje tę dokumentację w swoim lokalu i przedstawia ją na żądanie organów kontrolnych; **art. 9**

– **ust. 1** – rozszerzenia odstępstwa dotyczącego wykorzystywania regularnego dziennego okresu odpoczynku o możliwość skorzystania ze skróconego tygodniowego okresu odpoczynku w przypadku towarzyszenia kierowcy pojazdowi transportowanego promem lub pociągiem. Okres ten można przerwać nie więcej niż dwukrotnie innymi czynnościami trwającymi łącznie nie dłużej niż godzinę. Podczas tego regularnego dziennego okresu odpoczynku lub skróconego tygodniowego okresu odpoczynku kierowca musi mieć do dyspozycji kabinę sypialną, koję lub kuszetkę. W odniesieniu do regularnych tygodniowych okresów odpoczynku odstępstwo to dotyczy wyłącz-

nie podróży promem lub pociągiem, jeżeli podróż jest zaplanowana na przynajmniej 8 godzin oraz kierowca ma do dyspozycji kabinę sypialną na promie lub w pociągu.

art. 12

możliwości przedłużenia dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu o maksymalnie 1 godzinę przy powrocie do bazy lub do domu w celu wykorzystania tygodniowego okresu odpoczynku, pod warunkiem że nie zagraża to bezpieczeństwu ruchu drogowego. Analogicznie może kierowca przedłużyć o maksymalnie dwie godziny jazdę dzienną, pod warunkiem że wykorzystał on przerwę trwającą nieprzerwanie 30 minut bezpośrednio przed tym dodatkowym czasem prowadzenia pojazdu niezbędnym, aby dotrzeć do centrum operacyjnego pracodawcy lub do swojego miejsca zamieszkania w celu wykorzystania regularnego tygodniowego okresu odpoczynku. Kierowca wskazuje powody takiego odstępstwa odręcznie na wykresówce urządzenia rejestrującego, na wydruku z urządzenia rejestrującego lub na planie pracy najpóźniej po przybyciu do miejsca docelowego lub odpowiedniego miejsca postoju. Każdy wydłużony okres pracy musi być kompensowany równoważnym okresem odpoczynku wykorzystywanym jednorazowo przed końcem trzeciego tygodnia następującego po danym tygodniu.


Nowe wyłączenia dotyczące czasu jazdy, przerw i odpoczynków:

– **art. 3 lit. ha)** pojazdy o dopuszczalnej masie całkowitej – wraz z przyczepą lub naczepą – przekraczającej 2,5 tony, ale nieprzekraczającej 3,5 tony, wykorzystywane do przewozu,

– **art. 13 ust. 1 lit. q)** – pojazdy lub zespoły pojazdów wykorzystywane przez przedsiębiorstwo budowlane do przewozu maszyn budowlanych w promieniu do 100 km od bazy przedsiębiorstwa oraz pod warunkiem że prowadzenie takich pojazdów nie stanowi głównego zajęcia kierowcy; ust. 1 lit. r) – pojazdy wykorzystywane do dostarczania betonu towarowego.

Jednocześnie z dniem 1 lipca 2026 r. roz-

porządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 561/2006 obejmować będzie również przewóz drogowy rzeczy w międzynarodowym transporcie drogowym lub kabotażowy, gdy dopuszczalna masa całkowita pojazdów łącznie z przyczepą lub naczepą przekracza 2,5 tony, tj. w tym przypadku również będzie konieczność instalacji i użytkowania tachografu.

Zmiany dotyczące pakietu mobilności, które weszły w życie 20 sierpnia 2020 r., wprowadzone rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054, obejmowały również zmiany w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 165/2014 z dnia 4 lutego 2014 r. w sprawie tachografów stosowanych w transporcie drogowym i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85 w sprawie urządzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego. Zmiany te dotyczyły m.in. definicji symbolu odpoczynku: zgodnie z art. 34 ust. 5 b) rozporządzenia kierowcy obsługują przełączniki umożliwiające osobną i wyraźną rejestrację. Pod symbolem  wskazano nie tylko – jak dotychczas – przerwy i odpoczynek, ale również urlop wypoczynkowy i zwolnienie lekarskie.

Zmiany od lutego 2022 r.

Z dniem 2 lutego 2022 r. wprowadzono do tego rozporządzenia zmiany w zakresie obowiązku wprowadzania przez kierowcę w tachografie cyfrowym (dla tachografów analogowych obowiązek ten istnieje od 20 sierpnia 2020 r.) symbolu państwa, do którego wjechał, po przekroczeniu granicy – w najbliższym możliwym miejscu postoju na granicy lub po jej przekroczeniu.

Ponadto **art. 36** rozporządzenia z dniem 31 grudnia 2024 r. otrzymuje nową treść – kierowca prowadzący pojazd wyposażony w tachograf analogowy musi być w stanie okazać na każde żądanie upoważnionego funkcjonariusza służb kontrolnych

wykresówki, wszelkie zapisy odręczne oraz wydruki sporządzone w ciągu bieżącego dnia oraz poprzednich 56 dni (dotychczas obowiązuje wymóg 28 dni). Analogiczne zmiany dotyczyć będą kierowcy prowadzącego pojazd wyposażony w tachograf cyfrowy – będzie on zobowiązany do okazania wszelkich zapisów odręcznych oraz wydruków sporządzonych w ciągu bieżącego dnia oraz poprzednich 56 dni.

Następne zmiany dotyczące pakietu mobilności, które weszły w życie w dniu 21 lutego 2022 r., wprowadzone rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1055 z dnia 15 lipca 2020 r., obejmowały zmiany w rozporządzeniach (WE):

nr 1071/2009 – art. 5 ust. 1 – powrót floty pojazdów co 8 tygodni do jednej z baz eksploatacyjnych w przypadku organizowania przewozów międzynarodowych,

nr 1072/2009 – m.in. w zakresie:

– **art. 8, nowy ust. 2a** – zakazu przewozów kabotażowych tym samym pojazdem w tym samym państwie członkowskim przez cztery dni od zakończenia przewozu kabotażowego w tym państwie członkowskim, tzw. *cooling off*. Powyższe stanowi uzupełnienie dotychczasowego art. 8 ust. 2 rozporządzenia, zgodnie z którym zachowane zostają dotychczasowe zasady dotyczące kabotażu, tj. 3 operacji i 7 dni.

Art. 8 ust. 2 rozporządzenia stanowi, że: „Po dostarczeniu rzeczy w przychodzącym

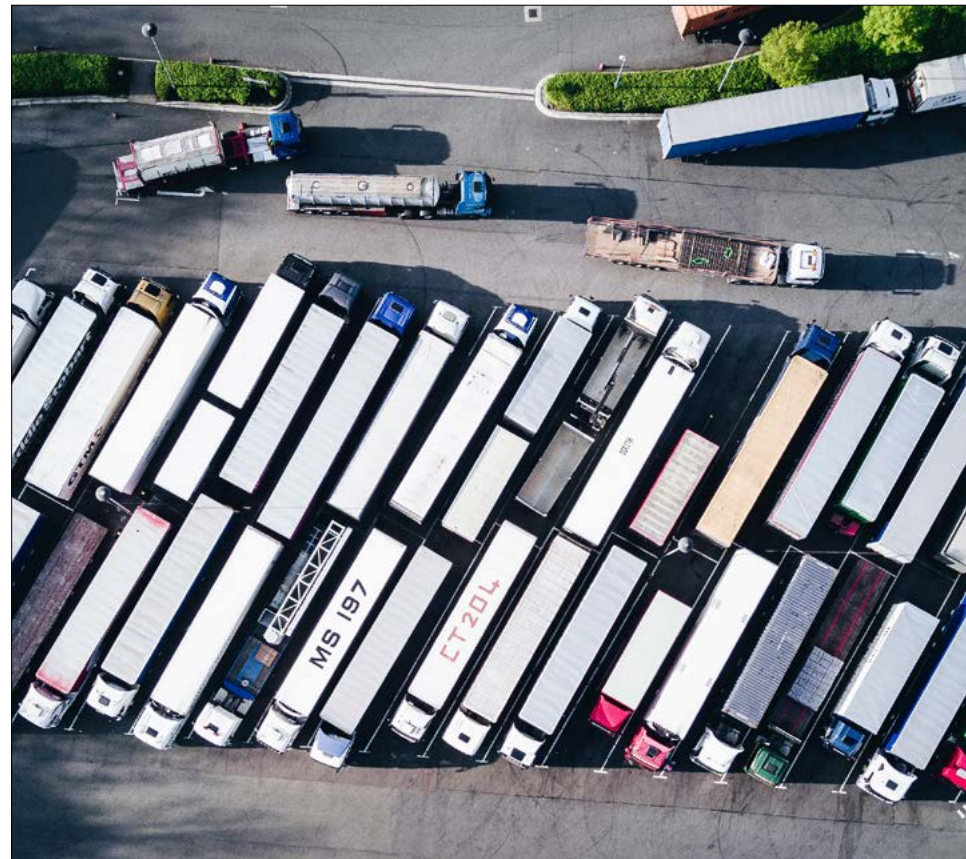


ruchu międzynarodowym przewoźnicy drogowi, o których mowa w ust. 1, uprawieni są do wykonywania tym samym pojazdem lub, w przypadku zespołu pojazdów, pojazdem silnikowym tego pojazdu, do trzech przewozów kabotażowych będących następstwem transportu międzynarodowego z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do przyjmującego państwa członkowskiego. Ostatni rozładunek rzeczy w trakcie przewozu kabotażowego przed opuszczeniem przyjmującego państwa członkowskiego ma miejsce w ciągu siedmiu dni od ostatniego rozładunku w przyjmującym państwie członkowskim w ramach dostawy rzeczy w przychodzącym ruchu międzynarodowym.

W terminie, o którym mowa w akapicie pierwszym, przewoźnicy mogą wykonywać niektóre lub wszystkie przewozy kabotażowe dozwolone zgodnie z tym akapitem w którymkolwiek państwie członkowskim, pod warunkiem że są one ograniczone do jednego przewozu kabotażowego na państwo członkowskie w ciągu trzech dni od wjazdu bez ładunku na terytorium tego państwa członkowskiego”.

– **art. 1 ust. 5** – z dniem 21 maja 2022 r. wprowadzono licencję wspólnotową dla przewozów rzeczy pojazdami o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 2,5 tony.

Z kolei z dniem 29 maja 2022 r. nowe brzmienie otrzymał art. 25 ustawy o czasie pracy kierowców, zgodnie z którym pracodawca prowadzi dla każdego kierowcy ewidencję czasu pracy – obejmującą liczbę przepracowanych godzin, godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbę godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbę godzin nadliczbowych, dni wolne od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, liczbę godzin dyżuru oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, rodzaj i wymiar zwolnień od pracy, rodzaj i wymiar innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, wymiar nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy – z



uwzględnieniem: zapisów na wykresówkach, wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności lub rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa wcześniej.

Ewidencję czasu pracy pracodawca przechowuje przez okres 10 lat po zakończeniu okresu nią objętego (dotychczas było 3 lata). Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy w postaci papierowej lub elektronicznej.

W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub ryczałt za porę nocną nie ewidencjonuje się godzin pracy. W stosunku do tych pracowników pracodawcy zobowiązani są do prowadzenia indywidualnych kart ewidencji nieobecności pracownika w pracy z podziałem na rodzaj i wymiar.

Jednocześnie w związku z nowym

ust. 8 art. 7a ustawy o transporcie drogowym przedsiębiorcy, którzy uzyskali zezwolenia na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego, zostali zobowiązani do przedłożenia organowi (właściwemu staroście lub Głównemu Inspektorowi Transportu Drogowego) w terminie do dnia 31 marca:

- oświadczenia o liczbie osób zatrudnionych, w tym osób, o których mowa w pkt 2, na dzień 31 grudnia poprzedniego roku, bez względu na formę zatrudnienia;
- informacji o średniej arytmetycznej liczby kierowców zatrudnionych, bez względu na formę zatrudnienia, wykonujących operacje transportowe w roku poprzedzającym obowiązek złożenia informacji.

