



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 3 (493) 2024



## **Wyzwania nowoczesności**

Zmiany przepisów w sprawie  
bhp na stanowiskach  
wyposażonych w monitory  
ekranowe

**(str. 6)**

## **Urlop wypoczynkowy**

Uprawnienie pracownika czy  
obowiązek pracodawcy?

**(str. 15)**

## **Śmiertelny wybuch**

Zawór przewożonej butli  
acetylenowej nie został w pełni  
zamknięty

**(str. 29)**



## Wesołych Świąt

Niech przesłanie Zmartwychwstania przyniesie nam wszystkim moc czynienia dobra i odmieniania świata, a światło prawdy stanie się źródłem siły i miłości. Życzę Państwu rodzinnych i radosnych Świąt Wielkanocnych, pełnych spokoju oraz skupienia na tym, co naprawdę ważne.

**Katarzyna Łażewska-Hrycko**

Główny Inspektor Pracy



**Wydawca:**  
Główny Inspektorat Pracy



**Kolegium:**  
Dariusz Mińkowski  
– zastępca Głównego Inspektora Pracy  
Artur Sobota – dyrektor  
Departamentu Prewencji i Promocji  
Agnieszka Sopińska-Jaremczak  
– rzecznik prasowy w Głównym  
Inspektoracie Pracy

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

**Zdjęcia:**  
Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay,  
Unsplash, vecteezy, freepik

**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.**



Fot. Pixabay



**Wyzwaniem dla pracodawców w zapewnieniu niemal 170 milionom pracowników w państwach Unii Europejskiej właściwego poziomu bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia i życia są zagrożenia stwarzane przez substancje chemiczne i ich mieszaniny – mówiła Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko podczas obrad Rady Ochrony Pracy.**

W trybie zdalnym odbyło się 6 lutego 2024 roku kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy pod przewodnictwem **Janusza Śniadka**. Państwową Inspekcję Pracy na posiedzeniu reprezentowali: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli **Jakub Chojnicki**.

W pierwszej części obrad uczestnicy przyjęli stanowisko Rady Ochrony Pracy „Ochrona zdrowia i zapewnienie bezpiecznych warunków pracy osobom samozatrudniającym się”.

Część drugą spotkania wypełniły trzy prezentacje. Pierwsza zatytułowana „Substancje reprotoksyczne w środowisku pracy w świetle przepisów prawnych” została przygotowana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Wystąpienie „Substancje reprotoksyczne – nowe wyzwania w środowisku pracy” opracowano w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

Swoistym zwieńczeniem i podsumowaniem tego tematu stała się prezentacja Państwowej Inspekcji Pracy „Wyniki działań kontrolnych przeprowadzonych przez PIP w świetle strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy”. W słowie wpro-

# O zagrożeniach chemicznych na Radzie Ochrony Pracy

wadzącym Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreśliła, że substancje chemiczne i ich mieszaniny, klasyfikowane jako stwarzające zagrożenie, są niebezpieczne dla zdrowia i mogą być przyczyną różnorodnych dolegliwości, chorób nowotworowych i zawodowych.

– Planując zadania kontrolno-nadzorcze, Państwowa Inspekcja Pracy uwzględnia aktualne problemy w obszarze zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, śledzi zmiany przepisów w tym zakresie, także unijne dyrektywy, oraz analizuje dane statystyczne dotyczące osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy. Wynikiem tych działań jest przyjęcie przez Państwową Inspekcję Pracy (jako jeden z trzech kluczowych priorytetów w działalności urzędu na lata 2022-2024) strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy, obejmującej działania kontrolno-nadzorcze PIP w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego przy produkcji, stosowaniu oraz magazynowaniu substancji i mieszanin chemicznych w różnych sektorach działalności gospodarczej – mówiła szefowa PIP.

Więcej na temat tej strategii, wyników działań kontrolnych i wynikających z tego problemów mówił dyrektor Jakub Chojnicki. Kontrole przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2022 i 2023 w obszarze zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy oraz wydawane w ich wyniku środki prawne, w tym decyzje administracyjne, zapewniają większy poziom bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, jednocześnie – także dzięki prowadzonemu poradnictwu – przyczyniają się do budowania świadomości zagrożeń i poznawania skutecznych sposobów ochrony przed nimi. Kontrole zaplanowane na 2024 rok będą dotyczyć sprawdzenia wypełniania przez pracodawców obowiązków nałożonych przez unijne rozporządzenia dotyczące chemikaliów, tj. REACH i CLP.

3. W SEJMIE RP: O zagrożeniach chemicznych na Radzie Ochrony Pracy
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Wyzwania nowoczesności. Zmiany przepisów w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe
10. Dłużnicy alimentacyjni w stosunku pracy. Odpowiedzialność pracodawcy i rola inspektora pracy
15. Urlop wypoczynkowy. Uprawnienie pracownika czy obowiązek pracodawcy?
20. Inwestycja ze Świnoujścia zwycięzcą konkursu „Buduj bezpiecznie” 2023. Rozmowa z kierownikiem nagrodzonej budowy Danielem Królikowskim
23. Ilu członków liczy organizacja związkowa? Kwestionowanie liczebności organizacji związkowej
39. Śmiertelny wybuch. Zawór przewożonej butli acetylenowej nie został w pełni zamknięty
32. Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu
33. Zaproszenie na konferencję organizowaną przez Główny Inspektorat Pracy

## 6 Wyzwania nowoczesności

Nowelizacja rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe ma w pełni zastosowanie do nowo tworzonych stanowisk pracy. Natomiast stanowiska istniejące przed 17 listopada 2023 r. powinny zostać dostosowane do określonych w rozporządzeniu wymagań bhp i ergonomii w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian, tj. do 17 maja 2024 r.



### Bezpiecznie na półkoniach zimowych

Podczas ferii zimowych przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w ramach tematu prewencyjnego PIP „Szczuj Życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” przeprowadził pogadanki dla dzieci, uczestników półkolonii zimowych. Wszystko po to, aby u najmłodszych zaszczepić dobre praktyki oraz uwrażliwić ich na problem zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwie rolnym i przebywaniem na wsi. Podczas spotkań najmłodszym mieszkańcom zamieszkującym tereny wiejskie przedstawiono wykaz prac, których nie należy powierzać dzieciom poniżej 16. roku życia. Uczestnicy otrzymali też wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz gadżety promocyjne PIP.

### Podkarpacie dla biznesu

Już po raz szósty odbyła się konferencja „Podkarpacie dla biznesu”, zorganizowana 22 lutego 2024 r. przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie przy współpracy z Politechniką Rzeszowską oraz Regionalną Izbą Gospodarczą w Rzeszowie w ramach obchodów 90-lecia ZUS w Polsce. W wydarzeniu Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie reprezentowała nadinspektor pracy **Barbara Czarnek**, która przedstawiła temat „Prawa i obowiązki pracodawców i pracowników w świetle zmian w prawie pracy w szczególności w zakresie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, pracy zdalnej z uwzględnieniem bhp przy obsłudze komputerów oraz badania trzeźwości pracowników”. Ponadto w ramach konferencji uruchomiono stoisko informacyjno-prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy.

### Bez barier i wykluczenia

W Sali BHP Stoczni Gdańskiej 23 lutego 2024 r. odbyła się konferencja z cyklu „Godna praca to bezpieczna praca”, pod hasłem „Bez barier i wykluczenia”. Głównym organizatorem wydarzenia był Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” przy współudziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Po części oficjalnej odbyła się seria wykładów, którą rozpoczął zastępca okręgowego inspektora pracy **Paweł**

**Grabowski**, podkreślając, że pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne powinien zapewnić im stanowiska pracy dostosowane do potrzeb i możliwości. Odbiorcami takich stanowisk zajmuje się inspekcja pracy. Konferencję zamknął p.o. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Mariusz Pokrzywinski**, który zwrócił uwagę, że nadal zachodzi potrzeba edukacji pracodawców w kwestii warunków pracy osób z niepełnosprawnościami oraz ułatwienia tym osobom pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym.

### Spotkanie emerytowanych pracowników

1 lutego 2024 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku odbyło się coroczne spotkanie emerytowanych inspektorów pracy oraz pracowników merytorycznych. To ważne wydarzenie co roku gromadzi byłe kadry, by wspólnie



podsumować miniony rok, podyskutować o zmianach w prawie pracy oraz podzielić się doświadczeniem z aktualnie pracującymi pracownikami. Spotkania dowodzą, że pracownicy nawet po zakończeniu swojej zawodowej kariery wciąż mają wpływ na kształtowanie bezpiecznego i sprawiedliwego środowiska pracy dla wszystkich.

### Prace nad przewodnikiem

23 lutego 2024 r. odbyło się kolejne spotkanie zdalne Grupy Roboczej SLIC ds. Czynniki Biologiczne (BIOLEX). W spotkaniu wzięli udział inspektorzy pracy z Estonii, Finlandii, Grecji, Holandii, Irlandii, Polski, Portugalii i Włoch oraz przedstawicielka Sekretariatu SLIC. Spotkanie w pierwszej części było poświęcone przedstawieniu zaktualizowanego zakresu działania grupy (aktualizacja mandatu udzielonego przez SLIC), a w części drugiej – wspólnej analizie tekstu przygotowywanego przez grupę przewodnika dla inspektorów pracy, mającego stanowić materiał pomocniczy do kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy

w branżach, w których osoby pracujące są zawodowo narażone na szkodliwe czynniki biologiczne. Kolejne spotkanie grupy ma się odbyć w Luksemburgu w czerwcu 2024 r., a do tego czasu członkowie grupy mają indywidualnie pracować nad treścią przewodnika i mailowo wymieniać się uwagami.

### Polsko-duńska kontrola

W dniu 6 lutego br., na mocy umowy trójstronnej zawartej pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy, Duńskim Urzędem Środowiska Pracy i Europejskim Urzędem ds. Pracy, w Polsce i w Danii odbyła się uzgodniona kontrola polskiego usługodawcy delegującego na terytorium Królestwa Danii pracowników cudzoziemskich w ramach świadczenia usług. Jej celem było sprawdzenie przestrzegania przez polskiego usługodawcę przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców kierowanych do wykonywania pracy na terytorium Danii przez podmioty zagraniczne. Kontrola zainicjowana przez stronę duńską odbyła się w ramach programu wspólnych i uzgodnionych kontroli, pod egidą Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), którego celem jest poprawa współpracy między organami inspekcji pracy państw członkowskich UE. Tegoroczne działania są kolejną z inicjatyw zrealizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy pod egidą ELA. W ubiegłych latach wspólne lub uzgodnione kontrole, dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, prowadzono na wniosek organów kontroli z Belgii i Niderlandów.

### Wizyta studyjna w Hiszpanii

W hiszpańskiej Szkole Inspekcji Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 6 lutego 2024 r. została zorganizowana wizyta studyjna na temat „Zautomatyzowana procedura dotycząca naruszeń formalnych”. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele 14 państw członkowskich oraz Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA). Wsparcie techniczne należało do przedstawicieli europejskiej platformy (ICF). Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Grzegorz Sobota**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. Na wstępie omówiono strukturę organizacyjną hiszpańskiej inspekcji pracy w związku z tym, że w hiszpańskim modelu jest podział kompetencji pomiędzy określonymi grupami inspektorów. Zautomatyzowana procedura dotycząca naruszeń formalnych aktualnie stosowana jest w obszarze ubezpieczeń społecznych. Uczestnicy wysłuchali także wielu prezentacji, mieli możliwość wypowiedzenia się na temat przedstawionych podczas spotkania rozwiązań oraz krajowych doświadczeń w tym zakresie.

### Szczegółowo o rejestrze przewoźników

Przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy wzięli udział online w spotkaniu na temat Europejskiego Rejestru Przedsię-

biorstw Transportu Drogowego (ERRU), które odbyło się 16 lutego 2024 r. Podczas sesji zorganizowanej przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) zwrócono uwagę na znaczenie rejestru w transgranicznej współpracy organów krajowych uczestniczących w egzekwowaniu i praktycznym stosowaniu unijnych przepisów o transporcie drogowym. Narzędzie służy do wymiany informacji, krajowe rejestry przedsiębiorstw transportu drogowego połączone są z systemem ERRU. System zawiera m.in. informacje o naruszeniach przewoźników, które miały miejsce na terytorium poszczególnych państw członkowskich. Omówiono zmiany wynikające z przepisów zawartych w pakiecie mobilności, bowiem zwiększy się liczba gromadzonych informacji, do których będą miały dostęp organy kontrolne. Obowiązywać będzie nowy wzór służący do obliczania stopnia ryzyka przedsiębiorstwa. Zwrócono uwagę, że aktualnie nie wszystkie państwa członkowskie zamieszczają wymagane dane, oraz przedstawiono nową metodę szacowania ryzyka.

### Na obradach Rady Dialogu Społecznego

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 15 lutego 2024 r. uczestniczyła w posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego. W posiedzeniu Rady po raz pierwszy uczestniczyli też nowi przedstawiciele rządu, powołani w jej skład 30 stycznia br. W trakcie posiedzenia ministra **Agnieszka Dziemianowicz-Bąk** przedstawiła najważniejsze działania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zapowiedziała m.in. kontynuowanie prac nad zmianami ustaw o promocji zatrudnienia i o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ponadto przedstawicielka MRPiPS zapowiedziała, że na początku marca zostaną zakończone pra-



ce legislacyjne nad projektem tzw. ustawy o sygnalistach, czyli ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa. Zgodnie z opracowywanym przez resort projektem ochroną sygnalistów będzie się zajmował Rzecznik Praw Obywatelskich, a nie Państwowa Inspekcja Pracy, jak zakładał poprzedni projekt.

