



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5-6 (495-496) 2024

Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie

Co mówią o tym przepisy prawa budowlanego i ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy?

(str. 30)

Kto może zostać ukarany?

Przestępstwo uporczywego lub złośliwego naruszania praw pracownika

(str. 23)

Kontrola trzeźwości pracowników

Wszystko, co musi wiedzieć pracodawca i pracownik (cz. 2)

(str. 12)

3. Marcin Stanecki Głównym Inspektorem Pracy
4. W SEJMIE RP: Uroczyste posiedzenie ROP oraz sesja na temat szarej strefy
5. Wiadomości nie tylko z kraju
9. Obywatele Ukrainy w pracy. Legalność powierzenia pracy obywatelom Ukrainy a status „UKR”
12. Kontrola trzeźwości pracowników. Wszystko, co musi wiedzieć pracodawca i pracownik (cz. 2)
16. Wzmocnienie ochrony pracowników
21. Kodeks karny w akcji. Przesłanki przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
23. Kto może zostać ukarany? Przesłanki uporczywego lub złośliwego naruszania praw pracownika
25. Kierunek bezpieczeństwo. Państwowa Inspekcja Pracy na Międzynarodowych Targach Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2024 w Poznaniu
28. Wiedza młodych nagrodzona. Finał konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”
30. Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie. Co mówią o tym przepisy prawa budowlanego i ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy?
36. Ile dni urlopu? Tytuł dyplomowanego specjalisty a wliczanie okresów nauki do stażu pracy
37. Gorąco lub zimno w pracy. Narażenie pracowników na mikroklimat zimny i gorący
42. Prawie jak w małym gaju?
44. Rozmawiamy o nowoczesnym wymiarze ochrony pracy
53. Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu

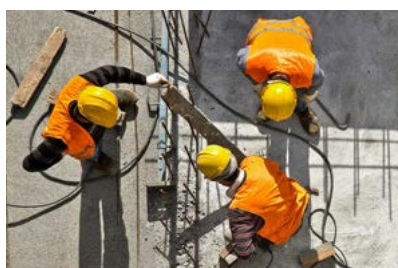
12 Kontrola trzeźwości pracowników



21 Kodeks karny w akcji



30 Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

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

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. Ricardo Gomez Angel,
Unsplash

Zmiana na stanowisku szefa PIP

Marcin Stanecki Głównym Inspektorem Pracy

14 czerwca 2024 r. Marcin Stanecki po uzyskaniu akceptacji Rady Ochrony Pracy i Komisji do Spraw Kontroli Państwowej odebrał powołanie na stanowisko szefa Państwowej Inspekcji Pracy od marszałka Sejmu Szymona Hołowni.

W uroczystości wręczenia aktu nominacyjnego z rąk marszałka Sejmu Szymona Hołowni udział wzięli: ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, wicemarszałek Sejmu Monika Wielichowska, przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka wraz z członkami ROP, przewodniczący Komisji do Spraw Kontroli Państwowej Marek Sawicki oraz przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy.

Marszałek Sejmu w trakcie uroczystości podkreślał, że nowy Główny Inspektor Pracy to frontowy inspektor pracy, człowiek, który jeździł na kontrole, zna urząd oraz wyzwania, jakie stoją przed inspekcją.

– Nowy szef PIP to praktyk z zacięciem reformatorskim. Jego zadaniem będzie doprowadzenie do zmian, by Państwowa Inspekcja Pracy była efektywna, a pracujący mieli poczucie, że są chronieni – mówił Szymon Hołownia.

Z kolei ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk podkreśliła, że ma zaufanie do nowego Głównego Inspektora Pracy.

– To człowiek z misją, wizją, planem i energią. Wkraczamy w nowy etap działań na rzecz bezpieczeństwa pracowników i dobrostanu pracodawców – stwierdziła.

Nowo powołany Główny Inspektor Pracy po otrzymaniu powołania podkreślił, że jego marzeniem jest, by Państwowa Inspekcja Pracy była nowoczesną instytucją,



Fot. Piotr Mołęcki/Kancelaria Sejmu

kształtującą nowe standardy w zakresie prawnej ochrony i bezpieczeństwa pracy.
– Chcę także, by inspekcja była atrakcyjnym pracodawcą, by ludzie pracujący w inspekcji byli dumni z tego, że są jej częścią – powiedział Marcin Stanecki, nowy Główny Inspektor Pracy

Stanecki w ostatnim czasie był dyrektorem Departamentu Prawa Pracy

w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ukończył Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, ma kwalifikacje specjalisty BHP i kwalifikacje pedagogiczne. Jest także absolwentem Podyplomowego Studium Prawa Europejskiego Uniwersytetu Łódzkiego. Przez wiele lat był związany z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Łodzi Oddział w Skierniewicach.

W związku ze zmianą na stanowisku szefa Państwowej Inspekcji Pracy informujemy, że przy opisie wydarzeń poprzedzających tę zmianę Głównym Inspektorem Pracy tytułujemy urzędującą wówczas Katarzynę Łażewską-Hrycko.

Uroczyste posiedzenie ROP

W ramach obchodów Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych w Sejmie odbyła się uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy z udziałem Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko.

Posiedzenie, zorganizowane 23 kwietnia 2024 roku pod hasłem „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jako kontynuacja krajowej strategii bhp w kontekście zmian w świecie pracy”, otworzyła przewodnicząca Rady Ochrony Pracy posłanka **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**. W słowie wstępnym podkreśliła, że wypadki przy pracy są ogromnym dramatem, ich skutki odczuwa całe społeczeństwo, a zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest konstytucyjnym obowiązkiem każdego pracodawcy i przedsiębiorcy. Następnie odczytała list marszałka Sejmu RP **Szymona Hołowni**, który objął patronat nad całym wydarzeniem. Marszałek wspominał o nowych wyzwaniach i zobowiązaniach na przyszłość w obszarze troski o dobrostan pracowników.

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** w swoim wystąpieniu zaznaczyła, że Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych zmusza do zastanowienia, czy w kwestii bezpieczeństwa i zdrowego środowiska pracy zrobiliśmy wszystko, co było możliwe, by wyeliminować ryzyko wypadków. Czy skupiając się na codziennych obowiązkach, nie bagatelizujemy sytuacji, które mogą prowadzić do ludzkich tragedii.

– Inspektorzy pracy podejmują szereg działań, by przeciwdziałać ludzkim nieszczęściom. W ramach czynności kontrolnych uczulają pracodawców i pracowników, by nie lekceważyli powstających zagrożeń i obowiązujących przepisów prawa, stosowali się do zasady „zero tolerancji dla zachowań niosących ze sobą ryzyko wypadku” – mówiła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Działania PIP w świetle strategii Unii Europejskiej dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027 „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” przedstawiła zebrana **Izabela Waga**, wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy.

Prezentacje przedstawili także prof. **Wiktor Marek Zawieska**, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz prof. **Jolanta Walusiak-Skorupa**, dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

W spotkaniu uczestniczył również **Marcin Stanecki**, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz dyrektorzy departamentów Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawiciele organizacji związkowych i partnerów społecznych, parlamentarzyści, reprezentanci ministerstw i urzędów centralnych, członkowie Rady Ochrony Pracy.

Sesja na temat szarej strefy

„Problem szarej strefy w zatrudnieniu – skala zjawiska, skutki oraz metody zapobiegania” to temat posiedzenia Rady Ochrony Pracy, w którym 7 maja 2024 roku uczestniczyli przedstawiciele kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

Pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej** odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy, tym razem w całości poświęcone problemowi szarej strefy. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Małgorzata Dziemińska**, a także **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy i **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP. Z obszernej

prezentacji urzędu przebiega wniosek, że do ograniczenia skali nielegalnego powierzania pracy niezbędne jest prowadzenie zakrojonej na szeroką skalę działalności edukacyjnej i informacyjnej, skierowanej do pracodawców i pracobiorców. Konieczne jest wypracowanie w powszechnej świadomości przekonania, że warto zatrudniać i pracować legalnie, a powierzanie i wykonywanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów jest nieopłacalne.



Dialog wewnątrzzakładowy a warunki pracy

W związku z obchodami Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, w siedzibie Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu, 25 kwietnia 2024 roku odbyła się konferencja „Czy dialog wewnątrzzakładowy ma wpływ na warunki pracy?”. Uczestników przywitał zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**, który odczytał także list przekazany przez Głównego Inspektora Pracy **Katarzynę Łażewską-Hrycko**. Kilka słów do uczestników konferencji skierowali także: przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, wojewoda dolnośląski **Maciej Awiżeń** oraz ksiądz biskup **Jacek Kiciński**. W referacie otwierającym spotkanie przewodniczący dolnośląskiej „Solidarności” **Kazimierz Kimso** mówił m.in. o tym, jak ważna jest rola związków zawodowych, służby bhp i społecznych inspektorów pracy. W dalszej części głos zabrali **Agnieszka Szczygielska**, reprezentująca Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz mediator sądowy **Grażyna Górka**. Następnie prelekcję „Przykłady dialogu formalnego pracodawcy z partnerami społecznymi” wygłosił **Marek Choczaj**, koordynator sekcji promocji i prewencji w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu. Konferencję zakończyła dyskusja panelowa z udziałem zaproszonych gości.

Cudzoziemcy na polskim rynku pracy

Podczas posiedzenia sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej 9 kwietnia 2024 roku przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy omówili sytuację cudzoziemców na polskim rynku pracy. Kierownictwo urzędu reprezentowali: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski** oraz **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. Wśród zaproszonych gości znaleźli się między innymi przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: naczelnik w Departamencie Rynku Pracy **Agnieszka Ołdakowska**, naczelnik w Departamencie Rynku Pracy **Lidia Leśniewska-Różycka** oraz dyrektor Departamentu

Integracji Społecznej **Bartłomiej Potocki**. Głównym punktem posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej było rozpatrzenie informacji „Problematyka powierzania i wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemców, w szczególności obywateli Ukrainy, w działaniach kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2022-2023 oraz w działaniach informacyjno-edukacyjnych wdrożonych w konsekwencji zwiększonego napływu cudzoziemców do Polski w związku z wojną ukraińsko-rosyjską”. Przygotowany materiał prezentował najistotniejsze zjawiska związane z pracą cudzoziemców w Polsce nie tylko w kontekście pracy podejmowanej przez pracowników będących obywatelami państw trzecich, głównie Ukrainy, bezpośrednio na rzecz polskich pracodawców, ale także w innych formach zatrudnienia: za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej czy też w trybie delegowania w ramach świadczenia usług.

Przeciwno wyzyskowi pracowników

Spotkanie analityczne Europejskiej Multidyscyplinarnej Platformy Przeciwno Zagrożeniom Przemysłowością dotyczące wyzysku pracowników odbyło się 16 maja 2024 r. w Sztokholmie. Trzecie doroczne wydarzenie było współorganizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), który od 2022 roku obok Europolu jest gospodarzem spotkań przedstawicieli policji, służby celnej, inspekcji pracy i świata nauki w ramach Platformy EMPACT. Tegoroczne spotkanie zgromadziło 30 uczestników reprezentujących 25 państw członkowskich UE oraz Norwegię i Islandię. Polską inspekcję reprezentował **Robert Jaworski**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. ELA podkreśliła konieczność współpracy wszystkich wymienionych organów w celu wyeliminowania procederu wyzysku poprzez pracę, który jest drugim, po wykorzystaniu w usługach seksualnych, najczęstszym celem handlu ludźmi. W tym roku spotkanie poświęcone było problematyce wyzysku pracowników i handlu ludźmi w sektorze hotelarskim, restauracyjnym i cateringowym (HORECA).

W gronie Grupy Wyszehradzkiej

W dniach 14-15 maja br. w Opawie spotkali się przedstawiciele inspekcji pracy państw Grupy Wyszehradzkiej. Tematem przewodnim spotkania były łańcuchy dostaw, ich wpływ na występowanie wypadków przy pracy oraz możliwości współpracy. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu uczestniczyli: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Michał Wyszowski** oraz tłumacz z Sekcji Współpracy z Zagranicą **Nina Dulna**. Przedstawiciele delegacji państw Grupy V4 omówili doświadczenia służb kontroli i nadzoru nad warunkami pracy w kontekście coraz częściej występujących w pewnych sektorach złożonych mechanizmów świadczenia usług, także transgranicznych, oraz wielopoziomowych struktur podwykonawczych i związanego z tym zjawiska rozmycia odpowiedzialności w sytuacji

wypadku przy pracy. Spotkanie przedstawicieli inspekcji pracy państw Grupy V4 zostało zorganizowane przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Wielkopolskie Obchody Dnia Bezpieczeństwa

Już po raz trzeci na terenie województwa wielkopolskiego odbyły się Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy pod hasłem przewodnim „Dzień Bezpieczeństwa – Dziś! Jutro! Zawsze!”. W tym roku w dniach 25-27 kwietnia w ponad 130 zakładach odbywały się szkolenia, prelekcje, ćwiczenia, pikniki, pokazy i konferencje ukierunkowane na poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy. Organizatorem obchodów był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wraz z partnerami: Państwową Inspekcją Sanitarną, Państwową Strażą Pożarną, Związkiem Ochotniczych Straży Pożarnych RP, Komendą Wojewódzką Policji w Poznaniu, Urzędem Dozoru Technicznego, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP oraz Inspekcją Transportu Drogowego, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Wielkopolskim Centrum Medycyny Pracy, Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska, Wyższym Urzędem Górniczym. Obchody zostały objęte patronatem honorowym wojewody wielkopolskiego **Aga-**



ty Sobczyk oraz marszałka województwa wielkopolskiego **Marka Woźniaka**. W obchodach udział wzięli także inspektorzy i specjaliści ds. bhp wielkopolskich oddziałów Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Legitna praca w oku kamery

W Głównym Inspektoracie Pracy 28 maja 2024 r. po raz pierwszy nagrodzono zwycięzców i wyróżnionych w konkursie „Legitna praca w oku kamery”. Konkurs miał na celu przybliżenie tema-

tyki dotyczącej bhp, legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy. Zostało do niego zgłoszonych 100 filmów, z których 90 spełniło wymagania formalne. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** zwróciła uwagę na wysoki poziom prac i przyznała, że jury miało problem z wyłonieniem najlepszych. Zwycięzcy otrzymali bony o wartości 2 tys. złotych, a wyróżnieni – 500 złotych. Dodatkowo **Urszula Gawrysiak**, dyrektor Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, przekazała wszystkim nagrodzonym bony o wartości 300 zł. I miejsce w kategorii 14-15 lat zajął **Stanisław Dziamba**, autor filmu „Pracuj legalnie i bezpiecznie”. W kategorii 16-19 lat zwyciężył **Kacper**



Czerniecki, autor filmu „Legitna praca w logistyce”. Wyróżnienia w kategorii 14-15 lat otrzymali: **Mikołaj Kuśta** za film „Praca mażenie” oraz **Maksymilian Schick**, twórca filmu „Zadbaj o legitną pracę!”, a w kategorii 16-19 lat: **Krzysztof Gašiorowski**, autor filmu „(Nie)legalna praca” i **Nikoła Roszak** za produkcję „Dziewczyny też lubią kaski!”. Filmiki miały też swój debiut na telewizyjnym ekranie w programie informacyjnym Teleexpress Extra.

Bezpieczne maszyny budowlane

17 kwietnia 2024 r. w Zielonej Górze została zorganizowana konferencja „Budujemy bezpiecznie i nowoczesnie. Bezpieczeństwo pracy przy eksploatacji maszyn budowlanych”. Jej uczestnicy mieli okazję wysłuchać prelekcji dotyczących nowoczesnej technologii używanej podczas prac budowlanych, zasad jej bezpiecznej obsługi oraz kompetencji i uprawnień użytkownika. Organizatorami wydarzenia byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze, Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Uniwersytetu Zielonogórskiego, Instytut Budownictwa UZ, Instytut Inżynierii Mechanicznej UZ, Lubuska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa, Lubuska Izba Budownictwa; a jego partnerami byli: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Warszawski Instytut Technologiczny, Urząd Dozoru Technicznego, zielonogórski Oddział Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Wydarzenie uatrakcyjnił symulator wirtualnej rzeczywistości. Uczestnicy konferencji mogli spróbować swoich



umiejętności w obsłudze wirtualnego wózka widłowego. Konferencja zgromadziła liczne grono uczestników i spotkała się z zainteresowaniem mediów.

Spotkanie SLIC w Brukseli

W dniach 7-8 maja 2024 roku Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła w 85. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) oraz konferencji Dnia Tematycznego. W składzie polskiej delegacji znalazł się również **Michał Wyszowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, jako przewodniczący Grupy Roboczej SLIC ds. ogólnych aspektów egzekwowania prawa, który omówił rewizję dokumentu związanego z ocenami krajowych inspekcji pracy przez SLIC. W związku z prezydencją Polski w Radzie UE w pierwszym półroczu 2025 roku na spotkaniu w Brukseli wybrano temat przyszłorocznej konferencji SLIC w Polsce: „Dobre praktyki w działalności kontrolnej i pozakontrolnej inspektoratów pracy (2014-2023) – zaktualizowany kodeks dobrych praktyk SLIC, ze szczególnym uwzględnieniem działań i kampanii kontrolnych”. Podczas Dnia Tematycznego SLIC pod tytułem „Jak wypracować skuteczną strategię krajowej inspekcji pracy na rzecz egzekwowania zasad bhp dla pracowników narażonych na niebezpieczne czynniki chemiczne?” uczestnicy wysłuchali 6 prezentacji na temat zrealizowanych lub trwających działań krajowych inspekcji pracy ukierunkowanych na ograniczanie narażenia na czynniki rakotwórcze, mutagenne i reprotoksydyczne w miejscu pracy.

Mistrzostwa w montażu rusztowań

Zmagania podczas III edycji Mistrzostw Polski w Bezpiecznym Montażu Rusztowań można było śledzić 17 maja 2024 r. Wydarzenie zostało objęte patronatem honorowym Głównego In-

spektora Pracy oraz patronatem merytorycznym okręgowego inspektora pracy w Olsztynie. Mistrzostwa, zorganizowane we współpracy z firmą JURGO-RUSZTOWANIA sp. z o.o. oraz Centrum Szkoleń Branżowych Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego, przyciągnęły uwagę zarówno profesjonalistów z branży budowlanej, jak i mieszkańców regionu. Zmagania miały na celu promowanie bezpiecznych praktyk montażu rusztowań, podnoszenie standardów bezpieczeństwa pracy na wysokości oraz edukację w zakresie bhp.



W rywalizacji wzięły udział drużyny monterskie z całej Polski. Na podium stanęły drużyny firm: I miejsce – Kaefer, II miejsce – Supre, III miejsce – Scaffolding Team. Mistrzostwom towarzyszyły targi branżowe, podczas których firmy prezentowały swoje najnowsze produkty i technologie związane z rusztowaniami i pracą na wysokości. Odbyła się także debata ekspertów pod tytułem „Śmierć na rusztowaniu – czy stać nas na to?”, z udziałem zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosława Leśniewskiego**, podczas której omawiano najpoważniejsze zagrożenia i sposoby ich eliminacji.

Szybka wymiana informacji

W dniach 27-28 maja br. zostało zorganizowane w formule hybrydowej przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) spotkanie w ramach programu IMI-PROVE. Uczestniczyli w nim przedstawiciele Komisji Europejskiej: Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL), Dyrekcji Generalnej ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP (DG GROW), Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), zakładów ubezpieczeń społecznych oraz inspekcji pracy. Z ramienia Polski wzięli udział przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz

Państwowej Inspekcji Pracy – **Magdalena Piasecka i Magdalena Grzyb**, główne specjalistki w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Na poziomie technicznym prace grupy roboczej ds. usprawnienia systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) – moduł delegowanie pracowników – zaowocowały nowym interfejsem oraz zmianami w module. Nowy interfejs będzie obowiązywał od października br. Zaprezentowano przygotowane przez ELA listy kontrolne służące do identyfikacji pozornego delegowania oraz system informatyczny EESSI, który służy do elektronicznej wymiany informacji i dokumentów w UE potrzebnych do obsługi indywidualnych spraw z zakresu zabezpieczenia społecznego. Program IMI-PROVE powstał we współpracy z Komisją Europejską dla skuteczniejszego wykorzystania modułów systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) do celów delegowania pracowników i transportu drogowego między państwami.

Prace nad podręcznikiem

29 maja 2024 r. miało miejsce kolejne spotkanie Grupy Roboczej SLIC ds. bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników mobilnych. Odbyło się ono w Luksemburgu i było moderowane przez sekretariat SLIC. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy wzięła w nim udział starszy inspektor pracy **Aleksandra Kalika**. W programie spotkania znalazło się m.in. omówienie rozdziałów przewodnika w sprawie bhp pracowników mobilnych w sektorze budowlanym opracowanych przez członków grupy. Omówiono opracowane rozdziały (wprowadzenie oraz rozdział o szkoleniach w zakresie bhp – **Manuel Velazquez**, ocena ryzyka zawodowego – **Manuel Carusi**, badania lekarskie – wypadki przy pracy – **Agnes Glas**). Zdecydowano, iż częścią integralną podręcznika będą odpowiedzi instytucji krajowych na pytania dotyczące zagadnień z zakresu bhp w budownictwie. Końcowe prace będą kontynuowane na kolejnym spotkaniu grupy w czerwcu. Ostateczna wersja podręcznika ma zostać przekazana do sekretariatu SLIC 1 sierpnia 2024 r. Celem grupy jest publikacja przed końcem 2024 r.

BHP w teorii i praktyce

22 maja 2024 r. w Centrum Kształcenia Zawodowego w Opolu odbyła się XI edycja regionalnego konkursu wiedzy i umiejętności z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny. Współorganizatorem wydarzenia, a także fundatorem nagród był Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu. Konkurs składał się z części teoretycznej w formie testu wiedzy i części praktycznej, w której członkowie komisji oceniali poprawność przygotowania maszyn i urządzeń do powierzonych zadań. Do konkursu przystąpiło 30 uczniów z opolskich zespołów szkół ponadpodstawowych, odbywający zajęcia praktyczne w Centrum Kształcenia Zawodowego w Opolu w branżach: budowla-

nej, elektryczno-elektronicznej, mechanicznej i mechaniki samochodowej. Laureatami konkursu zostali: I miejsce – **Jakub Dziemba** z Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących



w Opolu, II miejsce – **Michał Skomra** z Zespołu Szkół Mechanicznych w Opolu, III miejsce – **Michał Cichosz** z Zespołu Szkół Ekonomicznych w Opolu. Wyróżnienia otrzymali **Dawid Matuszewski, Bartosz Paleta** i **Julian Doleżych**.