Ponadto doprecyzowano wymagania stawiane przedsiębiorcom w zakresie bazy eksploatacyjnej. O ile definicję bazy eksploatacyjnej wskazano w art. 4 pkt 21a ustawy o transporcie drogowym, to w nowym art. 5 ust. 2c tej ustawy (dodanym z dniem 1 marca 2022 r.) doprecyzowano

wymagania niezbędne do uzyskania przez przedsiębiorcę zezwolenia na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego. Wymóg dotyczący bazy eksploatacyjnej uznaje się za spełniony, jeżeli przedsiębiorca dysponuje odpowiednią do skali prowadzenia działalności bazą eksploatacyjną, znajdującą się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wyposażoną co najmniej w miejsca postojowe dla pojazdów wykorzystywanych w transporcie drogowym w liczbie odpowiadającej co najmniej 1/3 liczby pojazdów zgłoszonych przez przewoźnika do organu wydającego zezwolenie na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego. W przypadku zgłoszenia nie więcej niż dwóch pojazdów konieczne jest dysponowanie co najmniej jednym miejscem postojowym.

Obowiązki wynikające z delegowania kierowców

Dyrektywa ujednoliciła obowiązki zarówno państwa członkowskiego/organów kontrolnych względem przedsiębiorców, jak i przedsiębiorców względem kierowców, aby dysponowali oni w trakcie kontroli drogowych jednolitymi dokumentami.

W zakresie wymogów stawianych przedsiębiorcom przez państwa członkowskie mogą w odniesieniu do delegowania kierowców wprowadzać wyłącznie następujące wymogi administracyjne i środki kontrolne:

- zgłoszenie delegowania przez system IMI – obowiązek złożenia przez przewoźnika mającego siedzibę w innym państwie członkowskim zgłoszenia delegowania właściwym organom krajowym państwa członkowskiego, do którego kierowca jest delegowany, najpóźniej w momencie rozpoczęcia delegowania, przy użyciu wielojęzycznego standardowego formularza interfejsu publicznego połączonego z systemem wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI). Zgłoszenie delegowania zawiera następujące informacje:
 - tożsamość przewoźnika – co najmniej

w postaci numeru licencji wspólnotowej, w przypadku gdy ten numer jest dostępny;

- dane kontaktowe zarządzającego transportem lub innej osoby wyznaczonej w państwie członkowskim siedziby do kontaktów z właściwymi organami przyjmującego państwa członkowskiego, w którym świadczone są usługi, oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień;
 - tożsamość, adres zamieszkania oraz numer prawa jazdy kierowcy;
 - data rozpoczęcia obowiązywania umowy o pracę kierowcy oraz właściwe dla niej prawo;
 - przewidywane daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania;
 - numery rejestracyjne pojazdów silnikowych;
 - informacja, czy świadczone usługi transportowe stanowią przewóz rzeczy, przewóz osób, przewóz międzynarodowy czy przewóz kabotażowy;
- wyposażenie kierowców w wymagane dokumenty – przedsiębiorcy winni zapewnić kierowcom odpowiednie dokumenty, w postaci papierowej lub elektronicznej. Dokumenty te kierowca winien udostępniać na żądanie podczas kontroli drogowej. Są to:
 - kopia zgłoszenia delegowania złożonego za pośrednictwem IMI;
 - dowody potwierdzające wykonywane przewozy odbywające się w przyjmującym państwie członkowskim, np. elektroniczny list przewozowy (e-CMR), lub dowody, o których mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009;
 - zapisy tachografu, a w szczególności symbole państw członkowskich, w których kierowca przebywał podczas wykonywania międzynarodowych przewozów transportu drogowego lub przewozów kabotażowych, zgodnie z wymogami dotyczącymi rejestracji i prowadzenia dokumentacji na podstawie rozporządzeń (WE) nr 561/2006 i (UE) nr 165/2014;
 - wymogi prawne stawiane przedsiębiorcom w trakcie czynności kontrolnych

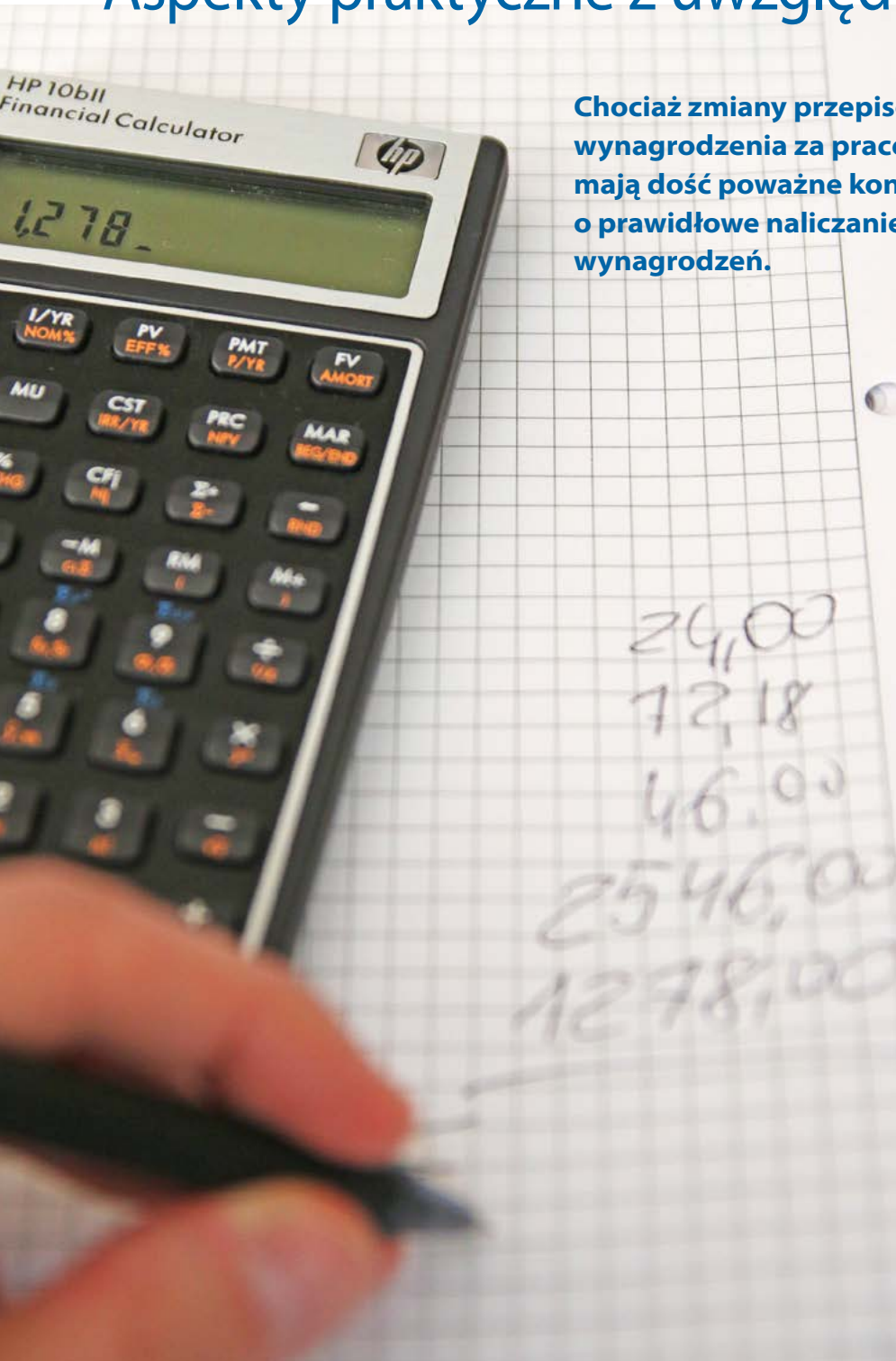
przez organy innych państw UE:

- obowiązek przesłania dokumentacji przez przewoźnika – obowiązek przesłania przez przewoźnika, na bezpośredni wniosek właściwych organów państwa członkowskiego, do którego kierowca został delegowany, po okresie delegowania kopii dokumentów, o których mowa w dyrektywie, a także dokumentacji dotyczącej wynagrodzenia kierowcy w odniesieniu do okresu delegowania, umowy o pracę lub dokumentu równoważnego w rozumieniu art. 3 dyrektywy Rady 91/533/EWG, ewidencji czasu pracy kierowców oraz dowodów zapłat. Przewoźnik przesyła tę dokumentację za pośrednictwem publicznego interfejsu połączonego z IMI nie później niż w ciągu ośmiu tygodni od dnia złożenia wniosku;
- pomoc organów innego państwa członkowskiego – jeżeli przewoźnik nie przedłożył dokumentacji będącej przedmiotem wniosku w tym terminie, właściwe organy państwa członkowskiego, do którego kierowca został delegowany, mogą za pośrednictwem IMI zwrócić się o pomoc do właściwych organów państwa członkowskiego siedziby. Jeżeli taki wniosek o wzajemną pomoc został złożony, właściwe organy państwa członkowskiego siedziby przewoźnika mają dostęp do zgłoszenia delegowania i innych stosownych informacji przedłożonych przez przewoźnika za pośrednictwem publicznego interfejsu połączonego z IMI. Właściwe organy państwa członkowskiego siedziby zapewniają dostarczenie dokumentacji będącej przedmiotem wniosku właściwym organom państwa członkowskiego, do którego kierowca został delegowany, za pośrednictwem IMI w ciągu 25 dni roboczych od dnia złożenia wniosku o wzajemną pomoc;
- informacje zawarte w zgłoszeniach delegowania są przechowywane w systemie IMI do celów kontroli przez okres 24 miesięcy.

Marek Koziński,
inspektor pracy, OIP Bydgoszcz

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego



Chociaż zmiany przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę wydają się nieznaczne, mają dość poważne konsekwencje, jeśli chodzi o prawidłowe naliczanie i wypłacanie wynagrodzeń.

Problematyka ochrony wynagrodzenia za pracę podlega od lat analizie przez gremia zainteresowane tematyką, a poglądy w tym obszarze są ugruntowane zarówno przez doktrynę, jak i orzecznictwo. Sprzyja temu fakt, że brzmienie przepisów wynikających z Kodeksu pracy i odnoszących się do ochrony wynagrodzenia za pracę w zasadzie nie ulega zmianie. Ostatnie modyfikacje z 2019 r. dotyczyły przepisów odnoszących się do sposobu wypłaty wynagrodzenia, a także ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę oraz granicę potrąceń. Zmiany te były konsekwencją wejścia w życie ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342; dalej zwana ustawą o PPK). Zmiany, z pozoru nieznaczne, w rzeczywistości miały istotny wpływ na kwestie prawidłowego naliczania i wypłacania wynagrodzenia. Jednocześnie, mimo że budzą poważne wątpliwości, nie doczekały się wykładni w orzecznictwie.

Wypłata na konto

Zgodnie z art. 86 § 3 k.p. wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej. Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Zasadą jest zatem, że wypłata

powinna być dokonana na rachunek bankowy, przy czym pracownik może wnioskować o wypłatę wynagrodzenia w gotówce, a pracodawca musi się do jego wniosku zastosować. Ta „drobna” zmiana, w połączeniu ze zmianami na rynku pracy charakteryzującymi się wzrostem zatrudnienia obcokrajowców oraz coraz częstszym powierzaniem pracy na podstawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, przyniosła w praktyce określone problemy. Są one głównie związane z posiadaniem przez pracowników zagranicznych rachunków bankowych. Z treści art. 86 § 3 k.p. nie wynika, że rachunek musi być prowadzony przez bank w Polsce. Pracodawca nie ma zatem żadnej możliwości prawnej, aby zmusić pracownika do założenia konta w polskim banku. Tu pojawia się problem pokrycia kosztów przelewów zagranicznych oraz pobierania opłaty administracyjnej za obsługę tych przelewów. W doktrynie oraz orzecznictwie akceptowana jest zasada ponoszenia ryzyka ekonomicznego stosunku pracy przez pracodawcę (patrz wyroki: Sąd Najwyższy z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09; Naczelny Sąd Administracyjny z dnia 27 sierpnia 2014 r., I OSK 1066/13; Sąd Apelacyjny w Poznaniu z dnia 17 września 2015 r., II AUa 2170/14). Przyjmuje się, że niedopuszczalne jest przerzucanie przez pracodawcę ryzyka ekonomicznego prowadzonej działalności gospodarczej na pracownika, a więc także kosztów obsługi administracyjnej stosunku pracy. Zatem obowiązek pokrywania kosztów wynikających z konieczności dokonywania przelewów zagranicznych oraz pokrywania opłat bankowych za obsługę tych przelewów ciąży na pracodawcy. Przyjęcie innego rozwiązania stałoby w sprzeczno-

ści z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia pracownikowi w pełnej przysługującej pracownikowi wysokości oraz legalności dokonywania ewentualnych potrąceń. Możliwość obciążania pracownika omawianymi kosztami nie wynika bowiem z przepisów powszechnie obowiązujących. W wyroku z dnia 12 września 2000 r. (I PKN 22/00) Sąd Najwyższy stwierdził: „Ścisłe rzecz ujmując, regulacja zawarta w art. 91 k.p. nie dopuszcza nieograniczonej swobody pracodawcy w dokonywaniu, za zgodą pracownika, potrąceń wszelkich należności z pracowniczego wynagrodzenia za pracę, ale jedynie takich, które nie niweczą ustawowych lub umownych uprawnień pracowniczych”. Jeśli pracodawca chciałby uniknąć dodatkowych kosztów wynikających z omówionych obowiązków, może się jedynie porozumieć z pracownikiem co do sposobu zapłaty wynagrodzenia oraz rodzaju konta bankowego.