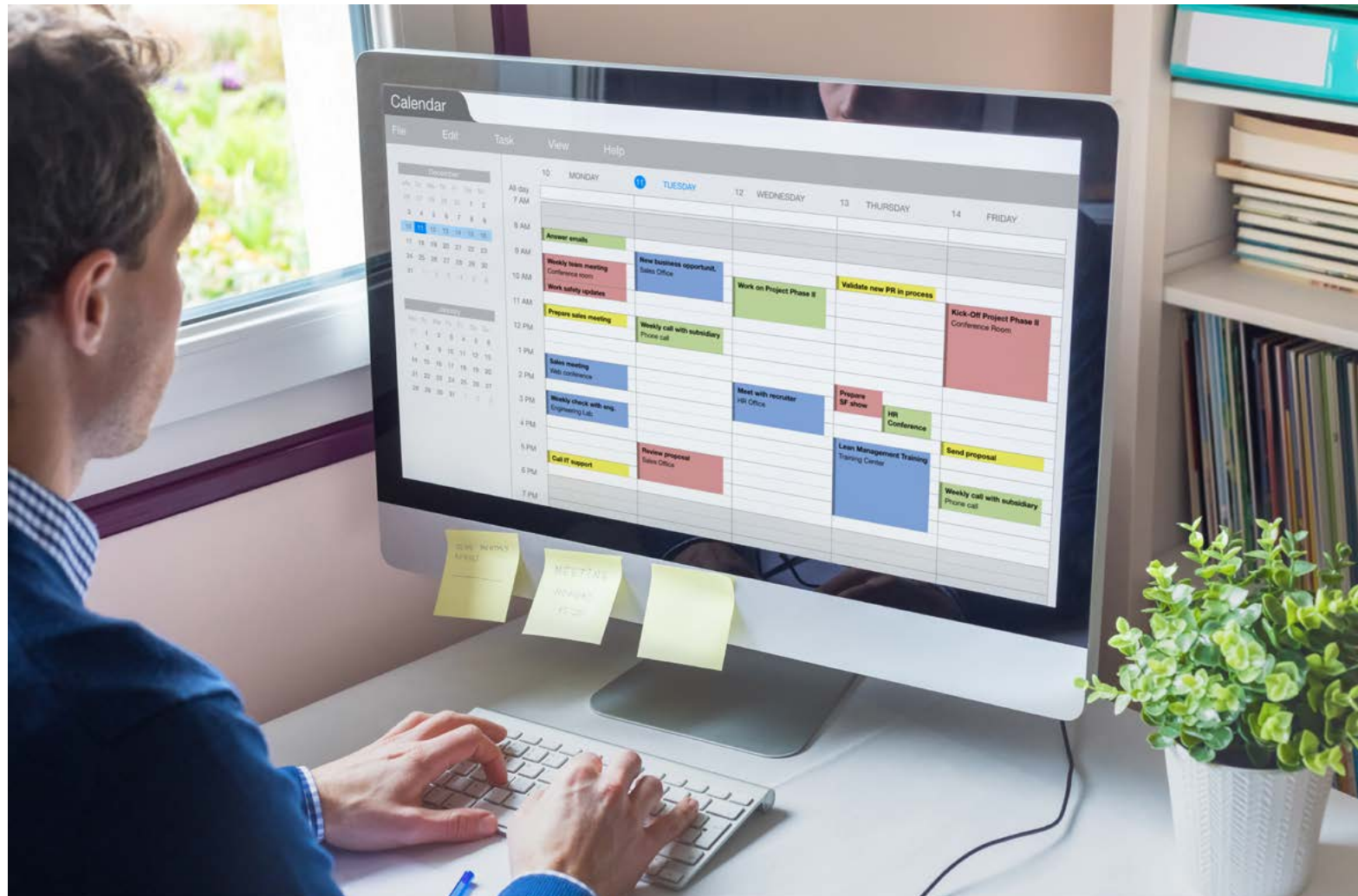
# Wyzwania nowoczesności

## Zmiany przepisów w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

**Głównym celem nowelizacji rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe było dostosowanie poziomu bezpieczeństwa do rozwoju technologii oraz wprowadzenie przepisów odnoszących się do pracy zdalnej.**

W dniu 17 listopada 2023 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. 2023 poz. 2367). Nowe przepisy mają w pełni zastosowanie do nowo tworzonego stanowisk pracy, natomiast stanowiska istniejące przed 17 listopada 2023 r. powinny zostać dostosowane do określonych w rozporządzeniu wymagań bhp i ergonomii w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian, tj. do 17 maja 2024 r.

Na wstępie warto zauważyć, że postęp technologiczny w dziedzinie komputeryzacji, jaki miał miejsce od czasu wprowadzenia rozporządzenia w poprzednim brzmieniu, a także wyniki badań naukowych dotyczących oddziaływania pracy z monitorami ekranowymi na zdrowie pracowników, z uwzględnieniem elementów wyposażenia stanowiska pracy, dopro-



wadziły do zainicjowania prac nad zmianą przepisów w tym obszarze. Głównym celem nowelizacji była zatem konieczność dostosowania poziomu bezpieczeństwa na stanowiskach pracy z monitorami ekranowymi do rozwoju technologii. Dodatkowo konieczne było wprowadzenie przepisów odnoszących się do pracy zdalnej,

której rola w obecnych stosunkach pracy niezaprzeczalnie wzrosła.

Analiza nowych unormowań tego aktu prawnego wskazuje na częściową liberalizację przepisów w nim zawartych, a także znaczącą modyfikację użytych tam pojęć. Ponadto prawodawca doregulował te kwestie, które w poprzednim

brzmieniu rozporządzenia nie zostały ujęte, a w obecnych warunkach zatrudnienia, w tym ze względu na pojawienie się nowych stanowisk i zastosowań komputerów oraz rozwój techniki, okazały się istotne w aspekcie poprawy warunków pracy pracowników.

Ustawodawca dokonał przede wszyst-

- krzesłem, stołem,
- opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty, podnóżkiem.

Definicja ta jest zbliżona do uprzednio funkcjonującej, jednak ustawodawca zrezygnował w niej z podziału środków i urzą-

żeń stanowiska na wyposażenie podstawowe, dodatkowe i pomocnicze, usunął też określenia takie jak stacja dyskiety jako wyposażenie podstawowe czy trackball jako wyposażenie dodatkowe stanowiska pracy. Dokonana modyfikacja jest w pełni zasadna, w szczególności z uwagi na fakt, iż wskazane urządzenia nie są już używane.

### Systemy przenośne

Najistotniejszą jednak zmianą w zakresie wyposażenia stanowiska pracy wydaje się uregulowanie przez ustawodawcę zasad organizowania pracy z systemami przenośnymi. Co prawda przepisy rozporządzenia nie definiują w żaden sposób tego pojęcia, jednak bez żadnych wątpliwości można uznać, że dotyczą one m.in. pracy przy laptopach. Zgodnie z nowo wprowadzonymi przepisami stanowisko pracy pracownika, który pracuje przy systemie przenośnym co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy, powinno być wyposażone w:

- stacjonarny monitor ekranowy lub

- podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika
- oraz w dodatkową klawiaturę i mysz.

Uregulowanie wymogów obowiązujących na stanowiskach pracy wyposażonych w systemy przenośne należy ocenić pozytywnie. Ze względu na powszechność sto-

sowania laptopów (szczególnie po wprowadzeniu pracy zdalnej) niezbędne było odniesienie się do tych kwestii w przepisach powszechnie obowiązujących.

Dla dużej części pracodawców dostosowanie stanowisk pracy do regulacji nowego rozporządzenia będzie się wiązało z dodatkowymi kosztami, wynikającymi z konieczności zakupu uzupełniającego wyposażenia stanowisk pracy. Warto jednak podkreślić, że unormowanie to daje pracodawcy alternatywę co do wyboru rodzaju sprzętu, jaki zapewni pracownikom. Pracodawca zdecyduje zatem, czy stanowisko pracy z systemem przenośnym zostanie wyposażone w monitor stacjonarny czy jedynie w podstawkę. Mogą jednak pojawić się wątpliwości, na jakiej podstawie powinno się dokonywać takiego wyboru i oceny. Wydaje się bowiem, że założeniem wprowadzonych przepisów powinna być wyłącznie poprawa warunków pracy przy systemach przenośnych, z uwzględnieniem zasad ergonomii. Natomiast pozostawienie alternatywy pracodawcom może spowodować, że część z nich przy dokonywaniu wyboru uwzględni jedynie swój interes ekonomiczny. Dokonując oceny wprowadzonych regulacji, można również dostrzec potrzebę dookreślenia kwestii wyposażenia stanowiska z systemem przenośnym w dodatkową klawiaturę i mysz.

Z brzmienia omawianego przepisu nie wynika bowiem, że taki obowiązek dotyczy jedynie sytuacji, gdy pracownikowi zostanie zapewniony monitor stacjonarny. Zakładając jednak racjonalność ustawodawcy, nie wydaje się konieczne zaopatrzenie pracownika w taki sprzęt przy wyborze jedynie podstawki pod laptopa.

Pozytywnie należy ocenić usunięcie z treści rozporządzenia pojęcia systemu komputerowego. Jest ono powszechnie znane i nie budzi wątpliwości, stąd nie ma potrzeby jego regulowania. Ponadto zasadna wydaje się liberalizacja części regulacji, które wcześniej w załączniku do rozporządzenia niezwykle szczegółowo określały

wymagania bhp i ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe. Ustawodawca usunął między innymi wymóg pokrycia monitora warstwą antyodbiciową lub zapewnienia odpowiedniego filtra (współczesne systemy zostały wyposażone w odpowiednie zabezpieczenia), zlikwidował konieczność korzystania z oddzielnej podstawy monitora (obecnie użytkowane monitory posiadają zwykle regulację wysokości położenia ekranu), ograniczył wymagania dotyczące konstrukcji klawiatury, w szczególności jej wysokości i kąta pochylenia (wskazano, że wystarczające jest, by umożliwiała ona użytkownikowi przyjęcie pozycji, która nie powoduje zmęczenia mięśni kończyn górnych podczas pracy). Z aktu usunięto też szczegółowe wymagania co do wysokości stołu i kąta nachylenia oraz powierzchni podnóżka.

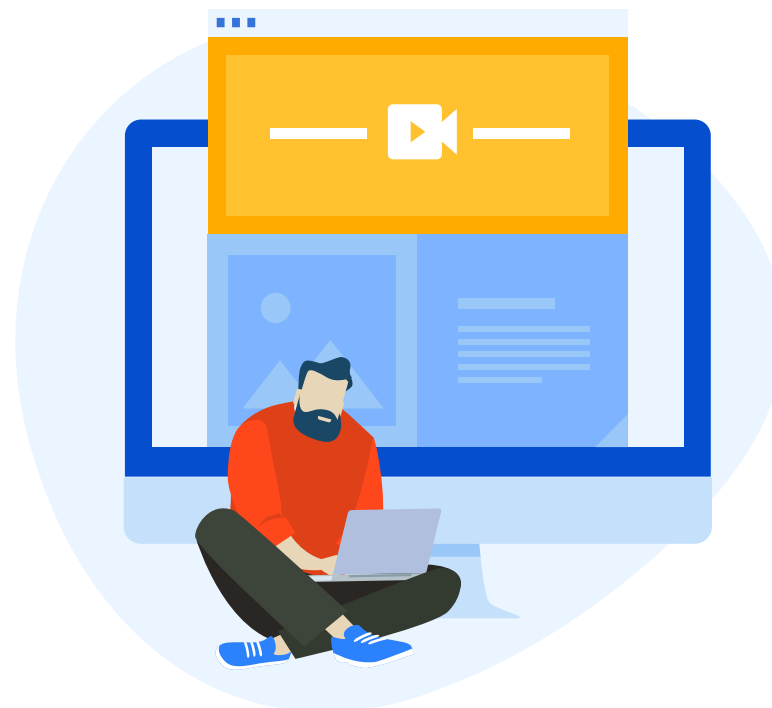
### W trosce o oczy

Istotną zmianą wprowadzoną rozporządzeniem z 18 października 2023 r. jest również zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia pracownikom nie tylko okularów korygujących wzrok, ale również soczewek kontaktowych, jeżeli badania przeprowadzone przez lekarza w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykazą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego. W praktyce przed tą zmianą przepisów część pracodawców korzystała już z możliwości zapewnienia pracownikom soczewek zamiast okularów, jeśli to wynikało z zalecenia lekarza medycyny pracy i potrzeb pracownika oraz wewnętrznych uregulowań w tym obszarze. Budziło to jednak wątpliwości, w szczególności w zakresie spełnienia wymagań uprzednio obowiązującego rozporządzenia, ale także np. pod względem podatkowym. Uregulowanie tej kwestii jest spełnieniem oczekiwań obu stron stosunku pracy i należy ocenić je pozytywnie. Warto przy tym podkreślić, że przy wprowadzaniu omawianej noweli-

zacji ustawodawca nie zdecydował się na doprecyzowanie zasad ustalania wysokości partycypowania pracodawców w kosztach sprzętu korygującego wzrok. Zasadne byłoby określenie sposobu wyliczania kosztów ponoszonych przez pracodawcę w tym zakresie, ewentualnie ustalenie kwoty minimalnej tych kosztów, czy wskazanie, jaki procent kwoty wydatkowanej przez pracownika powinien mu zostać zwrócony. Zasadne byłoby także określenie częstotliwości ponoszenia przez pracodawców takich kosztów oraz dopuszczenie możliwości kierowania pracowników na dodatkowe profilaktyczne badania lekarskie w przypadku, gdy stan zdrowia pracowników w tym obszarze w trakcie wykonywanej pracy się pogorszy (np. pracownik zgłosi pogorszenie wzroku). W tym miejscu warto zwrócić uwagę na treść dyrektywy nr 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (Dz.U.UE.L.1990.156.14), która wprost wskazuje na to, że pracownicy są uprawnieni do odpowiedniego badania oczu i wzroku, przeprowadzanego przez osoby o niezbędnych kwalifikacjach: przed przystąpieniem do pracy z monitorem ekranowym, następnie w regularnych odstępach czasu i w przypadku wystąpienia zaburzeń wzroku, które mogą być spowodowane pracą z monitorem ekranowym. Wielu pracodawców stosuje w tym zakresie tzw. dobre praktyki i w razie zgłoszenia przez pracowników problemów zdrowot-

nych, na ich wniosek, zapewnia im dodatkową opiekę zdrowotną. Niemniej byłoby dobrze, gdyby przepisy powszechnie obowiązujące przewidywały taką instytucję.

W rozporządzeniu nowelizacyjnym określono również wymogi dotyczące oświetlenia stanowiska pracy, które powinno gwarantować komfort pracy wzrokowej oraz być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac. Zgodnie z nowymi przepisami w tym obszarze należy ograniczyć oślnienie bezpośrednie od opraw, okien, przezro-



czystych lub półprzezroczystych ścian albo jasnych płaszczyzn pomieszczenia, a także oślnienie odbiciowe od monitora ekranowego, w szczególności przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie urządzeń eliminujących nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowisko pracy.