O wyzwaniach w górnictwie

Wisła w dniach 18 i 19 kwietnia 2024 r. gościła uczestników XXIV konferencji „Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie”. W sesji inauguracyjnej wzięli udział okręgowy inspektor pracy w Katowicach **Piotr Kalbron** oraz zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**. Podczas uroczystego otwarcia odczytano list szefowej inspekcji **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, która podkreśliła znaczenie współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z instytucjami nadzoru nad warunkami pracy i roli Wyższego Urzędu Górniczego. Gośćmi sesji inauguracyjnej byli przedstawiciele kopalń, urzędów oraz instytucji związanych z górnictwem. Omawiano aspekty prawne wypadków i katastrof górniczych, przyczyny ich występowania, a także zakres prowadzenia robót górniczych i profilaktykę tąpniową w kopalniach węgla kamiennego. W szczegółowych sesjach tematycznych wzięli udział przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, a podczas wydarzenia zorganizowano stoisko informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Konferencja odbywała się pod honorowymi patronatami ministra przemysłu i ministra aktywów państwowych. Organizatorami wydarzenia byli: Wyższy Urząd Górniczy w Katowicach, Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Górnictwa oraz Główny Instytut Górnictwa.

Obywatele Ukrainy w pracy

Legalność powierzenia pracy obywatelom Ukrainy a status „UKR”

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce jest od lat powszechną praktyką, budzi jednak wiele wątpliwości i obaw związanych głównie z dopuszczaniem do nielegalnego wykonywania pracy.

Zacznijmy od najnowszych zmian. 11 czerwca 2024 r. została opublikowana ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw. Legalny pobyt i możliwość zatrudnienia obywateli Ukrainy oraz osób nieposiadających obywatelstwa ukraińskiego (małżonka obywatela Ukrainy, małoletniego dziecka obywatela Ukrainy, małoletniego dziecka małżonka obywatela Ukrainy) na mocy tej ustawy zostały przedłużone do 30 września 2025 roku.

Obywatele Ukrainy od dłuższego czasu pozostają najliczniejszą grupą cudzoziemców zatrudnianych przez polskich pracodawców. W związku z wybuchem wojny od 24 lutego 2022 r. liczba ubiegających się o zatrudnienie obywateli Ukrainy znacząco wzrosła, w związku z czym potrzebne były systemowe rozwiązania, które pomogłyby zapanować nad istniejącą sytuacją – pozwalałyby zalegalizować ich pobyt na terytorium RP i legalnie

powierzyć im wykonywanie pracy w jak najkrótszym czasie. Takim rozwiązaniem jest „specustawa ukraińska”, czyli ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej: u.p.o.u.), na mocy której obywatele Ukrainy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, a ich pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest legalny. Ustawa ta była kilkakrotnie nowelizowana. Do 30 czerwca 2024 r. obowiązują przepisy wynikające z ustawy z dnia 9 lutego 2024 r. Z kolei 1 lipca br. wchodzi w życie prawo uchwalone ustawą z dnia 15 maja, o której mowa była na początku artykułu.

Istotna adnotacja

Żeby legalnie powierzyć pracę obywatelowi Ukrainy, należy przede wszystkim sprawdzić, czy jego pobyt na terytorium RP jest legalny. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu regularnie wpływają zapytania od pracodawców, czy status „UKR” przy PESEL-u jest niezbędny

do zatrudnienia obywateli Ukrainy, którzy przekroczyli granicę po 24 lutego 2022 roku. Jak to wygląda w świetle przepisów obowiązujących do 30 czerwca br.?

W myśl art. 8 pkt 24a lit. d ustawy z dnia 24 września 2010 r. o ewidencji ludności (dalej: u.e.l.) w rejestrze PESEL i rejestrach mieszkańców gromadzone są między innymi dane o osobach, którym nadano numer PESEL na podstawie art. 4 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (status cudzoziemca oznaczony jako „UKR”). Status ten potwierdza, że mamy do czynienia z obywatelem Ukrainy, o którym mowa w art. 2 ust. 1 u.p.o.u. Ujawniony jest on w rejestrze PESEL, widnieje też w rejestrze prowadzonym przez Straż Graniczną, o którym mowa w art. 3 ust. 3 u.p.o.u. Informacje pomiędzy tymi rejestrami są przekazywane na bieżąco, tym samym oba rejestry powinny mieć aktualne informacje na temat posiadania przez obywatela Ukrainy statusu UKR.



Zgodnie z art. 4 ust. 1 u.p.o.u. obywatelowi Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1, nadaje się numer PESEL na podstawie wniosku złożonego w dowolnym organie wykonawczym gminy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Obywatelowi Ukrainy, którego pobyt na terytorium RP uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1, a numer PESEL nadano mu przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, na jego wniosek nadaje się w rejestrze PESEL status, o którym mowa w art. 8 pkt 24a lit. d u.e.l., i wprowadza się jego dane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 (art. 4 ust. 1a u.p.o.u.).

Stosownie do art. 4 ust. 2 u.p.o.u. wniosek, o którym mowa w art. 4 ust. 1 u.p.o.u., należy złożyć osobiście w siedzibie organu

wykonawczego gminy w terminie 30 dni od dnia przybycia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Wniosek ten odnosi się nie tylko do nadania numeru PESEL, ale też do przywrócenia statusu „UKR” w odniesieniu do numeru PESEL nadanego przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Osoby, które wyjechały z Polski na okres, o którym mowa w art. 11 ust. 2 u.p.o.u., nie tracą numeru PESEL, a jedynie status „UKR”, o przywrócenie którego mogą wystąpić po powrocie do Polski. Warto zwrócić uwagę, że w myśl art. 11 ust. 2 u.p.o.u. obywatel Ukrainy, który opuścił terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres powyżej 30 dni, pozbawia się uprawnienia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 u.p.o.u. – legalnego pobytu na terytorium RP. Dlatego ważna jest wstępna weryfikacja legalności pobytu obywatela Ukrainy

na podstawie dokumentu podróży, najczęściej to będzie paszport, w którym są umieszczone pieczętki wjazdu i wyjazdu.

Czy to konieczne?

Obywatel Ukrainy, posiadający status „UKR”, według obowiązującego do dnia 30 czerwca 2024 r. art. 22 ust. 1 pkt 1 u.p.o.u., jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w czasie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy jego pobyt na terytorium RP uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 u.p.o.u. i podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy (właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu)

o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi, a praca jest powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy. Powiadomienie należy złożyć elektronicznie przez praca.gov.pl.

W powiadomieniu zgodnie z art. 22 ust. 3 pkt 2 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy przekazuje się m.in. następujące dane osobowe obywatela Ukrainy: imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, płeć, obywatelstwo, rodzaj, numer i serię dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość oraz państwo, w którym wydano ten dokument, a także numer PESEL – o ile został nadany.

Z powyższego wynika, że numer PESEL i przyznanie statusu „UKR” nie są warunkiem koniecznym, żeby móc zatrudnić obywatela Ukrainy, o którym mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy. Można go zatrudnić na podstawie powiadomienia zgłoszonego do powiatowego urzędu pracy. Status „UKR” i nadany numer PESEL służą rejestracji obywateli Ukrainy, którzy przekroczyli granicę w związku z wybuchem wojny na terytorium Ukrainy, przyznania świadczeń pieniężnych przez organy państwowe, w celach podatkowych oraz w związku z dostępem do innych świadczeń społecznych. Nie są natomiast niezbędne do powierzenia obywatelom Ukrainy pracy na podstawie powiadomienia. Taki sposób legalnego powierzenia pracy dotyczy również obywateli Ukrainy przebywających w Polsce legalnie. Obowiązek powiadomienia, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy przypadku, w którym obywatel Ukrainy wykonuje pracę na terytorium RP zgodnie z przepisami art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Nowe przepisy

Zmiany, które zaczynają obowiązywać od 1 lipca 2024 roku, są między innymi związane z potwierdzaniem tożsamości Ukraińców. Nowelizacji uległ termin na złożenie wniosku o nadanie numeru PESEL ze statusem „UKR” z 30 dni od dnia przybycia na terytorium Polski na „niezwłocznie po przybyciu”. Nowe przepisy regulują też uprawnienia organów wykonawczych gminy w zakresie zmiany statusu „UKR” w rejestrze PESEL. Zmieniają się ponadto zasady powierzenia pracy obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia o powierzeniu pracy. Termin na powiadomienie za pośrednictwem praca.gov.pl został skrócony do 7 dni (wcześniej 14 dni) od momentu powierzenia pracy obywatelowi Ukrainy. Do art. 22 ust. 1 u.p.o.u. został dodany pkt 5, zgodnie z którym od 1 lipca 2024 roku wynagrodzenie, które będzie otrzymywał obywatel Ukrainy, powinno spełniać wymogi określone w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu, w przypadkach gdy przepisy te mają zastosowanie.

Dodatkowo zostały doprecyzowane przepisy dotyczące obowiązku ponownego powiadomienia w terminie do 7 dni w przypadkach zmiany warunków zatrudnienia, takich jak: zmiana rodzaju umowy, zmiana stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy, zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w powiadomieniu, obniżenie miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia określonej w powiadomieniu.

Oprócz tego nowelizacja ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy nałożyła obowiązek na obywateli Ukrainy poinformowania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy o decyzji, o której mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, w ciągu 7 dni od dnia doręczenia decyzji. Od dnia powzięcia informacji o otrzymaniu decyzji podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy ma 7 dni na powiadomienie PUP.

Legalny pobyt obywateli Ukrainy i osób niebędących obywatelami Ukrainy (małżonek obywatela Ukrainy, małoletnie dzieci obywatela Ukrainy, małoletnie dzieci jego małżonka) został przedłużony do 30 września 2025 roku. Warto już teraz zadbać, by przed upływem tego terminu obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce legalnie na mocy omawianej ustawy, zalegalizowali swój pobyt na innej podstawie prawnej, na przykład złożyli wniosek do wojewody właściwego ze względu na miejsce zamieszkania o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 104, 105 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach). Bardzo ważne jest również, by pracodawcy zatrudniający obywateli Ukrainy wzięli pod uwagę proces przedłużenia legalnego pobytu i pracy, aby w przyszłości nie doszło do nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Sofia Chyżh
młodszy specjalista
OIP Poznań

Podstawy prawne:

1. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz.U. 2024 poz. 167 ze zm.).
2. Ustawa z dnia 9 lutego 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. 2024 poz. 232).
3. Ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2024 poz. 854).
4. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. 2023 poz. 519 ze zm.).
5. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 735 ze zm.).
6. Ustawa z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (t.j. Dz.U. 2022 poz. 2500 ze zm.).
7. Ustawa z dnia 24 września 2010 r. o ewidencji ludności (t.j. Dz.U. 2022 poz. 1191 ze zm.).

Kontrola trzeźwości pracowników

Wszystko, co musi wiedzieć pracodawca i pracownik (cz. 2)

Jakie mogą być konsekwencje pozytywnego wyniku badania pracownika na zawartość alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu? Co to oznacza dla pracownika i dla pracodawcy?

Zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy z dniem 21 lutego 2023 roku umożliwiają pracodawcom w uzasadnionych przypadkach przeprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. W pierwszej części omówienia tego zagadnienia znalazły się informacje dotyczące sytuacji przed nowelizacją, celu i przesłanek wprowadzenia zmian, a także procedur obowiązujących podczas przeprowadzania samego badania. W drugiej części autor zajmuje się konsekwencjami pozytywnego wyniku badania. Omawia też uprawnienia inspektora pracy podczas kontroli dokumentacji związanej z wprowadzonymi zmianami.

Pozytywny wynik badania

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego konkretnego dnia zakład pracy może od pracownika – w normalnym przebiegu wydarzeń – wymagać świadczenia pracy. Obecność pracownika na stanowisku pracy nie oznacza, że jest on zdolny do wykonywania powierzonych mu zadań. Zdolność tę warunkuje



Źródło: Freepik

bowiem odpowiedni stan psychofizyczny, umożliwiający mu należyte świadczenie pracy. Alkohol lub środek działający podobnie do alkoholu może zakłócać ten stan. Już samo stanie się pracownika w miejscu pracy po spożyciu alkoholu lub środka podobnie do niego działającego stanowi zakłócenie porządku w zakładzie pracy. Podobnie należy kwalifikować spożywanie alkoholu lub środków podobnie do niego działających na terenie zakładu pracy lub ogólnie w czasie pracy.

Zgodnie z art. 22^{1d} k.p. pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w jego organizmie, wskazując na stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości (w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi), albo jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu,

w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Przepis stanowi zobowiązanie pracodawcy do niedopuszczenia pracownika do pracy w trzech wskazanych sytuacjach. Niedopuszczenie to jest obligatoryjne, pracodawca nie ma możliwości podjęcia innej decyzji, „przymknięcia” na to oka. Wyjątek stanowi tu treść przepisu art. 22^{1c} § 5 k.p. zdanie drugie, zgodnie z którym „za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu”. Do obowiązków pracodawcy należy jednak sprawdzenie, czy stan pracownika z upływem czasu nie będzie prowadził do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu. Oznacza to de facto, że pracodawca może nie poprzestać na jednym badaniu, lecz będzie zobligowany je powtórzyć w celu sprawdzenia, czy poziom alkoholu faktycznie spada (następuje eliminacja alkoholu z organizmu) czy wzrasta.

Obowiązek pracodawcy powstanie zarówno wtedy, gdy kontrola trzeźwości wykáže, że pracownik znajduje się w nieodpowiednim stanie przed podjęciem czynności służbowych albo zawodowych, jak i w trakcie ich wykonywania. Przepis ten stworzył pracodawcy możliwość zweryfikowania stanu trzeźwości pracownika w sytuacji, gdy tylko podejrzewa, że pracownik może znajdować się w stanie będącym podstawą niedopuszczenia go do pracy (m.in. poprzez niewyraźną mowę, chód, zachowanie odbiegające od typowego zachowania pracownika, ale też informacje, jakie pracodawca posiada, np. spożywanie przez pracownika alkoholu w dużej ilości w dzień poprzedzający rozpoczęcie przez niego pracy). Pracodawca może poddać pracownika takiemu badaniu, gdy podejrzewa, że nie powinien on zostać dopuszczony do pracy, nawet jeśli nie ma w tym zakresie pewności.

Z prawem do wynagrodzenia i bez

Jeśli podczas kontroli nie stwierdzono obecności alkoholu w organizmie pracownika, która wskazywałaby na to, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, z prawem do wynagrodzenia w pełnej wysokości. Wprowadzenie takiego rozwiązania ma wyeliminować przypadki, w których odpowiedzialność (głównie materialną) za niesłuszne podejrzenia pracodawcy ponosiłby pracownik. Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości stosuje się odpowiednio do kontroli pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1e} § 2 k.p. i art. 22^{1f} § 2 k.p.), wobec czego powyższe uwagi odnoszą się także do badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu.

Gdy kontrola wykáže, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu, o kwalifikacji nieobecności w pracy decyduje pracodawca. Od jego woli zależy, czy nieobecność pracownika zostanie uznana za nieusprawiedliwioną, usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia bądź usprawiedliwioną z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia.

Po stronie pracodawcy powstaje obowiązek poinformowania pracownika o podstawie niedopuszczenia go do pracy (art. 22^{1d} § 2 k.p.). Ma to umożliwić pracownikowi zażądanie zbadania jego trzeźwości przez organ powołany do ochrony porządku publicznego. Przepisy prawa nie precyzują, w jakiej formie ma to nastąpić, zatem należy przyjąć, że informacja ta może być przekazana pracownikowi w dowolnej formie, w tym ustnej. Co nie zmienia faktu, że forma pisemna byłaby bardziej pożądana w sytuacji, gdyby pracownik kwestionował

podstawę jego niedopuszczenia do pracy, w tym wynik przeprowadzonego badania.

Badanie na żądanie

Pracownik może zażądać zbadania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Przepisy Kodeksu pracy nie precyzują, jak należy rozumieć stwierdzenie „uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego”, zatem przyjmuje się, że chodzi o organ, który wśród ustawowo określonych zadań ma ochronę porządku publicznego, jak policja czy straż miejska.

Wskazane organy powołane są do wykonania dwóch czynności: samodzielnego zbadania trzeźwości pracownika w sposób nielaboratoryjny lub zlecenia badania krwi. Szczegółowe warunki tych badań oraz sposób ich dokumentowania określa rozporządzenie o badaniu trzeźwości. Pierwszym etapem działania organu jest podjęcie próby nielaboratoryjnego zbadania trzeźwości pracownika przy pomocy analizatora wydechu. Pracownik może odmówić poddania się temu badaniu, wówczas dopuszczalne jest przeprowadzenie badania krwi. Jeżeli badanie analizatorem wydechu zostało przeprowadzone i uzyskano wynik, to postępowanie jest zakończone. Z jednym wyjątkiem – na żądanie pracownika organ jest obowiązany przejść do drugiego etapu i zlecić badanie jego krwi. Pracodawca nie ma możliwości zgłoszenia takiego żądania. Drugi etap działania właściwego organu polega na spowodowaniu pobrania krwi pracownika przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe, a następnie zleceniu jej badania. Jeśli zachodzi podejrzenie, że pracownik znajduje się pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu, wówczas do badania pobierana jest krew lub mocz pracownika (art. 22^{1f} § 3 k.p.). Następnie organ obowiązany jest przekazać pracodawcy i pracownikowi pisemną informację o badaniu z podaniem jego wyniku (art. 22^{1d} § 10 k.p.).

Żaden z przepisów nie zobowiązuje pracownika do poddania się badaniu, jednakże nieuzasadniona odmowa może być istotną okolicznością przy ocenie stanu trzeźwości dokonywanej na podstawie innych dowodów przedstawionych przez pracodawcę w razie ewentualnej sprawy sądowej. Odmowa poddania się badaniu może być jednak uzasadniona, w szczególności w razie żądania poddania się badaniom w okolicznościach, w których nie są spełnione przewidziane w Kodeksie pracy wymagania co do ich przeprowadzenia.

Odpowiedzialność pracownika

Za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu bądź zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy pracodawca może nałożyć na pracownika karę pieniężną (art. 108 § 2 k.p.). Pracownik może podlegać także odpowiedzialności materialnej, gdy wyrządzi szkodę z winy umyślnej, znajdując się w tym stanie (art. 122 k.p.). Jeżeli pracownik we wskazanym stanie podejmie czynności zawodowe lub służbowe, dopuszcza się wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 k.w., za które grozi kara aresztu albo grzywny. W przypadku tego wykroczenia możliwe jest podanie przez sąd wyroku do publicznej wiadomości (art. 70 § 3 k.w.). Natomiast ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w art. 43¹ określa wykroczenie polegające m.in. na spożywaniu napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy. Za popełnienie tego czynu przewidziano karę grzywny. Orzekanie w powyższych sprawach następuje na podstawie przepisów o postępowaniu karnym, zatem do ukarania sprawcy wykroczenia uprawniony jest sąd po skierowaniu wniosku o ukaranie przez oskarżyciela publicznego (policję).

Jeżeli pracownik znajduje się w stanie wykluczającym świadczenie pracy z powodu spożycia alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, dla pracodawcy może to stanowić podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę. I tu pracodawca ma co najmniej dwie możliwości. Może „pójść na rękę” pracownikowi i rozwiązać z nim umowę o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) lub rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Warto przy tym pamiętać, iż obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie przewidują ograniczeń w zakresie możliwości dowodzenia przez pracodawcę nietrzeźwości pracownika, zachowuje zatem aktualność uchwała SN (7) z dnia 14 grudnia 1978 r., sygn. akt V PZP 7/78, według której pracodawca może wykazywać nietrzeźwość pracownika przy pomocy wszelkich środków dowodowych. W szczególności dotyczy to sytuacji, w której przeprowadzenie badania krwi nie było możliwe z powodu nieprzybycia wezwanego organu. Najbardziej wiarygodny dowód nietrzeźwości pracownika wynika z analizy jego krwi, ale pracownik nie jest ograniczony w możliwości powoływania dowodów wskazujących na wadliwe pobranie krwi lub błędne wykonanie jej analizy w celu wykazania, że był trzeźwy. Wobec czego pracodawca powinien zadbać o to, aby w ewentualnym postępowaniu sądowym mógł wykazać wiarygodność wyniku z przeprowadzonej kontroli.

Sprawdzenie, czy pracownik nie znajduje się pod wpływem substancji lub środka negatywnie wpływającego na zdolność psychofizyczną, ma duże znaczenie, ponieważ jego zachowanie i nieprzewidywalne reakcje organizmu mogą zagrażać zdrowiu i życiu jego samego, współpracowników oraz osób trzecich. W niektórych

przypadkach podejmowanie obowiązków służbowych czy zawodowych przez pracownika znajdującego się pod działaniem środków zaburzających jego percepcję (alkoholu, narkotyków) może zagrażać także mieniu, prowadzić do jego uszkodzenia lub zniszczenia, a to pociąga za sobą poważne skutki finansowe. Konsekwencje mogą mieć wymiar materialny oraz wizerunkowy, co czasem jest dla pracodawcy znacznie dotkliwsze. Pracodawca, który dopuszcza nietrzeźwego pracownika do pracy, może także podlegać odpowiedzialności za wykroczenie z art. 283 § 1 k.p. lub z art. 70 § 1 k.w.