Dofinansowanie bez gotówki

Inny problem na tle omawianego art. 86 § 3 k.p. powstał na styku formy wypłaty wynagrodzenia pracownikom niepełnosprawnym a możliwością otrzymania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń tej grupy pracowników. Zgodnie z postanowieniami art. 86 § 3 k.p. wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. W efekcie pracodawca nie ma prawnej możliwości zmuszenia pracownika do założenia konta. Odmowa założenia konta nie może też zostać uznana za naruszenie obowiąz-

ku lojalności wobec pracodawcy, co zostało stwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 r. (I PKN 917/00). Pracownik może zatem domagać się wypłaty w gotówce. Takie rozumienie przepisu wynika również z uzasadnienia projektu ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością (Dz.U. poz. 357), wprowadzającej formę bezgotówkową jako podstawową formę wypłaty wynagrodzenia: „Celem zaproponowanej zmiany jest przyjęcie bezgotówkowej formy wypłaty wynagrodzenia jako formy preferowanej, z zachowaniem możliwości wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej na wniosek pracownika”. Natomiast w art. 26a ust. 1a pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2021 poz. 573) zostały określone warunki wypłaty dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych i wynika z nich, że takie dofinansowanie nie przysługuje, jeżeli pracodawca nie przekazał wynagrodzenia dla pracownika niepełnosprawnego w sposób w nim określony, tj. jeżeli wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego nie zostało przekazane na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczenia kwot pieniężnych. Wskazany przepis nie przewiduje zatem możliwości otrzymania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w przypadku wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych pracowników. Na tle tego problemu wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r. (I GSK 1470/18), twierdząc, że „dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych jest formą pomocy publicznej, co narzuca bardziej restrykcyjne reguły w stosunku do ogólnych zasad,

w tym wskazanego art. 86 § 3 k.p.". Jednocześnie postawił tezę, że pracodawca, chcąc korzystać z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, musi dostosować się do wymogów przewidzianych w ustawie z 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w tym również w zakresie sposobu wypłaty tego wynagrodzenia. Innymi słowy, w sytuacji wypłaty wynagrodzenia w formie gotówki, przy braku prawnej możliwości przymuszenia pracownika do założenia konta i przy jednoczesnym uzależnieniu wypłaty dofinansowania od sposobu wypłaty wynagrodzeń pracodawca nie ma możliwości uzyskania dofinansowania.

Kwota wolna od potrąceń

Kolejna z pozoru nieznaczna zmiana brzmienia art. 87 i art. 87¹ k.p., będąca konsekwencją wejścia w życie ustawy o PPK, ma istotny wpływ na sposób ustalania wysokości wynagrodzenia i dokonywania z niego potrąceń. Nie wpłynęła na ogólne zasady, na jakich pracodawca powinien dokonywać potrąceń z wynagrodzeń pracowników, lecz wprowadziła w nich pewne modyfikacje. Zgodnie z art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do PPK, w rozumieniu ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne z art. 108 k.p.

Potrąceń dokonuje się w przytoczonej kolejności. Dodajmy, że zgodnie z art. 28 ust. 2 ustawy o PPK, zgodnie z którym

podmiot zatrudniający jest obowiązany do pobrania od uczestnika PPK i dokonania wpłaty do instytucji finansowej wpłat finansowanych przez uczestnika PPK. Uczestnik PPK jest obowiązany finansować wpłaty podstawowe do PPK w wysokości 2% wynagrodzenia (co do zasady), a przy tym może zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych w wysokości do 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (art. 27 ustawy o PPK). Jako wynagrodzenie traktować należy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym i pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. A zatem gdy pracodawca zatrudnia pracownika, który przystąpił do PPK, a jego wynagrodzenie jest objęte egzekucją, np. komorniczą, zobowiązany będzie najpierw odliczyć z wynagrodzenia składki na ubezpieczenia społeczne, zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, a następnie wpłaty na PPK. Przy czym obliczenia i pobranie wpłat do PPK dokonuje się wyłącznie od składników wynagrodzenia objętych składkami na ubezpieczenia społeczne. Dopiero od pozostałej kwoty pracodawca może dokonać potrącenia w ramach prowadzonej egzekucji. Omówione rozwiązania prawne powodują, że wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę potrąceń będzie uzależniona nie tylko od stawki podatku, miesięcznych kosztów uzyskania przychodów (podstawowe lub podwyższone) oraz od tego, czy pracownik ma prawo do tzw. kwoty zmniejszającej podatek, ale również od tego, czy pracownik zrezygnował czy też nie z wpłat na PPK i w jakiej wysokości są one odprowadzane.

Dla pracowników, którzy przystąpili do PPK, inaczej ustalana będzie również kwota wolna od potrąceń. Zgodnie z art. 87¹ k.p. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat na PPK. Zatem i tu faktyczna wysokość kwoty wolnej od potrąceń będzie różna, bo uzależniona od decyzji pracownika w zakresie przystąpienia do PPK.

Finansowanie PPK

Wpływ na zmienną wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę dokonywania potrąceń, jak również na kwotę wolną od potrąceń ma także finansowanie przez pracodawcę wpłat do PPK. Zgodnie z art. 26 ustawy o PPK podmiot zatrudniający jest obowiązany finansować wpłaty podstawowe do PPK w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika, przy czym może zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia uczestnika. Wpłata dodatkowa dokonywana przez podmiot zatrudniający może być różnicowana ze względu na długość okresu zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym albo na podstawie wewnętrzzakładowych postanowień płacowych. Wpłata pracodawcy na PPK stanowi przychody pracownika ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych). Wyliczenie wysokości środków potrzebnych na wpłatę finansowaną przez pracodawcę dokonywane jest wraz z wypłatą wynagrodzenia pracownikowi. Z kolei, w myśl art. 28 ustawy o PPK, wpłat dokonuje się, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Wpłaty dokonywane są w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane. Za-

tem świadczenie w postaci wpłaty do PPK w części finansowanej przez podmiot zatrudniający stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy uzyskany w dniu dokonania przez pracodawcę tej wpłaty (zasada kasowa). Konieczność doliczenia go do przychodu obliczonego od wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych oraz odliczenie od wynagrodzenia brutto wpłynie na wysokość kwoty stanowiącej podstawę potrąceń i kwotę wolną od potrąceń w kolejnym miesiącu, czyli w kolejnym miesiącu po naliczeniu (pismo z dnia 14 stycznia 2021 r., dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0113-KD IPT2-3.4011.869.2020.1.RR). Aby uniknąć problemów rozliczeniowych niektórzy pracodawcy płacą składki na PPK przed terminem, w tym samym miesiącu co wypłata wynagrodzenia, z którego składki zostały odliczone, dzięki czemu mogą rozliczyć wpłaty do PPK pod względem podatkowym w jednym miesiącu. Wpłaty dokonywane są w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane, a zatem mogą być odprowadzane w miesiącu naliczenia. W takim przypadku w pełni zasadne będzie pobranie podatku od wpłaty na PPK z wynagrodzenia pracownika będącego podstawą naliczenia tychże wpłat.

Problem z ustalaniem podstawy potrąceń oraz kwot od nich wolnych może powstać w przypadku dokonywania korekty wpłat do PPK. Należy to robić, opierając się na zasadzie bilansowania, czyli w przypadku wpłat obliczonych od zaniżonej lub zawyżonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w następnym miesiącu trzeba obliczyć je od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, odpowiednio podwyższonej o kwotę tej niedopłaty lub zaniżonej o kwotę nadpłaty. Zatem wpłatę na PPK koryguje się w kolejnym miesiącu, naliczając i odprowadzając odpowiednio wyższą lub niższą kwotę.

Nie bez znaczenia dla ochrony wynagrodzenia w kontekście stosowania przepisów ustawy o PPK jest fakt, że uczest-

nictwo w PPK jest dobrowolne. Pracownik może w dowolnym momencie zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej. Podmiot zatrudniający nie dokonuje wpłat za uczestnika PPK, począwszy od miesiąca, w którym uczestnik złożył deklarację. Wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi. Przepis ten ma istotne znaczenie w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia i dokonywania jego korekty, w sytuacji gdy wpłaty obliczone w jednym miesiącu są wpłacane do instytucji finansowej w miesiącu następnym. Przyjmuje się, że użyte w przepisie sformułowanie „nie dokonuje wpłat” oznacza czynność przyszłą, tj. podmiot zatrudniający nie powinien dokonywać, czyli przekazywać wpłat do instytucji finansowej, począwszy od momentu złożenia przez uczestnika deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat. Zwrot powinien dotyczyć tylko wpłat do PPK pobranych w miesiącu, w którym została złożona deklaracja rezygnacji, chyba że wpłaty te zostały dokonane jeszcze przed złożeniem takiej deklaracji. Złożona deklaracja rezygnacji nie będzie wpływała na zmianę rozliczenia wpłat, które zostały obliczone i pobrane miesiąc wcześniej, a ich wpłata będzie dokonana w mie-

siącu, w którym pracownik złożył deklarację rezygnacji. W konsekwencji pracownikowi należy zwrócić kwotę wpłaty do PPK, która została sfinansowana z jego środków, oraz sfinansowaną z jego środków kwotę podatku dochodowego obliczonego od wpłaty do PPK sfinansowanej przez pracodawcę. Natomiast kwota wpłaty, która została sfinansowana przez pracodawcę, nie powinna być zwracana pracownikowi. Niezależnie od tego może zaistnieć konieczność dokonania korekty wynagrodzenia. Stanie się tak, jeżeli środki nie zostały przekazane instytucji. Nie będzie potrzeby korygowania, jeżeli rezygnacja zostanie złożona po przekazaniu środków do PPK. W takiej sytuacji rezygnacja będzie obowiązywała od kolejnego miesiąca.

