



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2-3 (480-481) 2023

Państwowa Inspekcja Pracy na targach BUDMA

Konferencja PIP „Budowa. STOP wypadkom!
Koordynator do spraw bhp fundamentem
bezpiecznej budowy” wraz z galą konkursu
„Buduj bezpiecznie” na targach BUDMA
(str. 23)

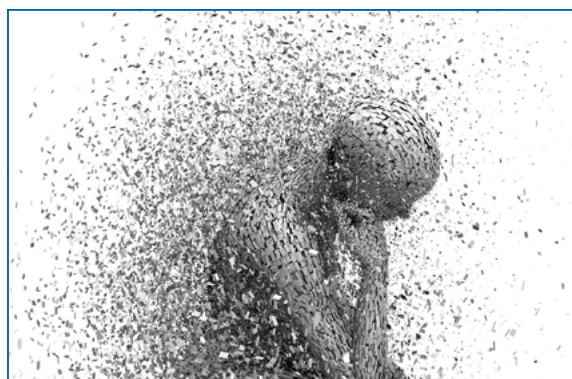
Zagrożenie, którego nie widać

Ocena ryzyka zawodowego w odniesieniu
do szkodliwych czynników biologicznych
– wytyczne i schemat postępowania
(str. 12)

Zwolnienie nie bez przyczyny

Jaka powinna być przyczyna rozwiązania
umowy o pracę?
(str. 38)

3. W SEJMIE RP: Rada Ochrony Pracy o bezpiecznej pracy w leśnictwie
4. Wiadomości nie tylko z kraju
8. Podsumowanie zmian w zakresie transportu drogowego (cz. 2)
12. Zagrożenie, którego nie widać
18. Specyfika zatrudnienia w samorządach
23. Państwowa Inspekcja Pracy na targach BUDMA
28. Wywiad z laureatem konkursu PIP „Buduj bezpiecznie” 2022
30. Czy to już mobbing? Zjawisko mobbingu w orzecznictwie sądów (cz. 2)
34. Robotyzacja i algorytmizacja w procesach pracy
38. Zwolnienie nie bez z przyczyny. Jaka powinna być przyczyna rozwiązania umowy o pracę?
43. Gdy drwa rąbią. Wyzwania w zawodzie drwala
46. Wyniki badania BHP na wsi wśród rolników województwa opolskiego w latach 2021-2022
49. Zagrożenie czai się przy dnie



30 Czy to już mobbing? (cz. 2)

28 Jak o bhp na budowach dbają najlepsi?

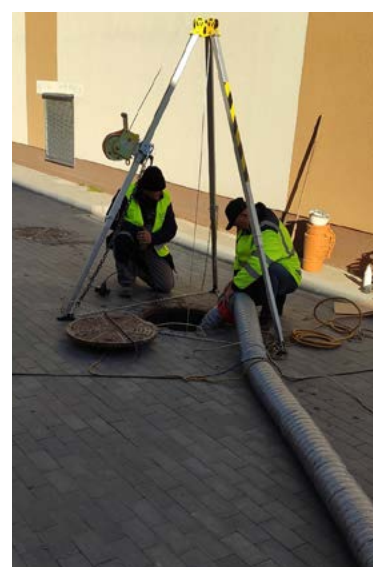
Nagroda Głównego Inspektora Pracy za zajęcie I miejsca w konkursie „Buduj bezpiecznie” w roku 2022 przypadła firmie SKANSKA S.A., wykonawcy budowy mostu przez rzekę Wartę. W tym numerze z kierownikiem nagrodzonej budowy Remigiuszem Grodzickim rozmawialiśmy o inwestycji, kulturze bezpieczeństwa i dobrych praktykach bhp w branży budowlanej.

38 Zwolnienie nie bez z przyczyny



49 Zagrożenie czai się przy dnie

Podczas prac modernizacyjnych w oczyszczalni ścieków jeden z robotników zatruł się siarkowodorem.



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

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

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

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. BUDMA

Bezpieczeństwo i higiena pracy w leśnictwie to jeden z tematów poruszonych podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy 6 lutego 2023 roku.

Rada Ochrony Pracy o bezpiecznej pracy w leśnictwie



Pod kierownictwem przewodniczącego Rady posła **Janusza Śniadka** odbyło się w trybie wideokonferencji kolejne posiedzenie sejmowej Rady Ochrony Pracy, w którym uczestniczyli przedstawiciele kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz z zastępcami: **Małgorzatą Dziemińską**, **Dariuszem Mińkowskim** i **Jarosławem Leśniewskim**. W obradach brał udział także **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy.

Jednogłośnie przyjęto stanowisko Rady w sprawie strategii prewencji wypadków i chorób zawodowych w rolnictwie.

Przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy oraz Ministerstwa Klimatu i Środowiska przedstawili temat bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie, w tym oceny ryzyka zawodowego i organizacji stanowiska pracy.

– Walka o zlecenia na prowadzenie prac z zakresu gospodarki leśnej skutkuje tworzeniem systemu łańcuszka podwykonawców, charakterystycznego także na przykład dla sektora budowlanego – diagnozowała przyczyny dużej wypadkowości w sektorze usług leśnych Katarzyna Łażewska-Hrycko. – W obu sektorach, w leśnictwie i w budownictwie, obserwujemy dużą liczbę nieprawidłowości dotyczących zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, odnotowujemy też dużą liczbę najpoważniejszych wypadków związanych z pracą, zazwyczaj ciężkich lub ze skutkiem śmiertelnym.

Szczegółowo temat omówił dyrektor Jakub Chojnicki.

Przypomniał, że w latach 2020-2022 inspektorzy pracy w trakcie 723 kontroli zbadali 660 przedsiębiorstw realizujących usługi na rzecz Lasów Państwowych, z których zdecydowaną większość stanowiły zakłady usług leśnych. Kontrole tematyczne w części zakładów usług leśnych połączono z oceną legalności zatrud-

nienia. W podmiotach kontrolowanych w analizowanym okresie pracowało 5849 osób, z czego 5052 na podstawie umowy o pracę (86,4%). Analiza trendu wskazuje, że udział osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy rośnie, osiągając w 2022 roku prawie 20%.

Niezależnie od wielkości skontrolowanych zakładów pracy 691 kontroli przeprowadzonych w latach 2020-2022 ujawniło nieprawidłowości skutkujące wydaniem decyzji administracyjnych, występnień i poleceń (95,6%).

Ocena ryzyka zawodowego w połowie skontrolowanych zakładów usług leśnych nie była przeprowadzana lub nie uwzględniała wszystkich zagrożeń i sposobów ich ograniczania, jakie występują na stanowiskach pracy drwali – operatorów pilarek i zrywkarzy.

W co trzecim skontrolowanym zakładzie pracownicy nie zostali przeszkoleni wstępnie lub okresowo z metod bezpiecznego wykonywania pracy. Wolnorynkowy system szkoleniowy nie zapewnia odpowiednio wysokiego poziomu prowadzonych zajęć. W 1/3 skontrolowanych ZUL-i stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wyposażania pracowników w obowiązujące środki ochrony indywidualnej.

Jak podkreśliła szefowa inspekcji pracy, poprawa stanu bhp oraz przestrzegania prawa pracy wymaga udziału wszystkich stron stosunku pracy. Z ramienia Ministerstwa Klimatu i Środowiska temat ten omówił **Marcin Cichowicz**, naczelnik Wydziału Administracji, Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy w Leśnictwie z Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych.

Przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego przedstawili „Analizę przyczyn wypadków przy pracy w branży telekomunikacyjnej i energetyce wiatrowej oraz propozycje zapobiegania im (w tym przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej)”.



Szkolenia o harmonizacji technicznej

Ósma już sesja szkoleniowa zorganizowana przez Europejską Sieć Zgodności Produktów (EUPCN) odbyła się 10 stycznia 2023 r. Szkolenia te, organizowane w formule on-line, przeznaczone są dla przedstawicieli organów nadzoru rynku w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Każde z nich obejmuje wybrane grupy produktów objętych przepisami harmonizacji technicznej. Ósma sesja szkoleniowa poświęcona była rozporządzeniu w sprawie urządzeń spalających paliwa gazowe (2016/562/EU), dyrektywie w sprawie harmonizacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w atmosferze potencjalnie wybuchowej (2014/34/UE, tzw. ATEX) oraz dyrektywie w sprawie ograniczenia stosowania niektórych niebezpiecznych substancji w sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (2011/65/UE, tzw. RoHS). W szkoleniu uczestniczyło trzech inspektorów pracy, reprezentujących Okręgowe Inspektoraty Pracy w Krakowie i Łodzi.

Związkowo na Dolnym Śląsku

Kierownik oddziału OIP Wrocław w Legnicy nadinspektor pracy **Jan Buczkowski** uczestniczył 18 stycznia 2023 roku w spotkaniu Klubu SIP Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność”. Przeprowadził szkolenie dla społecznych inspektorów pracy. Omówił kwestie związane z implementowaniem unijnych dyrektyw do przepisów polskiego prawa pracy, m.in. dyrektywy work-life-balance (np. wydłużenie urlopu rodzicielskiego czy wprowadzenie urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 bezpłatnych dni). Na spotkaniu poruszono również temat wypadków przy pracy, do których dochodzi na Dolnym Śląsku. W spotkaniu uczestniczyło 19 społecznych inspektorów pracy z zakładów działających na terenie zagłębia miedziowego. W dniach 12-13 stycznia 2023 roku Rada OPZZ Województwa Dolnośląskiego zorganizowała we Wrocławiu seminarium pod hasłem „Rola dialogu społecznego w odbudowie i zwiększeniu odporności na lokalnych rynkach pracy w kontekście COVID-19”. W spotkaniu, poza działaczami organizacji związkowej, udział

wzięli również przedstawiciele instytucji publicznych. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w wydarzeniu uczestniczył **Janusz Krasoń**, główny specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Podczas dyskusji wymieniono się poglądami na temat skutków pandemii COVID-19 na lokalnych rynkach pracy. Rozmawiano również o efektach wprowadzonych w Polsce programów osłonowych dla firm w tarczach antykrzysowych.

Pierwsza Dama RP wspiera kampanię PIP

W trosce o młodych pracowników Państwowa Inspekcja Pracy zaczęła w 2022 r. ogólnopolską kampanię społeczną „Legitna praca”. Jest ona adresowana przede wszystkim do uczniów i studentów, młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.

– Popieram Państwową Inspekcję Pracy w jej staraniach, by pierwsze w życiu zatrudnienie nie okazało się źródłem poważnych problemów i związanych z nimi zniechęcenia i stresu. Życzę, by wejście na rynek pracy dla każdego ucznia i studenta było jak najłatwiejsze, by uzbrojeni w odpowiednią wiedzę zdawali sobie sprawę z przysługujących im praw, nie tylko obowiązków – powiedziała **Agata Kornhauser-Duda**.

Materiały i informacje o kampanii „Legitna praca”: <https://www.prawopracy.pl/>



SLIC o e-podręczniku

Na platformie wirtualnej odbyło się 5 stycznia 2023 r. kolejne spotkanie Grupy Roboczej SLIC ds. bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników mobilnych. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy wzięła w nim udział starszy inspektor pracy **Aleksandra Kalka**. Wśród członków grupy obecni byli m.in.: przewodnicząca grupy **Agnes Glas**, **Susilovic Dobravka** z sekretariatu SLIC, **Viktor Bernardo**, **Anu Ikonen**, **Manuel Carusi** oraz **Manuel Velazquez**. Skupiono się na omówieniu prac związanych z kompletowaniem e-podręczników krajowych, ustaleniu terminu oraz kanałów publikacji. Agnes Glas przedstawiła zesta-

wienie krajów, które nie przesłały wersji krajowej. Ustalono również założenia, jakim ma odpowiadać pismo kierowane do adresatów e-podręcznika. Odpowiedzialnymi za jego przygotowanie zostali **Aleksandra Kalka** oraz **Manuel Carusi**. Propozycja pisma ma zostać przekazana drogą mailową członkom grupy.

Problemy układu krążenia związane z pracą

Omówieniu raportu z kampanii SLIC i EU-OSHA „Przeciwdziałanie występowaniu dolegliwości mięśniowo-szkieletowych w środowisku pracy”, prowadzonej w latach 2021-2022, poświęcone było spotkanie członków Grupy Roboczej SLIC ds. pojawiających się zagrożeń (GR EMEX), 10 stycznia 2023 r. Podjęto decyzję o rozpoczęciu pracy nad tematem dotyczącym problemów układu krążenia w związku z wykonywaniem pracy w pozycji długotrwale siedzącej lub stojącej. Wynikiem pracy ma być dokument z dobrymi praktykami w prewencji tych schorzeń. Podczas spotkania, w którym z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy wzięła udział **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w GIP, ustalono również, że w raporcie powinny się znaleźć wyniki kontroli w poszczególnych branżach oraz rozwiązania techniczne wspomagające pracowników w wykonywaniu pracy. Dodatkowo raport zostanie wzbogacony o zbiór metod służących ocenie ryzyka zawodowego związanego z wybranymi ergonomicznymi czynnikami ryzyka, a także o nowe rozwiązania wypracowane w trakcie tej kampanii, tj. współpracy z EU-OSHA, korespondencji z krajowymi koordynatorami tematu czy newsletterami z bieżących etapów kampanii. Raport ma być gotowy na posiedzenie plenarne SLIC, które ma się odbyć w formule stacjonarnej w Szwecji w maju 2023 r.

O bezpieczeństwie pracy w logistyce

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi zostali zaproszeni do udziału w spotkaniu członków Klastra Logistycznego. Odbyło się ono 13 stycznia 2023 roku w siedzibie okręgu. Prelekcję „Bezpieczeństwo pracy w centrach logistycznych” zaprezentował nadinspektor pracy **Dariusz Bończak**, natomiast tezy do dyskusji o ewolucji rynku pracy zaprezentował p.o. okręgowy inspektor pracy w Łodzi **Marcin Grzelak**. Klastr Logistyczny (formalnie funkcjonujący jako Związek Pracodawców „LODZistics” – Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej) to inicjatywa podmiotów prowadzących działalność w szeroko rozumianym sektorze TSL (Transport, Spedycja, Logistyka) lub zainteresowanych rozwojem tego sektora. Łączy ze sobą szereg podmiotów gospodarczych mających siedzibę lub oddział na terenie środkowej Polski. Podmioty te często mają również rozwiniętą działalność międzynarodo-

wą. Klastr skupia zarówno duże międzynarodowe podmioty, jak i mikro-, małe i średnie firmy, a także placówki edukacyjne i instytucje otoczenia biznesu.

Główny Inspektor Pracy na kongresie Praca 4.0

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła 30 stycznia 2023 r. w kongresie Praca 4.0 „Przewidzieć jutro – rynek pracy w dobie niepewności”, organizowanym przez Konfederację Lewiatan. Szefowa PIP rozmawiała z prof. **Jackiem Męcina**, doradcą zarządu Konfederacji Lewiatan. Spotkanie poświęcone było aktualnym wyzwaniom prawa pracy oraz roli Państwowej Inspekcji Pracy w implementacji i właściwym stosowaniu nowych regulacji, m.in. w zakresie projektowanej ustawy o sygnalistach – w kontekście wewnętrznych procedur obowiązujących przedsiębiorców w związku z ustawą, wdrażania przepisów o pracy zdalnej, w tym kontrowersji w zakresie jej kosztów, uniwersalnego opisu wymogów stanowiskowych, porozumień i regulaminów pracy zdalnej. Poruszono także tematykę wdrażania nowych unijnych przepisów work-life-balance i dostępu pracowników do informacji.



„Poznaj swoje prawa w pracy” w Katowicach

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach 23 lutego 2023 r. odbył się etap regionalny konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Do X edycji konkursu w roku szkolnym 2022/2023 zgłosiło się 21 szkół z województwa śląskiego, które w grudniu 2022 r. przeprowadziły etap szkolny konkursu i wyłoniły po dwóch reprezentantów do zmagania na szczeblu regionalnym. Uczniowie rozwiązywali test z wiedzy obejmującej przepisy prawnej ochrony pracy, w tym przepisy dotyczące bhp, legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków stron stosunku pracy. Zwyciężyła **Monika Jurczak** z Zespołu Szkół

Ogólnokształcących i Technicznych w Milówce. Drugie miejsce zajął **Kacper Furnari** z Zespołu Szkół Ekonomicznych im. M. Kaleckiego w Bielsku-Białej. Trzecie miejsce przypadło **Patrycji Wieczorek** z Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 2 w Katowicach. Zwycięzcy będą reprezentowali województwo śląskie podczas etapu centralnego w Warszawie. Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” adresowany jest do uczniów ze szkół ponadpodstawowych, które biorą udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy dotyczącej ochrony pracy, legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej, a także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Konkurs został objęty honorowym patronatem ministra edukacji i nauki.

Bezpieczeństwo w budownictwie



W ramach trzyletniej kampanii społecznej Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom!” odbyło się dnia 7 lutego 2023 r. spotkanie edukacyjne dla uczniów branży budowlanej Zespołu Szkół nr 1 im. Tadeusza Kościuszki w Krasnymstawie. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie omówili zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowie oraz wypadków przy pracy, a także działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Uczniowie zadali wiele pytań o zasady bezpieczeństwa podczas pracy na budowie oraz o obowiązujące procedury prawne w razie wypadku. Dużym zainteresowaniem młodzieży cieszyły się również wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące prawnych kwestii ochrony pracy oraz bezpieczeństwa na budowie.

Na seminarium spółdzielców

Najistotniejsze działania OIP w Białymstoku w zakresie działalności kontrolno-nadzorczej oraz działań prewencyjnych, w tym realizowanych w ramach obecnie trwającej 3-letniej strategii PIP w budownictwie, przedstawiono 16 lutego 2023 r. podczas seminarium spółdzielni mieszkaniowych i firm remontowo-budowlanych, zorganizowanym w Serwach koło Augustowa przez Spółdzielczy Regionalny Związek Rewizyjny w Białymstoku. W seminarium uczestniczyli zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru **Piotr Szczęśny** oraz nadinspektor

Jerzy Buraczewski z OIP w Białymstoku. W swoich wystąpieniach przedstawili przyczyny zaistniałych wypadków o najbardziej drastycznych skutkach, które miały miejsce na terenach budów w latach 2021-2022 oraz główne nieprawidłowości podczas prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, w tym przy wykorzystaniu rusztowań budowlanych. W czasie seminarium pokazano sposoby wyeliminowania zagrożeń wypadkowych związane z prawidłową organizacją pracy oraz odpowiednie zastosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Przedstawiono również główne założenia realizowanych programów informacyjno-prewencyjnych zmierzających do podniesienia świadomości i wiedzy zarówno osób nadzorujących, jak i wykonujących prace w zakresie zastosowania właściwych rozwiązań zapewniających poprawę warunków pracy.

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych

P.o. okręgowy inspektor pracy w Bydgoszczy **Andrzej Bugalski** wziął udział w debacie eksperckiej dotyczącej aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych podczas forum „Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami”. Celem przedsięwzięcia była potrzeba podjęcia działań na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Organizatorem wydarzenia, które odbyło się 17 stycznia 2023 r., był wojewoda kujawsko-pomorski **Mikołaj Bogdanowicz**, a współorganizatorem Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Oddział w Toruniu. Partnerami forum byli Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy oraz Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Nadinspektor pracy, kierownik oddziału w Toruniu **Marcin Spychała** w swoim wystąpieniu skupił się na przestrzeganiu uprawnień w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w perspektywie działań nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wystawił stoisko informacyjno-promocyjne, na którym dostępne były nieodpłatne wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, a inspektorzy pracy **Justyna Kobiałka** i **Honorata Ronkowska** udzielali porad w zakresie prawa pracy.

Seminarium dla pracowników służby bhp w Olsztynie

17 lutego 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie odbyło się spotkanie przedstawicieli Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Oddział w Olsztynie oraz seminarium zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie. Okręgowy inspektor pracy **Jarosław Kowalczyk** przedstawił założenia kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom!” oraz dotychczasowe i zaplanowane działania okręgu, również te

związane z programami prewencyjnymi i konkursami prowadzonymi przez PIP. Odbyło się także seminarium poświęcone tematyce wypadków przy pracy. Przedstawiono analizę wypadków przy pracy badanych przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2022 r., a przedstawiciel Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie zreferował temat „Postępowanie powypadkowe – najczęściej popełniane błędy podczas sporządzania protokołów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy”.

Wspólnie dla wielkopolskiej wsi

W Zespole Szkół Przyrodniczych w Poznaniu 1 lutego 2023 r. odbyło się pierwsze z wielu zaplanowanych spotkań informacyjno-szkoleniowych „Wielkopolskie Fora Rolnicze – Wspólnie dla Wielkopolskiej Wsi”. Patronat honorowy objął minister rolnictwa i rozwoju wsi oraz wojewoda wielkopolski. Specjaliści Sekcji Prewencji i Promocji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wraz z funkcjonariuszami Wydziału Prewencji Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu udzielali informacji o przeciwdziałaniu zagrożeniom, jakie występują w rolnictwie, oraz o sposobach ich zapobiegania. Omawiano problemy związane z legalnością zatrudnienia i handlem ludźmi. Zainteresowani mogli skorzystać z szerokiej oferty wydawnictw PIP poświęconych rolnictwu – „Bezpiecznie na wsi”, „Praca rolnika”, „Rolnik zawód niebezpieczny”, „Bezpieczne wykonywanie wybranych prac”. Organizatorami przedsięwzięcia są Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Wielkopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poznaniu oraz Wielkopolska Izba Rolnicza.

Szkolenie dzierżawców i właścicieli rolnych

30 przedstawicieli pracodawców zrzeszonych w Związku Pracodawców – Dzierżawców i Właścicieli Rolnych spotkało się 12 stycznia 2023 r. w siedzibie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Bydgoszczy, gdzie odbyło się szkolenie dotyczące przepisów prawa pracy. Zmiany w tym zakresie, które zaczęły obowiązywać w 2021 roku, omówiła inspektor pracy **Magdalena Arczewska**. Przedstawiono również proponowane zmiany w polskim prawie pracy, będące elementem implementacji dwóch dyrektyw unijnych, tj. dyrektywy Parlamentu EU i Rady 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE oraz dyrektywy Parlamentu EU i Rady 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Było to kolejne spotkanie szkoleniowe w ramach współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Bydgoszczy a Związkiem Pracodawców – Dzierżawców i Właścicieli Rolnych.

