

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (485-486) 2023

Europejskie nagrody dla Państwowej Inspekcji Pracy

Kampanie PIP przykładem dobrych
praktyk według Europejskiego
Urzędu ds. Pracy
(str. 10)

ELA 
EUROPEAN LABOUR AUTHORITY
PRACTICE AWAY

W numerze

3. W SEJMIE RP: Na ROP o pracy zdalnej i sprawozdaniu z działalności PIP za 2022 r.
4. Wybrane efekty kontroli i innych działań PIP w 2022 r.
5. Wiadomości nie tylko z kraju
10. Europejskie nagrody dla Państwowej Inspekcji Pracy
13. W trosce o pracowników i pracodawców. Procedura antymobbingowa w zakładzie pracy
18. Lekcja kompetencji? Odpowiedzialność burmistrza w zakresie niewypłacenia wynagrodzeń pracownikom szkoły
21. Bez winy i kary. Wyłączenie odpowiedzialności pracodawcy za naruszenia przepisów o transporcie drogowym
24. Wady oświadczenia woli w stosunkach pracy. Art. 300 Kodeksu pracy i odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego
28. Ćwiczenia ratownicze na urządzeniach wysokich napięć
29. Ach, jak pięknie w Świętokrzyskiem... XXVIII Ogólnopolski Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy
30. Wytyczne techniczne Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ogólnych zasad inspekcji pracy
32. Kontrole platform cyfrowych w Danii
34. W stronę lepszego zrozumienia regulacji
36. Bez znamion pozorności
43. Windą do nieba. Bezpieczeństwo pracy na żurawach wieżowych
48. Niebezpieczne chemikalia
52. Wypadki przy pracy w sprawozdaniu PIP za rok 2022

43 Windą do nieba

Konstrukcje nośne żurawi wieżowych na przestrzeni kolejnych dziesięcioleci nie ulegały znaczącym modyfikacjom, w przeciwieństwie do ich wyposażenia, które jest stale rozbudowywane i unowocześniane. Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa i komfortu pracy operatorów żurawi potrzeba zmian jest widoczna na przykładzie dojścia do samej kabiny.

13 W trosce o pracowników i pracodawców



24 Wady oświadczenia woli w stosunkach pracy



36 Bez znamion pozorności



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:

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

Redakcja:

Karolina Skonieczna
– redaktor prowadzący
Magdalena Giedrojc – korekta
Agnieszka Piętko – redaktor
techniczny, projekt okładki

Zdjęcia:

Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay,
Unsplash, vecteezy

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

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. K. Skonieczna

Rada Ochrony Pracy o wypadkach przy pracy zdalnej

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko 13 czerwca 2023 r. uczestniczyła w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Przedmiotem obrad były m.in. zasady przeprowadzania oceny ryzyka i badania okoliczności wypadków przy pracy podczas wykonywania pracy zdalnej.

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiała informacje dotyczące zdarzeń wypadkowych, do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej. Pracodawcy, których pracownicy ulegli takim wypadkom, zrealizowali w tych przypadkach obowiązek zawiadomienia PIP.

Jedną z ról Państwowej Inspekcji Pracy jest pomoc pracodawcom we wdrażaniu przepisów, dotyczy to także przepisów dotyczących pracy zdalnej. Z punktu widzenia możliwości prowadzenia działań kontrolnych korzystniejsze jest zapobieganie nieprawidłowościom w realizacji przepisów, szczególnie nowo wprowadzanych niż reagowanie na pojawiające się skargi pracowników – wskazała **Katarzyna Łażewska-Hrycko**.

Od początku 2023 r. do pierwszych dni czerwca pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy udzielili prawie 1300 porad z zakresu pracy zdalnej.

Planujemy przygotowanie dodatkowych materiałów informacyjnych dotyczących tematyki pracy zdalnej, przede wszystkim skierowanych do najmniejszych zakładów pracy, których pracodawcy są zwykle najmniej zorientowani w pojawiających się zmianach prawnych i sposobach sprostania nowym obowiązkom – zadeklarowała szefowa PIP.

Członkowie Rady Ochrony Pracy pytali przedstawicieli inspekcji m.in. o możliwości kontrolne inspektorów pracy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy w mieszkaniach prywatnych, a także rozwiązania prawne dotyczące organizacji pracy zdalnej obowiązujące w innych państwach.

W posiedzeniu ROP uczestniczyli także: **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w GIP oraz **Anita Gwarek**, wicedyrektor Departamentu Prawnego w GIP.

Sprawozdanie z działalności PIP za 2022 r. na ROP

Rada Ochrony Pracy podczas plenarnego posiedzenia 4 lipca 2023 r. zapoznała się ze „Sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 roku”. O efektach pracy inspekcji mówiła Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko. Szczegółową prezentację na ten temat przedstawił jej zastępca, Jarosław Leśniewski.

Podczas spotkania **Katarzyna Łażewska-Hrycko** powiedziała, że w 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 60 tys. kontroli, z czego 41% nastąpiło na skutek skarg skierowanych do inspekcji. W ubiegłym roku do inspekcji wpłynęło ponad 50,5 tysiąca skarg obejmujących 87,5 tysiąca różnych zagadnień. Zdecydowana większość, bo aż 32 tys. z nich, dotyczyła problemów związanych z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą.

W wyniku działań pokontrolnych ponad 52 tys. zatrudnionych otrzymało należne im pieniądze. Dzięki interwencjom inspektorów odzyskano na rzecz pracowników łącznie 78 mln zł. Także w zakresie bezpieczeństwa pracy inspektorzy pracy uzyskali bardzo wymierne efekty. W trakcie prowadzonych kontroli zlikwidowali ponad 52 tys. bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników.

Wiele energii inspektorzy pracy poświęcili na kontrole zatrud-

niania cudzoziemców. Pozytywną tendencją jest zmniejszanie się liczby osób z zagranicy pracujących nielegalnie ze względu na nielegalny pobyt w Polsce. Nadal rozpowszechnioną praktyką jest zawieranie z cudzoziemcami, w szczególności wykonującymi pracę tymczasową, umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Szefowa PIP podziękowała wszystkim osobom i instytucjom wspierającym inspekcję i dbającym o jej rozwój oraz pozycję.

W posiedzeniu uczestniczyli także przedstawiciele kierownictwa GIP: **Małgorzata Dziemińska**, zastępca Głównego Inspektora Pracy; **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli; **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego; **Marek Radkiewicz**, dyrektor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki; **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia; **Artur Sobota**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji.

Wybrane efekty kontroli i innych działań PIP w 2022 r.

52,3 tys. osób – likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia

52,4 tys. pracowników otrzymało wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na łączną kwotę **78** mln zł

6,5 tys. osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (wobec których naruszono przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej) otrzymało należności na kwotę **10,8** mln zł

8,5 tys. umów o pracę zawartych z osobami pracującymi wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez umowy potwierdzonej na piśmie

84,5 tys. osób – przeprowadzone badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia

77,7 tys. osób – pracowników – przeprowadzone szkolenia bhp

WYELIMINOWANO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE:

Oceny ryzyka zawodowego | **158,3** tys. osób

Zawierania umów o pracę na piśmie | **6,2** tys. osób

Ewidencji czasu pracy | **51,1** tys. osób

Wydawania świadectw pracy | **4,7** tys. osób

Udzielania urlopów | **12,3** tys. osób

Rozwiązywania umów o pracę | **4,1** tys. osób



wczesne metody unieszkodliwiania odpadów azbestowych oraz różnice w legislacji dotyczącej kwestii azbestu w poszczególnych krajach UE. Poruszano także tematy związane z pokrywaniem kosztów usuwania azbestu i jego odpadów w Europie. Tematami, które szczególnie zainteresowały uczestników, były: możliwość ujednolicenia legislacji między państwami członkowskimi, bezpieczeństwo i skuteczność wprowadzania „nowych” metod usuwania, unieszkodliwiania odpadów azbestowych (zamiast składowania), ocena, jak rozkładają się koszty usuwania azbestu i jego odpadów, a także to, czy rządy państw członkowskich wspierają procesy usuwania wyrobów zawierających azbest.

Jak nie stać się ofiarą?

Z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Morskiego Oddziału Straży Granicznej i Komendy Wojewódzkiej Policji w Szczecinie 22 czerwca 2023 r. odbył się webinar dotyczący zjawiska handlu ludźmi „Nie daj się sprzedać! Bezpieczeństwo znaczy więcej niż pieniądze”. Wydarzenie zaadresowano zarówno do osób dorosłych, jak i młodzieży, która poszukując wakacyjnej pracy jest szczególnie narażona na zagrożenia związane z handlem ludźmi. Podczas spotkania online omówiono m.in. praktyczne aspekty zapobiegania tej przestępczej działalności i zjawiska z nią powiązane, kwestie legalności zatrudnienia i poszukiwania bezpiecznej pracy za granicą oraz identyfikacji procederu handlu ludźmi w oparciu o doświadczenia Morskiego Oddziału Straży Granicznej. Prelegentami byli st. sierż. **Damian Orlik**, referent ds. profilaktyki oraz prewencji na wodach i terenach przywodnych Wydziału Prewencji KWP w Szczecinie, **Anna Borejko**, młodszy inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie, st. chor. sztab. **Emilia Nowacka** z Morskiego Oddziału Straży Granicznej oraz **Katarzyna Burdzińska**, kierownik liniowy, doradca EURES w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie. Handel ludźmi jest wysoce lukratywnym biznesem o niższym ryzyku wykrycia niż wiele innych form przestępczości. Generuje ogromne zyski, szacowane na całym świecie na poziomie 29,4 mld euro w ciągu roku.

Warsztaty szkoleniowe o azbeście

„Praktyki gospodarowania odpadami azbestowymi i technologie przetwarzania” były tematem szkolenia zorganizowanego przez RPA Europe SRL (Analiza Społeczno-Ekonomiczna Polityk Publicznych) w formie online 15 czerwca 2023 r. W spotkaniu brali udział międzynarodowi przedstawiciele nauki oraz jednostek zajmujących się unieszkodliwianiem i przetwarzaniem odpadów azbestowych. Poszczególne panele tematyczne związane były m.in. z różnicą w klasyfikacji odpadów azbestowych w krajach członkowskich UE, statystykami dotyczącymi usuwania azbestu w różnych krajach europejskich, postępowania z jego odpadami. Wskazano no-

Komisja pozytywnie o budżecie PIP

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 22 czerwca 2023 r. pozytywnie zaopiniowała sprawozdanie z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za 2022 rok. W posiedzeniu komisji uczestniczyła Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**. Omawiając „Informację z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za 2022 rok”, przypominała, że łączny plan wydatków PIP wynosił 402 mln 134 tys. zł, a jego wykonanie wyniosło 397 mln 674 tys. zł, co stanowiło prawie 99% planu. Z tej kwoty 80% to wynagrodzenia i pochodne od nich (318 mln 637 tys. zł). Stan zatrudnienia w urzędzie na dzień 31 grudnia 2022 r. wynosił 2645 etatów. Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie oceniła wykonanie budżetu przez inspekcję pracy. NIK stwierdziła, że gospodarowanie powierzonymi środkami odbywało się zgodnie z przepisami ustawy o finansach publicznych. Wniosek o pozytywną opinię Komisji dotyczącą wykonania budżetu przez Państwową Inspekcję Pracy złożył poseł **Janusz Śniadek**. Komisja w głosowaniu pozytywnie zaopiniowała sprawozdanie z wykonania budżetu przez PIP za 2022 rok. W głosowaniu uczestniczyło 11 posłów, 10 głosów oddano za pozytywną opinią, jeden poseł



Nie tylko z kraju

wstrzymał się od głosu. W posiedzeniu uczestniczyły także dyrektor Departamentu Finansów w GIP **Grażyna Witkowska** oraz jej zastępca **Katarzyna Cichy**.

Bezpieczna budowa tunelu w Świnoujściu

30 czerwca 2023 r. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła w otwarciu tunelu pod Świną w Świnoujściu. Inwestycja realizowana przy użyciu wielu maszyn i nowoczesnych technologii była pod stałym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy. Główny Inspektor Pracy podkreśliła, że PIP miała swój aktywny udział w tym przedsięwzięciu. W trakcie budowy tunelu nikt nie zginął. To wynik między innymi ciężkiej pracy inspektorów i współpracy z firmami wykonawczymi. Umowę na realizację podpisano jesienią 2018 roku, 5 lat później pierwsi kierowcy mogli pokonać drogę do Świnoujścia bez konieczności korzystania z przeprawy promowej. Łączna długość tunelu i dróg



dojazdowych to prawie 3,2 km wraz z wszelką infrastrukturą towarzyszącą. Tunel jest jednorurowy, z ruchem dwukierunkowym – w każdym kierunku po jednym pasie ruchu o szerokości 3,5 metra z ciągiem ewakuacyjnym i poboczem o szerokości 1,75 metra.

Forum Młodych NSZZ „Solidarność”

W Kielcach w dniach 21-23 czerwca 2023 r. odbyło się Forum Młodych NSZZ „Solidarność”, zorganizowane przez Krajową Sekcję Młodych NSZZ „Solidarność” i Tygodnik „Solidarność”. Partnerem merytorycznym była Państwowa Inspekcja Pracy. To pierwsza edycja tego cyklicznego wydarzenia, podczas którego młodzi związkowcy mogli uczestniczyć w dyskusjach i warsztatach dotyczących spraw pracowniczych. Nie zabrakło także publicystów i ekspertów spoza struktur związkowych, którym bliskie są kwestie prawa pracy i dialogu społecznego. Przywracanie spraw pracowniczych do głównego nurtu debaty publicz-



nej to wyjątkowo ważne, ale i trudne zadanie. Redakcja „Tygodnika Solidarność” wraz z Krajową Sekcją Młodych podjęły się wyzwania, by o prawach pracowników mówić głośno i szeroko, szczególnie wśród młodych osób, które nie mają szans posłuchać o tym w szkołach. Drugi dzień forum rozpoczął się od panelu „Dialog społeczny. Tworzenie przyjaznego miejsca pracy”. **Konrad Wernicki** rozmawiał z **Edytą Odyjas**, przewodniczącą MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury, oraz **Mateuszem Szymańskim**, szefem Działu Zagranicznego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. W kolejnym panelu dyskutowano na temat kultury bezpieczeństwa pracy, praw pracowniczych, świadomości młodych pracowników. Głos zabrali: **Barbara Kaszycka**, główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach, **Agnieszka Lenartowicz-Łysik**, doradca społeczny Prezydenta RP oraz **Krzysztof Adamek**, społeczny inspektor pracy w ROCA Polska. Debatę prowadziła **Barbara Michałowska** z „Tygodnika Solidarność”.

Na seminarium ELA

Problemu fałszowania dokumentów oraz tożsamości dotyczyło międzynarodowe, stacjonarne seminarium Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), zorganizowane w Amsterdamie w dniach 19-21 czerwca 2023 r. Przedstawicielem PIP był **Grzegorz Bagiński**, młodszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Seminarium miało na celu wskazanie głównych zagadnień z zakresu fałszowania dokumentów i tożsamości, także w ujęciu praktycznym, zaprezentowanych przez funkcjonariuszy holenderskiej policji oraz niemieckiego Głównego Urzędu Celnego z Kilonii. Uczestnikami szkolenia byli przedstawiciele administracji odpowiedzialnych za nadzór i kontrolę warunków pracy oraz spełnianie obowiązków wynikających z przepisów ubezpieczeń społecznych pra-

cowników delegowanych ze wszystkich państw członkowskich, a także przedstawiciele policji oraz inspekcji odpowiedzialnych za transport drogowy, pracownicy ministerstw transportu, osoby zatrudnione w ministerstwach lub urzędach pracy z krajów członkowskich UE: Austrii, Belgii, Bułgarii, Cypru, Czech, Danii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Litwy, Łotwy, Malty, Niemiec, Polski, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Szwecji, Włoch (ponad 70 osób). Omówiono m.in. sposoby zabezpieczania dokumentów przed fałszerstwami oraz warsztat pracy służb dokonujących analizy ww. dokumentów wraz z zaprezentowaniem urządzeń i systemów informatycznych wspomagających pracę funkcjonariuszy z Holandii i Niemiec. Przedstawiono informacje dotyczące realizowanych w bieżącym roku uzgodnionych i wspólnych kontroli pracowników delegowanych na terenie UE, planów oraz zakresu wsparcia, jakie w tym obszarze oferuje ELA krajowym inspekcjom.

Dyrektywa maszynowa

W dniach 20 i 21 czerwca 2023 r. w Sztokholmie odbyło się spotkanie Grupy Współpracy Administracyjnej ds. Dyrektywy Maszynowej przy Komisji Europejskiej. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele państw Wspólnego Obszaru Gospodarczego. Polskę reprezentowali **Dariusz Borowiecki**, nadinspektor pracy w OIP w Łodzi i **Witold Osieński**, przedstawiciel Wyższego Urzędu Górniczego. Grupa stanowi forum pracy oraz wymiany informacji i poglądów pomiędzy organami nadzoru rynku zajmującymi się dyrektywą maszynową (2006/42/WE), w celu zapewnienia jednolitego stosowania przepisów dyrektywy. Przedstawiciel Komisji Europejskiej poinformował o przyjęciu przez Parlament Europejski i Radę w dniu 14 czerwca b.r. nowego rozporządzenia w sprawie maszyn, które zastąpi dotychczasową dyrektywę maszynową 2006/42/WE. Podczas spotkania przedstawiono między innymi podsumowanie wspólnych działań w zakresie kontroli łąpek do drewna oraz stan zaawansowania wspólnych działań w zakresie kontroli ręcznych pilarek tarczowych i podnośników nożycowych. Zaakceptowano program dalszych działań odnośnie do wywiązywania się producentów maszyn z obowiązków redukcji hałasu emitowanego przez maszyny oraz zamieszczania przez nich odpowiedniej informacji na ten temat. Omówiono i przedyskutowano wątpliwości dotyczące interpretowania zapisów dyrektywy w sytuacjach przedstawionych przez państwa członkowskie.

Finał konkursu plastycznego

15 czerwca 2023 r. w Teatrze Lalka w Warszawie odbyło się podsumowanie XIII Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi mamy, niebezpiecznych substancji unikamy”. Organizatorem konkursu jest Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Spo-

łecznego, a Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym z jego współorganizatorów. Honorowym patronem konkursu został minister rolnictwa i rozwoju wsi. Tegoroczna edycja konkursu poświęcona była popularyzowaniu wśród najmłodszych zasad prawidłowego stosowania i magazynowania niebezpiecznych substancji w gospodarstwie rolnym, m.in. środków ochrony roślin, nawozów i paliw, a także ochronie środowiska naturalnego. Prace plastyczne przesłało 38 146 uczniów z 3184 szkół podstawowych z terenów wiejskich. Zgodnie z regulaminem centralna komisja konkursowa wybrała 50 najlepszych prac spośród 96 zakwalifikowanych do etapu centralnego przez wojewódzkie komisje konkursowe. Główny Inspektor Pracy przyznał dwie nagrody specjalne, które otrzymali: **Inga Machnio**, woj. zachodniopomorskie (w kategorii wiekowej: klasy 0-3) oraz **Łucja Bartkiewicz**, woj. mazowieckie (w kategorii



wiekowej: klasy 4-8). Nagrody wręczyła **Małgorzata Dziemińska**, zastępca Głównego Inspektora Pracy.

O e-formularzach i delegowaniu pracowników

Z inicjatywy Komisji Europejskiej 28 czerwca 2023 r. odbyło się w Brukseli kolejne spotkanie nieformalnej grupy roboczej ds. e-formularza oświadczenia dotyczącego delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele państw członkowskich z Bułgarii, Czech, Finlandii, Grecji, Holandii, Irlandii, Łotwy, Niemiec, Polski, Portugalii, Słowenii i Szwecji. Polskę reprezentowały **Magdalena Grzyb**, główny specjalista Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP oraz przedstawicielka Ministerstwa Rozwoju i Technologii. Komisja Europejska, po analizie druków formularzy oświadczeń o delegowaniu pracowników w poszczególnych państwach członkowskich, zapropono-

Nie tylko z kraju

wała wspólną listę wymogów informacyjnych, które miałyby się znaleźć we wspólnym elektronicznym formularzu oświadczenia o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Dyskutowano nad poszczególnymi wymogami informacyjnymi dotyczącymi usługodawcy, pracownika delegowanego, delegowania, osoby kontaktowej oraz usługobiorcy. Ponadto Komisja Europejska po raz kolejny przedstawiła trzy rozwiązania techniczne budowy wspólnego informatycznego systemu e-formularza oświadczenia służącego zgłaszaniu faktu delegowania w celu pozyskania informacji zwrotnej o tym, które z nich jest najbardziej adekwatne do oczekiwań państw członkowskich.