Kamila Milczarek, starszy inspektor pracy, OIP Warszawa



Rozstrzygnięcie konkursu na plakat o tematyce bhp

Komunikacja na plakacie

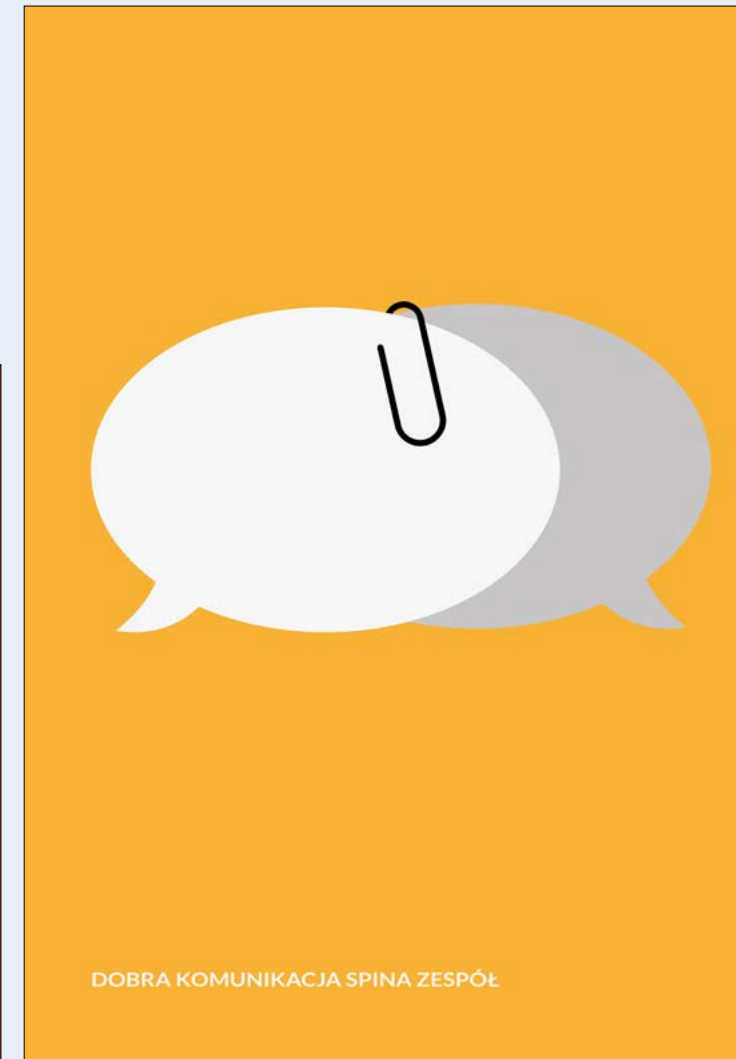
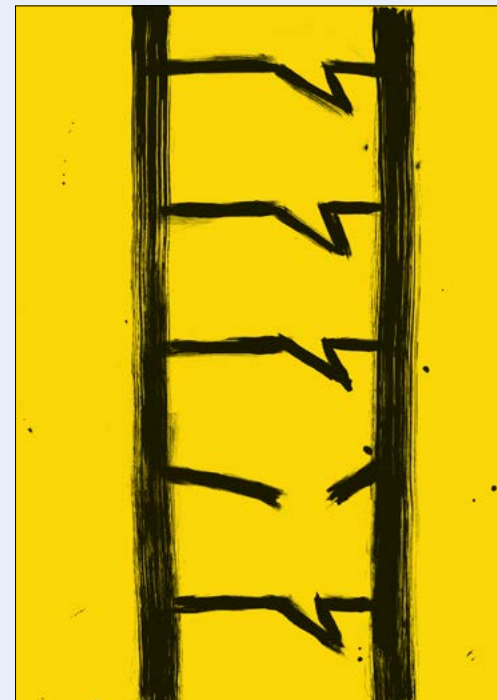


Na konkurs napłynęło 500 projektów plakatów. Jury wybrało 50, które zostały zaprezentowane na wystawie pokonkursowej oraz w katalogu. Przyznano 3 nagrody główne i 5 wyróżnień. Współorganizatorami konkursu są Akademie Sztuk Pięknych w Krakowie, Łodzi i w Warszawie. Patronat honorowym objęli wydarzenie minister rodziny i polityki społecznej, minister kultury i dziedzictwa narodowego oraz Główny Inspektor Pracy.

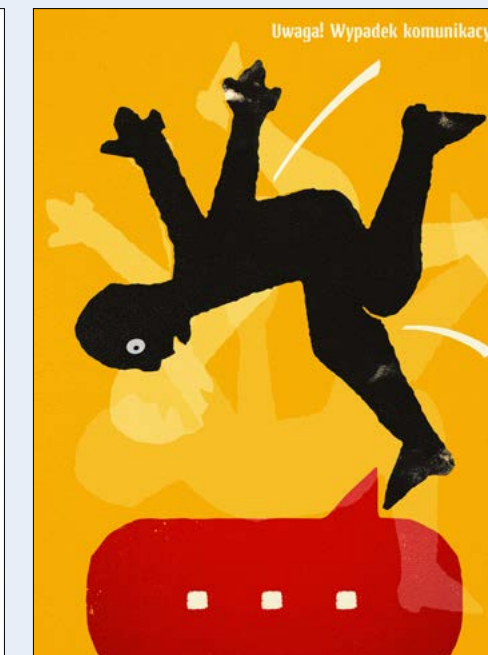
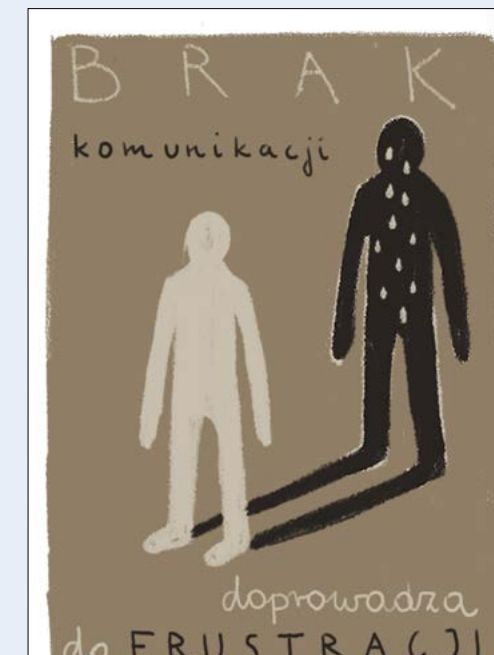
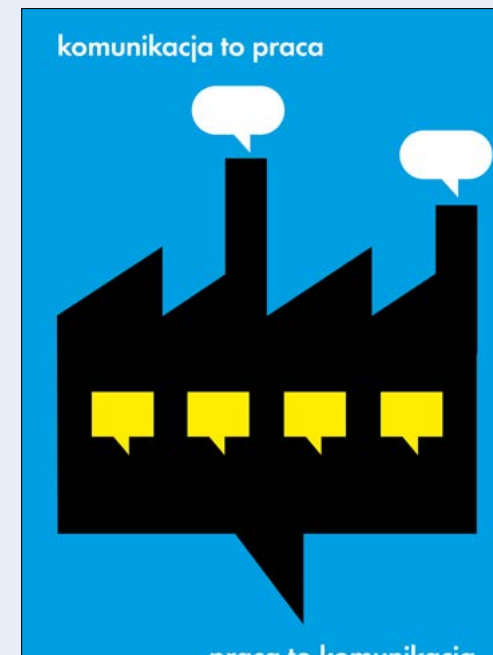
Małgorzata Dziemińska, zastępca Głównego Inspektora Pracy, podczas uroczystości wręczenia nagród laureatom podkreślała, że świadomość tego, jak ważną rolę w zapewnieniu

bezpiecznych warunków pracy odgrywa komunikacja, jest kluczowa dla wdrażania właściwych zmian w funkcjonowaniu miejsca pracy. W tym zakresie jest jeszcze dużo do zrobienia, bo nieprawidłowe zachowania pracowników są najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy. „Ile z nich jest konsekwencją niezrozumienia przekazanych poleceń? Jak często konflikty w pracy wynikają z braku wzajemnego zrozumienia? Konieczne zatem wydaje się zwrócenie uwagi osób pracujących na rolę prawidłowej i pozytywnej komunikacji w budowaniu zdrowych, bezpiecznych i przyjaznych miejsc pracy” – czytamy na stronie CIOPIB.

Już po raz 31. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zorganizował konkurs na plakat, którego celem jest promocja bezpieczeństwa pracy. Hasłem tegorocznej edycji była komunikacja. Trudno przecenić wagę słów. Dobra komunikacja leży u podstaw prawidłowych relacji oraz budowania bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy.



- I nagroda** – Ewelina Zwierzyńska-Drewniak „Dobra komunikacja spina zespół”
II nagroda – Karolina Kot „Nie zaśmiecaj komunikacji”,
III nagroda – Aleksandra Kortas „Zła komunikacja”
Wyróżnienia:
Monika Brzyzek „Cień”
Łukasz Kliś „Komunikacja to praca – praca to komunikacja”,
Anna Krzystanek „Komunikacja. Włącz się”,
Marek Maciejczyk „Wypadek (komunikacyjny)”,
Anna Sobczyk „Co?”



Czy to już mobbing?

Zjawisko mobbingu w orzecznictwie sądów (cz. 1)

Mobbing jest specyficznym rodzajem przemocy, która zaburza relacje interpersonalne w miejscu pracy i jednoznacznie negatywnie wpływa na funkcjonowanie zatrudnionych oraz całej firmy. Zjawisko to zostało uregulowane w Kodeksie pracy, a jego ofiary mogą dochodzić roszczeń przed wymiarem sprawiedliwości. Jednak odsetek spraw sądowych prowadzonych w związku z mobbingiem w Polsce jest bardzo mały.



Pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do polskiego Kodeksu pracy wraz z jego nowelizacją z dnia 14 listopada 2003 roku, a zmiany weszły w życie w 2004 roku. Zgodnie z definicją kodeksową wynikającą z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W wyniku zmian przepisów prawa pracy, które weszły w życie 7 września 2019 r., mobbingowany pracownik może ubiegać się o odszkodowanie nie tylko w przypadku rozwiązania przez niego umowy o pracę, ale także zadośćuczynienie w razie poniesienia przez niego szkody wskutek stosowania praktyk mobbingowych, gdy pracownik nie zdecyduje się na rozwiązanie umowy o pracę.

Statystyka sądowa

Ze sprawozdań Ministerstwa Sprawiedliwości dotyczących spraw mobbingowych wynika, że stanowią one niewielki udział procentowy wszystkich spraw z zakresu prawa pracy wpływających do sądów powszechnych w ostatnich latach¹. W latach 2012-2016 do sądów pracy wpłynęło 584 825 wszystkich spraw z zakresu prawa pracy, z czego 2117 dotyczyło mobbingu (co stanowi jedynie 0,36% spraw)². W tabelach 1 i 2 znajdują się szczegółowe dane zebrane przez resort sprawiedliwości w sądach rejonowych i okręgowych na przestrzeni lat 2019-2021³.

Z analizy statystycznej wynika, że większość spraw wygrywają pracodawcy. Jest to zapewne główny czynnik, który determinuje obawy przed wytoczeniem powództwa wobec pracodawcy. Trzeba też pamiętać, że mobbing trudno udowod-

nić, a sprawy mobbingowe są batalią kilkuletnią (średnio od trzech do pięciu lat), co zniechęca pracowników do wystąpienia z roszczeniem wobec pracodawcy na drodze sądowej.

Materiał dowodowy

Po 18 latach obowiązywania w Polsce przepisów dotyczących działań mobbingowych należy wskazać, że sprawy mobbingowe są rozpatrywane indywidualnie. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i jest odnoszona do każdego konkretnego przypadku zgodnie ze wskazaniem Sądu Apelacyjnego w Katowicach w wyroku z dnia 15 grudnia 2006 r.⁴ Z kolei zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r. długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań⁵.

Ciężar udowodnienia mobbingu spoczywa na pracowniku, który domaga się określonego odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy, co zostało wyjaśnione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r.⁶ Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r. wskazano, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i według ogólnych reguł dowodowych wynikających z art. 6 Kodeksu cywilnego powinny być udowodnione przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne⁷. Na pracowniku spoczywa również ciężar udowodnienia, że wynikiem mobbingu był rozstrój zdrowia. W sytuacji gdy pracownik dochodzi roszczeń wynikających

z mobbingu, powinien dążyć do wykazania dwóch faktów:

- mobbing miał miejsce - działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika, jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r.⁸ oraz
- mobbing spowodował u pracownika rozstrój zdrowia.

Natomiast w przypadku, gdy do zachowań mających charakter mobbingu dochodziło ze strony współpracowników (przełożonych), poszkodowany pracownik powinien również udowodnić fakt, że pracodawca nie podejmował działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi. Wysokość odszkodowania przysługujące-

go na podstawie art. 94³ § 4 k.p. wyznaczona jest zatem przez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony przede wszystkim wartością utraconego przez niego wynagrodzenia z miejsca pracy, w którym doszło do rozwiązania stosunku pracy), lecz także przez inne szkody poniesione przez pracownika. Natomiast z art. 94³ § 3 k.p. wynika roszczenie o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, którego wysokość zależy od stopnia, rozmiaru, intensywności i czasu stosowania mobbingu wobec pracownika oraz indywidualnie ustalonego rozmiaru krzywdy.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały

Tabela 1. Dane z sądów rejonowych.