### Praca zdalna

Zmiana omawianego rozporządzenia ma także kluczowe znaczenie w kontekście pracy zdalnej, wymagania dotyczące właściwego przygotowania stanowiska pra-

cy mają bowiem zastosowanie również do stanowiska pracy zdalnej. Zgodnie z przepisem art. 67<sup>31</sup> k.p. pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem jednak obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209<sup>1</sup>, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233 k.p. Wskazanemu wyłączeniu podlega m.in. obowiązek osoby kierującej pracownikami organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, określony w art. 212 pkt 1 oraz pkt 4 k.p. Powyższe oznacza zatem, że na pracowniku wykonującym pracę zdalną ciąży obowiązek organizacji swojego stanowiska pracy w miejscu przez niego wskazanym i uzgodnionym z pracodawcą. Niemniej zgodnie z przepisem art. 67<sup>24</sup> § 1 k.p. to pracodawca jest obowiązany: 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej; 2) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; 3) pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniach, regulaminie albo poleceniu;

4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

W związku z powyższym, w nawiązaniu do wprowadzonych nowym rozporządzeniem przepisów, pojawia się problem, w jakim zakresie strony stosunku pracy będą zobowiązane do dostosowania stanowiska pracy zdalnej do nowych wymogów bhp. Bezsownie można stwierdzić, że pracodawca poniesie koszty wyposażenia stanowiska pracy zdalnej w odpowiedni sprzęt komputerowy oraz jego oprogramowanie. Natomiast zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy ani biurko, ani krzesło nie są narzędziami pracy zdalnej, stanowią one wyposażenie stanowiska pracy, które organizuje pracownik. Niemniej strony mogą ustalić między sobą, że pracodawca pokryje koszty związane z zapewnieniem pracownikowi wykonującemu pracę zdalną w miejscu wykonywania tej pracy np. biurka i krzesła. Jeżeli zobowiązanie to znajdzie się w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, regulaminie, poleceniu lub porozumieniu z pracownikiem – wówczas stanie się obligatoryjne.

Dyskusyjna w tym zakresie pozostaje jednak kwestia wyposażenia stanowiska pracy zdalnej z systemem przenośnym (laptopem) w stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę oraz dodatkową klawiaturę i mysz, gdy pracownik świadczy pracę na takim stanowisku co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy. W pierwszej kolejności należałoby tu rozstrzygnąć, czy wskazane elementy stanowią materiały i narzędzia niezbędne do wykonywania pracy, czy jedynie dodatkowe wyposażenie stanowiska pracy, decydujące o jego ergonomii. Wydaje się, że skoro laptop jest wyposażony w monitor ekranowy, klawiaturę i touchpada, stanowiące jego integralną część, pracodawca, zaopatrując w niego stanowisko pracy, zapewnia pracownikowi techniczną

możliwość wykonywania pracy, tj. narzędzie pracy. Z drugiej strony jednak ustawodawca wskazał, że elementy te stanowią obecnie integralną część stanowiska pracy przy laptopie. Dlatego istnieją także teoretyczne podstawy do tego, aby uznać stacjonarny monitor ekranowy, podstawę, przenośną klawiaturę i mysz za wymagane narzędzia pracy.

### W dobrym kierunku

Pomimo wątpliwości, jakie pojawiają się przy analizie treści rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r., należy uznać, że wprowadzone w nim zmiany przyczynią się do poprawy warunków wykonywania pracy przy monitorach ekranowych. Niewątpliwie są one odpowiedzią na potrzeby rynku pracy i rozwój technologiczny, obecny również w środowisku pracy. Ponadto uwzględniają one najnowsze badania naukowe oraz aktualne metody organizowania stanowisk pracy.

Warto jednocześnie zauważyć, że wprowadzone rozporządzenie oznacza dla pracodawców konieczność weryfikacji wyposażenia posiadanych stanowisk pracy oraz dodatkowe koszty związane z koniecznością ich dostosowania do nowych wymogów. W związku z tym należałoby się zastanowić, czy 6-miesięczny okres na wdrożenie analizowanych przepisów nie jest zbyt krótki. Być może ustawodawca winien rozważyć wydłużenie czasu na doposażenie stanowisk pracy, zgodnie ze znalezionymi przepisami. Jak wskazują przedstawiciele pracodawców, faktycznym problemem może być przykładowo dostosowanie stanowisk pracy z monitorami ekranowymi w przewidziane w załączniku do rozporządzenia krzesło posiadające regulowane podłokietniki, stanowiące wyposażenie stanowiska pracy.

dr **Karol Łapiński**,  
nadinspektor pracy,  
OIP Białystok

# Dłużnicy alimentacyjni w stosunku pracy

## Odpowiedzialność pracodawcy i rola inspektora pracy



fot. Freepik, rawpixel

**Dłużnicy alimentacyjni często szukają pracodawców, u których będą mogli podjąć pracę na czarno, aby uniknąć zajęcia wynagrodzenia. Choć takie „zatrudnienie” jest niezgodne z prawem i pociąga za sobą szereg konsekwencji, niektórzy pracodawcy zgadzają się na taką formę pracy.**

**P**odczas kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy wciąż wykrywa się przypadki takiego właśnie „zatrudnienia”. Bywa ono wygodne dla obu stron, pracodawcy

ogranicza bowiem koszty zatrudnienia, a pracownikowi umożliwia ucieczkę przed wierzycielem, który nie będzie mógł zająć jego wynagrodzenia za pracę. Przeciwdziałać temu miało wprowadzenie licznych zmian, m.in. w Kodeksie pracy (w treści art. 281 § 2 k.p. oraz dodanie w art. 282 § 3 k.p.), a także wejście w życie 1 grudnia 2021 roku przepisu art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych.

W niniejszym artykule skupię się na wskazaniu najważniejszych kwestii dotyczących wprowadzonych zmian. Omówię obowiązki pracodawcy w zakresie zatrudnienia dłużnika alimentacyjnego, wobec którego prowadzona jest egzekucja alimentacyjna, odpowiedzialność za naruszenie przepisów z tym związanych.

Skupię się także na roli, jaką odgrywa inspektor pracy w trakcie postępowania kontrolnego, podczas którego ujawni naruszenia prawa w zakresie zatrudnienia dłużnika alimentacyjnego.

### Zmiany w treści art. 281 i 282 k.p.

Ustawodawca ustawą z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń niealimentacyjnych wprowadził zmiany w Kodeksie pracy, co stanowiło realizację tzw. pakietu alimentacyjnego, zawartego w dokumencie o nazwie „Przegląd systemów wsparcia rodzin”, przyjętym 4 kwietnia 2017 r. przez Radę Ministrów. Konsekwencją zmian w przepisach Kodeksu pracy było nowe brzmienie art. 281 § 2 k.p. – jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2 (tj. pracownik, któremu nie potwierdzono na piśmie zawartej umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy), jest osobą, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, i zalega ona ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące, pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

Został wówczas dodany także § 3 w art. 282 k.p. stanowiący, że kto wbrew obowiązкови wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące, podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

Przepisy te wchodziły w życie z dniem 1 grudnia 2020 r. Treść przepisów nie ostała się jednak długo w takiej formie, albowiem już ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie niektórych ustaw związanych ze świadczeniami na rzecz rodziny nadała im nowe brzmienie. Po tej zmianie art. 281 § 2 k.p. stanowił, że: jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (tj. osoba fizyczna, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych lub egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, a która zalega ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł. Z kolei art. 282 § 3 k.p. nabył brzmienie: kto wbrew obowiązкови wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pra-

cownikowi będącemu osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych, podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł. Przepisy w powyższym brzmieniu weszły w życie 1 grudnia 2021 roku i w takim brzmieniu zachowały się do chwili obecnej. W uzasadnieniu do zmian tych przepisów podnoszono, że rozwiązania, które weszły w życie 1 grudnia 2020 r., co prawda przewidywały, że pracodawca, który bezumownie zatrudnia dłużnika alimentacyjnego lub wypłaca mu wynagrodzenie „pod stołem”, podlega karze grzywny, jednak pojawiły się wątpliwości co do możliwości weryfikacji przez pracodawcę, czy dana osoba jest dłużnikiem alimentacyjnym.

### Informacja w rejestrze

Zasadne też były kolejne działania ustawodawcy w zakresie doprecyzowania odpowiedzialności pracodawcy. Zmiana była związana z faktem, iż od 1 grudnia 2021 r. wszedł w życie przepis art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych, zgodnie z którym w rejestrze ujawnia się informacje o osobach fizycznych, wobec których toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych lub egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, a które zalegają ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące. Rejestr jest jawny, a zatem każdy ma prawo zapoznać się z danymi ujawnionymi w rejestrze (po spełnieniu wymagań przewidzianych przez ustawę, m.in. posiadaniu numeru PESEL dłużnika alimentacyjnego). Zatem pracodawca zatrudniający pracownika może w nim sprawdzić, czy kandydat do pracy lub pracownik jest dłużnikiem alimentacyjnym. Przepisy te mają bowiem na celu zapobieganie ukrywaniu przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu zatrudnienia pracownika oraz jego rzeczywistych zarobków. Tym samym po zmianach odpowiedzialność pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu została doprecyzowana – w przypadku bezumownego zatrudnienia dłużnika alimentacyjnego lub wypłacania mu wynagrodzenia „pod stołem” ograniczona jest do przypadków pracowników ujawnionych w Krajowym Rejestrze Zadłużonych.

Zgodnie z treścią art. 5 Kodeksu wykroczeń wykroczenie można popełnić zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie, chyba że ustawa przewiduje odpowiedzialność tylko za wykroczenie umyślnie. Bacząc na brzmienie art. 281 § 2 lub art. 282 § 3 k.p., wykroczenia te można popełnić umyślnie lub nieumyślnie. W kwestii popełnienia wykroczeń umyślnie sprawa wydaje się prosta – może dojść do ich popełnienia w sytuacji, gdy pracodawca celowo pomaga pracownikowi (dłużnikowi alimentacyjnemu) ukryć swoje dochody. Może to wynikać z zatrudnienia pracownika na czarno, nieprawdziwego obniżenia wynagrodzenia lub czasu pracy

pracownika oraz wypłaty dodatkowego niezewidencjonowanego wynagrodzenia, tzn. wynagrodzenia wypłacanego pod stołem. Warto zwrócić uwagę na zwrot „wbrew obowiązowi”, wskazujący na świadomość pracodawcy istnienia obowiązku określonego potrącenia. Chodzi przy tym o obowiązek, który jest pracodawcy znany w wyniku urzędowej drogi notyfikacyjnej. Nie jest czymś takim informacja uzyskana przez pracodawcę „ze słyszenia”. Zasadny wydaje się również pogląd, że wskazane wykroczenia można popełnić nieumyślnie w sytuacji, gdy pracodawca nie ma zamiaru pomagać w ukryciu wynagrodzenia pracownika (będącego dłużnikiem alimentacyjnym), jednak z uwagi na niedbalstwo pracodawcy do takiej sytuacji właśnie dochodzi. Pracodawcy mają możliwości weryfikacji pracownika będącego dłużnikiem alimentacyjnym nawet w sytuacji, gdy taki pracownik nie przekaze takiej informacji. Jak już wskazano, od 1 grudnia 2021 r. działa bowiem Krajowy Rejestr Zadłużonych (dalej: KRZ). Jedyłą funkcją wskazanego rejestru jest gromadzenie danych dotyczących zadłużenia m.in. osób fizycznych. Osoba, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz należności z budżetu państwa, trafi do KRZ, jeśli zalega ze spłatą zadłużenia co najmniej 3 miesiące. Aby dokonać sprawdzenia, czy dana osoba została wpisana do KRZ, wystarczy jej PESEL. Tym samym pracodawca ma wszystkie możliwe narzędzia w celu weryfikacji, czy dany pracownik jest tzw. niealimentciarzem. Co prawda, żaden przepis nie nakazuje pracodawcy korzystania z opisanego rejestru, niemniej konstrukcja prawna nowych wykroczeń zawartych w art. 281 § 2 i art. 282 § 3 k.p. nie przewiduje, że ich popełnienie uzależnione jest od wiedzy pracodawcy na temat historii alimentacyjnej zatrudnianych osób. Pracodawca odpowiada bez względu na to, czy miał wiedzę o obowiązku alimentacyjnym ciążyącym na osobie zatrudnianej czy też nie.

Nadmienić należy, że obowiązki informacyjne pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników, których wynagrodzenie podlega egzekucji, zostały określone w Kodeksie postępowania cywilnego oraz w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (dalej: u.p.e.a.). I tak między innymi przepisy k.p.c. przewidują, że pracodawca czyni wzmiankę o zajęciu należności w wydanym dłużnikowi świadectwie pracy, a jeżeli zna nowego pracodawcę, przesyła mu zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia oraz powiadamia o tym komornika i dłużnika, przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne (art. 884 § 2 k.p.c., art. 72 § 4 u.p.e.a.). Nowy pracodawca, któremu pracownik przedstawi świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu należności, ma obowiązek zawiadomić o zatrudnieniu pracownika pracodawcę, który wydał świadectwo, oraz wskazanego we wzmiance komornika (art. 884 § 3 k.p.c.). Pracodawca może dokonywać także potrącenia z wynagrodzenia za pracę pracownika, który jest dłużnikiem alimentacyjnym,

jednakże potrąceniu podlegają sumy, które mogą być egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych. Bez dokonania zajęcia wynagrodzenia za pracę lub bez wniosku wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego pracodawca nie może dokonywać potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, potrąceniu może ulec 3/5 wynagrodzenia. Podkreślenia wymaga, że jest to



fot. Freepik, rawpixel

kwota maksymalnego potrącenia. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota wolna od potrąceń ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu

pracy. Przepisy Kodeksu pracy zakładają również możliwość potrącenia na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pełnej wysokości kwot przysługujących z nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a także należności przysługujących pracownikowi z tytułu udziału w zyskach lub nadwyżki bilansowej.