Akademia Społecznych Inspektorów Pracy

Na wniosek NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie starszy inspektor pracy – główny specjalista **Paweł Wieczorek** przeprowadził 18 stycznia 2023 roku szkolenia dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy w ramach programu Akademia SIP. Program przedsięwzięcia obejmował zakres uprawnień i obowiązków społecznego inspektora pracy w świetle ustawy o SIP, formy organizacji SIP w ramach ustawy o związkach zawodowych, współpracę SIP z organami Państwowej Inspekcji Pracy, a także propozycje nowych regulacji prawnych związanych z kontrolą trzeźwości i pracy zdalnej. Poruszono również wybrane problemy związane z regulacjami Kodeksu pracy, istotne w działalności poszczególnych inspektorów. W szkoleniu wzięło udział 24 społecznych inspektorów pracy. Wszyscy uczestnicy otrzymali pomoc dydaktyczną w postaci publikacji tematycznych wydanych przez Główny Inspektorat Pracy.



Szkolenie w MPK

Na zaproszenie organizacji związkowej działającej w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym w Krakowie nadinspektor pracy Piotr Motloch przeprowadził 22 lutego 2023 r. szkolenie dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy. Zakres tematyczny szkolenia obejmował zagadnienia dotyczące zadań i uprawnień społecznego inspektora pracy, metodyki kontroli zagadnień ochrony pracy, udziału w postępowaniu ustalającym okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy oraz ochrony prawnej społecznego inspektora pracy. Obecni na szkoleniu przedstawiciele związku zawodowego oraz służby bhp zadawali pytania dotyczące aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zainteresowani otrzymali poradniki adresowane do społecznych inspektorów pracy.

Parlament Europejski, wprowadzając pakiet mobilności, dążył do wyrównania zasad wynagradzania kierowców zatrudnionych w międzynarodowym przewozie rzeczy i osób, a także wymiany informacji pomiędzy organami oraz przedsiębiorstwami.

Delegowanie kierowców

Podsumowanie zmian w zakresie transportu drogowego (cz. 2)

Zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającą przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE, dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego, oraz zmieniającą dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012, ustanowiono między innymi przepisy szczególne dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego¹.

Główne zagadnienia objęte niniejszą dyrektywą zakładają że:

1. nie uznaje się kierowców wykonujących przewozy dwustronne rzeczy oraz osób za pracowników delegowanych pod względem dyrektywy 96/71/WE; przy czym przewozy dwustronne należy rozumieć jako przewozy z państwa członkowskiego siedziby do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego bądź z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do państwa członkowskiego siedziby, tzw. przewozy bilateralne;
2. odstępstwo dotyczące dwustronnego przewozu rzeczy określone w pkt 1 występuje w przypadku wykonywania dwustronnego przewozu, a kierowca wy-

konuje dodatkowo jedną czynność załadunku lub rozładunku w państwach członkowskich lub państwach trzecich, przez które przejeżdża, pod warunkiem że kierowca nie wykonuje załadunku i rozładunku rzeczy w tym samym państwie członkowskim. W przypadku gdy po przewozie dwustronnym, który rozpoczęto w państwie członkowskim siedziby i w czasie którego nie wykonywano żadnej dodatkowej czynności, następuje przewóz dwustronny do państwa członkowskiego siedziby (czytaj: powrót do kraju siedziby), odstępstwo dotyczące dodatkowych czynności stosuje się do maksymalnie dwóch dodatkowych czynności załadunku lub rozładunku;

3. nie uznaje się kierowcy wykonującego przewozy tranzytem przez terytorium państwa członkowskiego, który nie wykonuje załadunku ani rozładunku, nie zabiera ani nie wysadza pasażerów, za pracownika delegowanego do celów dyrektywy 96/71/WE;
4. uznaje się kierowcę wykonującego przewóz drogowy kabożowy za pracownika delegowanego;
5. delegowanie uznaje się za zakończone, gdy kierowca opuszcza przyjmujące państwo członkowskie, wykonując międzynarodowy przewóz rzeczy lub osób.

Rozliczanie czasu pracy

Ustalenie należnego wynagrodzenia, tzw. sektorowego, wymaga od pracodawcy rozliczenia szczegółowego czasu pracy pracownika, w tym czasu, gdy pracownik wykonywał pracę podczas delegowania do innego państwa członkowskiego. Należy zebrać dane dotyczące przekraczania granic, wykonywanych operacji (załadunek, rozładunek), w tym czas ich wykonania, numery identyfikacyjne ładunków. Jak wykazują pierwsze kontrole, podejście pracodawców w tym zakresie jest różne.

W najprostszych przypadkach, w sytuacji gdy kierowcy przez większość czasu wykonują pracę w delegowaniu, pracodawca rozlicza cały czas od przekroczenia granicy jako czas podlegający pod przepisy o delegowaniu, włącznie z naliczeniem należnego wynagrodzenia sektorowego.

W drugim przypadku pracodawca zbiera dane od kierowców (np. w formie tabeli), a następnie weryfikuje w dostępnych źródłach (danych z kart kierowców, GPS itp.).

Jeszcze w innych przypadkach pracodawca otrzymuje niejako na bieżąco dane z systemów telematycznych, do których dane wprowadzane są zarówno przez kierowców (czasy załadunków i rozładunków), jak i automatycznie z GPS pojazdu

czy innych pracowników (np. nr ID ładunków, nr zleceń).

Zasady wynagradzania kierowców delegowanych

Zgodnie z art. 1 ust. 9 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. państwa członkowskie zapewniają, aby warunki zatrudnienia, o których mowa w art. 3 dyrektywy 96/71/WE – określone w krajowych przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych uznanych na ich terytorium za powszechnie stosowane – były udostępniane w sposób przystępny i przejrzysty przedsiębiorstwom transportowym z innych państw członkowskich oraz delegowanym kierowcom. Stosowne informacje obejmują w szczególności części składowe wynagrodzenia uznane za obowiązkowe na podstawie takich instrumentów, w tym w stosownych przypadkach na podstawie umów zbiorowych powszechnie stosowanych do wszystkich podobnych przedsiębiorstw na danym obszarze geograficznym; często nazywane jest to wynagrodzeniem sektorowym lub z pakietu mobilności.

W związku z koniecznością wdrożenia wymagań zawartych w dyrektywie Parla-

mentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. polski ustawodawca znowelizował m.in. ustawę o czasie pracy kierowców (zmiana dokonana ustawą 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). Istotne zmiany w ustawie o czasie pracy kierowców dotyczyły:

- definicji podróży służbowej, którą uzupełniono o brzmienie: „każde zadanie służbowe wykonywane w ramach krajowych przewozów drogowych”; ponadto w art. 21b ustawy wskazano, że kierowca wykonujący zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy;
- ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne oraz podstawy podatku dochodowego od osób fizycznych; w tym kontekście pojawiło się nowe zagadnienie tzw. diet wirtualnych. Diety wirtualne obliczane są na zasadach dotychczas obowiązujących w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, ale służą one jedynie obniżaniu podstawy wymiaru i nie są wypłacane pracownikom.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1949 ze zm.) w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody dotyczące części wynagrodzenia pracowników, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej zwanej s.u.s.), zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców – w wysokości równowartości diety przysługującej

z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 s.u.s.

Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 listopada 2021 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2022 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2022 wynosiła 177 660 zł, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia wynosiła 5922 zł. Natomiast zgodnie z obwieszczeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 13 października 2022 r. kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2023 wynosi 208 050 zł, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego wynagrodzenia wynosi 6935 zł.

Naliczenie wynagrodzenia kierowcy po zmianach wynikających z pakietu mobilności wygląda zatem w 2023 r. następująco:

1. ustalenie należnego wynagrodzenia (na podstawie umowy o pracę, przepisów wewnętrzzakładowych, Kodeksu pracy czy ustawy o czasie pracy kierowców, np. dodatki za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za dyżur);
2. dla kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe: ustalenie wynagrodzenia za pracę w delegowaniu (zgodnie z rozliczonym czasem pracy i stawkami sektorowymi w danych państwach oddelegowania);



3. naliczenie należności z tytułu podróży służbowych:

- w przypadku kierowców w przewozach krajowych naliczenie stanowi podstawę do wypłaty należności z tego tytułu;
- w przypadku kierowców w przewozach międzynarodowych – obliczona dieta jest tzw. dietą wirtualną służącą do ustalenia podstawy podatku dochodowego oraz podstawy ubezpieczenia społecznego, nie jest wypłacana kierowcy;

4. ustalenie podstawy wymiaru na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy (PIT) dla kierowców wykonujących przewozy krajowe: według dotychczasowych zasad ogólnych;

5. ustalenie podstawy wymiaru na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy (PIT) dla kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe:

- a) ubezpieczenie społeczne – w przypadku gdy naliczone wynagrodzenie kierowcy jest:
- niższe niż 6935,00 zł (w 2022 r. – 5922 zł),

podstawę obliczenia składek na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy (PIT) stanowi faktycznie naliczona kwota, – wyższe niż 6935,00 zł (w 2022 r. – 5922 zł), podstawa obliczenia składek na ubezpieczenie społeczne może być pomniejszona o tzw. dietę wirtualną (100% jej wartości), jednakże z zastrzeżeniem, że podstawa ta nie może być niższa niż 6935 zł (w 2022 r. – 5922 zł).

b) podatek dochodowy (PIT) – podstawa obliczenia podatku może być pomniejszona o tzw. dietę wirtualną (30% jej wartości).

Na niektórych listach płac wykazywane są potrącenia dotyczące tzw. diet wirtualnych – należy jednak mieć na uwadze, że nie są to potrącenia dokonywane przez pracodawcę w trybie wynikającym z Kodeksu pracy, a właśnie z art. 21b ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców.

Podsumowanie

Parlament Europejski, wprowadzając pakiet mobilności, dążył do wyrównania nie

tylko zasad wynagradzania kierowców zatrudnionych w międzynarodowym przewozie rzeczy i osób, ale też wymiany informacji pomiędzy organami i przedsiębiorstwami.

Ujednolicono wymagania stawiane przedsiębiorcom przez poszczególne państwa członkowskie; dotyczyło to szczególnie takich państw jak Francja i Niemcy, które już wcześniej stosowały własne wymagania w zakresie płacy minimalnej przy wykonywaniu prac na ich terytorium. Stąd ujednolicenie formy zgłaszania delegowania kierowców, wymiany informacji pomiędzy organami kontrolnymi a przedsiębiorcami za pomocą systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) ustanowionego rozporządzeniem (UE) nr 1024/2012.

Jednocześnie, analizując sytuację, jaka ma miejsce od 2 lutego 2022 r. w zakresie należności wypłacanych kierowcom, można wyróżnić w tej chwili trzy kategorie kierowców w transporcie drogowym:

1. kierowcy wykonujący swoją pracę tylko na terytorium kraju – w tym przypadku należne jest im wynagrodzenie wraz z należnymi dodatkami, tj. wynagrodzenie za dyżur oraz jeśli występuje wynagrodzenie wraz z należnymi dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, a także należności z tytułu podróży służbowej na terenie kraju;

2. kierowcy wykonujący pracę w transporcie międzynarodowym, ale w transporcie bilateralnym (eksport / import z kraju siedziby podmiotu) – w tym przypadku zatrudnionemu kierowcy należne jest tylko wynagrodzenie wraz z należnymi dodatkami jak w pkt 1, lecz bez należności z tytułu podróży służbowych. Pracodawca może zmniejszyć podstawę opodatkowania oraz oskładkowania składkami na ubezpieczenie społeczne o naliczone diety, tzw. wirtualne, należy jednak pamiętać, że zmniejszone podstawy do ubezpieczeń społecznych skutkują niższą podstawą wynagrodzenia chorobowego czy zasiłku chorobowego. Ponadto niższa podstawa ma wpływ na wysokość przyszłej emerytury;

3. kierowcy wykonujący pracę w transporcie międzynarodowym, wykonujący nie tylko transport bilateralny, ale też kabotaż czy tranzyt – w tym przypadku z całości prac wykonywanych przez kierowcę należy wybrać tylko te, które objęte są wynagrodzeniem sektorowym, tj. nieobjęte czasu pracy w przewozach bilateralnych i tranzycie. Przykładowo, gdy kierowca w ramach przewozu bilateralnego wykonuje przewóz ładunku na trasie z Polski do Niemiec, następnie z Niemiec do Hiszpanii (przez Niderlandy i Francję), a powrót z Hiszpanii następuje bezpośrednio do Polski, to jego wynagrodzenie sektorowe będzie dotyczyło tylko odcinka Niemcy – granica (Niemcy – Niderlandy) oraz odcinka granica – Hiszpania (Francja – Hiszpania). Pozostałe odcinki są bowiem odcinkami w tranzycie i transporcie bilateralnym. Są to stosunkowo krótkie odcinki w stosunku do całej trasy wykonanej przez kierowcę.

I tylko w tym zakresie należy wyrównać do wynagrodzenia sektorowego. Pozostała część wynagrodzenia będzie obliczona na podstawie prawodawstwa krajowego, zawartej umowy o pracę czy obowiązującego w podmiocie regulaminu wynagrodzenia. Jednocześnie w związku z wykonywaniem transportu międzynarodowego kierowca nie będzie uznawany za będącego w podróży służbowej, stąd nie otrzyma należności z tego tytułu.

Wysokość otrzymywanych należności (tj. wynagrodzenia oraz należności z tytułu podróży służbowych) tego samego kierowcy może zatem różnić się znacząco w poszczególnych okresach w zależności od rodzaju wykonywanych przewozów. Mogą one bowiem obejmować jeden z trzech powyższych przypadków, a w niektórych okresach wszystkie z nich.

Ustalenie przez pracodawców nowych zasad wynagradzania – obejmujących w sposób przewidywalny i stosowny do ro-

dzaju wykonywanych przewozów, a także akceptowalny przez pracowników i samych przedsiębiorców – wydaje się w nowej sytuacji nowym, trudnym zadaniem. Brak przejrzystej współpracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami (przedstawicielami pracowników) oraz niewyjaśnianie pracownikom zasad naliczania wynagrodzeń w nowych warunkach, obowiązujących od dnia 2 lutego 2022 r., skutkuje bowiem u niektórych pracowników niepewnością, czy pracodawca prawidłowo nalicza im wynagrodzenia. Tym bardziej że wcześniejsze informacje dotyczące pakietu mobilności, pojawiające się w przestrzeni medialnej, mogły sugerować znaczący wzrost wynagrodzeń kierowców w transporcie międzynarodowym z uwagi na konieczność naliczania wynagrodzeń w wysokości jak w krajach zachodniej Europy.

Marek Koziański,
inspektor pracy,
OIP Bydgoszcz

Przepisy:

1. Wyjaśnienia Komisji Europejskiej w zakresie pakietu mobilności zawarto na stronie internetowej: https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules_en, natomiast w zakresie delegowania kierowców, w tym zasad ustalania przypadków, w których należy uznawać ich za pracowników delegowanych – na stronie: https://transport.ec.europa.eu/system/files/2022-03/guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods_en.pdf.



Zagrożenie, którego nie widać

Ocena ryzyka zawodowego w odniesieniu do szkodliwych czynników biologicznych – wytyczne i schemat postępowania

Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika w celu ochrony jego zdrowia i życia poprzez zapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W przypadku zagrożeń powodowanych przez szkodliwe czynniki biologiczne ocena ryzyka to także kluczowy element zarządzania bezpieczeństwem biologicznym w zakładzie pracy. Z pomocą przychodzą wytyczne i schemat postępowania opracowane przez Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi.

Zalecenia odnośnie do szacowania ryzyka zawodowego są określone w polskiej normie PN-N-18002 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego”. Oszacowanie ryzyka w odniesieniu do szkodliwych czynników biologicznych ma na celu identyfikację czynników ryzyka, określenie możliwych skutków zdrowotnych oraz wskazanie i wdrożenie środków zapobiegawczych o dwojakim znaczeniu. Przede wszystkim zapewnienie możliwe

najwyższego poziomu bezpieczeństwa zdrowotnego pracowników, ale co równie ważne, zapobiegnięcie niezamierzonemu uwolnieniu szkodliwych czynników biologicznych z miejsca wykonywania pracy do otoczenia. Czynniki biologiczne to bardzo specyficzna grupa szkodliwości, zazwyczaj pozostająca poza ludzką percepcją, co powoduje konieczność skupienia większej uwagi specjalistów ds. bhp w tym obszarze. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biolo-

gicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony pracowników zawodowo narażonych na te czynniki definiuje termin „szkodliwe czynniki biologiczne” jako:

- drobnoustroje komórkowe, w tym zmodyfikowane genetycznie;
- jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie;
- hodowle komórkowe;
- pasożyty wewnętrzne człowieka, mogące być przyczyną zakażenia, alergii lub zatrucia.

Stopień szkodliwości

Czynniki biologiczne mogą oddziaływać na człowieka zakażenie (infekcyjnie), alergicznie i toksycznie, przy czym wszystkie z tych efektów mogą występować jednocześnie i, co ważne, wszystkie muszą być uwzględnione w ocenie ryzyka zawodowego, jako możliwe skutki zdrowotne ekspozycji na nie. Ponadto możliwe są także innego rodzaju szkodliwe skutki zdrowotne, w tym rakotwórcze, teratogenne czy reprotoksyczne, które mogą pojawić się w wyniku przebytej infekcji lub toksycznego działania czynników biologicznych obecnych w miejscu pracy. Czynniki biologiczne są sklasyfikowane w czterech grupach zagrożenia w oparciu o właściwości zakaźne (działanie infekcyjne) wobec zdrowego człowieka z prawidłowo funkcjonującym układem immunologicznym. Główne kryteria klasyfikacji do grup zagrożenia obejmują: rozprzestrzenianie się wśród ludzi, ciężkość choroby, możliwości zapobiegania i/lub leczenia. Wprawdzie w klasyfikacji nie uwzględniono działania uczulającego i toksycznego, ale czynniki, które wykazują takie właściwości, zostały odpowiednio oznakowane: literą A – jeśli są możliwe efekty alergiczne lub literą T – jeśli możliwa jest produkcja toksyn.

Działanie alergizujące oznacza możliwość wystąpienia nadwrażliwości ze strony układu odpornościowego na określony

W ocenie ryzyka należy wyraźnie odnotować, że w środowisku pracy są lub mogą być obecne czynniki biologiczne o działaniu alergizującym.

czynnik biologiczny (aktywny, nieaktywny lub fragment komórki) albo pochodną czynnika biologicznego (np. enzym lub inne białko). Obecność potencjalnie alergicznych czynników w środowisku pracy może u pracowników zarówno indukować proces alergiczny, jak i nasilać już istniejącą alergię. Istotny jest fakt, że efekt alergizujący może być skutkiem narażenia na aktywne i nieaktywne komórki bądź ich fragmenty, a niekorzystne skutki zdrowotne mogą być spowodowane jednorazowym lub wielokrotnym kontaktem z tymi czynnikami. Największy potencjał alergizujący wykazują grzyby pleśniowe, co ma swoje odzwierciedlenie na liście klasyfikacyjnej, gdzie aż 13 gatunków grzybów zostało oznakowanych jako alergizujące (co stanowi prawie 32% spośród ogółem 41 gatunków objętych klasyfikacją). Ponadto właściwości alergizujące wykazują niektóre pasożyty, promieniowce i pojedyncze gatunki innych bakterii.

Niebezpieczne związki

Toksyczne działanie należy rozumieć jako ostry lub przewlekły uszczerbek na zdrowiu ludzi, powodowany przez metabolity bakterii lub grzybów albo składniki strukturalne (fragmenty) ich ścian komórkowych obecne w bioaerozolu na stanowiskach pracy. Działanie toksyczne wykazują bakterie Gram-ujemne, uwalniające do otoczenia endotoksyny (lipopolisacharydy, LPS) oraz grzyby i część bakterii, będące źródłem β -(1,3)-D-glukanów. Związki te są uwalniane do otoczenia podczas rozkładu martwych komórek wskazanych bakterii i grzybów, wykazują wobec człowieka działanie immunotoksyczne, powodując zapalenie błon śluzowych, gorączkę, syndrom toksyczny wywołany pyłem organicznym i przewlekłe zapalenie oskrzeli. Zupełnie innym

problemem są mykotoksyny, czyli wtórne produkty przemiany materii niektórych grzybów pleśniowych. Wytwarzanie tych związków zależy od warunków siedliskowych, co oznacza, że dany gatunek może je syntetyzować lub nie, w zależności od dostępności składników odżywczych, wody i temperatury otoczenia. Ponadto dotychczas nie ustalono skutków zdrowotnych w odniesieniu do narażenia na mykotoksyny na drodze inhalacyjnej, a efekt toksyczny (w tym kancerogeny) jest dobrze udokumentowany jedynie w odniesieniu do drogi pokarmowej. Stąd wynika fakt, że w aktualnie obowiązującej klasyfikacji szkodliwych czynników biologicznych w grupie grzybów nie ma żadnego gatunku oznakowanego jako potencjalnie toksyczny dla człowieka, choć są na niej gatunki zdolne do wytwarzania mykotoksyn (np. *Aspergillus flavus*).

Analiza zagrożenia

We wspomnianym rozporządzeniu określono minimalny zakres oceny ryzyka za-

wodowego, gdzie użyto terminów „rodzaj”, „stopień” oraz „czas trwania” narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego. Przyjęto, że:

- rodzaj narażenia oznacza rodzaj czynności wykonywanych przez pracownika, ściśle związanych ze źródłem i rodzajem obecnych w nim czynników biologicznych oraz drogą narażenia;
- stopień narażenia jest równy najwyższej grupie zagrożenia spośród czynników biologicznych ujętych w ocenie ryzyka;
- czas narażenia możliwy jest do określenia w liczbie godzin (wartość średnia zaokrąglana w górę) przypadających na zmianę roboczą/dzień pracy oraz wskazanie liczby takich zmian roboczych/dni pracy na tydzień, miesiąc lub rok.

Termin „narażenie” (ekspozycja) oznacza podleganie oddziaływaniu szkodliwych czynników biologicznych w związku z wykonywaniem pracy, może być wyrażone ilościowo (stężenie czynników biologicznych) lub jakościowo (zakres gatunkowy czynników biologicznych). Jednak



z uwagi na legislację w tym obszarze (brak wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń dla czynników biologicznych w środowisku pracy) jedynym właściwym podejściem do oceny narażenia jest zastosowanie miary jakościowej. W przypadku zawodowej ekspozycji na czynniki biologiczne miarą ryzyka jest stopień narażenia, który jest najwyższą grupą zagrożenia spośród czynników biologicznych obecnych lub potencjalnie obecnych w środowisku pracy (grupa 2-4 zagrożenia).