Uprawnienia inspektora pracy

Inspektorzy pracy mają kompetencje i uprawnienie do tego, by weryfikować wprowadzenie i przeprowadzanie przez

pracodawców kontroli trzeźwości oraz kontroli w zakresie substancji działających podobnie do alkoholu. W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądać – od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione bądź wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia – pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwanie tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą. Organ kontrolny będzie miał zatem możliwość zweryfikowania, czy pracodawca, przeprowadzając kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność

środków działających podobnie do alkoholu, nie naruszył przepisów prawa pracy. Inspektorzy mogą weryfikować prawidłowe stosowanie przez pracodawców przepisów Kodeksu pracy, które regulują zasady kontroli trzeźwości oraz substancji działających podobnie do alkoholu w podstawowym zakresie, przepisów rozporządzenia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, a także właściwe wdrożenie przepisów wewnętrznych w tym zakresie. Mają prawo sprawdzać prawidłowość przechowywania informacji z wyników badania w aktach osobowych poszczególnych pracowników. Mogą również weryfikować realne działania pracodawców w związku z potwierdzeniem u pracownika naruszenia zasady trzeźwości.

Jeżeli inspektor pracy w czasie kontroli wykaże nieprawidłowości dotyczące zakładowego systemu weryfikacji trzeźwości – także w zakresie substancji działających podobnie do alkoholu – i zostanie to udokumentowane w protokole, wówczas wystosuje do kontrolowanego pracodawcy środki prawne, na podstawie których zobowiąże go do usunięcia stwierdzonych uchybień. Realizację środków prawnych będzie sprawdzał przy rekontrolu lub zostaną sprawdzone w trakcie kontroli prowadzonej przez innego inspektora pracy.

Grzegorz Miśtał,
młodszy inspektor pracy,
OIP Kielce

Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2151 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2119).
3. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. 2024 poz. 97).
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. 2023 poz. 317).
5. Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2932, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2932> (dostęp 10.06.2024).
6. J. Żołyński [w:] Kontrola trzeźwości pracowników. Art. 22(1c)–22(1g) Kodeksu pracy. Komentarz, Warszawa 2023, <https://sip.lex.pl> (dostęp: 15.03.2024).
7. K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 22(1(d)), (dostęp: 10.06.2024).
8. M. Mędrała, Badanie trzeźwości pracowników – nowe zasady, LEX/el. 2022, <https://sip.lex.pl/#publication/151426328> (dostęp: 10.06.2024).
9. Sebastian Kryczka, Kontrola PIP zakładowej weryfikacji trzeźwości oraz w zakresie substancji działających podobnie do alkoholu, LEX/el. 2023, <https://sip.lex.pl/#publication/151438462/kryczka-sebastian-kontrola-pip-zakladowej-weryfikacji-trzezwosci-oraz-w-zakresie-substancji...?cm=URELATIONS> (dostęp: 10.06.2024).
10. Uchwała Sądu Najwyższego (skład 7 sędziów) z dnia 14 grudnia 1978 r., sygn. akt V PZP 7/78, LEX 12533.



Źródło: icomp, Freepik

Wzmocnienie ochrony pracowników



We wrześniu 2023 roku weszły w życie ważne zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego dotyczące sporów z zakresu prawa pracy. Sejm uchwalił je przy okazji nowelizacji ustawy o emeryturach pomostowych.

Zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego wprowadzają zabezpieczenie w postępowaniach sądowych z zakresu prawa pracy, w których pracownik szczególnie chroniony wnosi o uznanie rozwiązania stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Nowe przepisy przewidują także automatyczny obowiązek zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w przypadku wyroku przywracającego do pracy lub uznania wypowiedzenia przez sąd za bezskuteczne. Ustawodawca argumentował zmiany potrzebą urealnienia szczególnej ochrony

stosunku pracy oraz istnieniem rozbieżnej praktyki sądowej w tym zakresie. Zmiany weszły w życie 22 września 2023 r.

We wcześniejszym stanie prawnym, jeśli pracodawca naruszył przepisy i zwolnił pracownika, to nawet przy ewidentnym złamaniu prawa umowa o pracę ulegała rozwiązaniu, a zwolniony mógł jedynie domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania przed sądem. Zmiany, które przewidziano na tej płaszczyźnie, można podzielić na dotyczące wszystkich pracowników oraz odnoszące się do pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.

W oczekiwaniu na wyrok

Pierwsza z dokonanych zmian dotyczy art. 477² § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, który otrzymał brzmienie: „Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika nakłada w wyroku na pracodawcę obowiązek

dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”.

W przywołanym przepisie każdy pracownik – niezależnie od tego, czy podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy czy też nie – zostanie przywrócony do pracy przez sąd I instancji, jeżeli złoży taki wniosek. Sąd nakaże wówczas pracodawcy jego dalsze zatrudnienie. Obowiązek zakładu pracy w tym zakresie będzie tym samym trwał przez cały czas postępowania przed sądem II instancji (w przypadku apelacji pracodawcy), co oznacza m.in. konieczność wypłacania pracownikowi należnego mu wynagrodzenia za pracę.

W przypadku zmiany wyroku na niekorzystny dla pracownika i oddalenia jego powództwa obowiązek zatrudnienia ustanie z dniem wydania wyroku przez sąd okręgowy. Wynika to z faktu, że orzeczenie to jest prawomocne z dniem wydania i nie przysługują od niego żadne zwyczajne środki odwoławcze.

Omawiana zmiana wprowadza automatyzm w zasadzaniu obowiązku zatrudnienia na czas postępowania apelacyjnego i dotyczy każdego pracownika, a nie tylko pracowników szczególnie chronionych.

Zabezpieczenie powództwa

Nowelizacja wprowadza także nowe rozwiązanie polegające na udzieleniu zabezpieczenia powództwa poprzez nakaz dalszego zatrudnienia pracownika, tj. artykuł 755⁵ § 1 k.p.c., który brzmi: „W sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne”. Co istotne, możliwość zabezpieczenia powództwa poprzez nakaz dalszego zatrudnienia pracownika do czasu rozstrzygnięcia sporu obejmuje wyłącznie pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Artykuł 755⁵ k.p.c. wprowadza istotne rozszerzenie mechanizmów zabezpieczenia roszczeń pracowników szczególnie chronionych, związanych z roszczeniem o bezskuteczność wypowiedzenia lub roszczeniem o przywrócenie do pracy. Ze względu na jego doniosłe znaczenie dla funkcjonowania stosunków pracy wymaga pogłębionej refleksji w płaszczyźnie podmiotowej i przedmiotowej.

Omawiane zmiany są niewątpliwie przejawem realizacji funkcji ochronnej procesowego prawa pracy, której celem jest

umocnienie statusu pracowników szczególnie narażonych na rozwiązanie stosunku pracy w toku długotrwałych procesów sądowych. Powstaje jednak pytanie, czy ta funkcja nie została w sposób nadmierny rozbudowana i czy w swych następstwach nie będzie skutkować dla niektórych grup zatrudnionych swoistym immunitetem pracowniczym. Przepis budzi szereg wątpliwości interpretacyjnych i w środowisku prawniczym rodzi ambiwalentne oceny.

Istota zabezpieczenia z art. 755⁵ § 1 k.p.c. polega na nakazie dalszego zatrudnienia przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Wydanie postanowienia przez sąd pracy następuje na wniosek uprawnionego, złożony przez pracownika na każdym etapie postępowania. Dotyczy zatem zarówno postępowania pierwszo-, jak i drugoinstancyjnego. Mechanizm ten ma zastosowanie tylko w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik szczególnie chroniony dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Oznacza to, że ma on zastosowanie wyłącznie do spraw z zakresu prawa pracy dotyczących wypowiedzenia, w tym wypowiedzenia zmieniającego, oraz rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, zarówno z winy, jak i bez winy pracownika. Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku udzielenie omawianego zabezpieczenia wydaje się mocno dyskusyjne z punktu widzenia celowości. Dla pełnego przedstawienia art. 755⁵ k.p.c. podstawowe znaczenie ma jego zakres podmiotowy i przedmiotowy.

Przepis ten dotyczy wyłącznie pracowników, co jasno wynika z jego tekstualnego brzmienia. A contrario należy zatem przyjąć, że nie ma on zastosowania do innych osób zatrudnionych poza stosunkiem pracy, zarówno na podstawach cywilnoprawnych, jak i administracyjnoprawnych, nawet jeżeli dochodzą swych roszczeń przed sądem pracy. Jeśli chodzi o pracowników, to mechanizm gwarancyjny odnosi się do świadczących pracę na podstawie umów o pracę oraz innych pozaumownych aktów kreujących stosunek pracy (mianowanie, powołanie, wybór). W przypadku terminowych umów o pracę zabezpieczenie chroni pracownika tylko przez czas trwania tej umowy. Ustanie umowy terminowej skutkować będzie brakiem zabezpieczenia. Natomiast w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, niezależnie od rodzaju zdarzenia, w następstwie którego owo wygaśnięcie nastąpiło, omawiany przepis nie ma zastosowania.

Art. 755⁵ k.p.c. ma zastosowanie wyłącznie do pracowników podlegających „szczególnej ochronie”. Podstawowym problemem przy wykładni tego zwrotu jest fakt, iż przepisy prawa pracy nie definiują tego pojęcia. Konieczne będzie zatem odwołanie się do ustaleń doktryny i judykatury. Brzmienie przepisu wskazuje na ochronę co najmniej wszystkich grup pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a prawdopodobnie także wszystkich innych, co do których szczególne regulacje taką ochronę wprowadzają. Krąg podmiotowy pracowników, wobec których może być udzielone zabezpieczenie w postaci nakazu dalszego zatrudnienia z art. 755⁵ § 1 k.p.c., jest szeroki i może ulec rozszerzeniu w przyszłości, obecnie jest około 40 grup pracowników podlegających szczególnej ochronie.

Kontrowersje

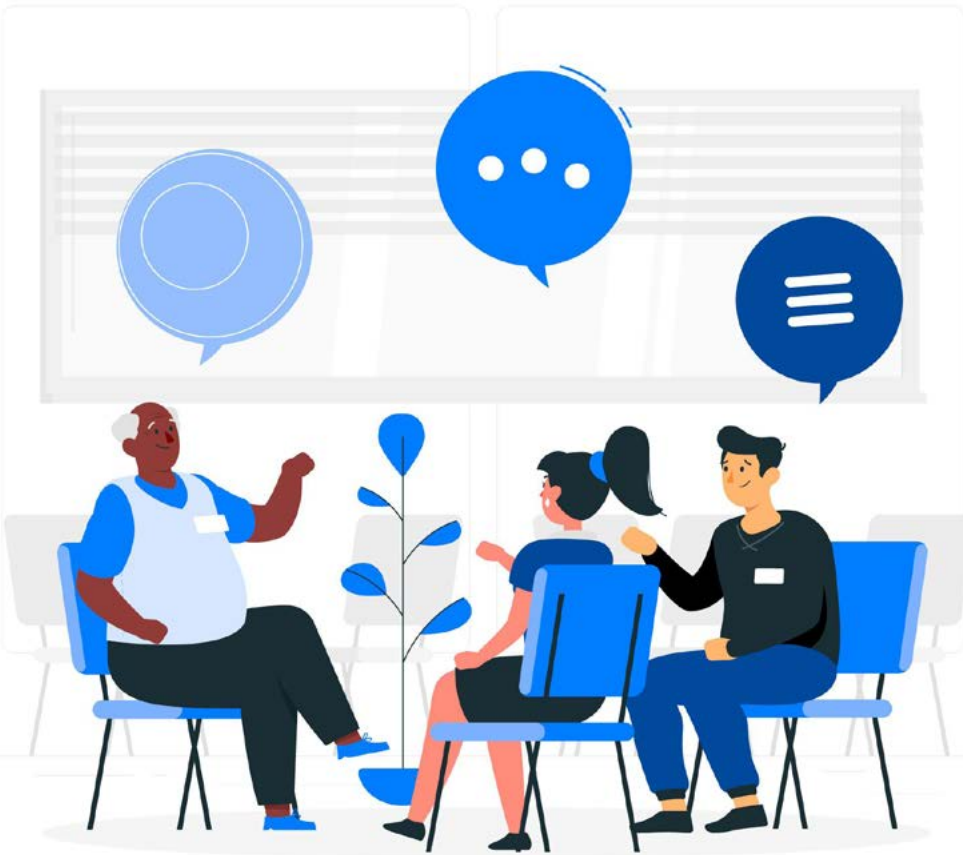
W perspektywie wykładni literalnej art. 755⁵ § 1 k.p.c. podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. W świetle postanowień art. 243 k.p.c. polega ono na uzasadnieniu zgłoszonych twierdzeń o istnieniu

wniesienia pozwu przez pracownika. Nie wszystkie spory, w których stroną są pracownicy szczególnie chronieni, kończą się dla nich pozytywnie. Istnieje wiele wyroków, w których stwierdzono, że zwolnienie pracownika podlegającego ochronie było zasadne. Wprowadzany przepis oznacza, że pracownik, który np. dokonał kradzieży w miejscu pracy, może pracować jeszcze przez kilka lat, do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy. Może to negatywnie oddziaływać na organizację pracy w firmie, tym bardziej że sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia dopiero wtedy, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Oczywista bezzasadność to tzw. bezzasadność kwalifikowana, polegająca na tym, że bez jakiegokolwiek głębszej analizy pozwu i dołączonych do niego argumentów każdy może stwierdzić, że nie można uwzględnić takiego roszczenia (np. roszczenie wobec pracodawcy zgłasza osoba trzecia, z którą nie łączy pracodawcę umowy stosunek pracy).

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji. Oznacza to, że – tak jak wyrok przywracający pracownika do pracy – postanowienie nakazujące dalsze zatrudnianie będzie egzekwowane przez sąd (a nie komornika) w drodze egzekucji czynności niezastępowalnych. Jest to wieloetapowe postępowanie, w którym wyznacza się pracodawcy terminy na wykonanie orzeczenia sądu, a po ich upływie wymierza się grzywnę lub zasądza świadczenie pieniężne na rzecz uprawnionego; brak zastosowania się do tych form perswazji może skutkować nawet orzeczeniem aresztu wobec osoby, która nie stosuje się do postanowienia sądu.

Pracodawca może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie, jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki dyscyplinarnego zwolnienia pracownika. Zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna. Jest to kolejne, nieznanie wcześniej rozwiązanie



Zródło: storyset, Freepik

interesu, dającym przekonanie o ich prawdopodobieństwie, ale bez zachowania szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym.

Istotą zabezpieczenia jest to, że nie może prowadzić ono do zaspokojenia roszczenia. Ten przepis sprowadza się jednak do całkowitego zaspokojenia roszczenia już od momentu

Pracodawca może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie, jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki dyscyplinarnego zwolnienia pracownika. Zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna. Jest to kolejne, nieznanie wcześniej rozwiązanie



Zródło: macrovector_official, Freepik

polające na tym, że pracodawca ma wykazać sądowi, iż po dokonaniu zabezpieczenia doszło do sytuacji, w której pracownik, gdyby nie był objęty sądowym nakazem jego zatrudniania, mógłby zostać zwolniony dyscyplinarnie. Istota tego przepisu sprowadza się do tego, że w ramach toczącego się już procesu o przywrócenie do pracy konieczne staje się przeprowadzenie niejako drugiego postępowania dotyczącego innego zdarzenia.

Przykład. Pracodawca rozwiązał dyscyplinarnie umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Przyczyną zwolnienia były nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Pracownik złożył pozew o przywrócenie do pracy i już w pozwie zażądał dalszego zatrudnienia na czas trwania procesu. Mimo sprzeciwu pracodawcy i wykazania, że takie

zachowanie pracownika nie było jednostkowe, sąd w drodze zabezpieczenia powództwa, stosując literalnie przepisy, uwzględnił wniosek. Po 3 dniach pracownik znowu nie stawiał się do pracy. Pracodawca nie może ponownie zwolnić pracownika. Jedyne rozwiązanie to złożenie do sądu wniosku o uchylenie zabezpieczenia i przedstawienie w tym wniosku przekonujących dowodów, że kolejne ciężkie umyślne naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniałoby zwolnienie pracownika w trybie dyscyplinarnym, tj. art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

W przypadku niekorzystnego rozstrzygnięcia przez sąd rejonowy pracodawca będzie mógł złożyć zażalenie do sądu okręgowego (art. 755⁵ § 4 k.p.c.). Ana-

logiczne uprawnienie będzie przysługiwało pracownikowi, jeśli sąd oddali wniosek, ponieważ zażalenie jest dopuszczalne na postanowienia w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia.

Nowe przepisy mają mieć zastosowanie również do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem ich wejścia w życie. Oznacza to, że w sprawach już zawisłych przed sądami pracownicy będą mogli wnosić o zabezpieczenie w postaci ich dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Nowe przepisy mają więc bezpośredni wpływ na już toczące się postępowania. Przepisy te wprowadzają prawdziwą rewolucję w ochronie pracowników przed zwolnieniem z pracy. Zdania na temat zmian są jednak podzielone.

Mateusz Piotr Borek,
OIP Rzeszów,
Oddział w Przemyślu

Bibliografia:

1. Art. 2 ustawy z 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 1667).
2. Art. 477² § 2, art. 755⁵ ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1550).
3. Art. 243 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1550).
4. Art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. 2024 poz. 61).
5. Olga Maria Piskowska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Wolters Kluwer Polska 2024.
6. Tadeusz Erciński (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Wolters Kluwer Polska 2022.
7. Rafał Krawczyk, Obowiązek zatrudnienia pracowników w trakcie procesu sądowego o przywrócenie do pracy, „Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń” 9/2023.
8. Krzysztof Baran, O zabezpieczeniu roszczeń pracowników szczególnie chronionych w trybie art. 755⁵ Kodeksu postępowania cywilnego w razie wypowiedzenia albo rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 10/2023.

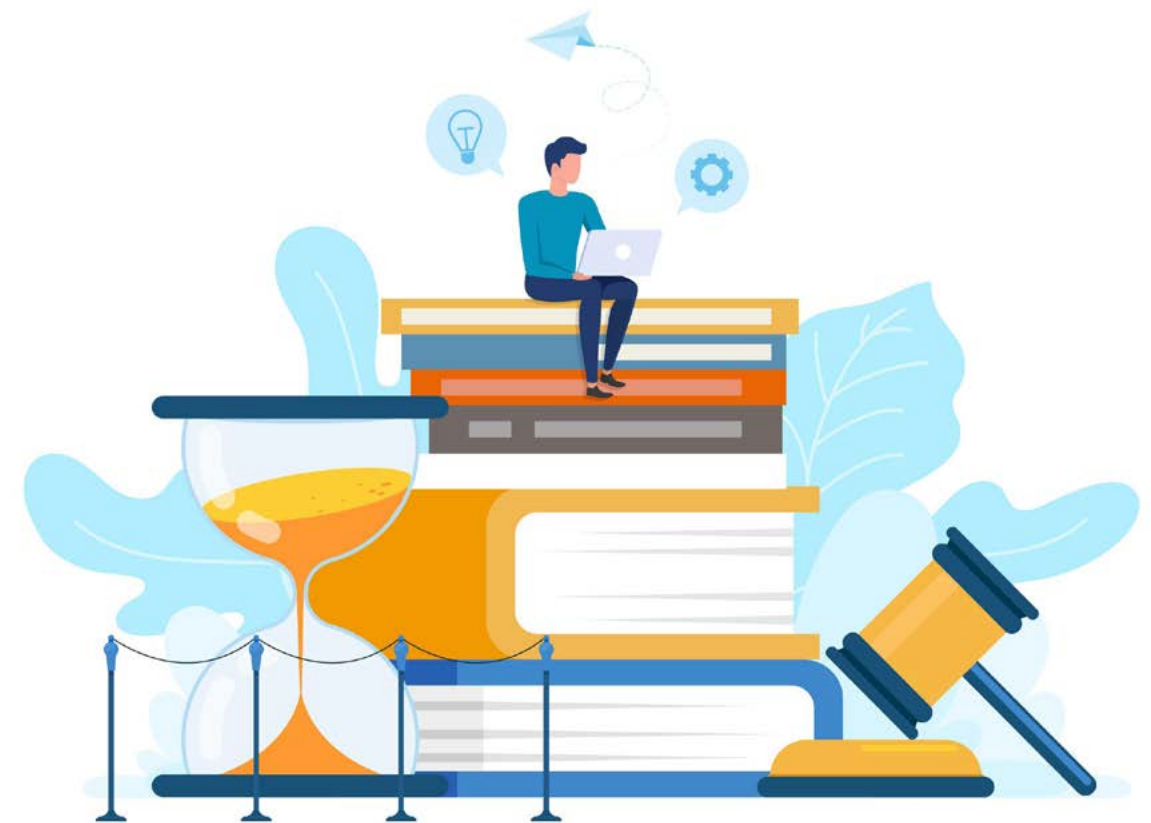
9. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024.
10. Krzysztof Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, tom I, art. 1-93, wyd. VI, Wolters Kluwer Polska 2022.
11. Krzysztof Baran (red.), Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, (w:) Zbiorowe prawo zatrudnienia, Wolters Kluwer Polska 2019.
12. Barbara Tomaszewska, Przywrócenie do pracy, komentarz praktyczny, LEX/el. 2024.
13. Mirosława Żytkowska, Nowa kategoria pracowników szczególnie chronionych, <https://www.prawo.pl/kadry/urlop-opiekunczy-a-ochrona-przed-zwolnieniem,524125.html> (dostęp: 10.05.2024).
14. Grażyna J. Leśniak, Przepis nakazujący przywrócenie pracownika do pracy - do pilnej zmiany, <https://www.prawo.pl/kadry/dlaczego-przepis-nakazujacy-przywrocenie-pracownika-do-pracy-jest-zly,523319.html> (dostęp: 10.05.2024).
15. Grażyna J. Leśniak, Pracodawca nie zwolni już pracownika szczególnie chronionego, aż do ostatecznego wyroku, <https://www.prawo.pl/kadry/pracownicy-szczegolnie-chronieni-ze-szczegolna-ochrona-kogo-obejmie,521748.html> (dostęp: 10.05.2024).