### Rola inspektora pracy

Rola Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zatrudniania dłużników alimentacyjnych jest, moim zdaniem, kluczowa. W czasie trwania czynności kontrolnych inspektor pracy może zweryfikować, czy pracodawca właściwie wypełnia obowiązki w zakresie: potwierdzania na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych, przed dopuszczeniem go do pracy, wypłacania wynagrodzenia w należytej wysokości, ze szczególnym uwzględnieniem dokonywania potrąceń z wynagrodzenia na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych. W razie stwierdzenia w trakcie prowadzonej kontroli występowania w zakładzie pracy dłużników alimentacyjnych inspektor pracy może przesłuchać ich na powyższe okoliczności. Czynności w zakresie kontroli zatrudniania dłużników alimentacyjnych mogą być podjęte przez inspektora pracy również w związku ze skargą, jaka może wpłynąć do Państwowej Inspekcji Pracy, np. od osoby uprawnionej do świadczeń alimentacyjnych, lub w związku z informacjami, jakie przekazywane są inspekcji pracy przez inne urzędy. Co ważne, inspektor

pracy w trakcie prowadzonego postępowania kontrolnego może wszcząć postępowanie wykroczeniowe za ujawnione nieprawidłowości i nałożyć na pracodawcę mandat karny (za omówione wykroczenia z art. 281 § 2 k.p. i art. 282 § 3 k.p.) czy też skierować wniosek o ukaranie do sądu. Przekazywanie do ZUS nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na ubezpieczenie społeczne, tj. niepodanie lub wskazanie nieprawdziwego wynagrodzenia za pracę, jest przestępstwem uregulowanym w Kodeksie karnym w art. 219. W tym zakresie inspektor pracy może skierować zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa do prokuratury. Powoduje to również możliwość popełnienia przestępstwa karnoskarbowego, gdyż niepodawanie lub podawanie nieprawdziwych danych w zakresie wypłacanego wynagrodzenia wpływa również na wysokość składki na podatek dochodowy. W tym zakresie inspektor pracy powiadamia właściwy urząd skarbowy, który może wszcząć odrębne postępowanie. Moim zdaniem rola inspektora pracy nie kończy się jednak na tym, równie ważna jest bowiem edukacja pracownika i pracodawcy. Inspektor pracy powinien wyjaśnić, jakie to konsekwencje rodzi dla pracownika i dla pracodawcy. Może dzięki wplecionej w kontrolę edukacji będą bardziej świadomi naruszeń, jakich się dopuszczają, i nie popełnią ich w przyszłości.

Warto nadmienić, że nie tylko ustawodawca dostrzegł potrzebę zmian w zakresie przepisów dotyczących zatrudniania dłużników alimentacyjnych. Także Najwyższa Izba Kontroli w wynikach kontroli przeprowadzonych na terenie województwa opolskiego w 2022 roku zwracała uwagę na konieczność zainicjowania prac legislacyjnych w zakresie zmierzającym do zmiany przepisów ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów, które polegałyby na wprowadzeniu mechanizmów umożliwiających weryfikację przez Państwową Inspekcję Pracy warunków zatrudnienia dłużników alimentacyjnych oraz nałożeniu na organy właściwe dla dłużnika alimentacyjnego ze względu na jego miejsce zamieszkania obowiązku niezwłocznego powiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o każdym przypadku zatrudnienia dłużnika alimentacyjnego w niepełnym wymiarze czasu pracy – w celu przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnianiu dłużników alimentacyjnych w wymiarze większym niż wynikający z umowy o pracę. Najwyższa Izba Kontroli wskazała, że informacja taka powinna być wykorzystana przez inspekcję przy analizie ryzyka przeprowadzanej na etapie planowania kontroli przedsiębiorców.

### Podsumowanie

Wprowadzone regulacje prawne miały związek z dużą skalą nie rejestrowanego zatrudnienia. Ustawodawca nie tylko chciał objąć ochroną dobro rodziny (osób uprawnionych do świadczeń alimentacyjnych), ale też pośrednio ochroną objął także pracownika.



Bowiem zatrudnienie na czarno pozbawia go szeregu uprawnień, takich jak składki emerytalne, ochrona ubezpieczeniowa, płatne urlopy, możliwość zaciągnięcia kredytu (nie będzie mógł wykazać zdolności kredytowej), urlopu ojcowskiego czy ochrony w związku z wypadkiem w pracy lub w drodze do pracy.

Obecnie sytuacja dotycząca zatrudnienia na czarno w stosunku do poprzednich lat poprawiła się. Ze wstępnych wyników badania modułowego BAEL, opublikowanych przez GUS 31 października 2023 r., wynika, że liczba osób w wieku 15-89 lat, które w okresie od stycznia do grudnia 2022 r. wykonywały pracę nierejestrowaną (przynajmniej raz), wyniosła 342 tysiące. W stosunku do analogicznego okresu 2017 r., który był objęty obserwacją w poprzedniej edycji badania modułowego, jest to spadek o 538 tys., czyli o 61,1%. Choć odpowiedzi respondentów nie wskazywały, czy są wśród nich dłużnicy alimentacyjni, nie można tego wykluczyć, zwłaszcza że jako przyczynę podjęcia takiego zatrudnienia wskazywano m.in. sytuację życiową lub rodzinną. Uważam, że obecnie problem ze ściągalnością należnych alimentów od dłużników alimentacyjnych wynika nie tyle z samego zatrudniania na czarno, co z wypłacania niezarejestrowanego wynagrodzenia za pracę. Dzieje się tak, gdy pracownik zgodnie z umową o pracę zarabia wynagrodzenie minimalne obowiązujące w danym okresie, jednak za wykonaną pracę poza wynagrodzeniem minimalnym (wskazany na liście płac oraz zgłoszony do ZUS jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne) otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie. Nie musi się to wiązać z chęcią pomocy dłużnikom alimentacyjnym, chodzi raczej o trudną sytuację ekonomiczną. Pracodawcy próbują zaoszczędzić na prowadzeniu działalności gospodarczej poprzez zmniejszenie kosztów zatrudnienia pracowników. Takie praktyki mają poważne konsekwencje, związane nie tyl-

ko z uregulowaniem składek na ubezpieczenia społeczne i podatkiem dochodowym od nieujawnionego wynagrodzenia, lecz także konsekwencje karne i karnoskarbowe.

Konieczne jest wypracowanie sposobu demaskowania tego typu praktyk i dowodzenia regularnych dochodów z pracy. Inspektor pracy odgrywa w tym zakresie ważną rolę, nie tylko kontrolną i represyjną poprzez wykrycie nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracownika oraz ukaranie pracodawcy, ale też edukacyjną, jaka wiąże się

z umysłowieniem pracodawcy i pracownikowi szkodliwości i konsekwencji takich działań.

**Grzegorz Miśtał,**  
młodszy inspektor pracy,  
OIP Kielce

#### Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (t.j. Dz.U. 2021 poz. 1909).
2. Ustawa z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych (Dz.U. 2018 poz. 2432).
3. Ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie niektórych ustaw związanych ze świadczeniami na rzecz rodziny (Dz.U. 2021 poz. 1162).
4. Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2505).

#### Bibliografia:

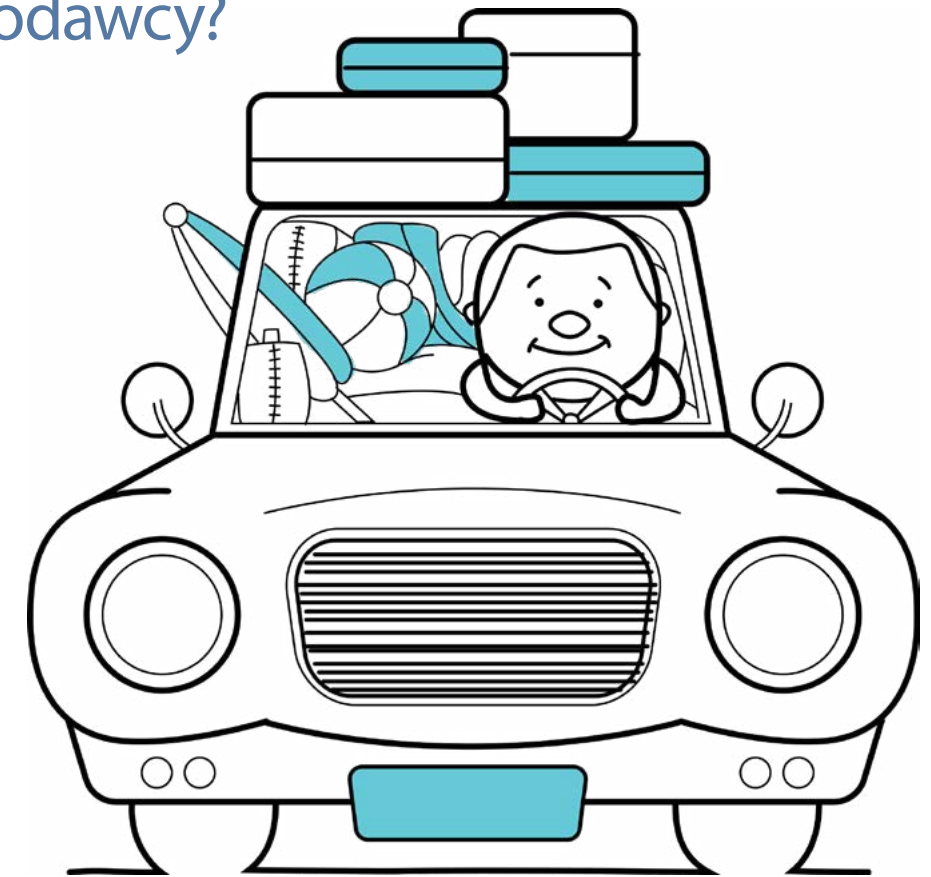
1. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2023, art. 281, art. 282, art. 283.
2. Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) przeprowadzonej przez GUS – informacja sygnałna z dnia 24.11.2023 r.
3. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2023, art. 87.
4. W. Kowalski, Egzekucja z wynagrodzenia za pracę [w:] W Kowalski, Egzekucja świadczeń alimentacyjnych, Sopot 2011.
5. Aleksandra Polińska, Przepięstwo uchylania się od alimentów po ostatniej nowelizacji, „Palestra” 5/2018, s. 50, <https://palestra.pl/pl/czasopismo/wydanie/5-2018/artukul/przepiestwo-uchylania-sie-od-alimentow-po-ostatniej-nowelizacji> (dostęp z dnia 10.12.2023).
6. Informacja NIK o wynikach kontroli – działania podejmowane wobec dłużników alimentacyjnych przez podmioty samorządowe województwa opolskiego, <https://www.nik.gov.pl/plik/id,25537,vp,28301.pdf> (dostęp z dnia 21.12.2023 r.).

# Urlop wypoczynkowy

## Uprawnienie pracownika czy obowiązek pracodawcy?

**W praktyce poradniczej często spotykam się z pytaniami dotyczącymi urlopów wypoczynkowych. Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie? Czy może odmówić urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych? Czy może uzupełnić wymiar czasu pracy urlopem wypoczynkowym bez zgody pracownika? Regulacje dotyczące urlopu wypoczynkowego budzą wiele wątpliwości.**

**N**a wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Takie brzmienie przepisu znajduje się w art. 162 Kodeksu pracy. Przepis ten ustanawia zasadę udzielania całego urlopu wypoczynkowego w jednym ciągu oraz wyjątek od tej zasady, oparty na wniosku pracownika, dotyczący podziału urlopu na części z zastrzeżeniem, że jedna część wypoczynku powinna trwać nieprzerwanie 14 dni kalendarzowych. Nie chodzi o 14 dni urlopu, ale o udzielenie urlopu w taki sposób, aby jego długość łącznie z dniami wolnymi dla pracownika – wolnymi z uwagi na rozkład czasu pracy (np. weekendy, święta), wynikającymi z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy,



przypadającymi w trakcie urlopu lub bezpośrednio po jego zakończeniu – dawały sumę 14 dni kalendarzowych. Mimo ustanowionych w Kodeksie pracy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego pracownicy nierzadko skarżą się, że pracodawca nie wyraża zgody na udzielenie im urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych. Bywają również sytuacje, że to pracownicy nie widzą potrzeby wykorzystywania urlopu w większym wymiarze. Chociaż brzmienie przepisu jest jednoznaczne, praktyka pokazuje, że przepis niekoniecznie odpowiada rzeczywistości.

Nie ulega wątpliwości, iż nadmierne rozdrabnianie urlopu udzielanego na wniosek pracownika jest sprzeczne z treścią art. 162 k.p., jednak nie wypełnia dyspozycji art. 282 §1 pkt 2 k.p., a więc nie stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika<sup>1</sup>. Brak jakichkolwiek sankcji dla pracodawcy za niedopełnienie wymogu udzielenia urlopu w wymiarze nie krótszym niż 14 kolejnych dni kalendarzowych wydaje się czynić przepis iluzorycznym. W literaturze pojawiają się koncepcje traktujące prawo do urlopu wypoczynkowego jako dobro osobiste, przez co nieudzielenie w wymiarze 14 kolejnych



dni kalendarzowych otwiera pracownikowi drogę do dochodzenia roszczeń z tytułu ochrony dóbr osobistych<sup>2</sup>. Niektórzy autorzy twierdzą, iż w kodeksowym zapisie dotyczącym podzielenia urlopu na części, z których jedna nie powinna być krótsza niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, chodzi bardziej o zaplanowanie urlopu w sposób określony w komentowanym przepisie niż o gwarancję faktycznego wykorzystania urlopu w tym wymiarze.

### Plan urlopów

Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. W art. 163 § 2 k.p. dopuszczono jednak możliwość nieustalania planu urlopów u pracodawców, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także u pracodawców, u których co prawda zakładowa organizacja związkowa działa, ale wyraziła zgodę na nieustalanie omawianego aktu – wówczas termin urlopu wypoczynkowego pracodawca ustala po porozumieniu z pracownikiem. Ustalając plan urlopów, pracodawca bierze pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

W piśmiennictwie ścierają się dwa poglądy co do długości okresów, na które ustalane są plany urlopowe. Generalnie przyjmowano, iż plan może być ustalony jeden na cały rok kalendarzowy, wówczas należy go opracować przed początkiem roku kalendarzowego, w którym pracownicy nabywają prawo do kolejnego urlopu. Upowszechnił się jednak odmienny pogląd, zgodnie z którym plan urlopów może dotyczyć okresów krótszych niż rok kalendarzowy i obejmować przykładowo kwartał bądź półrocze.