Główny Inspektor Pracy na inauguracji Forum Pracy

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła 5 lipca 2023 r. w dyskusji ekspertów inaugurującej powstanie Forum Pracy, które zostało powołane do życia z inicjatywy Związ-



ku Przedsiębiorców i Pracodawców i ma być platformą efektywnego prowadzenia dialogu między biznesem a władzą. Uczestnicy spotkania rozmawiali o roli dialogu społecznego w tworzeniu przepisów prawa pracy, wyzwaniach rynku pracy w kontekście polityki migracyjnej, zmianach na rynku pracy i nowych zjawiskach, które na nim występują. Główny Inspektor Pracy mówiła o postawach przedsiębiorców w stosunku do pracowników na podstawie wyników działań kontrolno-nadzorczych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Podkreślała rolę PIP jako partnera pracodawców w procesie tworzenia bezpiecznych warunków pracy dla osób pracujących w nowych branżach, gdzie zagrożenia na stanowiskach pracy są dopiero badane i rozpoznawane. W trakcie dyskusji głos zabrali: minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Maląg**, Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, prezes Związku Przedsiębiorców i Pracodaw-

ców **Cezary Kaźmierczak**, prezes EWL **Andrzej Korkus** oraz prezes Polskiego Stowarzyszenia HR **Michał Chodkowski**. Moderatorem dyskusji był dyrektor Forum Pracy ZPP **Szymon Witkowski**. Celem Forum Pracy będzie promowanie dobrych praktyk i wspieranie inicjatyw zmierzających do poprawy sytuacji na rynku pracy, tworzenia nowych miejsc pracy oraz rozwoju polskiej gospodarki, poprzez angażowanie się w politykę gospodarczą, legislację w obszarze prawa pracy, dialog społeczny, przeciwdziałanie bezrobociu, politykę migracyjną oraz współpracę międzynarodową

Na Kongresie Pożarnictwa

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** uczestniczył w Kongresie Pożarnictwa FIRE/SECURITY EXPO 2023, który odbył się 27 lipca 2023 r. na PGE Narodowy w Warszawie. Wydarzenie było okazją do konfrontacji przepisów ochrony przeciwpożarowej z ich realizacją na różnych etapach, od projektu po odbiory i eksploatację. Na kongresie spotkali się projektanci, instalatorzy, specjaliści ppoż, strażacy, rzeczoznawcy ds. zabezpieczeń przeciwpożarowych, wykonawcy i inwestorzy branży budowlanej. Uczestnicy dyskutowali głównie o kwestiach związanych z projektowaniem i bezpieczeństwem obiektów budowlanych. Jarosław Leśniewski przedstawił postulowane przez Państwową Inspekcję Pracy zmiany w przepisach w świetle wyników kontroli w budownictwie. Budownictwo jest branżą, w której dochodzi do dużej liczby śmiertelnych wypadków przy pracy. Zastępca Głównego Inspektora Pracy zaprezentował wyniki kontroli przeprowadzanych na budowach, wskazał najczęstsze przyczyny wypadków przy pracy i działania oraz inicjatywy PIP, które mają zwiększyć bezpieczeństwo w trakcie realizacji inwestycji budowlanych. Uczestnicy kongresu odwiedzili stanowisko PIP zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, gdzie udzielane były porady i konsultacje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Osoby



zainteresowane mogły zapoznać się z materiałami prewencyjnymi przedstawiającymi zasady bezpiecznego wykonywania prac budowlanych.

Razem dla bezpieczeństwa

W ramach długoletniej współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie i Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad zorganizowano 17 lipca 2023 r. wydarzenie „Razem dla bezpieczeństwa”. Była to okazja do sprawdzenia umiejętności pracowników budowy drogi ekspresowej S52 północnej obwodnicy Krakowa i służb ratowniczych uczestniczących w akcji, a także do dyskusji specjalistów na temat stanu bezpieczeństwa w polskim budownictwie. Wśród obecnych byli: minister infrastruktury **Andrzej Adamczyk**, zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, okręgowy inspektor pracy w Krakowie **Józef Bajdel** wraz z zastępcą ds. nadzoru **Mariuszem Pyszczem**, dyrektor Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w Krakowie **Tomasz Pałasiński** oraz zaproszeni goście. Po zakończeniu części praktycznej w siedzibie krakowskiego oddziału GDDKiA odbył się briefing prasowy, podczas którego Jarosław Leśniewski odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**. Zastępca Głównego Inspektora Pracy zaznaczył, że w obszarze wypadków przy pracy z roku na rok sytuacja się poprawia, a w województwie małopolskim na terenie budów dróg i mostów od 13 lat nie doszło do śmiertelnych wypadków. Podczas spotkania wręczono dyplomy i złożono podziękowania za wkład w bezpieczeństwo pracy na budowie drogi ekspresowej S7 odcinek Naprawa – Skomielna Biała wraz z budową tunelu oraz za przyczynienie się do bezwypadkowej inwestycji. Wydarzenie zakończył panel dyskusyjny poświęcony działaniom na rzecz poprawy bezpieczeństwa w budownictwie. Uczestnicy dyskusji byli zgodni, że bezpośrednia współpraca inwestora i organów nadzoru pozwala na zwiększenie bezpieczeństwa na budowach.

Ślubowanie nowych inspektorów pracy

14 lipca 2023 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 17 absolwentów aplikacji inspektorskiej złożyło ślubowanie i odebrało akty mianowania z rąk Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**. W uroczystości prowadzonej przez **Ewę Dołę**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy, uczestniczyli: zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**, dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Katarzyna Klepczyńska**, okręgowy inspektor pracy w Warszawie **Andrzej Cegła**, **Łukasz Paroń** z Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu oraz opiekun aplikacji **Agata Kostromska-Sklepińska** z Głównego Inspektoratu Pracy. Aplikanci po upływie 3-letniego

okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika wykonującego czynności kontrolne otrzyma-



li akty mianowania na stanowisko młodszego inspektora pracy. Każdy ślubujący wypowiadał słowa roty: „Ślubuję służyć Państwu Polskiemu, przestrzegać porządku prawnego, wykonywać obowiązki pracownika Państwowej Inspekcji Pracy sumiennie, bezstronnie, zgodnie z najlepszą wiedzą i wolą”. **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, gratulując nowym inspektorom pracy, przypomniała, że ich praca to misja: „Za każdą sprawą, decyzją i rozstrzygniętym problemem będzie stał człowiek. Służba ludziom pracy to ciężkie i odpowiedzialne zadanie, które daje jednak wiele satysfakcji”.

Obchody Radomskiego Czerwca '76

25 czerwca 2023 r. odbyły się w Radomiu uroczystości związane z obchodami 47. rocznicy wydarzeń Radomskiego Czerwca 1976 r. W uroczystościach Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy oraz **Sobiesław Jaroszek**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Warszawie. Upamiętnili bohaterów zrywu robotniczego, składając w imieniu Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** wieniec pod pomnikiem wydarzeń z 25 czerwca 1976 r. 47 lat temu w reakcji na zapowiedź wysokich podwyżek cen żywności zaprotestowali robotnicy największego w Radomiu przedsiębiorstwa – Zakładów Metalowych „Łucznik”. W kulminacyjnym momencie ponad 20 tys. ludzi wyszło na ulice miasta. Doszło do brutalnych starć z milicją i oddziałami ZOMO. Robotnicze strajki i demonstracje ogarnęły także inne ośrodki przemysłowe w Polsce. Historycy szacują, że w różnego rodzaju akcjach protestacyjnych wzięło wówczas udział 70-80 tys. osób w co najmniej 90 zakładach pracy na terenie 24 województw.

Europejskie nagrody dla Państwowej Inspekcji Pracy



Fot. European Labour Authority

Kampanie PIP przykładem dobrych praktyk według Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) uhonorował Państwową Inspekcję Pracy za akcję informacyjno-edukacyjną dotyczącą czasu pracy kierowców, działania komunikacyjne i doradztwo dla uchodźców z Ukrainy podejmujących pracę w Polsce oraz kampanię informacyjno-edukacyjną „Patent na pierwszą pracę” prowadzoną przez OIP w Olsztynie.

Przedstawiciele Europejskiego Urzędu ds. Pracy 20 czerwca 2023 r. wręczyli w Bratysławie cztery nagrody za dobre praktyki, z czego aż dwie przypadły Państwowej Inspekcji Pracy. Do rąk p.o. wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy **Ewy Młynarczyk** trafiło wyróżnienie w związku z kampanią „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”. Jej celem było zmniejszenie liczby wypadków na polskich drogach, związanych z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym kierowców zawodowych. Działania PIP skoncentrowały się na edukacji dotyczącej wymiaru czasu pracy oraz nagłośnieniu zagrożeń związanych z fizycznym

zmęczeniem i gorszą kondycją psychiczną kierowców zawodowych. Partnerem strategicznym kampanii była Inspekcja Transportu Drogowego, ale współpracę z PIP podjęło wiele organizacji, instytucji i mediów, którym jest bliska ta tematyka.

Szerokiej drogi

Istotnym elementem kampanii były szkolenia organizowane przez okręgowe inspektoraty pracy przy wsparciu innych organów nadzoru nad warunkami pracy oraz podmiotów upowszechniających problematykę bezpieczeństwa na drogach, w tym komend wojewódzkich Policji oraz partnerów społecznych, np. organizacji pracodawców sektora transportowego.

W 2021 r. okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały 36 szkoleń, w których uczestniczyło 606 pracodawców. W poprzednich latach liczba szkoleń przedstawiała się następująco: 39 w 2020 r., 36 w 2019 r. (ogółem przeszkolono 654 osoby w 2020 r. i 727 w 2019 r.). Ze względu na obostrzenia pandemiczne nie wszystkie szkolenia w 2021 r. miały formułę stacjonarną, niektóre z nich odbyły się on-line bądź w trybie samokształcenia. Oprócz współpracy z partnerami przy szkoleniach, konferencjach i naradach na uwagę zasługują także wspólne dyżury telefoniczne z udziałem specjalistów inspekcji pracy i instytucji partnerskich. Kampania prowadzona była także w Internecie.

Na specjalnie przygotowanej stronie www.bezpieczniwdrodze.pl udostępniono m.in. wykaz najważniejszych aktów prawnych z zakresu transportu drogowego oraz materiały multimedialne i edukacyjne. Wśród nich warto wymienić poradnik „Czas pracy kierowców” (wydany również w języku ukraińskim), informator „ABC kierowcy transportu drogowego” oraz broszurę „Czynniki psychospołeczne. Informator dla kierowców”. Banery kampanii i artykuły sponsorowane przekazywały merytorycznie treści związane z kampanią i zachęcały do wejścia na stronę bezpieczniwdrodze.pl

– Brak snu spowalnia reakcje na bodźce, osłabia koncentrację i uważność. Badania pokazują, że deficyty snu przekładają się na ryzyko wypadku drogowego. To ryzyko jest największe w przypadku kierowców, którzy spali mniej niż 4 godziny. Kampania miała na celu uświadomienie zawodowym kierowcom oraz ich pracodawcom, że zmęczenia podczas jazdy nie wolno lekceważyć. Łatwo wyobrazić sobie, jakim zagrożeniem dla siebie i innych może być zmęczony kierowca samochodu ciężarowego – podkreśliła wicedyrektor Młynarczyk.

Z myślą o uchodźcach

Z kolei **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w GIP, odebrał nagrodę za „Działania komunikacyjne i doradztwo dla uchodźców z Ukrainy podejmujących pracę w Polsce”. Zbrojna inwazja Rosji na Ukrainę spowodowała wielki napływ emigrantów do Polski. Obok pomocy materialnej równie

ważna stała się pomoc w wymiarze prawnym i informacyjnym. Ta nowa rzeczywistość miała oczywisty wpływ na działania urzędu. Przyświecał im główny cel – przygotowanie ukraińskich uchodźców do nawiązania legalnych stosunków pracy w naszym kraju i co za tym idzie zmniejszenie ryzyka wyzysku i nadużyć w miejscu pracy.

Z myślą o obywatelach Ukrainy zostało uruchomione poradnictwo prawne w językach ukraińskim i rosyjskim, udzielane w miarę możliwości w okręgowych inspektoratach pracy i Głównym Inspektoracie Pracy. Powstała także ogólnopolska infolinia dla cudzoziemców z bezpłatnymi poradami prawnymi dotyczącymi legalności zatrudnienia, prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy – w języku ukraińskim i rosyjskim. Na stronach internetowych PIP pojawiały się treści przetłumaczone na język ukraiński, np. dotyczące zasad pracy w Polsce, form i warunków zatrudnienia. Udostępnione zostały także odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania z dziedziny prawa pracy czy filmy edukacyjne przygotowane specjalnie z myślą o obywatelach Ukrainy. Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy opracowała wiele materiałów informacyjnych dla uchodźców z Ukrainy. Wśród nich na uwagę zasługuje seria broszur dostępna w wersji elektronicznej i papierowej. Materiały dystrybuowano w inspektoratach, ale także podczas prowadzonych działań prewencyjno-promocyjnych jak szkolenia, konferencje, debaty, w punktach informacyjnych. Na uwagę zasługują spotkania zorganizowane dla obywateli Ukrainy i zatrudniających lub planujących ich zatrudnienie pracodawców, często z udziałem przedstawicieli podmiotów zewnętrznych, takich

jak starostwa powiatowe, urzędy pracy, oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ośrodki pomocy społecznej itd. W związku z prawem do złożenia skargi na pracodawcę została stworzona możliwość zgłaszania nieprawidłowości również w ojczystym języku naszych wschodnich sąsiadów. W 2022 r. do PIP wpłynęły 6322 skargi cudzoziemców, w tym 2685 skarg obywateli Ukrainy. Najczęściej dotyczyły one kwestii nieotrzymania wynagrodzenia za pracę oraz niewypłacania minimalnej stawki godzinowej osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych, a także braku obowiązkowej umowy o pracę.



– Inspekcja włożyła bardzo dużo wysiłku, pracy i serca w to, aby obywatele Ukrainy, podejmując pracę w Polsce, znali swoje prawa pracownicze i obowiązki wynikające z zatrudnienia oraz aby pracowali legalnie, w godnych i bezpiecznych warunkach – podkreślił dyrektor Górski.

Praca u podstaw

Doceniono także kampanię olsztyńskiego inspektoratu „Patent na pierwszą pracę”, która została uhonorowana certyfikatem uznania. Kształtowanie odpowiedzialności oraz nawyku bezpiecznego i zgodnego z prawem wykonywania pracy przynosi

największe efekty, gdy rozpoczyna się je jak najwcześniej. Z myślą o osobach dopiero wkraczających na rynek pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w okresie wakacyjnym w sezonach 2021, 2022 i 2023 zorganizował kampanię informacyjno-edukacyjną, która z racji specyfiki regionu warmińsko-mazurskiego przyjęła żeglarską nazwę „Patent na pierwszą pracę”. Jej celem jest upowszechnienie wiedzy o przepisach prawa pracy przy zatrudnianiu, w szczególności o uprawnieniach i obowiązkach związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem oraz zagrożeniami zawodowymi, które mogą wystąpić podczas wykonywania pracy.



lendarz Warmii i Mazur.

Akcję promującą dobrych praktyk Europejski Urząd do spraw Pracy rozpoczął w czerwcu 2022 r. Celem tej inicjatywy jest wymiana, rozpowszechnianie i wykorzystanie dobrych praktyk oraz wiedzy zgromadzonej przez państwa członkowskie i inne zainteresowane strony działające na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym, w tym instytucje zabezpieczenia społecznego, społeczeństwo obywatelskie i organizacje partnerów społecznych. Inauguracyjna edycja koncentrowała się na dwóch obszarach: pracy sezonowej i transporcie drogowym. Łącznie ELA nagrodziła 20 dobrych praktyk z całej Unii.

W trosce o pracowników i pracodawców



Polski ustawodawca nie określił w Kodeksie pracy, przy użyciu jakich metod pracodawcy powinni realizować obowiązek przeciwdziałania zjawisku mobbingu. Z tej przyczyny powinien on zostać doprecyzowany przez pracodawcę w regulacjach wewnętrznych.

Zgodnie z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, wspólnie między innymi z art. 11¹ k.p. czy 94 pkt 10 k.p., stawia pracodawcy wymagania dbałości o dobra osobiste pra-

cownika, w szczególności o jego godność oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników.

W istocie sprowadza się to do realizacji przez pracodawcę we właściwy sposób wynikającego z art. 22 § 1 k.p. obowiązku zatrudniania pracownika. Spectrum działań, jakie pracodawca podejmie w tym celu, nakierowanych także na przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, pozostaje w swobodzie jego wyboru.

Wewnętrzne regulacje

Przepisy nie narzucają pracodawcy formy zwalczania mobbingu, jednak zasadniczo najkorzystniejszym rozwiązaniem

jest wprowadzenie wewnętrznych regulacji antymobbingowych. Procedura antymobbingowa w zakładzie pracy powinna mieć kompleksowy i systemowy charakter. O skuteczności w zapobieganiu mobbingowi możemy mówić jedynie wtedy, gdy uwzględnione są interesy zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Realizacja takiej procedury nie może być pozbawiona kontekstu biznesowego. Wdrożenie odpowiednich rozwiązań wymaga wiedzy i doświadczenia w zakresie kształtowania stosunków społecznych w organizacjach biznesowych.

To pracodawca decyduje o treści wewnętrznych zasad walki z mobbingiem. Przepisy Kodeksu pracy ani ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawo-

downie stanowiska wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową. W konsekwencji tego w każdym momencie (przed, w trakcie lub po wprowadzeniu procedury) organizacja związkowa może przedstawić swoje niewiążące stanowisko, natomiast jego uzyskanie nie stanowi obowiązkowego elementu wprowadzenia polityki antymobbingowej. Pracodawca może rozważyć opinowanie przedmiotowej polityki przez przedstawicieli pracowników, nie jest to jednak obligatoryjne.

Podstawą działań związanych z tworzeniem polityki antymobbingowej jest więc osobna regulacja wewnętrzna (w postaci regulaminu, zarządzenia, rozporządzenia

osób zatrudnionych w zakładzie pracy z zasadami ustalonej przez pracodawcę polityki antymobbingowej oraz zobowiązanie ich do jej przestrzegania. Pracownicy powinni złożyć na piśmie własnoręcznie podpisane i opatrzone datą oświadczenie, w którym potwierdzą zapoznanie się z treścią dokumentu o wewnętrznej polityce antymobbingowej. Oświadczenie powinno zostać dołączone do akt osobowych pracownika. W ewentualnym postępowaniu sądowym takie oświadczenie będzie dowodem, że pracownik zapoznał się z polityką antymobbingową i wiedział o istnieniu u pracodawcy odpowiednich procedur przeciwdziałających mobbingowi.

Dwa filary

Organizowanie procedury antymobbingowej w zakładzie pracy powinno opierać się na działaniach prewencyjnych i procedurze skargowej.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r. wskazano, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nakłada na pracodawców podjęcie działań profilaktycznych jeszcze na etapie, kiedy nie doszło do samego mobbingu. Kodeks pracy nie określa jednak, w jaki sposób ma on to robić. Spełnienie tego obowiązku może nastąpić przez wprowadzenie w zakładzie pracy odpowiednich procedur antymobbingowych przy uwzględnieniu opinii załogi.

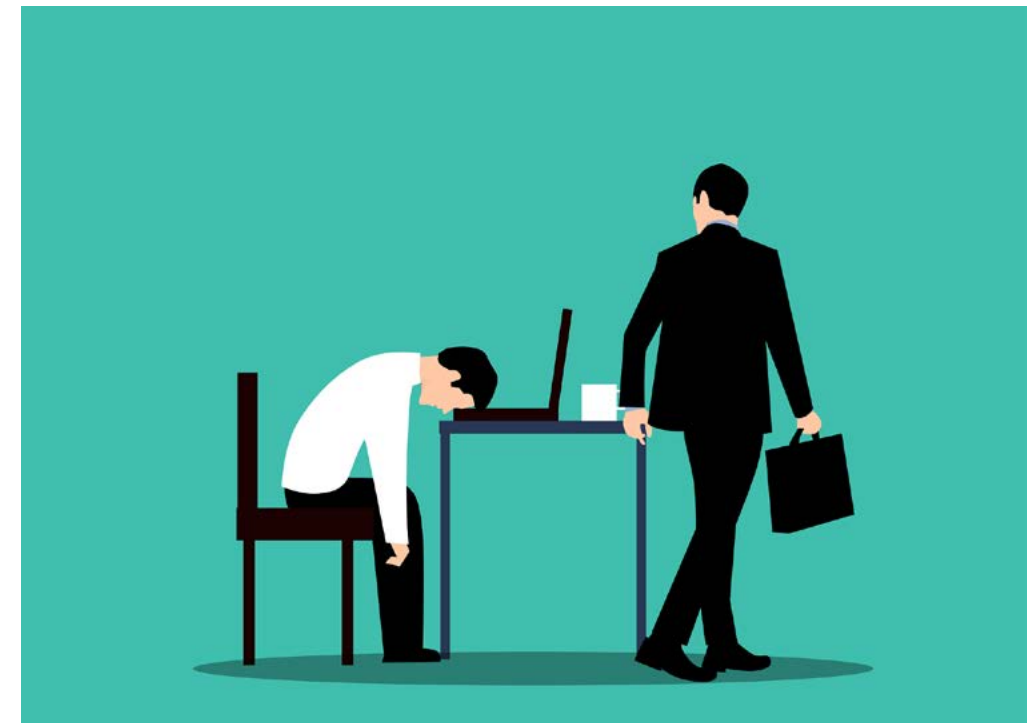
Jak stwierdziła Helena Szewczyk w Glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r.: „w świetle judykatury i doktryny obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków usunięcia negatywnych skutków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Chodzi również o podejmowanie działań zapobiegaw-

czych. Obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków tego zjawiska, ale także na prowadzeniu w tym zakresie profilaktyki. Najskuteczniejszą metodą walki z mobbingiem jest bowiem wczesne wykrywanie symptomów tego zjawiska i ich usuwanie w najwcześniejszych stadiach¹².

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. podniesiono, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu, w związku z tym pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Działania prewencyjne powinny zmierzać do zmniejszenia problemu, aby nie dopuszczać do powstawania działań niepożądanych, które w przyszłości mogą przerodzić się w mobbing. Są to również działania polegające na powstrzymaniu rozwoju występujących już działań niepożądanych oraz skróceniu czasu ich trwania, przeciwdziałaniu nawrotom i minimalizacji negatywnych skutków.

W ramach działalności kadrowej i zarządczej otwiera się cała paleta zachowań, które można podejmować w zakładzie pracy. Rozwiązania prewencyjne powinny być realizowane poprzez działania diagnostyczne (ankiety, wywiady, sondaże), działania edukacyjne i informacyjne (prezentacje, spotkania, szkolenia) oraz działania systemowe (wewnętrzne procedury antymobbingowe, doskonalenie procesu rekrutacji, wprowadzenie funkcji mediatora lub męża zaufania czy też rzeczniaka pracowników, ocenę przydatności pracownika, ocenę okresową, programy terapeutyczne, działania rozwojowe mające na celu podnoszenie kompetencji twardych i miękkich, jak również budowanie przyjaznego miejsca pracy)³. Ponadto polityka prewencyjna powinna obejmować formy pomocy osobie doświadczającej mobbingu, przykłado-



wo w postaci pomocy prawnej, medycznej czy też psychologicznej. Warto rozważyć powołanie funkcji mediatora lub rzeczniaka pracowników, który spełniałby znaczącą rolę w rozwiązywaniu problemów w miejscu pracy. Stworzenie odpowiedniej organizacji pracy z jednoznacznie określonymi kompetencjami pracowników i ich podporządkowaniem, jasnymi kryteriami podejmowania decyzji oraz rozwiązywania konfliktów jest również działaniem mającym na celu przeciwdziałanie mobbingowi w zakładzie pracy. Skuteczne działania prewencyjne mogą zniechęcić potencjalnych mobberów do podejmowania prób prześladowania podwładnych lub współpracowników, mogą też pomóc zidentyfikować zjawisko i zareagować na nie w jego początkowym stadium, gdy jeszcze nie powstał uszczerbek na zdrowiu pracownika⁴.