Pracownicy objęci szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (katalog otwarty):

- pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 39 k.p.);
- kobieta w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188¹ § 2 k.p. do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy;
- pracownik od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia jego zakończenia (art. 186 § 1 pkt 1 k.p.);
- pracownik młodociany w warunkach określonych w art. 196 k.p.;
- pracownik powołany do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej (art. 303 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny);
- pracownik pełniący funkcję posła lub senatora (art. 31 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora);
- pracownik zatrudniony jako radca prawny (art. 19 ustawy o radcach prawnych);
- pracownik będący członkiem rady nadzorczej spółdzielni (art. 45 § 6 ustawy – Prawo spółdzielcze);
- pracownik pełniący funkcję radnego gminy, powiatu lub województwa (art. 25 ust. 12 ustawy o samorządzie gminnym, art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym, art. 27 ust. 1 ustawy o samorządzie województwa);
- pracownik będący członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- pracownik będący członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- pracownik będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
- pracownik będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
- pracownik będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
- pracownik będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
- pracownik będący społecznym inspektorem pracy (art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy);
- pracownik powołany do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
- pracownik będący członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

Kodeks karny w akcji

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową



Źródło: pikisuperstar/freepik

Prawa osób wykonujących pracę zarobkową są chronione wieloma aktami prawnymi. Poza najbardziej oczywistym Kodeksem pracy w różnym zakresie zastosowanie ma wiele ustaw szczegółowych, a także inne kodeksy, w tym Kodeks karny.

Aktualnie obowiązujący Kodeks karny¹ poświęca cały XXVIII rozdział przestępstwom przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W rozdziale tym stypizowane są występkę: uporczywego lub złośliwego naruszania

praw pracownika (art. 218 § 1a k.k.), odmowy przywrócenia do pracy (art. 218 § 2 k.k.), niewypłacenia zasądzzonego świadczenia pracowniczego (art. 218 § 3 k.k.), naruszania zakazu handlu w niedzielę i święta (art. 218a k.k.), niezgłoszenia lub podania nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego (art. 219 k.k.), narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 220 k.k.) oraz niezawiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej lub niesporządzenia wymaganej dokumentacji (art. 221 k.k.). Do kodeksowych przestępstw przeciwko prawom

osób wykonujących pracę zarobkową zalicza się także przestępstwo zakłócania czynności służbowych inspektora pracy (art. 225 § 2 k.k.), a to dlatego, że ochrona praw osoby zatrudnionej, a zwłaszcza pracownika, stanowi tu uboczny przedmiot ochrony ze względu na zadania wykonywane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Różny zakres ochrony

Naturalnie w związku z zatrudnianiem pracowników lub osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej dochodzić może do takich naruszeń prawa, jak fałszowanie lub ukrywanie dokumentów,

Redakcja pozyskała do współpracy dr. Sebastiana Kowalskiego, który na łamach pisma będzie poruszał tematykę prawa karnego pracy. To sędzia Sądu Rejonowego w Wałbrzychu, aktualnie delegowany do Sądu Okręgowego w Świdnicy. Orzeka w IV Wydziale Karnym Odwoławczym. Jest adiunktem na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego. Inspektorem pracy może być znany z wykładów w OSPIP we Wrocławiu. Jako autor i współautor ma na koncie ponad pięćdziesięciu recenzowanych prac naukowych z zakresu prawa karnego i postępowania karnego, w tym komentarzy, monografii naukowych czy artykułów naukowych w języku angielskim.

groźby czy zniewagi, jednakże cechą charakterystyczną wcześniej wyliczonych występów jest to, że przestępcze zachowanie sprawcy łączy się wprost z zatrudnieniem osoby świadczącej pracę na jej rzecz lub na rzecz podmiotu, w imieniu którego działa sprawca czynu zabronionego.

Ponadto prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy² może chronić także art. 160 k.k., typizujący przestępstwo narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia, jeżeli do takiego narażenia dochodzi w następstwie naruszenia przepisów dotyczących bhp. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2012 r., przestępstwa określone w art. 220 k.k. mają charakter typów kwalifikowanych w stosunku do odpowiadających im typów unormowanych w art. 160 k.k., ze względu na sprecyzowanie w art. 220 § 1 k.k. normatywnego źródła obowiązku sprawcy jako gwaranta niezastnienia skutku, a także na zawężenie kręgu potencjalnych pokrzywdzonych³. Jeżeli skutek niedopełnienia obowiązku wynikającego z ochrony bhp dojdzie do narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika, to odpowiedzialność karną może ponieść tylko osoba należąca do kręgu podmiotów przestępstw indywidualnych wymienionych w art. 220 § 1 i 2 k.k., a jeżeli osoba ta nie była pracownikiem – w grę wchodzić może odpowiedzialność karna na podstawie art. 160 § 1 i 2 k.k.

Prawa osób zatrudnionych są chronione także w ustawach szczegółowych. Tytułem przykładu można wymienić przestępstwa związane z naruszaniem wolności związkowej (art. 35 ust. 1 i 21 ustawy o związkach zawodowych⁴) oraz przestępstwa godzące w legalność prowadzenia sporu zbiorowego na wszystkich jego etapach (art. 26 ust. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁵).

Warto podkreślić, że ustawodawca, chroniąc prawa osób wykonujących pracę zarobkową, zawężył niekiedy tę ochronę do pracowników, w szczególności w art. 218 i 220 k.k. Ze względu na to, że w Kodeksie karnym nie definiuje się, kim jest pracownik, a zarazem w Kodeksie pracy określa się ów status, nie limitując tegoż li tylko do tej ustawy, jasne jest, że na gruncie art. 218 i 220 Kodeksu karnego pracownikiem jest osoba określona w art. 2 Kodeksu pracy⁶. Treść przepisów art. 2 i 22 § 1 k.p., określających status pracownika i treść stosunku pracy, niewątpliwie pozwala ustalić zakres pojęcia „pracownik” z zachowaniem zgodności rezultatów wykładni językowej i systemowej. Oczywiście w praktyce nie zawsze jest to zadanie proste, zwłaszcza gdy status zatrudnionego jest wątpliwy, np. ze względu na niezawarcie pisemnej umowy o pracę lub zawarcie umowy cywilnoprawnej, której treść znacząco odbiega od obowiązków faktycznie wypełnianych przez zatrudnionego. Ustaleń na okoliczność treści stosunku prawnego, na podstawie którego pokrzywdzony świadczył pracę, sąd karny z reguły dokonuje jednak samodzielnie, nie

będąc związanym rozstrzygnięciem innego sądu lub organu⁷. Natomiast przypisując oskarżonemu przestępstwo z art. 218 i 220 k.k., sąd powinien wypowiedzieć się także wyraźnie co do charakteru stosunku łączącego sprawcę z pokrzywdzonym i wykazać, że był to stosunek pracy w rozumieniu Kodeksu pracy⁸.

Jest charakterystyczne, że w polskim prawie karnym ochrona osoby świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy jest znacznie szersza niż świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło lub innej). Przykładowo: uporczywe naruszenie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, któremu systematycznie nie wypłaca się umówionego wynagrodzenia w umówionym terminie, może stanowić przestępstwo z art. 218 § 1a k.k. Jeżeli jednak takie zachowanie skierowane jest przeciwko osobie świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, praktycznie nie ma możliwości objęcia jej ochroną karnoprawną. Na pewno nie będzie pokrzywdzonym przestępstwem z art. 218 § 1a k.k., bo tym de lege lata może być tylko pracownik. Słusznie wskazywał niedawno Sąd Najwyższy, że jakkolwiek istnieją racje przemawiające za tym, aby ochroną art. 218 § 1a k.k. objąć również osoby pozostające w innych stosunkach zatrudnienia niż stosunek pracy, to w tej chwili uwaga taka stanowić może jedynie postulat de lege ferenda skierowany do ustawodawcy, bowiem do poszerzenia granic odpowiedzialności karnej na podstawie określonego przepisu nie jest uprawniony żaden sąd w drodze precedensowego orzeczenia⁹.

Trudne postępowania

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową na pewno nie należą do tych, co do których łatwo prowadzi się postępowanie karne – gromadzi dowody, ocenia ich wiarygodność czy dokonuje ustaleń faktycznych.

Prawidłowe prowadzenie postępowań w tego rodzaju sprawach wiąże się ze znajomością nie tylko przepisów prawa karnego (materialnego i procesowego), lecz także przepisów prawa pracy lub prawa ubezpieczeń społecznych. Tymczasem ze względu na zagrożenia karą przewidziane za występkę określone w rozdziale XXVIII k.k. oraz w art. 225 § 2 k.k. regułą jest, że postępowania przygotowawcze prowadzone są w formie dochodzeń przez policję. Z tym część inspektorów pracy, inspektorów kontroli ZUS czy innych podmiotów zawiadamiających o podejrzeniu popełnienia przestępstw na szkodę pracowników wiąże zbyt pochopne umarzanie dochodzeń z uwagi na rzekomy brak znamion czynu zabronionego lub znikomy stopień społecznej szkodliwości czynów. Niebawem przyjrzymy się tym aspektom w perspektywie konkretnych typów przestępstw godzących w prawa osób wykonujących pracę zarobkową.

dr **Sebastian Kowalski**
sędzia, adiunkt

w Uniwersytecie Szczecińskim WPiA,
wykładowca w OSPIP we Wrocławiu

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 17; dalej: k.k.).
2. Zob. art. 304 k.p.
3. Wyrok SN z 12 grudnia 2012 r., sygn. akt V KK 64/12, OSNKW 2013, poz. 22.
4. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854 ze zm.).
5. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123 ze zm.).
6. Tak wielokrotnie SN, np. w uchwałach z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, poz. 2, także z 20 września 2018 r., I KZP 5/18, OSNKW 2018, poz. 74, a ponadto w postanowieniu z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, poz. 69.
7. Wyjątki od tej reguły mogą wynikać z ustawowych znamion czynu zabronionego, dotyczy to np. przestępstw określonych w art. 218 § 2 i 3 k.k.
8. Zob. uchwałę SN z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, poz. 2.
9. Uzasadnienie uchwały SN z 20 września 2018 r., I KZP 5/18, OSNKW 2018, poz. 74.

Kto może zostać ukarany?

Przestępstwo uporczywego lub złośliwego naruszenia praw pracownika

Aby sprawcy naruszeń praw pracownika przypisać przestępstwo, trzeba dowieść, że jego zachowania były uporczywe lub złośliwe.

Rozdział XXVIII Kodeksu karnego otwierają przepisy, w których ustawodawca uregulował trzy występkę: uporczywego lub złośliwego naruszenia praw pracownika (art. 218 § 1a k.k.), odmowy przywrócenia do pracy (art. 218 § 2 k.k.) oraz niewypłacenia zasądzanego świadczenia pracowniczego (art. 218 § 3 k.k.). Ochronie na podstawie tych przepisów podlegają wyłącznie prawa pracowników, nie podlegają im prawa osób świadczących pracę na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy (umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło itp.). W dalszej części tego opracowania poruszę zagadnienia dotyczące ustawowych znamion czynu zabronionego polegającego na uporczywym lub złośliwym naruszeniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy oraz ich relacji do znamion czynów zabronionych będących wykroczeniami przeciwko prawom pracownika ujętymi w Kodeksie pracy. W kolejnym tekście omówię zagadnienia dotyczące występów odmowy przywrócenia do pracy i niewypłacenia zasądzanego świadczenia pracowniczego.

Prawa podlegające ochronie

W art. 218 § 1a k.k. ustawodawca ogólnie wskazuje, że odpowiedzialności karnej podlega naruszenie praw pracownika. Może ono nastąpić przez działanie (np. polecenie wykonywania czynności niezwiązanych

z uzgodnionymi w umowie warunkami pracy) lub przez zaniechanie (np. niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie). W tym ostatnim przypadku przypisanie przestępstwa możliwe jest tylko względem osoby, która miała obowiązek zapewnić realizację naruszonego prawa pracownika. Prawo pracownika podlegające ochronie na podstawie art. 218 § 1a k.k. może wynikać z ustawy lub rozporządzenia (prawo do wynagrodzenia za pracę, do urlopu wypoczynkowego, prawo do otrzymania świadectwa pracy itd.), a także z umowy, regulaminu pracy lub innych wewnętrznych źródeł prawa pracy¹.

Sprawcą przestępstwa uporczywego lub złośliwego naruszenia praw pracownika może być osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Mylące może być użycie w art. 218 § 1a k.k. spójnika „i”, który sugeruje, że podmiotem przestępstwa jest jedynie osoba, która jednocześnie wykonuje czynności z zakresu prawa pracy i z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych. Tak nie jest, sprawcą tego przestępstwa może być zarówno ten, kto względem pracownika wykonuje wyłącznie czynności z zakresu prawa pracy (np. nalicza i wypłaca wynagrodzenie za pracę), jak i ten, kto wykonuje wyłącznie czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych (np. przekazuje do ZUS dokumenty związane ze świadczeniami z ubezpieczenia

społecznego)². Jeżeli chodzi o czynności z zakresu prawa pracy, nasuwa się wniosek, że osobami wykonującymi takie czynności są pracodawcy – osoby fizyczne oraz osoby zarządzające pracodawcami będącymi jednostkami organizacyjnymi (dyrektor szkoły, prezes zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością itd.), a ponadto osoby wyznaczone do wykonywania czynności, o których mowa w przepisach art. 31 k.p. Warto jednak zauważyć, że określając sprawcę przestępstwa, ustawodawca kładzie nacisk na faktyczne wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy, a nie na to, czy osoba wykonująca czynności rzeczywiście została przez pracodawcę wyznaczona do ich wykonywania. Dlatego, jeżeli czynności te wykonuje osoba niemająca do nich upoważnienia, a wręcz usurpująca sobie do tego prawo, lecz działająca w strukturze pracodawcy w sposób wywołujący w pracowniku uzasadnione przekonanie o uprawnieniu do ich wykonywania – może ponosić odpowiedzialność karną na podstawie art. 218 § 1a k.k. (np. osoba, z którą rozwiązano stosunek pracy, przebywająca na terenie zakładu pracy i wydająca swym byłym podwładnym polecenia, których wykonanie narusza ich prawa pracownicze).

Uporczywie

Cechą charakterystyczną przestępstwa naruszania praw pracownika stypizowanego w art. 218 § 1a k.k. jest jego strona podmiotowa – odpowiedzialności karnej za to przestępstwo podlega ten tylko, kto wymienione prawa narusza uporczywie lub złośliwie. W orzecznictwie przyjmuje się, że uporczywość określa z jednej strony postępowanie sprawcy, z drugiej zaś jego nastawienie psychiczne. Sprawca powtarza naganne zachowania, naruszając prawa pracownika, a zarazem jest nieustępliwy i nie czyni zadość prawom pracownika, chociaż może to zrobić. Przykładem uporczywego naruszania praw pracownika do wynagrodzenia za pracę jest zaniechanie

jego wypłacania przez kolejne trzy miesiące lub dłużej z uwagi na brak „odpowiednich wyników finansowych przedsiębiorstwa”. Nawet rzeczywiście trudna sytuacja finansowa pracodawcy nie uzasadnia bowiem obciążania nią pracowników. Warto podkreślić, że ustawodawca nie wskazuje minimalnego okresu lub minimalnej liczby powtórzeń naruszeń praw pracownika, koniecznych do stwierdzenia, że można mówić o uporczywym zachowaniu sprawcy. W orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli chodzi o świadczenia powtarzalne, spełniane co miesiąc, to o uporczywości można mówić w razie uchybienia w spełnieniu co najmniej trzech kolejnych świadczeń³. Większość naruszeń praw pracownika ma jednak miejsce nie co miesiąc, lecz w znacznie krótszych odstępach czasowych, nawet codziennie. Przykładem może być naruszenie prawa do wypoczynku związane z nakazywaniem pracownikowi pracy każdego dnia ponad 8 godzin przy jednoczesnym nieewidencjonowaniu pracy po godzinach albo kierowanie przez przełożonego względem podwładnego, z którego pracy jest niezadowolony, kilku, kilkunastu obraźliwych uwag dziennie. W takich przypadkach nie jest konieczne stwierdzanie powtarzalności tego rodzaju zachowań przez kolejne trzy miesiące, wystarczy krótszy okres – adekwatny do stwierdzenia, że w danej sytuacji powtarzalność ta osiągnęła taką liczbę, że można mówić o uporczywym naruszaniu praw pracownika.

Złośliwie

Złośliwe naruszanie praw pracownika ma miejsce wówczas, gdy osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy wbrew oczywistemu obowiązkowi prawnemu załatwia sprawę na niekorzyść pracownika z powodu osobistego ujemnego nastawienia do pracownika, nacechowanego niechęcią, uprzedzeniem lub animozją⁴. Sprawca narusza prawa pracownika po to, aby mu dokuczyć lub zaszkodzić. Przykładem złośliwego naruszenia prawa

pracownika do uzyskania świadectwa pracy jest wysłanie pracownikowi pustej koperty zawierającej rzekomo świadectwo pracy po przegranej przez pracodawcę procesie przed sądem pracy. W przypadku złośliwego naruszenia praw pracownika wystarczy jedno naruszenie, aby mogło dojść do popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.

Znamiona strony podmiotowej odróżniają wskazane przestępstwo od wykroczeń naruszających prawa pracownika stypizowanych przede wszystkim w art. 281-282 k.p. Dopóki naruszenia praw pracownika – polegające np. na niepotwierdzeniu na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia za pracę czy nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego – są umyślne, ale jeszcze nie uporczywe lub złośliwe, mogą co najwyżej wyczerpywać ustawowe znamiona wykroczeń z art. 281 § 1 pkt 2 k.p.k. lub z art. 282 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Aby sprawcy takich zachowań przypisać przestępstwo, trzeba dowiedzieć, że były one uporczywe lub złośliwe. Dowód na te okoliczności może być w postępowaniu karnym przeprowadzony w każdy prawem dozwolony sposób, w szczególności zeznaniami świadków (w tym pokrzywdzonego).

dr **Sebastian Kowalski**
sędzia, adiunkt

w Uniwersytecie Szczecińskim WPiA,
wykładowca w OSPIP we Wrocławiu

Przypisy:

1. Kwestia ta jest jednak bardzo sporna w doktrynie; zob. na ten temat m.in. D. Szeleszczuk, Komentarz do art. 218 k.k. (w:) A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), Kodeks karny. Komentarz, Warszawa 2024, Legalis, tezy nr II.1 i cytowani tam autorzy.
2. Szerzej zob. S. Kowalski, Ochrona praw pracownika w kodeksie karnym. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne, Toruń 2014, s. 239-255.
3. Zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 1976 r., OSNKW 1976, poz. 86.
4. J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski (w:) Kodeks karny. Komentarz, T.II, Warszawa 1987, s. 196.

Kierunek bezpieczeństwo

Państwowa Inspekcja Pracy na Międzynarodowych Targach Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2024 w Poznaniu

Na największych w Europie Środkowo-Wschodniej targach branży bhp Państwowa Inspekcja Pracy promowała kulturę bezpieczeństwa pracy na wiele sposobów.

W dniach 23-25 kwietnia 2024 roku Poznań znalazł się w centrum innowacji z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy. W trzech nowoczesnych pawilonach wystawienniczych Międzynarodowych Targów Poznańskich prezentowane były dokonania polskich i zagranicznych producentów sprzętu i wyposażenia służącego bezpieczeństwu, ochronie zdrowia i pracy. Targi SAWO po raz 26. stały się miejscem propagowania dobrych praktyk i pokazywania nowych środków ochrony indywidualnej oraz coraz bardziej ergonomicznego sprzętu.

Najlepsi nagrodzeni

W uroczystości oficjalnego otwarcia Targów, połączonej z wręczeniem Złotych Medalii MTP, udział wzięli zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Paweł Ciemny**. Laureaci konkursu odebrali nagrody z rąk prezesa Grupy MTP **Tomasz Kobierskiego** oraz przewodniczącego Sądu Konkursowego Złotego Medalu na Targach SAWO **Jakuba Chojnickiego**, dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli w GIP. Statuetkami nagrodzono 16 wyróżnionych produktów:

1. ATLAS FIT Insole – wkładka do buta, oferowana przez ATLAS-SCHUHFABRIK GmbH & Co. KG.
2. Automatyczna bramka Traffic Dock Gate R2, oferowana przez Anter System Polska Sp. z o.o.
3. Bariera akustyczna z wykorzystaniem struktur rozpraszaczy dźwięku, oferowana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
4. ELOStopTime – dobiegometr, oferowany przez ELOKON POLSKA Sp. z o.o.
5. EVO® ALTA™ – hełm, oferowany przez JSP Safety GmbH/JSP.
6. HID-RATION™ ACADEMY – Program Właściwego Nawadniania Pracowników, oferowany przez OSMOTEQ Sp. z o.o.
7. JALAS® EXALTER 9988 GTX – buty ochronne, oferowane przez EJENDALS AB.



8. Kieszenie wiszące Click Pocket System, oferowane przez Mascot International Austria GmbH.
9. Komplet odzieży ChemGuard Nomex® Comfort z technologią EcoForce™, oferowany przez PW KRYSYAN Sp. z o.o.
10. Nitrex 265RP – rękawice, oferowane przez UNIGLOVES UK Ltd.
11. Odzież intensywnej widzialności z technologią LED, oferowana przez PW KRYSYAN Sp. z o.o.
12. Półbut roboczy OLIVIER S1, oferowany przez STALCO Sp. z o.o. S.K.A.
13. SEAL MID S3S FO SR – obuwie, oferowane przez BICAP/CALZATURIFICIO 5BI SRL.
14. TEGERA 8846 – rękawice antyprzecięciowe, oferowane przez EJENDALS AB.
15. Ubranie koszarowe dla Ochotniczej Straży Pożarnej, oferowane przez Państwowe Przedsiębiorstwo Odzieżowe RAKON w Raciborzu.
16. Urządzenie samohamowne z elektronicznym sterowaniem do skracania drogi spadania z wysokości, oferowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Konferencja

Pierwszego dnia odbyła się także konferencja Państwowej Inspekcji Pracy „Urządzenia autonomiczne w transporcie wewnątrzzakładowym. Prawo a rzeczywistość”, która została zorganizowana przy współpracy Urzędu Dozoru Technicznego oraz Politechniki Poznańskiej. Wydarzenie rozpoczęło odczytaniem listu Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** do uczestników konferencji. Następnie głos zabrali wiceprezes Zarządu Międzynarodowych Targów Poznańskich **Elżbieta Roeske** oraz dyrektor Urzędu Dozoru Technicznego Oddziału Terenowego w Poznaniu **Marcin Mitek**, który odczytał list prezesa Urzędu Dozoru Technicznego **Andrzeja Ziółkowskiego**.