Rodzaje ekspozycji

Do oceny ekspozycji na szkodliwe czynniki biologiczne istotne jest rozróżnienie podstawowych terminów określających rodzaj narażenia. Celowy charakter ekspozycji ma miejsce w sytuacji, kiedy pracownik wykonuje czynności w bezpośrednim kontakcie z danym czynnikiem biologicznym, zna przynależność taksonomiczną oraz właściwości i możliwe skutki zdrowotne. Ten rodzaj ekspozycji dotyczy użycia szczepu wzorcowego w celach diagnostycznych, przemysłowych lub naukowo-badawczych. Natomiast niezamierzony charakter ekspozycji dotyczy wykonywania czynności zawodowych w narażeniu na działanie czynnika biologicznego pochodzącego ze źródła, którego obecność jest ściśle związana z procesem pracy. W przypadku placówek służby zdrowia źródłem czynników biologicznych jest pacjent oraz potencjalnie zakaźny materiał biologiczny; w leśnictwie źródłem czynników biologicznych są zwierzęta i kleszcze; w oczyszczalni ścieków – ścieki komunalne; w zakładach gospodarki odpadami – odpady komunalne; w archiwach i bibliotekach – przechowywane akta i inne zbiory biblioteczne etc.

W zależności od sposobu transmisji, który jest ściśle związany z prowadzonym procesem pracy, do zakażenia może dojść na drodze:

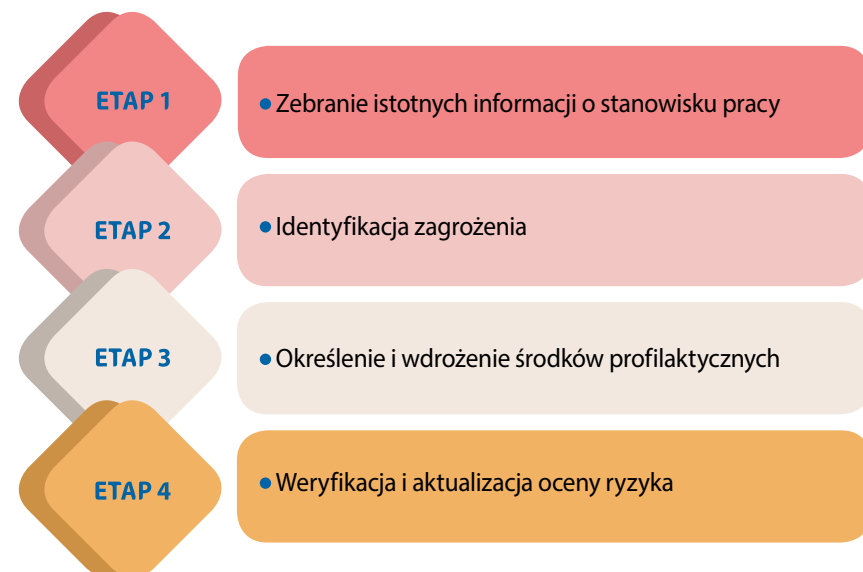
- oddechowej (inhalacja do dolnych dróg oddechowych lub wniknięcie poprzez błony śluzowe górnych dróg oddechowych);
- pokarmowej (spożycie wraz z pokarmem

Każdy z czynników zakaźnych charakteryzuje się określoną drogą zakażenia, za pomocą której może dojść do infekcji. Dlatego punktem wyjścia do przygotowania oceny ryzyka zawodowego musi być opis rodzaju czynności, które warunkują drogę transmisji i zakażenia, aby potwierdzić prawdopodobieństwo nabycia zakażenia w miejscu pracy.

lub napojami bądź połknięcie ze śliną przy oddychaniu przez usta);

- kontaktowej (przez nieuszkodzoną lub uszkodzoną skórę lub błony śluzowe, w tym wskutek zdarzeń wypadkowych takich, jak zakłucia i skaleczenia ostrym sprzętem zanieczyszczonym materiałem biologicznym, ugryzienia, ukąszenia przez owady).

Klasyfikacja szkodliwych czynników biologicznych została przygotowana w oparciu o działanie infekcyjne na organizm zdrowego człowieka. Dlatego należy mieć świadomość, że w przypadku osób z zaburzeniami odporności, w przebiegu innych chorób, w tym przewlekłych, lub osób szczególnie podatnych na szkodliwe działanie czynników biologicznych (np. kobiety w ciąży lub karmiące piersią) mogą pojawić się nieprzewidziane, inne skutki zdrowotne bądź cięższy przebieg infekcji.



Ryc. 1. Schemat postępowania przy przygotowaniu oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do szkodliwych czynników biologicznych metodą opisową.

Lista obecności

Ryzyko zawodowe w odniesieniu do szkodliwych czynników biologicznych może być rozpatrywane wyłącznie w systemie „zero-jedynkowym” – albo czynnik potencjalnie zakaźny jest obecny w środowisku pracy, albo go nie ma. Wprawdzie na podstawie analizy częstości i częstotliwości narażenia może pozornie wydawać się, że istnieje możliwość zróżnicowania wielkości ryzyka (np. w przypadku częściej wykonywanych czynności narażających i/lub dotyczących pracy w środowisku silnie zanieczyszczonym pyłem organicznym ryzyko jest wyższe), jednak trzeba mieć świadomość, że infekcja o ciężkim przebiegu może nastąpić na skutek krótkiego i sporadycznego narażenia.

Najlepsza z metod

Metoda opisowa pozwala na zebranie wszystkich ważnych informacji dotyczą-

cych środowiska pracy, rodzaju wykonywanych czynności, zidentyfikowanych szkodliwych czynników biologicznych i powodowanych przez nie skutków zdrowotnych w celu określenia zestawu środków zapobiegawczych zapewniających bezpieczeństwo zdrowotne pracowników. Metoda ta składa się z czterech etapów (ryc. 1).

Etap 1 obejmuje charakterystykę środowiska pracy, czyli zebranie najważniejszych informacji o stanowisku pracy, w tym:

- dane ogólne o zakładzie pracy;
- identyfikację i opis czynności narażających pracownika na kontakt z czynnikami biologicznymi;
- przygotowanie i dołączenie imiennej listy narażonych pracowników objętych oceną ryzyka;
- wskazanie źródeł szkodliwych czynników biologicznych;
- zebranie innych istotnych informacji.

Narażenie nie wynika z zatrudnienia na określonym stanowisku pracy, ale jest ściśle związane z rodzajem wykonywanych czynności oraz charakterystyką środowiska pracy. Czynnościami narażającymi pracownika na szkodliwe działanie czynników biologicznych są na przykład:

- zabiegi inwazyjne w medycynie i weterynarii (używanie ostrych narzędzi, np. skalpeli i igieł zanieczyszczonych potencjalnie skażonym materiałem biologicznym);
- opieka nad zwierzętami hodowlanymi (wszystkie czynności wykonywane w bezpośrednim kontakcie ze zwierzętami lub czynności innego typu, ale wykonywane w pomieszczeniach hodowlanych);
- zbieranie i usuwanie zawartości pojemników na odpady (możliwość zakłucia zużytą igłą);
- sprzątanie toalet;
- prace serwisowe urządzeń wykorzystywanych w środowisku zanieczyszczonym pyłem organicznym/bioaerozolem (np. urządzenia w sortowniach odpadów, biogazowniach, oczyszczalniach

ścieków komunalnych) lub zanieczyszczonym materiałem biologicznym (np. aparaty diagnostyczne wykorzystywane na salach operacyjnych);

- zmiana pampersów (np. w żłobkach, przedszkolach i innych placówkach opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci i dorosłych);

- zmiana pościeli w hotelach i innych obiektach noclegowych.

W przypadku podejrzenia choroby zawodowej do wszczęcia procedury jej rozpoznania konieczne jest udokumentowanie narażenia. Przygotowanie i dołączenie do dokumentacji imiennej listy pracowników wykonujących pracę w warunkach narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne jest koniecznym elementem oceny ryzyka zawodowego. W przypadku czynników biologicznych skutki zdrowotne są związane z określoną drogą transmisji i zakażenia, a w wielu przypadkach również z czasem, jaki upłynął pomiędzy wystąpieniem objawów a ostatnim kontaktem z czynnikiem zakaźnym. Warunkiem koniecznym do uznania choroby zawodowej będącej skutkiem ekspozycji na szkodliwe czynniki biologiczne jest udokumentowana, imienna lista pracowników objętych oceną ryzyka zawodowego, w której wykazano obecność w środowisku pracy czynnika etiologicznego określonej jednostki chorobowej oraz zgodności drogi narażenia z drogą transmisji związaną z wykonywanymi czynnościami. W przypadku niezamierzonego narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne konieczne jest wskazanie ich źródła/źródeł w środowisku pracy.

Etap 2 dotyczy identyfikacji zagrożenia, a do jego najważniejszych elementów należą:

- określenie możliwych dróg narażenia;
- identyfikacja szkodliwych czynników biologicznych;
- ocena częstotliwości kontaktu ze szkodliwym czynnikiem biologicznym;
- określenie potencjalnych skutków zdrowotnych;

- ocena poziomu narażenia.

Najistotniejszym etapem oceny ryzyka zawodowego jest prawidłowa identyfikacja czynników, które są lub mogą być obecne w środowisku pracy, w oparciu o literaturę. Poprawna identyfikacja czynników umożliwia określenie możliwych dróg zakażenia oraz potencjalnych skutków zdrowotnych, czyli warunków doboru właściwych środków profilaktycznych. Wyniki badań środowiska pracy w kierunku obecności szkodliwych czynników biologicznych zawsze należy traktować jako chwilowe. Potwierdzają one obecność pewnych gatunków/szczepów, ale z całą pewnością nie mogą być dowodem na wykluczenie obecności innych mikroorganizmów, jeśli z literatury przedmiotu wiadomo, że mogą być obecne w danym środowisku pracy. Reguła ta dotyczy również badań wykonanych metodami molekularnymi, które pozwalają na identyfikację wszystkich drobnoustrojów, aktywnych (żywych) i nieaktywnych (martwych komórek lub ich fragmentów) obecnych w środowisku pracy. Każde badanie środowiska pracy w kierunku obecności czynników biologicznych odzwierciedla narażenie w chwili poboru prób powietrza do badań. Na ten stan wpływa wiele czynników:

- zmienność źródła czynników biologicznych
- czynniki warunkujące namnażanie się mikroorganizmów (dostępność składników odżywczych, temperatura i wilgotność względna w pomieszczeniach);
- kierunek i prędkość przepływu powietrza oraz aktywność ludzi i sprzętu w pomieszczeniach, powodujące aerolizację pyłu;
- wzajemne interakcje pomiędzy poszczególnymi gatunkami (rywalizacja o składniki odżywcze czy hamowanie wzrostu innych gatunków przez dominujące mikroorganizmy).

Należy zaznaczyć, że istnieją okoliczności, kiedy badania środowiska

pracy w kierunku obecności szkodliwych czynników biologicznych są uzasadnione, a nawet konieczne, np. przy podejrzeniu związku pomiędzy zachorowaniami pracowników a wykonywaną przez nich pracą, w przypadku awarii układów zamkniętych czy dla kontroli efektywności działania systemu wentylacji. Jednak wyniki takich pomiarów nie mogą stanowić podstawy do wykluczenia z oceny ryzyka zawodowego czynników biologicznych, których pomiary nie wykazały, ale zgodnie z dostępną literaturą mogą być obecne w danym środowisku pracy.

Czas trwania ekspozycji (czas kontaktu z uczulającymi czynnikami biologicznymi na zmianę roboczą) oraz częstotliwość narażenia (liczba dni z ekspozycją na te czynniki w ciągu roku) powoduje wzrost ryzyka wystąpienia alergicznych skutków zdrowotnych. Ryzyko jest niższe przy krótkotrwałych i sporadycznych czynnościach, natomiast rośnie w przypadku regularnie powtarzających się i długotrwałych czynności zawodowych. Jednak nawet w przypadku działania alergicznego istotną kwestią pozostaje zmienność spektrum gatunkowego i stężenia mikroorganizmów, co ma zastosowanie szczególnie w przypadku ich niezamierzonego użycia, oraz indywidualne predyspozycje pracowników (m.in. atopia). Dlatego w przypadku działania alergicznego możliwe byłoby zastosowanie do oceny ryzyka skali liczbowej, jednak przygotowywanie różnych ocen ryzyka w odniesieniu do jednej grupy szkodliwości zawodowych nie znajduje uzasadnienia.

Etap 3 dotyczy określenia i wdrożenia środków profilaktycznych:

- technicznych;
- organizacyjnych;
- środków ochrony indywidualnej;
- profilaktyki medycznej oraz
- informowania pracowników o ryzyku za-

wodowym związanym z wykonywaną przez nich pracą.

Środki profilaktyczne należy wdrażać w odpowiedniej kolejności:

- 1) unikanie/substytucja/minimalizacja zagrożenia;
- 2) oddzielenie człowieka i zagrożenia (środki techniczne);
- 3) zmniejszenie pozostającego zagrożenia (środki organizacyjne);
- 4) środki ochrony indywidualnej;
- 5) profilaktyka medyczna.

W kwestii ochrony pracowników przed szkodliwym wpływem czynników biologicznych podstawowa zasada nakazuje unikanie ich stosowania, a jeśli nie ma takiej możliwości, należy w celu minimalizacji zagrożenia zastąpić bardziej szkodliwy czynnik mniej szkodliwym. Techniczne środki profilaktyczne obejmują rozwiązania w zakresie konstrukcji budynku i pomieszczenia, rodzaju zastosowanych urządzeń i innych rozwiązań (np. zmiany parametrów pracy urządzeń ograniczających narażenie). Środki organizacyjne obejmują ustalenie oraz wdrożenie zasad i procedur postępowania w zakresie bezpiecznej pracy z czynnikami biologicznymi. Istotnym elementem tych działań jest odpowiednie poinformowanie pracowników o ryzyku zdrowotnym i szczegółowe przeszkolenie z zasad bezpiecznej pracy z mikroorganizmami. Konieczne jest również wprowadzenie odpowiedniego nadzoru nad stosowaniem przez pracowników środków ochronnych, w tym ŚOI.

Dopełnieniem zestawu środków prewencyjnych jest profilaktyka medyczna, której zakres jest w Polsce określony prawnie. Lekarz medycyny pracy decyduje o rodzaju przeprowadzanych badań na podstawie wykazu czynników szkodliwych w środowisku pracy wyszczególnionych na skierowaniu wypełnionym przez pracodawcę. Dlatego niezwykle ważne jest, aby poprawnie

dokonać identyfikacji szkodliwych czynników biologicznych w ramach oceny ryzyka zawodowego. Lekarz medycyny pracy sprawujący opiekę medyczną nad pracownikami powinien na wniosek pracodawcy uczestniczyć w procesie oceny ryzyka, a przede wszystkim powinien otrzymać opracowaną dokumentację. Ponadto istotnym elementem profilaktyki medycznej jest stosowanie szczepień ochronnych. Przepisy obligują pracodawcę do zlecenia prac narażających na działanie czynników z grup 3 lub 4 zagrożenia, dla których jest dostępna szczepionka, wyłącznie pracownikom uodpornionym przy użyciu tej szczepionki. Pracownik ma prawo do odmowy poddania się szczepieniu, ale pracodawca w takiej sytuacji nie może zlecić mu wykonania prac w narażeniu na czynnik.

W zakładach pracy, gdzie istnieje ryzyko zranienia ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, pracodawca ma obowiązek wdrożenia profilaktyki poekspozycyjnej. Działanie to ma na celu zagwarantowanie eksponowanemu pracownikowi niezwłocznego udzielenia pomocy medycznej oraz wszelkich innych działań prewencyjnych wobec możliwych skutków narażenia, przede wszystkim wdrożenia procedury postępowania oraz zapewnienia środków pierwszej pomocy zgodnie z najlepszą, aktualną wiedzą.

W metodzie opisowej rekomenduje się, aby kryterium dopuszczalności ryzyka stanowiło prawidłowe wdrożenie w zakładzie pracy wszystkich środków zapobiegawczych wynikających z przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego i uwzględnionych w przedmiotowej dokumentacji. Tym samym brak wdrożenia lub nieprawidłowe stosowanie któregoś z tych środków jest równoznaczne z koniecznością natychmiastowego wstrzymania pracy.

Etap 4 oceny ryzyka metodą opisową obejmuje działania w celu weryfikacji i aktualizacji oceny ryzyka. W tym celu należy:

- okresowo weryfikować etapy 1-3 oceny ryzyka;
- opracować i wdrożyć działania korygujące;
- aktualizować ocenę ryzyka;
- dokumentować każdy etap i proces oceny ryzyka.

W celu okresowej weryfikacji etapów 1-3 oceny ryzyka należy prowadzić stałą, okresową kontrolę efektywności działań profilaktycznych. Nadzór nad ich wdrożeniem musi objąć sprawdzenie, czy pracodawca zapewnia wszystkie konieczne środki zapobiegawcze oraz czy pracownicy prawidłowo je stosują. Monitoring nad stosowaniem środków profilaktycznych powinien objąć również sprawdzenie, czy są one wystarczające do zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego pracownikom. Należy w tym celu przeanalizować raporty z incydentów/zdarzeń wypadkowych i chorób u pracowników związanych z narażeniem na czynniki biologiczne. Analiza powinna być prowadzona pod kątem wskazania ich prawdopodobnych przyczyn, a podejmowane działania korygujące powinny zapobiegać wystąpieniu takich zdarzeń w przyszłości.

Pracodawca ma obowiązek dokumentowania wszystkich etapów oceny ryzyka zawodowego. W przypadku czynników biologicznych należy tak udokumentować proces identyfikacji zagrożenia, aby zapewnić możliwość weryfikacji źródeł oraz ich ponownego wykorzystania do przeprowadzenia kolejnych ocen ryzyka i ich aktualizacji. Dokumentowanie może być ułatwione przy wykorzystaniu specjalnie w tym celu opracowanego szablonu oceny ryzyka w odniesieniu do narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne, należy jednak nadmienić, że stosowanie szablonu nie jest warunkiem koniecznym do oceny ryzyka metodą opisową. Zarówno aktualizacja, jak i weryfikacja, w tym sprawdzanie efektywności środków zapobiegawczych zastosowanych w celu ochrony pracowników przed



wszystkimi zagrożeniami obecnymi w środowisku pracy i dokumentacja wszelkich działań związanych z oceną ryzyka zawodowego, powinny być prowadzone wspólnie dla wszystkich zagrożeń obecnych w środowisku pracy. Wytyczne i szablony do oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do szkodliwych czynników biologicznych metodą opisową zostały opracowane w ramach realizacji Narodowego Programu Zdrowia fi-

nansowanego ze środków Ministra Zdrowia na lata 2021-2025, są dostępne na stronie projektu pod linkiem: <https://npz.net.pl/ekspozycja-zawodowa/>

Anna Kozajda, Emilia Miśkiewicz, Pracownia Bezpieczeństwa Biologicznego, Zakład Bezpieczeństwa Chemicznego w Instytucie Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi

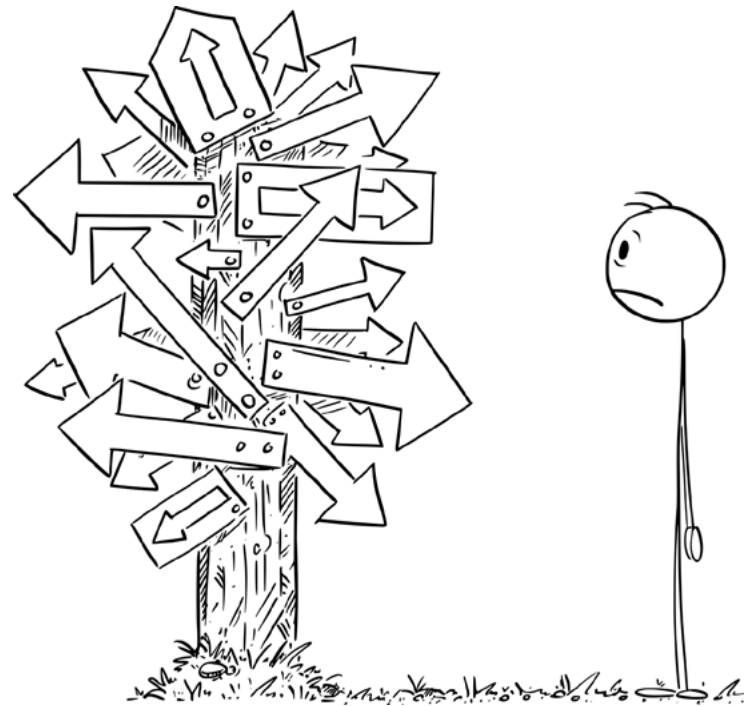
Bibliografia:

1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1997 r. nr 129 poz. 844 z późniejszymi zmianami).
2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. nr 69 poz. 332 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. z 2005 r. nr 81 poz. 716 z późn. zm.).
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 czerwca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych (Dz.U. z 2013 r. poz. 696).
5. TRBA 400 Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen [Instrukcje oceny ryzyka informowania pracowników podczas pracy z czynnikami biologicznymi], <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRBA/TRBA-400.html> (dostęp 30.11.2022 r.).
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2008 r. nr 234 poz. 1570 z późn. zm.).
8. M. Wiszniewska J. Walusiak, B. Gutarowska, Z. Żakowska, C. Pałczyński, *Grzyby pleśniowe w środowisku komunalnym i w miejscu pracy – istotne zagrożenie zdrowotne*, „Medycyna Pracy” 2004, nr 55(3), s. 257-66.

Skomplikowany status prawny pracowników samorządowych

Specyfika zatrudnienia w samorządach

Według Głównego Urzędu Statystycznego tylko w administracji samorządowej w 2021 r. zatrudnionych było przeciętnie 254,8 tysięcy osób¹. Grupa zawodowa pracowników samorządowych stanowi istotny element rynku pracy, szczególnie że pracownicy samorządowi zatrudnieni są również w jednostkach niemieszczących się w pojęciu administracji samorządowej, a prowadzonych przez samorząd terytorialny lub z nim powiązanych.