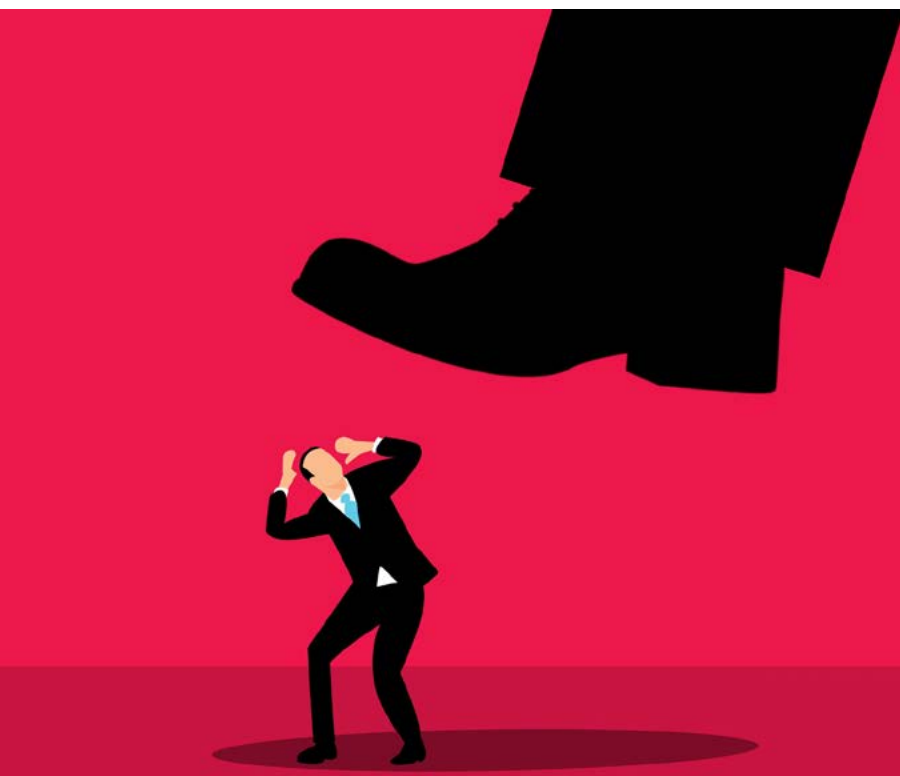
Drugim filarem działań antymobbingowych jest stworzenie procedury skargowej. Zwykle skargi są składane w formie pisemnej – pracownik, który doświadcza niepożądanych zachowań ze strony współpracowników lub zwierzchników, informuje o tym pisemnie, opisując przy tym działa-

nia, które w jego odczuciu są mobbingiem, wraz ze wskazaniem osób, które dopuściły się tych działań, dowodów oraz uzasadnienia skargi. Procedura skargowa powinna gwarantować możliwość złożenia skargi przez każdego pracownika zatrudnionego w zakładzie pracy. Możliwe, jednak nieobligatoryjne, jest dopuszczenie możliwości składania skarg anonimowych.

Konkretne działania

Pracodawca w celu wprowadzenia w zakładzie pracy procedury antymobbingowej powinien przede wszystkim zwrócić uwagę na poniższe aspekty:

- analizę aktualnej sytuacji w zakładzie pracy, w tym również rozpoznanie, jak pracownicy rozumieją zjawisko mobbingu;
- sposób wprowadzenia dokumentu procedury antymobbingowej, czyli wewnętrzną politykę antymobbingową (wprowadzenie WPA stanowi formalnoprawny przejaw realizacji art. 94 § 1 k.p.);
- stworzenie odpowiedniej struktury organizacyjnej oraz modelu zarządzania pracownikami (opartego na współpracy



wych (dalej: u.z.z.) nie wymagają uzgodnienia tych zasad z organizacją związkową. Niemniej jednak przepisy art. 26 pkt 2 i art. 34 ust. 1 u.z.z. stanowią, że do zakresu działania zakładowej i międzyzakładowej organizacji związkowej należy zaj-

lub innego dokumentu odpowiedniego dla danego systemu wewnątrzzakładowych aktów normatywnych), rozpowszechniona i stosowana wobec wszystkich zatrudnionych w danej organizacji¹. Obowiązkiem pracodawcy jest zapoznanie wszystkich

przełożonego z pracownikami);
 – sposób obwieszczenia o wprowadzeniu procedury antymobbingowej i zapoznanie pracowników z jej treścią;
 – systematyczne przeprowadzanie szkoleń w zakresie mobbingu, dyskryminacji, molestowania w pracy i przeciwdziałania tym zjawiskom;
 – stałe informowanie pracowników o obowiązujących procedurach w zakresie przeciwdziałania mobbingowi;
 – stałe podejmowanie właściwych działań prewencyjnych oraz następczych w razie wystąpienia mobbingu w miejscu pracy;
 – stworzenie kodeksu etyki zawodowej bądź kodeksu dobrych praktyk;
 – stosowanie środków dyscyplinarnych;
 – powołanie mediatora, a także męża zaufania/rzecznika pracownika – osoby, do której pracownicy mogą zgłaszać działania niepożądane.

W każdym przypadku zapisy polityki antymobbingowej powinny zawierać informacje takie jak: cel i zakres działań pracodawcy; prawa i obowiązki pracowników; sposób raportowania o mobbingu, zarówno przez poszkodowanego, jak i świadków takiego incydentu; zasady powołania, działania i składu komisji antymobbingowej, która każdorazowo bada, czy mobbing miał miejsce (w przypadku braku polityki antymobbingowej praktykowane jest powoływanie komisji antymobbingowej ad hoc - warto dla niej sporządzić odrębny regulamin działania); sankcje przewidziane za stosowanie mobbingu oraz ewentualną procedurę odwoławczą po decyzji komisji⁵.

Procedura

Struktura dokumentu, jakim jest procedura antymobbingowa, może wyglądać następująco:

1. zasady i definicje;
2. cel i zakres działania procedury;
3. prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy;
4. odpowiedzialność za mobbing;

5. działania prewencyjne, przeciwdziałanie mobbingowi;
6. działania realizowane w przypadku wystąpienia mobbingu – elementy zgłoszenia i sposób składania skarg (istotne, by po zgłoszeniu pozostał ślad), czynności podejmowane przez komisję antymobbingową, działania wyjaśniające, czynności podejmowane przez pracodawcę, działania interwencyjne;
7. organy przeciwmobbingowe – komisja antymobbingowa
 - a) sposób procedowania skarg przez komisję ze szczególnym uwzględnieniem

- kwestii związanych z wyjaśnieniem sprawy, informowaniem zgłaszającego o etapach postępowania, terminami danych czynności, podejmowania decyzji przez komisję i przekazywania jej pracodawcy, b) sposób protokołowania obrad komisji oraz przechowywania akt związanych z przeprowadzaniem postępowania wyjaśniającego;
8. Postanowienia końcowe – wejście w życie, poufność, zmiany procedury;
9. Załączniki⁶.

W procedurze antymobbingowej można również zawrzeć zapisy o równym trak-

towaniu w zatrudnieniu, dyskryminacji i molestowaniu.

Komisja antymobbingowa jest organem kolegialnym powołanym w celu realizacji prawnego obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Stanowi swego rodzaju „ramię pracodawcy”. Organ ten może być tworzony jako stała komisja lub ad hoc do każdego postępowania wyjaśniającego. W skład komisji powinny wchodzić osoby, których wiedza, doświadczenie życiowe i cechy charakteru dają gwarancję obiektywnego i wnikliwego zbadania danej sprawy. Jednocześnie



należy wspomnieć, że pracodawca odpowiada za błędy komisji wynikające z braku wiedzy z zakresu przestrzegania elementarnych zasad dotyczących rozstrzygania sporów i określenia win poszczególnych pracowników w zakresie działań noszących znamiona mobbingu (wyrok SA w Krakowie z dnia 27 stycznia 2016 r.).

Polski ustawodawca nie określił w Kodeksie pracy, przy użyciu jakich metod pracodawcy powinni realizować obowiązek przeciwdziałania zjawisku mobbingu⁷. Z tej przyczyny powinien on zostać doprecyzowany przez pracodawcę w regulacjach wewnątrzzakładowych. Zapisy procedury powinny w sposób precyzyjny i konkretny definiować politykę firmy w zakresie walki ze zjawiskami niepożądanymi oraz ustanawiać określony sposób postępowania w przypadku stwierdzenia zachowań, które nie mogą być akceptowane⁸. Procedura powinna obejmować także przygotowanie stosownych wzorów dokumentów oraz przeszkolenie osób odpowiedzialnych za

jej stosowanie (kadra kierownicza, służby zarządzania zasobami ludzkimi).

Istnienie procedur to jedno, a faktyczne stosowanie to drugie. Istotny jest fakt, czy u danego pracodawcy regulacje antymobbingowe są rzeczywiście stosowane, czy poszczególne zapisy mają pokrycie w działaniach pracodawcy i osób przez niego wyznaczonych. Innymi słowy, dokument dotyczący polityki antymobbingowej może być skromniejszy, ale wszystkie jego punkty powinny być faktycznie i konsekwentnie realizowane. Przeciwdziałanie mobbingowi określone w art. 94³ k.p. nie ma być pustym hasłem powiązanym jedynie z formalnym zapisem. Martwe standardy nie budzą zaufania. Temat antymobbingowy powinno się wkomponować w politykę kadrową firmy i uwzględniać w programie działania przedsiębiorstwa.

Aleksandra Dejniał,
 młodszy specjalista,
 OIP Warszawa

Przypisy:

1. J. Marciniak, Realizacja ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, Lex 2022.
2. H. Szewczyk, Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu w stosunkach pracy. Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, Glosa 2018/3/119-126.
3. H. Szewczyk, Zapobieganie mobbingowi oraz zwalczanie jego skutków przez pracodawcę, „Bezpieczeństwo pracy. Nauka i Praktyka”, 2015, 10, s. 12-15.
4. Ibidem.
5. B. Jagura (red.), B. Makowicz (red.), Systemy zarządzania zgodnością. Compliance w praktyce, Lex 2022.
6. Ibidem.
7. Ibidem.
8. J. Marciniak, Procedura antymobbingowa – poradnik krok po kroku, Lex.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510).
2. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854).

Orzecznictwo:

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 149/14.
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11.
3. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. akt III Apa 20/15.

Lekcja kompetencji?

Odpowiedzialność burmistrza w zakresie niewypłacenia wynagrodzeń pracownikom szkoły

Do Państwowej Inspekcji Pracy w maju 2022 r. wpłynęły niepokojące informacje dotyczące niewypłacania dodatku przyznanego przez dyrektora szkoły pracownikom zajmującym się przygotowaniem posiłków. W związku z tym podjęto decyzję o przeprowadzeniu kontroli.

Ustalono, że w kontrolowanej placówce obowiązuje regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w szkole podstawowej. Wynika z niego między innymi, że:

1. dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy;
2. decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje osoba wykonująca w stosunku do pracownika obowiązki pracodawcy wraz ze wskazaniem uzasadnienia wystąpienia okoliczności, o których mowa w punkcie 1;
3. dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

Zwiększone obowiązki

Kontrola wykazała, że niepedagogiczni pracownicy szkoły podstawowej – intendentka, starszy kucharz oraz dwie pomoce kuchenne – pismami z dnia 7 stycznia 2022 r. zostali poinformowani o przyznaniu im przez dyrektora szkoły dodatku specjalnego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego na okres od 1 lutego do 30 czerwca 2022 r. ze względu na charakter pracy i zakres wykonywanych zadań. Uzasadnieniem przyznania dodatku

jest „zwiększony zakres czynności w związku z obsługą innych szkół w gminie w zakresie przygotowywania posiłków w postaci obiadów dla uczniów 5 innych szkół”.

Pisma zostały przekazane do urzędu miejskiego 14 stycznia 2022 r. Dla poszczególnych pracowników 20-procentowe wynagrodzenie wskazano w kwocie: intendentka – 644 zł, starszy kucharz – 634 zł, dwie pomoce kuchenne po 622 zł. Kontrola list płac za okres od lutego do maja 2022 r. wykazała, że dodatek specjalny nie został naliczony i w konsekwencji nie został wypłacony wskazanym pracownikom (kucharz to nazwa stanowiska zajmowanego przez kobietę).

Organ prowadzący jest zobowiązany do naliczania i wypłacania wynagrodzenia pracownikom jednostek oświatowych na podstawie uchwały rady miejskiej w sprawie powierzenia do prowadzenia przez urząd miejski wspólnej obsługi jednostek organizacyjnych gminy. Jedną z wymienionych jednostek obsługiwanych jest szkoła podstawowa. Do zakresu obowiązków powierzonych jednostce obsługującej w ramach wspólnej obsługi należy m.in. obsługa finansowa. Wykonanie uchwały powierza się burmistrzowi.

Podczas kontroli ustalono, że w korespondencji prowadzonej pomiędzy organem prowadzącym a szkołą burmistrz poinformował placówkę, że w związku z przyznaniem przez dyrektora dodatków specjalnych w wysokości 20% wynagrodzenia

zasadniczego na okres od 1 lutego 2022 r. do 30 czerwca 2022 r. dla pracownic obsługi kuchni w szkole „w planie budżetu szkoły na rok 2022 w rozdziale o stołówkach szkolnych i przedszkolnych nie były zaplanowane dodatki specjalne dla pracowników. W związku z tym proszę o wskazanie źródeł pokrycia celem zrealizowania wniosku o dodatki specjalne”.

Wicedyrektor szkoły pismem z dnia 21 marca 2022 r. wniosła o przeniesienie środków (13 000 zł) w planie finansowym szkoły w roku 2022 r. z jednego rozdziału budżetowego (dotyczącego niewypłaconych części wynagrodzeń, tzw. 13 pensji) do innego rozdziału (dotyczącego wynagrodzeń osobowych pracowników stołówki).

Wobec powyższego burmistrz oraz skarbnik gminy poinformowali szkołę, że po wstępnych konsultacjach sprawa została skierowana do Regionalnej Izby Obrachunkowej w celu wyjaśnienia istniejących wątpliwości oraz uniknięcia potencjalnej odpowiedzialności z tytułu naruszenia dyscypliny finansów publicznych: „Niezwłocznie zostanie pani poinformowana o treści otrzymanego wyjaśnienia o stosowaniu przepisów ustawy o finansach publicznych. Takie działanie ma na celu wyjaśnienie szeregu wątpliwości co do braku zachowania trybu prawidłowości postępowania, które powinno polegać w pierwszej kolejności na zmianie budżetu, a następnie dopiero na przyznaniu dodatków w oparciu o środki, które już zostały na ten cel zabezpie-

czony. W przypadku otrzymania zwrotnej informacji, że działalność placówki w tym zakresie nie budzi prawnych wątpliwości, dodatki zostaną niezwłocznie wypłacone wraz z wyrównaniem”.

Wicedyrektor szkoły została podczas kontroli przesłuchana w charakterze świadka i z jej zeznań wynika, że dodatki nie zostały wypłacone, ponieważ w urzędzie miasta (referat oświaty, księgowość) uznano, że nie ma zaplanowanych w budżecie środków na dodatki specjalne dla tych pracowników. „Sama jako wicedyrektor szkoły nie dysponuję środkami finansowymi, aby te dodatki móc wypłacić, naliczaniem i wypłacaniem wynagrodzeń dla pracowników szkoły zajmuje się urząd miasta. Ja na listach płac potwierdzam podpisem, że wypłaty naliczone są należne i można je wypłacać. To, że na listach płac nie było naliczonych dodatków dla tych pracowników, nie zmienia faktu, że wynagrodzenia podstawowe są należne i podpisałam listy płac, aby nie wstrzymywać wypłat podstawowych wynagrodzeń” - mówiła.

Zgodnie z poleceniem burmistrza dyrekcja szkoły wskazała, z jakiej części budżetu można pozyskać środki na wypłatę dodatków specjalnych. Mimo to do końca maja nie zostały one wypłacone.

„Na spotkaniu z burmistrzem, skarbnikiem i kierownikiem referatu oświaty poinformowano mnie, że mogę ponieść konsekwencje z tytułu naruszenia dyscypliny finansów publicznych, jeśli nie anuluję decyzji dyrektora szkoły ze stycznia br. o przyznaniu tych dodatków. W związku z tym wystąpiłam do kierownika referatu oświaty z zapytaniem, jakie przepisy w ramach odpowiedzialności z tytułu naruszenia dyscypliny finansowej mogłam naruszyć oraz jakie są ewentualne konsekwencje z tym związane. Nie otrzymałam odpowiedzi. Dowiedziałam się również, że w tej sprawie urząd musi wystąpić do Regionalnej Izby Obrachunkowej z zapytaniem w sprawie tych dodatków, i z tego co zostałam poinformowana pismem z 31.03.2022r. Urząd Miasta wystąpił z takim zapytaniem do RIO” - zeznała wicedyrektor szkoły.

Gorzkie wnioski

W toku czynności ustalono, że z odpowiedzi Regionalnej Izby Obrachunkowej z dnia 14 kwietnia 2022 r. wynika m.in., że przesłany wniosek dotyczy sposobu rozwiązania konkretnej, indywidualnej sprawy, która winna być rozpatrzona przez służby merytoryczne i prawne gminy. Burmistrz powinien ocenić, czy opisane postępowanie dyrektora szkoły spełnia przesłanki naruszenia dyscypliny finansów publicznych.

Nadmienić należy, że w roku 2021 r. dyrektor szkoły również przyznał pracownikom kuchni dodatki specjalne w wysokości 20%, między innymi za „zwiększony zakres czynności poprzez obsługę innych szkół w gminie w zakresie przygotowywania posiłków w postaci obiadów dla uczniów innych szkół”. Kontrola wykazała, że w 2021 r. dodatki były naliczane

i wypłacane pracownikom.

W zaistniałej sytuacji inspektor pracy wystąpił do pracodawcy – szkoły podstawowej z wnioskiem o naliczenie oraz wypłacenie owych dodatków specjalnych. Wniosek został ostatecznie wykonany, zaś pracownicy otrzymali stosowne dodatki do wynagrodzenia.

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w postępowaniu wyroczeniowym w czerwcu 2022 r. do wydziału karnego sądu rejonowego inspektor pracy skierował przeciwko burmistrzowi wniosek o ukaranie za popełnienie wykroczenia wynikającego z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. Do chwili obecnej sprawa nie została rozstrzygnięta ostatecznie (sąd pierwszej instancji nie przypisał winy burmistrzowi; aktualnie po złożeniu apelacji przez oskarżyciela – i rozstrzygnięciu przez sąd okręgowy o uchyleniu wyroku sądu I instancji oraz przekazaniu sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania – sprawa jest w toku).

Niewątpliwie nie powinna mieć miejsca taka sytuacja, że dyrektor szkoły (reprezentujący pracodawcę) nie może skutecznie wynagrodzić swoich pracowników za dodatkowe zaangażowanie. Przyczynami takiego stanu rzeczy jest częste prowadzenie obsługi administracyjno-płacowej przez podmiot znajdujący się poza szkołą. Zorganizowanie obsługi w ten sposób ma wpływ na trudności z naliczeniem i wypłaceniem wynagrodzeń.

W takich sytuacjach odpowiedzialność związana z nieprawidłowościami dotyczącymi wynagrodzeń jest na tyle rozmyta, że trudno jednoznacznie, w sposób niebudzący wątpliwości przypi-



sać komuś winę. Dlatego też z dużym zainteresowaniem oczekujemy ostatecznego rozstrzygnięcia sądu, które może dostarczyć odpowiedzi w zakresie słuszności przypisania winy burmistrzowi.

Sebastian Senyszyn,
starszy inspektor pracy,
OIP Zielona Góra

Bez winy i kary

Wyłączenie odpowiedzialności pracodawcy za naruszenia przepisów o transporcie drogowym – uwagi de lege lata oraz wnioski de lege ferenda

Podmiot wykonujący przewozy drogowe może uniknąć kary administracyjnej, jeżeli wykaze, że zapewnił właściwą organizację i dyscyplinę pracy ogólnie wymaganą w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, nie miał wpływu na powstanie naruszenia, a samo naruszenie powstało w wyniku zdarzenia, którego podmiot nie mógł przewidzieć.

Z dniem 1 stycznia 2012 r. weszły w życie przepisy art. 92b i 92c ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (dalej u.t.d). Ustawodawca, uzasadniając propozycję ich wprowadzenia (druk sejmowy nr 4061 Sejmu VI kadencji), wskazał, że stanowią one okoliczności ekskulpujące od odpowiedzialności administracyjnej podmiotu wykonującego przewozy drogowe co do konieczności ograniczenia za-

sady „winy obiektywnej”. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podnosił bowiem, że dla wymierzenia kary administracyjnej musi wystąpić subiektywny element zawinienia. Podmiot, który nie dopełnia obowiązku administracyjnego, musi mieć możliwość obrony i wykazywania, że niedopełnienie obowiązku jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności. Ustawodawca odwołał się również do międzynarodowego orzec-

nictwa, m.in. w zakresie zgodności z przepisami Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka.

Właściwa, czyli jaka?

W obecnym brzmieniu art. 92b ust. 1 określono, że nie nakłada się kary pieniężnej na podmiot wykonujący przewóz drogowy za naruszenie przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i okresach odpoczynku, jeżeli ten podmiot zapewnił właściwą organizację i dyscyplinę pracy ogólnie wymaganą w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, umożliwiającą przestrzeganie przez kierowców przepisów: a) rozporządzenia (WE) nr 561/2006, b) rozporządzenia (UE) nr 165/2014, c) umowy AETR, d) ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (pkt 1 tego przepisu), oraz prawidłowe zasady wynagradzania, niezawierające składników wynagradzania lub premii

zachęcającej do naruszenia przepisów rozporządzenia, o którym mowa w pkt 1 lit. 1, lub do działań zagrażających bezpieczeństwu ruchu drogowego (pkt 2 tego przepisu). Istotne jest, że przywołany przepis art. 92b u.t.d. odnosi się jedynie do naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i okresach odpoczynku, tj. naruszeń przewidzianych w załączniku nr 3 do ustawy o transporcie drogowym (lp. 5.1-5.6.2).