Pierwszymi prelegentami podczas konferencji byli przedstawiciele firmy ADAMS Sp. z o.o. oraz SIGNIFY POLAND Sp. z o.o., a tematem ich prezentacji była problematyka bezpieczeństwa użytkowania urządzeń autonomicznych w transporcie wewnątrzzakładowym w świetle własnych doświadczeń. Omówili zastosowanie robotów do przewożenia ładunków jako optymalizację transportu wewnętrznego, przedstawili też bezpieczne postępowanie przy pracy z robotami. W swoim wystąpieniu zwrócili uwagę na kwestie dotyczące nawigacji i komunikacji robota z otoczeniem, podkreślając, że bezpieczeństwo użytkowania zapewniają laserowe skanery bezpieczeństwa kontrolujące strefy wokół robota. Szczególnie dużo uwagi poświęcono zdarzeniom kolizyjnym i potencjalnie wypadkowym z udziałem urządzeń autonomicznych.

Kolejnymi prelegentami byli przedstawiciele firm PROMAG S.A. i P.P.H. WObit E.J. Ober S.C., które produkują bądź dostarczają użytkownikom autonomiczne urządzenia w intralogistyce. Uczestnicy konferencji mogli zapoznać się ze specyfiką urządzeń AGV, ich rodzajami, wyposażeniem w zaawansowane systemy bezpieczeństwa, w tym oprogramowanie, skanery, czujniki, wyłączniki bezpieczeństwa oraz zderzaki mechaniczne, a także wyposażeniem dodatkowym wspomagającym system bezpiecznej pracy. Omówiono dostosowanie urządzeń do obowiązujących przepisów i norm, które wymuszają zapewnienie urządzeń zabezpieczających pracowników przed urazem. Ciekawym rozwiązaniem były między innymi kamizelki z wbudowanym elektronicznym systemem detekcji człowieka

na drodze ruchu urządzenia autonomicznego. Na kanwie tego rozwiązania zrodziła się dyskusja, czy taka kamizelka jest środkiem ochrony indywidualnej w świetle aktualnie obowiązujących przepisów.

Z kolei dr inż. **Marcin Pelic** z Zakładu Maszyn Technicznych Politechniki Poznańskiej omówił system bezpieczeństwa outdoorowej platformy transportowej. W swoim wystąpieniu zaprezentował koncepcje układu bezpieczeństwa funkcjonalnego przy adaptacji gotowego pojazdu. Następnie główny specjalista **Jacek Kurasz** z Działu Urządzeń Transportu Bliskiego Urzędu Dozoru Technicznego w Poznaniu zaprezentował wymagania Urzędu Dozoru Technicznego dla autonomicznych wózków jezdniowych podnośnikowych. Ostatnim prelegentem podczas konferencji był starszy inspektor pracy – specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu **Tomasz Schmidt**, który omówił przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w autonomicznym transporcie wewnątrzzakładowym. Próba odpowiedzi na pytanie, czy prawo w tym przypadku nadąża za rzeczywistością, postępowaniem i automatyzacją procesów pracy również okazała się bardzo trudnym wyzwaniem. Z jednej strony wiele przepisów bhp – tak kodeksowych, jak i pozakodeksowych – jest na tyle ogólnych, że odpowiednie ich stosowanie powinno wystarczyć, aby człowiek w otoczeniu urządzeń autonomicznych czuł się bezpieczny. Z drugiej strony przedsiębiorcy w naszym kraju są przyzwyczajeni do bardziej precyzyjnych ram prawnych, w których mają działać. Warto też uwzględnić stanowisko sądów na temat bezpieczeństwa, zgodnie z którym „pracodawca ma zapewnić faktyczne bezpieczeństwo świadczącym pracę, a nie tylko spełniać wymagania określonych przepisów czy norm”.

Po każdym panelu prelegenci odpowiadali na pytania zadawane przez uczestników konferencji. Spotkanie poprowadził i cennymi komentarzami wzbogacił dr **Dariusz Smoliński**, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Konferencja wzbudziła bardzo duże zainteresowanie, uczestniczyło w niej ponad 250 osób. Zainteresowaniem zwiedzających cieszyło się także stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, na którym pokazywano filmy i prezentacje o tematyce bhp, a inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych.



SAWO

Fot. Jakub Kałek, OIP Poznań



Wiedza młodych nagrodzona

W uroczystym rozdaniu nagród uczestniczyli goście specjaliści: **Agnieszka Wołoszyn**, zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; **Paulina Rudnicka**, główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;

Wioletta Krzyżanowska, Mazowiecki Kurator Oświaty; **Agnieszka Wolska**, sekretarz naukowy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Dariusz Mińkowski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy.



Finał konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”

Z grona 10 090 uczniów, którzy przystąpili do konkursu Państwowej Inspekcji Pracy w całej Polsce, 23 kwietnia 2024 r. w Warszawie została wyłoniona najlepsza szóstka.

W finale ogólnopolskiego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Poznaj swoje prawa w pracy” zwyciężyła Zuzanna Nowotny z Wrocławia. Turniej wiedzy z prawa pracy oraz bhp przeprowadzany jest w szkołach uczestniczących w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”, który jest częścią kampanii dla młodzieży pod nazwą „Legitna praca”. Promowanie wśród uczniów szkół ponadpodstawowych wiedzy o bhp i prawie pracy oraz popularyzowanie kultury bezpieczeństwa to podstawowe cele konkursu.

W ostatnim kwartale 2023 roku w wybranych szkołach ponadpodstawowych w całej Polsce realizowany był pierwszy etap XI edycji konkursu pod honorowym patronatem ministra edukacji. Wzięło w nim udział 10 090 uczniów z 393 placówek edukacyjnych. Do etapu regionalnego zgłoszono łącznie 720 osób powyżej 15. roku życia, wyłonionych w drodze eliminacji. Do etapu centralnego przystąpiło 47 uczniów ze

szkół ponadpodstawowych. Finał konkursu dla młodzieży odbył się jak co roku w sali konferencyjnej Centrum Nauki Kopernik w Warszawie.

Oto ostateczna klasyfikacja:

- I miejsce – **Zuzanna Nowotny** z Zespołu Szkół Ekonomiczno-Administracyjnych we Wrocławiu;
- II miejsce – **Joanna Skutnik** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku;
- III miejsce – **Natalia Zjawińska** z Zespołu Szkół im. Józefa Nojogo w Czarnkowie;
- IV miejsce – **Łukasz Szczepański** z Zespołu Szkół Licealnych im. Bolesława Chrobrego w Leżajsku;
- V miejsce – **Zuzanna Mandzyn** z Zespołu Szkół Zawodowych im. Powstańców Wielkopolskich w Gostyniu;
- VI miejsce – **Faustyna Budzik** z Zespołu Szkół im. ks. dra Jana Zwierza w Ropczycach.



Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie

Co mówią przepisy prawa budowlanego i ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy?

Czynności kontrolne na budowie nie mogą się koncentrować wyłącznie na podmiotach fizycznie realizujących roboty budowlane, powinny obejmować szerszy krąg adresatów.

Kontrola przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie jest czynnością realizowaną na styku przepisów prawa budowlanego i Kodeksu pracy. Z tego powodu czynności kontrolne powinny być ukierunkowane również na uczestników procesu budowlanego oraz generalnego wykonawcę. Jest to bezpośrednio związane z nałożonymi na te podmioty obowiązkami w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy – począwszy od opracowania planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, poprzez stworzenie struktury organizacyjnej, po fizyczne zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

Przez pojęcie budowy należy rozumieć wykonywanie obiektu budowlanego w określonym miejscu, a także odbudowę, rozbudowę, nadbudowę obiektu budowlanego. Na budowie wykonywane są roboty budowlane¹. W art. 21a ust. 3 ustawy – Prawo budowlane wskazano, że wymagania dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych określają odrębne przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to wynik sposobu wprowadzenia dyrektywy w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach². Dyrektywa określająca wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach została wdrożona do polskich przepisów:

- ustawą – Prawo budowlane, w której wskazano kierownika budowy jako osobę sprawującą rolę koordynatora bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- rozporządzeniem w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia³, wydanym na podstawie ustawy – Prawo budowlane,
- rozporządzeniem w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych⁴, wydanym na podstawie Kodeksu pracy.

Dyrektywa 92/57/EWG w definicji „inwestor zastępczy” zawiera zdefiniowanie wykonawcy jako dowolnej osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za wykonawstwo, działającej w imieniu inwestora. Wykonawcą może być także sam inwestor (budowa sposobem gospodarczym).

Wykonawca robót

Podstawowymi formułami realizacji inwestycji są tzw. sposób gospodarczy, gdy inwestor jest wykonawcą robót budowlanych, oraz formuła zawarcia umowy o roboty budowlane z wykonawcą, który zobowiązuje się do oddania przewidzianego w umowie obiektu (wykonanego zgodnie z projektem i z zasadami wiedzy technicznej) z równoczesnym protokolarnym przekazaniem

wykonawcy terenu budowy (tzw. generalne wykonawstwo). Między tymi formułami może występować więcej pośrednich rozwiązań organizacyjnych, które jednak nie zawsze znajdują umocowanie w polskim systemie prawnym.

Formuła realizacji inwestycji na zasadzie generalnego wykonawstwa powoduje, że inwestor całkowicie uwalnia się od obowiązków i odpowiedzialności związanej z realizacją obiektu budowlanego⁵. Wynika to bezpośrednio z przepisów art. 647 i art. 652 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którymi protokolarnie przekazanie terenu budowy jest przeniesieniem odpowiedzialności za realizację robót na wykonawcę. Z tego powodu powszechnie używa się pojęcia „generalny wykonawca” celem określenia wykonawcy, który przejął plac budowy. Jeżeli nie dojdzie do przekazania terenu budowy wykonawcy, odpowiedzialność za organizację prac, w tym bezpieczeństwo prac, spoczywa na inwestorze⁶.

W kontekście przekazania terenu budowy znaczenie ma także art. 22 pkt 1 ustawy – Prawo budowlane. Zgodnie z tym przepisem do podstawowych obowiązków kierownika budowy należy protokolarnie przejęcie od inwestora terenu budowy. Art. 18 ust. 1 ustawy – Prawo budowlane wskazuje, że do obowiązków inwestora należy zorganizowanie procesu budowy, z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a w szczególności zapewnienie objęcia kierownictwa budowy przez kierownika budowy. Przekazanie terenu budowy wykonawcy, w rozumieniu art. 647 i art. 652 k.c., co do zasady wymaga, aby kierownik budowy działał w imieniu tego wykonawcy, dokonując protokolarnego przejęcia budowy od inwestora, a tym samym był bezpośrednio związany z wykonawcą (zazwyczaj zatrudniony przez wykonawcę), a nie zatrudniony przez inwestora. W przeciwnym razie dojdzie do dualizmu w zakresie przejęcia budowy, co w konsekwencji może mieć istotny wpływ na zakres obowiązków i odpowiedzialności w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kierownik budowy

Kierownik budowy jest zawsze osobą fizyczną⁷. Funkcja kierownika budowy dotyczy kierowania robotami budowlanymi, czyli jest funkcją powiązaną stricte z procesem wykonania inwestycji, a osoba ją pełniąca działa i reprezentuje wykonawcę⁸. Tym samym nie powinna istnieć sytuacja, że w przypadku przekazania terenu budowy wykonawcy robót inwestor zatrudnia kierownika budowy (lub sam pełni taką funkcję). W danej sytuacji inwestor powinien zatrudnić inspektora nadzoru (lub sam pełni taką funkcję), a zatrudnienie kierownika budowy pozostawić wykonawcy. Przepisy regulują tę kwestię w sposób bezpośredni. Co do zasady zakres przekazania kompetencji wykonawcy w zakresie art. 18 ust. 1 ustawy – Prawo budowlane powinna regulować umowa zawarta między inwestorem a wykonawcą.

Plan BIOZ

Powiązanie kierownika budowy z wykonawcą robót jest istotne także z uwagi na zapisy art. 21a ust. 1 i art. 22 ustawy – Prawo budowlane. Kierownik budowy jest obowiązany, w oparciu o informację, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1b tej ustawy, sporządzić lub zapewnić sporządzenie przed rozpoczęciem budowy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ), uwzględniając specyfikę obiektu budowlanego i warunki prowadzenia robót budowlanych, w tym planowane jednoczesne prowadzenie robót budowlanych i produkcji przemysłowej. Sporządzenie planu BIOZ wymaga wiedzy o posiadanych przez wykonawcę zasobach technicznych i ludzkich, stosowanych technologiach oraz metodach w zakresie organizacji pracy⁹. Trudno także wyobrazić sobie wykonanie obowiązków przez kierownika budowy, wynikających z art. 22 ustawy – Prawo budowlane, w zakresie zabezpieczenia terenu budowy oraz kierowania budową obiektu budowlanego w sposób zgodny z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy w sytuacji, gdy kierownik budowy nie ma bezpośredniej możliwości oddziaływania na wykonawcę robót. Brak bezpośredniego związku kierownika budowy z wykonawcą robót uniemożliwia także strukturalne delegowanie obowiązków i odpowiedzialności przez kierownika budowy na inne osoby. Ma to szczególne znaczenie w aspekcie § 5 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

Jeżeli kierownik budowy został zatrudniony bezpośrednio przez inwestora, to nie można przyjąć, że doszło do przejęcia budowy przez tzw. generalnego wykonawcę w aspekcie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Budowa jako swoista jednostka organizacyjna

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona¹⁰. Kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podlegają pracodawcy, przedsiębiorcy niebędący pracodawcami i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie zawiera definicji jednostki organizacyjnej, nie zawiera jej także Kodeks pracy. Samo pojęcie jednostki organizacyjnej należy utożsamiać z grupą osób lub podmiotów, które podejmują określone działania obejmujące

zarówno czynności faktyczne lub organizacyjne, jak i czynności prawne¹¹. Jednostka organizacyjna może być utworzona przez jedno przedsiębiorstwo, które zatrudnia pracowników do realizacji określonego celu, lub przez wiele podmiotów, które łączą swoje siły w celu osiągnięcia wspólnego celu¹².

Budowa ma strukturę organizacyjną, niejednokrotnie skomplikowaną, z wydzielonymi funkcjami, zakresami obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych osób. Struktura organizacyjna budowy zazwyczaj nie opiera się na osobach zatrudnionych przez jeden podmiot (inwestora i/lub inwestora zastępczego, w tym generalnego wykonawcę). Tworzy ją wiele podmiotów, w tym osoby prowadzące działalność na własny rachunek. Oprócz kierownika budowy i kierowników robót w skład struktury organizacyjnej może wchodzić wielu specjalistów o różnorodnych umiejętnościach i kwalifikacjach dopasowanych do rodzaju i charakteru projektu. Często w strukturze wyodrębnione jest kierownictwo projektu (menadżer projektu), dział kosztorysowania, dział finansów (fakturowania, rozliczeń), grupa bezpośredniego nadzoru, w skład której wchodzi tzw. inżynierowie budowy (dawniej majstrowie). W ramach struktury organizacyjnej poszczególne osoby podejmują czynności faktyczne, organizacyjne i prawne.

Struktura organizacyjna może określać zakres obowiązków i odpowiedzialności kierownika budowy oraz jego relacji z inwestorem lub inwestorem zastępczym. Ustalenia te nie mogą jednak ograniczać obowiązków i odpowiedzialności wynikających bezpośrednio z ustawy – Prawo budowlane. Tym samym zawsze kierownik budowy jest odpowiedzialny za koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (art. 22 pkt 3 i 3b ustawy – Prawo budowlane). Koordynacja jest procesem dystrybucji działań w czasie, zapewniającym interakcję różnych podmiotów podczas realizacji zadań. Koordynacja określa, kto, co, jak i kiedy współdziała, w jakiej kolejności przenosi własne wyniki pracy na innych uczestników i wykorzystuje ich wyniki. Głównym zadaniem funkcji koordynacyjnej jest osiągnięcie spójności w pracy wszystkich części organizacji poprzez ustanowienie między nimi racjonalnej komunikacji, której charakter może być bardzo różny, ponieważ zależy od skoordynowanych procesów¹³. Nie zawsze musi się wiązać z bezpośrednim nadzorem, który może być realizowany przez inne osoby. Na budowie bezpośredni nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowiskach pracy sprawują kierownicy robót oraz mistrzowie budowlani¹⁴. W przypadku kierownika budowy koordynacja w obszarze bezpieczeństwa pracy ma charakter decyzyjny za pomocą hierarchii (struktury) organizacyjnej. Kierownik budowy nie tylko koordynuje, ale także kieruje budową obiektu budowlanego

w sposób zgodny z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 22 pkt 3 ustawy – Prawo budowlane).

Praca wykonywana przez poszczególne osoby fizyczne (pracowników, robotników budowlanych) prowadzona jest na rzecz budowy, a konkretnie inwestora, inwestora zastępczego lub tzw. generalnego wykonawcy. Poszczególne podmioty wykonujące prace na budowie (często nazywane podwykonawcami) nie są dysponen-

tem terenu budowy. Nie decydują samodzielnie w zakresie organizacji robót, gdyż są podporządkowane wytycznym określonym w planie BIOZ, a nad całością pieczę sprawuje kierownik budowy. Podmioty te zazwyczaj nie tworzą na budowie żadnych własnych struktur organizacyjnych, a jedynie świadczą usługę budowlaną. Tym samym zazwyczaj nie tworzą na budowie własnych jednostek organizacyjnych (wyodrębnionych ze swojej własnej struktury). Działają w ramach struktury organizacyjnej budowy – zależnej od inwestora lub tzw. generalnego wykonawcy, na czele której w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy stoi kierownik budowy.

Podmiot kontroli

Podmiotem kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie powinien być podmiot, który jest dysponentem terenu budowy. Zazwyczaj będzie to inwestor lub tzw. generalny wykonawca. Wynika to z art. 10 ust. 2 ustawy o PIP, który daje inspektorowi pracy możliwość pełnej kontroli i nadzoru w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków nad



podmiotami organizującymi pracę wykonywaną przez osoby fizyczne i prowadzące na własny rachunek działalność – jednakże w odniesieniu wyłącznie do sytuacji wynikających z art. 11 pkt 1-5 ustawy o PIP¹⁵. W danym przypadku przedmiotem kontroli mogą być wyłącznie przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrola powinna się ograniczać do zagadnień wynikających z rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych oraz w aspekcie zgodności prowadzenia robót budowlanych z planem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Nie oznacza to, że czynności kontrolne nie mogą być rozszerzane o inne zagadnienia zgodne z kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności, gdy podmiot kontrolowany zatrudnia pracowników. Nic nie stoi także na przeszkodzie, aby oddzielnymi kontrolami objąć też inne podmioty fizycznie wykonujące prace na budowie.

Przebieg kontroli

Inspektor pracy prowadzący czynności kontrolne powinien zapoznać się z planem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w szczególności pod kątem:

- elementów zagospodarowania działki lub terenu, które mogą stwarzać zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia ludzi;
- informacji o przewidywanych zagrożeniach występujących podczas realizacji robót budowlanych, określających skalę i rodzaje zagrożeń oraz miejsce i czas ich wystąpienia;
- informacji o wydzieleniu i oznakowaniu miejsca prowadzenia robót budowlanych, stosownie do rodzaju zagrożenia;
- informacji o sposobie prowadzenia instruktażu pracowników przed przystąpieniem do realizacji robót szczególnie niebezpiecznych, w tym: określenia zasad postępowania w przypadku wystąpienia zagrożenia, konieczności stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, zabezpieczających przed skutkami zagrożeń oraz zasad bezpośredniego nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi przez wyznaczone w tym celu osoby;
- określenia sposobu przechowywania i przemieszczania materiałów, wyrobów, substancji oraz preparatów niebezpiecznych na terenie budowy;
- wskazania środków technicznych i organizacyjnych, zapobiegających niebezpieczeństwom wynikającym z wykonywania robót budowlanych w strefach szczególnego zagrożenia zdrowia lub w ich sąsiedztwie, w tym zapewniających bezpieczną i sprawną komunikację, umożliwiającą szybką ewakuację na wypadek pożaru, awarii i innych zagrożeń.

Informacje we wskazanym zakresie, zawarte w planie BIOZ, są kluczowe dla bezpieczeństwa pracy. Plan BIOZ ma bezpośredni związek z zagospodarowaniem placu budowy między innymi w zakresie:

- ogrodzenia terenu i wyznaczenia stref niebezpiecznych;
- wykonania dróg, wyjść i przejść dla pieszych;
- doprowadzenia energii elektrycznej i wody oraz odprowadzania lub utylizacji ścieków;
- urządzenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i socjalnych;
- zapewnienia oświetlenia naturalnego i sztucznego;
- urządzenia składowisk materiałów i wyrobów.

Jeżeli plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia nie zawiera takich informacji lub informacje w tym zakresie są mało precyzyjne, należy uznać, że nie spełnia on swoich podstawowych



Źródło: pv productions, Freepik

funkcji określonych przepisami. Za nieprawidłowo sporządzony plan BIOZ należy uznać także plan, który nie uwzględnia lub błędnie uwzględnia wymagania wynikające z rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych – np. jeśli plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia nie przewiduje zaplecza sanitarnego w sytuacji, gdy jest ono wymagane. O ewentualnych nieprawidłowościach w zakresie sporządzonego planu BIOZ warto informować właściwy organ nadzoru budowlanego, który w ramach swoich kompetencji może podejmować czynności sprawdzające, kontrolne i nadzorcze.

Kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu poszczególnych prac powinna rozpoczynać się w miejscu ich wykonywania. W przypadku niezgodności sposobu wykonywania prac z przepisami bezpieczeństwa pracy w dalszej kolejności należy ustalić przyczyny takiego stanu, tj. czy wynika on z braku bądź nieprawidłowego planu BIOZ lub instrukcji (w tym instrukcji bezpiecznego wykonywania robót), braku odpowiedniego przygotowania do pracy, braku nadzoru itd.

Wszelkie nieprawidłowości odnoszące się do procesu budowlanego, a mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy, powinny zostać odzwierciedlone w protokole z kontroli, notatce służbowej, w zależności od okoliczności stanowiących podstawę do

sporządzenia dokumentu. Nie oznacza to jednak, że w protokole nie mogą zostać odnotowane informacje odnoszące się do danych osobowych osób wykonujących pracę na budowie oraz inne informacje związane z zatrudnieniem tych osób, w tym w zakresie czasu pracy, jeśli te informacje będą niezbędne np. w celu wykorzystania w krzyżowych czynnościach kontrolnych w podmiotach zatrudniających te osoby.