Pracownicy samorządowi to bardzo zróżnicowana grupa zawodowa, zatrudniona w podmiotach o różnorodnej strukturze organizacyjnej i prawnej. Z prawnego punktu widzenia należy odróżnić użycie pojęcia pracownika samorządowego w znaczeniu potocznym i prawnym.

W pierwszym przypadku pracownikami samorządowymi nazywani są pracownicy wykonujący pracę na rzecz podmiotów stanowiących jednostki organizacyjne poszczególnych szczebli samorządu terytorialnego – gminy, powiatu, województwa, ale także na rzecz podmiotów powiązanych z nimi funkcjonalnie lub majątkowo, np. spółki prawa handlowego, których jedynym wspólnikiem jest jednostka samorządu terytorialnego.

Pojęcie pracownika samorządowego sensu stricto, można rzecz normatywnie, zostało pośrednio zdefiniowane w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 530; zwanej dalej „ustawą”). Zgodnie

z art. 2 ustawy jej przepisy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych w wymienionych w nim podmiotach. Oznacza to, że przepisów ustawy o pracownikach samorządowych nie stosuje się na przykład do pracowników zatrudnionych w spółkach prawa handlowego utworzonych przez gminę. Okoliczność ta ma zasadnicze znaczenie i – jak wskazuje doświadczenie kształtowania się struktury organizacyjnej podmiotów prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – może stać się przedmiotem nieporozumień, a wręcz sporów na linii pracownik – pracodawca. Często zachodziła bowiem sytuacja, że pracodawca aktualnie działający w formie spółki prawa handlowego wcześniej stanowił jednostkę organizacyjną gminy. Status prawny pracownika, związany z tego rodzaju przekształceniem, ulega istotnej zmianie, która często spotyka się z niezrozumieniem strony pracowniczej. Pracownicy tego rodzaju podmiotu zostają wyłączeni spod re-

gulacji ustawy o pracownikach samorządowych, gwarantującej im określony poziom wynagrodzeń oraz inne świadczenia, a także przestają się mieścić w zakresie podmiotowym ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1872). Kwestia skutecznego dostosowania indywidualnych stosunków pracy do wprowadzanych zmian wymaga każdorazowo szczegółowej analizy, w kontekście często pogarszającej się sytuacji pracownika.

Odmienny zakres praw i obowiązków

Dalsze skomplikowanie statusu prawnego pracownika samorządowego wynika z treści art. 3 ustawy, zgodnie z którym przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w jednostkach wymienionych w art. 2, których status prawny określają odrębne przepisy. Istnieje bowiem szereg aktów prawnych regulujących w sposób szczególny zakres praw i obowiązków określonej grupy pracowników, którzy mimo zatrudnienia w podmiotach

wskazanych w art. 2 ustawy, nie są objęci regulacjami ustawy o pracownikach samorządowych.

Klasycznym przykładem tego rodzaju grupy zawodowej są nauczyciele, którzy w pierwszej kolejności objęci są regulacjami ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 z późn.zm.). Co istotne, ustawodawca nie przyjął jednolitego schematu, zgodnie z którym w przypadku nieuregulowania pewnych kwestii w przepisach odrębnych niejako automatycznie następuje powrót do regulacji ustawy o pracownikach samorządowych. Regulacje szczególne mogą więc samodzielnie wprowadzać odwołanie do innych przepisów. Z punktu widzenia praktyki i przejrzystości przepisów prawa przyjmowane są niestety różne rozwiązania. W przypadku wspomnianej Karty Nauczyciela art. 91c ust. 1 stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Ustawodawca statuuje więc zasadę, że status prawny tej grupy zawodowej regulują przepisy Karty



Nauczyciela, a w sprawach nieuregulowanych konieczne jest odwołanie się nie do pragmatyki służbowej pracowników samorządowych, ale bezpośrednio do ogólnych regulacji Kodeksu pracy. Niemniej jednak zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1082 z późn.zm.) status prawny pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, z wyjątkiem osób, o których mowa w art. 15, określają przepisy o pracownikach samorządowych. Oznacza to, że różnicowanie statusu prawnego pracowników może nastąpić nawet w przypadku zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Zupełnie inny model określenia wzajemnych praw i obowiązków przyjęty został przykładowo w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 2268 z późn.zm.) w stosunku do grupy pracowników socjalnych. W tym przypadku również w pierwszej kolejności zastosowanie znajduje regulacja odrębna, tj. ustawa o pomocy społecznej. Niemniej w art. 123 ustawy wskazano, że prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej regulują przepisy o pracownikach samorządowych. W tym przypadku ustawodawca odsyła do stosowania pragmatyki służbowej – ustawy o pracownikach samorządowych, a ta z kolei w art. 43 ust. 1 w sprawach nieuregulowanych przewiduje odwołanie do przepisów Kodeksu pracy. Mamy tu więc do czynienia z sytuacją, w której do pracownika mogą znajdować zastosowanie aż trzy akty prawne.

Odmienne modele rodzą daleko idące skutki na gruncie pracowniczym. Wynika z nich bowiem, że w każdej sytuacji zarówno pracodawca, jak i pracownik, ale także m.in. organy kontroli, w tym inspektor pracy, muszą w pierwszej kolejności w prawidłowy sposób określić status prawny danego pracownika, który determinowany jest konkretnymi przepisami prawa znajdującymi do niego zastosowanie. Dokonanie błędnej kwalifikacji może prowadzić do nieprawidłowości w określeniu wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy. Sytuacja poszczególnych grup pracowników może być w tym zakresie zróżnicowana nawet w ramach zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Według odrębnych przepisów

Wróćmy jednak do specyfiki zatrudnienia „klasycznych” pracowników samorządowych, tj. osób zatrudnionych w jednym z podmiotów wymienionych w art. 2 ustawy, których statusu prawnego nie określają odrębne przepisy, a więc objętych regulacjami ustawy.

Pierwszą kwestią wartą uwagi jest wprowadzenie przez ustawodawcę katalogu podstaw zatrudnienia pracowników

samorządowych. W art. 4 ustawy wymieniono grupy stanowisk, w których stosunek pracy zostaje nawiązany na podstawie wyboru oraz powołania. Pozostali niewymienieni pracownicy co do zasady powinni świadczyć pracę na podstawie umowy o pracę, z art. 16 ustawy wynika możliwość zawarcia umowy na okres próbny². Kwestią sporną jest możliwość zatrudnienia pracownika samorządowego na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przepisy ustawy nie zabraniają wykorzystywania cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia (np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło), jednak osoby świadczące pracę na tych podstawach nie są pracownikami samorządowymi³.

Warte podniesienia jest również, że ustawodawca wprowadził szczególny tryb zatrudnienia, ale wyłącznie w stosunku do stanowisk urzędniczych, w tym kierowniczych stanowisk urzędniczych, poprzez wprowadzenie wymogu przeprowadzenia otwartego i konkurencyjnego naboru, na zasadach określonych w art. 11-15 ustawy. Z punktu widzenia pracowniczego istotne jest rozważenie skutków związanych z zatrudnieniem pracownika z pominięciem tego wymogu. Prezentowane są tu różne stanowiska, począwszy od przyjęcia sankcji nieważności czynności prawnej nawiązującej stosunek pracy⁴, do przyjęcia, że fakt, iż umowa została zawarta wadliwie, może z jednej strony skutkować odpowiedzialnością osób winnych naruszeń prawa, z drugiej zaś omawiana okoliczność może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy⁵. W przypadku pracowników pomocniczych i obsługi przeprowadzenie naboru jest dopuszczalne, ale nie obligatoryjne.

W dalszej kolejności wskazać należy, że specyfika zatrudnienia pracownika samorządowego związana jest ze szczególnymi zasadami dokonywania zmian treści stosunku pracy lub czasowego powierzenia wykonywania innej pracy. W tym zakresie w ustawie przewidziano szereg instytucji prawnych, takich jak awans wewnętrzny, powierzenie wykonywania innej pracy, przeniesienie do pracy w innej jednostce, przeniesienie na inne stanowisko.

Awans wewnętrzny to nic innego jak przeniesienie na wyższe stanowisko pracownika, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki. Z pracowniczego punktu widzenia realizacja powyższej zmiany stanowi specyficzny rodzaj porozumienia zmieniającego⁶. Przepis art. 20 ustawy wprowadza jednak bardzo istotne ograniczenie, statuując zasadę, iż awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1 i 3 ustawy. Regulacja ta wprowadzona została w 2013 r. i miała na celu ukrócenie stosowanej praktyki zatrudnienia na stanowiskach urzędniczych z pominięciem procedury naboru.

Powierzenie wykonywania innej pracy jest rozwiązaniem analogicznym z instytucją funkcjonującą powszechnie na podstawie art. 42 ust. 4 k.p. W tym zakresie należy mieć na uwadze, że przekroczenie 3-miesięcznego okresu, wynikające z art. 21 ustawy, może skutkować uznaniem, że doszło do dorozumianej zmiany treści łączącego strony stosunku pracy⁷. Niemniej trudno uznać, że tego rodzaju ocena mogłaby zostać dokonana przez inspektora pracy. O ile bowiem inspektor mógłby skierować środki prawne dotyczące powierzenia innej pracy na warunkach wynikających z art. 21 ustawy, o tyle określenie skutków ich niedopełnienia dla treści stosunku pracy wydaje się należeć do domeny sądu pracy.

Istotne novum w stosunku do ogólnych przepisów Kodeksu pracy stanowią instytucje przeniesienia. W przypadku przeniesienia do pracy w innej jednostce ustawodawca przesądził, że dokonuje się ono w drodze porozumienia pracodawców, na wniosek lub za zgodą pracownika samorządowego. Istnieją rozbieżności w zakresie oceny, czy przeniesienie skutkuje rozwiązaniem i nawiązaniem umowy o pracę. Wydaje się jednak, że wskazanie w art. 22 ust. 3 ustawy, iż w przypadku przeniesienia akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przekazuje się do jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony, przemawia za przyjęciem ciągłości zatrudnienia, co zbliżałoby tę instytucję do mechanizmu zmiany pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p.⁸

Z praktycznego punktu widzenia niezwykle istotna jest instytucja przeniesienia na inne stanowisko. Zgodnie z art. 23 ustawy w przypadku reorganizacji jednostki pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym, można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku. W tym zakresie ewoluowały poglądy dotyczące trybu dokonywania powyższej zmiany treści stosunku pracy. Początkowo prezentowano stanowisko, iż z pracowniczego punktu widzenia przeniesienie następuje w formach przewidzianych w Kodeksie pracy dla zmiany umowy o pracę – wypowiedzenie zmieniające lub porozumienie zmieniające⁹. Stanowisko to zostało jednak zanegowane przez Sąd Najwyższy, który prezentuje dość konsekwentną linię orzecniczą, przyjmując, że przeniesienie uregulowane w art. 23 ustawy jest szczególnym, odrębnym od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, sposobem zmiany treści stosunku pracy, wyczerpująco uregulowanym w tej ustawie. W rezultacie nie ma podstaw do uzupełniającego, odpowiedniego stosowania w tym zakresie Kodeksu pracy¹⁰. Instytucja przeniesienia pracownika na inne stanowisko stanowi więc istotną odrębność w stosunku do przepisów Kodeksu pracy.

Godziny nadliczbowe

Wśród innych odrębności pragmatyki służbowej pracowników samorządowych wskazać należy m.in. niezależny od liczby zatrudnionych pracowników obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania¹¹, prawo do określonych obligatoryjnych świadczeń, np. nagrody jubileuszowej, dodatku za wieloletnią pracę, określenie minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Na szczególną uwagę zasługuje jednak kwestia odrębności uregulowania kwestii pracy w godzinach nadliczbowych. W przypadku pracowników samorządowych zagadnienie to zostało uregulowane w sposób szczególny w art. 42 ust. 2-4 ustawy. Odrębności te polegają na:

- możliwości polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku istnienia potrzeb jednostki samorządowej, które nie muszą mieć charakteru szczególnego, jak ma to miejsce w przypadku zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych na gruncie przepisów Kodeksu pracy. Oznacza to, że przyczyną zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych mogą być również zwykłe, przewidywalne potrzeby jednostki zatrudniającej. Z kolei praca w godzinach nadliczbowych w porze nocnej oraz w niedziele i święta może być zlecana tylko w wyjątkowych przypadkach, jako zdarzenie incydentalne¹². Niemniej jednak nie można tracić z pola widzenia, że pojęcie pracy nadliczbowej *ex definitione* mieści w sobie element nadzwyczajności, a tym samym pracodawca nie ma tu pełnej swobody. Niedopuszczalne wydaje się więc zatrudnienie pracownika z jednoczesnym założeniem, że stale będzie on wykonywał pracę w wymiarze wyższym niż wynikający z umowy o pracę;
- przysługiwaniu pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, według jego wyboru, wynagrodzenia albo czasu wolnego w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Wynagrodzenie nie obejmuje dodatku, o jakim mowa w art. 151¹ § 1 k.p., zaś rekompensata w postaci czasu wolnego powinna być udzielana w tym samym wymiarze, co czas pracy nadliczbowej¹³. Z punktu widzenia prawa pracy dopuszczalne wydaje się wypłacenie tego dodatku, względnie na zasady gospodarowania środkami publicznymi skłania jednak do daleko idącej ostrożności w tym zakresie. O ile bowiem wprowadzenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych nie budzi wątpliwości na gruncie prawa pracy, jako rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika¹⁴, to musiałyby istnieć konkretne i obiektywne przesłanki uzasadniające wydatkowanie środków publicznych na dodat-

kowe świadczenia dla pracowników, nieprzewidziane przez ustawodawcę.

Przepis art. 42 ust. 4 ustawy nie odnosi się do sytuacji świadczenia pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W tym zakresie co do zasady należy stosować przepisy art. 151³ k.p. Dyspozycja art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych będzie miała zastosowanie w sytuacji, w której pracownikowi samorządowemu nie udzielono do końca okresu rozliczeniowego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a praca w tym dniu stanie się tym samym pracą w godzinach nadliczbowych¹⁵. W kwestii rekompensaty za pracę w niedzielę i święta do pracowników znajduje zastosowanie art. 151¹¹ k.p.¹⁶

Wspomniana na wstępie kwestia konieczności ustalenia statusu pracownika samorządowego uwidacznia się również w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych, w sytuacji pracowników mieszczących się w dyspozycji art. 151⁴ k.p. Przepis art. 42 ustawy mówi ogólnie o pracownikach samorządowych. W tym stanie rzeczy należy uznać, iż dotyczy on wszystkich

pracowników, bez względu na to, czy w świetle terminologii Kodeksu pracy zaliczają się oni do kategorii „zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy” bądź „kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej”. Przepis art. 151⁴ k.p. nie znajduje w tym zakresie zastosowania¹⁷.

Rekapitułując, wskazać należy, że specyfika zatrudnienia pracowników samorządowych wymaga od stron stosunku pracy, ale również organów kontroli, w tym inspektora pracy, określenia statusu prawnego osób świadczących pracę na poszczególnych stanowiskach pracy funkcjonujących u określonego pracodawcy. Pominięcie tego, zdawałoby się, oczywistego etapu może skutkować zarówno niewłaściwym ukształtowaniem stosunku pracy, jak i narażeniem inspektora pracy na zarzut wadliwie przeprowadzonej kontroli, co w określonych okolicznościach może skutkować stwierdzeniem nieważności lub uchYLENIEM zastosowanych środków prawnych.

Maksymilian Zadłużny,
starszy specjalista,
OIP Olsztyn

Przypisy:

1. Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2021 roku, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2021-roku,1,45.html>
2. Zob. M. Rotkiewicz, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Legalis.
3. Zob. A. Rycak i in., Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Lex.
4. Zob. A. Szewc (red.), Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Legalis.
5. Zob. A. Rycak i in., Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Lex.
6. Zob. K. Baran (red.), Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Lex, gdzie wskazano, że jakkolwiek przepis stanowi o przeniesieniu, trudno byłoby zakładać, że jest to przeniesienie będące (jak przy stosunkach pracy z mianowania) jednostronnym aktem pracodawcy prowadzącym do zmiany rodzaju pracy. Wydaje się, że ustawodawcy chodziło raczej o pewien rezultat, którym jest objęcie innego, w tym przypadku wyższego stanowiska. Analizowana regulacja nie daje wystarczających podstaw do twierdzenia, że zastosowano tu nowy mechanizm prawny, nietypowy dla umownych stosunków pracy. Środkiem prawnym służącym osiągnięciu tego celu będzie natomiast porozumienie zmieniające dokonane (ze względu na charakter i przesłanki zmiany) z inicjatywą pracodawcy.
7. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r., sygn. akt I PK 155/09, Legalis.
8. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2013 r., sygn. akt I PK 2/13, Lex. Odmienne A. Rycak i in., Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Lex.
9. Zob. D. Reško, T. Wołowicz, *Analiza stosunków pracy pracowników samorządowych – metody i formy restrukturyzacji zatrudnienia*, „Samorząd Terytorialny” 9/2012.
10. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2015 r., sygn. akt I PK 217/14, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., sygn. akt I PK 149/14, Lex.
11. Zob. A. Szewc, A. Jochymczyk, R. Majewska, T. Szewc, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Legalis.
12. Zob. A. Rycak i in., Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Lex.
13. Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie, czy art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) należy interpretować jako *lex specialis* i przyjąć, że pracownikowi samorządowemu za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze lub wynagrodzenie bez dodatków za godziny nadliczbowe.
14. Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 4 marca 2010 r. w kwestii, czy pracodawca w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.), może wprowadzić korzystniejszą regulację związaną z godzinami nadliczbowymi, dodatkami za pracę w porze nocnej, dodatkami za pracę na II zmianie.
15. Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 12 września 2013 r. w sprawie sposobu rekompensowania pracownikowi samorządowemu pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.
16. Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 20 maja 2010 r. w sprawie stosowania art. 151¹¹ k.p. do pracowników samorządowych w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.
17. Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 14 stycznia 2010 r. w sprawie stosowania art. 151⁴ k.p. w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych do pracowników na stanowiskach kierowniczych.

Państwowa Inspekcja Pracy na targach BUDMA



foto: BUDMA

W Poznaniu podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA odbyła się konferencja „Budowa. STOP wypadkom! Koordynator do spraw bhp fundamentem bezpiecznej budowy”.

Konferencja została zorganizowana pierwszego dnia targów, 31 stycznia 2023 r. Rozpoczęła się od powitania gości i przedstawicieli środowiska budowlanego. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** w swoim wystąpieniu zwróciła uwagę na to, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych inwestycjach budowlanych zależy od wielu czynników: sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, wiedzy pracodawców i kierowników budów o występujących zagrożeniach, dyscypliny technologicznej oraz fachowości pracowników. W związku z tym ograniczanie skali nieprawidłowości w budownictwie jest od lat jednym z najważniejszych zadań, na których koncentruje swoje działania Państwowa Inspekcja Pracy.

Następnie przemówienia wygłosili: prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie **Piotr Kledzik**, dyrektor Instytutu Techniki Budowlanej dr inż. **Robert Geryło**, przewodniczący Związku

Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski** oraz dr inż. **Krzysztof Kaczorek**, pełnomocnik dziekana do spraw opracowania opinii i ekspertyz dla podmiotów zewnętrznych z Wydziału Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej.

Podczas spotkania wręczono nagrody laureatom konkursu „Buduj bezpiecznie 2022”, którego partnerem jest Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Konkurs ma na celu popularyzację dobrych praktyk zapobiegania wypadkom w budownictwie. Nagradzani są w nim pracodawcy, wykonawcy robót budowlanych, którzy dbają o wysokie standardy bhp w procesie realizacji obiektów budowlanych. Statuetkę Głównego Inspektora Pracy otrzymali:

I miejsce – firma Skanska S.A., wykonawca budowy mostu przez rzekę Wartę wraz z dojazdami w ciągu drogi wojewódzkiej 431 w miejscowości Rogalinek – nominacja: Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu;

II miejsce – firma CONSTRIM Grupa Budowlana Sp. z o.o., wykonawca budowy budynku usługowo-handlowo-biurowego w Białymstoku – nominacja: Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku;

III miejsce – firma WARBUD S.A., wykonawca budowy Podkarpackiego Centrum Nauki Jasionka 952 – nominacja: Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie.

Wręczono także nagrody prezydenta Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, które otrzymali:

– firma CONSTRIM Grupa Budowlana Sp. z o.o., wykonawca budowy budynku usługowo-handlowo-biurowego w Białymstoku – nominacja: Okręgowy Inspektorat Pracy Białymstoku;

– firma TAKENAKA Europe GmbH Sp. z o.o., wykonawca budowy budynku magazynowego Mubea 3 wraz z częścią biurową oraz infrastrukturą towarzyszącą, w tym wbudowaną stacją transformatorową i zbiornikiem retencyjnym, zlokalizowanego w miejscowości Zimna Wódka – nominacja: Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu;



– firma FERREIRA Sp. z o.o., wykonawca budowy budynku produkcyjno-magazynowego z zapleczem Browarów Lubelskich w Lublinie – nominacja: Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.

Podczas części merytorycznej konferencji zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** podsumował pierwszy rok realizacji kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”, której hasło brzmi: „Szanuj życie, siebie nie odbudujesz”. Następnie **Michał Grzesiak**, przedstawiciel Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zaprezentował misję koordynatora bhp na budowie. Dr **Dariusz Smoliński**, nadinspektor pracy z OIP

w Gdańsku, oddział w Słupsku, omówił kwalifikacje formalne i praktyczne osoby pełniącej obowiązki koordynatora, sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy na terenie budowy. **Anna Smolarz**, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przedstawiła studium przypadku, w którym brak skutecznej koordynacji w zakresie bhp na budowie przyczynił się do wypadku przy pracy.

Na zakończenie konferencji laureaci konkursu opowiedzieli o swoich doświadczeniach i dobrych praktykach w zakresie koordynacji nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy na placu budowy.



fot. J. Kalek



fot. BUDMA

Poznań,
31.01 – 03.02.2023

Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA



fot. BUDMA



fot. BUDMA



fot. J.Kalek



fot. J. Kalek



fot. J. Kalek





foto: BUDMA



foto: BUDMA



foto: BUDMA



foto: BUDMA



foto: BUDMA



foto: J.Katek

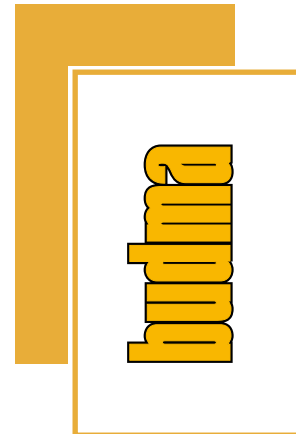


foto: BUDMA



foto: J. Katek

SKANSKA S.A. laureatem konkursu „Buduj bezpiecznie”



I miejsce w konkursie Głównego Inspektora Pracy „Buduj bezpiecznie” w roku 2022 zajęła firma SKANSKA S.A., wykonawca budowy mostu przez rzekę Wartę wraz z dojazdami w ciągu drogi wojewódzkiej nr 431 w miejscowości Rogalinek.