Ustawodawca ani w treści przepisu, ani w opisanym druku sejmowym nie wskazał jednak, co należy rozumieć pod pojęciem właściwej organizacji i dyscypliny pracy. Brak jest również definicji legalnej tego pojęcia w ustawie. Nasuwa się zatem pytanie, kiedy można przyjąć, że przedsiębiorca zapewnił właściwą organizację i dyscyplinę pracy. Jakie zasady powinny zostać wprowadzone w danym zakładzie pracy, aby wypełnić przesłanki warunkujące uwolnienie się od odpowiedzialności na podstawie wzmiankowanego przepisu? Aby odpowiedzieć na te pytania, konieczna jest analiza judykatów sądów administracyjnych, które na przestrzeni ostatnich lat wielokrotnie dokonywały wykładni przepisu art. 92b u.t.d.

Nie ulega wątpliwości, iż ciężar udowodnienia okoliczności egzoneracyjnych, wymienionych w art. 92b i 92c u.t.d., spoczywa każdorazowo na podmiocie wykonującym przewóz drogowy. To on musi wykazać, że dołożył należytej staranności i nie miał wpływu na powstałe naruszenia przepisów transportu drogowego, przy czym brak takiego wpływu musi istnieć realnie. Tym samym nie ma potrzeby, by organ każdorazowo zajmował się kwestią możliwości zastosowania wskazanych przepisów. W mojej ocenie należałoby odnieść się do niego w sytuacji, kiedy zaistnieją określone naruszenia, a następnie przedsiębiorca powoła się na taką okoliczność, która jego zdaniem stanowiłaby przesłankę egzoneracyjną.

Zdaniem sądu

W linii orzeczniczej sądów administracyjnych w zakresie przywołanym wysuwa się teza, że „zapewnienie właściwej organizacji i dyscypliny pracy” jest pojęciem nieostrym. Umieszczenie takiego zwrotu w treści przepisu wskazuje na to, że będzie miał on zastosowanie tylko w danej sprawie. Ukonkretnienie znaczenia przepisu następuje zatem nie w ogólności, ale przez uwzględnienie stanu faktycznego. To, czy czynności podjęte przez podmiot wykonujący przewóz wskazują na zapewnienie właściwej organizacji i dyscypliny pracy, jest więc kwestią stosowania, nie zaś wykładni przepisu. Tym samym kwestię uznania powyższej przesłanki przez organ należy interpretować indywidualnie, nie szablonowo.

Co więcej, w aktualnym stanie prawnym przesłanek wyłączających odpowiedzialność podmiotu wykonującego przewóz drogowy nie da się wykazać jedynie poprzez powołanie się na takie standardowe i rutynowe czynności podejmowane przez pracodawcę, jak pouczenie kierowcy o obowiązujących przepisach i zobowiązanie go do ich przestrzegania oraz wymierzenia kary porządkowej kierowcy w przypadku niestosowania się do ogólnych zasad.

Nie oznacza to, że przedsiębiorca podjął realne i skuteczne działania w celu zapewnienia przestrzegania przez kierowców przepisów regulujących wykonywanie przewozu drogowego, jeżeli zastosowane środki nie doprowadziły do zmiany ich zachowania w tym zakresie. Z orzecznictwa sądów administracyjnych wprost wynika, że wprowadzone przez przedsiębiorcę czynności muszą charakteryzować się stałym, wnikliwym nadzorem nad zatrudnionymi pracownikami. Powinny prowadzić do wykrywania naruszeń przewidzianych przepisami prawa pracy, co powinno skutkować odpowiednią reakcją i ewentualnym wdrożeniem w tym zakresie stosowanych rozwiązań. Przedsiębiorca zobowiązany jest do wypracowania takiego modelu pracy, a co za tym idzie zorganizowania tak pracy, aby zostały wprowadzone wszystkie zasady wynikające z przepisów dotyczących prowadzenia tej działalności. Wskazany model zachowań i praktyk powinien kształtować u pracowników postawy, które będą eliminować lub co najmniej minimalizować ryzyko zaistnienia zachowań skutkujących naruszeniem przepisów regulujących wykonywanie przewozu drogowego. Wobec czego można uznać, że



regulacje zawarte w ustawie o transporcie drogowym zmierzają do wymuszenia takiej organizacji pracy przedsiębiorstwa, żeby działalność ta odbywała się w sposób bezpieczny, bez zagrożenia życia, zdrowia i mienia innych osób. Analiza licznego orzecznictwa sądów administracyjnych prowadzi do wniosku, że działania przedsiębiorcy powinny zmierzać do wyeliminowania wszelkich naruszeń. Przedsiębiorca winien stale analizować czas pracy kierowców oraz trasy, na których są dokonywane przewozy. Powinien, opierając się na swoim doświadczeniu oraz informacjach zewnętrznych, tworzyć trasy tak, aby nie powstawały naruszenia. Co symptomatyczne, sądy administracyjne jednolicie zauważały, że w przypadku powoływania się na wyższą okoliczność, to w gestii przedsiębiorcy jest przeprowadzanie dodatkowych szkoleń dla kierowców, wprowadzenie nagród motywacyjnych za bezpieczną jazdę, a nawet możliwość upominania i nałożenia kary na kierowców, którzy pomimo wprowadzonych zasad w dalszym ciągu jeżdżą w sposób powodujący naruszenia.

Zdarzenia nie do przewidzenia

Należy zwrócić uwagę na pozostałe przypadki wyłączenia odpowiedzialności przedsiębiorcy, które ustawodawca zawarł w treści art. 92c ust. 1 u.t.d. Stanowi on, że nie wszczyna się postępowania w sprawie nałożenia kary pieniężnej, o której mowa w art. 92a ust. 1 pkt 1, na podmiot wykonujący przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem, a postępowanie wszczęte w tej sprawie umarza się, jeżeli okoliczności sprawy i dowody wskazują, że podmiot wykonujący przewozy lub inne czynności związane z przewozem nie miał wpływu na powstanie naruszenia, a naruszenie nastąpiło wskutek zdarzeń i okoliczności, których podmiot nie mógł przewidzieć. Przepis art. 92c ust. 1 pkt 1 u.t.d. wprowadza zatem wymogi bardziej rygorystyczne niż art. 92b ust. 1 u.t.d.

Do uwolnienia się od odpowiedzialności nie wystarczy już, by podmiot wykonujący przewozy wykazał właściwą dyscyplinę pracy i poprawny system wynagradzania. Musi on wykazać przede wszystkim okoliczności wskazujące, że nie miał wpływu na powstanie naruszenia, a naruszenie nastąpiło wskutek zdarzeń i okoliczności, których nie mógł przewidzieć. Tym samym obie przesłanki wynikające z treści przepisu muszą zostać spełnione kumulatywnie.

Jako zdarzenia i okoliczności nie do przewidzenia w myśl tego przepisu należy uznać zdarzenia i okoliczności o charakterze wyjątkowym i nadzwyczajnym, które występują rzadko i niespodziewanie, a ich wystąpienie nie jest możliwe do zaplanowania i uniknięcia. Za takie zdarzenia można uznać np. powódź, katastrofy, niespodziewane protesty na drogach utrudniające ruch drogowy, stany nadzwyczajne wprowadzone na danym obszarze. Samowolne działanie kierowcy nie może zostać potraktowane jako zdarzenie spowodowane wystąpieniem okoliczności nadzwyczajnych i niezależnych od przedsiębiorcy. Także twierdzenie przedsiębiorcy, że nie miał on wpływu na powstanie naruszenia, które nastąpiło wskutek zdarzeń i okoliczności, których nie mógł przewidzieć, w sytuacji braku skutecznego nadzoru nad wykonywaniem przewozów należy przyjąć za w pełni bezzasadne. Kierowanie pojazdem przez kierowców z reguły odbywa się z wyłączeniem możliwości sprawowania bezpośredniej kontroli przez przedsiębiorcę, jednak – jak wskazuje się w orzecznictwie – brak możliwości bezpośredniej lub bieżącej kontroli nad kierowcami nie świadczy o tym, że naruszenia, jakich się oni dopuszczają, są wynikiem wyjątkowych i nadzwyczajnych zdarzeń i okoliczności, których podmiot wykonujący przewóz nie może przewidzieć. Przeciwny pogląd prowadziłby do przerzucenia odpowiedzialności za prowadzenie działalności gospodarczej z przedsiębiorcy na jego kierowców, co nie może być akceptowalne.

Zamysłem ustawodawcy było niewątpliwie wprowadzenie realnych warunków, na jakie przedsiębiorca może powołać się, by skutecznie zabezpieczyć się przed nałożeniem kary administracyjnej za powstałe naruszenia. Uważam jednak, że cel ten przez ustawodawcę nie został do końca osiągnięty, na co wskazuje także analiza orzecznictwa w zakresie ich uznawania. Aby przedsiębiorca mógł skutecznie powołać się na art. 92b u.t.d., musi wprowadzić takie zasady i organizację pracy, aby nie dochodziło do naruszeń w zakresie czasu pracy kierowców. W takim przypadku nie dojdzie do nałożenia kary administracyjnej, a tym samym nie będzie potrzeby uwalniania się od odpowiedzialności. Nie przeczę, iż w wyjątkowych sytuacjach, gdy przedsiębiorca zastosował się do wszystkich wskazanych założeń, a mimo to pojawiły się sporadyczne naruszenia, będzie można skutecznie powołać się na treść przytoczonego przepisu. W mojej ocenie jest to jednak praktycznie nieosiągalne.

Uważam, że ustawodawca w przyszłości powinien uzupełnić treść art. 92b u.t.d. poprzez dodanie np. katalogu czynności, jakie powinien wykonać przedsiębiorca, by mógł skutecznie powołać się na treść wskazanego przepisu. Wprowadzenie takiego katalogu nie będzie łatwe z uwagi na różnorodne sytuacje, jakie mogą wystąpić u danego przedsiębiorcy. Niemniej wprowadzenie czytelnych zasad i reguł ułatwiłoby analizę takich kwestii podczas prowadzonych kontroli, byłoby także czytelnym sygnałem dla przedsiębiorcy, jakimi zasadami winien kierować się w prowadzonym zakładzie pracy.

Grzegorz Miśtał,
młodszy inspektor pracy,
OIP Kielce

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2201).

Wady oświadczenia woli w stosunkach pracy

Art. 300 Kodeksu pracy i odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego

Oświadczenia woli mogą być dotknięte wadą skutkującą nieważnością złożonego oświadczenia woli bądź możliwością uchylecia się od jego skutków prawnych. Do takich wad zaliczamy: brak świadomości albo swobody powzięcia decyzji, pozorność, błąd i podstęp, groźbę.

Przepisy prawa cywilnego odnoszące się do tzw. wad oświadczenia woli znajdują zastosowanie również na gruncie prawa pracy za sprawą odesłania zawartego w art. 300 k.p.

Nie wszystkie kwestie związane ze stosunkiem pracy zostały uregulowane w przepisach prawa pracy. Zgodnie z normą art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy, art. 300 k.p. nie przewiduje, a zatem nie legitymuje możliwości stosowania w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy innych przepisów prawa cywilnego niż przepisy Kodeksu cywilnego i to pod warunkiem ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy.

Kodeksową definicję oświadczenia woli znajdziemy w art. 60 k.c. W świetle jego treści wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie jej w postaci elektronicznej.

W doktrynie prawa cywilnego mianem oświadczenia woli określa się ujawnioną na zewnątrz decyzję podmiotu prawa, zmierzającą do wywołania skutków prawnych w postaci powstania, zmiany lub ustania stosunku prawnego.



Brak świadomości albo swobody

Wada w postaci braku świadomości albo swobody powzięcia decyzji i wyrażenia woli skutkuje nieważnością złożonego oświadczenia woli. Jak wskazuje norma art. 82 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Przyczyny braku świadomości lub swobody mogą być różne, w szczególności może to być choroba psychiczna, niedorozwój umysłowy albo inne, chociażby nawet przemijające, zaburzenia czynności psychicznych.

W Kodeksie cywilnym nie przewidziano definicji legalnej sformułowania „stan wyłączający świadome powzięcie decyzji i wyrażenie woli”. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że charakteryzuje się on brakiem rozeznania, niemożnością zrozumienia posunięć własnych lub innych osób, niezdawaniem sobie sprawy ze znaczenia i skutków własnego postępowania. Przyczyna wyłączająca swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie

woli musi być umiejscowiona w samym podmiocie składającym oświadczenie woli, a nie w sytuacji zewnętrznej, w jakiej ta osoba została postawiona.

Co ciekawe, na nieważność czynności prawnej może się po-

wołać każda osoba, która ma w tym interes prawny, nawet wówczas, gdy same strony nie kwestionują ważności czynności. Ustawodawca nie wprowadził rozwiązań prawnych mających na celu ochronę adresata wadliwego oświadczenia woli. Pozbawiona znaczenia jest również dobra wiara drugiej strony czynności prawnej.

Okoliczność, że oświadczenie woli zostało złożone w stanie wyłączającym świadome albo swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli, może być wykazywana w postępowaniu przed sądem za pomocą wszelkich środków dowodowych, w szczególności dowodu z przesłuchania stron, z zeznań świadków lub z dokumentu. Jednak z reguły ustalenie, czy osoba składająca oświadczenie woli znajdowała się w przedmiotowym stanie, wymaga wiedzy specjalistycznej, którą posiadają lekarze psychiatry, dlatego w doktrynie niekiedy wskazuje się, że sąd powinien przeprowadzić dowód z opinii biegłego w każdym przypadku, a nie tylko wtedy, gdy zachodzi podejrzenie, że osoba cierpi na chorobę psychiczną lub niedorozwój umysłowy.

Jak wynika z praktyki orzeczniczej sądów powszechnych i Sądu

Najwyższego, czynnikiem wyłączającym świadomość lub swobodę nie jest niedojrzałość osobowości czy uzależnienie od alkoholu. Również lekkomyślność życiowa w podejmowaniu decyzji mieści się w ramach zastrzeżonej prawem swobody podejmowania działań w sferze dotyczącej prywatnych spraw obywatela, stąd próba przypisywania jej cech decyzji nieświadomej jest bezskuteczna. Samo występowanie objawów choroby psychicznej także nie jest równoznaczne z niezdolnością do świadomego i swobodnego podjęcia decyzji i wyrażenia woli. Cechą charakterystyczną chorób psychicznych jest bowiem ich nieliniowy przebieg, z okresami nasilenia zaburzeń i okresami remisji. O tym, czy osoba chora psychicznie była w stanie wyłączającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, decydują okoliczności konkretnej indywidualnej sprawy.

Brak świadomości albo swobody powzięcia decyzji i wyrażenia woli może zaistnieć także w trakcie składania przez pracownika oświadczenia woli stanowiącego element porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Określenie stopnia świadomości pracownika w chwili składania przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 82 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) może nastąpić także na podstawie innych dowodów niż opinia biegłych. Dowodem mogą być akta sądowe zawierające orzeczenia oraz opinie lekarskie dotyczące stanu zdrowia psychicznego i fizycznego pracownika wydane na przykład w postępowaniu rentowym.

W życiu codziennym dochodzi do wielu sytuacji, które wywołują ogromne wzburzenie i odbierają zdolność racjonalnego myślenia. Czy jednak mogą być one uznane za przyczynę braku świadomości albo swobody w powzięciu decyzji, skutkujących nieważnością dokonanej czynności prawnej?

Rozważmy następujący przykład: pracownik przedsiębiorstwa transportowego zostaje oskarżony przez kolegę z pracy w obecności prezesa o kradzież paliwa z samochodu służbowego. Oskarżony pracownik zarzutem tym stanowczo zaprzecza. Prezes przedsiębiorstwa składa mu trzy propozycje: rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., zgłoszenie sprawy na policję lub rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Pracownik otrzymał godzinę na podjęcie decyzji, jednak po kilku minutach od rozmowy oświadcza, że podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, co potwierdził pisemnym oświadczeniem. Następnego dnia pracownik zmienia jednak zdanie i pisemnie oświadcza, że wcześniejsza decyzja była podyktowana chwilowym załamaniem i silnym wzburzeniem w związku z fałszywymi oskarżeniami, co skutkowało stanem wyłączającym



dla pozoru, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba ta, określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona w umowie jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać. Zgodzić się trzeba ze stwierdzeniem, że o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku

świadome i swobodne podjęcie przez niego decyzji. Prezes firmy nie uwzględni oświadczenia i wręcza pracownikowi świadectwo pracy. Czy w takiej sytuacji pracownik ma możliwość uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli, tj. rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia?

Postępując zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, należy stwierdzić, że zdenerwowanie w takiej sytuacji jest czymś naturalnym i trudno jest doszukiwać się w zachowaniu pracownika braku świadomości i swobody. Pracownik nie musiał przystawać na propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Kwestie prawdziwości zarzutu kradzieży mogłaby także wyjaśnić np. policja. Jak wskazuje SN, ze zdenerwowania pracownika w chwili składania przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie można wywodzić braku możliwości świadomego i swobodnego podjęcia takiej decyzji, w przeciwnym wypadku doszlibyśmy do wniosku, że każda subiektywnie odczuwana niekorzystna decyzja pracodawcy może wprawiać pracownika w stan wyłączający świadome i swobodne podjęcie decyzji.

Pozorność

Zgodnie z art. 83 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Z pozornością składanych oświadczeń woli możemy się spotkać na przykład na etapie zawierania umowy o pracę.

Skutki zawarcia umowy o pracę dla pozoru są szczególnie widoczne na gruncie pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Nie budzi bowiem wątpliwości zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i judykaturze fakt, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę

pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. Spełnienie warunków pozorności oświadczeń woli oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składaniem przez nią oświadczeniem. Tym samym a contrario nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli w sytuacji, jeżeli pracownik podjął pracę i ją faktycznie wykonuje.

Błąd i podstęp

Błąd jest to mylne wyobrażenie lub całkowity jego brak o rzeczywistym stanie rzeczy u osoby, która składa oświadczenie woli. Błąd w znaczeniu art. 84 k.c. musi zawsze dotyczyć treści czynności prawnej oraz być istotny. Obie te cechy muszą występować łącznie. Wypełnienie wskazanych przesłanek błędu skutkuje wzruszalnością dokonanej pod jego wpływem czynności prawnej. Błądzący może zatem uchylć się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, doprowadzając w ten sposób do unieważnienia ex tunc czynności prawnej.

Sytuacje, które błędem nie są i nie mogą być tak oceniane, to następujące okoliczności: 1) nie stanowi błędu tzw. dyspens, czyli nieporozumienie; 2) nie można mówić o błędzie w sytuacji, gdy ktoś składa podpis na dokumencie bez uprzedniego przeczytania go; 3) nie ma też błędu, jeżeli oświadczający znał otaczającą go rzeczywistość i rozumiał okoliczności, np. zawieranej umowy, ale wyciągnął z nich niewłaściwe wnioski i podjął niesłuszną czy też niekorzystną dla siebie decyzję.

Institucja błędu w sprawach pracowniczych niejednokrotnie pojawiała się w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sytuacją potwierdzającą zasadność powołania się na błąd jako wadę złożonego oświadczenia woli jest pozostawanie pracownicy w ciąży, o której nie wiedziała ona w chwili zawierania porozumienia roz-

wiązującego umowę o pracę. Jak wskazuje bowiem SN, hipotezą art. 84 k.c. objęte jest pozostawanie pod wpływem błędu w momencie składania oświadczenia woli. Błąd nie może zatem dotyczyć zdarzeń przyszłych.

Kwalifikowaną postacią błędu jest podstęp. Podstępne działanie polegać może na świadomym wprowadzeniu jakiejś osoby w błąd lub na umocnieniu jej błędnego mniemania i to w celu skłonienia jej do złożenia oświadczenia woli określonej treści. Podstępem będzie świadome przemilczenie pewnych informacji wówczas, gdy był obowiązek ich udzielenia. W pewnych okolicznościach milczenie czy zatajenie także może zostać zakwalifikowane jako podstęp. Zachowanie noszące znamiona podstępu może więc polegać zarówno na działaniu, jak i zaniechaniu.

Należy jednak pamiętać, że zgodnie z zasadą wynikającą z art. 6 k.c. ciężar dowodu spoczywa na osobie, która powołuje się na twierdzenie i wywodzi z niego skutki prawne. W związku z czym fakt udowodnienia działania pod wpływem błędu, jak również podstępnego zachowania drugiej strony bądź osoby trzeciej, spoczywa na osobie, która na błąd czy podstęp się powołuje.

Groźba

Podstawą uchylecia się od skutków prawnych może być złożenie oświadczenia woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej. Zgodnie z normą art. 87 k.c., kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylć się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Groźba polega na wymuszeniu określonego oświadczenia woli poprzez wywieranie presji psychicznej na stronie stosunku pracy. Groźba może oznaczać zapowiedź wywołania nieszczęścia, które godzi w bezpieczeństwo drugiej strony. Jest to niedopuszczalne zachowanie, wymierzone w decyzyjność strony. Groźba ta powinna mieć charakter bezprawny, co jest związane z użyciem pewnych środków, które są sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego. Dodatkowo groźba musi mieć charakter realny, aby mogła wywołać rzeczywiste obawy co do jej zrealizowania – poinformowanie pracownika, iż w przypadku braku zgody na porozumienie stron umowa o pracę zostanie rozwiązana w trybie dyscyplinarnym może stanowić groźbę bezprawną. Nie jest to jednak zasada, bowiem takie działanie pracodawcy może również oznaczać koncyliacyjne zakończenie stosunku pracy.

Nie jest wykluczona również sytuacja, w której to pracodawca złoży oświadczenie pod wpływem groźby pracownika lub osoby trzeciej. Przykładowo może ono dotyczyć „wymuszenia” podwyższenia wynagrodzenia albo wypłaty innego świadczenia. Należy

podkreślić, że zarówno pracownik, jak i pracodawca może dążyć do uchylecia się od skutków prawnych dokonanego oświadczenia woli wówczas, gdy było ono obarczone wadą. Podstawą prawną takiego dążenia będą przepisy art. 82-88 k.c. w.zw z art. 300 k.p.