Środki pokontrolne

Adresatem decyzji administracyjnej inspektora pracy w rozumieniu art. 13 ustawy o PIP jest podmiot kontrolowany. W danej sytuacji jest to podmiot będący dysponentem terenu budowy. Jeśli decyzje są związane z eliminacją bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia, wydaje się je osobie kierującej jednostką organizacyjną (art. 33 ust. 2 ustawy o PIP). W przypadku budowy osobą tą może być kierownik budowy (co do zasady kierownik budowy powinien posiadać formalne umocowanie w strukturze podmiotu kontrolowanego, który przejął teren budowy). Ma to uzasadnienie także z uwagi na to, że przepisy prawa budowlanego wskazują kierownika budowy jako odpowiedzialnego za realizację danych obowiązków¹⁶. Jedynie kierownik budowy jest władny do podejmowania decyzji odnoszących się do organizacji pracy na terenie budowy.

Nie jest możliwe wykonywanie jakichkolwiek czynności na placu budowy bez udziału (bezpośredniego lub pośredniego) kierownika budowy. W przypadku konieczności usunięcia jakiegokolwiek nieprawidłowości z obszaru technicznego bezpieczeństwa pracy rozstrzygnięcie w zakresie sposobu wykonania tej decyzji musi być ustalone przez kierownika budowy. W szczególności, jeżeli decyzje odnoszą się do zagospodarowania terenu budowy, braku środków ochrony zbiorowej, nieprawidłowości w zakresie wejść i dojazdów, oznakowania stref niebezpiecznych itd. Decyzje nakazowe kierowane bezpośrednio do kierownika budowy co do zasady powinny być wydawane w formie ustnej lub poprzez wpisanie ich do dziennika budowy oraz posiadać rygor natychmiastowej wykonalności, z uwagi na zapewnienie bezpieczeństwa i ochronę zdrowia pracujących.

Powyższe nie stoi w sprzeczności z zasadą kierowania decyzji nakazowych do podmiotu kontrolowanego (pracodawcy), jeżeli przepisy prawa materialnego, przytoczone w podstawie prawnej decyzji, wskazują go jako podmiot zobowiązany do określonych działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa pracy na budowie

Osobą odpowiedzialną za stan bezpieczeństwa i higienę pracy na budowie jest kierownik budowy. Odpowiedzialność kierownika budowy występuje na płaszczyźnie karnej i wykroczeniowej oraz cywilnej. W kontekście kontroli inspektora pracy odpowiedzialność wykroczeniowa będzie zazwyczaj wynikać z art. 283 § 1 k.p.¹⁷ Z uwagi na to, że kierownik budowy pełni samodzielne funkcje w budownictwie, inspektor pracy może także wnioskować o wszczęcie postępowania przez rzecznika odpowiedzialności zawodowej właściwej izby inżynierów budownictwa¹⁸. W szczególnych sytuacjach odpowiedzialność może wynikać z art. 220 Kodeksu karnego.

Oddzielną odpowiedzialnością jest odpowiedzialność inwestora, w szczególności gdy nie dokonał on protokolarnego przekazania terenu budowy. W takim przypadku odpowiedzialność inwestora będzie wynikać przede wszystkim z przepisów rozdziału 9 ustawy – Prawo budowlane. Nie wyklucza to jednak odpowiedzialności wynikającej z art. 283 § 1 k.p. i art. 220 k.k.

Dyrektywa Rady w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach jednoznacznie wskazuje, że odpowiedzialność inwestora i kierownika budowy za przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nie narusza zasady odpowiedzialności pracodawcy. Ta zasada obowiązuje także w polskich przepisach.

dr **Dariusz Smoliński**,
nadinspektor pracy,
OIP Gdańsk, Oddział w Słupsku

Przypisy:

1. Zobacz art. 3 pkt 6 i 7 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz.U. 2023 poz. 682 ze zm. oraz 2023 poz. 2029).
2. Dyrektywa Rady (92/57/EWG) z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach.
3. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 23 czerwca 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (Dz.U. 2003 nr 120 poz. 1126).
4. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. 2003 nr 47 poz. 401).
5. Zobacz wyrok SO w Gdańsku z 13.11.2012 r., III Ca 263/12, LEX nr 1714947, wyrok SA we Wrocławiu z 2.10.2015 r., I ACa 788/15, LEX nr 2340275.
6. Martyna Sługocka, Przejęcie terenu budowy to też przejęcie odpowiedzialności, <https://www.prawo.pl/biznes/protokol-przekazania-placu-budowy-odpowiedzialnosc,143985.html> (dostęp: 20.05.2024).
7. Bartłomiej Wikłański, Analiza pozycji ustrojowej kierownika budowy, „Ius et Administratio” 2/2022, s. 62-75.
8. Katarzyna Mateja, Czy inwestor może być kierownikiem budowy lub inspektorem nadzoru?, <https://inzynierbudownictwa.pl/czy-inwestor-moze-byc-kierownikiem-budowy-lub-inspektorem-nadzoru/> (dostęp: 20.05.2024).
9. Jakub Murszewski, Koordynacja działań pracodawców w zakresie bhp z prawnego punktu widzenia, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 1/2014, s. 22-25.
10. Zobacz art. 10 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. 2024 poz. 97).
11. Porównaj J. Frąckowiak, „System Prawa Prywatnego”, t. 1, 2007, s. 1020-1026.
12. Zobacz: Jerzy Obolewicz, Adam Baryłka, Inżynieria zarządzania budową, <https://inzynierbudownictwa.pl/inzynieria-zarzadzania-budowa/> (dostęp: 20.05.2024).
13. Encyklopedia zarządzania: <https://mfiles.pl/pl/index.php/Koordynacja> (dostęp: 20.05.2024).
14. Aktualnie jako mistrza budowlanego należy rozumieć osobę kierującą pracownikami, posiadającą przygotowanie zawodowe w zakresie budownictwa, niekoniecznie posiadającą uprawnienia do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie. Zobacz także: Marcin Korta, Dariusz Kulesza, Odpowiedzialność za bezpieczeństwo na budowie, „Atest. Ochrona Pracy”, 1/2014, s. 4-17.
15. Zobacz: Stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 22 października 2009 r. w sprawie zakresu przedmiotowego nakazu kierowanego do przedsiębiorcy zatrudniającego wyłącznie osoby na innej podstawie niż stosunek pracy.
16. Zobacz: Wyrok WSA w Rzeszowie z dnia 7 stycznia 2009 roku, II SA/Rz 478/08, LEX nr 532825.
17. Michał Czopek, Odpowiedzialność kierownika budowy za bezpieczeństwo na budowie, „Budownictwo i Architektura” 2/2017, s. 109-117, a także Barbara Krzyśków, Odpowiedzialność za wypadki na budowie, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2/2014, s. 8-12.
18. Martyna Sługocka, Odpowiedzialność zawodowa inżynierów budownictwa, <https://inzynierbudownictwa.pl/odpowiedzialnosc-zawodowa-inzynierow-budownictwa/> (dostęp: 20.05.2024).

Ile dni urlopu?

Tytuł dyplomowanego specjalisty a wliczanie okresów nauki do stażu pracy

Wprowadzenie ścieżki edukacyjnej dyplomowanego specjalisty, która pozwala na otrzymanie wykształcenia na poziomie wyższym, doprowadziło do wątpliwości dotyczących zaliczania czasu pobierania tego rodzaju nauki do stażu pracy, a w konsekwencji uprawnień takich, jak prawo do urlopu w zwiększonej liczbie dni.

Zgodnie z art. 155 Kodeksu pracy do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

1. zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata;
2. średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat;
3. średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat;
4. średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata;
5. szkoły policealnej – 6 lat;
6. szkoły wyższej – 8 lat.

Okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Jeżeli pracownik uczył się w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się albo okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, albo okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Kształcenie specjalistyczne zostało wprowadzone do polskiego systemu prawnego ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym

i nauce (t.j. Dz.U. 2023 poz. 742 ze zm., dalej: „p.s.w.n.”), a konkretnie artykułem 161 tej ustawy. Stanowi on między innymi, że kształcenie specjalistyczne trwa nie krócej niż 3 semestry i umożliwia uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie V Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). Program kształcenia specjalistycznego określa efekty uczenia się z uwzględnieniem uniwersalnych charakterystyk pierwszego stopnia określonych w ustawie z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz charakterystyk drugiego stopnia określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 7 ust. 2 tej ustawy. Jest to forma kształcenia prowadzona przez uczelnię zawodową (art. 163 pkt 1 p.s.w.n.)

Wskazać należy, że Kodeks pracy nie zawiera użytej w art. 155 § 1 pkt 6 definicji „szkoła wyższa”. Należy w tym zakresie odwołać się do przepisów szczególnych. Uprzednio art. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. 2017 poz. 2183 ze zm.) definiował jedynie studia wyższe jako studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, prowadzone przez uczelnię uprawnioną

do ich prowadzenia. Akt ten utracił moc obowiązującą, a same pojęcia nie są pojęciami tożsamymi.

Co istotne, studia licencyjne uprawniające do zaliczenia pracownikowi 8 lat do okresu pracy znajdują się na poziomie VI PRK, a zatem o szczebel wyżej niż dyplomowany specjalista. Polska Rama Kwalifikacji to system porządkujący wiedzę i kompetencje uzyskiwane na poszczególnych etapach kształcenia w Polsce. Wyróżnia się 8 poziomów kwalifikacji pełnych. Na poziomie V PRK kwalifikacje potwierdza:

- dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego,
- dyplom ukończenia nauczycielskiego kolegium języków obcych,
- dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych,
- świadectwo dyplomowanego specjalisty,
- świadectwo dyplomowanego specjalisty technologa,
- dyplom ukończenia szkoły artystycznej potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego,
- dyplom zawodowy po ukończeniu szkoły policealnej albo po spełnieniu warunków, o których mowa w art. 10 ust. 3 pkt 2 lit. d ustawy o systemie oświaty, oraz po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie nauczonym wyłącznie w szkole policealnej.

Wskazana forma kształcenia została zrównana z kolegium nauczycielskim, które jest szkołą policealną i jej ukończenie uprawnia do naliczenia 6 lat do wymiaru urlopu wypoczynkowego. Taki stan rzeczy implikuje konieczność uznania, że podobnie sytuacja wygląda w przypadku uzyskania tytułu dyplomowanego specjalisty. A zatem w przypadku tej formy kształcenia do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, powinno się wówczas wliczyć 6 lat z tytułu ukończenia szkoły policealnej.

Martyna Kosicka,
OIP Poznań

Gorąco lub zimno w pracy

Narażenie pracowników na mikroklimat zimny i gorący

Inspektorzy pracy ustalali podczas kontroli, czy pracodawcy przeprowadzili pomiary mikroklimatu na stanowiskach pracy oraz jakie działania podejmowali w celu ograniczenia zagrożeń z tym związanych.

W roku 2023 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach przeprowadzono 10 kontroli w ramach realizacji tematu „Mikroklimat w środowisku pracy – praca w warunkach mikroklimatu gorącego i mikroklimatu zimnego”. Kontrolami objęto zakłady branży spożywczej (chłodnie i mroźnie) oraz produkcyjnej (huty szkła), w których stwierdzono narażenie pracowników na mikroklimat zimny i gorący.

Mikroklimat gorący

Mikroklimat gorący stwierdzono w zakładach produkujących butelki, szkło surowe oraz formowane na gorąco wyroby ze szkła, tj. szyby samochodowe. Narażenie na mikroklimat gorący występowało na stanowiskach związanych bezpośrednio z produkcją oraz prowadzeniem remontów, a także w obszarze utrzymania ru-

chu. W przypadku hutnictwa szkła usuwanie awarii i usterek odbywało się na czynnej linii produkcyjnej pieca do wytopu szkła. Technologicznie i procesowo nie było możliwe zatrzymanie wytopu szkła, stąd też osoby wykonujące prace w zakresie utrzymania ruchu i remontów również narażone były na oddziaływanie mikroklimatu gorącego. W celu ustalenia, czy na danym stanowisku pracy wartość wskaźnika obciążenia termicznego WBGT przekraczała wartość dopuszczalną, należało najpierw określić poziom ciężkości pracy lub zmierzyć (obliczyć) wydatek energetyczny. Na wskazanych stanowiskach wskaźnik obciążenia termicznego WBGT_{eff} wynosił odpowiednio od 28,5 do 36,4°C (normatyw 28°C – praca średnio ciężka).

Z pomiarów wykonanych na stanowiskach pracy wynikało, że progowa wartość odniesienia wskaźnika obciążenia termicznego WBGT została przekro-

czona dla pracy średnio ciężkiej. Wynik taki osiągnięto, ponieważ linie technologiczne wymagały stałego nadzoru i bieżącej obsługi ze strony operatorów oraz służb utrzymania ruchu. Przy liniach w trakcie ich pracy na bieżąco swoje czynności wykonywali kontrolerzy jakości oraz specjaliści od formowania. Pracownicy stale przebywali w mikroklimacie gorącym, obserwując i nadzorując proces technologiczny.

W zakładzie produkującym szkło surowe na stanowiskach murarz pieców przemysłowych oraz operator pieca wskaźnik WBGT_{eff} wynosił 41,0°C (normatyw 28°C – praca średnio ciężka). Z pomiarów wynikało, że progowa wartość odniesienia wskaźnika obciążenia termicznego WBGT przekroczone została dla pracy średnio ciężkiej. Wynik ten na stanowiskach operator pieca i murarz pieców został osiągnięty pomimo tego, że praca nie jest

wykonywana w sposób ciągły i polega na obchodzie stanowisk pracy oraz do różnych pracach remontowo-naprawczych, konserwacyjnych, a także związanych z usuwaniem awarii, co odbywa się na czynnym piecu, gdzie proces technologiczny prowadzony jest w temperaturze 600-900°C.

W dwóch zakładach pracy, w których pracownicy byli narażeni na mikroklimat gorący, mimo przeprowadzonych pomiarów nie ustalono, czy została przekroczona progowa wartość odniesienia wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, ponieważ nie zmierzono lub nie obliczono wydatku energetycznego. Bez informacji, czy przedmiotowa praca wykonywana na stanowiskach była lekka, średnio ciężka lub ciężka, pomiar mikroklimatu był niekompletny. Wobec tego inspektorzy pracy kierowali do pracodawców środki prawne zobowiązujące do przeprowadzenia pomiarów bądź obliczenia wartości wydatku energetycznego

tycznych badań lekarskich. Podkreślano również konieczność stosowania właściwej odzieży izolacyjnej. Ryzyko po przeprowadzeniu działań profilaktycznych ustalono jako dopuszczalne.

Z uwagi na fakt, że działania techniczne związane z wyeliminowaniem mikroklimatu gorącego w środowisku pracy w przypadku hutnictwa szkła były niemożliwe do wykonania, w celu jego ograniczenia instalowano nawiewy powietrza w obrębie stanowisk pracy. Jako pomieszczenia do wypoczynku wykorzystywano klimatyzowane pomieszczenia sterowni pieców lub linii produkcyjnych. W pomieszczeniach tych był dostęp do zimnej wody, dodatkowo pracownikom zapewniono gotowe napoje izotoniczne lub do przygotowania z tabletek.

W sukurs nowe technologie

W jednym z kontrolowanych zakładów pracownikom zatrudnionym

W trakcie kontroli inspektorzy pracy spotykali się z nowoczesnymi rozwiązaniami w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczyły one dystrybucji posiłków profilaktycznych w przeznaczonych do tego automatach vendingowych, oznakowywania dróg transportowych i przejść dla pieszych za pomocą znaczników laserowych czy też wyposażania pracowników w kamizelki chłodzące. Są to ciekawe rozwiązania, dotąd niespotykane na szeroką skalę.

na stanowiskach związanych z narażeniem na mikroklimat gorący.

We wszystkich zakładach pracy dokonano oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem mikroklimatu gorącego. Jako środki profilaktyczne wskazywano konieczność wykonywania badań środowiska pracy, korzystania z klimatyzowanych pomieszczeń, stosowania nawiewów chłodzących na stanowiskach pracy i liniach produkcyjnych oraz regularne uzupełnianie płynów i elektrolitów, a także terminowe przeprowadzanie profilak-

w warunkach mikroklimatu gorącego zapewniono suche kamizelki chłodzące. Była to lekka odzież wykonana w technologii zapewniającej do 3 dni działania od momentu aktywacji, która następowała po napełnieniu wnętrza produktu zimną wodą (maksymalnie 500 ml) przez specjalnie do tego celu przeznaczony otwór. Odzież poprawiała komfort pracy pracowników, którzy pracują bądź przebywają długotrwale w warunkach podwyższonej temperatury, gdzie uczucie gorąca staje się uciążliwe lub nie-

bezpieczne dla zdrowia. Produkt ten był w stanie obniżyć temperaturę odczuwalną przez organizm nawet do 15 stopni w stosunku do temperatury otoczenia. Poprzez chłodzenie skóry kamizelka niwelowała wyczerpanie i napięcie spowodowane wysokimi temperaturami. Dzięki zastosowanej technologii kamizelka nie wymagała stosowania dodatkowych modułów chłodzących, żelu czy umieszczenia w lodówce. Jej powierzchnia po aktywacji pozostawała sucha przez cały czas działania, a komfort użytkowania kamizelki nie ulegał zmianie nawet podczas wielogodzinnego noszenia.

Gdy na kontrolowanych stanowiskach pracy wydatek energetyczny wykazywał przekroczenie dopuszczalnej wartości, tj. powyżej 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet, pracownikom zapewniano posiłki profilaktyczne bądź wydawano bony uprawniające do zakupu posiłków lub artykułów spożywczych w wyznaczonych placówkach.

Mikroklimat zimny

Narażenie na mikroklimat zimny stwierdzono na stanowiskach, gdzie pracownicy stale przebywali w mroźniach i chłodniach, wykonując swoje obowiązki jako magazynier, konfeksjoner oraz operator wózka jezdniowego.

Przeprowadzone kontrole wykazywały na podstawie wykonanych pomiarów, że dostarczana pracownikom odzież ochronna zapewniała odpowiednią ciepłochronność i spełniała wymagania dotyczące izolacyjności cieplnej odzieży w stosunku do poziomu aktywności pracownika, zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO 11079:2008 „Ergonomia środowiska termicznego. Wyznaczanie i interpretacja stresu termicznego wynikającego z ekspozycji na środowisko zimne z uwzględnieniem wymaganej izolacyjności cieplnej odzieży (IREQ) oraz wpływu wychłodzenia miejscowego”.

Wartość wskaźnika izolacyjności termicznej odzieży pracownika porównano przez wskaźniki IREQ_{mini} i IREQ_{neutral}. Stwierdzono, że na badanych stanowiskach wartość ciepłochronności odzieży pracownika spełniała wymagania dotyczące izolacyjności cieplnej odzieży, była wyższa od

energetycznego. Mając to na uwadze, inspektorzy pracy wydali odpowiednie środki prawne. Należy zaznaczyć, że we wszystkich kontrolowanych zakładach pracy, gdzie pracownicy narażeni byli na mikroklimat zimny – bez względu na to, czy obliczona została wartość wydatku

W jednym z magazynów chłodniczych pracownicy mieli możliwość pobierania posiłków profilaktycznych z automatu vendingowego za pomocą tzw. karty przedpłaconej. W automatach była możliwość wyboru posiłku i jego podgrzania. Z deklaracji dostawcy posiłków



wskaźników IREQ_{mini} i wyższa od wskaźnika IREQ_{natural}. Wartości wskaźników wychłodzenia miejscowego t_{wc} pozwalały we wszystkich kontrolowanych zakładach na ekspozycję ciągłą.

Pracodawcy w stosunku do pracowników pracujących w narażeniu na mikroklimat zimny prowadzili lub wyliczali wartość wydatku energetycznego w celu ustalenia, czy przysługują im posiłki profilaktyczne. W czterech przypadkach stwierdzono, że pracodawca nie zmierzył lub nie obliczył wydatku

energetycznego, czy też nie – pracownikom zapewniano posiłki profilaktyczne, przygotowywane przez firmy cateringowe. Uwagi inspektorów pracy dotyczyły formalnego uzgodnienia z przedstawicielami załogi szczegółowych zasad wydawania tych posiłków. W jednym z zakładów inspektor pracy, na podstawie przedstawionego zestawienia wartości energetycznej posiłków, ustalił, że ich wartość kaloryczna była niższa niż 1000 kcal. W związku z tym skierował do pracodawcy odpowiedni wniosek.

wynikało, że ich wartość kaloryczna wynosi 1000 kcal.

We wszystkich zakładach pracownicy mogli przygotowywać sobie ciepłe napoje. Pracodawca zapewniał czajniki elektryczne, wodę, kawę i herbatę, ewentualnie możliwość bezpłatnego korzystania z automatów vendingowych z ciepłymi napojami.

Pracowników pracujących w mikroklimacie zimnym wyposażono w odpowiednią odzież i rękawice ochronne spełniające wymagania Polskich Norm. W zależności od poziomu narażenia

na zimno pracownikom wydawano odzież spełniającą następujące wymagania:

- PN EN 342 „Odzież ochronna. Zestawy odzieżowe i wyroby odzieżowe chroniące przed zimnem”, do pracy w temperaturze równej -5°C i niższej;
- PN EN 14058 „Odzież ochronna. Wyroby odzieżowe chroniące przed chłodem”, do pracy w temperaturze powyżej -5°C ;
- PN EN 511 „Rękawice chroniące przed zimnem”.

W dwóch przypadkach odnotowano, że wydawana pracownikom odzież ochronna nie posiadała odpowiedniego oznakowania informującego o właściwościach i parametrach ochronnych.

We wszystkich zakładach pracy dokonano oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem mikroklimatu zimnego. Jako środki profilaktyczne wskazywano konieczność stosowania odzieży ochronnej o odpowiedniej ciepłochronności, dostęp do ciepłych napojów i posiłków regeneracyjnych, zapewnienie miejsca do ogrzania pracowników, stosowanie przerw na ogrzanie w przypadku pracowników zatrudnionych w mroźni i chłodni, prowadzenie badań mikroklimatu i monitorowanie wyników pomiarów. Ryzyko po działaniach prewencyjnych ustalono jako dopuszczalne.