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

W konkursie „Buduj bezpiecznie” doceniane są ponadstandardowe działania na rzecz bhp podjęte na konkretnych obiektach budowlanych. Jakie było największe wyzwanie bhp podczas budowy mostu przez Wartę?

Znając zakres i rozmach inwestycji, której efektem miał być pięcioprzęsłowy obiekt mostowy o całkowitej długości 315,5 metrów nad Wartą wraz rozbiórką starego historycznego mostu z lat 60., stwierdzam że zdecydowanie największym wyzwaniem były długotrwałe prace na wysokościach. Wiemy, że gros wypadków na budowach w Polsce to właśnie upadki z wysokości, dlatego od samego początku budowy skupiliśmy się na możliwościach wdrażania takich technologii prowadzenia robót, aby faktycznie wpływały one na zmniejszanie potencjalnych ryzyk i wszelkich zagrożeń podczas

prac szczególnie niebezpiecznych, m.in. na wysokości.

Jakie praktyki mógłby pan polecić, bo świetnie zdały egzamin na budowie?

Niezwykle istotną jest szczerą rozmowa i uważne słuchanie, co mówią ludzie z produkcji. To wymiana wiedzy za darmo. Podczas konferencji wspominałem, że niestety 80 proc. swojej pracy skupiamy na czynnikach związanych z wyposażeniem (sprzęt, narzędzia) i czynnikach organizacyjnych (regulacje, przepisy), a tymczasem w 80 proc. przyczyną wypadków na budowach są czynniki ludzkie. Trzeba odrobić tę lekcję i wykonać mądrą pracę, czyli skupić się na 20 proc. ważnych, istotnych działań. Sprawdzoną praktyką jest codzienna poranna odprawa z ludźmi przy zastosowaniu prostej metody 5 pytań: Co? (będziemy robić – zakres); Kto? (będzie odpowiedzialny za zadanie); Gdzie? (będziemy pracować – lokalizacja); Czym? (będziemy pracować – dobór odpowiedzialnych jednostek sprzętowych); Jak? (będziemy pracować – sposób prowadzenia robót, technologie). Drugą dobrą praktyką jest wspólne opracowywanie IBWR, czyli Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót, dotyczącej prac szczególnie niebezpiecznych. Przypomnę tylko, że jest to formalny dokument obo-

wiązujący na budowie. Pytania typu: Dlaczego? (może dojść do wypadku); Kiedy? (możemy temu zapobiec); Kto? (będzie odpowiedzialny za powierzone zadania) ułatwiają opracowanie dokumentu. Jeśli pracownicy produkcyjni, którzy są najbardziej narażeni na ryzyko, poprzez swoje doświadczenie zawodowe samodzielnie zdefiniują realne zagrożenia podczas prowadzenia robót i określą sposób mitygacji tych zagrożeń, to taka forma przygotowanej IBWR stanowi dla mnie „żywy” dokument, który odzwierciedla stan faktyczny budowy, a nie wyłącznie formalny, „suchy” druczek, bez merytorycznej treści. Skuteczną praktyką była i jest powszechnie stosowana na budowach Skanska metoda zgłaszania i rejestrowania obserwacji w systemowym narzędziu Safety App. W tej praktyce biorą aktywny udział wszyscy uczestnicy procesu budowy, a także goście wizytujący budowę, np. specjaliści bhp czy wyższe kierownictwo firmy. Dokonując przeglądu budowy, rejestrują w systemie wszelkie obserwacje, a kierownictwo podejmuje działania korekcyjne w celu poprawy wskazanych nieścisłości. Po co to wszystko? Przez okres trwania budowy, tj. 850 dni, zgłoszono i zarejestrowano przeszło 1085 obserwacji, co świadczy o dojrzałej postawie całego kierownictwa

budowy, a sama liczba obserwacji stanowi mocną podstawę piramidy bhp i z pewnością miała bezpośrednie przełożenie na zapewnienie bezpieczeństwa na projekcie. Dzięki temu przez okres 2,5 roku nie doszło do żadnego wypadku na budowie, ani do żadnych incydentów czy naruszeń środowiskowych. Podsumowując, uważam, że prawdziwy egzamin z bezpieczeństwa zdamy tylko wtedy, kiedy pracownicy produkcyjni będą słuchać kadry kierowniczej (podjęte decyzje i działania), a kadra kierownicza będzie słyszeć pracowników produkcyjnych (wymiana wiedzy i doświadczenia).

A jakie działania są prowadzone na rzecz kultury bezpieczeństwa poza placem budowy?

„Troszczymy się o życie” – to jedna z wartości firmy Skanska, dotycząca zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Jako generalny wykonawca i członek Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie jesteśmy zobowiązani do szczególnej troski o bhp. Działania na rzecz kultury promującej i wspierającej bezpieczne zachowania to oczywiście coś więcej niż regulacje formalnoprawne. Kultura bezpieczeństwa to przede wszystkim ludzie i dlatego na każdym etapie procesu stara-

my się angażować pracowników w działania zapobiegające wypadkom na budowie i oczywiście poza nią. Wiemy, że wymierne efekty daje edukacja w obszarze bezpieczeństwa. Nasze szkolenia okresowe dla pracowników przygotowane są w oparciu o analizy zdarzeń i wypadków w Skansce i z Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Mają atrakcyjną i nowoczesną formę gry strategicznej.

Branża budowlana przoduje w liczbie wypadków. Często patrzy się na bhp jak na osobną kategorię tematyczną, która jest poza głównym procesem budowlanym. Jak zmienić tę optykę?

Kto jest odpowiedzialny za proces budowlany? Koordynator bhp? Specjalista bhp? Dyrektor? Pracodawca? Inwestor? Nie! Kierownictwo budowy. Dlatego trzeba sobie uświadomić, jak poważne i odpowiedzialne są samodzielnie pełnione funkcje techniczne przez kierowników na budowie. A bezpieczeństwo to ludzie. Ważne są rozmowy na każdym etapie, z każdym i każdego dnia. Tylko otwarty dialog oparty na wzajemnym zrozumieniu odpowiedzialności za siebie, za kolegę, za innego uczestnika budowy jest w stanie zmienić tę optykę.

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

Budowa została zgłoszona do konkursu jeszcze w 2021 r., miałem przyjemność poznać okręgowego inspektora pracy, który kilkakrotnie kontrolował budowę oraz firmy podwykonawcze. W samym 2022 roku PIP przeprowadziła 8 kontroli. Inspektor wydał kilka decyzji ustnych, dotyczących skorygowania nieprawidłowości. Poinformowałem inspektora, że posiadamy specjalne narzędzie do rejestrowania obserwacji, a wydane przez niego decyzje ustne zostały przeze mnie zarejestrowane jako obserwacje i tym samym inspektor został włączony w nasz proces. Za każdym ra-

zem dzieliliśmy się swoimi spostrzeżeniami, a inspektor swoimi doświadczeniami z budów. Były to dla mnie bezpłatne lekcje w ramach wymiany know-how w zakresie m.in. podejścia do opracowywania formalnych dokumentów, w szczególności z naciskiem na treść merytoryczną IBWR, praktycznego korzystania z zapisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, świadomości i wiedzy praktycznej pracowników zza wschodniej granicy i wiele innych zagadnień. Razem stwierdziliśmy, że dobrym pomysłem będzie rozszerzona inicjatywa przeprowadzenia dodatkowych szkoleń, warsztatów na budowie w zakresie pokazu ewakuacji poszkodowanego z wysokości. Samo wydarzenie zostało rozpropagowane w publicznych mediach lokalnych, co świadczyło o sporym zainteresowaniu tematyką.

To nie pierwszy raz, gdy Skanska zdobywa nagrodę w konkursie „Buduj bezpiecznie”. Jakie znaczenie ma dla firmy to wyróżnienie?

Uznanie przez komisję konkursową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz kapitułę konkursową przy Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie jest ogromnym wyróżnieniem dla firmy, ale również docenieniem ludzi zaangażowanych w budowę i ich przeszło 2,5-letniej pracy. Takie uznanie to moment dla każdego człowieka, kiedy czuje dumę, satysfakcję i poczucie sensu tego, co na dzień robi, bo naprawdę warto. Natomiast najlepszą nagrodą dla osób odpowiedzialnych za ludzi jest fakt, że każdy z pracowników produkcyjnych, w tym podwykonawców zaangażowanych przez okres 850 dni trwania budowy, bezpiecznie wracał do domu, do swojej rodziny, do najbliższych. Dla mnie osobiście jako kierownika budowy po 18 latach pracy zawodowej takie uznanie przez komisję konkursową jako laureata I nagrody w tym prestiżowym konkursie to jak uzyskanie świadectwa dojrzałości i zdanie egzaminu z bezpieczeństwa.

Czy to już mobbing?

Zjawisko mobbingu w orzecznictwie sądów (cz. 2)



W Polsce jedynym organem, który jest uprawniony do zwerifikowania, czy doszło do mobbingu, jest sąd. W trakcie postępowania zadaniem pracownika jest udowodnienie, że padł ofiarą mobbera. W oparciu o zebrany materiał dowodowy sąd ustala, czy takie zjawisko miało miejsce, po czym ewentualnie orzeka o stosownym odszkodowaniu bądź zadośćuczynieniu dla pokrzywdzonego.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r. (sygn. akt III APa 27/12) „mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniu zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu. Oczywiście egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy”. W tym orzeczeniu wskazano, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing.

Zarzucanie pracą

Za interesujące można uznać orzeczenie SN z dnia 13 grudnia 2005 r. (sygn. akt II PK 103/05), w którym wskazano, że ciężka praca, wypełnianie trudnych poleceń, także w godzinach nadliczbowych, nieterminowe wypłaty, to nie jest jeszcze mobbing. W wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r. (sygn. akt III APa 27/12) wskazano jednak, że „nadmierne zarzucanie, obciążanie pracą coraz częściej jest uznawane za jeden z przejawów mobbingu”. Podobnie przyznał Sąd Okręgowy w Lublinie w wyroku z dnia 20 czerwca 2018 r. (VIII Pa 86/18), wskazując, że „zarzucanie pracą, wysyłanie maili z poleceniami służbowymi do pracownika w dni wolne od pracy, podczas zwolnienia chorobowego i urlopu oraz nieadekwatne rozliczanie ich wykonania może stanowić mobbing”. Z kolei „zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współży-

cia społecznego. Taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania, polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej czy wydawanie poleceń”, na co wskazuje wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 31 stycznia 2018 r. (sygn. akt III APa 25/16). Warto zwrócić jeszcze uwagę na wyrok SN z dnia 29 stycznia 2005 r. (sygn. akt II PK 198/04), w którym sąd orzekł, że „wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dla niego ze stresem, nie oznacza jednak od razu szykanowania pracownika”.

Gdzie leży granica?

Uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. akt I PK 40/11) odnosi się do kwestii relacji między mobbingiem a korzystaniem przez pracodawcę w pełni z uprawnień kierowniczych i nadzorczych. Według sądu „istnieją stanowiska pracy, które wymagają większego zaangażowania w pracę i uniemożliwiają zupełne oderwanie się od niej z uwagi na zakres informacji, którą pracownik posiada i odpowiedzialność, na jaką jest narażony”. Jednakże w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 listopada 2014 r. (sygn. akt III APa 30/14) „pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracownika”. Charakterystycznym dla aktualnego podejścia sądownictwa do mobbingu jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r. (sygn. akt III PK 6/18). W uzasadnieniu do wyroku znajduje się istotna teza, że „nie można mówić o mobbingu w przypadku podejmowanych przez pracodawcę działań, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy”. Sąd Najwyższy podkreślił w tym orzeczeniu, że choć jak uznał prekursor badań mobbingu w pracy H. Leymann, długotrwały terror psychiczny trwa co najmniej pół roku, nie

jest to jednak sztywna granica i intensyfikacja negatywnych zachowań może skłaniać do przyjęcia za długotrwały okresu krótszego niż 6 miesięcy.

Koniecznym trzeba zwrócić uwagę na wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 listopada 2014 r. (sygn. akt III APa 30/14), w którym sąd stwierdził, że „pracodawcy i przełożonym przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika – podwładnego. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny, 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 pracownika”.

Początek mobbingu

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 lutego 2014 r. (sygn. akt III APa 43/12) uznano, że „mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. Jedynie w ujęciach socjologicznych doszukuje się początku mobbingu w konflikcie. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelevantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywoła-

nia skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing”.

Odszkodowanie i zadośćuczynienie

Odszkodowanie przysługuje pracownikowi pod warunkiem rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu (wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 157/14). Przy czym przez pojęcie „rozwiązanie umowy” należy rozumieć – zgodnie z brzmieniem art. 30 k.p. – zarówno rozwiązanie za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy wskutek mobbingu oznacza, iż przyczyna ta musi być wskazana w oświadczeniu woli pracownika. Pomiędzy mobbingiem a rozwiązaniem umowy o pracę musi zachodzić związek przyczynowy. Nie oznacza to jednak w żadnym razie, że musi być to jedyna przyczyna, którą pracownik wskazuje w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (wyrok SN z dnia 6 lutego 2009 r., sygn. akt I PK 147/08). Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2013 r. (sygn. akt III BP 4/12) „odszkodowanie i rekompensatę za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem ustala się na zasadach wynikających z prawa cywilnego”.

Zadośćuczynienie za krzywdę przysługuje od pracodawcy względem pracownika zawsze w jednej kwocie wynikającej z konkretnego rozstroju zdrowia, które spowodował mobbing. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r. (sygn. akt III PK 65/14Z) zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub współprzyczynia się do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywoła-

jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94³ § 3 k.p.), a nie sumy dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych. W uzasadnieniu czytamy: „Wysokość zadośćuczynienia zależy bowiem od konkretnie ustalonego stopnia, rozmiaru, intensywności i czasokresu stosowania mobbingu wobec pracownika oraz indywidualnie ustalonego rozmiaru krzywdy i okresu wymaganego do wyeliminowania skutków pokrzywdzenia, które wymagają odpowiedniej kompensaty lub złagodzenia intensywności doznanych cierpień psychofizycznych wynikających z udowodnionego rozstroju zdrowia wskutek stosowania mobbingu. Zasądzone zadośćuczynienie powinno być odpowiednie w celu rozsądnej rekompensaty finansowej ustalonego konkretnie rozstroju zdrowia oraz cierpień psychofizycznych poszkodowanej mobbingiem powódki, która jednak nie powinna formułować ani nie może oczekiwać zasądzenia roszczeń w oczywiście zawyżonej wysokości, ponad ustalony rozmiar krzywd wynikających z udowodnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem pracodawcy”. W tej materii warto zauważyć, że na gruncie obowiązujących przepisów „podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego artykułu, oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych spoczywa na stronie powodowej” (wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., sygn. akt III PK 65/14Z).

Sąd Najwyższy kategorycznie uznał w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 2009 r. (sygn. akt III PK 2/09), że „odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z art. 94³ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifi-

kowanego w kategoriach medycznych”. Co więcej, „nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 k.c. – naruszenia dobra osobistego. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94³ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia”.

W wyroku Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2013 r. (sygn. akt III BP 4/12) uznano, że „mimo że skutek mobbingu w postaci rozstroju zdrowia jest kategorią medyczną, opinia biegłych lekarzy – chociaż niewątpliwie przydatna w tego rodzaju procesach – nie zawsze jest koniecznym dowodem dla jego wykazania. W okolicznościach konkretnej sprawy fakt doznania przez pracownika rozstroju zdrowia może być bowiem udowodniony przy pomocy innych, przewidzianych procedurą cywilną środków, jak np. dokumentacji z przebiegu leczenia strony”. Powiązanie ustalonych faktów i wyprowadzenie z nich właściwych wniosków może nie wymagać specjalistycznej wiedzy biegłego lekarza.

Zupełnie innym zagadnieniem jest natomiast rozmiar doznanego przez stronę rozstroju zdrowia i jego wpływ na wysokość zasądzanego zadośćuczynienia. W przywoływanym powyżej wyroku w tym przedmiocie zwrócono uwagę, że „kryteria orzekania o należnym pracownikowi zadośćuczynieniu z art. 94³ § 3 k.p. są odmienne od np. przesłanek ustalania wysokości jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. O ile dla rozstrzygnięcia o tym ostatnim świadczeniu konieczne jest określenie przez biegłego lekarza, na podstawie szczegółowych przepisów, stopnia uszczerbku na zdrowiu, z którym powiązana jest kwota jednorazowego odszkodowania, o tyle wysokość spornego zadośćuczynienia zależy od szeregu czynników”.

Odpowiedzialność pracodawcy

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi został podkreślony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. akt I PK 35/11), w którym uznano, że „przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych. Nie sposób oceniać odpowiedzialności pracodawcy przy użyciu kryteriów deliktowych (w tym oczekiwać wykazania jej przesłanek przez pracownika)”.

Mobbing a dobra osobiste

Ważny jest wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2017 r. (sygn. akt II PK 201/16), w którym stwierdzono, że pracownik może dochodzić w różnych postępowaniach zarówno ochrony swoich praw wynikających z naruszenia dóbr osobistych, jak i dowodzić stosowania wobec niego mobbingu, w oparciu o tę samą podstawę faktyczną. W uzasadnieniu czytamy: „Wysokość zadośćuczynienia z tytułu każdego z tych roszczeń może się różnić, a zasądzając kwotę, sąd powinien uwzględnić już przyznaną należność”.

Indywidualny przypadek

Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów dotyczących mobbingu. Niestety choć zjawisko mobbingu przybiera na sile, to znikoma jest liczba spraw pozytywnie zakończonych dla pracowników mobbingowanych. Zdaje się, że przyczyn niewielkiego uwzględnienia powództw w zakresie mobbingu należy upatrywać w niezwykle problematycznej i zawierającej liczne niedookreślone zwroty definicji. Interpretacji przepisów nie sposób dokonać bez odwoływania się do judykatury, a w szczególności orzecnictwa Sądu Najwyższego. W praktyce są-

dowej dotyczącej zjawiska mobbingu podstawową kwestią jest, iż każdy przypadek jest rozważany indywidualnie.

Judykatura jak dotąd potępiała postawy nacechowane pogardą, arogancją oraz agresją względem pracowników. Sądy stoją na stanowisku, iż pracodawca powinien zawsze reagować zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego w celu dyscyplinowania pracownika, czyli nie może dopuszczać się zakazanego mobbingu, a także tolerować zachowań i postaw sprzyjających mobbingowi.

Sądy ustalają, czy rzeczywiście doszło do mobbingu, za każdym razem analizując fakty dotyczące konkretnego przypadku. Najbardziej obiektywnym dowodem na wykazanie mobbingu jest dokumentacja lekarska dotycząca leczenia psychiatrycznego pracownika¹. Należy wskazać, że na okoliczności te składają się również działania pracodawcy mające na celu zmniejszenie prawdopodobieństwa występowania zachowań niepożądanych. Warto w tym miejscu wspomnieć, że nawet w przypadku spraw merytorycznie jednoznacznych dla wymiaru sprawiedliwości odpowiedzialność pracodawcy jest uzależniona od wystąpienia po jego stronie winy, a także z powodu niewypełnienia ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca, który toleruje, nie wie lub nie chce nic wiedzieć o mobbingu, jest winny mobbingowi w tym sensie, że nie zrealizował obowiązku przeciwdziałania temu zjawisku. Jak wskazano w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r. (sygn. akt III Apa 47/18), pracodawca, tolerując mobbing, pośrednio nęka pracownika. Pracodawca nie może się zasłaniać brakiem wiedzy o mobbingu, w sytuacji gdy toleruje niepożądane zachowania pracowników czy też nie reaguje na zgłoszenia o nadużyciach.

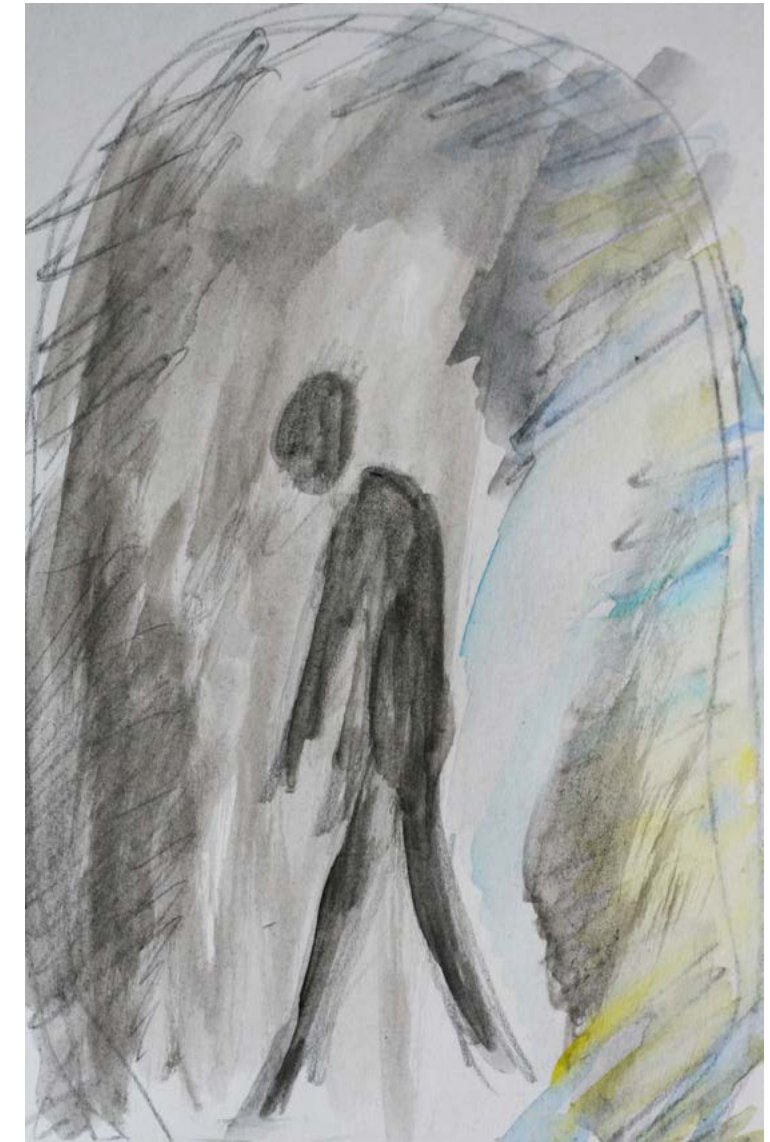
Perspektywy na przyszłość

Zjawisko mobbingu nie zniknie z relacji pracowniczych. Z badań firmy rekrutacyjnej HRK, przeprowadzonych w 2021 r., wynika, że ok. 61% ankietowanych pracowni-

ków w Polsce stwierdziło, że doświadczyło w pracy zachowań niepożądanych, w tym mobbingu. Według raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce z 2019 r.” aż 14% pracowników doświadczyło przemocy fizycznej, a 48% pracowników padło ofiarą mobbingu². Problem ten prawdopodobnie będzie eskalował w związku z zaburzoną komunikacją międzyludzką, słabszą pozy-

cją pracownika względem pracodawcy, komercjalizacją pracy, wzrostem roli korporacji w procesie globalizacji, a także wzmożonego stresu w pracy i braku dostosowania etykiety pracowniczej do występujących problemów oraz wzrostu tempa życia.