Podsumowując, do wad oświadczenia woli powodujących bezwzględną nieważność zaliczymy: brak świadomości albo swobody oraz pozornosc. Z kolei pośród wad pociągających za sobą możliwość uchylecia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli wyróżniamy: błąd, podstęp i groźbę.

Pracownik lub pracodawca na podstawie art. 88 § 1 k.c. może uchylć się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało przez niego złożone innej osobie pod wpływem błędu, podstępu lub groźby, poprzez złożenie oświadczenia o uchyleciu się od skutków oświadczenia woli na piśmie. Zgodnie z przepisami uprawnienie to wygasa w razie błędu czy podstępu z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał.

Mateusz Borek,
OIP Rzeszów

Bibliografia

1. Radosław Terlecki, Natalia Szok, Prawo pracy w praktyce, Warszawa 2021.
2. Kodeks cywilny. Komentarz, red. naukowa Jerzy Ciszewski, Piotr Nazarek, 2023.
3. Kodeks cywilny. Komentarz, red. Małgorzata Balwicka-Szczyrba, Anna Sylwestrzak, 2022.
4. Małgorzata Gersdorf, Michał Rączkowski, Krzysztof Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, 2015.
5. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, 2023.
6. Renata Badowiec, „Pracownik i Pracodawca” 2/2016.
7. Biruta Lewaszkiewicz-Petrykowska, Kodeks cywilny. Komentarz, red. Małgorzata Pyziak-Szafnicka, Paweł Książak, komentarz do art. 84
8. Katarzyna Bomba, „Journal of Modern Science”, tom 4/27/2015.
9. <https://centrumprawapracy.pl/wady-oswiadczenia-woli-w-stosunkach-pracy/>
10. Wyrok SN z 23.9.2014 r., sygn. akt II PK 269/13.
11. Wyrok SN z 26.6.2006 r., sygn. akt 11 PK 337/05.
12. Wyrok SN z 26.1.2011 r., sygn. akt II PK 159/10.
13. Wyrok SN z 20.4.2017 r. I sygn. akt I CSK 435/16.
14. Teza wyr. SN z 26.1.1999 r., sygn. akt I PKN 534/97.
15. Wyrok SN z 13.12.2012 r., sygn. akt V CSK 25/12.
16. Wyrok SA w Szczecinie z 25.6.2019 r., sygn. akt ALa 104/19.
17. Wyrok SN z 3.10.2018 r., sygn. akt II UK 275/17.
18. Wyrok SA w Łodzi z 10.3.2015 r., sygn. akt III AUa 669/14.

Ćwiczenia ratownicze na urządzeniach wysokich napięć

Wypracowywanie standardów bezpieczeństwa



Na terenie stacji elektroenergetycznej Polskich Sieci Elektroenergetycznych 13 czerwca 2023 r. odbyły się ćwiczenia akcji ratowniczej, zorganizowane przez OIP w Rzeszowie we współpracy z PSE, przy udziale jednostek Państwowej Straży Pożarnej, Policji, ratownictwa medycznego oraz Centrum Powiadomienia Ratunkowego.

Ćwiczenia edukacyjno-szkoleniowe umożliwiły przekazanie uczestnikom zasad działań operatora systemu przesyłowego PSE, służb PSP, Policji, ratownictwa medycznego oraz PIP. Przy okazji omówiono procedurę postępowania inspektora pracy związaną z ustalaniem stanu faktycznego dotyczącego wypadku przy pracy.

Efektorem tych prac będzie udoskonalenie procedur postępowania i koordynacji działań poszczególnych służb i instytucji w sytuacji kryzysowej, w przypadku zdarzeń wypadkowych na obiektach infrastruktury elektroenergetycznej, w tym w szczególności przy urządzeniach najwyższych napięć.



Ach, jak pięknie w Świętokrzyskiem...

XXVIII Ogólnopolski Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy

W dniach 1-4 czerwca 2023 r. odbył się XXVIII Ogólnopolski Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. W tym roku celem wędrowki były Góry Świętokrzyskie.

Okolo 200 uczestników z całej Polski ruszyło z Cedzyny (gdzie była główna kwatera) w trasę XXVIII rajdu, spędzając wspólnie kilka pięknych i słonecznych dni urlopowych.

Przygotowano wycieczki:

- rowerową po okolicach Kielc, Borkowa, Niestachowa, Mójczy, Radlina i na górę Zalasną,
- pieszą po szczytach Gór Świętokrzyskich (trasa ok. 20 km),
- pieszą Kielce – Chęciny (trasa 18 km),
- po Kielcach i Chęcinach wraz z grą miejską,
- do Sandomierza i Zamku Krzyżtopór.

Uczestnicy tegorocznego rajdu mieli okazję zwiedzić Góry Świętokrzyskie, docenić tutejsze miasta, zabytki, szlaki oraz spektakularne górskie widoki. Wszyscy poczuli magię regionu.

„Majestat gór sprzyja przemyśleniom, nabraniu dystansu do życia, docenianiu tego, co ważne” Monika Witkowska



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

Wytyczne techniczne Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ogólnych zasad inspekcji pracy

Joaquim Pintado Nunes, kierownik Wydziału ds. Administracji Pracy, Inspekcji Pracy oraz Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego, Departament Zarządzania i Trójstronności Międzynarodowej Organizacji Pracy

Środowisko, w którym funkcjonują inspekcje pracy, stale się zmienia i wymaga regularnego dostosowywania polityki, strategii i działań, by skutecznie reagować na nowe wyzwania przy jednoczesnym poszanowaniu DNA inspekcji pracy, określonego w międzynarodowych standardach pracy. Joaquim Pintado Nunes z Międzynarodowej Organizacji Pracy omówił wytyczne techniczne MOP dotyczące ogólnych zasad inspekcji pracy, które są fundamentem efektywnego i sprawnego zarządzania systemami inspekcji pracy w złożonej rzeczywistości.

Warto wspomnieć, że MOP została założona w celu tworzenia i promocii podstawowych zasad i praw w pracy, propagowania godnych warunków pracy, zwiększania szans w zatrudnieniu, wzmacniania ochrony socjalnej i promocii dialogu społecznego w sprawach związanych z pracą. Wśród najważniejszych źródeł prawnych dotyczących inspekcji pracy wymienia się: konwencję

nr 81 dotyczącą inspekcji pracy w przemyśle i handlu z 1947 r. oraz konwencję nr 129 dotyczącą inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r. Dokumenty te zapewniają międzynarodowe ramy prawne i punkty odniesienia dla rozwoju i działania inspekcji pracy.

Z duchem czasu

Wytyczne MOP dotyczące inspekcji pracy odpowiadają na współczesne wyzwania i mają na celu wyposażać urzędy w odpowiednie narzędzia. Rekomendacje zostały stworzone z myślą o promowaniu nowoczesnych i skutecznych praktyk. Mimo że wytyczne to nie wiążący instrument, organizacja liczy na to, że będą przydatne na wielu polach. Jak zaznaczył Joaquim Pintado Nunes, prace MOP nad wytycznymi prowadzone były zgodnie z konwencjami nr 81 i 129, zaleceniami: nr 81 dot. organizacji inspekcji pracy z 1947 r. i nr 133 dotyczące inspekcji pracy w rolnictwie z 1969 r.

Opracowanie składa się z sześciu głównych części: (1) zakres i funkcje systemu inspekcji pracy; (2) struktura i organizacja; (3) polityka, planowanie i monitorowanie; (4) status i przebieg kariery inspektorów pracy; (5) uprawnienia i metody przeprowadzania inspekcji oraz (6) środki egzekucyjne. Joaquim Pintado Nunes podczas swojego wystąpienia omówił każdy z rozdziałów.

Egzekwowanie prawa pracy

Co wytyczne mówią o mandacie inspekcji pracy? Powinien w jednakowy sposób mieć zastosowanie do wszystkich pracowników i wszystkich miejsc pracy we wszystkich sektorach, prywatnych i publicznych, na terenach wiejskich i miejskich, w gospodarce formalnej i nieformalnej, w odniesieniu do których przepisy prawa dotyczące warunków pracy i ochrony pracowników podczas pracy mogą podlegać egzekwowaniu przez inspektorów pracy. Przedstawiciel MOP przy-

pomniął o funkcjach inspekcji, do których zalicza się:

- zapewnienie przestrzegania przepisów prawa dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników podczas wykonywania pracy;
- przekazywanie pracodawcom i pracownikom informacji i porad technicznych na temat najskuteczniejszych środków zapewniających przestrzeganie przepisów prawa;
- informowanie właściwych organów o brakach lub nadużyciach, które nie są w jednoznaczny sposób objęte obowiązującymi przepisami prawa.

Co ważne, inspektorzy pracy nie powinni być zaangażowani w formalne postępowanie pojednawcze, arbitrażowe, ustalające lub rozstrzyganie indywidualnych sporów, z uwagi na potencjalny konflikt interesów, co niestety wciąż na świecie ma miejsce. W wytycznych mowa jest także o podejmowaniu wysiłków modernizacyjnych przez systemy inspekcji pracy i korzystanie przez nie z postępu technologicznego na rzecz poprawy i rozszerzenia zakresu, dostępności, wpływu i wydajności ich usług dla pracodawców i pracowników. Rekomendacje podkreślają także, że inspekcje pracy nie działają w próżni, ale są częścią większej struktury. Mocny akcent padł na współpracę z innymi podmiotami publicznymi lub prywatnymi, pracodawcami i pracownikami i ich organizacjami.

Zawód inspektor pracy

Status zawodowy oraz warunki sprawowania funkcji również zostały uwzględnione w opracowaniu. Uprawnienia inspektorów pracy muszą być jasno określone przez prawo i unikać dwuznaczności. W dokumencie mowa jest także o stabilności zatrudnienia, kształceniu kadr i etyce zawodowej. Joaquim Pintado Nunes wielokrotnie podkreślał, że to ważne, aby rozumieć rolę inspekcji pracy.



Współpraca oparta na solidnych fundamentach

Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy została powołana w 1919 r. w trakcie konferencji pokojowej w Wersalu. Uchwalona wówczas Konstytucja MOP stanowiła rozdział XIII Traktatu Wersalskiego. W pracach Komisji Międzynarodowego Prawa Pracy, która ją opracowała, uczestniczyli przedstawiciele 9 krajów, w tym Polski. Nie ulega wątpliwości, że standardy pracy stworzone przez MOP legły u podstaw polskiej polityki społecznej w dwudziestolecu międzywojennym. Po transformacji ustrojowej w 1989 r. współpraca z organizacją uległa ożywieniu i przebiegała na wielu płaszczyznach. Państwowa Inspekcja Pracy pod nowym kierownictwem nawiązała kontakt z MOP, której przedstawiciele bacznie obserwowali przemiany w polskim systemie nadzoru nad warunkami pracy. Zbudowano nową strukturę inspekcji, zmieniła się także organizacja Głównego Inspektoratu Pracy. Reformy te zostały pozytywnie oce-

nione przez przedstawicieli MOP (Mateusz Rzemek, Od wieku na rzecz ochrony pracy. 100-lecie Państwowej Inspekcji Pracy). Do dzisiaj ważnym elementem międzynarodowej aktywności PIP jest współpraca z MOP. Zgodnie z konwencją nr 81 dotyczącą inspekcji pracy w przemyśle i handlu PIP corocznie przekazuje Dyrektorowi Generalnemu MOP, za pośrednictwem resortu pracy, skrót sprawozdania z działalności urzędu w roku poprzednim oraz sprawozdanie z działalności w rolnictwie (na podstawie konwencji nr 129). Ponadto przedstawiciele inspekcji biorą udział w organizowanych przez MOP konferencjach i innych spotkaniach, których tematyka jest zbieżna z zakresem kompetencji i bieżącymi priorytetami urzędu. W okresach pięcioletnich przekazujemy również sprawozdania z wykonania przez Polskę postanowień kilkunastu konwencji MOP dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole platform cyfrowych w Danii

Annemarie Knudsen, główny doradca w Duńskim Urzędzie Środowiska Pracy

Stine Hvid Bern, doradca specjalny w Duńskim Urzędzie Środowiska Pracy

Annemarie Knudsen prezentację na temat doświadczeń Danii w zakresie platform cyfrowym rozpoczęła od przedstawienia najważniejszych informacji o duńskiej inspekcji pracy, na którą składają się: Centrum kontroli Północ (Hadsten, Nørresundby); Centrum kontroli Południe (Kolding), Centrum kontroli Wschód (Kopenhaga, Slagelse, Bornholm, Greenland) oraz Centrum Zdrowia i Bezpieczeństwa Zawodowego (Kopenhaga). Zaprezentowała także strukturę organizacyjną urzędu.

O urzędzie

Duński Urząd Środowiska Pracy podlega Ministerstwu Zatrudnienia i odpowiada za nadzór nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Urząd działa na rzecz bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy, co odbywa się przez przeprowadzanie kontroli w firmach, opracowywanie zasad bhp i udzielanie informacji ten temat. Rynek pracy w Danii przy populacji sięgającej 5,5 mln obywateli składa się z 2,3 mln pracowników i 200 000 przedsiębiorstw, z których 20% to duże przedsiębiorstwa, zatrudniające ok. 80% pracowników.

Ustawa w sprawie środowiska pracy, uchwalona przez duński parlament, dotyczy pracy wykonywanej na terytorium Danii, w tym ładowania i rozładunku statków oraz napraw stoczniowych na statkach. Ustawa dotyczy pracy na rzecz pracodawcy z wyjątkiem pracy w gospodarstwie domowym pracodawcy oraz pracy świadczonej wyłącznie przez członków rodziny pracodawcy, którzy należą do tego samego gospodarstwa domowego, a także pracy świadczonej przez siły zbrojne, która może być zaliczona do faktycznej służby wojskowej.

Główne kryteria

Wobec braku definicji pracownika i pracodawcy uważa się, że pracownik świadczy pracę na rzecz pracodawcy, jeżeli wnikiwa ocena wykaże, że spełnione są następujące kryteria:

- pracownik ma obowiązek świadczenia pracy (konsekwencje, gdy pracownik nie stawia się w pracy);
- pracownik ma obowiązek przestrzegania poleceń przełożonego, a przełożony kontroluje sposób wykonywania pracy;

– do realizacji zadań pracownik ma zapewnione miejsce pracy, maszyny, narzędzia i materiały;

– kierownik ponosi ryzyko związane z efektami pracy;

– w wątpliwych sytuacjach ważny może być fakt pobierania przez pracownika wynagrodzenia za pracę.

Te kryteria stosowane są od wielu lat i pozwalają rozstrzygać wątpliwości w przypadku samozatrudnienia, ale też pracy platformowej.

Platforma działań

Z kolei Stine Hvid Bern poruszyła kwestię kontroli dotyczących prac wykonywanych właśnie za pośrednictwem platform cyfrowych. Organizacja pracy jest inna niż w przypadku tradycyjnych firm, różni się też w zależności od branży. Stanowi to wyzwanie dla kontroli środowiska pracy. Od początku 2022 r. prowadzona była kampania dotycząca świadczenia usług kurierskich w ten sposób w Danii. Na potrzeby opisanego rodzaju działalności inspekcja przyjęła za konieczną obecność trzech stron: klienta, który zamawia „usługę”, jednego lub więcej podwykonawców/pracowników platfor-

mowych, którzy za pośrednictwem platformy ją dostarczają, oraz platformy cyfrowej, pośredniczącej w kontakcie między nimi. Bern opisała schemat działania takiej relacji: klient zamawia paczkę za pośrednictwem platformy cyfrowej, platforma ma umowę z przewoźnikiem, przewoźnik wynajmuje kurierów, którzy dostarczają paczkę. Aby określić, kto odpowiada za środowisko pracy kurierów, potrzebna była odpowiedź na pytanie, kto przekazuje zamówienia od klientów do kurierów – czy ma to miejsce z poziomu platformy, czy z poziomu przewoźnika, który zatrudnia kurierów.

Kampania prowadzona było kilkietapowo. Akcja zaczęła się od zaproszenia na spotkanie przedstawicieli platform/przedsiębiorstw z Duńskim Urzędem Środowiska Pracy. Jego celem było zapoznanie z założeniami kampanii i przedstawienie problemów środowiska pracy w usługach kurierskich. Podczas rozmowy pytano, jak jest zorganizowana współpraca między przewoźnikami a kurierami. Następnie rozpoczynał się nadzór. Kontrole były prowadzone na terminalu, z naciskiem na załadunek towarów do furgonetek oraz na dostawę towarów do klientów (w Danii jest możliwość wejścia do prywatnego domu w celu takiej kontroli). Kiedy kontrola się zakończyła, a inspektor uznał, że zebrany materiał jest niewystarczający, mógł zdecydować o kolejnej. Na koniec tych działań urząd ponownie zapraszał przedstawicieli platform/przedsiębiorstw na spotkanie, aby przekazać informację zwrotną, przedstawić problemy, które zostały zauważone i rozpoznane, oraz porozmawiać o tym, jak poprawić środowisko pracy kurierów. Ważną częścią tej kampanii było ustalenie, kto ponosi odpowiedzialność za to środowisko pracy. Aby to stwierdzić, inspektorzy wykorzystywali informacje zebrane podczas kontroli od kuriera, przewoźnika, przedstawiciela platformy, a następnie ana-

lizowali je pod kątem kryteriów świadczenia pracy.

Wezwanie do usunięcia nieprawidłowości kierowane było do przedstawicieli platformy, gdy z zebranych danych wynikało, że te zlecają zadania kurierom: planują trasy, wydają polecenia i nadzorują wykonywanie pracy przez kurierów, wymagają określonej wielkości fur-

gonetki na potrzeby dostawy. Zdarzało się, że inspektor zwracał się o umowę pomiędzy platformą a przewoźnikiem.

Efekty kampanii? Z 52 wezwań do usunięcia nieprawidłowości 47 skierowanych było do przewoźników, a 5 do platform. Jak przyznała Stine Hvid Bern, to była pierwsza próba przeprowadzenia kontroli w tym obszarze.

Praca platformowa – wyzwania dla inspektorów pracy

Bartosz Kopeć, wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy

Problemy dotyczące pracy platformowej stanowią istotne wyzwanie nie tylko w Polsce i w Danii, ale w całej Unii Europejskiej. Z tego względu w grudniu 2021 r. Komisja Europejska zaproponowała dyrektywę w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Jest to pierwszy projekt legislacyjny zmierzający do uregulowania rozwijającego się elektronicznego rynku pracy, który określa jednocześnie przesłanki do prawidłowego ustalenia statusu zatrudnienia osób wykonujących pracę platformową.

Prace nad ostatecznym kształtem dyrektywy są w toku, jednakże przyjęcie nowych rozwiązań legislacyjnych, czy to na poziomie krajowym, czy też Unii Europejskiej, jest niezbędne. Brak odpowiednich przepisów prawa wzmaga nieuczciwą konkurencję między przedsiębiorcami, uniemożliwia również przeprowadzanie skutecznych kontroli przez inspektorów pracy. W konsekwencji mamy do czynienia z omijaniem przepisów prawa, chociażby w następstwie niewłaściwego powierzania pracy osobom świadczącym pracę platformową. W Polsce największe wyzwania kon-

trolne dotyczą przypadków, w których wykonawcom nie powierzono pracy w oparciu o umowę zlecenia bądź umowę o pracę, a jedyną umową, jaka jest zawierana, stanowi umowa najmu (np. samochodu, skutera, roweru, telefonu). W takich sytuacjach trudno ustalić podmiot, który powierza pracę, bowiem wykonawcy otrzymują zlecenia (np. dotyczące przewozu osób lub towarów) jedynie za pośrednictwem aplikacji. W praktyce firmy udostępniającej aplikację nie łączy najczęściej z wykonawcami żaden stosunek umowny dotyczący wykonywania pracy. Również firmy wypożyczające urządzenia do wykonywania zleceń unikają zawierania umów z osobami wykonującymi pracę platformową.

Ustalenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy utrudnia miejsce rejestracji platform cyfrowych, których siedziby często znajdują się poza terenem Polski lub nawet Unii Europejskiej. Okoliczność ta uniemożliwia również przeprowadzenie kontroli przez inspektorów pracy. W efekcie najczęściej niezbędne jest wszczęcie długotrwałego postępowania sądowego.



Mimo że przepisy o pracy zdalnej są z nami od kwietnia 2023 roku, w dalszym ciągu rodzą wątpliwości u wielu pracodawców i pracowników. Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku wraz z Wydziałem Prawa tutejszego uniwersytetu z myślą o obu stronach stosunku pracy zorganizowali konferencję naukową poświęconą wyzwaniom związanym z pracą zdalną.

W stronę lepszego zrozumienia regulacji

Konferencja „Praca zdalna – podstawowe wyzwania dla stron stosunku pracy” w Białymstoku

W dniu 16 czerwca 2023 r. na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku odbyła się Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Praca zdalna – podstawowe wyzwania dla stron stosunku pracy”, pod patronatem honorowym Rektora UwB oraz Głównego Inspektora Pracy.

– Wszystkie rodzaje pracy zdalnej wymagają wypełniania określonych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Rolą Państwowej Inspekcji Pracy jest weryfikacja prze-

strzegania nowych przepisów prawa, zwłaszcza z punktu widzenia zapewnienia jak najlepszej ochrony pracowników w czasie wykonywania pracy zdalnej – podkreśliła **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, przypominając regulacje w sprawie pracy zdalnej, wprowadzone od 7 kwietnia 2023 r. na podstawie ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240).

Przedstawiła także informacje doty-

czące działań nadzorczych prowadzonych przez inspekcję na tym polu do 12 czerwca br. Łącznie odbyły się 62 kontrole (57 planowych i 5 skargowych). Większość ze skontrolowanych podmiotów działała w sektorze prywatnym (53), a pozostałe w sektorze publicznym (9). W skontrolowanych zakładach pracy pracownicy świadczyli:

- w 17 przypadkach pracę zdalną całkowitą,
- w 43 przypadkach pracę zdalną częściową;
- w 30 przypadkach pracę zdalną okazjonalną,

- w 18 przypadkach pracę zdalną na polecenie pracodawcy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono u pracodawców prowadzących działalność w obszarze przetwórstwa przemysłowego, a także informacji i komunikacji oraz działalności profesjonalnej. Wszystkie stwierdzone nieprawidłowości zostały uregulowane przez inspektorów pracy środkami prawnymi.