W kontrolowanych zakładach, zarówno w narażeniu na mikroklimat gorący, jak i zimny, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia pracownikom odpowiedniego zaplecza higieniczno-sanitarnego, tj. szatni przepustowych. W przypadku narażenia pracowników na mikroklimat zimny pracownicy mieli możliwość ogrzewania się w pomieszczeniach jadalni, a w przypadku narażenia na mikroklimat gorący – odpoczynku w klimatyzowanych pomieszczeniach sterowni procesów technologicznych.

W żadnym z kontrolowanych zakładów pracy pracodawcy nie wprowadzili dodatkowej przerwy w pracy niewliczanej do czasu pracy, o której mowa w art. 141 § 1 k.p. Pracodawca nie ustanowił również

pracownikom zatrudnionym w warunkach mikroklimatu gorącego dodatkowej przerwy wliczanej do czasu pracy, o której mowa w art. 145 § 1 k.p.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy w części dotyczącej badań lekarskich wstępnych i okresowych, zarówno pracowników narażonych na mikroklimat gorący, jak i zimny.

W czterech zakładach pracy stwierdzono, że w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie wskazano zagrożenie narażenia pracowników na mikroklimat gorący lub zimny występujący na stanowiskach pracy, jednak nie wpisywano aktualnych wyników pomiarów. W obszarze związanym z dokumentacją dotyczącą przygotowania pracowników do pracy w narażeniu na mikroklimat gorący i zimny stwierdzono, że w czterech zakładach pracodawca nie dysponował szczegółowymi programami szkolenia wstępnego bhp, tj. instruktażu ogólnego i stanowiskowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy. Szkolenie wstępne prowadzone było w oparciu o ramowe programy instruktażu ogólnego i stanowiskowego znajdujące się w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bez znacznych nieprawidłowości

Osoby pracujące w narażeniu na mikroklimat gorący lub zimny zabezpieczały się w sposób instynktowny i zgodnie z fizjologią. Bez stosowania odpowiedniej odzieży nie była możliwa praca w mikroklimacie zimnym, a w narażeniu na mikroklimat gorący pracownicy odpowiednio się nawadniali i stosowali przerwy w pracy. W miarę zapotrzebowania korzystali też z pomieszczeń ogrzewanych lub klimatyzowanych. Przepisy nie wskazują, w jakim czasie i jak długo pracownik może korzystać z takich pomieszczeń, gdyż wynika to

przede wszystkim z indywidualnych cech pracownika. W żadnym z kontrolowanych zakładów pracy nie stwierdzono, aby pracownicy mieli wyznaczony czas lub limit



na korzystanie z pomieszczenia ogrzewanego lub klimatyzowanego.

Obszar kontroli dotyczący stricte mikroklimatu w środowisku pracy nie wykazał znacznych nieprawidłowości. Mikroklimat zimny lub gorący był cechą procesu technologicznego i produkcyjnego, jako taki nie mógł być wyeliminowany ze środowiska pracy lub zmniejszony, jak w przypadku hałasu, zapylenia czy czynników chemicznych. Działania pracodawców polegały na ograniczeniu jego wpływu

na organizm człowieka. Niezgodności w doborze środków ochrony indywidualnej w obszarze mikroklimatu zimnego można powiązać z brakiem odpowiedniej

stwarzających bezpośrednio zagrożenie życia i zdrowia. W kontrolowanych zakładach w latach 2020-2022 nie stwierdzono chorób zawodowych ani wypadków przy pracy związanych z pracą w warunkach mikroklimatu, takich jak oparzenia, odmrożenia, hipotermia lub hipertermia. Stwierdzone nieprawidłowości związane były przede wszystkim z bieżącą działalnością. Z uwagi na charakter kontrolowanych zakładów, głównie w związku z narażeniem na mikroklimat zimny, był to transport, magazynowanie i składowanie.

Nie bez znaczenia dla wyników był fakt, że kontrole przeprowadzono w spółkach będących częścią międzynarodowych koncernów, w których obowiązuje standaryzacja w obszarze bezpieczeństwa pracy. W związku z tym nie stwierdzono większych uchybień w zakresie zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy, odzieży ochronnej, posiłków i napojów profilaktycznych czy też zaplecza higieniczno-sanitarnego. Pomieszczenia pracy, magazyny chłodnicze i mroźnie znajdowały się w stosunkowo nowych obiektach budowlanych, które zostały zaprojektowane i wybudowane pod konkretne zapotrzebowanie pracodawców.

Nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy, tj. badań lekarskich, szkoleń bhp oraz ryzyka zawodowego, polegały na drobnych uchybieniach, np. brak wyników pomiarów mikroklimatu w skierowaniu na badania, nieopracowanie szczegółowego programu instruktażu ogólnego oraz weryfikacji oceny ryzyka zawodowego po wykonanych pomiarach.

Inspektorzy pracy spotykali się z pewnym problemem dotyczącym nieużywania przez pracowników przydzielanej odzieży chroniącej przed zimnem i chłodem. Okazuje się bowiem, że w chłodniach, gdzie temperatura magazynowania oscylowała w granicach od 0°C do $+5^{\circ}\text{C}$, odzież zgodna

z normą nie zawsze była przez pracowników stosowana. Pracownicy wskazywali, że jest im w niej za gorąco i wolą pracować w lepszej odzieży. Podobna sytuacja dotyczyła rękawic ochronnych spełniających wymagania normy PN EN 511. Pracownicy uskarżali się, że w przydzielonych rękawicach jest im niewygodnie z uwagi na brak chwytności, szczególnie na stanowiskach związanych z przepakowywaniem i konfekcjonowaniem towarów. Woleli pracować w dwóch parach rękawic, z zewnętrzną parą pokrytą tworzywem sztucznym lub nakrapianą.

Co z przyszłymi kontrolami?

Warto zwrócić uwagę na trudności związane z doborem zakładów do kontroli. Rozpoznanie przeprowadzone w zakładach hutniczych i odlewniczych, hartowniach, walcowniach, koksowniach oraz piekarniach wykazały, że mikroklimat gorący tam nie występuje. Proces wytopu i formowania metalu został praktycznie w całości zautomatyzowany, a pracowników odsunięto od źródła zagrożenia, kontrolując proces w sterowniach. Podobna sytuacja występuje w piekarniach. Sporadycznie można spotkać tzw. piece ceramiczne rurowe zasilane węglem, gdzie ich obsługa pracuje w narażeniu na mikroklimat gorący. Obecnie w piekarniach pracownicy dokonują wypieku w piecach gazowych lub elektrycznych, które są odpowiednio izolowane w celu ograniczenia emisji ciepła do środowiska pracy.

Mimo to prowadzenie tematycznych kontroli dotyczących narażenia pracowników na mikroklimat w środowisku pracy powinno być kontynuowane. Jest to obszar specyficznych zagrożeń, który wymaga stałego monitorowania, nawet jeśli kontrole nie ujawniały wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Waldemar Korczak,
starszy inspektor pracy
– główny specjalista,
OIP Katowice

Prawie jak w małym gaju?

Podczas prac związanych z termoizolacją budynku mieszkalnego doszło do upadku pracownika z wysokości

Sposób wykonywania robót budowlanych, przy których zdarzył się wypadek, przypominał zabawę w tak zwany mały gaj. Nie bez znaczenia były braki w zabezpieczeniu na rusztowaniach oraz spożyty tam alkohol.

Podczas prac termoizolacyjnych wielorodzinnego budynku mieszkalnego na Podlasiu w 2022 roku doszło do wypadku, któremu uległ 33-letni mężczyzna zatrudniony na podstawie prawa cywilnego. Z ustaleń dokonanych w czasie kontroli inspektora pracy wynika, że poszkodowany spadł na betonowe schody z rusztowania, które znajdowało się przy elewacji budynku. Nie było bezpośrednich świadków zdarzenia, a wypadek zgłosił do służb ratowniczych jeden z mieszkańców remontowanego obiektu.

Aby dotrzeć do miejsca, gdzie prowadzono prace termoizolacyjne, należało przejść lub przeskoczyć z balustrady balkonu na podest rusztowania oddalonego o ponad 0,8 metra. Odbywało się to bez zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości. Niestety w tym przypadku zabrakło przysłowiowej małpiej zwinności, na co miał też wpływ alkohol.

Ustalenia inspektora pracy

Podczas oględzin miejsca zdarzenia inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości dotyczące rusztowania, z którego spadł poszkodowany. Zauważył też, że w miejscu wykonywanych prac znajdowały się szklane butelki po alkoholu. W przypadku ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku osoby zatrudnionej na podstawie umowy prawa cywilnego dokumentowanie ustaleń następuje w formie karty wypadku, która została wyłączona spod możliwości kontroli i regulowania przez inspektora pracy. Zleceniodawca dostarczył w grudniu 2022 roku kartę wypadku, w której poszkodowany złożył następujące wyjaśnienia: „(...) rozpocząłem pracę o godzinie 7:00. Tego dnia do moich obowiązków należało kładzenie struktury oraz przygotowanie balustrad. Około godziny 11:00, po przerwie śniadaniowej,

poszedłem na rusztowanie i zacząłem rozmawiać z kolegą. Po chwili ruszyłem czyścić balustrady i nagle ocknąłem się 3 dni później w szpitalu ze złamaną nogą i ręką. Z relacji kolegów wynika, że spadłem z rusztowania. Niestety nie wiem dokładnie, jak to się stało, bo bezpośrednich świadków wypadku nie ma. W dniu wypadku spożywałem wódkę, około 400-500 gramów (4-5 tzw. małpek)”.

Na podstawie karty informacyjnej hospitalizacji, wystawionej przez miejscowy Oddział Ortopedyczno-Urazowy Szpitala Wojewódzkiego, ustalono, że zleceniobiorca został przebadany w dniu wypadku o godzinie 14:15 na obecność alkoholu etylowego w surowicy. Uzyskano wynik na poziomie 2,36 g/l (norma została ustalona na poziomie 0-0,2 g/l). Pomimo stwierdzenia u poszkodowanego stanu upojenia alkoholowego w dniu wypadku, nie można wyłącznie jemu przypisać winy za wypadek.

Z ustaleń dokonanych w czasie kontroli wynikało bowiem, że rusztowanie nie posiadało kompletnych balustrad ochronnych zabezpieczających przed możliwością upadku z wysokości – ani od strony przestrzeni otwartych, ani od elewacji budynku, od której rusztowanie zostało odsunięte na odległość od 0,24 m do 0,83 m. Inspektor pracy stwierdził również, że do wypadku doszło podczas przechodzenia poszkodowanego z balkonu na podest roboczy, co niestety jest częstym sposobem dotarcia do miejsca wykonywania robót związanych z budową i remontem budynków wyposażonych w balkony użytkowe. W miejscu wypadku podest roboczy rusztowania był odsunięty od krawędzi balkonu na odległość ok. 0,83 m. Poszkodowany nie stosował środków ochrony indywidualnej chroniących przed możliwością upadku z wysokości w postaci szelek bezpieczeństwa z linką z elementem kotwiącym.

Zbyt wysokie koszty?

Z inspektorskiej praktyki oraz z rozmów z kontrolowanymi przedsiębiorcami z branży budowlanej wynika, że układ balkonów i wymiary budynków mają się nijak do wymiarów elementów



konstrukcyjnych rusztowań systemowych, z których najczęściej są wykonywane tego typu prace. Producenci rusztowań systemowych oferują jednak wiele dodatkowych elementów umożliwiających prawidłowe zabezpieczenie osób wykonujących prace na rusztowaniu. Szef produkcji jednego z producentów rusztowań elewacyjnych podkreśla, że najważniejszym kryterium podczas zakupu rusztowania jest maksymalna powierzchnia, jaką można „obłożyć” rusztowaniem. Rzeczą drugorzędą stają się elementy dodatkowe, tj. konsole do montażu dodatkowych podestów roboczych po obu stronach rusztowania, złącza krzyżowe do montażu balustrad ochronnych od strony elewacji budynku czy do montażu dodatkowej poręczy ochronnej wymaganej przez producenta rusztowań w miejscu podestu przejściowego służącego do komunikacji pionowej na rusztowaniu. Przedsiębiorcy tłumaczą braki w dostosowaniu rusztowania do geometrii wznoszonego czy remontowanego budynku wysokimi kosztami zakupu elementów dodatkowych, co nie zawsze jest zgodne z prawdą.

W wyniku wypadku poszkodowany doznał złamania otwartego I stopnia kości podudzia prawego, stłuczenia stawu barkowego prawego z niedowładem splotu ramiennego, złamania trzonów kości przedramienia lewego z przemieszczeniem odłamów, ran tłuczonych głowy – okolicy potylicznej, złamania wyrostka poprzecznego kręgu C7, złamania krętarza większego kości udowej prawej, otarć skóry twarzy i przedramienia lewego. Z uwagi na fakt, że do wypadku doszło podczas prac na wysokości, a poszkodowany spadł na betonowe schody balkonu znajdującego się na parterze remontowanego budynku, można mówić o dużym szczęściu, że skończyło się tylko na takich obrażeniach.

Nie wypadek przy pracy

Płatnik składek nie uznał zdarzenia za wypadek przy pracy. Zespół sporządzający kartę wypadku stwierdził, że wyłączną przyczyną upadku z wysokości było udowodnione naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. W uzasadnieniu napisano: „poszkodowany spożywał alkohol w miejscu pracy, co w chwili badania zdarzenia mogło znacząco wpłynąć na funkcje poznawczo-motoryczne i być bezpośrednią przyczyną powstania wypadku. Wskazuje na to badanie krwi przeprowadzone w szpitalu oraz wyjaśnienie poszkodowanego”. Zdarzenie nie zostało uznane za wypadek przy pracy z uwagi na: „brak możliwości wykazania związku z pracą przez znaczący upływ czasu od zdarzenia do czasu jego badania. Nie można w sposób jednoznaczny stwierdzić, że w przypadku braku spożywania alkoholu przez poszkodowanego również prawidłowo wykonałby obowiązki służbowe”.

Ze względu na to, że poszkodowanym była osoba zatrudniona na podstawie umowy prawa cywilnego, inspektor pracy nie mógł zakwestionować cytowanych zapisów z karty wypadku (brak podstawy prawnej). Zastrzeżenia do ustaleń zawartych w karcie wypadku może natomiast zgłosić sam poszkodowany lub uprawniony do jednorazowego odszkodowania członek jego rodziny, o czym zostali pouczeni przez sporządzających kartę wypadku. W razie dochodzenia roszczeń z tytułu wypadku poszkodowanemu pozostaje droga sądowa.

Inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

- brak środków technicznych zabezpieczających przed możliwością upadku z wysokości (środków zbiorowych i indywidualnych),
- brak nadzoru podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych – prac na wysokości (dopuszczenie do wykonywania prac przez osoby pod wpływem alkoholu).

Z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości dotyczące rusztowań znajdujących się na terenie budowy przedsiębiorca został ukarany mandatem karnym.

Rafał Raźniewski,
starszy inspektor pracy
OIP Białystok

Jakie zagrożenia dla pracownika niosą nowe technologie?

Konferencja „Zagrożenia psychospołeczne w cyfrowym świecie pracy”, zorganizowana przez Główny Inspektorat Pracy 22 maja 2024 roku w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, cieszyła się ogromnym zainteresowaniem.

Witając uczestników konferencji, Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** przypomniała, że jubileusz 105-lecia Państwowej Inspekcji Pracy zbiega się z 50-leciem uchwalenia Kodeksu pracy, najważniejszego aktu prawnego regulującego prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Na podkreślenie zasługuje także fakt, że równoległe z rozwojem inspekcji przedstawiciele urzędu współtworzyli Międzynarodową Organizację Pracy, która również powstała w 1919 roku.

Zdrowie

Część merytoryczną transmitowanej na żywo konferencji otworzyła prof. **Jolanta Walusiak-Skorupa**, dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, wykładem „Zdrowie pracownika wobec współczesnych wyzwań i nowoczesnych technologii”. Profesor jest specjalistką medycyny pracy, ekspertką w zakresie ochrony zdrowia pracujących, nowoczesnej opieki profilaktycznej oraz chorób związanych z pracą. Podczas wykładu koncentrowała się na wyzwaniach w ochronie zdrowia osób pracujących – zmianie problemów zdrowotnych, całym nowymi zagrożeniami wynikającymi z transformacji życia oraz nowych formach pracy i pojawiających się w związku z tym nowych grupach ryzyka. Prof. Walusiak-Skorupa zwróciła także uwagę, że dużo pracujemy przy monitorach i za dużo siedzimy. Mówi się, że siedzenie to nowe palenie (z ang. sitting is the new smoking). Zbyt długie siedzenie nie tylko obciąża

kręgosłup, lecz także zwiększa ryzyko cukrzycy i incydentów naczyniowych, skraca życie. W wystąpieniu wybrzmiało, że na zdrowie pracownika należy patrzeć całościowo, również w kontekście jego dobrostanu, a zdrowego i aktywnego starzenia się trzeba uczyć już dzieci. Profesor przyznała, że bardzo trudno przewidzieć, jak zmieni się środowisko pracy w przyszłości, można jednak przypuszczać, że zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników będą wynikać np. z przeładowania bodźcami, nacisku na wydajność, ze stałego monitorowania i z osamotnienia (samodzielne stanowiska nadzorujące pracę robotów) czy zanikania pewnych umiejętności.

Stres

Prezentację „Gdy technologia powoduje stres: współczesne wyzwania w tworzeniu optymalnych warunków pracy” przedstawił dr hab. **Paweł Jurek**, prof. Uniwersytetu Gdańskiego, dyrektor Instytutu Psychologii, przewodniczący Rady Dyscypliny Psychologii, ekspert w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Punktem wyjścia wykładu stało się zjawisko określane jako iParadox, zgodnie z którym technologia może mieć jednocześnie pozytywny i negatywny wpływ na pracowników oraz organizacje. Obecnie zdiagnozowane zostały trzy paradoksy użytkowania technologii: paradoks autonomii, paradoks łączności społecznej i paradoks produktywności. Ekspert dużo czasu poświęcił technostresowi. Zaznaczył, że nie zawsze mamy świadomość doświadczania go. Niektórzy mogą uważać, że to część procesu pracy. Tymczasem dobre zarządzanie

Obchody 105-lecia powołania Państwowej Inspekcji Pracy zostały objęte patronatem honorowym Prezydenta RP Andrzeja Dudy. W całej Polsce jubileuszowe konferencje odbywają się pod wspólnym hasłem „Nowoczesny wymiar ochrony pracy”.

w obszarze człowiek – technologia daje pracownikowi poczucie psychologicznego bezpieczeństwa i zwiększa jego produktywność. Istotne jest wsparcie pracowników w procesie uczenia się nowej technologii, odpowiedzialne wdrażanie nowych rozwiązań, szybko udzielana pomoc IT, promowanie zdrowych nawyków związanych z użytkowaniem technologii, komunikowanie o zagrożeniach, zwracanie uwagi na indywidualne różnice pracowników (wiek, cechy osobowości, kompetencje technologiczne), monitorowanie poziomu technostresu.

Onboarding

„Uwarunkowania procesu onboardingu w zależności od grupy generacyjnej pracowników w kontekście cyfrowo-wirtualnego środowiska pracy” to temat wykładu dr. hab. **Tomasza Kawki**, prof. Uniwersytetu Gdańskiego, kierownika Zakładu Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania UG. Podczas prelekcji dr Kawka omówił między innymi nowe trendy na rynku pracy, charakteryzując je następująco:

- cyfryzacja pracy – zmiana roli i znaczenia pracy zdalnej (w wyniku COVID-19), zdynamizowanie rozwoju technologii sieciowej i wirtualnej w kontekście upowszechniania warunków cyfrowych środowiska i relacji zawodowych;
- sieciowość pracy – multizadaniowość i wielofunkcyjność, trudności z jednoznacznym przyjmowaniem nowej tożsamości organizacyjnej;
- wirtualizacja pracy – z roku na rok maleje udział pracowników tworzących centrum pełnoetatowych pracowników na stałe związanych z organizacją, ogranicza się realny proces przyswajania wzorców kultury organizacyjnej;
- praca jako aplikacja w telefonie – nowe miejsce pracy jawi się jako kolejna aplikacja na ekranie komputera bądź smartfona, a nie realna sfera pracy;
- nowy wymiar roli pracownika – filozofia „cloud management” generuje takie formy rozwoju kariery, jak job hopping, gig work czy freelance. Ma to zastosowanie zwłaszcza w zatrudnieniu pracowników wiedzy, w branżach mobilności kapitału ludzkiego.

Interesująca była też analiza czterech pokoleń – od rocznika 1945, tzw. baby boomers, do obecnego pokolenia Z – pod kątem przystosowania do obecnych i przyszłych warunków pracy.

Panel dyskusyjny

„Zdrowie psychiczne w środowisku pracy – jest o czym rozmawiać!” to temat panelu dyskusyjnego, w którym uczestniczyli wszyscy prelegenci oraz Katarzyna Łażewska-Hrycko i **Agata Swornowska-Kurto**, socjolog, prezes zarządu Grupy ArteMis, autorka ogólnopolskiej kampanii „Bliżej siebie”. Moderatorem dyskusji był adwokat **Piotr Wojciechowski**. Panel został podzielony na pięć modułów tematycznych: kondycja psychiczna pracownika, bezpieczne psychologicznie miejsce pracy, empatia jako kompetencja przyszłości, jakiego miejsca pracy oczekujemy oraz nowe wyzwania, czyli wszechobecna zmiana. Punktem wyjścia były prezentacje wyników zeszłorocznego badania „Bliżej siebie – zdrowie psychiczne i empatia w pracy”. Agata Swornowska-Kurto przytoczyła także dane z 2020 r., zwracając uwagę na to, że w Polsce tylko 3% firm miało opracowaną kompleksową strategię, tzw. corporate wellness (pojedyncze działania deklarowało ponad 40%), podczas gdy USA mają średnią na poziomie 80%. Dlaczego pracodawca ma inwestować w dobrostan pracowników? Bo to przynosi realne efekty biznesowe i zwyczajnie mu się opłaca, przekonowała socjolog. W kosztach ponoszonych przez pracodawcę są pracownicy, którzy są niezaangażowani i nie lubią swojej pracy, ich absencje, rotacja kadry, koszty szkolenia nowo zatrudnionych osób.