	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Sprawy do rozpoznania o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem – art. 94 ³ § 3 k.p.	479 kobiety – 305 mężczyźni – 174	446 kobiety – 286 mężczyźni – 157	448 kobiety – 292 mężczyźni – 156
Sprawy o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem – art. 94 ³ § 4 k.p.	84 kobiety – 44 mężczyźni – 40	80 kobiety – 48 mężczyźni – 32	84 kobiety – 52 mężczyźni – 32

Tabela 2. Dane z sądów okręgowych

	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Sprawy do rozpoznania o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem – art. 94 ³ § 3 k.p.	111 kobiety – 66 mężczyźni – 41	132 kobiety – 82 mężczyźni – 50	144 kobiety – 89 mężczyźni – 55
Sprawy o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem – art. 94 ³ § 4 k.p.	19 kobiety – 10 mężczyźni – 9	23 kobiety – 9 mężczyźni – 14	28 kobiety – 15 mężczyźni – 13

się wymagalne. Podkreślić jednak trzeba, iż początkiem wymagalności roszczenia z art. 94³ § 3 k.p. (czyli roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem) jest dzień, w którym pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999 r. oraz uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 października 1984 r.⁹). „Bieg przedawnienia roszczenia o zadośćuczynienie zaczyna się w chwili, w której poszkodowany pracownik dowiedział się o krzywdzie (rozstroju zdrowia) od kompetentnej placówki medycznej” – czytamy w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999 r.¹⁰

Składowe mobbingu

Sąd Najwyższy wyraził pogląd w wyroku z dnia 16 marca 2010 r., że „za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu – w szczególności, które wywołały rozstrój zdrowia u pracownika”¹¹. Warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 lutego 2019 r., w którym wskazano główne elementy przyjęcia danego zachowania za mobbing: „Zgodnie z definicją przyjętą w art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie

pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zatem w definicji tej zawarte są następujące elementy powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników:

- występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi,
- oddziaływania te polegają na nękanii i zastraszaniu,
- są one systematyczne i długotrwałe,
- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- w efekcie u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo następuje odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”¹².

Treść definicji legalnej mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r.¹³). Dalej w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 lutego 2019 r. wyjaśniono, że przepis art. 94³ § 2 k.p. „odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu



mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne”¹⁴.

Subiektywne odczucia

Należy podkreślić za sędzią Piotrem Prusinowskim, że „kwalifikacja uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika zawsze ma charakter indywidualny i powinna być odnoszona do każdego konkretnego przypadku. Wymaga rozważenia, czy okres oddziaływania był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika – obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości

pracownika – skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników”¹⁵. Warto w tej kwestii przytoczyć niezwykle ciekawy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., w którym wskazano, że „konieczne staje się stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach”¹⁶. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. wskazano, że „nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje

zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą”¹⁷.

Analiza orzecznictwa sądów prowadzi

do uznania, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi się opierać na obiektywnych kryteriach¹⁸, a badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing¹⁹. Kryteria uznania działań za mobbing powinny wynikać z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Co więcej, w sentencji przytaczanego już wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r. wskazano, że „izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Jedynie izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszenie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu”.

Aleksandra Dejniał,
młodszy specjalista, OIP Warszawa

Przypisy:

1. Opracowania wieloletnie, Ministerstwo Sprawiedliwości, <https://isws.ms.gov.pl> (dostęp: 2 stycznia 2023 r.).
2. Jarosław Marciniak, Praktyka sądowa dotycząca zjawiska mobbingu, publikacja do odczytu po zalogowaniu na LEX - System Informacji Prawnej <http://lex.pip.gov.pl> (dostęp 23 maja 2022 r.).
3. Opracowania wieloletnie, Ministerstwo Sprawiedliwości, ibidem.
4. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., sygn. akt III APa 170/05.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., sygn. akt III PK 94/05.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. sygn. akt II PK 31/07.
8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006/21–22/321.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999 r., sygn. akt II UKN 579/98 oraz uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 października 1984 r., sygn. akt III PZP 29/84.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1999 r., sygn. akt II UKN 579/98.
11. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt I PK 203/09.
12. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt III APa 70/18.
13. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321.
14. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt III APa 70/18.
15. P. Prusinowski: Normatywna konstrukcja mobbingu, MPP z 2018 r., z. 9, s. 7-12.
16. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., sygn. akt III PK 6/18.
17. Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 166/1.
18. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., sygn. akt II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114.
19. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., sygn. akt II PK 303/11, LEX nr 1214581.

To pracownik, który domaga się określonego odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy, musi udowodnić, że był mobbingowany. Na pracowniku spoczywa również ciężar udowodnienia, że w wyniku tej sytuacji ucierpiał na zdrowiu. Z kolei, gdy do nękania dochodziło ze strony współpracowników (przełożonych), poszkodowany powinien udowodnić fakt, że pracodawca nie podejmował działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi.



Tomasz Dobrzyński

Gdy transport ręczny jest elementem produkcji (cz. 2)

Ryzyko zawodowe przy ręcznych pracach transportowych w przetwórstwie mięsnym

Hałas, niewłaściwe oświetlenie pomieszczeń, zimny mikroklimat, duża wilgotność powietrza to tylko niektóre z niesprzyjających czynników środowiska pracy w przetwórstwie mięsnym, które powinny być uwzględnione w procesie oceny ryzyka zawodowego. Kluczowymi i współistniejącymi elementami są także organizacja pracy, masa przedmiotów i sposoby wykonywania pracy.

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest ocena i udokumentowanie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz zastosowanie niezbędnych środków profilaktycznych. Ma to na celu zapewnienie poprawy warunków pracy oraz ochrony zdrowia i życia pracujących. W praktyce ocena ryzyka zawodowego oznacza systematyczne identyfikowanie, monitorowanie i badanie każdego aspektu pracy. Wszystko po to, by zidentyfikować niebezpieczeństwa, które mogą spowodować wypadek przy pracy, chorobę lub złe samopoczucie pracownika. To z kolei pozwala odpowiedzieć na pytanie, czy zagrożenia te można wyeliminować, a jeżeli nie, to jakie środki ochrony powinny być zastosowane dla ograniczenia ryzyka zawodowego.

Wybrane czynniki charakterystyczne dla branży

W procesie analizy oceny ryzyka zawodowego przy ręcznych pracach transportowych wykonywanych w zakładach pracy odnosimy się do masy przemieszczanych przedmiotów, ich rodzaju i położenia środka ciężkości; warunków środowiska pracy, w tym w szczególności do temperatury i wilgotności powietrza oraz poziomu czynników szkodliwych dla zdrowia; organizacji pracy, w tym stosowanych sposobów wykonywania pracy; indywidualnych



alnych predyspozycji pracowników, takich jak sprawność fizyczna, wiek i stan zdrowia.

Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy pracach oraz sposoby wykonywania prac. W transporcie wewnętrznym branży mięsnej, stosowanym w zakładach pracy, weźmiemy pod uwagę na przykład:

- rodzaj pojemników, stopień ich zapelnienia, dopuszczalną ładowność pojemników i urządzeń; sposób bezpiecznego pochwyty pojemników lub sprzętu do transportu przez pracownika; ilość i rodzaj pojemników transportowanych jednocześnie (z uwzględnieniem tego, czy pojemniki należą do tej samej grupy); stabilność i wysokość umieszczania pojemników w czasie transportu);

- warunki środowiska pracy, w których są prowadzone prace transportowe, z uwzględnieniem temperatury panującej w pomieszczeniach, w których są prowadzone procesy związane z obróbką mięsa oraz transport ręczny (przykładowo: transport w pomieszczeniach produkcyjnych z temperaturą w zakresie od +8 do +12°C lub transport w pomieszczeniach magazynów niechłodzonych z zakresem temperatur od +5 do +12°C, transport w mroźniach). Ważnymi elementami są także wilgotność powietrza czy poziom czynników szkodliwych dla zdrowia (np. mikroklimat, hałas).

Istotnym elementem w procesie oceny ryzyka jest szczegółowa identyfikacja zagrożeń występujących na stanowiskach, na których będą wykonywane ręczne prace transportowe, oraz analiza chronometrażu wykonywanych czynności, a następnie określenie i zastosowanie odpowiednich środków profilaktycznych. Przykładowymi metodami oceny obciążeń dynamicznych i statycznych przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych są metody: OWAS, KIM, RULA, REBA. We wszystkich możemy wyodrębnić kluczowe wskaźniki dla przenoszenia, podnoszenia, trzymania, ciągnięcia i pchania. Metody te pozwalają na szczegółowe zdefiniowanie i określenie sposobu wykonywania przez pracownika ręcznych prac transportowych i ustalenie odpowiedniego poziomu ryzyka oraz działań niezbędnych do eliminowania lub ograniczenia zagrożeń.

Szkolenia z bhp i ergonomii

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi przeszkolenie w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie szkoleń okresowych w tym zakresie.

Odpowiednio zorganizowane i przeprowadzone szkolenie bhp powinno zapewnić pracownikom:

- zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;

- poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w obszarze bhp;

- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Podczas wykonywania przez pracowników ręcznych prac transportowych mogą się pojawić różne metody oraz techniki ich wykonywania, stosowane przez pracowników, w tym nabyte w czasie całej kariery zawodowej. Dlatego też przed dopuszczeniem pracowników do ręcznych prac transportowych należy: przeszkolić pracowników z bhp, w tym w szczególności w zakresie prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych; zapewnić pracownikom informacje dotyczące przemieszczanego ładunku, w szczególności jego masy i położenia środka ciężkości, zwłaszcza gdy masa jest nierównomiernie rozłożona; informować pracowników o wszystkich aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiach ergonomii, w tym o wynikach oceny ryzyka zawodowego oraz o środkach bezpieczeństwa zapobiegających urazom, szczególnie urazom kręgosłupa. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca jest obowiązany także informować go o wszystkich aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiach ergonomii, w tym o wynikach oceny ryzyka zawodowego wiążącego się z wykonywaniem prac transportowych.

Instrukcje dotyczące bezpiecznego wykonywania prac

Nie bez znaczenia pozostaje obowiązek opracowania oraz udostępnienia pracownikom zrozumiałych instrukcji dotyczących prawidłowego sposobu wykonywania ręcznych prac transportowych z uwagi na fakt, iż niewłaściwy sposób wykonywania pracy może generować zagrożenia wypadkowe lub zagrożenia dla zdrowia pracowników. Pracodawca, u którego wykonywane są prace związane z ręcznym przemieszczaniem przedmiotów nieporęcznych,



niestabilnych, ze zmiennym środkiem ciężkości i innych, które z powodu ich masy, kształtu lub właściwości mogą spowodować zagrożenia wypadkowe, określa w wydanej zgodnie z art. 237⁴ § 2 k.p. instrukcji szczegółowe zasady bezpiecznego postępowania przy przemieszczaniu takich przedmiotów. Instrukcja ta powinna określać w szczególności sposoby postępowania przy przemieszczaniu tych przedmiotów.

Systematyczne kontrole

Ponadto pracodawca jest obowiązany zapewnić systematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych stosowanych w transporcie. Kontrole te powinny eliminować niewłaściwe praktyki podczas ręcznych prac transportowych, wynikające z niewiedzy lub braków szkoleniowych, które mogą dotyczyć przykładowo: niestosowania sprzętu pomocniczego, niewłaściwego podnoszenia i przesuwania ładunku, stosowania niewłaściwej pozycji ciała podczas pracy, przekraczania dopuszczalnych wartości masy transportowanych ładunków. Tego rodzaju „monitoring” powinien także wpłynąć na bieżącą ocenę i kontrolę stanu technicznego stosowanego przez pracowników sprzętu pomocniczego używanego w transporcie wewnątrzzakładowym. Pracodawca, w przypadku stwierdzenia, że sposób wykonywania pracy jest nieprawidłowy i stwarza zagrożenie, jest obowiązany wstrzymać te prace do czasu zastosowania odpowiednich działań eliminujących zagrożenie.

Z ręką na pulsie

Istotne w czasie całej kariery zawodowej pracownika wykonują-

cego ręczne prace transportowe są rzetelne informacje dostarczone przez pracodawcę lekarzowi sprawującemu profilaktyczną opiekę zdrowotną nad grupą takich pracowników. Skierowanie na profilaktyczne badania lekarskie, wydane przez pracodawcę, powinno zawierać opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem ich wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów. W skierowaniu należałoby zatem uwzględnić informacje dotyczące wykonywania przez pracowników ręcznych prac transportowych.