– Z uwagi na fakt, iż są to nowe przepisy, inspektorzy pracy podczas kontroli udzielili wielu porad prawnych i technicznych na temat organizacji pracy zdalnej i obowiązków pracodawców związanych z jej powierzaniem – dodała Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Z kolei dr **Karol Łapiński**, nadinspektor pracy z OIP w Białymstoku, omówił przepisy dotyczące dodatkowych świadczeń pieniężnych związanych z pracą zdalną. Pierwsza część wystąpienia dotyczyła formalnych obowiązków pracodawcy w zakresie kosztów pracy zdalnej, m.in. zapewnienia materiałów i narzędzi pracy, ich instalacji, serwisu i naprawy. Przypomniał, że obowiązkowe pokrycie kosztów zużycia mediów dotyczy wyłącznie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Zatem nie obejmuje ono np. kosztów zużycia wody lub użytkownika powierzchni w domu, o ile oczywiście regulacje dotyczące obowiązku zwrotu takich kosztów nie zostały wprowadzone do wewnątrzzakładowych źródeł prawa (porozumienia lub regulaminu). Wewnętrznym regulacjom podlega także kwestia zakupu pracownikowi przez pracodawcę chociażby biurka czy krzesła. Wątpliwości w tym zakresie rozwiewa odpowiedź Głównego Inspektoratu Pracy na pytanie, czy biurko i krzesło stanowią narzędzie pracy, czy wyposażenie stanowiska pracy. W ocenie GIP ani biurko, ani krzesło nie są narzędziami pracy zdalnej, a elementem wyposażenia. Nadinspektor przypomniał także, że zagadnienia dotyczące naliczenia, a przede wszystkim wypłacenia ustalonego ekwiwa-

lentu pieniężnego czy ryczałtu poszczególnych kosztów pracy zdalnej będą podlegać kontroli organów PIP. W ramach podsumowania podjął też próbę wstępnej oceny przepisów dotyczących tej materii.

Następnie **Roman Charkiewicz**, nadinspektor pracy z OIP w Białymstoku, przybliżył obowiązki pracodawcy w zakresie bhp przy pracy zdalnej, w tym uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego oraz ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Zwrócił uwagę na fakt, że praca zdalna powinna być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. W dodatku zmiana miejsca wykonywania pracy w trakcie zatrudnienia może być dokonana z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Jest to szczególnie ważne w sytuacji badania przyczyn i okoliczności wypadków. Jednym z elementów definicji wypadku przy pracy jest bowiem konieczność istnienia związku przyczynowego pomiędzy zdarzeniem, które spowodowało uraz u pracownika, a wykonywaną pracą. Zmiana miejsca wykonywania pracy zdalnej bez uzgodnienia tego z pracodawcą może powodować zerwanie związku przyczynowego i skutkować nieuznaniem wypadku za wypadek przy pracy. W trakcie wystąpienia zostały omówione także m.in. obowiązki pracodawcy w obszarze oceny ryzyka zawodowego, wymogi formalne i praktyczne warunki dopuszczenia pracownika do pracy zdalnej, która może być powierzona pracownikowi, pod warunkiem że posiada warunki lokalowe i techniczne do jej wykonywania.

Głos zabrał także **Józef Mozolewski**, przewodniczący Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”, który omówił przepisy pracy zdalnej z perspektywy pracowników. Podkreślił, że biorąc pod uwagę doświadczenia z okresu epidemii COVID-19, organizacje związkowe pozytywnie oceniają samo wprowadzenie na stałe do Kodeksu pracy regulacji w spra-

wie pracy zdalnej. To powinno co do zasady zabezpieczyć interesy strony pracowniczej. Z kolei dr hab. **Iwona Sierocka**, prof. UwB, omówiła formalne aspekty wprowadzania przez pracodawców pracy zdalnej oraz tzw. okazjonalnej pracy zdalnej. Przedstawione zostały także wymogi dotyczące pracy zdalnej polecanej przez pracodawcę w okresach szczególnych. Natomiast prof. dr hab. **Walerian Sanetra**, sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku, poddał analizie teoretycznej zagadnienie odpowiedzialności za naruszenie przepisów o pracy zdalnej. W trakcie wykładu zajął się m.in. problematyką odpowiedzialności porządkowej, materialnej i wykroczeniowej stron stosunku pracy w kontekście pracy zdalnej.

W drugiej części konferencji odbyła się debata. Moderatorem panelu dyskusyjnego był dr Karol Łapiński, a jego uczestnikami: Katarzyna Łażewska-Hrycko, prof. dr hab. Walerian Sanetra, dr hab. Iwona Sierocka, Józef Mozolewski oraz **Piotr Wojciechowski**, adwokat, specjalista prawa pracy.

Warto podkreślić że w czasie referatów i dyskusji przedstawiono pozytywne i negatywne oceny wprowadzonych przepisów. Należy zgodzić się z poglądem, że wartością dodaną jest uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie pracy. Natomiast wydaje się jednocześnie, że potrzeba czasu, w którym te regulacje będą funkcjonowały w praktyce, określonej liczby rozstrzygniętych sporów pomiędzy stronami stosunku pracy, kontroli inspektorów pracy czy też kolejnych konferencji naukowych, aby można było bardziej miarodajnie i obiektywnie je ocenić. Mogą się wówczas wyklarować ewentualne wnioski odnośnie do zmian obowiązujących przepisów. Można mieć nadzieję, że konferencja w Białymstoku stanowi krok w stronę lepszego zrozumienia regulacji w sprawie pracy zdalnej.

dr Karol Łapiński,
nadinspektor pracy,
OIP Białystok



Bez znamion pozorności

Obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej na przykładzie domów pomocy społecznej

Pracodawca jest odpowiedzialny za stan bhp w swoim zakładzie pracy i nie może od tego odstąpić lub przerzucić na inny podmiot.

Inspiracją do podjęcia tematu były pytania, które wpływały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Wskazywano w nich na nieprawidłowości dotyczące zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz związane z korzystaniem przez pracowników z własnej odzieży i obuwia roboczego.

Co mówią przepisy?

Obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia odzieży i obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej oraz określenie zakresu jego odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy w sposób ogólny zostały wyrażone w Kodeksie pracy¹, w art. 15. Wynika z niego, że pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Konkretyzują to dalsze przepisy działu X Kodeksu pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, mające charakter bezwzględnie obowiązujący, oraz wydane na ich podstawie akty wykonawcze. Sposób realizacji nałożonego obowiązku został ujęty w art. 207 § 1 i 2 k.p. Stanowi on, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, jest też obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca ma zapewnić rozwój spój-

nej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy. Stąd też w piśmiennictwie prawnym zwraca się uwagę, że pracodawca zobowiązany jest nadążać za osiągnięciami nauki i techniki, zapewniając tym samym właściwy poziom technicznego bezpieczeństwa pracy (art. 207 § 2 k.p.)².

Prawo pracownika do bezpłatnej odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej uregulowane zostało w Kodeksie pracy w rozdziale IX „Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze”. Zgodnie z art. 237⁶ k.p. pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy³ oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Natomiast art. 237⁷ § 1 k.p. precyzuje, że pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach, m.in. ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy⁴. Wymagania odnoszące się do środków ochrony indywidualnej zawarte zostały w ustawie o systemie oceny zgodności⁵ i sprecyzowane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej⁶.

W pierwszej kolejności obowiązkiem pracodawcy jest dokonanie oceny ryzyka na stanowisku pracy. Ryzyko zawodowe zostało zdefiniowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Poli-

tyki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy⁷ (dalej: r.o.p.b.h.p.), w § 2 pkt 7 jako prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych, występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy. W § 39 ust. 2 pkt 2 r.o.p.b.h.p. został położony nacisk na obowiązek pracodawcy, aby cel, jakim są bezpieczne i higieniczne warunki pracy, realizował on poprzez przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone. Zgodnie z § 39a ust. 3 r.o.p.b.h.p. pracodawca sporządza dokumentację oceny ryzyka zawodowego, w której dokonuje identyfikacji istniejących zagrożeń na stanowisku pracy oraz szacuje prawdopodobieństwo ich wystąpienia podczas wykonywania pracy⁸. Właściwa ocena ryzyka zawodowego ma fundamentalne znaczenie dla ochrony zdrowia i życia pracownika, gdyż precyzuje działania profilaktyczne pracodawców, m.in. przez ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej lub innych środków niezbędnych do ochrony pracowników, jakie w danym zakładzie pracy będą wykorzystywane.

Odzież na miarę ryzyka

Z prawidłowym dokonaniem oceny ryzyka zawodowego wiąże się z kolei poprawny dobór odzieży i obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej dla pracowników. W przypadku środków ochrony indywidualnej będą miały one zastosowanie w sytuacji, gdy nie można uniknąć konkretnego, zidentyfikowanego zagrożenia lub gdy rzeczono zagrożenia nie



Fot. Georg Arthur Pfueger, Unsplash

można ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej lub odpowiedniej organizacji miejsca pracy. Z kolei odzież i obuwie robocze mogą być używane do ochrony przed zagrożeniami

uciążliwymi. Będzie to odzież i obuwie robocze, które okrywa lub zastępuje odzież i obuwie będące własnością pracownika i zabezpiecza jego ubranie przed zanieczyszczeniem i zniszczeniem, np. brudem czy kurzem, lub gdy występują szczególne wymagania technologiczne, sanitarne lub bhp. W orzecznictwie podkreśla się różnice pomiędzy odzieżą i obuwiem roboczym a środkami ochrony indywidualnej, wskazując, że dla zabezpieczenia przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy istnieje obowiązek po stronie pracodawcy zapewnienia środków ochrony indywidualnej, zaś ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bhp konieczne jest zapewnienie pracownikom bezpłatnej odzieży i obuwia roboczego⁹. Należy zwrócić uwagę, że odzież i obuwie robocze nie są traktowane jako środek ochrony indywidualnej. Z zapytań kierowanych do OIP w Olsztynie wynika, że w praktyce pracodawcy mylą te pojęcia, traktując je jako swego rodzaju synonimy, co z kolei powoduje, że np. stosują zamiennie i dowolnie pojęcia odzieży roboczej i ochronnej, w tabelach właściwych do określenia przydziału środków ochrony indywidualnej. Rodzi to praktyczne konsekwencje, gdyż w tabelach pracodawcy powinni używać precyzyjnych nazw np. środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do użycia na danym stanowisku pracy, zgodnie z załącznikami do r.o.p.b.h.p.

Pojęcie środków ochrony indywidualnej uregulowane zostało w § 2 pkt 9 r.o.p.b.h.p. Rozumie się przez nie wszelkie środki noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń, związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu. Można do nich zaliczyć np. odzież ochronną, środki ochrony twarzy i oczu czy słuchu. Do zagrożeń, jakie mogą występować w domach pomocy społecznej, można zaliczyć m.in. czynniki biologiczne, z którymi personel tych placówek styka się bezpośrednio. Mogą to być bakterie i wirusy zawarte np. w wydzielinach pensjonariuszy przebywających w tych placówkach.

Jakim prawem?

Na pracodawcy, oprócz dostarczenia odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, w świetle art. 237⁸ k.p. ciąży ponadto obowiązek ustalenia przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego. Informacje te powinny znaleźć się przede wszystkim w regulaminie pracy. Wynika to wprost z brzmienia art. 104¹ § 1 pkt 1 k.p., chyba że zostało to uregulowane w układzie zbiorowym pracy. Ponadto na podstawie ustaleń dokonanych z pracownikami powinny zostać sporządzone w zakładzie tabele norm przydziału odzieży i obuwia roboczego (art. 237⁸ k.p. w związku z art. 237^{11a} k.p.).

U pracodawców zobligowanych do wydania regulaminu pracy tabele norm przydziału powinny stać się częścią regulaminu, np. w formie załącznika. Błędem pracodawców jest też multiplikowanie kolejnych regulaminów wewnętrznych, okólników lub wytycznych w zakresie zasad przydzielania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Działania takie pozostają w sprzeczności z wyraźną dyspozycją ustawodawcy w tym zakresie, zawartą we wspomnianym art. 104¹ § 1 pkt 1 k.p. Precyzuje on jednoznacznie, że regulamin pracy powinien ustalać w szczególności wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej. Stąd też zasady przydzielania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego umieszczone w regulaminie pracy będą spełniać głównie funkcję regulacyjną, a nie informacyjną. Jest to istotne z punktu widzenia zarówno pracownika, który „swoich” uprawnień w za-

nia pracowników w niezbędne środki ochrony indywidualnej oraz w odzież i obuwie robocze¹⁰.

Brzmienie art. 237⁸ § 2 k.p. jednoznacznie wskazuje, że środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze stanowią własność pracodawcy. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracownik używa własnej odzieży i obuwia roboczego (art. 237⁷ § 2 k.p.). Środki te pracodawca przekazuje pracownikom nieodpłatnie. W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że jest to mienie powierzone pracownikom z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się (por. art. 124 § 1 pkt 2 k.p.), co oznacza, że w razie szkody w tym mieniu pracownik będzie odpowiadał za nią w pełnej wysokości (por. art. 124 k.p.)¹¹. Na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia wystarczającej ilości odzieży ochronnej, tak aby jej brak nie powodował powstania sytuacji, w której do pracy dopuszczani są pracownicy bez odpowiednich środków ochrony.

pewnia pracownikom odzież i obuwie robocze, powinien także zapewnić jej pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Gdyby jednak nie był on w stanie zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mógłby zlecić pracownikom, pod warunkiem wypłacania im ekwiwalentu pieniężnego w wysokości poniesionych kosztów (art. 237⁹ § 3 k.p.). Najczęstszym problemem, który pojawia się w związku z obowiązkiem wypłacania ekwiwalentu pieniężnego, jest niewłaściwe określenie jego wysokości. Pracodawcy często myślą ekwiwalent i ryczałt, wypłacają ryczałt za pranie odzieży roboczej w stałych kwotach, bez uwzględnienia realnych kosztów poniesionych przez pracownika. Ustawodawca nie pozostawił jednak w tej kwestii wyboru i w art. 237⁹ § 3 k.p. jednoznacznie podkreślił, że zwrot kosztów poniesionych przez pracownika w związku z praniem przez niego odzieży roboczej powinien mieć charakter ekwiwalentu, chociaż w orzecznictwie

m.in. koszty mediów: wody, ścieków, energii elektrycznej, koszty środków piorących czy rodzaj i ilość odzieży. Wysokość ekwiwalentu powinna być też waloryzowana co najmniej raz do roku, ponieważ rosną składowe stanowiące podstawę jego wyliczenia. Ustawodawca nie określił górnej granicy ekwiwalentu ani nie odwołał się do przepisów, które miałyby tę wysokość regulować. Nie może ona jednak istotnie odbiegać od wartości uwzględniającej nakład pracy na ten cel oraz aktualne koszty¹³. Kwota wypłacanego ekwiwalentu może być różna, w zależności od rodzaju stanowiska i związanej z tym częstotliwości prania odzieży, a sama częstotliwość prania może być uzależniona od sezonowości i powodować różne koszty w okresie letnim i zimowym, co powinno znaleźć odbicie w wysokości i zasadach ustalania ekwiwalentu. Jednocześnie, jak zauważono w orzecznictwie, w odniesieniu do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. umowy cywilnoprawne, zleceniodawca nie ma obowiązku ponoszenia takich kosztów, chyba że wynika to z zawartych umów¹⁴.

Podkreślić tu należy, że pracownik w zakresie prania odzieży roboczej ma prawo korzystać z pralni – pracodawca nie może mu tego zakazać, może ewentualnie doprecyzować częstotliwość dokonywania prania. Wypłacenie ekwiwalentu w takiej sytuacji jest najprostsze, gdyż rozliczenie następuje na podstawie np. paragonów lub rachunków za pranie; na tej podstawie pracodawca wypłaca kwotę, jaką pracownik faktycznie poniósł, chociaż zgodnie z orzecznictwem sądowym nie jest to warunek niezbędny do rozliczenia wysokości poniesionych kosztów¹⁵.

Są wyjątki

Powierzenie pracownikowi prania nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi bądź promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Wynika to z art. 237⁹ § 3 k.p. Natomiast art. 237¹⁰ § 2 k.p. precyzuje, że w takiej sytuacji niedopuszczalne jest powierzenie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi¹⁶. Ten przepis (podobnie jak przepis art. 237⁷ § 4 k.p.)¹⁷ należy rozpatrywać wraz z art. 237⁷ § 2 k.p., przewidującym możliwość określenia przez pracodawcę stanowisk, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie trzeba pamiętać, że wynikający z art. 237⁷ § 1 k.p. obowiązek dostarczenia pracownikowi nieodpłatnie odzieży i obuwia roboczego ma charakter bezwzględny, jeżeli wystąpiły prawem przewidziane warunki. Nie każde jednak stanowisko



kresie bhp będzie poszukiwał w konkretnym akcie wewnętrzzakładowym, jak i pracodawcy, który z kolei będzie mógł odwoływać się w zakresie bhp do konkretnych zapisów regulaminowych. W regulaminie pracy powinny znaleźć się przede wszystkim właśnie te postanowienia, które uściślają obowiązki pracodawcy i pracowników w tym właśnie zakresie. W regulaminie pracy powinna więc nastąpić konkretyzacja obowiązku pracodawcy wyposaże-

Jaki ekwiwalent za pranie?

Zgodnie z art. 237⁹ § 2 k.p. pracodawca zobligowany jest do utrzymania właściwości ochronnych stosowanych w danym stanowisku środków ochrony. Innymi słowy, musi zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze w trakcie użytkowania posiadały realne właściwości ochronne i użytkowe. Stąd też zgodnie z dyspozycją wskazanego przepisu pracodawca, który za-

nie wyklucza się pod pewnymi warunkami zastosowania formy ryczałtowej rozliczenia za pranie¹². Stąd też ekwiwalent za pranie odzieży roboczej musi być ustalony w sposób rzetelny, w wysokości, która jest co najmniej zbliżona do równowartości kosztów faktycznie poniesionych przez pracownika, przy czym naliczona wartość powinna być adekwatna do wartości używanych dla celów służbowych narzędzi, materiałów lub sprzętu i uwzględniać

wymagać może zapewnienia takich środków, a tym samym nie każdy pracownik będzie uprawniony do ich uzyskania. Z tego wynika również uwaga, że obowiązek zapewnienia środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego nie ma charakteru powszechnego.

Ochronne czy robocze?

Prace, przy których wymagane jest stosowanie odzieży ochronnej lub obuwia ochronnego, to przede wszystkim prace w narażeniu na działanie wody, czynników chemicznych, pyłowych, mechanicznych, biologicznych i wysokiej temperatury – stwarzające ryzyko dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników. Należy przy tym zwrócić uwagę, że w omawianym rozporządzeniu nie używa się pojęcia „obuwie ochronne”, a posługuje się pojęciem „środki ochrony kończyn dolnych”, do których zaliczono m.in. buty, półbuty, trzewiki czy saperki (załącznik nr 2, tabela nr 2). Potocznie przyjęło się, że pojęcie „obuwie ochronne” różni się od pojęcia „obuwie robocze” (używanego np. w art. 237⁷ k.p.) i nie jest z nim tożsame. Ma to konsekwencje praktyczne, gdyż pod pojęciem „obuwie ochronne” rozumie się wszelkie obuwie przeznaczone do ochrony stóp i nóg przed czynnikami zewnętrznymi mogącymi powodować uszkodzenia mechaniczne, chemiczne, oparzenia lub przed działaniem ciepła, zimna i wilgoci. Dodatkowo wyposażone w elementy ochrony, takie jak podnoski, wkładki antyprzebiociowe, ochrony śródstopia. Wskazane rozróżnienie na odzież i obuwie robocze oraz odzież i obuwie ochronne powinno znaleźć odbicie w przygotowywanych przez pracodawcę tabelach zasad przydzielania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Niestety jest to błąd często spotykany w tego rodzaju dokumentach.



Wykazy zagrożeń i prac, przy których niezbędne jest stosowanie odzieży ochronnej i/lub obuwia ochronnego, znajdują się w załączniku nr 2 do r.o.p.b.h.p – „Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej”. W § 1 tego załącznika wskazuje się, że środki ochrony indywidualnej dobiera się i stosuje odpowiednio do występujących na stanowisku pracy zagrożeń określonych na podstawie oceny ryzyka zawodowego, uwzględniającej

warunki występujące w danym miejscu pracy, wymagania ergonomii i stan zdrowia pracownika. Tabela nr 1 do załącznika – „Zagrożenia, w przypadku których jest wymagane stosowanie środków ochrony indywidualnej” – precyzuje, że w przypadku zagrożenia biologicznego, np. w postaci płynu, czy w związku z kontaktem z innym człowiekiem przewidziane jest zabezpieczenie części ciała, aby zmniejszyć ryzyko związane z tym zagrożeniem. W dalszej części załącznika nr 2 – tabela nr 2 „Przykładowe rodzaje prac oraz gałęzie i sektory gospodarki, w których może być wymagane stosowanie środków ochrony indywidualnej”, część „Czynniki biologiczne zawarte w płynach” – w sytuacji kontaktu bezpośredniego lub pośredniego z takim czynnikiem, tj. pracy oznaczającej kontakt z ciałem ludzkim, jako rodzaj środka ochrony obejmujący całe ciało/części ciała przewiduje się odzież ochronną chroniącą przed czynnikami biologicznymi. Z kolei jako sektory/gałęzie gospodarki tabela nr 2 wskazuje zastosowanie takich środków w m.in. domach pomocy społecznej. W tabeli nr 3 „Rodzaje środków ochrony indywidualnej” do ochrony części ciała wymienia się m.in. kurtki, bluzy, spodnie i fartuchy.

Systematyzując kolejność działań: pracodawca w ramach przeciwdziałania zagrożeniom występującym w środowisku pracy dokonuje oceny ryzyka (analizuje i identyfikuje zagrożenia), a następnie – w przypadku zaistnienia zagrożenia – stosuje wszelkie możliwe środki ochronne, określając przy tym cechy, jakie musi spełniać odzież (obuwie) lub środki ochrony indywidualnej, aby stosowanie jej zapewniało skuteczną ochronę przez zagrożeniami¹⁸. Stąd też od dokonanej oceny ryzyka zawodowego zależy rodzaj przewidzianych środków ochrony na danym stanowisku pracy.