Aleksandra Dejniał,
młodszy specjalista,
OIP Warszawa



Przypisy:

1: Katarzyna Jaworska, Uprawnienia pracownika w razie zaistnienia mobbingu w zakładzie pracy, „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 29, s. 93-100; https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/15948/Jaworska_Katarzyna_Uprawnienia_pracownika_w_razie_zaistnienia_mobbingu_w_zakladzie_pracy.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp 23 maja 2022 r.).

2. Ibidem.

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

Robotyzacja i algorytmizacja w procesach pracy

Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy

Doświadczenia inspekcji pracy w Europie i na świecie skłaniają do refleksji nad wyzwaniami dzisiejszego i przyszłego rynku pracy. Trzeba zdawać sobie sprawę z faktu, że nowoczesne technologie to nie tylko nowe produkty, to także zmiana sposobu funkcjonowania przedsiębiorstw na poziomie organizacyjnym i finansowym.

Może rewolucja rynków pracy?

Według raportu firmy McKinsey & Company oraz miesięcznika „Forbes” – „Ramie w ramie z robotem. Jak wykorzystać potencjał automatyzacji w Polsce” – postępująca automatyzacja procesów pracy może oznaczać głębokie przemiany rynków pracy.

Autorzy twierdzą, że nawet 49% czasu pracy w Polsce (odpowiednik 7,3 mln miejsc pracy) zajmują czynności, które do 2030 r. mogą zostać zautomatyzowane dzięki zastosowaniu już istniejących technologii. Realnie liczby te będą niższe ze względu na bariery technologiczne (np. zasięg Internetu, infrastrukturę elektroenergetyczną, brak specjalistów

od nowych technologii), gospodarze, legislacyjne i społeczne.

Zautomatyzowane mogą zostać przede wszystkim zawody oparte na przewidywalnych czynnościach – zarówno fizycznych (np. pakowanie, załadunek, przygotowywanie posiłków), jak i umysłowych (np. zbieranie i analiza danych, wypełnianie formularzy, generowanie faktur). Te prace częściej wykonują pracownicy z niższym wykształceniem i statystycznie częściej mężczyźni niż kobiety.

Spodziewane trendy

Zmianie ulegnie profil pracownika. Wydaje się, że istotnym czynnikiem uzupełniającym rozwój innowacyjności i zmiany cywilizacyjne jest wzmocnienie warunków dla wzrostu potencjału kreatywności i rozwoju tzw. umiejętności miękkich, do których zalicza się komunikację interpersonalną, empatię, zdolność przekazywania wiedzy i budowania pozycji lidera zespołu, zarządzanie osobowością, motywowanie, umiejętności negocjowania czy zdolności zarządcze.

Automatyzacja produkcji przemysłowo-

wej to jednak tylko jeden z elementów zastępowania ludzi w dotychczas wykonywanych zadaniach. Dziś chyba większym wyzwaniem dla rynku pracy jest automatyzacja pracy umysłowej i handlu. W dużej części znanych nam marketów pojawiają się przecież automatyczne kasy. Niedługo mikroczipy i e-zakupy w ogóle wyeliminują kasy jako takie.

Technologia zdaje się pomału wypierać ludzi z pewnych sektorów. Gdy zawody wymagają coraz większej specjalizacji i taki specjalista straci pracę, o wiele trudniej będzie mu się przekwalifikować. Musimy więc zadać sobie pytanie, jakich umiejętności potrzebujemy, żeby jednak nie przegrać wyścigu z maszynami.

Zmiany modeli pracy

Niezależnie od ogromnych zmian towarzyszących rozwojowi technologicznemu świata nie sposób pominąć najważniejszego elementu pracy, jakim na szczęście wciąż pozostaje człowiek.

Społeczeństwa w Europie mogą nie być gotowe do skoku technologicznego. Dane z badań prowadzonych przez Komisję Europejską wskazują, że 57%

obywateli UE posiada kompetencje cyfrowe na poziomie podstawowym lub nieco wyższym. Jeśli mówimy dziś o skokowych zmianach w sposobach pracy, wynikających ze zmian technologicznych, to trzeba mieć na względzie, że ta ogromna liczba Europejczyków nie stanie się w okamgnieniu programistami, autorami programów bądź aplikacji na urządzenia mobilne. Tej rzeszy ludzi trzeba będzie zaproponować coś w zamian. Spotkania na szczycie polityków europejskich dotyczą konieczności przygotowania instytucji społecznych, przepisów prawa i systemów edukacyjnych „w taki sposób, by obywatele mogli być spokojni o przyszłość swoją i swoich dzieci w nowym świecie pracy” – to cytat z wypowiedzi byłej komisarz KE ds. zatrudnienia, spraw społecznych oraz umiejętności i mobilności pracowników.

Z jednej strony mobilność cechująca szczególnie młode pokolenie, z drugiej technologia o ogromnym potencjale przepływu informacji i zdalnej komunikacji pomiędzy ludźmi. To oznacza zmianę modeli pracy.

Raport MOP oraz Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (EUROFUND) „Warunki pracy z globalnej perspektywy” wskazuje, że w Europie ponad 20% pracowników pracuje zdalnie od czasu do czasu. Największy odsetek takich osób występuje w Holandii, Da-

„Nie potrafię przewidywać, ale potrafię kłaść podwaliny. Bo przyszłość jest czymś, co się buduje”.

Antoine de Saint-Exupéry

ze względu na stan zdrowia lub konieczność sprawowania opieki nad innymi członkami rodziny. Znamienne jest, że 90% respondentów stwierdziło, że pracowaliby w ten sposób więcej, gdyby tylko dostawali więcej zleceń, a płace były wyższe. Najwyraźniej osoby aktywne zawodowo chcą zmiany tradycyjnego modelu pracy, a dziś technologia im to umożliwia jak nigdy wcześniej.

Jednak ma to także mroczne oblicze. 43% respondentów pracujących zdalnie pracowało w nocy (22:00-5:00), a 36% regularnie przez 7 dni w tygodniu. Co z normami czasu pracy i problemami zdrowotnymi? Jak europejskie inspekcje pracy będą mogły dbać o zachowanie zdrowia w miejscu pracy zdalnej, w przestrzeni prywatnej pracowników?

Robotyzacja – zalety i zagrożenia

Spodziewamy się, że robotyzacja wyeliminuje wiele aktualnych zagrożeń występujących w środowisku pracy. Z punktu widzenia bhp korzyści wynikające z szerszego zastosowania robotyki wiążą się z zastąpieniem osób pracujących w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz niebezpiecznych. W konsekwencji tego następuje ograniczenie ekspozycji na zagrożenia chemiczne, fizyczne, biologiczne, a także ergonomiczne. Wiodącą rolę zaczynają odgrywać czynniki

psychospołeczne. Jednocześnie historia uczy nas, że nowe technologie przynoszą nie tylko korzyści i większe możliwości, lecz także zagrożenia ujawniane po dłuższym czasie (np. azbest).

Obok wielu korzyści związanych z postępowaniem technologicznym powstaje obawa, że automatyzacja i robotyzacja przyniosą wzrost bezrobocia. Powtarzalne działania, którym można przypisać

sekwencyjność konkretnych czynności, z powodzeniem są w stanie realizować maszyny. Rodzi się też niepokój, że transformacja technologiczna spowoduje zanikanie wielu tradycyjnych zawodów, a przynajmniej mocny spadek zapotrzebowania na pracowników o takich specjalnościach, choć jednocześnie powstaną pewnie nowe branże i nowe profesje. Być może niezbędni będą specjaliści do tworzenia systemów neuronowych na potrzeby zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Pojawi się także zapotrzebowanie na psychologów, którzy będą się zajmować wpływem pracy zawodowej na zdrowie psychiczne pracowników.

Zagrożenia ze strony sprawdzonych już technologii można uznać za poznane, co znajduje potwierdzenie w obowiązujących regulacjach prawnych. W przypadku niektórych nowych technologii i nowych modeli pracy takich doświadczeń nie ma, a brak stosownej legislacji nie tylko wyklucza świadome określenie środków prewencyjnych, lecz także w zasadzie uniemożliwia pracę organom nadzoru i kontroli, np. inspekcjom pracy.

postronnych na nowe czynniki ryzyka zawodowego. Przykładem takich technologii, o nadal nieprecyzyjnie określonym wpływie na zdrowie ludzi, jest nanotechnologia, a także syntetyczna biologia. Nanorurki węglowe wykazują podobne cechy jak włókna azbestu.

Pozostaje mieć nadzieję, że trwające prace badawcze oraz zaangażowanie świata nauki i przemysłu w obszarze zagrożeń ze strony nowych technologii pozwoli w nieodległym czasie opracować stosowne unormowania prawne.

Idzie nowe

Przedstawione zjawiska i tendencje pozwalają przypuszczać, że następstwa przełomowych technologii, wdzierających się w nasze życie prywatne i zawodowe, będą należeć wkrótce do największych wyzwań ludzkości. Koncepcja przemysłu 4.0 nie zakłada jednak tworzenia fabryk, w których ludzie zostaną po prostu zastąpieni przez roboty. Chodzi raczej o to, aby fabryki stały się lepszym miejscem pracy, w którym ludzie pozostaną niezmiennie najważniejsi, a za-

kających ze zmian w procesach technologicznych oraz zapewnienie odpowiednich kwalifikacji osobom zajmującym te stanowiska. Tylko w ten sposób możliwe będzie zatrzymanie nadchodzącego bezrobocia technologicznego lub chociaż ograniczenie jego skali.

Nie we wszystkich obszarach życia zawodowego wdrażane „nowe” technologie eliminują „stare” zagrożenia. Przykładem mogą być substancje i mieszaniny o działaniu rakotwórczym oraz procesy technologiczne o takim działaniu. Stopniowe zastępowanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym mniej szkodliwymi zamiennikami jest obowiązkiem pracodawców. Przy obecnym stopniu rozwoju technologicznego nie jest możliwe całkowite wycofanie ze środowiska pracy wszystkich kancerogenów lub mutagenów. Sektor chemikaliów stale się rozwija, pojawiają się nowe, nie do końca rozpoznane zagrożenia w środowisku pracy – choćby wspomniane nanomateriały. Dlatego pracownicy ekspozycyjni na nie stanowią szczególną grupę osób narażonych na utratę zdrowia lub życia.

Obserwowana era automatyzacji niesie zarówno szanse, jak i wyzwania. Wyzwaniem mogą być przeobrażenia na rynku pracy i zapewnienie płynnego przejścia pracowników na nowe stanowiska. Stanowisk takich nie powinno brakować, jednak wymagać one będą innego rodzaju umiejętności – współpracy z technologią i z ludźmi, być może w formule zdalnej.

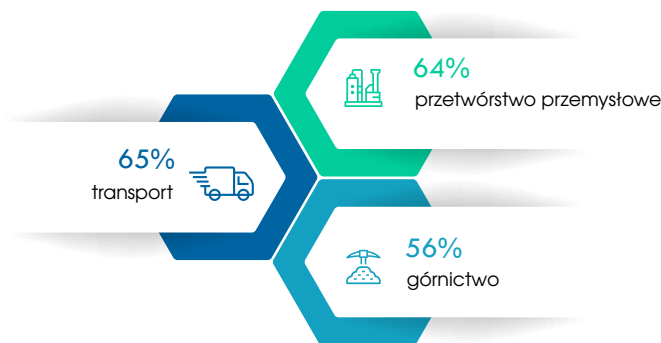
Automatyzacja w znacznym stopniu poprawi produktywność. Wielu pracowników – zamiast spędzać czas na powtarzalnych czynnościach, przynoszących niedużą wartość klientom, pacjentom czy uczniom – będzie mogło się skupić na najbardziej wartościowej części pracy. Przedstawia to możliwość impulsu roz-

NAJWYŻSZY POTENCJAŁ AUTOMATYZACJI WG ZAWODÓW



Źródło: Raport McKinsey&Company, Forbes, 2018

NAJWYŻSZY POTENCJAŁ AUTOMATYZACJI WG BRANŻ



Źródło: Raport McKinsey&Company, Forbes, 2018

Bez opracowanej przez środowiska naukowe oceny wpływu nowych substancji na zdrowie człowieka czy określenia granicznych wartości czynników środowiska pracy niemożliwa jest ocena narażenia pracowników lub osób

razem – dzięki nowym technologiom i inteligentnym maszynom – otrzymają znacznie większe niż dotychczas kompetencje. Aby jednak było to możliwe, niezbędne jest przeprofilowanie stanowisk roboczych stosownie do potrzeb wyni-

wojowego dla gospodarki oraz szanse dla przedsiębiorstw. Przygotowania, które pozwolą wykorzystać te szanse, należy rozpocząć już teraz – na poziomie legislacyjnym, edukacyjnym, poznawczym i wdrożeniowym.

Z punktu widzenia organizacji pracy nowoczesne technologie zintensyfikowały komunikację i współpracę między różnymi działami i zespołami, miały też pozytywny wpływ na przebieg prac, kontrolę jakości i normy. Wpłynęły również na definiowanie i treść zadań. Automatyzacja przyczyniła się do ograniczenia zadań wykonywanych ręcznie i rutynowo oraz położyła większy nacisk na zadania menedżerskie i analityczne.

Technologie cyfrowe wiążą się z rozbudowanymi możliwościami w zakresie

rejestracji, raportowania i monitorowania. Chociaż mogą być wykorzystywane z korzyścią dla pracowników (na przykład w celu ograniczenia wysiłku fizycznego i sytuacji niebezpiecznych), mogą również stanowić wyzwanie, zwłaszcza jeśli chodzi o ochronę danych i prywatności. Największe obawy budzi algorytmizacja, zwłaszcza gdy gromadzone dane są wykorzystywane przy podejmowaniu ważnych decyzji dotyczących płac, przedłużania umów, przyjęć do pracy i zwolnień. Zastosowanie nowych technologii pozwoliło zmniejszyć ryzyko fizyczne, ale potencjalnie zwiększyło narażenie na zagrożenia związane z ergonomią, co wynika z bardziej siedzącego trybu pracy.

szło narażenie na zagrożenia związane z ergonomią, co wynika z bardziej siedzącego trybu pracy.

Cyfryzacja, jeśli nie jest projektowana z myślą o interesach pracowników, może również zwiększyć ich narażenie na ryzyko fizyczne i psychospołeczne, wynikające z długich godzin pracy lub pracy w nietypowych godzinach, ciągłego połączenia z siecią, nakładania się na siebie czasu prywatnego i czasu pracy, zwiększonej intensywności pracy oraz związanego z tym stresu.

Katarzyna Łażewska-Hrycko
Główny Inspektor Pracy,
Państwowa Inspekcja Pracy

Zapis konferencji:

[Międzynarodowa konferencja „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości” 1/2 – YouTube](#)
[Międzynarodowa konferencja „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości” 2/2 – YouTube](#)

Jaka powinna być przyczyna rozwiązania umowy o pracę?

Zwolnienie nie bez przyczyny

O czasie trwania stosunku pracy i jego ewentualnym zakończeniu mogą decydować zarówno pracownik, jak i pracodawca, jednak przed pracodawcą prawo stawia dodatkowe wymogi. Powinien on podać przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 30 Kodeksu pracy do rozwiązania umowy o pracę może dojść na kilka sposobów, tj. na mocy porozumienia stron, z upływem czasu, na który umowa była zawarta, a także poprzez złożenie oświadczenia jednej ze stron stosunku pracy z zachowaniem bądź bez zachowania okresu wypowiedzenia. Co do zasady zarówno pracownik, jak i pracodawca mają prawo do decydowania o czasie trwania stosunku pracy i jego ewentualnego przedwczesnego zakończenia. Oświadczenie woli w tym zakresie może złożyć i pracownik, i pracodawca, przy czym z oświadczeniem pracodawcy przepisy prawa pracy wiążą dodatkowe wymogi, co stanowi realizację zasady ochrony trwałości stosunku pracy, która jest w pełni akceptowalna w doktrynie prawa pracy. Obok pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (zgodnie z brzmieniem art. 264 § 1 i 2 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę bądź żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca winien wskazać

przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie tej umowy lub rozwiązanie jej bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Krok dalej?

Warto również wspomnieć, że w art. 94 projektu Kodeksu pracy, opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy (powołaną na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 2016 r. w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy; Dz.U. z 2016 r. poz. 1366), eksperci prawa pracy postulowali, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony również była obligatoryjnie wskazywana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Uchwała w sprawie projektów ustaw – Kodeks pracy oraz Kodeks zbiorowy prawa pracy została podjęta 14 marca 2018 r., wciąż jednak propozycja komisji nie została wprowadzona w życie.

Zasada przyczynowości

Kwestie wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony oraz rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, mimo oparcia ich na zasadzie przyczynowości, zostały ukształtowane w odmienny sposób. Przede wszystkim przyczynowość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia obejmuje wszystkie rodzaje umów o pracę, a nie tylko umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony.

Kolejna różnica sprowadza się do skatalogowania i enumeratywnego wyliczenia w art. 52 k.p. i art. 53 k.p. przyczyn, w których dopuszczalne jest złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób natychmiastowy. Są to przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.) oraz z przyczyn przez pracownika niezawinionych (art. 53 k.p.). W pierwszym przypadku należy mieć na uwadze, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a więc możliwość złożenia oświadczenia przedmiotowej treści jest ograniczona czasowo. Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z 21 września 2005 r., sygn. akt II PK 305/04, orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub „rażącym niedbalstwie”.

Przepisy prawa pracy nie zawierają natomiast katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Przykładową listę tego typu przyczyn można zbudować w oparciu o szeroką bazę orzeczeń sądowych. Sądy pracy nie tylko analizują samo wystąpienie określonej przyczyny, która legła u podstaw rozwiązania umowy o pracę w danym konkretnym przypadku, ale przede wszystkim ustalają, czy przyczyna ta była na tyle doniosła, by doprowadzić do zakończenia stosunku pracy. Brak legalnego katalogu przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy pozwala na znaczne uelastycznienie procedury zwalniania pracownika, ale również przyczynia się do dostosowania sytuacji prawnej podmiotów

prawa pracy do dynamicznych stosunków społecznych i zmieniających się oczekiwań względem pracowników. W praktyce przyczyny te pojmowane są bardziej liberalnie, przy równoczesnym założeniu, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi tzw. zwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę nie musi cechować się znaczną wagą, ani też powodować szkód po stronie pracodawcy (wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., sygn. akt 79/07). Może ona ponadto istnieć w chwili wręczenia pracownikowi oświadczenia pracodawcy, ale może też ziszczyć się w późniejszym, nieodległym czasie, np. likwidacja stanowiska pracy nastąpi po upływie okresu wypowiedzenia. W każdym jednak wypadku prawidłowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia ewentualnego procesu sądowego. Wymóg zasadności wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę ma na celu ochronę pracownika przed niesłusznym i niesprawiedliwym pozbawieniem go pracy.

Cechy „przyczyny”

Z legislacyjnego punktu widzenia mamy tu do czynienia z klauzulą generalną, któ-

rej zakres znaczeniowy pomaga wypełnić bogata baza orzeczeń sądów pracy. Na tej podstawie można wyprowadzić cechy, jakim powinna odpowiadać przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Zalicza się do nich przede wszystkim:

- zgodność przyczyny wypowiedzenia z rzeczywistością,
- dokładność i konkretność przyczyny,
- jasność i zrozumiałość przyczyny dla pracownika,
- dostosowanie przyczyny do stanowiska pracy zwalnianego pracownika.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 marca 2010 r., sygn. akt I PK 175/09, oświadczenie pracodawcy nie powinno budzić wątpliwości co do istoty zarzutu stawianego pracownikowi, a ocena podanej do informacji pracownika przyczyny dokonywana jest z jego (pracownika) perspektywy, bowiem to właśnie on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Jak podaje Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000 r., sygn. akt I PKN 481/99, podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, czyli pracownika. Niedostateczna konkretność wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może być równoznaczna z tym, że pracownik jej nie





zrozumie (wyrok SN z 6 czerwca 2000 r., sygn. akt I PKN 686/99).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Z kolei naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać zarówno na niewskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak i na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok SN z 10 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 641/99). Ponadto zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., sygn. akt I PKN 304/99, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nie-rzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Sąd orzekł w tej sprawie, że jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie bezzasadne jest przedmiotowe oświadczenie (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawie-

dliwiające odmienne twierdzenie. Użycie bowiem w treści art. 30 § 4 k.p. liczby pojedynczej, tj. przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, nie ogranicza możliwości wskazania przez pracodawcę kilku przyczyn takiego stanu rzeczy, przy czym mogą to być zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i pracownika, zawinione lub niezawinione przez strony stosunku pracy. Ustawodawca w tym przepisie nie podaje bowiem, o jaki rodzaj przyczyn chodzi, jak ma to miejsce w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 i 53 k.p.), a także w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. zwolnienia grupowe), gdzie chodzi wyłącznie o powód leżący po stronie pracodawcy, ewentualnie wywołany innymi okolicznościami (np. siłą wyższą).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 8 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 187/07, wskazał, że w analizowanej sprawie sąd okręgowy, rozpatrując zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, skoncentrował się na analizie poszczególnych przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym

umowę. Analizując każdą z przyczyn osobno, sąd ten doszedł do przekonania, że żadna z nich w sposób dostateczny nie stanowi zasadnej przyczyny rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Tymczasem istotą sporu była ocena, czy łącznie wszystkie przyczyny wypowiedzenia wskazane w oświadczeniu wypowiadającym umowę o pracę dawały pracodawcy podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie. Zdaniem sądu, dopiero taka kompleksowa ocena pozwala na odpowiedź, czy zachowanie pracownika uprawniało pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę w celu ochrony jego słusznego interesu w postaci dobru odpowiedniej kadry. Nie budzi wątpliwości Sądu Najwyższego, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok SN z 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05). W analizowanej sprawie sąd orzekł jednak, że „jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają”.