Z przepisu art. 163 § 1 k.p. wynika, iż planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego na żądanie pracownika, co wynika z charakteru i szczególnych zasad jego udzielania. Tym samym przy pracy na pełen etat do zaplanowania pozostanie urlop w wymiarze 16 bądź 22 dni.



U pracowników zatrudnionych na część etatu ustalony urlop wypoczynkowy, proporcjonalny do wymiaru czasu pracy, pomniejsza się w planie urlopów o 4 dni urlopu na żądanie – urlop na żądanie nie ulega bowiem proporcjonalnemu zmniejszeniu w stosunku do wymiaru czasu pracy. Ustalony plan urlopów pracodawca podaje do publicznej wiadomości w sposób u niego przyjęty, na przykład poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń czy przesłanie pocztą elektroniczną.

Terminy urlopów wypoczynkowych ustalone w planie urlopów wiążą strony stosunku pracy, wiadomo jednak, że planowanie urlopu wypoczynkowego z dużym wyprzedzeniem bywa obarczone koniecznością dokonywania modyfikacji terminu jego rozpoczęcia. Zmiana terminu urlopu może nastąpić w związku z odpowiednio

umotywowanym wnioskiem pracownika, z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika w pracy spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy, a także w związku z wystąpieniem okoliczności powodujących przesunięcie terminów urlopu z mocy prawa (ze względu chociażby na czasową niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby). Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić również w związku ze skorzystaniem przez pracodawcę z prawa udzielenia urlopu w okresie wypowiedzenia. W przypadkach uzasadniających przesunięcie terminu urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie z nim uzgodnionym. Ustalenie nowego terminu urlopu wiąże się z koniecznością obopólnego wyrażenia zgody.

wego. Urlop przysługujący w danym roku kalendarzowym staje się zaległym urlopem z dniem 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego.

Wielu pracodawców i pracowników zastanawia się, czy literalne brzmienie przepisu art. 168 k.p. pozwala pracodawcy wysłać pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy mocą jednostronnej decyzji. W wyroku z dnia 24 stycznia 2006 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop nawet bez jego zgody. Zdaniem sądu „z uwagi na przedmiot, cel i zakres art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, że zastosowanie art. 168 k.p. jest zależne od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie”. Sąd podkreślił, że „prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie według ustalonych zasad, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.) i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy”<sup>3</sup>. Co więcej, naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielenia pracownikowi zaległego urlopu do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego po upływie kodeksowego terminu bez zgody pracodawcy, a za wiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy – tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2000 r.<sup>4</sup>

Przepis art. 168 k.p. ma zatem charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że jeżeli pracodawca go nie docho- wa, to naruszy przepisy Kodeksu pracy, za co grozi mu kara grzywny od 1000 do 30 000 zł.

### Ekwiwalent za urlop

Interesujące z prawnego punktu widzenia, aczkolwiek budzące kontrowersje, są działania w urzędach gmin i miast, których władarze kumulują urlopy wypoczynkowe przez okres trwania kadencji, po czym doprowadzają do wypłaty ekwiwalentu na swoją rzecz. Krytycy zwracają również uwagę na osoby, które są upoważnione do udzielania urlopów wójtom, burmistrzom czy prezydentom miasta. Zgodnie bowiem z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta), związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje przewodniczący rady gminy, a pozostałe czynności – wyznaczona przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta) osoba zastępująca lub sekretarz gminy, z tym że wynagrodzenie wójta ustala rada gminy, w drodze uchwały<sup>5</sup>.

To zatem osoba wyznaczona przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), a w razie jej niewyznaczenia sekretarz gminy, ma prawo i obowiązek wysłać wójta (burmistrza, prezydenta miasta) na zaległy urlop wypoczynkowy, udzielając go do 30 września następnego roku. Mimo jednoznacznych przepisów dotyczących osób uprawnionych do udzielania wójtom (burmistrzom, prezydentom miasta) urlopu wypoczynkowego oraz konieczności udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego do 30 września następnego roku dochodzi do gromadzenia urlopu i w konsekwencji wypłaty ekwiwalentów za niewykorzystany urlop z końcem kadencji. Podczas jednej z kontroli inspektor pracy ustalił, iż wójt nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 95 dni, co doprowadziło do wypłaty ekwiwalentu w wysokości blisko 45 tys. zł. Dochodzi zatem do kuriozalnych sytuacji, gdy sekretarz gminy, będący podwładnym wójta, jest odpowiedzialny za nieudzielenie wójtowi urlopu wypoczynkowego i to on w przypadku niewyznaczenia przez wójta innej



codawcę obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, jak również z art. 168 k.p., który nakazuje udzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego do 30 września następnego roku kalendarzowego, oraz z art. 171 k.p., ustalającym warunki wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy.

Zestawienie terminów udzielania urlopu wypoczynkowego czy wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy z ogólnym przepisem dotyczącym liczenia terminów przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy – urlop wypoczynkowy jako prawo o charakterze majątkowym ulega przedawnieniu – ma znaczenie w zakresie ustalenia terminu wymagalności poszczególnych roszczeń i tym samym początkowego terminu biegu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy lub roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze, a nieprzedawniony urlop wypoczynkowy.

„Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.), przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 k.p.), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 k.p.)”. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r.<sup>6</sup> Wyrok zapadł jednak na kanwie uprzednio obowiązujących przepisów, obecnie niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego należy udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego po roku, w którym pracownik nabył prawo do tego urlopu, a zatem bieg 3-letniego terminu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nale-

ży liczyć od 1 października roku następującego po roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu.

Czym innym jest natomiast prawo do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, które aktualizuje się z dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Z tym też dniem rozpoczyna bieg 3-letni termin przedawnienia roszczenia o niewykorzystane, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe.

Reasumując, roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego w naturze oraz roszczenie o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze, a nieprzedawniony urlop wypoczynkowy to dwa odrębne roszczenia, które co prawda jako roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat, jednak z uwagi na różne terminy ich wymagalności bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się dla każdego z nich w różnych dniach. Należy podkreślić, iż skorzystanie z zarzutu przedawnienia przez pracodawcę jest jego uprawnieniem, a nie obowiązkiem. Może się więc zdarzyć, iż mimo przedawnionego urlopu wypoczynkowego pracodawca mimo wszystko go udzieli.

### Problematyka urlopu na żądanie

Urlop na żądanie budzi kontrowersję, niejednokrotnie można też spotkać się z mylnym jego rozumieniem jako urlopu istniejącego obok przewidzianych w Kodeksie pracy 20 lub 26 dni urlopu wypoczynkowego bądź z podejściem, że samo zgłoszenie pracodawcy chęci skorzystania z urlopu na żądanie jest jednoznaczne z udzieleniem go i nie wymaga zgody pracodawcy w tym zakresie.

Co do zasady pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu na żądanie w terminie wskazanym przez pracownika, co należałoby wywodzić ze stanowczego brzmienia użytego w art. 167<sup>2</sup> k.p. zwrotu „pracodawca jest obowiązany udzielić”. Nie ma on jednak charakteru bezwzględ-

nego. Orzecznictwo Sądu Najwyższego ugruntowało się w kierunku możliwości odmowy udzielenia urlopu na żądanie, gdy podstawą takiej decyzji jest zarzut nadużycia prawa przez pracownika (art. 8 k.p.) lub udzielenie tego urlopu wiązałoby się z zagrożeniem istotnych interesów pracodawcy<sup>7</sup>.

Urlop na żądanie to nie kolejny rodzaj urlopu, cztery dni urlopu na żądanie wliczają się do puli urlopu wypoczynkowego. Tym samym jeżeli pracownik uprawniony jest do 26 dni urlopu wypoczynkowego, to możliwość skorzystania z 4 dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym nie zwiększa go do 30 dni.

### Odpowiedzialność pracodawcy

Praktyka pokazuje, że przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego nie ograniczają kreatywności pracodawców. Wizyty pracowników w Państwowej Inspekcji Pracy często wynikają z nadużywania przez pracodawców swojej pozycji, na przykład poprzez uzupełnianie brakującego w danym miesiącu wymiaru czasu pracy urlopem wypoczynkowym wbrew woli

pracowników czy też zmuszaniem pracowników do składania wniosków urlopowych za czas niezawinionego przez pracownika przestoju. Wydaje się, że świadomość pracowników jest coraz większa, jednak z obawy przed utratą pracy często nie zwracają uwagi pracodawcy, dając tym samym przyzwolenie na łamanie przepisów.

**Marta Piernikowska,**  
specjalista,  
OIP Bydgoszcz

#### Przypisy:

1. M. Jaroszewska, Urlopy wypoczynkowe, Warszawa 2009, s. 71.
2. S. Koczur, Faktyczne możliwości realizacji pracowniczego prawa do nieprzerwanego wypoczynku, MPP 9/2015, s. 465.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 r., sygn. akt I PK 124/05.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., sygn. akt PKN 121/00.
5. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. 2022 poz. 530).
6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 367/00.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2013 r. SNO 29/13.

osoby w tym zakresie może zostać ukarany mandatem przez inspektora za popełnienie wykroczenia. Tłumaczenia, jakoby sekretarz wypełnił swoje obowiązki, przekazując wójtowi pismo informujące go o liczbie dni urlopu wypoczynkowego do wykorzystania, nie czyni zadość przepisom art. 168 k.p.

### Przedawnienie urlopu

Warto też zwrócić uwagę na przedawnienie urlopu i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Zgodnie z art. 291 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne. Przepis ten należałoby zestawiać z art. 158 k.p., nakładającym na pra-



# Inwestycja ze Świnoujścia zwycięzcą konkursu „Buduj bezpiecznie” 2023

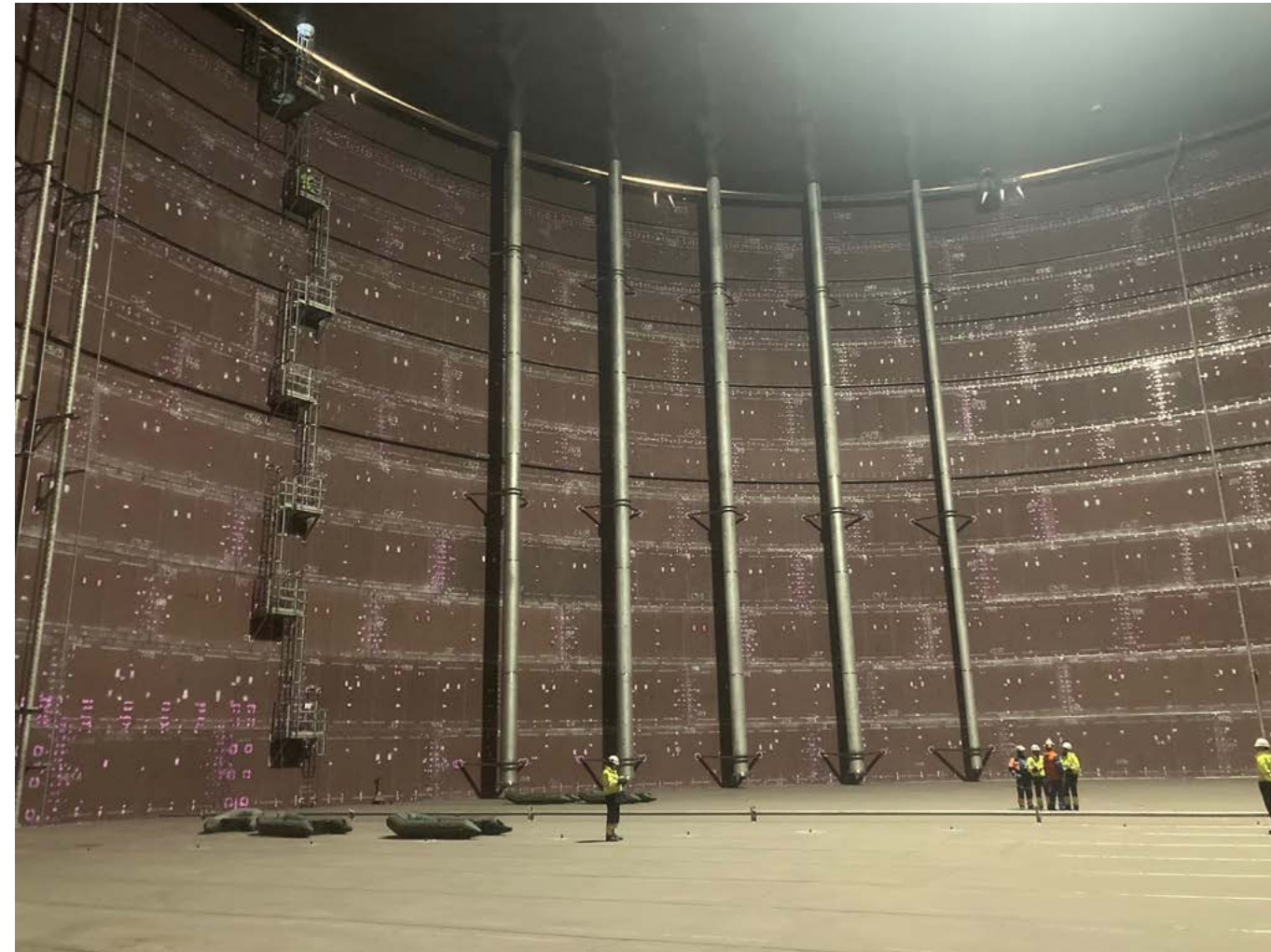
**I miejsce w konkursie Głównego Inspektora Pracy „Buduj bezpiecznie” w 2023 roku zajęła firma PORR S.A., odpowiedzialna za rozbudowę części lądowej terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu. Kierownikiem nagrodzonej budowy był Daniel Królikowski, z którym rozmawiamy o inwestycji, kulturze bezpieczeństwa i dobrych praktykach z zakresu bhp.**

## **Jakie było największe wyzwanie bhp podczas rozbudowy części lądowej terminalu LNG?**

Zdecydowanie była nim budowa zbiornika magazynowego. To jeden z trzech tego typu obiektów w Polsce. Ze względu na swoje szczególne przeznaczenie charakteryzuje się nietypową konstrukcją, co pociągnęło za sobą niestandardowe podejście do budowy. Aby dotrzeć do miejsc, do których nie dostalibyśmy się w konwencjonalny sposób, a jednocześnie zachować najwyższe standardy bezpieczeństwa pracy na obiekcie, korzystaliśmy ze specjalnie dla nas zaprojektowanych urządzeń i podestów obsługowych.