Właściwa ocena ryzyka zawodowego ma fundamentalne znaczenie dla ochrony zdrowia i życia pracownika, gdyż precyzuje działania profilaktyczne pracodawców, m.in. przez ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej lub innych środków niezbędnych do ochrony pracowników.

Kiedy nadużycie prawa?

W świetle tych uwag do obowiązków stawianych przed pracodawcą należy dostarczenie pracownikom odpowiednich środków ochrony, a niepodjęcie odpowiednich działań może stanowić naruszenie art. 237⁹ k.p., np. gdy pracodawca dopuszczałoby do pracy pracowników bez odzieży i obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. Ponadto w doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę, że niedostarczenie pracownikowi środków ochrony indywidualnej może stanowić podstawę do powstrzymania się od wykonywania pracy z art. 81 k.p., ale także z art. 210 k.p., jeśli pracownik oceni, że to powoduje bezpośrednie zagrożenie jego życia i zdrowia¹⁹. Na czas prania zabrudzonej odzieży pracodawca jest zobowiązany zaopatrzyć pracownika w czysty/nowy zestaw odzieży ochronnej, przewidzianej na danym stanowisku pracy. Zdarza się, że pracodawcy nie zapewniają nowych kompletów odzieży lub obuwia roboczego, wprost sugerując pracownikom, aby na czas prania używali własnej (prywatnej) odzieży lub obuwia. Jest to nadużycie prawa i może prowadzić do wniosku, że pracodawca faktycznie dopuszcza do pracy pracowników bez odpowiednich środków ochrony indywidualnej lub odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy (art. 237⁹ k.p.). Finalnie mogłoby to skutkować jego odpowiedzialnością wykroczeniową, przewidzianą przepisami





Kodeksu pracy. Niedopełnienie wskazanych obowiązków stanowi naruszenie przepisów bhp i zgodnie z art. 283 § 1 k.p. zagrożone jest karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.

Należy podkreślić, że podejmowane przez pracodawcę działania w zakresie bhp, dotyczące dostarczania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, nie mogą nosić znamion pozorności, gdyż może to sugerować próbę obchodzenia spoczywających na nim obowiązków, wynikających m.in. z art. 207 k.p. Pracodawca odpowiedzialny jest za stan bhp w zakładzie pracy i nie może od niego od-

stąpić lub przerzucać na inny podmiot, np. specjalistów bhp spoza zakładu²⁰. Zaniedbanie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznego stanowiska pracy może skutkować jego odpowiedzialnością na zasadzie winy²¹. Pracodawca zobowiązany jest nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również do zagwarantowania pracownikom faktycznego bezpieczeństwa²².

Marcin Smolski,
OIP Olsztyn

jest odpowiednia do wysokości poniesionych kosztów, a więc wtedy, gdy jej wysokość została określona w stałej kwocie, jeżeli jej wyliczenie uwzględni rzeczywistą częstotliwość ponoszenia wydatków i mieści się w niewielkiej rozpiętości cen rynkowych". Podobnie na ww. tezy powoływał się Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 21.05.2019 r., III AUa 1002/18. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 16.06.2021 r., III AUa 956/20, wypowiedział się podobnie co do możliwości ryczałtowego sposobu określenia ekwiwalentu za pranie.

13. Np. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 8.04.1998 r., I SA / Lu 392/97.

14. Np. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 3.02.2022 r., III SA/Kr 70/21, zauważając, że „wobec braku zapisów w tym przedmiocie [...] organy inspekcji sanitarnej nie miały materialnoprawnej podstawy do nałożenia na stronę skarżącą nakazu przedłożenia dokumentu potwierdzającego wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych”.

15. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 12.03.2015 r., III AUa 533/14, w którym sąd zauważył, że „w świetle przepisów Kodeksu pracy brak podstaw do nakładania na pracowników obowiązku dokumentowania poniesionych kosztów prania odzieży roboczej”.

16. Por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 29.01.2009 r., IV SA/GI 408/08, w którym sąd zauważył, że „według art. 237¹⁰ k.p. niedopuszczalne jest tylko powierzanie pracownikowi do prania odzieży skażonej, a nie potencjalnie narażonej na skażenie”.

17. Por. postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 18.10.2006 r., II SA/Rz 375/06.

18. Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.04.2013 r., III PK 45/12.

19. T. Wyka, Prawna ochrona zdrowia ..., op. cit., s. 81.

20. A. Świątkowski, Polskie prawo pracy, Warszawa 2014, s. 302.

21. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.12.2010 r., sygn. akt I PK 124/10.

22. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.09.2016 r., sygn. akt III PK 146/15.

Przypisy:

1. Tekst jedn. Dz.U. z 2022, poz. 1510.

2. Szerzej: T. Wyka, Prawna ochrona zdrowia pracownika, [w:] H. Lewandowski (red.), Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego, Warszawa 1997, s. 85 i n.

3. Np. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 15.10.2019 r., III SA/GI 527/19.

4. Por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 27.02.2014 r., II SA/Sz 825/13.

5. Dz.U. z 2019, poz. 155.

6. Dz.U. z 2005, nr 259, poz. 1650.

7. Tekst jedn. Dz.U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650.

8. Np. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 19.01.2011 r., II OSK 58/10.

9. Np. cytowany w przypisie nr 3 wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach.

10. Komentarz do art. 104¹ k.p. D. Dzieniśki, J. Skoczyński [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Warszawa 2017.

11. Komentarz do art. 237⁸ k.p. T. Wyka [w:] K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II, wyd. VI, Warszawa 2022.

12. Z kolei w wyroku z dnia 19.04.2017 r., II UK 198/16, Sąd Najwyższy zauważył, że „dokonując wykładni zawartego w art. 237⁹ § 3 k.p. warunku odpowiadania wysokości wypłacanego przez pracodawcę świadczenia poniesionym przez pracownika kosztom, należy stwierdzić, że nie zastrzeżono metody ustalania wartości ekwiwalentu za pranie ubrań ani nie wyłączono ryczałtowego sposobu dokonywania rozliczeń, pozostawiając tę kwestię stronom stosunku pracy. [...] Inną – przyjętą przez wnioskodawcę – metodą dokonywania rozliczeń kosztów prania odzieży roboczej jest ustalenie stałej kwoty, która ma odpowiadać rzeczywistym kosztom ponoszonym przez pracownika, czyli kwoty ryczałtowej. Tak ustalona kwota nie jest pojęciem konkurencyjnym względem ekwiwalentu. Ryczałt jest ekwiwalentny, jeżeli wypłacona kwota

Winda do nieba



Bezpieczeństwo pracy na żurawiach wieżowych

Istnieje potrzeba modyfikacji konstrukcji nośnych żurawi, na przykład w zakresie komunikacji pionowej, czyli dojścia do kabiny operatora żurawia.

Powszechnie wiadomo, że praca operatora żurawia wieżowego jest pracą odpowiedzialną, wymagającą szczególnej koncentracji, opanowania i precyzji. Zmęczenie, niedyspozycja i rozkojarzenie operatora mogą mieć tragiczne skutki dla wszystkich osób przebywających w zasięgu pracy żurawia. Rzadziej uświadamiamy sobie fakt, że dla samych operatorów największym zagrożeniem, a czasem również wyzwaniem, jest nie samo operowanie żurawiem, ale schodzenie i wchodzenie po pionowej, stalowej konstrukcji wieży na wysokość kilkudziesięciu metrów, często w niesprzyjających warunkach atmosferycznych, przy wiejącym wietrze, mrozie, opadach deszczu lub śniegu, przy odchylającej się od pionu konstrukcji wieży, która w taki sposób

zwyczajnie pracuje. Zadanie to nie jest łatwe nawet dla młodych i wysportowanych osób, nie wspominając o operatorach, którzy osiągnęli już wiek emerytalny, co nie należy do rzadkości.

Potrzebne zmiany

Konstrukcje nośne żurawi na przestrzeni kolejnych dziesięcioleci nie ulegały znaczącym modyfikacjom, natomiast ich wyposażenie jest stale rozbudowywane i unowocześniane, co poprawia zarówno bezpieczeństwo i komfort obsługi żurawi wieżowych, jak i warunki codziennej pracy operatorów. Same elementy konstrukcyjne tych urządzeń podlegają stosunkowo niewielkim zmianom. Nie ma w tym zresztą nic dziwnego, tzw. wachlarz możliwości jest tutaj dość ograniczony i raczej

nie należy się spodziewać w tym zakresie istotnych zmian, również w kolejnych latach. Nie oznacza to jednak, że i na tym polu nie ma już nic do zrobienia w kwestii podniesienia poziomu bezpieczeństwa operatorów żurawi i komfortu ich pracy. Potrzeba taka widoczna jest wyraźnie, choćby na przykładzie kwestii komunikacji pionowej – dojścia do kabiny operatora żurawia.

W zależności od producenta i modelu żurawia możemy zaobserwować wiele różnych rozwiązań i kombinacji dotyczących np. nachylenia drabin komunikacyjnych, kształtu szczebli czy odstępów pomiędzy pomostami spoczynkowymi. Sama konstrukcja wieży powstaje z połączenia poszczególnych jej modułów, tak by uzyskać pożądaną wysokość,

oczywiście w granicach przewidzianych dla poszczególnych modeli. Jednak brak jest możliwości (albo jest ona bardzo ograniczona) zmiany parametrów dotyczących samych drabin, w zakresie np. długości czy nachylenia, lub zmiany odległości pomiędzy pomostami spocznikowymi. Elementy te, w obrębie poszczególnych modułów składowych wieży, mają charakter stały i zależny jedynie od modelu żurawia.

Różne konstrukcje żurawi

Wśród żurawi wieżowych eksploatowanych na budowach są konstrukcje, w których:

- drabiny komunikacyjne prowadzone są

bliższy pomost spocznikowy, po czym konieczne jest skorzystanie z pomostu spocznikowego w celu zmiany strony wychodzenia po tej drabinie na kolejny pomost, a zmiana strony wykorzystywanej drabiny pionowej po wyjściu na pomost spocznikowy wymuszana jest przez naprzemienne usytuowanie otworów w pomostach spocznikowych i/lub pałąków w drabinach;

- drabiny pionowe przechodzą przez kolejne otwory w pomostach spocznikowych, umożliwiając wychodzenie bez konieczności jego przerywania;
- otwory przejściowe w pomostach spocznikowych usytuowane są w stosun-

w których otwory przejściowe w pomostach spocznikowych usytuowane są względem siebie osiowo, same natomiast drabiny zamocowane są względem siebie równolegle – każda drabina łączy jedynie dwa najbliższe spoczniki, wyjście wyżej wymaga skorzystania ze spocznika w celu przejścia do kolejnej drabiny;

- odległości pomiędzy poszczególnymi spocznikami w konstrukcjach z drabinami pionowymi i pochyłymi wynoszą, w zależności od modelu i producenta żurawia, od 2,5 m do nawet kilkunastu metrów;
- szczelne drabin tworzą stalowe ele-

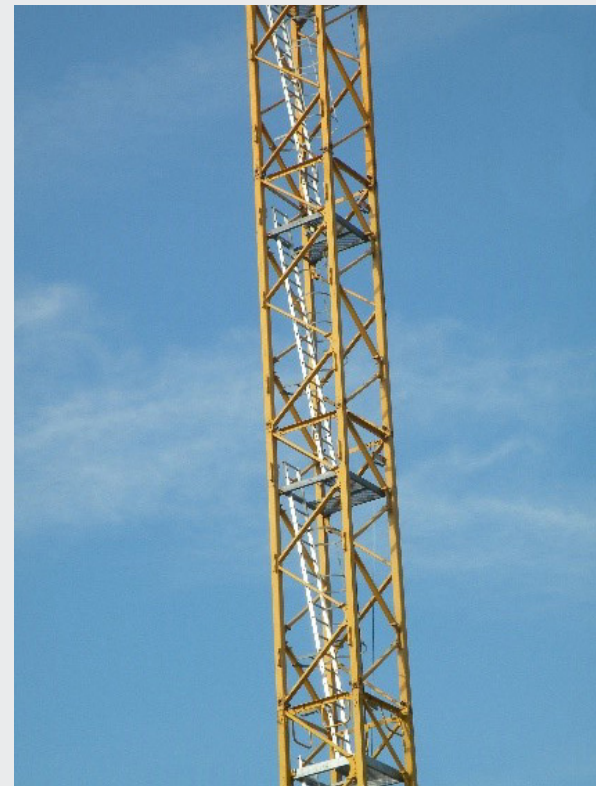
nych modułów w ramach jednego producenta żurawia powoduje, że często można zaobserwować konstrukcje, w których sąsiednie moduły wieży wyposażone są w odmienne rozwiązania dotyczące drabin (na przykład jeden moduł wyposażony jest w drabiny pionowe, a sąsiedni w pochyłe). Sytuacja taka, przy poprawnym zastosowaniu i dopasowaniu elementów, nie powoduje zmniejszenia poziomu bezpieczeństwa komunikacji pionowej, zdarzają się jednak przypadki niewłaściwej konfiguracji elementów wieży. Przykładowo, jeden moduł posiada drabinę pionową, kolejny jest wyposażony w drabinę pochyłą, a po-

ści i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących inspektorzy pracy kontrolujący plac budowy Unity Centre w Krakowie (dawny sławny „Szkieletor”) mieli sposobność zetknięcia się z jedną z najwyższych konstrukcji żurawi, jakie można spotkać na podobnych inwestycjach w Polsce. Wieża mierzyła aż 126 metrów wysokości. Operator, schodząc i wychodząc, musiał poświęcić kilkadziesiąt minut w każdą stronę, żeby dojść do kabiny lub opuścić żuraw. Przy niekorzystnych warunkach atmosferycznych zadanie to nie tylko mogło

rozebrane, nie było możliwości skrócenia dojścia do kabiny żurawia poprzez wykorzystanie do tego np. klatki schodowej budynku. Działania prewencyjne inspektorów pracy doprowadziły do tego, że żuraw – pomimo braku w tym czasie regulacji prawnych w tym zakresie – został wyposażony w windę, która znacznie skracała czas potrzebny na pokonanie drogi pomiędzy poziomem terenu a kabiną operatora, eliminowała zagrożenia i uciążliwości związane z komunikacją pionową, stwarzała dodatkową możliwość bezpiecznej ewakuacji operatora z kabiny w przypadku zaistnienia takiej konieczności.



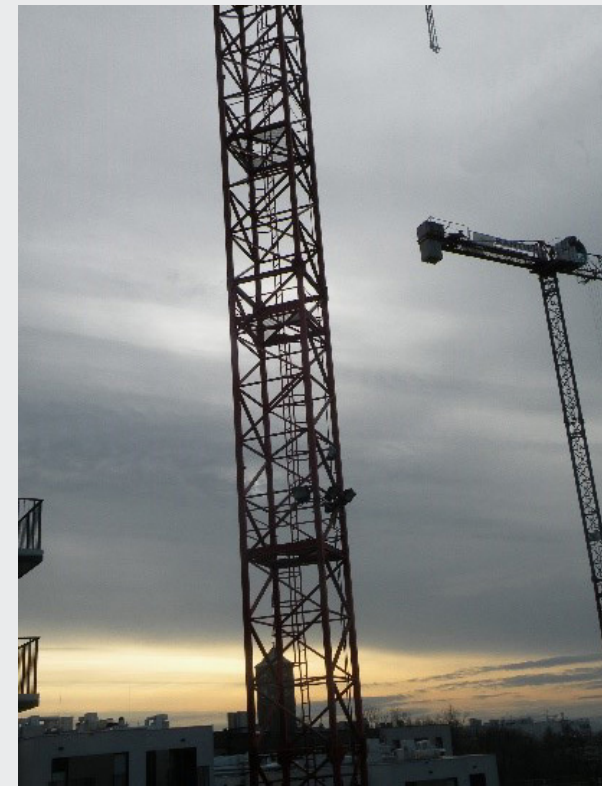
Drabina pionowa



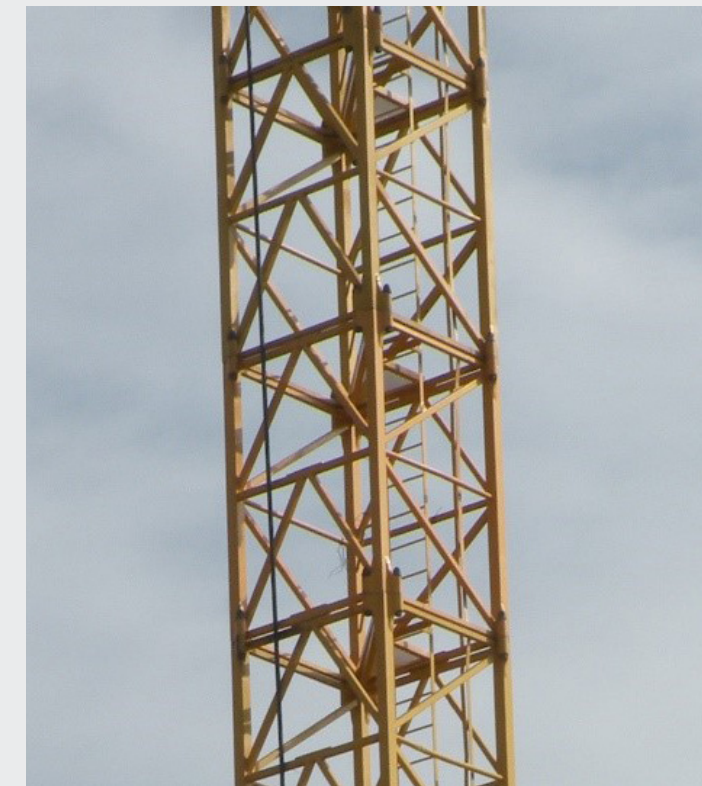
Drabina pod nachyleniem



Naprzemiennie usytuowane otwory w pomostach spocznikowych



Naprzemiennie usytuowane pałąki w pomostach spocznikowych



Drabiny pionowe przechodzące przez kolejne otwory w pomostach spocznikowych

pionowo lub pod nachyleniem w stosunku do pomostów spocznikowych;

- drabiny usytuowane pionowo umożliwiają nieprzerwane wyjście tylko na naj-

ku do siebie osiowo lub naprzemiennie – przy drabinach pionowych;

- drabiny nachylone w stosunku do spoczników występują w konstrukcjach,

menty o przekroju okrągłym lub aluminiowe kształtowniki zamknięte – kwadratowe lub prostokątne. Możliwość konfigurowania wieży z róż-

szczególne elementy nie zostały właściwie dopasowane. Tuż przed wejściem w życie rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczo-

ulec wydłużeniu, ale znacznie zwiększało niebezpieczeństwo takiej komunikacji. Z uwagi na specyfikę prac budowlanych w obiekcie, którego stropy zostały

Winda komunikacyjna

Wymóg dotyczący wyposażania w windę żurawi wieżowych, gdy ich kabina umieszczona jest na wysokości przynajmniej 80 m,

został wprowadzony rozporządzeniem Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybko montujących (obowiązuje od końca 2019 r.). Nie rozwiązuje on jednak problemu dotyczącego zdecydowanej większości żurawi wieżowych, których kabiny umieszczone są na mniejszych wysokościach. W takich przypadkach naprzeciw oczekiwaniom wychodzą sami producenci żurawi wieżowych. W Polsce, z uwagi na to, że znaczna część żurawi wieżowych sprowadzana jest z krajów zachodnich jako sprzęt używany,

Takie właśnie urządzenie eksploatowane było na jednej z budów w Krakowie. Opisany żuraw szybko montujący jest o tyle ciekawym urządzeniem, że zamontowany został na podwoziu samochodu ciężarowego. Jego przemieszczenie i rozstawienie w nowym miejscu trwa kilkadziesiąt minut, a wyposażony został – oprócz windy – w kabinę operatora o gabarytach i komforcie pracy odpowiadających typowym żurawiom wieżowym.

Fakt wyposażenia żurawia szybko montującego w kabinę operatora sprawia, że podlega on w pełnym zakresie

na wysokości powyżej 80 m, jest zastosowanie zamiast windy pomostu łączącego budynek z żurawiem oraz usytuowanie go na wysokości co najmniej 80 m. W takim przypadku wykorzystanie drabin komunikacyjnych stanowiących wyposażenie wieży żurawia ograniczone zostaje jedynie do pokonania różnicy wysokości pomiędzy pomostem a kabiną, samo zaś dojście do pomostu łączącego wieżę z budynkiem odbywa się poprzez ciągi komunikacyjne budynku, co minimalizuje ryzyko i wszelkie niedogodności związane z komunikacją pionową.

element drogi komunikacyjnej do kabiny żurawia, ograniczając w ten sposób konieczność korzystania z elementów konstrukcyjnych wieży.

Wyższy poziom

Powszechnie spotykane są działania zmierzające do skrócenia drogi dojścia do kabiny poprzez zorganizowanie wejścia na wieżę np. z poziomu terenu (poziomu wyższego) zamiast z poziomu posadowienia żurawia (znajdującego się na niższym poziomie). Często wynika to z braku możliwości zorganizowania bezpiecznego wyjścia z poziomu posadowienia

komunikację pionową po konstrukcji wieży, a więc ogranicza niedogodności z tym związane, należy uznać za słuszną. Jednak jej urzeczywistnienie niemal zawsze wiąże się z koniecznością zastosowania rozwiązań mniej lub bardziej niesystemowych, ponieważ są to rozwiązania odmiennie od przewidzianych przez producenta żurawia.