Skuteczna pomoc

Na podstawie obserwacji rodzaju wyposażenia technicznego eksploatowanego przez pracodawcę, stosowanego w czasie transportu pojemników transportowych na paletach typu EURO, znaczącą część stanowią ręczne wózki paletowe. Jednakże w celu usprawnienia transportu i wyeliminowania zagrożenia spowodowanego przekroczeniem dopuszczalnej wartości masy ładunku przy transporcie z użyciem przedmiotowych wózków coraz częściej w magazynach zakładów pojawiają się wózki paletowe ręczne z pomiarem wartości masy ładunku znajdującej się na wózku, umożliwiające bieżące kontrolowanie tej wartości przemieszczanego ciężaru. Z uwagi na rosnącą świadomość wśród pracodawców na wyposażenie stanowisk pracy są wprowadzane także wózki paletowe z napędem elektrycznym (akumulatorowe) zapewniające możliwość przewiezienia ładunku w sposób minimalizujący wysiłek fizyczny pracownika.

Tomasz Dobrzyński,

starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Białystok

Regulacje prawne:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (t.j. Dz.U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 10 marca 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy uboju zwierząt i przetwórstwie mięsa (Dz.U. z 1999 r., Nr 25, poz. 226).
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1139).
5. Norma PN-N-18002 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego”.
6. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r., Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).
7. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich, z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 2067 z późn. zm.).

Most pod specjalnym nadzorem



Budowę mostu na Dunajcu prowadzono w ścisłej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy

Most w Kurowie powstał z połączenia konstrukcji wantowej z belkową sprężoną. Najdłuższym tego typu obiektem w kraju jest most w Kwidzynie na Wiśle (808,4 m), kolejnym jest most na obwodnicy Ostródy (677 m), a most w Kurowie (602 m) zamyka podium. Podczas jego budowy inspektorzy pracy przeprowadzili wiele kontroli i działań prewencyjnych. Nie doszło tam do żadnego ciężkiego, śmiertelnego ani zbiorowego wypadku przy pracy.

Budowa nowej przeprawy przez rzekę Dunajec w Kurowie rozpoczęła się w 2019 roku na podstawie decyzji z listopada 2018 r. o zezwoleniu na realizację inwestycji drogowej i obejmowała rozbudowę drogi krajowej nr DK75 na odcinku około 1850 m wraz z budową mostu w nowym przebiegu DK75 i rozbudową istniejącego mostu. Decyzja zawierała również zezwolenie na budowę docelowej drogi gminnej o długości około 665 m i rozbudowę odcinka drogi gminnej nr K290457 o długości około 50 m, budowę i rozbudowę trzech skrzyżowań z drogami gminnymi w miejscowościach: Kurów, gmina Chełmiec oraz Białawoda i Tęgoborze, gmina Łososina Dolna, w powiecie nowosądeckim, w województwie małopolskim. Na parkingu, który znajduje się przed mostem od strony Krakowa, zostały stworzone stanowiska do ważenia pojazdów ciężarowych. Nowa inwestycja ma szersze pasy ruchu w porównaniu do rozebranego mostu. Ekra-ny akustyczne zapewniają ochronę przed hałasem. W ramach



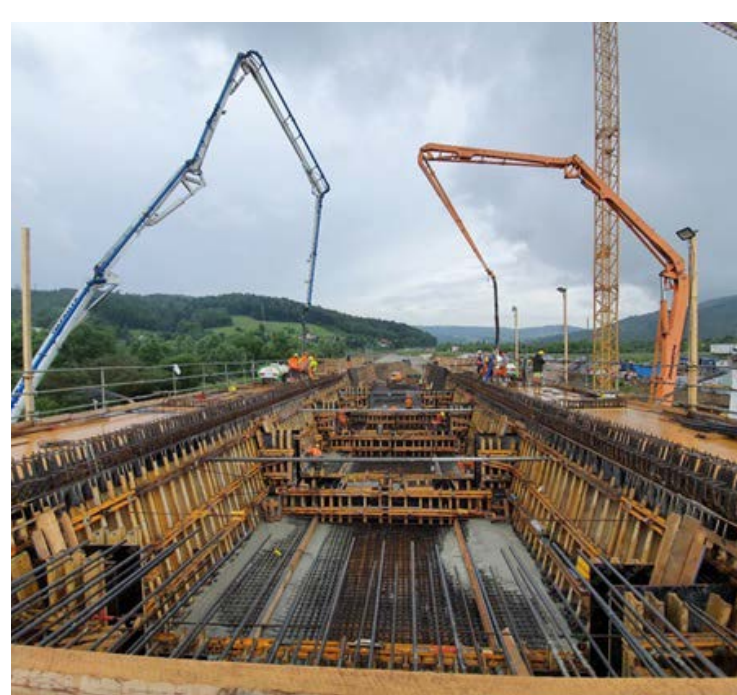
inwestycji rozbudowano drogi gminne, zrealizowano również budowę ciągu pieszo-rowerowego. Umowa na budowę mostu w Kurowie wraz z rozbudową drogi krajowej nr DK75 została podpisana 10 czerwca 2019 roku z polsko-węgierskim konsorcjum dwóch firm, tj. P.W. „BANIMEX” Sp. z o.o. oraz HÓDÚT Kft. Całkowita wartość inwestycji wyniosła ponad 189 mln złotych.

Zaplecze budowy

Wybudowanie nowego mostu wymagało zastosowania technologii polegającej na wykonaniu przyczółków i podpór mostowych głównych oraz podpór mostowych tymczasowych w nurcie rzeki Dunajec, które zostały wyburzone po wykonaniu mostu. Wykonano również tymczasowy plac montażu zbrojenia i szalunków oraz betonowania ustroju nośnego skrzynkowego, tzw. wytwórni, skąd metodą przesuwu kolejne elementy ustroju nośnego przesuwane były w stronę kolejnych podpór, opierając się również na podporach tymczasowych. Cała konstrukcja żelbetowa ustroju nośnego skrzynkowego mostu została połączona poprzez belkę sprężoną z konstrukcją wantową, tj. 6 pylonów żelbetowych wysokich na około 33,5 m długości z linami sprężonymi w obudowie wantowej. Do jednego pylonu zostało połączonych 18 wantów, po 9 z każdej strony pylonu wzdłuż płyty jezdnej. W jednej osłonie wantowej znajduje się 61 splotów kabli sprężających.

Testy z bezpieczeństwa konstrukcji

W związku z planowaną zmianą kierunku ruchu transportu komunikacyjnego drogą nr 75 ze starego mostu na nowo wybudowanym moście o konstrukcji wantowej 22 października 2021 r. przeprowadzono próbne obciążenia statyczne i dynamiczne. Jako obciążenie próbne wykorzystano 12 samochodów ciężarowych czteroosiowych typu Man i Mercedes o podobnych rozstawach osi. Całkowita masa załadowanego pojazdu wynosiła 32 tony.



Łączna masa całkowita użytych samochodów wynosiła 385,4 t i była większa o 0,36 % (1,4 t) od założonej w projekcie. W czasie próbnego obciążenia konstrukcja była poddana ciągłej obserwacji w celu stwierdzenia, czy nie powstały w niej dodatkowe rysy lub pęknięcia, deformacje oraz inne widoczne uszkodzenia. Na podstawie uzyskanych wyników podczas próbnego obciążenia stwierdzono, że podpory są stabilne. Osiedzenia fundamentów są równomierne i mają niewielką wartość rzędu 0,3 mm, znacznie mniejszą od dopuszczalnych rzędu 5 mm. Ugięcia sprężyste skrzynkowego ustroju nośnego są mniejsze od obliczonych teoretycznie i wynoszą średnio 63% dla schematów przęsłowych, 65% dla schematów niesymetrycznych, 72% dla schematów podporowych w porównaniu do wartości obliczeniowych. Ugięcia trwałe stanowią od 0 do 6% ugięć całkowitych, a zatem spełniają warunek normowy nieprzekroczenia poziomu 10%. Badania sztywności skrętnej dźwigara skrzynkowego wykazały zgodność z modelem obliczeniowym. Ogólny wynik próby dynamicznej był pozytywny. Po ukończeniu próbnego obciążenia przeprowadzono ponowne oględziny poszczególnych elementów konstrukcji. Podczas oględzin nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Ustrój nośny nie doznał dodatkowych zarysowań czy pęknięć.

Monitoring konstrukcji

Oprócz wykonanych prób obciążeniowych cały czas podczas eksploatacji mostu w ruchu komunikacji samochodowej trwa monitoring zachowania się konstrukcji, w szczególności przęseł skrzynkowych oraz podwieszenia konstrukcji (want). Rejestrowanie przemieszczeń pionowych odbywa się za pomocą indukcyjnych czujników przemieszczeniowych, umieszczonych na konstrukcji sprężonej na wantach, a dla przęseł czujniki zostały zabetonowane w konstrukcji żelbetowej skrzynki. Rejestr pracy konstrukcji jest monitorowany przez cały czas eksploatacji obiektu mostowego.



Działania prewencyjne inspektorów

Rozbudowa drogi krajowej nr DK75 wraz z budową nowego mostu w Kurowie była pod szczególnym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy. Nadzór dotyczył przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. W ramach nadzoru nad warunkami pracy inspektorzy pracy przeprowadzili około 20 kontroli w różnych podmiotach gospodarczych wykonujących zadania budowlane na poszczególnych odcinkach. Podczas kontroli zwracano szczególną uwagę na stosowanie środków ochrony zbiorowej i środków ochrony indywidualnej, zabezpieczających przed upadkiem z wysokości w trakcie wykonywania pylonów oraz montażu obudowy wantowej do pylonów, a także przy wykonywaniu podpór tymczasowych w nurcie rzeki. W wyniku współpracy z kierownikiem budowy oraz koordynatorem ds. bhp, w ramach szeroko rozumianej prewencji bezpieczeństwa, zorganizowano szereg spotkań oraz szkoleń, prowadzonych przez inspektorów pracy dla podwykonawców, pracodawców, kierowników robót, osób kierujących pracownikami i służby bhp. Omawiane były kwestie związane z bezpieczeństwem pracy, uzgadnianiem kwalifikacji zawodów regulowanych na budowie, zakresem szkoleń bhp, doбором środków ochrony indywidualnej, oceną ryzyka zawodowego. Dotyczyły one również wypadków przy wykonywaniu prac budowlanych, ochrony danych osobowych, podziału odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów bhp na poszczególnych odcinkach, koordynacji prac, a także odpowiedzialności karnej i cywilnej za nieszczęśliwe skutki wypadków na terenie zarządzanym przez głównego wykonawcę.

Efekty współpracy

W ramach prowadzonej przez trzy lata działalności kontrolnej i prewencyjnej inspektorzy pracy współpracowali ze służbą



bhp głównego wykonawcy. Zaowocowało to wprowadzeniem wielu rozwiązań, na przykład obowiązku dla podwykonawców zgłoszenia i imiennej identyfikacji każdej osoby wykonującej pracę. Po szkoleniu wprowadzającym – dotyczącym każdego pracownika i każdej osoby, która realizuje zadania zawodowe na terenie budowy, bez względu na podstawę i rodzaj zatrudnienia – każdy przeszkolony pracownik musiał potwierdzić, że zapoznał się z wymogami i warunkami pracy na budowie. Kartę z potwierdzeniem przeszkolenia stanowił dokument „Lista obecności na szkoleniu wprowadzającym”. Odbicie szkolenia wprowadzającego było jednym z warunków uzyskania zezwolenia wstępu na teren budowy, tj. przepustki w formie naklejki na hełm ochronny. Wprowadzono także obowiązek prowadzenia przez podwykonawców obowiązkowych codziennych instruktaży w zakresie bezpiecznego wykonywania prac dla osób wykonujących prace na wysokości, a także cykliczne (comiesięczne) i doraźne spotkania bhp z podwykonawcami. Działania głównego wykonawcy obejmowały m.in. przeprowadzanie pogadanek wprowadzających i instruktaży bhp z pracownikami firm podwykonawczych, w ramach których przeszkolono na budowie około 250 osób, koordynację prac, comiesięczne przeglądy bhp obejmujące przestrzeganie przepisów i zasad bhp przy wykonywaniu prac na budowie przez podwykonawców, z uwzględnieniem instrukcji bezpiecznego wykonywania prac oraz oceny ryzyka zawodowego. Informację o podjętych działaniach oraz o sposobie realizacji poleceń przez podwykonawców przekazywano kierownictwu firmy. Odbywały się również szkolenia dla młodych adeptów budownictwa, m.in. studentów budownictwa na kierunkach drogowo-mostowych, zakończone wizytacją obiektu mostowego. Na uwagę zasługuje fakt, że w ciągu całego zamierzenia budowlanego nie odnotowano żadnego ciężkiego, śmiertelnego ani zbiorowego wypadku przy pracy.