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

W przypadku naszej budowy świetnie sprawdziły się w szczególności dwa rozwiązania. Pierwsze z nich to praktyka polegająca na codziennej koordynacji pracy wykonawców. Określaliśmy, w którym dokładnie miejscu będą oni pracować, jakie roboty mają w planie, jaki sprzęt zamierzają wykorzystywać i gdzie będą znajdować się strefy niebezpieczne. W każdym z tych obszarów bhp było priorytetem i decydowało o sposobie realizacji prac oraz wykorzystywanym sprzęcie. Drugie rozwiązanie to przygotowywanie szczegółowych instrukcji transportowych. Zgodnie z planem BIOZ plany takie dotyczą każdego



pionowo transportowanego elementu na budowie. Dzięki informacjom w nim zawartym, takim jak gabaryty, masa i rodzaj przeniesionego materiału, narzędzia i sprzęt potrzebny do jego przemieszczenia oraz słowny i graficzny opis wykonania operacji, pracownicy bezpośrednio odpowiedzialni za tego typu zadanie mogą poprawnie się do niego przygotować i przeprowadzić je w bezpieczny sposób.

## **A jakie działania są prowadzone przez firmę na rzecz kultury bezpieczeństwa?**

Codziennie prowadzimy odprawy koordynacyjne z uwzględnieniem wyznaczenia stref bezpiecznego wykonywania zadań i prac wymagających transportu pionowego. Podczas cotygodniowych spotkań kierowników budowy z kadrą zarządzającą wykonawców poświęcamy szczególną uwagę omówieniu kwestii bhp. Dba-

my o regularne przeglądy maszyn, urządzeń i elektronarzędzi, które wykonujemy co kwartał, a w przypadku nowo zakupionego wyposażenia – przed jego pierwszym użyciem. Stan rusztowań i rozdzielni budowlanych sprawdzamy codziennie. O zasadach bezpiecznej pracy przypominamy podczas regularnych szkoleń. Szkolenia wprowadzające obowiązują wszystkie nowo zatrudnione osoby oraz gości odwiedzających budowę. Dodatkowo szkolenia dotyczą obsługi transportu pionowego oraz hakowych – sygnalistów. Nie zapominamy o doskonaleniu umiejętności z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Prowadzimy również krótkie, ale angażujące i pobudzające do dyskusji sesje TOOLBOX TALK. Do tego należy dodać dbanie o odpowiednie wyposażenie budowy w materiały edukacyjno-informacyjne, takie jak plakaty, ulotki czy instrukcje. W naszych wysiłkach wspiera nas służba bhp, która monitoruje i wychwytuje potencjalnie ryzykowne zachowania na budowie, a wyniki przedstawia w cyklicznych raportach. Pracownicy, którzy świecą przykładem w zakresie przestrzegania zasad bhp, a do tego aktywnie włączają się w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa, mogą liczyć na docenienie i wyróżnienie, nie tylko słowne.

## **Czy zatrudniając podwykonawców, firma weryfikuje przestrzeganie przez nich bhp?**

W procesie zatrudniania podwykonawcy jesteśmy w stanie zwerifikować, jaką kulturę pracy reprezentuje i jaką wagę przykładają do zasad bezpieczeństwa. Aby mieć pewność, że rozumiemy je w ten sam sposób, wszystkich podwykonawców przed startem pracy zaznajamiamy ze specyfiką i zasadami funkcjonowania danej budowy oraz obowiązującymi standardami bhp. Wyjaśniamy m.in. zasady prowadzenia i koordynowania robót, omawiamy ich organizację czy sposób wykonywania dokumentów IBWR.

## **Czy pana zdaniem jest różnica pokoleniowa w przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach?**

Bazując na własnych doświadczeniach, mogę z pełną świadomością potwierdzić, że w tym obszarze wiele się zmieniło, oczywiście na plus. Jeszcze kilkanaście lat temu podejście do kwestii bhp na budowach bywało różne. Zdarzało się, że rozwiązania podnoszące poziom bezpieczeństwa były traktowane – mówiąc wprost – jak dodatkowy koszt, a do przestrzegania zasad bhp skłaniało firmy widmo potencjalnych kar. Obecnie przedsiębiorstwa budowlane inwestują w tworzenie i ciągłą poprawę warunków pracy. Widać to po rosnących nakładach przeznaczanych na bhp. W organizacji, która stawia zdrowie i życie pracowników na pierwszym miejscu, wszystkim pracuje się nie tylko bezpieczniej, ale także bardziej efektywnie. Kwestie bhp traktowane są w nich nie jako kolejny punkt do odznaczenia, ale wyznacznik profesjonalizmu.

**Czy wprowadziłby pan jakieś rozwiązania systemowe dotyczące bhp? Nadinspektor pracy dr Dariusz Smoliński na łamach naszego miesięcznika jako dobry przykład wymienił system Construction Skills Certification Scheme (CSCS), który certyfikuje umiejętności pracowników w branży budowlanej w Wielkiej Brytanii. Oparty jest on na karcie CSCS potwierdzającej, że legitymująca się nią osoba ma wymagane kompetencje zawodowe, w tym w obszarze bhp.**

To bardzo dobre pytanie, które adresuje wyzwania związane z „gorącym” dla branży tematem uzupełniania braków kadro-

wych. Coraz liczniejszą grupę pracowników na polskich budowach stanowią obecnie obcokrajowcy. Oprócz pracowników z sąsiadującej z nami Ukrainy, którzy należą do tego samego kręgu kulturowego i językowego, spotykamy się z pracownikami pochodzącymi z krajów Azji czy Afryki, reprezentującymi odmienną kulturę pracy. Nie jest rzadkością, że są zaskoczeni stosowanymi na budowach standardami bhp – przyznają, że to dla nich nowość. Konieczna jest ciągła edukacja, która wymaga czasu, konsekwencji i zaangażowania, a nie zawsze przynosi oczekiwane rezultaty. Dlatego też uważam, że karta CSCS to bardzo dobry przykład podejścia do kwestii bhp na budowie. Rozwiązanie to zakłada, że zatrudniani pracownicy posiadają elementarną wiedzę z danego obszaru, która pozwala im od pierwszego dnia pracować zgodnie z zasadami bezpieczeństwa.

**Czy konsultował pan z Państwową Inspekcją Pracy kwestie bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac budowlanych? Jak układa się ta współpraca?**

Jako budowa o kluczowym znaczeniu dla bezpieczeństwa energetycznego kraju jesteśmy objęci stałym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy. Często podczas kontroli korzystamy z porad inspektora. Jako osoba z zewnątrz, niezwiązana bezpośrednio z projektem, inspektor patrzy na proces budowy z innej perspektywy i potrafi zarekomendować właściwe rozwiązania, które dużo lepiej sprawdzają się na placu budowy.

**Czy dostrzega pan pozytywny wpływ nagradzania odpowiedzialnych budów w branży budowlanej?**

Nagroda jest zawsze ogromną nobilitacją, a przede wszystkim zwieńczeniem ciężkiej, codziennej pracy zmierzającej do poprawy standardów bhp. Wyróżnione przez kapitułę konkursu inwestycje stają się wzorcowymi, zaś stosowane na nich praktyki i rozwiązania, nierzadko innowacyjne, automatycznie wkraczają na inne place budów, przyczyniając się do podniesienia standardów bhp w branży. Statuetkę, którą otrzymaliśmy w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy, odbieraliśmy dosłownie w przededniu zakończenia dwuletniej prezydencji PORR w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Traktujemy więc tę nagrodę szczególnie – jako uhonorowanie naszych długotrwałych starań na rzecz budowania kultury bezpieczeństwa.

**Dziękujemy za rozmowę.**



# Ilu członków liczy organizacja związkowa?

## Kwestionowanie liczebności organizacji związkowej

**Sprawdzenie liczby członków innej organizacji związkowej, która funkcjonuje równolegle w podmiocie kontrolowanym, nie należy do kompetencji inspektora pracy, warto jednak być przygotowanym na tego typu pytania.**

W toku prowadzonych czynności kontrolnych partnerzy społeczni podnoszą nieraz kwestie, które pozostają poza kompetencją organów Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami zagadnienie dotyczące sprawdzenia liczebności innej organizacji związkowej, która funkcjonuje równolegle w kontrolowanym podmiocie, nie należy do kompetencji inspektora pracy. Warto jednak udzielić w tym zakresie informacji i zapoznać partnerów z procedurą podważenia liczebności organizacji związkowej.

Związki zawodowe mają obowiązki względem pracodawcy, a niewywiązywanie się z nich bywa przedmiotem postępowań i orzeczeń sądowych. Przykładem jest nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji półrocznej, co powoduje, że czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją nie są wadliwe, aż do dnia przedstawienia tej informacji (uchwała SN z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12). Ponadto pracodawca może podejmować samodzielnie wszelkie czynności z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, jak gdyby związek zawodowy w ogóle nie istniał, z upływem 10. dnia po zakończeniu półrocznej, w którym miał uzyskać informację, o której mowa w art. 251 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (wyrok WSA w Bydgoszczy z 9 marca 2016 r., II SA/Bd 58/16).

**Kiedy jaka odpowiedzialność?**

Naruszenie obowiązków reprezentacji ogólnej może powodować odpowiedzialność administracyjną (np. wykreślenie związ-

ku zawodowego z rejestru), karną lub statutową (np. skrócenie kadencji wybranego organu związkowego). Ponadto naruszenie niektórych zasad reprezentacji ogólnej, między innymi brak dobrej wiary w rokowaniach oraz udostępnianie lub ujawnianie przez związek zawodowy tajemnicy przedsiębiorstwa, może wyrządzić szkodę pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca może dochodzić odpowiedzialności deliktowej związku zawodowego. Z kolei z uwagi na umowny charakter statutu związkowego oraz relacji wiążącej członka związku z samym związkiem naruszenie zasad reprezentacji szczególnej przez związek zawodowy może potencjalnie powodować odpowiedzialność kontraktową. Naruszenie prawa przez związek zawodowy w związku z organizacją lub prowadzeniem sporów zbiorowych powoduje odpowiedzialność karną i cywilną; te reżimy odpowiedzialności ustawodawca wskazuje wprost w ustawie.

Nie jest również wykluczona odpowiedzialność statutowa. Niewykonanie przez związek zawodowy obowiązków wobec pracodawcy, przykładowo w zakresie informowania o liczbie członków związku zawodowego, może powodować odpowiedzialność statutową lub deliktową w sytuacji, w której naruszenie przedmiotowych obowiązków spowoduje szkodę pracodawcy. Naruszenie obowiązków o charakterze administracyjnym skutkuje odpowiedzialnością administracyjnoprawną. Do zdarzeń wywołujących taki skutek należą na przykład błędy przy rejestracji związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym lub w zawiadomieniu właściwego sądu o zmianie statutu związkowego.

Organizacja związkowa przedkłada pracodawcy co 6 miesięcy informację o liczbie członków, według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie.

## Obowiązek informacyjny

Zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek przekazywania pracodawcy informacji o liczbie członków. Informacja ta nie zawiera personaliów członków, a jedynie dane liczbowe. Obowiązek ten powinien być realizowany co 6 miesięcy, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po 30 czerwca i 31 grudnia. Zgodnie z art. 251 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.) przedmiotowa informacja powinna obejmować stan na dzień 30 czerwca i 31 grudnia. Organizacje związkowe, które powstały w trakcie roku, są zobowiązane do przekazania pracodawcy informacji o liczbie członków w terminie do 2 miesięcy od dnia powstania, według stanu na dzień przekazania informacji. W świetle art. 251 ust. 3 u.z.z. przywołana zasada nie wyłącza ogólnego obowiązku złożenia pracodawcy informacji o liczebności według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia.

Niewywiązanie się z opisanego obowiązku wywołuje istotne konsekwencje, bowiem na mocy art. 251 ust. 6 u.z.z. organizacji związkowej, która w terminie nie złoży informacji o liczbie swoich członków, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków, choćby liczyła więcej niż 10 uprawnionych członków. W konsekwencji organizacja związkowa nie posiada uprawnień do podejmowania działań dotyczących zarówno zbiorowych interesów pracowniczych, np. wszczynania sporu zbiorowego czy konsultowania aktów prawa zakładowego, jak i indywidualnych interesów pracowniczych, np.



konsultowania zamiaru rozwiązania umowy o pracę, wyrażania zgody na zakończenie stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym. Zatem pracodawca może po 10 dniach od upływu 6 miesięcy, kiedy to miał otrzymać informację o liczbie członków organizacji związkowej, podejmować samodzielnie wszelkie działania dotyczące indywidualnego i zbiorowego prawa pracy tak, jakby organizacja związkowa nie funk-

Dla posiadania uprawnień istotne jest, czy związek liczył co najmniej 10 osób w dniu wskazanym w informacji przekazanej pracodawcy. Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu sześciomiesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia (art. 251 ust. 11 u.z.z.).

cjonowała w jego zakładzie pracy. W celu odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej niezbędne jest dopełnienie obowiązku informacyjnego. Po złożeniu pracodawcy informacji o liczbie członków zakładowa organizacja związkowa ponownie korzysta ze wszystkich swoich uprawnień. Jednak czynności podjęte przez pracodawcę bez współdziałania z organizacją związkową, przed dopełnieniem przez nią obowiązku informacyjnego, są prawidłowe i skuteczne, nawet jeżeli z przekazanej informacji wynika, że w tym czasie organizacja związkowa liczyła więcej niż 10 osób.

## Przynależność do wielu związków

Nie można wykluczyć sytuacji, że jedna osoba będzie należała do kilku związków zawodowych. W takim przypadku może być ona uwzględniona przy ustalaniu liczebności tylko jednego związku zawodowego (art. 251 ust. 5 u.z.z.), ustawodawca nie wskazał jednak, jak należy ustalić, do którego związku zawodowego należy zakwalifikować daną osobę. Najwłaściwsze będzie rozwiązanie, by sam członek zadeklarował przy ustaleniu liczebności, w którym związku chciałby być uwzględniony. Jeśli stosownej deklaracji nie dokona, nie należy go uwzględniać przy ustalaniu liczebności któregośkolwiek ze związków zawodowych. Tylko takie rozwiązanie pozwoli bowiem zapobiec kolizji z wymaganiami stawianymi przez obowiązujące przepisy.