Twierdzenie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, które osobno nie zostały uznane za uzasadnione, ujęte w sposób łączny mogą to wypowiedzenie uzasadniać – bez dodatkowego komentarza – budzi jednak wątpliwości komentatorów (A. Wypych-Żywicka, Glosa do wyroku SN z 8 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 187/06 – częściowo krytyczna). Zdaniem autorki, trzeba bowiem odróżnić sytuację, gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę podanych jest kilka przyczyn mających uzasadniać owo wypowiedzenie, wskazując je obok siebie jako równorzędne, od sytuacji wskazania jednej zbiorczej przyczyny, np. w postaci „bra-

ku możliwości dalszej współpracy” z wymienieniem faktów potwierdzających taki stan rzeczy. W pierwszym przypadku sąd winien poddać analizie każdą z podanych przyczyn w sposób odrębny i ocenić, czy każda z nich mogłaby samodzielnie uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Gdy chociaż jedna z podanych przyczyn okaże się zasadna, wówczas wypowiedzenie również uznaje się za uzasadnione. W drugim zaś przypadku sąd winien przyjąć jako przyczynę wypowiedzenia „brak możliwości dalszej współpracy” i dokonać jego analizy pod tym właśnie kątem, a podane przykłady potraktować jako dowody uzasadniające ten fakt. Dopiero wówczas sąd byłby uprawniony do dokonania ich analizy zbiorczo, ale nie rozważałby ich pod kątem zasadności, a jedynie jako poszczególne elementy składające się na dowodzoną niemożność współpracy. Zasadnicze znaczenie winien mieć więc przede wszystkim sposób ujęcia przyczyny wypowiedzenia umowy przez pracodawcę w oświadczeniu składanym pracownikowi.

Dla uwzględnienia roszczenia pracownika dochodzonego przed sądem wystarczające jest samo tylko stwierdzenie, że podana przez pracodawcę przyczyna nie jest rzeczywista (prawdziwa), nie jest bowiem konieczne dokonanie analizy rzeczywistych motywów leżących u podłoża wypowiedzenia umowy o pracę. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, pracodawca nie może powoływać się na etapie postępowania sądowego na inną przyczynę aniżeli wskazaną w wypowiedzeniu (wy-

rok SN z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98). Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., jedną z przesłanek orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi ustalenie, iż wypowiedzenie to jest nieuzasadnione. W analizowanej przez sąd sprawie rzeczywista przyczyna wypowiedzenia okazała się jakościowo odmienna od tej, którą nieprawdziwie posłużył się pracodawca, ażeby w istocie zmniejszyć nadmierne zatrudnienie. Jak sąd słusznie podkreślił w uzasadnieniu przedmiotowego orzeczenia, „zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Obrona ta stawałaby się iluzoryczna, gdyby pracodawca w toku sporu sądowego mógł powołać inną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę od tej, którą wskazał w wypowiedzeniu”. Sprowadza się to do twierdzenia, że przedmiotowa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi zostać zawarta w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy i nie może zostać podana w późniejszym piśmie kierowanym do pracownika (wyrok SN z 21 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 99/00). Sąd podkreślił w tej sprawie, że wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronną czynnością prawną, której jedynym koniecznym elementem konstrukcyjnym jest oświadczenie woli osoby dokonującej tej czynności (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.c.).

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest ograniczone żadnym ustawowym terminem od ujawnienia podanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy (jak ma to miejsce w przypadku tzw. zwolnienia dyscyplinarnego w trybie art. 52 k.p.). Jednakże pracodawca powinien mieć na względzie, że upływ czasu może czynić daną przyczynę nieaktualną, co z kolei może przełożyć się na późniejsze uznanie jej przez sąd pracy za niezasadną.

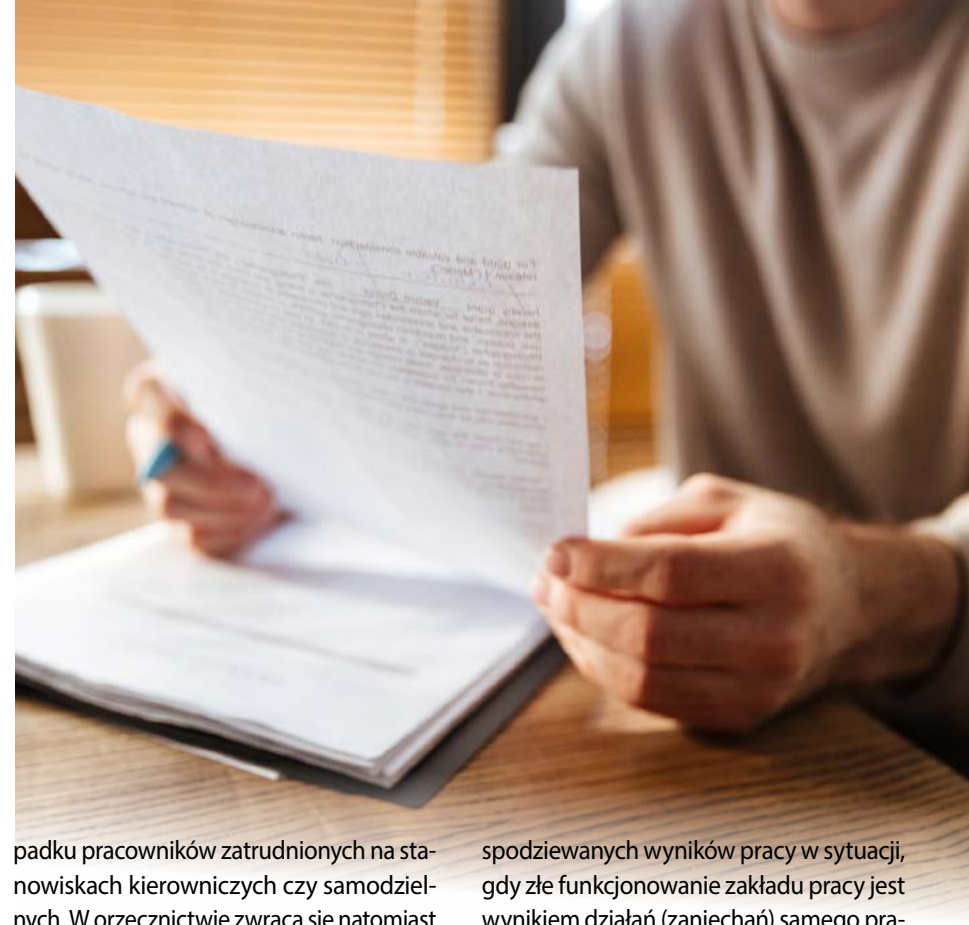
Podkreślenia wymaga również, że skutek prawny wypowiedzenia umowy o pracę łączy się z samym tylko złożeniem pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu, które dla swojej skuteczności nie musi zawierać omawianej uzasadnionej przyczyny. Wręczenie (lub doręczenie) pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę skutkuje automatycznie rozwiązaniem umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stanowi natomiast wymóg formalny tego wypowiedzenia, który jednak nie podlega uzupełnieniu rozumianemu jako klasyczny brak formalny pisma procesowego i musi być spełniony w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Bez wskazania owej przyczyny wypowiedzenie uznaje się za wadliwe, naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez pracodawcę, co w konsekwencji skutkować będzie uznaniem przez sąd pracy bezskuteczności takiego wypowiedzenia i przywróceniem pracownika do pracy lub zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania. Nie jest więc ono nieważne czy bezskuteczne z mocy prawa, a do jego wyeliminowania konieczne jest złożenie odwołania do sądu pracy.

Braku wskazania przyczyny wypowiedzenia nie można uzupełnić w późniejszym terminie, ponieważ zaakceptowanie takiego poglądu powodowałoby istotne komplikacje praktyczne. Obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie ma



niewątpliwie charakter ochronny dla pracownika, ponieważ umożliwia mu podjęcie decyzji o celowości wniesienia odwołania. Stąd też istotne znaczenie ma podanie w piśmie pracodawcy wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, bowiem ich późniejsze uzupełnienie jest niedopuszczalne. Sąd ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn określonych przez pracodawcę, a okoliczności podane w toku postępowania sądowego muszą być identyczne z tymi, które zostały ujawnione pracownikowi jako uzasadnienie podjętej przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika. W sprawie o sygn. akt I PK 175/06 Sąd Najwyższy wskazał, że powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu sądowego na inne przesłanki należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne (wyrok z 8 stycznia 2007 r.). W innej sprawie jednak Sąd Najwyższy dopuścił, aby przyczynę zwolnienia pracownika – jeśli jest prawdziwa – w trakcie procesu o przywrócenie do pracy wyjaśniać i uzupełniać o dodatkową argumentację (wyrok z 19 maja 2004 r., sygn. akt I PK 495/03). Wydaje się, że konkretności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy w tym kontekście utożsamiać ze szczegółowym i drobiazgowym jej wskazaniem. Chodzi bardziej o jej precyzyjne sformułowanie, poprzez podanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy (wyrok SN z 4 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 47/99). Z oświadczenia pracodawcy winno bowiem wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą tego zarzutu, który usprawiedliwia rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (wyroki SN z 8 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 177/07 i z 4 listopada 2008 r., sygn. akt I PK 81/08).

Decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę nie może być przez pracodawcę podjęta w sposób dowolny również w przy-



padku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych czy samodzielnych. W orzecznictwie zwraca się natomiast uwagę, że pracodawca, podając przedmiotową przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę takiemu pracownikowi, nie ma obowiązku odnoszenia się do konkretnych zdarzeń i naruszeń, a jedynie winien wskazać ogólną ocenę wykonywania przez pracownika nałożonych na niego obowiązków. Pracodawca może powołać się np. na brak umiejętności organizacyjnych pracownika, nieposiadanie przez niego umiejętności pracy w zespole, brak umiejętności porozumienia się i współpracy z podwładnym czy utratę zaufania wobec takiego pracownika pełniącego funkcje kierownicze. Pracodawca nie może również w ten sposób wyciągać wobec tego pracownika konsekwencji za złe funkcjonowanie podległego mu zespołu, na którego dobór osobowość oceniany pracownik nie miał wpływu. Nie można od niego także oczekiwać, że będzie przejmował na siebie obowiązki od niekompetentnych podwładnych (wyrok SN z 12 lipca 2006 r., sygn. akt II PK 2/06). Niedopuszczalne jest ponadto przerzucanie na pracownika pełniącego funkcję kierowniczą pełnej odpowiedzialności za brak

spodziewanych wyników pracy w sytuacji, gdy złe funkcjonowanie zakładu pracy jest wynikiem działań (zaniechań) samego pracodawcy (wyrok SA w Warszawie z 21 maja 2002 r., sygn. akt III APa 171/01).

Zwolnienie w praktyce

Mimo tego, iż przepisy prawa pracy nie formułują katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, z bogatej bazy orzeczeń sądów pracy wynika, że pewne przyczyny wskazywane są częściej, a sama praktyka również wywiera wpływ na decyzje pracodawców. Do najbardziej powszechnych przyczyn zaliczyć można: utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika, długotrwałe zwolnienia lekarskie pracownika, likwidacja stanowiska pracy, niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy i odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji czy niewykonanie polecenia służbowego.

Tomasz Musialik,
starszy inspektor pracy,
OIP Katowice



Gdy drwa rąbią

Wyzwania w zawodzie drwala

W programie działań PIP jednym z wyzwań na 2023 r. jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych m.in. w zakładach usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych ze ścinką i zrywką drewna. Ręczne prace wciąż stanowią istotną część pozyskiwania surowca, a praca drwala/pilarza jest jedną z najbardziej niebezpiecznych w branży leśnej.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania opisuje zawód drwal/pilarz kodem 621001. Drwal/pilarz drzew zajmuje się pozyskiwaniem drewna w wyniku ścinki i obalania drzew, okrzesywa i przeryza je przy użyciu pilarki spalinowej z piłą łańcuchową oraz przetwarza na użyteczne sortymenty drewna. Jego podstawowym zadaniem w gospodarce leśnej jest pozyskiwanie drewna podczas zabiegów gospodarczych (np. trzebież, zrąb), w różnych klasach wieku drzewostanu. Po wykonaniu przeryzki drewna na określone kategorie handlowe drwal układa wyrobione sortymenty i dokonuje ich pomiaru. Oprócz wycinki

drzew w planowych cięciach, wycina również drzewa w celu wykonania szlaków operacyjnych (zrywkowych i technologicznych), w zależności od stosowanego przy pozyskiwaniu drewna procesu technologicznego. Z jego pracą wiąże się załadunek sortymentów drzewnych na środki transportowe, jak również porządkowanie powierzchni zrębowych (Informacja o zawodzie drwal/pilarz drzew (621001), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018).

Kwalifikacje i uprawnienia

Aby zostać zawodowym drwalem (pilarzem), należy najpierw ukończyć specjalistyczny kurs, podczas którego uczy się przede wszystkim, jak stosować w praktyce zasady bhp, a także ścinki i obalania drzew, okrzesywania czy przeryzki drewna. Dodatkowo na kursie zdobywa się wiedzę z zakresu organizacji pracy oraz budowy i eksploatacji pilarki. Do wykonywania pracy na stanowisku „drwal/pilarz – operator pilarki spalinowej” może być dopuszczona osoba, która:

- posiada stosowne, aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy;
- posiada kwalifikacje zawodowe potwierdzone odpowiednim dokumentem, jeżeli tak stanowią aktualne przepisy w odniesieniu do określonego stanowiska pracy;
- ukończyła z wynikiem pozytywnym szkolenie z zakresu bhp



- i posiada potrzebne umiejętności wykonywania pracy oraz niezbędną znajomość przepisów i zasad bhp;
- d. została zapoznana z oceną ryzyka zawodowego, zagrożeniami w środowisku pracy, w tym z zagrożeniami biologicznymi oraz profilaktyką w tym zakresie;
- e. jest wyposażona w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze;
- f. jest w odpowiedniej dyspozycji psychofizycznej i nie zgłasza w tym zakresie żadnych dolegliwości.

Kurs pilarza – operatora pilarki spalinowej jest kursem zawodowym. Zaświadczenie o jego ukończeniu może wydać tylko działająca zgodnie z przepisami jednostka oświatowa. W świetle prawa absolwent nabywa uprawnienia do ścinki drzew stojących. Posiadanie uprawnień pilarza – operatora pilarki spalinowej jest wymagane w oparciu o przepisy zawarte w Kodeksie pracy oraz w rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz.U. z 2006 r. Nr 161 poz. 1141). Zgodnie z tym rozporządzeniem do pracy z użyciem

pilarki dopuścić można wyłącznie pracowników, którzy ukończyli z wynikiem pozytywnym szkolenie (§ 21). Szkolenie składa się z części teoretycznej i praktycznej. Część teoretyczna obejmuje zagadnienia z zakresu: użytkowania i obsługi pilarki; technik ścinki i obalania drzew; technik okrzyszowania i przerzynki drewna; bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji pilarki. Część praktyczna szkolenia jest prowadzona w warunkach terenowych i obejmuje eksploatację pilarki, techniki ścinki, obalania drzew, okrzyszowania i przerzynki drewna (§ 22).

Środki ochrony indywidualnej

Wyposażenie ochronne spełnia swoją funkcję, gdy jest prawidłowo dobrane do rodzaju wykonywanej pracy, odpowiedniej wielkości oraz poprawnie eksploatowane. Należy jednak podkreślić, że żadna odzież ochronna nie zabezpiecza całkowicie przed obrażeniami ciała.

Przy użytkowaniu pilarek łańcuchowych przenośnych obowiązuje norma PN-EN 381-5 dotycząca ochrony kończyn dolnych. Do wyrobu kombinezonów stosuje się specjalne spodnie z warstwą ochronną z antyprzecięciowej wkładki z kilku (kilkunastu) warstw włókien sztucznych unieruchamiających skutecznie układ tnący. Występują trzy klasy ochrony spodni w zależności od wytrzymałości tkaniny na przecięcie piłą łańcuchową poruszającą się z różnymi prędkościami: 1-20 m/s, 2-24 m/s, 3-28 m/s. Wymiana odzieży antyprzecięciowej zalecana jest w przypadku uszkodzenia lub zmian oraz przy przekroczonym czasie użytkowania – profesjonalni pracownicy leśni: ok. 12 miesięcy; okazjonalne użytkowanie: max. 5 lat. Okres użytkowania zależy zawsze od konkretnego zastosowania i obciążenia, może być bardzo zróżnicowany.

Hełmy mogą stanowić konstrukcję bazową do instalacji innych środków ochrony indywidualnej oraz sprzętu pomocniczego W przypadku użytkowania, przechowywania i konserwowania zgodnie z odpowiednimi instrukcjami trwałość hełmów wynosi co najmniej 3 lata od daty produkcji bez zmiany właściwości ochronnych. Hełmy wskutek oddziaływania czynników fizycznych (promieniowania słonecznego UV), uszkodzeń mechanicznych i czynników chemicznych tracą swoje właściwości ochronne i powinny być wycofane z użytku po czasie zgodnym z zaleceniami producenta, a także zawsze – bez względu na czas użytkowania – po uszkodzeniach.

Obuwie ochronne stanowi osłonę stóp i nóg przed czynnikami zewnętrznymi, które mogą powodować uszkodzenia mechaniczne, chemiczne, oparzenia, a także mają chronić przed działaniem ciepła, zimna i wilgoci. Tym samym takie obuwie chroni przed kilkoma rodzajami zagrożeń jednocześnie. Stopień ochrony uzależniony jest w dużej mierze od konstrukcji obuwia oraz materiałów użytych do ich wykonania, w tym elementów

dodatkowych, takich jak wkładki antyprzebiciowe, podnoski, ochrony śródstopia, ochrony kostki. Obuwie robocze jest przeznaczone jedynie do użytku w miejscu pracy przez wzgląd na wymagania sanitarne, technologiczne i higieniczne, nie posiada cech ochronnych.

Podział obuwia pod względem poziomu zagrożenia:

- obuwie bezpieczne (S – „safety”) – łączy funkcje ochronne z ochroną palców stopy poprzez podnoski, których wytrzymałość sprawdzana jest przy uderzeniu z energią 200 J. Wymogi określa norma PN-EN ISO 20345 razem z aktualizacją do wersji 20345:2011;
- obuwie ochronne (P – „protective”) – łączy funkcje ochronne z ochroną palców stopy poprzez podnoski, których wytrzymałość sprawdzana jest przy uderzeniu z energią 100 J. Wymogi określa norma PN-EN ISO 20346;
- obuwie zawodowe (O – „occupational”) – posiada funkcje ochronne skupione na ochronie przed urazami mogącym wystąpić podczas wypadku w miejscu pracy. Obuwie takie przeznaczone jest do użytkowania tam, gdzie nie jest wymagana ochrona palców stopy poprzez podnoski. Wymogi określa norma PN-EN ISO 20347.

Zagrożenia zawodowe

Drwal/pilarz drzew jest narażony na zagrożenia:

- fizyczne (hałas, zmienne warunki atmosferyczne i terenowe, promieniowanie ultrafioletowe podczas pracy w słońcu);
- chemiczne (paliwo, oleje, smary, spaliny);
- mechaniczne (urazy spowodowane ruchomymi częściami pilarki spalinowej z piłą łańcuchową do drewna, narzędziami pomocniczymi, urazy związane z potknięciem, poślizgnięciem i upadkiem, urazy oczu spowodowane wiórami z drewna, piachem i ściółką leśną, drgania mechaniczne, wibracje, uderzenia, przygniecenia przez drzewo i związane z upadkiem gałęzi z wysokości);
- biologiczne (pyły drzewne, kontakt z drobnoustrojami chorobotwórczymi, pogryzienie przez zwierzęta);
- ergonomiczne (wymuszona pozycja ciała podczas pracy, nadmierny wysiłek podczas transportu i podnoszenia elementów drewna).

Do występujących w zawodzie chorób można zaliczyć m.in. dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, pogorszenie lub utratę słuchu, chorobę wibracyjną, choroby odkleszczowe, jak borelioza. Przenoszona przez pajęczaki groźna bakteria, zwana *Borrelia burgdorferi*, jest bezpośrednią przyczyną późniejszego występowania dolegliwości zwanej także wymiennie chorobą z Lyme lub krętkowicą kleszczową. Tylko w 2019 roku w Polsce boreliozę wykryto u ponad 20 tys. osób, w tym u wielu jako chorobę zawodową. Szybkie rozpoznanie rozwijającej się choroby jest tu

wyjątkowo istotne. Wielu zakażonych początkowo nie zdaje sobie sprawy ze swojego stanu. Początkowe objawy boreliozy mogą być bowiem dosyć mylące.

Niskie notowania

Dzisiejsza technologia ułatwia w znacznym stopniu pracę drwala. Choć podstawowe zadanie, czyli ścinanie drzew, pozostało takie samo, metody i narzędzia uległy znacznej modernizacji. Dziś używa się potężnych maszyn mogących ścinać i transportować olbrzymie drzewa. Ogromną wagę przykłada się też do bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Mimo to swego czasu, według *The Wall Street Journal*, zawód drwala uznawany był za najgorszy zawód na świecie z powodu niebezpieczeństwa i kiepskiej płacy. Ta profesja kojarzy się z pracą szlachetną, ale jednocześnie trudną i wykonywaną w niesprzyjających warunkach, bez względu na skrajne temperatury, deszcz, śnieg czy mróz.