Ogrom inwestycji

25 października 2021 roku na budowanym obiekcie nastąpiła zmiana organizacji ruchu. Zamknięto drogę nr 75 na odcinku istniejącego obiektu mostowego, kierując ruch samochodowy na nowy odcinek drogi i nowy most na Dunajcu. Aby można było przejechać nowoczesnym i komfortowym odcinkiem drogi DK75 o długości około 1,8 km w Kurowie wraz z obiektem mostowym, trzeba było wykonać pod nasypami drogowymi w nowym śladzie ok. 43,5 km pali betonowych oraz w starym śladzie wzmocnić nasyp ok. 23,5 km kolumnami DSM o średnicy 800 mm. Do wykonania konstrukcji użyto ok. 24,5 tys. m³ betonu konstrukcyjnego, ok. 5 tys. ton stali miękkiej, 430 ton stali sprężającej, ok. 7200 m kabli extradosed, ok. 180 tys. m³ materiału nasypowego. Na nawierzchnię drogową potrzebne było wykonanie: około 3940 m³ podbudowy z kruszywa, ok. 2760 m³ podbudowy zasadniczej z asfaltobetonu, ok. 1900 m³ łącznie warstwy wiążącej i ścieralnej z masy asfaltowej, ok. 3000 m barier energochłonnych, ok. 2000 m balustrad.

Podczas realizacji całej inwestycji zaangażowanych było około 100 firm, włącznie z dystrybutorami i dostawcami materiałów.

Szczęśliwy finał

Po dopuszczeniu ruchu samochodowego w nowym śladzie DK75 przystąpiono do rozbiórki starego obiektu z 1943 r. Pozostał tylko przyczółek od strony Brzeska, który zaadaptowano na punkt widokowy. Aby doprowadzić teren budowy w miejscu starego mostu do stanu sprzed jego budowy, usunięto (rekultywacja terenu) z nasypów doprowadzających do mostu około 52 tys. m³ nasypu drogowego oraz około 2 tys. m³ ziemi nasypowej z terenu biura budowy i zaplecza technicznego. 30 czerwca 2022 roku dokonano oceny realizowanych prac i przejęto roboty dotyczące budowy mostu w Kurowie w ciągu drogi krajowej nr 75, wystawiając Świadcstwo Przejścia przez Inżyniera Kontraktu.

Daniel Niemiec,
starszy inspektor pracy, OIP Kraków

Nagrodzeni w konkursach Państwowej Inspekcji Pracy w regionach

Gale wieńczące działalność prewencyjno-promocyjną w 2022 roku

Konkursy inspekcji mają na celu promowanie zasad bhp i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Są znakomitą okazją do pokazania dobrych praktyk i przykładów, bo nagradzane w nich osoby, przedsiębiorstwa czy instytucje mają na tym polu szczególne osiągnięcia.

Laureaci konkursów i programów prewencyjnych realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w 2022 roku zostali uhonorowani podczas gali 15 grudnia 2022 r. w Sali Kopernikańskiej Zamku Kapituły Warmińskiej w Olsztynie. W uroczystości wzięli udział partnerzy instytucjonalni, przedstawiciele związków zawodowych, inspektorzy pracy, a także przedstawiciele lokalnych władz i administracji państwowej. Przekazano

list okolicznościowy wojewody warmińsko-mazurskiego **Artura Chojeckiego**. Okręgowy inspektor pracy w Olsztynie **Jarosław Kowalczyk** podkreślił znaczenie współpracy pracodawców i urzędu oraz wspierania pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy.

Statuetki dla nagrodzonych pracodawców – organizatorów pracy bezpiecznej w kategorii zakładów pracy do 49 zatrudnionych trafiły do Galwan Sp. z o.o. (I miejsce) i Veolia Szczytno Sp. z o.o. (II miejsce);

w kategorii zakładów pracy od 50 do 249 zatrudnionych do Wild Polska Sp. z o.o. (I miejsce) i Gospodarstwo Ogrodnicze Łęgajny Sp. z o.o. (II miejsce). W kategorii zakładów pracy powyżej 249 zatrudnionych I miejsce zajął Dekorglass Działdowo SA, II miejsce trafiło do Michelin Polska Sp. z o.o., III miejsce do Sądu Okręgowego w Olsztynie.

W konkursie „Buduj bezpiecznie” pierwsze miejsce za budowę budynku Wydziału Prawa i Administracji, Wydziału Nauk Społecznych oraz Studium Języków Obcych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego przy ul. Warszawskiej 98 w Olsztynie przypadło jej wykonawcy Budimexowi S.A.

Pierwsze miejsce w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” zajął **Mariusz Gorttaler**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Black Red White COMFORT Sp. z o.o.

Dyplomy i apteczki pierwszej pomocy dostało 27 przedsiębiorców, którzy pomyślnie przeszli audyt w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”.





Lublin

W Sali Kolumnowej Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego im. Stanisława Moskalewskiego 10 listopada 2022 r. odbyła się gala wieńcząca działalność prewencyjno-promocyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w 2022 roku. Wśród gości była Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, która zwróciła uwagę na duże znaczenie prewencji w działalności inspekcji pracy. Odczytano listy od ministra edukacji i nauki **Przemysława Czarnka**,

przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani” i zastępcy przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP **Zbigniewa Janowskiego** oraz wojewody lubelskiego **Lecha Sprawki**.

W konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” I miejsca przypadły firmom: Tircars Mariusz Chorąży i Wspólnicy, Spółka Jawna z miejscowości Horbów-Kolonia (do 49 zatrudnionych); BHM Sp. z o.o. z miejscowości Srebrzyszcze (od 50 do 249 zatrudnionych);

Eltem Sp. z o.o. z Lublina (powyżej 249 zatrudnionych).

Na II miejscu znalazły się: Mirosław Momot, Warsztat Samochodowy „MO-MOT” Blacharstwo, Mechanika Pojazdowa, Lakiernictwo z miejscowości Zawada (do 49 zatrudnionych); Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Wdrożeniowe NABOR Grażyna Naborczyk z Kraśnika (od 50 do 249 zatrudnionych).

III miejsce w konkursie zajęli pracodawcy: Przedsiębiorstwo Handlowe Moto-Gama Mirosław Kazula z Kraśnika (do 49 zatrudnionych) oraz Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej w Łęcznej (od 50 do 249 zatrudnionych).

W konkursie „Buduj bezpiecznie” najwyżej oceniono budowę budynku produkcyjno-magazynowego z zapleczem Browarów Lubelskich w Lublinie przy ul. Kunickiego 106. Inwestycja realizowana była przez firmę FERREIRA Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie.

Aleksander Orliński z Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. został najaktywniejszym społecznym inspektorem pracy. Został on również nagrodzony w eliminacjach centralnych.

W szczecińskim DK „13 Muz” miało miejsce podsumowanie przedsięwzięć prewencyjnych realizowanych w 2022 roku przez OIP w Szczecinie. 15 listopada spotkało się tam liczne grono przedstawicieli szczecińskich instytucji, z którymi na co dzień współpracuje inspekcja pracy, również zachodniopomorskich firm i pracowników inspekcji. Gospodarzami spotkania byli okręgowy inspektor pracy **Konrad Pachciarek** z zastępcą **Arletą Kłodawską**.

W konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” wyróżniono firmę pralniczą Albatros Sp. z o.o. Sp.k. z Nowego Czarnowa, która zajęła I miejsce, oraz firmę zajmującą się wytwarzaniem komponentów elektronicznych Tyco Electronics Sp. z o.o. ze Szczecina, na II miejscu (powyżej 249 zatrudnionych).

Najaktywniejszym inspektorem pracy został **Maciej Perkowski** z Grupy Azoty Zakładów Chemicznych w Policach.



Szczecin

W konkursie „Buduj bezpiecznie” najwyżej oceniono Erbud S.A. za realizację budynku usługowo-leczniczo-hotelowego „Sofra” w Mielnie.

Doceniono również udział w progra-

mach prewencyjnych „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”, a także „Zdobądź Dyplom PIP”.

Okręgowy inspektor pracy **Józef Bajdel** wraz z zastępcą Głównego Inspektora Pracy **Jarosławem Leśniewskim** i wojewodą małopolskim **Łukaszem Kmitą** wręczyli nagrody zwycięzcom regionalnej edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Odbyło się to podczas gali 26 października br. w Muzeum Sztuki i Techniki Japońskiej Manggha w Krakowie, na której obecni byli także konsul generalny Ukrainy w Krakowie **Wiaczesław Wojnarowski**, I wicewojewoda małopolski **Ryszard Pagacz**, dyrektor Delegatury NIK w Krakowie **Jolanta Stawska** oraz liczni przedstawiciele urzędów, służb, organizacji pracodawców i związków zawodowych.

„Konkurs »Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej« jest nie tylko szansą na zdobycie nagrody, ale przede wszystkim motywacją do rozwoju firmy, także w aspekcie stałego monitorowania i poprawy warunków pracy” – podkreśliła **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, w liście do laureatów, który odczytał Jarosław Leśniewski.



Nagrody otrzymało 6 pracodawców. W kategorii do 49 zatrudnionych przyznano II miejsce i zajęły je Wodociągi i Kanalizacja Krzeszowice Sp. z o.o.; w kategorii od 50 do 249 zatrudnionych I miejsce przypadło Arcom Sp. z o.o., Rzezawa, a II miejsce ex aequo Centrum Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych „Parkowa” Kraków i FEV Polska Sp. z o.o., Cholezryn. Wśród zakładów pracy powyżej 250 zatrudnionych kapituła konkursu doceniła tylko jeden zakład: Wodociągi Miasta Krakowa S.A., plasując go na II miejscu. Firma

Arcom Sp. z o.o. z Rzezawy z sukcesem reprezentowała Małopolskę na szczeblu centralnym konkursu.

W konkursie na „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy” I miejsce zajął **Bolesław Hendzel** z Tameh Polska Sp. z o.o., również doceniony i nagrodzony na szczeblu centralnym.

Gali wręczenia nagród w Krakowie towarzyszyła debata „Tutaj jesteście bezpieczni. Wojna w Ukrainie – perspektywy i wyzwania dla polskiego rynku pracy”.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu 21 grudnia 2022 roku miała miejsce uroczysta gala, podczas której zostały podsumowane całoroczne działania prewencyjne i promocyjne oraz konkursy przeprowadzone w województwie dolnośląskim.

U honorowano 7 uczestników konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. W kategorii zakładów zatrudniających do 49 zatrudnionych I miejsce zajął RS Serwis Robert Stadnik Chróstnik, II miejsce – Przedszkole Gminne w Jaczowie. Wśród zakładów pracy zatrudniających od 50 do 249 pracowników zwycięzcą został Pneumat System Sp. z o.o. II miejsce przypadło firmie Auto Salon Światoń-Paczkowski Sp. z o.o. Lubin, a III miejsce otrzymała Toyota Boshoku Legnica Sp. z o.o. Kolejne Dolnośląskie S.A. Legnica zwyciężyły w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 249 pracowników, II miejsce przypadło KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Huta Miedzi Głogów.

Rozstrzygnięto również konkurs „Buduj bezpiecznie”. Statuetki laureatom i wyróżnionym, wśród których pierwsze miejsce zajęł ERBUD S.A. Oddział Wrocław za budowę Domu Studenckiego „Jaworska”, wręczył zastępca okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu ds. nadzoru **Andrzej Pogórski**.

Podziękowania i świadectwa 38 nauczycielom z 27 szkół ponadpodstawowych województwa dolnośląskiego za udział w edukacyjnym programie PIP „Kultura bezpieczeństwa” wręczyła okręgowy inspektor

pracy we Wrocławiu **Małgorzata Łagocka**. Doceniono 15 pracodawców, którzy pomyslnie przeszli audyty realizowane w ramach programu „Zdobądź Dyplom PIP”.

Wyróżniono 4 wzorowych pracowników służby bhp województwa dolnośląskiego. Nagradzając najaktywniejszego społecznego inspektora pracy, **Marcina Dąbrowskiego** z PKP Cargo S.A. Dolnośląski Zakład Spółki we Wrocławiu, wskazano na ważną rolę, jaką pełni SIP w dbaniu o ochronę pracy.