W podsumowaniu spotkania, dziękując wszystkim wykładowcom, gościom oraz osobom pracującym przy organizacji konferencji, Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, powiedziała między innymi:

– Najważniejsze, że nasza dzisiejsza konferencja ma w centrum uwagi człowieka, bez względu na to, czy jest to menadżer, czy szeregowy pracownik. Myślę, że dla nas, dla Państwowej Inspekcji Pracy, to jest najważniejsza puenta, bo w centrum naszego działania, naszej misji są zawsze ludzie.



Nowoczesny wymiar ochrony pracy



AI szansą czy zagrożeniem w środowisku pracy?

W Muzeum Śląskim w Katowicach 24 maja 2024 roku odbyła się konferencja „Sztuczna inteligencja, odnawialne źródła energii – nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?”.



Okręgowy inspektor pracy w Katowicach **Piotr Kalbron** uroczystie otworzył konferencję, której tematyka dotyczyła zagadnień ważnych dla dzisiejszego i przyszłego świata pracy. „Sztuczna inteligencja i odnawialne źródła energii to dziedziny, które nie tylko zmieniają nasze sposoby funkcjonowania, ale również mają ogromny wpływ na środowisko pracy i życie ludzi na całym świecie” – podkreślił w wystąpieniu.

Odczytano także list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, w którym odnosząc się do tematyki konferencji, zaznaczyła, że etyczne wykorzystanie nowoczesnych technologii wymusza rozwój kompetencji specjalistów wielu dziedzin – od inżynierii, po psychologię – bo tylko to umożliwi tworzenie innowacyjnych rozwiązań, a przy tym lepszych, bezpieczniejszych i zdrowszych miejsc pracy.

Konferencja podzielona została na dwa panele wykładowe. Pierwszy rozpoczął się od wystąpienia prof. dr. hab. n. med. **Edwarda Wylęgały** ze Śląskiego Uniwersytetu Medycznego i dotyczył „Technologii przyszłości w okulistyce”, następnie dr hab. **Marcin Lis**, prof. AWSB z Akademii WSB z Dąbrowy Górniczej, przedstawił prezentację „Sztuczna inteligencja i technologia przyszłości”. Pierwszy panel zakończył się wystąpieniem nadinspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach **Jacka Czecha** „Zagrożenia przy pozyskiwaniu i przetwarzaniu energii odnawialnej – elektrownie wiatrowe i fotowoltaiczne, obsługa serwisowa pojazdów elektromobilnych”.

Drugi panel wykładowy otworzyło wystąpienie dr. hab. inż. **Waldemara Hołubowskiego**, profesora Politechniki Śląskiej,

„Wpływ sztucznej inteligencji na zmiany na rynku IT”, po nim dr inż. **Karol Jędrasiak** z Akademii WSB z Dąbrowy Górniczej przedstawił uczestnikom konferencji analizę zagrożeń AI bezpieczeństwa współczesnych kanałów komunikacyjnych i ich wpływu na bezpieczeństwo. Kolejną prezentację „Codziennosc pracownika w świecie sztucznej inteligencji” przedstawił dyrektor ds. innowacyjności w JSW IT Systems Sp. z o.o. z Jastrzębia-Zdroju **Krzysztof Szymański**. Konferencję zakończył **Andrzej Kamela**, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, wykładem „Zastosowanie sztucznej inteligencji jako poprawy warunków pracy w zakładach przemysłowych”.

Partnerami wydarzenia, zorganizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach, byli: Wyższy Urząd Górniczy w Katowicach, Wojewódzkie Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych Województwa Śląskiego, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców Śląsk, Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Chorzowie, NSZZ „Solidarność” Region Śląsko-Dąbrowski, NSZZ „Solidarność” Region Podbeskidzie, NSZZ „Solidarność” Region Częstochowski, NSZZ Solidarność 80, Politechnika Śląska w Gliwicach, Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej, Muzeum Śląskie w Katowicach, JSW IT SYSTEMS Sp. z o.o. z Jastrzębia-Zdroju, Rada Regionów Federacji Przedsiębiorców Polskich, Śląski Związek Pracodawców Lewiatan, Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA”, Oddział Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Katowicach oraz Regionalna Izba Przemysłowo-Handlowa w Gliwicach.

Dla gości konferencji przygotowano specjalne stoiska informacyjne, które cieszyły się dużym zainteresowaniem.



Nowoczesne zarządzanie bezpieczeństwem

15 maja 2024 r. w Hotelu Arche w Warszawie odbyła się konferencja „Interwencja behawioralna jako nowoczesna metoda zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy”. Wydarzenie wspólnie z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Warszawie zorganizowali Uniwersytet Łódzki i Fundacja Kultury Bezpieczeństwa.

Uroczystego otwarcia konferencji dokonał zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**. Inspektor odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** skierowany do uczestników konferencji, w którym odniosła się ona do hasła przewodniego jubileuszu: „Mamy świadomość wyzwań, jakie stoją przed nami wszystkimi – tego, że ochrona praw pracowniczych w dobie globalizacji wymaga ciągłego monitorowania i adaptacji do zmieniających się warunków. Zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy jest jednym z podstawowych założeń polityki społeczno-gospodarczej każdego demokratycznego państwa. Przekłada się to zarówno na odpowiednią jakość pracy, jak i na jakość życia pozazawodowego, ogólny dobrostan naszego pokolenia i kolejnych”.

Następnie okręgowy inspektor pracy w Warszawie **Andrzej Cegła** zaprosił uczestników do wysłuchania wystąpień prelegentów. W pierwszym bloku konferencji dr inż. **Katarzyna Boczkowska**, biegła sądowa w zakresie bhp, wygłosiła wykład „Czynnik ludzki przyczyną wypadków przy pracy – fakty, mity, dylematy”. Czynniki ludzkie w wypadkach przy pracy poświęcona była także prelekcja **Roberta Cienszkowskiego**, nadinspektora z Sekcji Wypadkowej w OIP w Warszawie. Dr **Marta Znajmiecka** z Uniwersytetu Łódzkiego przybliżyła podstawy programu Behavior Based Safety (z ang. bezpieczeństwo oparte na zachowaniu), zwracając uwagę na to, dlaczego warto go wdrożyć w organizacji. Dr **Mateusz Warchał** z konsorcjum Fourlex poruszył temat dotyczący interwencji behawioralnej, która zakłada, że pracownicy są w stanie sami dokonywać istotnych

zmian i w prawidłowy sposób interpretować zdarzenia. Chodzi o to, by nie skupiać się na emocjach, a właściwie zinterpretować zdarzenie i zobjektywizować sytuację. O kreowaniu kultury organizacyjnej i roli przywództwa we wdrażaniu BBS mówiła dr **Marta Stasiła-Sieradzka** z Uniwersytetu Śląskiego. Na koniec tej części **Olga Zwardoń-Kuchcik** z Uniwersytetu Łódzkiego wygłosiła wykład „Kraftowanie pracy jako budowanie współodpowiedzialności w kreowaniu zachowań i postaw bezpiecznych”.

Drugi blok konferencji był panelem dyskusyjnym prowadzonym przez dr Martę Znajmiecką z Uniwersytetu Łódzkiego oraz inspektora pracy w OIP Warszawa **Pawła Rozowskiego**. Udział w panelu wzięli przedstawiciele pracodawców – osoby reprezentujące laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”: „BYŚ” Wojciech Byśkiniewicz, Carlsberg Supply Company Polska S.A. Oddział Browar Kasztelan w Sierpcu, Cola-Cola Sp. z o.o. oraz NEVEON Poland Sp. z o.o. Pracodawcy mieli okazję opowiedzieć o swoich doświadczeniach, a także przedyskutować m.in. proces wprowadzania w organizacji programu BBS.

To cenne wydarzenie zarówno dla przedstawicieli świata nauki, jak i praktyków, którzy mogą podzielić się swoimi doświadczeniami, refleksjami i wiedzą na temat tego, co się sprawdza w szeroko pojętym zarządzaniu bezpieczeństwem i kreowaniu kultury bezpieczeństwa.

W konferencji uczestniczyło około 100 osób. Byli to przedstawiciele instytucji współpracujących z OIP w Warszawie, m.in. z ZUS, CIOP-PIB, UDT, Policji, związków zawodowych i stowarzyszeń bhp. Liczną grupę stanowili pracownicy służby bhp reprezentujący pracodawców z województwa mazowieckiego.

Wyzwania w budownictwie

28 maja 2024 roku w Auli Auditorium Novum Politechniki Bydgoskiej odbyła się konferencja „105 lat działań dla poprawy warunków pracy. Zagrożenia i nowe wyzwania w budownictwie”. Organizatorem wydarzenia był Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy przy współdziałaniu Politechniki Bydgoskiej.



Innowacje, które dodają skrzydeł

25 kwietnia 2024 r. odbyła się konferencja zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie we współpracy z Politechniką Rzeszowską. Jej tematem przewodnim była „Dolina Lotnicza – nowoczesne technologie – innowacyjny wizerunek bezpieczeństwa pracy”. Partnerem wydarzenia było Stowarzyszenie Grupy Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego Dolina Lotnicza.



Uczestników konferencji powitał zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**. Inspektor odczytał list szefowej inspekcji **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, która zwróciła uwagę na prowadzone przez urząd działania o charakterze nadzorczo-kontrolnym i prewencyjnym, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych. „Nikogo nie trzeba przekonywać, że jest to bardzo ważne zadanie i doskonale rozumieli to ojcowie niepodległej Polski” – podkreśliła. Z kolei **Dariusz Mińkowski** zaznaczył, że najważniejsze dla inspekcji jest zmniejszenie liczby wypadków. I choć przyznał, że realizacja postulatu „Wizji Zero” w 100 procentach jest trudna do osiągnięcia, to „dążenie do perfekcji, do zminimalizowania zagrożeń jest podstawą wysoko wyspecjalizowanego społeczeństwa, a takim jesteśmy”. Podkreślił, że statystyki pokazują, że od 2021 r. udało się ograniczyć wypadkowość także w budownictwie, ale wciąż dochodzi do ludzkich tragedii i dramatów. Na konferencji obecny był **Zbigniew Janowski**, zastępca przewodniczącego ROP i przewodniczący ZZ „Budowlani”, który w imieniu Rady Ochrony Pracy pogratulował instytucji jubileuszu. Zebranych powitał także dr hab. inż. **Maciej Dutkiewicz**, profesor Politechniki Bydgoskiej, dziekan Wydziału Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Bydgoskiej. **Andrzej Bugalski**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Bydgoszczy, swoją prelekcją otworzył merytoryczną część konferencji, odnosząc się do pierwszego członu jej tytułu w wykładzie „105-lecie Państwowej Inspekcji Pracy. Misja, zadania, osiągnięcia, plany”.

Blok zagadnień poświęconych branży budowlanej rozpoczął się od wykładu „Kultura bezpieczeństwa w budownictwie

w kontekście formuły zarządzania przedsiębiorstwem budowlanym” dr. inż. **Jarosława Góreckiego** z Politechniki Bydgoskiej, wiceprzewodniczącego Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa Oddział Bydgoszcz. Zmiany w kształceniu zawodowym omówiła mgr inż. **Magdalena Popielewska**, dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych w Bydgoszczy, a wypadkom przy pracy wykład poświęcił p.o. nadinspektor pracy **Marcin Woźniak** z OIP w Bydgoszczy. Wystąpienie „Rys historyczny. Prace w wykopach i na wysokości” wygłosiła **Natalia Budnik** ze Stowarzyszenia Pracowników BHP w Bydgoszczy. Mocnym akcentem była seria prelekcji przedstawicieli firm Małego Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie dotycząca standardów pracy i kultury bhp (Erbud S.A., Betpol S.A., Holcim Polska S.A.). O zagrożeniach przy budowie i eksploatacji odnawialnych źródeł energii mówiła **Grażyna Kodan**, starszy inspektor pracy – specjalista z OIP w Bydgoszczy, a o bezpieczeństwie przy wznoszeniu obiektów kubaturowych opowiedział **Bartłomiej Kordasz** z firmy Alstal Grupa Budowlana Sp. z o. o. Sp. k. **Justyna Gdaniec** i **Łukasz Wilk** z Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o. o. zaprezentowali uczestnikom konferencji dźwiękową symulację stopniowej utraty słuchu i środki ochrony słuchu w DemoVanie.

Wydarzenie transmitowano online. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zorganizował także stoisko informacyjno-promocyjne, przy którym osoby zainteresowane mogły uzyskać porady prawne, otrzymać broszury, informatory i publikacje związane z prawem pracy, bezpieczeństwem i higieną pracy w budownictwie.

Na wstępie konferencji głos zabrali gospodarze wydarzenia. Okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie **Karol Kucaj** podkreślił, że inspekcji pracy od zawsze towarzyszyła troska o warunki pracy, a przede wszystkim o człowieka w procesie pracy. Obecnie instytucja, korzystając z nowoczesnych metod i narzędzi pracy, stawia na efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne. Zwrócił też uwagę, że Podkarpacie to „lotnicze okno na świat”, a pracodawcy działający w ramach klastra lotniczego stosują nowoczesne i innowacyjne technologie, przez co wpływają na kształtowanie kultury bezpieczeństwa i praworządności w stosunkach pracy.

Rektor Politechniki Rzeszowskiej prof. dr hab. inż. **Piotr Koszelnik** zaakcentował bardzo dobrą współpracę z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Rzeszowie i życzył wszystkim pracownikom z okazji jubileuszu satysfakcji z wykonywanej pracy. Zastępca głównego inspektora pracy **Jarosław Leśniewski** odczytał list szefowej inspekcji **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** skierowany do zebranych. Główny Inspektor Pracy wyraziła w nim przekonanie, że kolejne lata współpracy z partnerami społecznymi, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, parlamentarzystami, urzędami kontroli i nadzoru oraz uczelniami przyniosą dalsze, wymierne dla społeczeństwa efekty w zakresie ochrony pracy. Głos zabrala także wojewoda podkarpacki **Teresa Kubas-Hul**, która złożyła na ręce okręgowego inspektora pracy podziękowania, gratulacje oraz najserdeczniejsze życzenia z okazji jubileuszu 105-lecia urzędu. W drugiej części spotkania nadinspektor pracy **Piotr Fornal** wystąpił z prezentacją „Państwowa

Inspekcja Pracy w nowoczesnym kształtowaniu kultury bezpieczeństwa i praworządności w stosunkach pracy”, a następnie dr hab. inż. **Dorota Stadnicka**, prof. PRz, omówiła innowacyjne technologie czwartej rewolucji przemysłowej jako podstawy bezpiecznej pracy. Lider zespołu PRz Racing **Sebastian Rosół** opowiedział o pracy studentów nad najnowszym bolidem oraz o sukcesach zespołu podczas zawodów Formuły Student. W tej części wydarzenia uczestnicy mieli okazję odwiedzić stoiska kół naukowych: Rzeszowskiej Grupy IT, PRz Racing, Legendary Rover Team, EUROAVII Rzeszów, RAPID 3D oraz stanowisko z symulatorem lotu.

W dalszej części konferencji wystąpił **Janusz Zakręcki**, prezes Zarządu, dyrektor naczelny PZL Mielec, a zarazem członek Zarządu Stowarzyszenia Dolina Lotnicza, który zaprezentował temat „Dolina Lotnicza – centrum doskonałości i innowacji przemysłu lotniczego”. Zaawansowane rozwiązania bezpieczeństwa w firmie przedstawiła **Iwona Strelcow-Sitek**. Z kolei **Bogusław Bać** z Pratt & Whitney Rzeszów S.A. przybliżył zasady budowania kultury bezpieczeństwa opartej na krzywej Bradleya, a **Marcin Szyszka** z MTU Aero Engines Polska zaprezentował temat „Kultura bezpieczeństwa – zarządzanie ryzykiem jako fundament rozwoju nowoczesnej organizacji”. Na koniec o redukcji ryzyka zawodowego opowiedział **Sebastian Fołta** z Safran Transmission Systems Poland. Uczestnicy konferencji licznie odwiedzali stoisko zorganizowane przez OIP w Rzeszowie, gdzie mogli otrzymać poradniki oraz broszury wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Bezpieczeństwo a przemysł 4.0

25 kwietnia 2024 r. w Auli Kongresowej Centrum Szkoleniowo-Konferencyjnego Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie odbyła się konferencja pod hasłem „Zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem zatrudnionych w epoce industrializacji gospodarki 4.0”.



Uroczystego otwarcia konferencji, której organizatorami byli Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie oraz Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, dokonali okręgowy inspektor pracy w Olsztynie **Jarosław Kowalczyk** oraz dr hab. **Mirosław Gornowicz**, prof. UWM, prorektor ds. rozwoju i polityki finansowej Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego. Na początku odczytano list Głównego Inspektora Pracy, w którym **Katarzyna Łażewska-Hrycko** nawiązała do jubileuszu PIP: „Od 105 lat wyzwania stojące przed Państwową Inspekcją Pracy wciąż pozostają aktualne. Każdego dnia konieczne jest zapewnienie milionom osób pracujących w Polsce godnych warunków zatrudnienia, stosownej płacy czy w skrajnych przypadkach – legalnego zatrudnienia. Nie ulega wątpliwości, że dla zapewnienia przez państwo wymaganych standardów ochrony pracy kluczowe znaczenie ma silna inspekcja pracy”.

Pierwszy panel konferencji, w którym moderatorem była redaktor **Marta Gołąb-Kocięcka**, rozpoczął się od zgłębienia problematyki bezpieczeństwa pracy w dobie gospodarki 4.0. Wzięli w nim udział przedstawiciele świata nauki, reprezentanci instytucji odpowiedzialnych za sferę zatrudnienia, którzy omówili zagrożenia, na jakie będą narażeni zatrudnieni, oraz rolę organów nadzoru w zapewnieniu bezpieczeństwa pracy. W kolejnym panelu, moderowanym przez dr **Katarzynę Jaworską**, adiunkta w Katedrze

Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, uczestniczyli przedstawiciele przedsiębiorstw, w których stosowane są innowacyjne rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa oraz ergonomii. Zaprezentowali oni dobre praktyki, wpływające na poprawę warunków pracy. Ostatnim punktem konferencji była dyskusja z udziałem wszystkich panelistów, moderowana przez dr. **Łukasza Sztycha**, zastępcę okręgowego inspektora pracy w Olsztynie, podczas której rozmawiano o przyszłości zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem.

Atrakcją konferencji była strefa networkingowa, w której funkcjonowały stoiska przedsiębiorstw prezentujących swoje rozwiązania w obszarze bhp oraz instytucji współpracujących z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Olsztynie, tj. Michelin Sp. z o.o., Tetra Pak, JURGO, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Krajowa Administracja Skarbowa, Ochotniczy Hufiec Pracy, Ośrodek Zamiejscowy Centralnego Wojskowego Centrum Rekrutacji w Olsztynie oraz Wojewódzki Urząd Pracy. Na stoisku PIP można było zasięgnąć porad z zakresu bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

Na konferencji obecni byli m.in. wojewoda warmińsko-mazurski **Radosław Król**, sekretarz województwa warmińsko-mazurskiego **Janusz Smoliński**, przedstawiciele związków zawodowych i instytucji związanych z bezpieczeństwem pracy.

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

Czerwiec, 2024 r.

OIP ŁÓDŹ



Data: 11.06.2024

Tytuł: „Od pracy fabrycznej do pracy platformowej”
Współorganizator: Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej
Miejsce: Politechnika Łódzka, Zatoka Sportu (sala konferencyjna)

OIP ZIELONA GÓRA



Data: 12.06.2024

Tytuł: „Rola prewencji w nowoczesnym kształtowaniu warunków pracy”
Miejsce: sala widowiskowa Regionalnego Centrum Animacji Kultury w Zielonej Górze

OIP SZCZECIN



Data: 19.06.2024

Tytuł: „Prawa pracownicze – wyzwania przyszłości”
Współorganizator: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Uniwersytet Szczeciński
Miejsce: Aula im. Przemysława Małka, Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego

OIP KRAKÓW



Data: 25.06.2024

Tytuł: „Transformacja Państwowej Inspekcji Pracy w XXI w. – rewolucja czy konieczność?”
Współorganizator: Politechnika Krakowska
Miejsce: Pawilon Konferencyjno-Wystawowy „Kotłownia” Politechniki Krakowskiej

KONKURS legitna praca.

w oku kamery

+

Różne techniki | Ciekawe pomysły

Dużo pracy i zaangażowania ↑ Wysoki poziom

90⁺ Zakwalifikowanych filmów

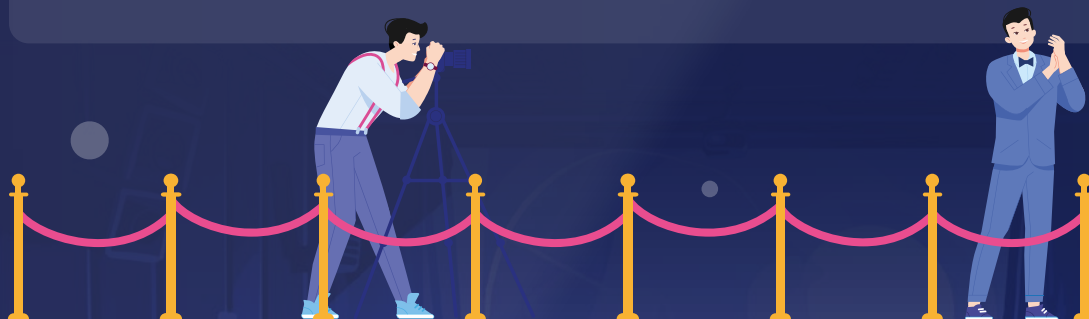
2 Zwycięzców

4 Wyróżnienia

2 | kategorie
wiekowe

2000 zł i 500 zł

↑
Nagrody w bonach



Nagrodzone filmy
do zobaczenia
na Youtube, na kanale
[@Panstwowa_Inspekcja_Pracy](#)