Krzysztof Kopała,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Rzeszów



Wyniki badania BHP na wsi wśród rolników województwa opolskiego w latach 2021-2022

BHP w gospodarstwach pod lupą

W ramach działań Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie w Opolu na terenie całego województwa przeprowadzono w latach 2021-2022 badanie ankietowe dotyczące stanu bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych.

Corocznie Wojewódzka Komisja ds. BHP w Rolnictwie przeprowadza wizytacje gospodarstw rolnych i miejsc wykonywania prac polowych. Ich celem jest popularyzacja zasad ochrony zdrowia i życia w rolnictwie indywidualnym oraz wskazywanie metod eliminowania nieprawidłowości i zagrożeń. W 2022 r. badaniem objęto 691 rolników indywidualnych z opolskich wsi, natomiast w 2021 roku 559. Wizytujący gospodarstwa rolne wypełniali anonimowe ankiety pn. „Informacja z przebiegu wizytacji” z możliwością zaznaczenia

pozytywnych i negatywnych uwag oraz spostrzeżeń związanych ze stanem bhp w gospodarstwach. Ankieta składała się z 5 pytań, które dotyczyły m.in: organizacji obejścia i podwórza w gospodarstwie rolnym, stanu technicznego obiektów budowlanych, pojazdów, maszyn i narzędzi, bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego oraz bezpieczeństwa dzieci zamieszkujących w gospodarstwie rolnym.

Analizę statystyczną wyników badania opracowano z pomocą: OIP w Opolu, Komendy Wojewódzkiej Policji w Opolu, Opolskiego Ośrodka Doradztwa Rolnicze-

go w Łosiowie, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w Opolu, Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w Opolu, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Opolu, Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Roślin i Nasiennictwa w Opolu, Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Opolu, Izbie Rolniczej w Opolu.

Organizacja obejścia i podwórza

Pytanie pierwsze dotyczyło organizacji obejścia i podwórza w wizytowanym go-

spodarstwie. W większości gospodarstw rolnych jest ona prawidłowa, a poziom bezpieczeństwa nie uległ większej zmianie od 2021 r. W kolejnym roku zaobserwowano minimalną poprawę w stanie nawierzchni obejścia/podwórza wizytowanych gospodarstw rolnych – wzrost z 84% do 86% oraz ilości zabezpieczonych zbiorników na gnojowicę – wzrost z 95% do 97%. Pogorszenie wyników nastąpiło jedynie w liczbie gospodarstw rolnych, gdzie część produkcyjna oddzielona jest od części mieszkalnej – spadek z 91% do 88%. Bez zmian pozostał stan oświetlenia – od 2021 roku 98% wizytowanych gospodarstw rolnych posiadało oświetlone obejścia/podwórza i nie budziło większych zastrzeżeń.

Stan techniczny obiektów

Pytanie drugie wiązało się ze stanem technicznym obiektów budowlanych. W 2022 roku najwięcej zastrzeżeń zaobserwowano w obiektach budowlanych, gdzie nieoznakowane były progi w przejściach – w tym przypadku nastąpił wzrost aż o 8 p.p. z 19% do 27%. Spadek liczby zastrzeżeń dotyczył jedynie ogólnego stanu technicznego budynków – odnotowano zmianę tylko o 1 p.p. z 5% do 4%. Od 2021 roku nie zauważono poprawy w stanie nawierzchni wewnątrz obiektów budowlanych, występowania elementów wystających w ścianach, zabezpieczenia otworów zrzutowych/ściennych. Niepokojące wyniki dotyczą występowania płyt eternitowych. Zarówno w 2021 roku, jak i w 2022 roku odnotowano, że w 22% wizytowanych gospodarstw rolnych nadal występuje szkodliwy dla zdrowia azbest.

Bezpieczeństwo pożarowe

Trzecie pytanie dotyczyło kwestii bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego. Dane statystyczne pokazują, że w 2022 r. nastąpił wzrost liczby gospodarstw rolnych, które prowadzą ewiden-

cję zabiegów środkami ochrony roślin – wzrost o 3 p.p. z 91% do 94%, wyposażone są w sprzęt przeciwpożarowy – wzrost o 2 p.p. z 88% do 90% oraz odpowiednio przechowują i składują paliwa – wzrost o 2 p.p. z 82% do 84%. Pogorszenie stanu bezpieczeństwa odnotowano w liczbie oznakowanych i wyznaczonych miejsc, gdzie przechowywane są środki ochrony roślin – spadek o 1 p.p. z 91% do 90% oraz wyposażenia gospodarstw rolnych w apteczki pierwszej pomocy – spadek o 1 p.p. z 92% do 91%. Nie zaobserwowano zmian w liczbie gospodarstw rolnych, które posiadają instalację odgromową. Zarówno w 2021 roku, jak i 2022 roku aż 35% ankietowanych nie posiadało instalacji chroniącej obiekty przed porażeniami wynikłymi z wyładowań piorunowych. Dane te są niepokojące, ponieważ coraz częściej mamy do czynienia z nagłymi i gwałtownymi zjawiskami atmosferycznymi, które zwiększają ryzyko nieszczęśliwych wypadków.

Osłony i zabezpieczenia

Pytanie czwarte dotyczyło osłon i zabezpieczeń przy ciągnikach, maszynach i narzędziach rolniczych. Największą poprawę stanu technicznego odnotowano w rozrzutnikach obornika – spadek ilości zagrożeń nastąpił o 16 p.p. z 36% do 20%, w kombajnach i maszynach do zbiorów okopowych – spadek o 13 p.p. z 25% do 12%, w sadzarkach do ziemniaków – spadek o 11 p.p. z 25% do 14%, w siewnikach do zboża – spadek o 8 p.p. z 43% do 35%, w kombajnach zbożowych – spadek o 7 p.p. z 34% do 27%, w ciągnikach rolniczych – spadek o 6 p.p. z 46% do 40%, w przyczepach – spadek o 5 p.p. z 46% do 41%, w elektronarzędziach ręcznych – spadek o 5 p.p. z 43% do 38%, w pilarkach tarczowych i łańcuchowych – spadek o 4 p.p. z 38% do 34%, w maszynach do zbioru siana, słomy i zielonek – spadek o 3 p.p. z 30% do 27%. Poprawa uzyskanych wyników

nie świadczy jednak o tym, że w gospodarstwach rolnych króluje już tylko najnowszy sprzęt. Często rolnikom ciężko jest wyrzucić stare i zużyte urządzenia, które służyły im do pracy przez wiele lat.

Dzieci na wsi

Pytanie piąte odnosiło się do bezpieczeństwa dzieci na wsi. Prawie we wszystkich wizytowanych gospodarstwach rolnych, gdzie zamieszkują dzieci, gospodarze oświadczyli, że nie angażują ich do pomocy przy pracach wzbronionych. Tylko jeden ankietowany rolnik przyznał się, że dziecko w wieku 12 lat pomagało przy żniwach. W 2022 r. odnotowano poprawę w zapewnieniu opieki nad dziećmi w okresie wzmózonych prac polowych – wzrost o 8 p.p., z 63% do 71%. Minimalny wzrost nastąpił również w ilości pomocy dzieci poniżej 16. roku życia

przy pracach dozwolonych oraz zapewnienia wydzielonego miejsca do zabaw.

Budowanie świadomości zagrożeń

Niniejsza analiza ujawniła, z jakimi zagrożeniami mają do czynienia osoby zamieszkujące i wykonujące prace w gospodarstwach rolnych. Dane pokazują, w jakich przypadkach nastąpiła poprawa bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych, a w jakich zagrożenia pozostały bez zmian lub nastąpiło ich pogorszenie. Wyniki przeprowadzonego badania ankietowego wskazują, że od 2021 roku stan bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych na terenie województwa opolskiego pozostawał mniej więcej na tym samym poziomie. Z kolei w 2022 roku największe zmiany odnotowano w poprawie stanu bezpieczeństwa pojazdów i maszyn rolniczych. Nie ozna-

cza to, że wizytujący gospodarstwa rolne członkowie Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie nie zauważyli, że rolnicy nadal korzystają z bardzo prostych wysłużonych maszyn, które dość często nie spełniają podstawowych wymogów BHP. Ujawnione zagrożenia dowodzą konieczności kontynuowania i rozwijania szeregu działań szkoleniowo-prewencyjnych, ponieważ poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w każdym gospodarstwie rolnym jest bardzo ważna. Doradztwo techniczne oraz porady z zakresu BHP w trakcie wizytacji gospodarstw rolnych i miejsc prowadzenia prac polowych niejednokrotnie uświadamiały rolnikom, na co należy zwrócić szczególną uwagę, aby uniknąć niebezpiecznych sytuacji.

Katarzyna Mroszczak,
specjalista,
OIP Opole



Podczas wykonywania prac modernizacyjnych na terenie funkcjonującego zakładu, oczyszczalni ścieków na Podlasiu, jeden z robotników zatrut się siarkowodorem.

Zacznijmy od początku. Modernizację oczyszczalni ścieków na terenie województwa podlaskiego rozpoczęto w 2020 roku. Zakresem prac objęto wszystkie otwarte obiekty. Zakryto osadniki, komory fermentacyjne i piaskownik. Wyciągi powietrza z tych obiektów podłączono do nowo wybudowanych, zaawansowanych filtrów węglowych. Zaprojektowano także nowe obiekty. W lipcu 2021 r. generalny wykonawca zakończył prace budowlane polegające na ułożeniu w gruncie ze spadkiem $i=3\%$ kanału sanitarnego $\varnothing 400$ mm. Połączył on nowo wybudowaną halę surowych ścieków dowożonych z komorą rozdziału i w dalszej części z komorą kraty ścieków surowych. Na tym odcinku wykonano łącznie 7 studni. Każda z nich miała średnicę 1,2 m, głębokość 2,2 m oraz wąż wejściowy $\varnothing 600$ mm. W nowo wybudowanej hali urządzono 3 stanowiskowe przyjęcia ścieków surowych. Dla każdego z pojazdów przewidziano odrębny wjazd i miejsce dokowania. Pośrodku, wzdłuż podjazdów, zaprojektowano i wykonano 3 odwodnienia liniowe.

Odór w hali

Projektant, obawiając się nawożonego przez pojazdy brudnego śniegu, piasku i błota, nie zaprojektował zasyfonowania odpływów. Przewidywane zanieczyszczenia miały spływać odwodnieniami do przewodu $\varnothing 200$ mm. Rurę przyłączono do studzienki S3 zlokalizowanej na zewnątrz budynku. Stanowiła ona część nowo wybudowanej sieci kanalizacyjnej, nieoddanej do użytku, jednak połączonej z istniejącą siecią kanalizacyjną oczyszczalni ścieków.

Mimo że obiektu nie oddano jeszcze do użytku, wewnątrz hali unosił się nieprzyjemny zapach. Analiza wykazała, że odór przedostaje się z sieci. Postanowiono na przyłączy kanalizacyjnym zainstalować zasuwę burzową PCV $\varnothing 200$ mm.

Obowiązkowa kontrola

Na obszarze modernizowanej oczyszczalni ścieków generalny wykonawca wprowadził szereg obostrzeń. Przyjął zasadę, że przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac związanych z wejściem do obiektów istniejących lub nowo wybudowanych należy dokonać kontroli powietrza. W tym celu zaopatrzył się w miernik gazów niebezpiecznych miniTOX^{®3}, przenośny przyrząd przeznaczony do chwilowych pomiarów stężeń gazów wybuchowych, toksycznych oraz tlenu. Umożliwia pomiar stężenia w powietrzu: metanu (CH_4), siarkowodoru (H_2S) oraz tlenu (O_2). Dla metanu określa stężenie procentowe dolnej granicy wybuchowości, tj. od 0 do 100% DGW. Dla siarkowodoru podaje wartość w ppm, przy czym sensor jest wyskalowany od 0 do 100. W przypadku tlenu wskazuje wartość od 0 do 25% V/V.

Kto rozwiąże problem?

W celu zapobieżenia przedostawania się brzydkich zapachów do stacji przyjęcia ścieków surowych generalny wykonawca powierzył montaż zasuw burzowej podwykonawcy. Zlecenie otrzymała firma budowlana świadcząca usługi w obszarze nowo wykonywanych sieci kanalizacyjnych. Dokonuje ona przyłączy sanitarnych



domów jednorodzinnych. Zazwyczaj przyłącza wykonywane były, zanim dany odcinek sieci został oddany do użytku. Zatem w praktyce pracownicy nie mieli kontaktu z zagrożeniami, jakie występują w eksploatowanych sieciach kanalizacyjnych. Szczególnie dotyczy to występowania gazów wybuchowych, toksycznych albo zbyt niskiego stężenia tlenu. W związku z otrzymanym zleceniem pracodawca oddelegował do wykonania zadania dwóch pracowników. Ponieważ pozostali pracownicy z firmy byli zaangażowani przy innych pracach, do załogi został dołączony zleceniobiorca z siostrzanej firmy prowadzonej przez syna podwykonawcy. Tak niezgraną ze sobą załogę wysłano do obsadzenia zasuw.

Miernik wypożyczę

Zgodnie z przyjętą na budowie zasadą przed wejściem do studzienki miała być dokonana kontrola atmosfery panującej wewnątrz



objektu. Zarówno firma ojca, jak i syna nie posiadały stosownego urządzenia. Generalny wykonawca użyczył podwykonawcy swój miernik, jednak nie przeprowadził szkolenia z zakresu poprawnego posługiwania się urządzeniem. Podał jedynie informację, jak miernik załączyć i dokonać odczytu z wyświetlacza. Ostrzegł także przed przypadkowym zanurzeniem miernika w ściekach, gdyż może to doprowadzić do jego trwałego uszkodzenia. W takim przypadku podwykonawca zostanie obciążony kosztami naprawy lub zakupu nowego urządzenia, a to oznaczałoby wydatek kilku tysięcy złotych.

Rozpoczęcie prac

W dniu wypadku przybyli do oczyszczalni ścieków zespół udał się do baraku generalnego wykonawcy. Ponieważ była to firma z południowej części Polski, w poniedziałek rano nie było ich jeszcze na terenie zakładu. Jeden z pracowników zespołu samodzielnie pobrał z baraku miernik miniTOX[®]3. Następnie zespół udał się na miejsce montażu zasuw. Po przyjeździe w okolice studzienki S3 otworzyli wąż i odczekali kilka minut w celu jej przewietrzenia. Najstarszy stażem pracownik pochylał się nad otworem studzienki i włączył miernik. Należy zaznaczyć, że nikt z zespołu nie został przeszkolony w zakresie poprawnego dokonywania pomiarów. Nie zdawali sobie sprawy, że siarkowodór jest cięższy od powietrza. Dokona-



ny przy krawędzi wjazdu pomiar nie odzwierciedlał rzeczywistych warunków panujących w dolnej części studzienki. Odczytawszy z wyświetlacza 21% stężenia tlenu oraz brak gazów toksycznych i wybuchowych, pracownik polecił zleceniobiorcy zejść na dno studzienki. Sądził, że w studzience nie ma żadnych ścieków, gdyż obiekt jeszcze nie został oddany do użytku. Nie pomyślał, aby przekazać miernik schodzącemu w głąb studzienki. Obawiał się przypadkowego uszkodzenia wypożyczonego urządzenia, odniósł je więc do stojącego w pobliżu samochodu.

Zlekceważone przepisy bhp

Pracownicy nie zostali zapoznani z wykazem prac szczególnie niebezpiecznych obowiązującym w firmie podwykonawcy. Nie sporządzono na piśmie polecenia wykonania pracy szczególnie niebezpiecznej. Pracodawca w imieniu swoim i syna poinformował pracowników i zleceniobiorcę jedynie o zakresie prac, jaki mają wykonać. Praca miała polegać na osadzeniu zasuw burzowej. Nie określili rodzaju zagrożeń, jakie mogą wystąpić, niezbędnych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, sposobie sygnalizacji pomiędzy pracującym na dnie a asekurującymi go pracownikami. Nie ustalił także sposobu postępowania w razie wystąpienia zagrożenia. Nie zapewniono żadnego bezpośredniego nadzoru nad wykonywanymi pracami. Żaden z pracowników nie pełnił funkcji brygadzysty. Pracownikom wydano jedynie odzież i obuwie robocze, rękawice robocze oraz narzędzia i materiały do zainstalowania zasuw. Zespół nie został wyposażony w środki ochrony zbiorowej. Nie wydano tzw. balonów do zakorkowania przewodu kanalizacyjnego Ø400 mm dochodzącego i odchodzącego ze studzienki. Nie wyposażono ekipy w przenośny wentylator nawiewny ani trójnog do wydobywania nieprzytomnego pracownika z wnętrza studzienki.

Trzeci dzień w pracy

Dzień montażu zasuw był trzecim dniem pracy zleceniobiorcy z firmy syna podwykonawcy. Zgodnie z zawartą umową miał on

wykonywać czynności polegające na pomocy przy pracach ogólnobudowlanych. Nie został skierowany na wstępne badania profilaktyczne, nie posiadał orzeczenia lekarskiego z poprzedniego miejsca zatrudnienia. Nie przeszkolono go z zakresu bhp, nie poinformowano także o zagrożeniach, jakie występują podczas pracy w studzienkach kanalizacyjnych. Nic nie wspomniano o wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych. Do pracy dopuszczono go we własnej odzieży i obuwiu roboczym. Nie zapewniono środków ochrony indywidualnej w postaci szelek bezpieczeństwa wraz z linką, sprzętu ochrony układu oddechowego, hełmu ochronnego ani okularów ochronnych. Nie wymagano także od niego, aby się sam zaopatrzył w wymagane środki ochrony indywidualnej.

Zatrucie siarkowodorem

Po otrzymaniu ustnego polecenia zleceniobiorca zszedł na dno studzienki S3. Przystąpił do obsadzenia zasuw na przyłączy. W pierwszych paru minutach praca przebiegała bez zakłóceń. W pewnym momencie mężczyzna zaczął czuć się gorzej. Pojawiło się łzawienie oczu, problemy z oddychaniem, szybsze bicie serca. Ponieważ sądził, że ma objawy klaustrofobii, postanowił wyjść ze studzienki i odetchnąć świeżym powietrzem. W tym samym czasie w odległości nie większej niż 20 m trwał zrzut ścieków do wożonych. Do tymczasowej stacji kontenerowej były podłączone 3 pojazdy asenizacyjne. Przeciętnie dostarczały od 5 do 8 m³ ścieków jednorazowo.

Ścieki spływały bezpośrednio do sieci kanalizacyjnej oczyszczalni ścieków. Ilość doprowadzanych ścieków przekraczała grawitacyjną przepustowość przewodu Ø400 mm. Następowo stopniowe wypełnianie się studzienki S1, do której przyłączono stację kontenerową. Część ścieków pokonywała spadek i płynęła w górę sieci. W momencie wypełniania się studzienki S2, do sąsiadującej studzienki S3 ponownie zszedł zleceniobiorca. Na dnie studzienki zemdlął. Uderzył głową w betonowy krąg, na szczęście odzyskał przytomność. Usłyszał głosy z góry, nakazujące mu natychmiast wychodzić, dźwignął się z kolan i wyciągnął ręce

w górę. Pozostali pracownicy pochwycili go za ręce i wyciągnęli na zewnątrz. Wezwana na miejsce karetka odwozła poszkodowanego do szpitala. Zatrucie siarkowodorem spowodowało kilkunastodniową niezdolność do pracy.

Przybyli na miejsce wypadku inspektor pracy dokonał pomiaru stężenia siarkowodoru. W tym celu był zmuszony posłużyć się miernikiem generalnego wykonawcy. W otwartej studzience S3 panowało stężenie 30 ppm H₂S. Natomiast po otwarciu dotychczas zamkniętych studzienek S2 i S1 okazało się, że stężenie osiągnęło maksimum miernika, czyli 100 ppm. Zatem nieznane jest rzeczywiste stężenie siarkowodoru panujące w dwóch studzienkach poprzedzających tę, w której wykonywano pracę. Oględziny studzienki S3 wykazały, że zrzucane ścieki nie dopłynęły do niej, lecz gazy popychane przez lustro ścieków tak. Pozostawienie zamkniętych wjazdów studzienek S1 i S2 w znacznym stopniu przyczyniło się do wzrostu stężenia siarkowodoru w studzience S3.

Szczęśliwe zakończenie prac

Do zakładu skierowano stosowne decyzje. Udzielono także porad przybliżających zagadnienie związane z pracą w studzienkach kanalizacyjnych. Kilka tygodni później pracownicy podwykonawcy pod bezpośrednim nadzorem pracodawcy dokonali montażu zasuw burzowej w studzience S3. Pracownik wykonujący pracę był w szelkach z liną asekuracyjną przypiętą do trójnogu ustawionego nad studzienką. Miał ze sobą sprawny, włączony miernik gazów niebezpiecznych oraz tlenu. Do wnętrza studzienki stale włączano powietrze przy wykorzystaniu przenośnego wentylatora promieniowego o wydajności 1300 m³/h (ok. 21 m³/min). Przewód kanału dochodzącego i odchodzącego Ø400 mm był od strony studzienki zakorkowany powietrznymi balonami. Studzienka była pusta, bez ścieków. Pracownik stosował także stosowną odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej: hełm, okulary i rękawice. Jak widać, tę samą pracę można było wykonać w sposób bezpieczny. Należało się tylko do niej odpowiednio przygotować.

Robert Rogiński,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Białystok



KONFERENCJA

18-19
maja 2023 r.



ZAPROSZENIE



WPŁYW PRAWA UNIJNEGO NA POLSKIE PRAWO PRACY – NAJNOWSZE REGULACJE

18 – 19 maja 2023 r.

Serdecznie zapraszamy do udziału w konferencji Państwowej Inspekcji Pracy „Wpływ prawa unijnego na polskie prawo pracy – najnowsze regulacje”.

Wydarzenie odbędzie się w dniach 18-19 maja 2023 r. on-line.

Podczas konferencji pod dyskusję poddane zostaną rozwiązania prawne z zakresu prawa pracy – przyjęte i projektowane przez prawodawcę unijnego, oraz regulacje polskiego prawa pracy zmierzające do ich implementacji.

REJESTRACJA:

obowiązkowa do 15 maja br.

[REJESTRACJA ON-LINE](#)

- [Program konferencji](#)
- [Założenia konferencji](#)
- [Regulamin konferencji](#)

Tematyka:

- przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej
- równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów
- ochrona osób zgłaszających naruszenia prawa Unii
- poprawa warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych
- wynagrodzenia minimalne w Unii Europejskiej

KONTAKT:

e-mail: info@gip.pip.gov.pl