Informacja o liczbie członków związku zawodowego nie powinna zawierać danych imiennych. W związku z tym pracodawcy miewają wątpliwości, czy dane liczbowe przekazane przez organizacje związkowe odpowiadają rzeczywistości. Nowe przepisy dają im możliwość wszczęcia w tym zakresie procedury weryfikacyjnej polegającej na zgłoszeniu przez pracodawcę pisemnego zastrzeżenia co do liczebności danej zakładowej organizacji

związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez organizację informacji o swojej liczebności (art. 251 ust. 7 u.z.z.). Zastrzeżenie jest składane bezpośrednio do organizacji związkowej, której dotyczy. Z jego treści powinno jasno wynikać, że jest dokonywane w ramach procedury weryfikacyjnej przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych, na przykład poprzez powołanie się na odpowiedni przepis. Zastrzeżenie musi mieć formę pisemną, wykluczone jest przesyłanie go za pośrednictwem poczty elektronicznej lub zgłaszanie ustnie. Ponadto powinno być podpisane przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę do reprezentowania w stosunkach ze związkami zawodowymi.

## Weryfikacja w sądzie

W przypadku wniesienia zastrzeżeń przez pracodawcę co do liczby członków danej organizacji związkowej organizacja ma 30 dni od dnia ich przekazania na wystąpienie do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Wniosek powinien zostać złożony przez związek zawodowy do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Jeżeli związek nie podejmie takich czynności, z upływem ostatniego dnia wskazanego terminu traci wszelkie uprawnienia przyznane organizacji związkowej. W przypadku międzyzakładowych organizacji związkowych wnioski może być złożony do sądu właściwego dla któregośkolwiek z pracodawców objętych działalnością organizacji międzyzakładowej. We wniosku należy zażądać dowody potwierdzające, że informacje o liczbie członków

Sąd ustala, ilu członków liczyła organizacja związkowa ostatniego dnia danego półrocza, a więc 30 czerwca lub 31 grudnia, w zależności od tego, którego okresu dotyczyło zastrzeżenie wniesione przez pracodawcę (art. 251 ust. 8 u.z.z.).

przekazane pracodawcy są prawdziwe, przede wszystkim deklaracje członkowskie lub imienną listę członków z ich podpisami.

Sąd prowadzi postępowanie z wniosku organizacji związkowej w trybie nieprocesowym (art. 251 ust. 8 u.z.z.) przy zastosowaniu przepisów art. 506-525 Kodeksu postępowania cywilnego. W toku postępowania sąd ma prawo żądać od wnioskodawcy lub uczestników przedstawienia dowodów oraz złożenia wyjaśnień i informacji. Oprócz organizacji związkowej i pracodawcy w postępowaniu może wziąć udział również inna organizacja związkowa działająca u pracodawcy. Podmioty te uprawnione są do przedstawienia swojego stanowiska i przedkładania dowodów dotyczących informacji przekazanych przez organizację związkową, której liczba członków jest weryfikowana przez sąd.

Z uwagi na zasadę niezależności związkowej ustawodaw-

ca ograniczył prawo dostępu do danych osobowych członków związku zawodowego. W świetle art. 251 ust. 10 u.z.z., oprócz organizacji związkowej, z danymi osobowymi może zapoznać się jedynie sąd. Takie ograniczenie podmiotów uprawnionych

Wniesienie zastrzeżenia przez inny związek zawodowy skutkuje koniecznością wystąpienia przez organizację związkową z wnioskiem do sądu o ustalenie liczby członków pod rygorem utraty uprawnień w razie zaniechania tego obowiązku. Organizacja wnosząca zastrzeżenie winna o tym poinformować pracodawcę.

do dostępu do personaliów związkowców ma zapobiec wykorzystaniu przez pracodawcę procedury weryfikacji do zdobycia informacji o członkach związków zawodowych. Ponadto dane o członkostwie w związkach zawodowych mają charakter danych osobowych wrażliwych. Od wydanego przez sąd orzeczenia przysługuje apelacja.

Zgodnie z art. 251 ust. 8 u.z.z. sąd ma 60 dni od dnia złożenia wniosku na wydanie orzeczenia w sprawie z wniosku organizacji związkowej o ustalenie liczby jej członków. Termin ten ma charakter wyłącznie instrukcyjny, co oznacza, że uchybienie temu terminowi nie wpływa na ważność orzeczenia ani nie pozwala przyjąć, że sąd przychylił się do któregośkolwiek stanowiska.

Prawo wnoszenia zastrzeżeń odnośnie do danych o liczebności związku zawodowego przysługuje pracodawcy oraz innym działającym u niego związkom zawodowym. Aby umożliwić tym organizacjom dokonanie oceny prawdziwości informacji o liczbie członków związku zawodowego, pracodawca udostępnia te dane do wglądu na pisemny wniosek organizacji związkowej. Prawo do wglądu, a następnie wnoszenia zastrzeżeń, przysługuje wszystkim organizacjom związkowym, bez względu na to, czy mają status organizacji reprezentatywnej czy nierepresentatywnej.

Ciążący na organizacji związkowej obowiązek przedłożenia pracodawcy informacji o liczbie członków tej organizacji łączy się z określonymi konsekwencjami. Należy tutaj rozróżnić trzy możliwe do zaistnienia sytuacje:

- 1) Zakładowa organizacja związkowa przedłożyła pracodawcy półroczną informację o liczbie swoich członków, a pracodawca zgłosił do niej pisemne zastrzeżenie, jednak organizacja nie wystąpiła do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków.
- 2) Zakładowa organizacja związkowa przedłożyła pracodawcy półroczną informację o liczbie swoich członków, pracodawca nie zgłosił pisemnego zastrzeżenia, w związku z czym organizacja nie wystąpiła do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków.
- 3) Zakładowa organizacja związkowa nie przedłożyła pracodaw-

cy półrocznej informacji o liczbie swoich członków, a także nie wystąpiła do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków.

Pierwsza sytuacja została uregulowana w art. 251 ust. 9 u.z.z., zgodnie z którym organizacja związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Zatem organizacja związkowa, wywiązując się z obowiązku przedłożenia pracodawcy półrocznej informacji o liczbie swoich członków, utrzymuje uprawnienia zakładowej organizacji związkowej pod warunkiem, że zrzesza co najmniej 10 członków spełniających kryteria wskazane w art. 251 ust. 1 u.z.z. Uprawnienia te przysługują organizacji związkowej, pomimo zgłoszenia pisemnego zastrzeżenia, aż do 30. dnia włącznie, licząc od dnia zgłoszenia zastrzeżenia. Z kolei od 31. dnia po zgłoszeniu zastrzeżenia zakładowa organizacja związkowa traci przysługujące jej uprawnienia. Aby je odzyskać, organizacja składa do sądu wniosek o ustalenie liczby jej członków. Uprawnienia przysługują jej ponownie od dnia złożenia wniosku. Podsumowując, konsekwencją sytuacji opisanej w punkcie pierwszym jest utrata uprawnień przysługujących organizacji związkowej, która to utrata jest jednak czasowa, a organizacja może odzyskać uprawnienia wraz ze złożeniem wniosku do sądu o ustalenie liczby jej członków.

W sytuacji opisanej w punkcie drugim należy przyjąć, że zakładowa organizacja związkowa, wywiązując się z obowiązku przedłożenia pracodawcy półrocznej informacji o liczbie swoich członków, utrzymuje uprawnienia organizacji związkowej przy zastrzeżeniu, że zrzesza co najmniej 10 członków spełniających kryteria wskazane w art. 251 ust. 1 u.z.z. W takiej sytuacji niezłożenie do sądu wniosku o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej jest irrelewantne prawnie i nie skutkuje utratą uprawnień przez zakładową organizację związkową.

Przepis art. 251 ust. 6 u.z.z. odzwierciedla sytuację opisaną w punkcie trzecim. Zakładowej organizacji związkowej, która nie wywiązała się w terminie z obowiązku złożenia pracodawcy półrocznej informacji o liczbie swoich członków, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Podobnie jak w sytuacji drugiej niezłożenie do sądu wniosku o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej nie

wywołuje żadnych konsekwencji, ponieważ nie może on skutkować utratą uprawnień, które i tak nie przysługują organizacji.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że na gruncie przepisu art. 251 u.z.z. sytuacja, w której zakładowa organizacja związkowa nie dopełniła obowiązku przedłożenia pracodawcy półrocznej informacji o liczbie swoich członków i jednocześnie zostało złożone pisemne zastrzeżenie odnośnie liczby członków tej za-

informacji o liczbie swoich członków. Jednak w razie nieprzedstawienia przedmiotowej informacji pracodawcy ani działającej u niego organizacji związkowej nie przysługuje prawo do zgłoszenia zastrzeżenia co do liczebności organizacji związkowej. W przypadku zgłoszenia zastrzeżenia powinno ono pozostać bez dalszego biegu, a organizacja związkowa nie powinna podejmować żadnych czynności, w szczególności nie jest uprawniona do wystąpienia z wnioskiem do sądu o ustalenie liczby jej członków, chyba że uczyni to z własnej inicjatywy na

gruncie przepisu art. 251 ust. 7 u.z.z. W związku z tym, iż zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej zgłaszane jest zakładowej organizacji związkowej, skuteczne zgłoszenie zastrzeżenia przysługuje tylko temu organowi zakładowej organizacji związkowej, który zgodnie ze statutem jest uprawniony do przyjmowania oświadczeń w imieniu tej organizacji. Wobec tego bezskuteczne będzie zgłoszenie przedmiotowego zastrzeżenia szeregowemu członkowi organizacji związkowej.

### Okres karencji

Na zakończenie rozważań na temat obowiązków informacyjnych ciążących na organizacji związkowej należy wspomnieć o okresie karencji, który został wprowadzony przepisem art. 251 ust. 12 u.z.z. Zgodnie z treścią tej regulacji, jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 251 ust. 7 u.z.z., zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji. Długość okresu karencji jest stała i wynosi rok, natomiast zmienny jest początek biegu tego okresu, który rozpoczyna się w dniu uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków zakładowej organizacji związkowej. Przed uprawomocnieniem się przedmiotowego orzeczenia okres karencji nie obowiązuje, zatem zarówno pracodawca, jak i inna zakładowa organizacja związkowa mogą nadal zgłaszać zastrzeżenia odnośnie do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. W dniu uprawomocnienia się orzeczenia, w którym sąd stwierdza, że uprzednio zgłoszone zastrzeżenie jest bezpodstawne, rozpoczyna się bieg okresu karencji, co jednak nie unieważnia skutków nowo zgłoszonego zastrzeżenia, ponieważ zostało ono zgłoszone przed okresem karencji. W świetle regulacji art. 251



kladowej organizacji związkowej, jest prawnie irrelewantna.

Artykuł 251 ust. 7 u.z.z. stanowi, że pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację

gruncie przepisu art. 251 ust. 8 zd. 2 u.z.z.

Zgłoszenie zastrzeżenia w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez organizację informacji co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej (art. 251 ust. 7 u.z.z.) stanowi czynność w sprawach z zakresu prawa pracy. Należy przyjąć,

ust. 7 u.z.z. w okresie karencji zakazuje się podejmowania czynności związanych ze zgłoszeniem kolejnego zastrzeżenia, natomiast przepis nie reguluje kwestii skutków prawnych złożenia zastrzeżenia przed uprawomocnieniem się orzeczenia dotyczącego uprzednio zgłoszonego zastrzeżenia.

Zgodnie z art. 251 ust. 7 u.z.z. zastrzeżenie należy zgłosić

dniu złożenia przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie członków, a końcem ostatni (trzydziesty) dzień.

### Kiedy zastrzeżenie jest skuteczne?

Kwestię ustalenia chwili złożenia i skuteczności zastrzeżenia dotyczącego liczby członków danej zakładowej organizacji związkowej reguluje art. 61 § 1 i art.

551 k.c. Uznaje się, że zastrzeżenie zostało złożone z chwilą, gdy doszło do odpowiedniej zakładowej organizacji związkowej w taki sposób, że organizacja ta mogła się zapoznać z jego treścią. Przedmiotowe zastrzeżenie może zostać doręczone organizacji związkowej osobiście lub za pośrednictwem podmiotów specjalizujących się w doręczaniu przesyłek, tj. pocztą lub kurierem. Trudności pojawiają się, gdy zakładowa organizacja związkowa podejmie czynności mające na celu nieodebranie zgłoszonego zastrzeżenia. W takiej sytuacji uzasadnione wydaje się zastosowanie domniemania zapoznania się z treścią oświadczenia, zgodnie z którym dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej skutkuje domniemaniem faktycznym możliwości zapoznania się przez adresata z treścią oświadczenia (wyrok SN z 28 lutego 2002 r., III KKN 1316/00; wyrok SN z 20 stycznia 2004 r., II CK 358/02; wy-

rok SN z 20 listopada 2014 r., I PK 88/14). Rezultatem przyjęcia przedmiotowego domniemania jest przerwienie na adresata, czyli zakładową organizację związkową, ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia (wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 37/05).

**Marek Choczaj,**  
starszy inspektor pracy,  
OIP Wrocław



w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie swoich członków. Ustawa o związkach zawodowych nie określa sposobu obliczania 30-dniowego terminu wskazanego w tym przepisie, zatem należy zastosować art. 110 k.c., który stanowi, że jeżeli ustawa oznacza termin, nie określając sposobu jego obliczenia, stosuje się przepisy art. 111-116 k.c. Trzeba więc przyjąć, że początkiem 30-dniowego terminu jest dzień następujący po

# Śmiertelny wybuch

## Zawór przewożonej butli acetylenowej nie został w pełni zamknięty

**Przed jednym z częstochowskich sklepów doszło do wybuchu i pożaru samochodu dostawczego. W wyniku eksplozji dwaj mężczyźni ponieśli śmierć na miejscu, wskutek rozległych obrażeń wielonarządowych.**

W większości serwisów 26 lipca 2021 roku pojawiła się informacja o wybuchu samochodu dostawczego, w wyniku czego zginęły dwie osoby. Doszło do tego na jednym z częstochowskich osiedli przed sklepem, gdzie samochód się zatrzymał. Gdy pasażer wysiadł i próbował otworzyć drzwi skrzyni ładunkowej (nadwozia o konstrukcji zamkniętej), nastąpił wybuch i pożar wewnątrz rozerwanej skrzyni.