Wrocław



Gdańsk

W Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku odbyła się 18 listopada 2022 r. uroczystość wręczenia nagród zwycięzcom konkursów organizowanych w 2022 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. **Mariusz Pokrzywinski**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku, odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** z gratulacjami dla uhonorowanych i wyróżnionych laureatów oraz podziękowaniami dla partnerów społecznych i insty-

tucjonalnych za zaangażowanie w realizację wielu inicjatyw na rzecz prewencyjnego oddziaływania na stan bezpieczeństwa w środowisku pracy.

W uroczystości uczestniczyli m.in. zastępca dyrektora Departamentu Rozwoju Gospodarczego w Urzędzie Marszałkowskim w Gdańsku **Ludwik Szakiel**, przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Gdańsku **Krzysztof Dośła**, zastępca dyrektora Pracodawców Pomorza **Michał Maksymiuk**, dyrektor Pomorskiej Izby

Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw **Beata Wierzba** oraz prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP Oddział w Gdańsku **Michał Chłopecki**.

Wśród nagrodzonych w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w kategorii pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników I miejsce zajęła firma KB Pomorze Sp. z o.o. w Gdańsku; II miejsce – Eurocast Sp. z o.o. w Strzebielinie; III miejsce – P&P Sp. z o.o. w Orlu. W kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników kolejno uplasowały się: SPIE Elbud Gdańsk S.A. i Mowi Poland S.A. w Duninowie k. Ustki.

W konkursie „Buduj bezpiecznie” OIP w Gdańsku najwyżej ocenił Hochtief Polska S.A. za budynek badawczo-rozwojowy IGK-6 w Gdańsku. Najaktywniejszym społecznym inspektorem pracy został **Piotr Ratkowski** (Port Gdański Eksploatacja Spółka Akcyjna w Gdańsku), a najaktywniejszym pracownikiem służby bezpieczeństwa i higieny pracy **Tomasz Cendrowski** (Gdańska Stocznia „REMONTOWA” w Gdańsku).

Podsumowanie projektów prewencyjno-promocyjnych realizowanych w 2022 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze tradycyjnie miało miejsce w zielonogórskiej „Palmiarni” 15 listopada 2022 r. Uhonorowano laureatów konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” i „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”. Za podjęte działania zmierzające do poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy wręczono dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy.

Gospodarzem spotkania był okręgowy inspektor pracy **Jerzy Łaboński**, a wśród gości znaleźli się marszałek Lubuskiego Sejmiku Gospodarczego, przewodniczący Lubuskiej Organizacji Pracodawców **Henryk Maciej Woźniak** oraz członek Rady Ochrony Pracy, przewodniczący ZR NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze **Bogusław Motowidło**.

W konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” nagrodzeni zostali: w kategorii małych zakładów: GOBIT Violetta Panasiuk-Strzyżewska, Gorzów Wlkp. (I miejsce); BUDMAX Sp. z o.o., Gorzów Wlkp. (II miejsce). W kategorii średnich zakładów nagrodzono jednego pracodawcę HOLDING-ZREMB Gorzów S.A. Oddział O cynkownia Drezdenko, Drezdenko (I miejsce). Także w kategorii zakładów dużych przyznano jedną, pierwszą nagrodę firmie I.M.C. Engineering Poland Sp. z o.o., Gorzów Wlkp.

Najaktywniejszym społecznym inspektorem pracy i laureatem I miejsca na etapie regionalnym został **Piotr Szarłata**, zakładowy społeczny inspektor pracy w IKEA INDUSTRY Oddział Fabryki West, Chlastawa 17, Zbąszynek. Został on również wyróżniony w ogólnopolskim etapie konkursu.

W konkursie „Buduj bezpiecznie” najwyżej oceniono Budimex S.A. za budowę parkingu wielopoziomowego w Zielonej Górze.



Zielona Góra

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wręczyła nagrody dziennikarzom zaangażowanym w 2022 roku w popularyzację prawa pracy i bezpieczeństwa pracy. Uroczystość odbyła się w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 16 stycznia 2023 r.



Nagrody dla dziennikarzy

Nagrodzeni dziennikarze otrzymali okolicznościowe statuetki Salus Publica. Laureatami konkursu Głównego Inspektora Pracy za 2022 r. zostali:

Małgorzata Oberlan – „Nowości” Dziennik Toruński,
Izabela Malewska – Polskie Radio Olsztyn,
Milena Kochanowska – „Głos Wielkopolski”,
Jacek Bańka – Polskie Radio Kraków,
Katarzyna Domagała-Szymonek – PulsHR.pl,
Sylwia Zadrożna – Polskie Radio Program 3.

Uczestnikami konkursu są dziennikarze mediów ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych, autorzy materiałów prasowych, internetowych, audycji radiowych oraz programów telewizyjnych, przedstawiających problematykę ochrony pracy i działania ustawowe Państwowej Inspekcji Pracy, a przy tym wyróżniających się profesjonalizmem, walorami popularyzatorskimi i publicystycznymi.

Katarzyna Łażewska-Hrycko w trakcie uroczystości zaznaczyła, że Państwową Inspekcją Pracy i dziennikarzy łączy realizacja ważnej społecznie misji. Dzięki współpracy z mediami inspekcja pracy może docierać ze swoim przekazem do środowisk, które są istotne dla kształtowania sytuacji pracowników, zapewniających im właściwe warunki pracy.

Nagrodzeni w trakcie spotkania podkreślali, że dużą pomocą w zdobywaniu i realizacji tematów dziennikarskich są informacje udostępniane na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy. Główny Inspektor Pracy zapowiedziała zmianę strony internetowej PIP. Nowa strona inspekcji ma być nowoczesnym i przyjaznym źródłem informacji oraz kontaktu dla wszystkich zainteresowanych popularyzacją prawa pracy i tematyki szeroko rozumianego bhp.

W spotkaniu uczestniczyli członkowie kapituły konkursu: **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy; **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego; **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli; **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia; **Artur Sobota**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji; **Marlena Płachetko**, wicedyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia oraz **Juliusz Głuski-Schimmer**, rzecznik prasowy GIP. Obecni byli także okręgowi inspektorzy pracy, którzy wnioskowali o nagrody dla wyróżnionych laureatów: **Paweł Ciemny**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu; **Andrzej Bugalski**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Bydgoszczy; **Józef Bajdel**, okręgowy inspektor pracy w Krakowie oraz **Jarosław Kowalczyk**, okręgowy inspektor pracy w Olsztynie.

Między kołem zębatym a walcem profilującym

Poważny uraz ręki konsekwencją nieprawidłowości w procesie pracy

Nieprawidłowości w jednym z zakładów produkcyjnych oraz tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp doprowadziły do wypadku, w wyniku którego pracownik doznał urazu zmiążdżenia ręki, oskałpowania przedramienia, ubytku tkanek miękkich, złamania i amputacji palców II i III oraz uszkodzenia tętnicy promieniowej.



Przepisy prawa nakładają na pracodawców obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Niedopełnienie tego obowiązku w jednym z zakładów produkcyjnych doprowadziło do poważnych obrażeń ręki u pracownika. Okoliczności wypadku ustalono na podstawie analizy zapisów monitoringu, przesłuchania świadków, oględzin miejsca wypadku i czynności wyjaśniających.

Okoliczności zdarzenia

Do wypadku doszło w sobotę, gdy poszkodowany miał mieć dzień wolny. Zmiana robocza rozpoczęła się o godzinie 6.00, a pracownik pojawił się w hali produkcyjnej około godziny 8.40. Do pracy przystąpił we własnej odzieży roboczej, tj. w bluzie z kapturem i w krótkich spodenkach. Jak wyjaśnił, dzień przed wypadkiem zabrał odzież roboczą do prania.

Poszkodowany rozpoczął pracę przy linii produkcyjnej do profilowania i cięcia rury spustowej. Linia ta przeznaczona jest do pro-

dukcji rynien. Blacha płaska za pomocą podajnika wprowadzana jest w strefę walców profilujących, gdzie dokonywana jest obróbka blachy i kształtowanie rynny. Następnie w strefie gilotyny rynna cięta jest na wymiar. Producent linii wyposażył maszynę w osłony w postaci krat wykonanych z drutu. Z monitoringu wynika, że w dniu wypadku od chwili rozpoczęcia zmiany roboczej część linii produkcyjnej nie miała zabezpieczenia walców profilujących. Osłona w pobliżu strefy cięcia rynny została zdemonstrowana i pozostawiona w pobliżu maszyny. Od pojawienia się poszkodowanego w hali produkcyjnej do chwili wypadku pracownik kilkakrotnie pojawiał się w strefie maszyny, gdzie zdemonstrowano osłonę, obserwował proces produkcyjny. Krótko po godzinie 9.00 pracownik zaczął manipulować w nieosłoniętej strefie niebezpiecznej.

W pewnym momencie pochwycony został rękaw bluzy, a ręka wciągnięta w elementy ruchome maszyny i zakleszczona pomiędzy kołem zębatym a walcem profilującym. Pierwszej pomocy poszkodowanemu udzielili inni pracownicy oraz kierownik produkcji, który tego dnia pracował w innej części hali. Przy pomocy

suwnicy znajdującej się w hali podniesiono koło zębate maszyny i uwolniono rękę poszkodowanego.

Inspektorska kontrola

W toku kontroli ustalono, że linia produkcyjna, przy której doszło do wypadku, została zainstalowana w nowo powstałej hali produkcyjnej w lutym bieżącego roku. Wcześniej eksploatowana była w innym miejscu prowadzenia działalności. Na maszynie umieszczono tabliczkę znamionową ze znakiem CE. Maszyna wyprodukowana została przez polskiego producenta w 2017 r. Inspektorowi pracy nie okazano dokumentacji techniczno-ruchowej maszyny. Pracodawca nie był w stanie określić, czy producent maszyny dostarczył dokumentację, czy też została zagubiona podczas zmiany miejsca prowadzenia działalności. Poszkodowany zeznał, że nie był zapoznany z dokumentacją techniczno-ruchową danej maszyny. Kontrolującemu nie okazano udokumentowanej kontroli wstępnej, ani okresowej linii produkcyjnej, przy której doszło do wypadku.

Maszyny bez osłon

Pracownik, który uległ wypadkowi, pracował jako operator maszyny od września 2017 r. Z dokumentacji pracowniczej wynika, że został poddany szkoleniu stanowiskowemu w dziedzinie bhp na zajmowanym stanowisku pracy. W trakcie przesłuchania zeznał, że nie zwrócił uwagi na to, że osłona strefy niebezpiecznej była ściągnięta, zaznaczył też, że to nie on ją ściągnął. Nie pamiętał, czy w okresie poprzedzającym wypadek była założona. Wyjaśnił, że manipulował w strefie zagrożenia, gdyż zauważył, że w procesie profilowania ryny są rysowane. Zaczął obserwować, w którym miejscu te rysy powstają.

Do wypadku doprowadziło lekceważenie zagrożenia i tolerowanie odstępstw od przepisów bhp. Osobą odpowiedzialną za przestrzeganie przepisów bhp w kontrolowanym zakładzie był

kierownik produkcji. Po przybyciu do pracy w dniu wypadku osoba sprawująca nadzór nie skontrolowała stanu technicznego maszyn, a pracownik został dopuszczony do pracy przy linii produkcyjnej ze zdemonstrowaną osłoną strefy niebezpiecznej. W dniu wypadku inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości w zakresie wyposażenia w urządzenia ochronne również innych maszyn eksploatowanych w zakładzie. Wydano wówczas decyzje wstrzymujące eksploatację.

Okaleczenie na całe życie

Nieprawidłowości ujawnione w trakcie kontroli przyczyniły się do ludzkiego dramatu. W wyniku wypadku poszkodowany przeszedł liczne operacje, amputację dwóch palców, przeszczep skóry. W najbliższych miesiącach czeka go także długotrwała rehabilitacja, a wypadek niewątpliwie wpłynie na dalszą pracę zawodową. Aktualnie wszczęta została procedura uzyskania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Ewa Mudziuk,
starszy inspektor pracy, OIP Lublin





Wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy poleca:



Lista kontrolna
z komentarzem

Włodzimierz Łabanowski

PLASTYCZNA OBRÓBKA METALI

Materiał pomocniczy dla pracodawców



Lista kontrolna
z komentarzem

Karolina Głowczyńska-Woelke
Paweł Rozowski

OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

Materiał pomocniczy dla pracodawców



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