Odrębnym, lecz nie mniej ważnym zagadnieniem są kwestie dotyczące organizowania samego wyjścia na konstrukcję wieży żurawia. W zależności od typu, konstrukcji, sposobu i miejsca posadowienia żurawia mogą one wymagać za-

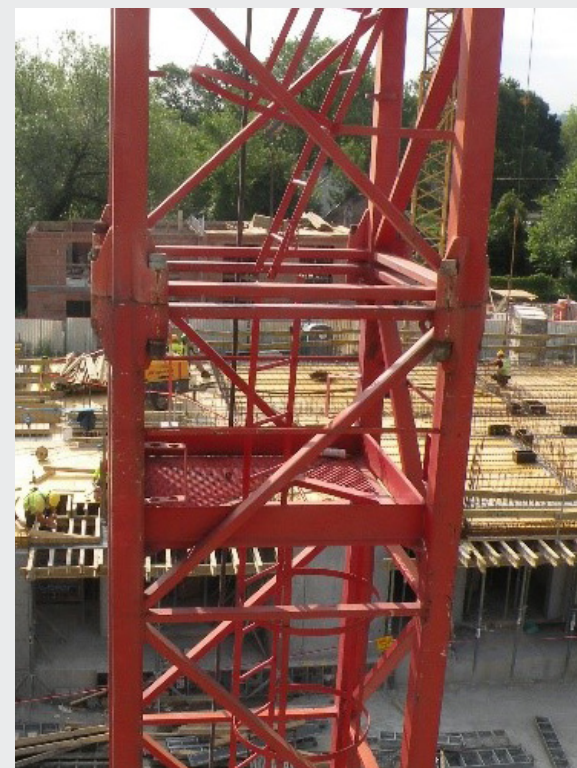
Na bezpieczeństwo drogi komunikacyjnej, prowadzącej do kabiny operatora żurawia wieżowego, wpływ ma wiele aspektów związanych nie tylko z samą konstrukcją urządzenia, ale także z warunkami lokalnymi występującymi w miejscu jego eksploatacji. Każde rozwiązanie poprawiające bezpieczeństwo komunikacji pionowej, w szczególności takie, które pozwala na wykorzystanie dostępu budowlanego z istniejących obiektów do wieży żurawia, ograniczając w ten sposób jej zakres, jest jak najbardziej pożądane, i być może również w tym kierunku będą w przyszłości pro-



Drabina łącząca dwa najbliższe spoczniki



Szczelby z aluminiowych kształtników zamkniętych



Różne rozwiązania w jednej konstrukcji



Żuraw wieżowy przed wyposażeniem w windę osobową



Widok z góry na wieżę



Wnętrze kabiny

zjawisko takie nie jest jeszcze powszechne. Można już jednak spotkać żurawie wieżowe wyposażone w windy osobowe, mimo że nie podlegają takiemu obowiązkowi z uwagi na mniejszą niż 80 m wysokość zamocowania kabiny operatora.

wymogom wzmiankowanego rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybko montujących. Alternatywnym rozwiązaniem, ułatwiającym dojście do kabin żurawi umieszczonych

W omawianym przypadku, z uwagi na rozebranie stropów budynku, pomosty łączące wieżę żurawia z budynkiem służyły do celów kontrolnych i konserwacyjnych, jednak w każdym innym przypadku pomosty takie mogą służyć jako

dowienia żurawia lub innych okoliczności, np. długości drogi i czasochłonności jej pokonywania, które sprawiają, że bardziej „opłacalne” staje się zorganizowanie wejścia na wieżę z wyższego poziomu. Samą ideą, jako że skraca to ko-

stosowania dodatkowych, niebędących na wyposażeniu żurawia, ewentualnie niebędących w posiadaniu użytkownika, środków zabezpieczających przed upadkiem z wysokości lub ułatwiających pokonanie różnic poziomów.

wadzone działania zmierzające do poprawy warunków pracy operatorów żurawi.

Robert Kaniecki,
starszy inspektor pracy
– główny specjalista,
OIP Kraków

Niebezpieczne chemikalia

O warunkach pracy w zakładach produkcji laminatów poliestrowo-szklanych

Narażenie na działanie chemikaliów może mieć wpływ na zdrowie i komfort życia pracowników. Jedną z branż prężnie rozwijających się na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, która w dużym zakresie stosuje czynniki chemiczne, jest produkcja laminatów poliestrowo-szklanych. Są to głównie zakłady zajmujące się wytwarzaniem łodzi wycieczkowych bądź produkujące elementy do nich, np. dachy, daszki, siedziska.

Proces produkcji laminatów jest procesem wieloetapowym, w którym zagrożenia związane są zarówno z czynnikami chemicznymi stosowanymi w zakładach, jak i z obsługą maszyn wykorzystywanych w procesach pracy.

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w ramach realizacji tematu własnego „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkcji laminatów poliestrowo-szklanych” w 2022 r. przeprowadzili kontrole w wytypowanych podmiotach. W czasie kontroli oceniano realizację obowiązków związanych z ekspozycją pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy, organizacją prac związanych z zagrożeniem wybuchem, ochroną pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez czynniki rakotwórcze, realizacją obowiązków nałożonych rozporządzeniem REACH¹ i CLP², w części zakładów dodatkowo kontrolą objęto legalność i prawną ochronę stosunku pracy.

Czynniki chemiczne – zagrożenie dla zdrowia

W procesie produkcji laminatów poliestrowo-szklanych stosowane są żywice poliestrowe, żelkoty i inne czynniki chemiczne, tj. inicjatory polimeryzacji, aceton. Charakter stosowanych czynników chemicznych oraz w większości przypadków ręcznie prowadzony proces produkcji powodują, że pracownicy narażeni są na ciągłą emisję lotnych związków organicznych, takich jak aceton i będący składnikiem żywicy styren. W związku z tym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie systemu wentylacji w pomieszczeniach, który powinien zagwarantować usuwanie niebezpiecznych oparów ze środowiska pracy. System wentylacyjny powinien zapewniać odciąg par styrenu, które są cięższe od powietrza i mogą się rozprzestrzeniać oraz gromadzić nad podłożem.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że na stanowiskach laminowania ręcznego w ogóle nie zapewniano wentylacji lub była ona niesprawna i nieskuteczna. Styren (winylobenzen) jest czyn-



↑ Otwory kanału wentylacyjnego przykryte folią

↓ Pojemniki z żywicami i klejami niezabezpieczone przed uwalnianiem się oparów do środowiska pracy



niem chemicznym działającym szkodliwie na organizm człowieka w następstwie jego wdychania, oddziałuje także drażniąco na oczy i skórę.

Działanie styrenu może się objawiać złym samopoczuciem, bólami głowy, nudnościami, wymiotami i zaczerwienieniem oczu. Opary styrenu są łatwopalne i mogą tworzyć mieszaniny wybuchowe z powietrzem. Pary acetonu stosowanego przy produkcji laminatów również są cięższe od powietrza i mogą gromadzić się przy podłożu, tworząc mieszaniny wybuchowe z powietrzem.

Ze względu na takie właściwości istotne znaczenie dla bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia pracowników ma zabezpieczenie pojemników z czynnikami chemicznymi przed niezamierzonym uwalnianiem się ich zawartości do środowiska pracy. Zamykanie pojemników pokrywami znacznie ogranicza parowanie acetonu i styrenu do środowiska pracy. Jednak kontrole stanowisk pracy wykazały, że część pojemników z czynnikami chemicznymi jest otwarta w trakcie zmiany roboczej. Były to pojemniki z acetonem, w których moczone są pędzle i wałki stosowane w trakcie ręcznego przesycania koremat żywicą poliestrową oraz pojemniki z żywicami na stanowiskach dozowania żywicy.

Na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (mieszanina par styrenu lub acetonu z powietrzem), obowiązkiem pracodawcy jest przeprowadzenie oceny ryzyka związanego z możliwością powstania atmosfery wybuchowej. Powinna ona zawierać m.in. ocenę: prawdopodobieństwa i trwałości atmosfery wybuchowej, prawdopodobieństwa wystąpienia oraz uaktywnienia się źródeł zapłonu, w tym wyładowań elektrostatycznych, ocenę procesów pracy i ich wzajemnego oddziaływania oraz rozmiaru możliwych i niepożądanych skutków wybuchu³. Ponadto pracodawca obowiązany jest do posiadania kart charakterystyki oraz aktualnego spisu stosowanych substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie⁴. Przeprowadzone kontrole wykazały, że pracodawcy nie wywiązują się z tych obowiązków. W większości przypadków zaniedbania dokumentacyjne polegały na nieposiadaniu wymaganych dokumentów. Dodatkowo inspektorzy pracy stwierdzali, że część kontrolowanych podmiotów nie opracowała wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i szczegółowych wymagań bhp przy pracach szczególnie niebezpiecznych⁵. W czasie kontroli stwierdzono również, że niektórzy pracodawcy nie wywiązywali się z obowiązku udostępnienia pracownikom instrukcji bhp określających m.in. zasady bezpiecznego stosowania substancji i mieszanin chemicznych.

Składowanie i magazynowanie

Żywice, żelkoty i rozpuszczalniki stosowane w produkcji laminatów należy przechowywać w miejscach i opakowaniach przeznaczonych do tego celu, z uwzględnieniem zagrożeń na skutek ich wzajemnego oddziaływania na siebie. W produkcji laminatów wykorzystywane są czynniki chemiczne o właściwościach łatwopalnych oraz o właściwościach utleniających. Należy je odpowiednio



↑ Otwarte, niezabezpieczone przed parowaniem pojemniki z żywicą

↓ Czynniki chemiczne składowane w przypadkowych miejscach hal produkcyjnych



zabezpieczać, aby uniknąć możliwości powstania pożaru i zagrożenia zdrowia i życia pracowników. W wielu przypadkach pojemniki z żelkotami, klejami, inicjatorami polimeryzacji ustawiane były swobodnie i w sposób zupełnie przypadkowy w różnych miejscach hal produkcyjnych. W części kontrolowanych zakładów miejsce magazynowania czynników chemicznych nie było właściwie oznakowane, a pracodawcy nie udostępniili pracownikom instrukcji magazynowania określającej zasady bezpiecznego magazynowania czynników chemicznych i prawidłowego postępowania na wypadek awarii ze składowanym materiałem.

Istotnym czynnikiem wpływającym na bezpieczeństwo pracowników jest oznakowanie pojemników, w których przechowywane są czynniki chemiczne, w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację. Kontrole wykazały, że pracodawcy często nie zwracają uwagi na ten aspekt bezpieczeństwa. Tymczasem prawidłowe oznakowanie wskazuje rodzaj zagrożenia, jakie wiąże się ze stosowaniem danego czynnika chemicznego, pozwala również zminimalizować ryzyko użycia w procesie produkcyjnym niewłaściwej mieszaniny chemicznej.

Ocena ryzyka zawodowego

Pracodawca ma obowiązek ustalić, czy w środowisku pracy występuje czynnik chemiczny stwarzający zagrożenie oraz dokonać oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynnik chemiczny i udokumentować ją⁶. W zakładach, w których stosowane są czynniki chemiczne stwarzające zagrożenie, jakość dokonanej oceny ryzyka zawodowego jest bardzo ważna. Tymczasem analiza dokumentacji okazanej inspektorom pracy wykazała brak rzetelnego i profesjonalnego podejścia do przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego. W większości analizowanych przypadków w okazanej ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach związanych z procesem laminowania wskazano zagrożenie opisane ogólnie jako „stosowanie czynników chemicznych”. W ocenie nie uwzględniono m.in. niebezpiecznych właściwości czynników chemicznych, poziomu i czasu trwania narażenia oraz rodzajów prac, przy których może nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne. Rzetelna analiza środowiska pracy umożliwia pracodawcy wdrożenie rozwiązań techniczno-organizacyjnych niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia pracowników oraz zminimalizowania narażenia pracowników na działanie substancji i mieszanin chemicznych.

Ochrona pracownika

Istotnym elementem profilaktycznej ochrony zdrowia jest monitoring stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy. Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że kontrolowani nie wykonują badań poziomów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy, tj. stężenia czynników chemicznych, natężenia hałasu, poziomu zapylenia powstającego w trakcie szlifowania laminatu z obowiązującą częstotliwością. W części przypadków pracodawcy nie zapewnili przeprowadzenia badań i po-



▲ Maszyna zastana w jednym z zakładów w pierwszym dniu kontroli

▼ Nowa maszyna zakupiona w trakcie kontroli



miarów w terminie nie później niż 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności, w pozostałych przypadkach badania i pomiary nie zostały powtórzone w terminach określonych przepisami⁷. Brak aktualnych informacji o poziomach narażenia na czynniki szkodliwe występujące w produkcji laminatów uniemożliwia pracodawcom rzetelną ocenę istniejących warunków pracy i podjęcie działań w celu redukcji narażenia pracowników. Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy uniemożliwia również prawidłowe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowe-

go z uwzględnieniem wyników tych badań w odniesieniu do dopuszczalnych wartości NDS i NDN.

Nie tylko chemia

Jednym z etapów produkcji laminatów jest wykańczanie produktu polegające na obcinaniu naddatków technologicznych, wycinaniu otworów oraz szlifowaniu i polerowaniu laminatu. Na tym etapie wykorzystywane są m.in. szlifierki ręczne, które najczęściej nie były wyposażone w osłony tarczy szlifierskiej. W kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy spotykali również stołowe pilarki tarczowe wykorzystywane do obróbki sklejki lub elementów drewnianych niezbędnych przy produkcji niektórych elementów łodzi. Pilarki nie posiadały osłon chroniących przed dostępem do stref niebezpiecznych.

Kontrole wykazały również, że pracodawcy nie mieli wiedzy, że prace związane z narażeniem na pył drewna bez wskazania rodzaju drewna to procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania czynników o działaniu rakotwórczym⁸. Brak wiedzy pracodawców o nowelizacji przepisów był przyczyną zaniedbań dokumentacyjnych. Kontrolowani nie prowadzili wymaganych przepisami rejestrów (rejestr prac, rejestr pracowników), nie przekazywali do okręgowego inspektora pracy informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W trakcie jednej kontroli stwierdzono, że przedsiębiorca utworzył stałe stanowiska pracy w budynku zakładu produkcyjnego, nie zapewniając wymaganej przepisami wysokości pomieszczeń, tj. 3,3 m w świetle. W zakładzie tym stosowane były w produkcji laminatów stwarzające zagrożenie substancje i mieszaniny chemiczne. Prowadzono ponadto prace powodujące występowanie na stanowiskach pracy czynników szkodliwych dla zdrowia, tj. pył ze szlifowanego laminatu, pył drewna oraz hałas. W związku z niedostosowaniem przez pracodawcę wymaganej wysoko-

Przypisy:

1. Rozporządzenie (WE) NR 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniające dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (EUR-LEX. Dz.U. L 396 z 30.12.2006).
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) NR 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (EUR-LEX Dz.U. L 353 z 31.12.2008).
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. (Dz.U. z 2010 r. Nr 138 poz. 931).
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).
5. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. nr 169 poz. 1650 z późn. zm.).
6. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1488).
7. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 419).
8. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2235).
9. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 28 czerwca 2021 r.

ści pomieszczeń pracy wydano decyzję zaprzestania prowadzenia działalności polegającej na wykonywaniu laminatów poliestrowo-szklanych, wykonywaniu prac stolarskich, klejenia materiałów poliestrowo-szklanych oraz obróbce ścierniej laminatów poliestrowo-szklanych w pomieszczeniach pracy zakładu.

Warunki higieniczno-sanitarne

Pracodawcy nie zapewnili pracownikom zatrudnionym przy pracach brudzących i w kontakcie z substancjami szkodliwymi wymaganych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, takich jak jadalnia, pomieszczenia z natryskiem, toalety. Stwierdzano, że zaplecze higieniczno-sanitarne było wyposażone niewłaściwie: uszkodzone umywalki, brak oświetlenia, podłogi i ściany uniemożliwiające łatwe utrzymanie czystości.

Podsumowanie

Łącznie w wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 341 decyzji, w tym decyzje wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn, skierowania do innych prac, wykonania badań i pomiarów. Ponadto inspektorzy pracy w ramach współpracy z innymi urzędami powiadomili o wynikach kontroli m.in. Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Nadzoru Budowlanego, Państwową Inspekcję Sanitarną, Inspekcję Ochrony Środowiska, Straż Pożarną, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Skarbowy.

Działania podjęte przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie wpisują się w „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy”⁹, zgodnie z którymi jednym z trzech najważniejszych priorytetów jest zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom związanym z pracą.

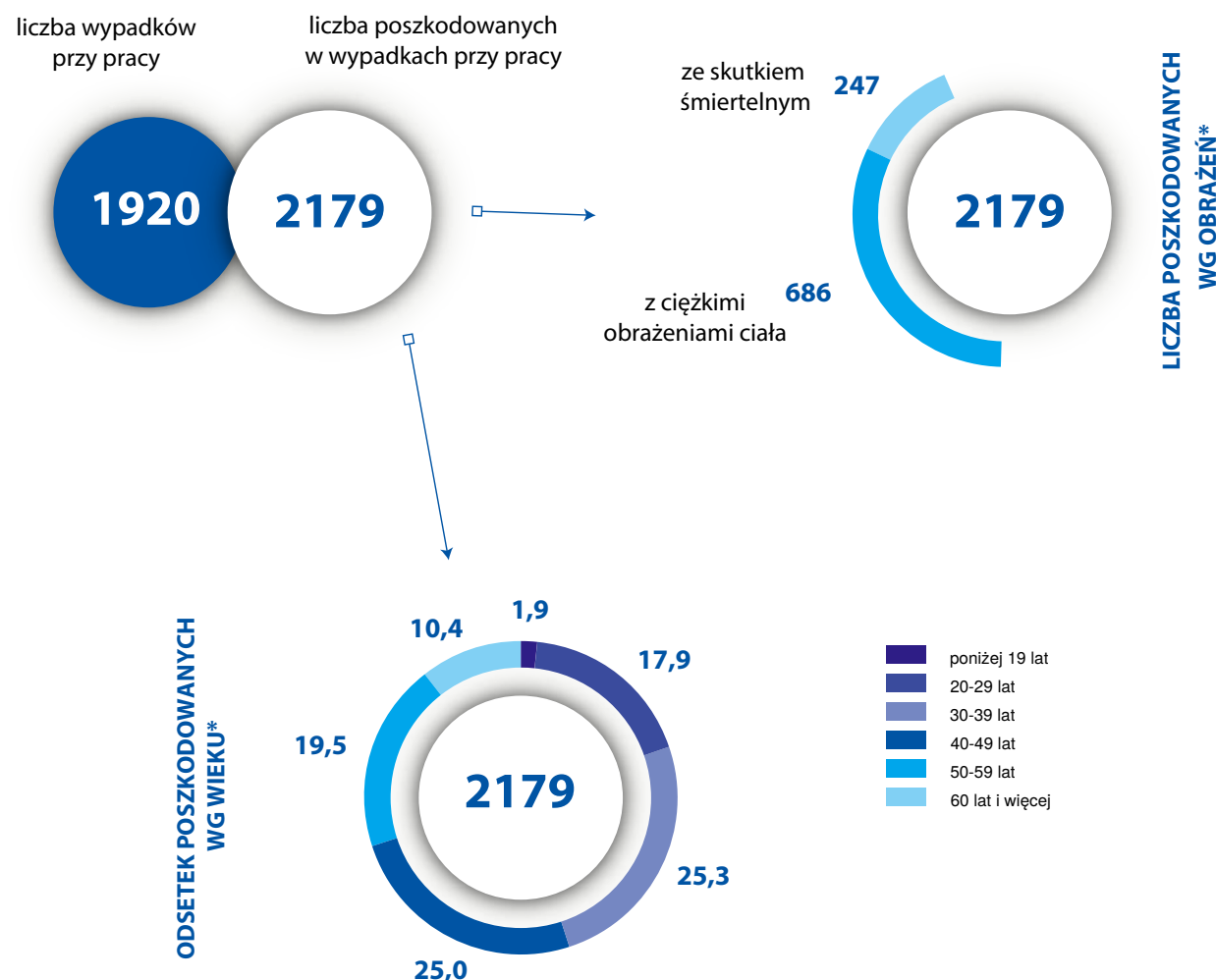
Aneta Parfianowicz,
inspektor pracy,
OIP Olsztyn

Wypadki przy pracy w sprawozdaniu PIP za rok 2022

W 2022 roku inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 1920 wypadków przy pracy. Z pewnością cieszy fakt, że na przestrzeni ostatnich lat widoczna jest tendencja spadkowa pod względem ich liczby, ciężkich obrażeń ciała

poszkodowanych czy ofiar śmiertelnych. Wciąż trzeba pamiętać, że 247 osób nie wróciło do bliskich. Najwięcej osób zginęło na budowach (34,8%), a najliczniejszą grupą poszkodowanych były osoby w wieku 30-39 lat.

WYPADKI PRZY PRACY W 2022 R.*



*mowa o wypadkach przy pracy zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy

ZAPROSZENIE NA XXVIII TURNIEJ SIATKÓWKI WARSZAWA – MIĘTNE 2023



TERMIN: 28 września – 1 października 2023 roku

Serdecznie zapraszamy do wzięcia udziału w XXVIII Turnieju Siatkówki, który odbędzie się w tym roku w miejscowości Miętne (powiat garwoliński, ok. 60 km na południe od Warszawy). Zakwaterowanie zapewniamy w Powiatowym Ośrodku Sportu w Miętnej, w pokojach 2 i 3 osobowych z łazienkami. Łączna liczba miejsc – 250. Oprócz siatkówki, w ramach sportowych rozgrywek będziemy mogli rywalizować również:

- w tenisie stołowym,
- w pływaniu,
- w szachach
- w strzelaniu z broni pneumatycznej.

Mamy nadzieję, że dodatkowe dyscypliny sportowe zachęcą więcej osób do uczestnictwa w imprezie.

Na terenie Ośrodka czekają na Państwa dodatkowe nieodpłatne atrakcje: basen, jacuzzi, sauna oraz bilard. Można też skorzystać z kortów do tenisa ziemnego za symboliczną opłatą ok. 10 zł za godzinę. Ośrodek położony jest w pięknym parku sprzyjającym spacerom i uprawianiu joggingu. Wieczorami zapewniamy wspólne biesiadowanie i tańce 😊

Szacowany całkowity koszt to ok. 750 zł. Ostateczna cena uzależniona jest od ilości uczestników.

Organizatorzy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie

FINAŁ

5 grudnia 2023 Warszawa

BEZPIECZNIE OD STARTU

XXI edycja ogólnopolskiego
konkursu wiedzy
o zasadach bhp dla uczniów
zakładów rzemieślniczych

Bezpieczeństwo
się opłaca!

2000 zł *

*wysokość nagrody głównej

Regulamin konkursu na: > www.zrp.pl > www.pip.gov.pl

ORGANIZATORZY

PATRONAT HONOROWY



Związek
Rzemiosła
Polskiego



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Minister
Edukacji i Nauki