W promieniu 200 metrów zarządzono ewakuację, która objęła pobliski sklep i budynki mieszkalne znajdujące się w strefie zagrożonej. Ewakuowano w sumie 67 osób. Teren został wydzielony i nikt poza służbami nie mógł znajdować się w pobliżu.

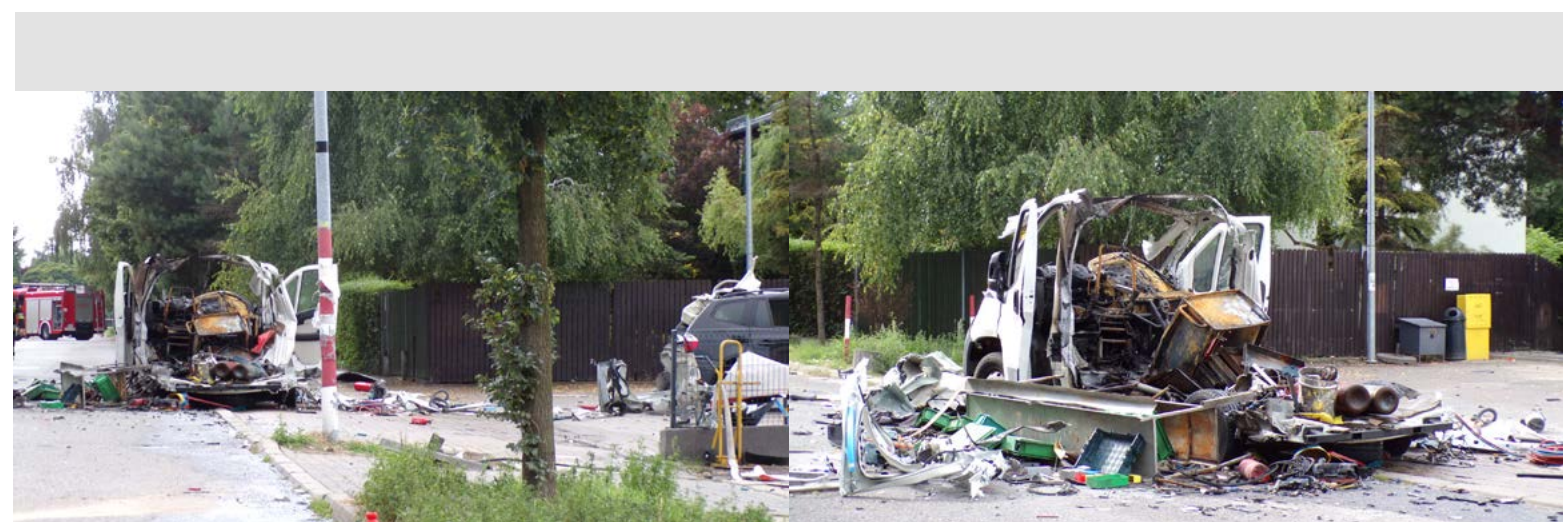
Ustalono, że doszło do wybuchu gazu (acetylenu), który ułatniał się z przewożonej butli. Straż pożarna rozpoczęła schładzanie butli z gazami. O całym zdarzeniu została poinformowana Państwowa Inspekcja Pracy, a prokuratura zwróciła się z prośbą

o wspólne oględziny, które miały nastąpić po 24-godzinym procesie schładzania butli.

### Przebieg zdarzenia

Dwaj pracownicy firmy wyjechali do pracy w godzinach rannych samochodem dostawczym marki Citroen Jumper. W przestrzeni ładunkowej samochodu znajdował się zestaw do spawania gazowego, składający się z butli acetylenowej, butli tlenowej wraz zestawem węży, palnika do spawania gazowego, reduktora acetylenu, reduktora tlenu oraz innych narzędzi ślusarskich. Zakres przewidzianych robót obejmował m.in. prace związane z wykonaniem instalacji sprężonego powietrza w zakładzie produkcyjnym, jednak do prac nie przystąpiono z uwagi na stwierdzoną w czasie wizji kolizji instalacji z przewodami elektrycznymi ułożonymi w korycie. Jeden z poszkodowanych pracowników prawdopodobnie rozpoczął montaż zestawu w celu wykonania prac spawalniczych, zanim stwierdzono kolizję i zdecydowano o przesunięciu prac na kolejny tydzień. Prawdopodobnie wtedy spakowano butle do samochodu dostawczego.

Jak wynikało z przesłuchania pracownika zakładu, na terenie którego miały być wykonywane prace, poszkodowani pracownicy załadowali butle na samochód dostawczy prawdopodobnie w dniu wypadku, tj. w poniedziałek 26 lipca 2021 roku. W piątek



23 lipca pracownik ten spotkał się z uszkodzonymi na montażu w innej miejscowości. W tym dniu, jak zeznał, butle na samochodzie nie było. Zgodnie z informacją uzyskaną od pracodawcy w zakładzie w sobotę nie pracowano.

W dniu wypadku uszkodzeni wracali do bazy firmy. Najprawdopodobniej wyczuli woń ulatniającego się acetyleny i zatrzymali się na poboczu parkingu przy sklepie celem sprawdzenia, skąd wydobywa się gaz. W momencie otwierania drzwi bocznych samochodu w przestrzeni ładunkowej nastąpił wybuch gazu, wskutek czego obaj pracownicy zginęli. Przyczyną zainicjowania wybuchu mogła być iskra z wyładowania elektrostatycznego, iskra mechaniczna wytworzona w trakcie otwierania drzwi pojazdu lub upadku stalowego narzędzia wewnątrz przedziału bagażowego pojazdu.

Nikt postronny nie ucierpiał. Do eksplozji doszło w obrębie parkingu sklepu, gdzie na co dzień zakupy o tej porze robi wielu mieszkańców. Części samochodu i narzędzi znajdujących się w aucie były porzucane w promieniu kilkunastu metrów.

### Ustalenia inspektora pracy

Z udostępnionego przez straż pożarną protokołu ze zdarzenia wynikało, że w dniu po wypadku, podczas schładzania butli, w godzinach 11.00, 12.30, 14.00 i 15.20, wykonano pomiary szczelności zaworu butli przy pomocy mydlin oraz organoleptycznie. Stwierdzono wówczas minimalne rozszczelnienie na zaworze butli z acetylenem. O godzinie 16.00 po zakończonym 24-godzinnym procesie schładzania ratownicy zakręcili zawór butli o około 1/4 obrotu. Wówczas dokonano pomiarów urządzeniami pomiarowymi i wynik wyniósł 0 ppm. Zrobiono również test z zawiesziny wodno-mydlanej i stwierdzono brak rozszczelnienia.

Z kolei biegły sądowy z zakresu zbiorników ciśnieniowych podczas oględzin stwierdził, że na butli acetylenowej, w jej górnej czę-

ści od strony wypływu gazu z zaworu, widać było ślady działania płomienia. W związku z tym, że butle acetylenowa i tlenowa były przymocowane do podłogi i ściany pojazdu oraz ułożone w taki sposób, że zawory skierowano w kierunku kabiny kierowcy, należało wykluczyć otwarcie zaworu w butli acetylenowej w wyniku działania sił zewnętrznych. Butle były zamocowane stabilnie pasami do podłogi i ściany pojazdu, co uniemożliwiało ich obrót równoległy do osi pojazdu (tzw. toczenie butli), a tym samym działanie sił zewnętrznych, które spowodowałyby rozszczelnienie (otwarcie) zaworu butli acetyleny.

Biegły wykonał eksperyment polegający na otwarciu zaworu butli acetylenowej w zakresie obrotu od 1/4 do jednego pełnego obrotu, co w sposób jednoznaczny potwierdza zeznania strażaka, że przy tym otwarciu zaworu – tj. o 1/4 obrotu, jak w dniu zdarzenia (bez zamontowanych węży spawalniczych) – w sposób nieograniczony wydobywał się gaz z wnętrza butli do przestrzeni ładunkowej auta. Wykluczono też, aby pracownicy firmy jeździli z tak odkręconym zaworem butli acetylenowej w przestrzeni ładunkowej auta w dniu wypadku na trasie z bazy firmy do zakładu, gdzie mieli wykonać prace. Gdyby tak było, to przy odkręceniu zaworu na butli acetylenowej na poziomie 1/4 obrotu, co wywołuje pełen przepływ gazu i można już wykonywać prace spawalnicze, w ciągu około godziny nastąpiłoby całkowite opróżnienie butli acetylenowej. Niewykluczony byłby wówczas również wcześniejszy wybuch gazu i pożar. Jak wynika z godzin pracy pracowników firmy w dniu zdarzenia, przedmiotowe butle znajdowały się w przestrzeni ładunkowej auta ponad 8 godzin, a pracownicy w sposób niezagrożony wybuchem gazu, nieograniczony i nieskrępowany korzystali z innych narzędzi znajdujących się w wnętrzu przestrzeni ładunkowej.

Biegły stwierdził, że butle gazowe służące do przechowywania gazów technicznych oraz ich zawory w dniu zdarzenia były

sprawne technicznie i spełniały kryteria szczelności wymagane dla tego typu butli. Butle były prawidłowo przytwierdzone. Gdyby były przewożone bez odpowiedniego zamocowania z innymi rzeczami w przestrzeni ładunkowej, ich zawory byłyby narażone na uszkodzenia mechaniczne, np. pęknięcie, skrzywienie na skutek uderzenia czy ubytek materiału. W tym przypadku nie miało to miejsca.

Na podstawie zgromadzonych przez inspektora materiałów, w tym dokumentów udostępnionych przez prokuraturę, straż pożarną i policję, protokołów i opinii, przyjęto z dużym prawdopodobieństwem, że zawór butli acetylenowej nie został w pełni zamknięty przez pracownika. Mógł też być na tyle słabo dokręcony, że jakkolwiek przypadkowy kontakt przedmiotu z kurkiem zaworu (brak kołpaka, osłony zaworu), np. stopy pracownika będącego w pojeździe (zawory butli znajdowały się od strony bocznej wejścia do części ładunkowej i ułożone były na podłodze), lub drgania pojazdu w trakcie jazdy i napór ciśnienia na zawór mogły spowodować jego większe odkręcenie. Podczas odkręcania zaworu butli moment odkręcenia ma najwyższą wartość w jego początkowej fazie, następnie odkręcanie przebiega lekko. Biorąc pod uwagę zapisy raportu biegłego sądowego, należało wykluczyć również wadliwość zaworu butli lub jego mechaniczne uszkodzenie.

### Przyczyny wypadku

W wyniku dochodzenia powypadkowego ustalono następujące przyczyny wypadku:

- niedokręcenie zaworu butli z acetylenem przez pracownika;
- nieprawidłowy transport butli przez pracowników – w pozycji leżącej, szczególnie butli z acetylenem;
- transport butli z acetylenem w samochodzie bez odpowiedniej wentylacji, wbrew zapisom karty charakterystyki;

- niestosowanie zabezpieczenia na zawór butli (kołpak, osłona zaworu) w trakcie transportu i przechowywania;
- powierzenie prac spawalniczych osobie bez odpowiednich i ważnych uprawnień spawalniczych (pracownik nie miał uprawnień do spawania gazowego rur, a uprawnienia do spawania gazowego w innym zakresie były nieważne);
- brak szczegółowej instrukcji dotyczącej transportu substancji niebezpiecznych;
- brak szczegółowej instrukcji prac spawalniczych;
- niezapewnienie uszkodzonym szkolenia bhp w zakresie szkolenia wstępnego;
- niezapewnienie uszkodzonym szkolenia okresowego w dziedzinie bhp (dotyczy jednego z pracowników);
- brak oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej;
- nieznaną znajomość ryzyka i występujących zagrożeń;
- niezachowanie należytej ostrożności;
- brak szczegółowych programów szkolenia wstępnego i okresowego.

W związku z nieprawidłowościami w zakresie bhp inspektor pracy zdecydował o wymierzeniu właścicielowi zakładu kary grzywny w drodze mandatu w maksymalnej wysokości. W toku śledztwa prokurator przedstawił właścicielowi zakładu zarzut narażenia pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia poprzez niedopełnienie obowiązków w zakresie bhp oraz nieumyślnego spowodowania eksplozji i pożaru acetyleny, w wyniku której śmierć poniosło dwóch mężczyzn.

**Grzegorz Cudak,**  
starszy inspektor pracy,  
OIP Katowice, Oddział w Częstochowie



Poszkodowani wracali samochodem do bazy firmy. Najprawdopodobniej wyczuli woń ulatniającego się acetyleny i zatrzymali się na poboczu parkingu przy sklepie, by sprawdzić, skąd wydobywa się gaz. W momencie otwierania drzwi bocznych samochodu w przestrzeni ładunkowej nastąpił wybuch gazu. Zginęli na miejscu.



## Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu



### Nowoczesny wymiar ochrony pracy

Z okazji jubileuszu inspekcji każdy z okręgowych inspektoratów pracy zaplanował w tym roku konferencję naukową, a w ramach obchodów centralnych odbędzie się również konferencja zorganizowana przez Główny Inspektorat Pracy. Wszystkie wydarzenia będą poświęcone najistotniejszym kwestiom związanym z zapewnieniem bezpiecznych i godnych warunków pracy w zmieniającym się świecie. Jubileuszowe obchody zostały objęte Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.

## Zaproszenie na konferencję organizowaną przez Główny Inspektorat Pracy

**KONFERENCJA ONLINE**

# Zagrożenia psychospołeczne w cyfrowym świecie pracy

**22 maja 2024**

**105 LAT**

Logo: PANSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Materiały  
informacyjne

Nowość



BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Sylwia Oziembło-Brzykczy

## Normatywy higieniczne w środowisku pracy

Ważne NDS i NDN

📄 PORADNIK DLA PRACODAWCÓW

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

Nowe Wydania



ROLNICTWO

### Rolnik zawód niebezpieczny

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

ROLNICTWO

### Bezpieczna obsługa zwierząt

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

ROLNICTWO

### Choroby odkleszczowe

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)