



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7 (497) 2024

Na jak długo?

Ograniczenia czasowe pracy tymczasowej oraz
konsekwencje ich naruszania

(str. 22)

Czy ktoś za to płaci?

Zajęcia w ramach godzin doraźnych zastępstw

(str. 15)

Karalne uniki

Przestępstwa odmowy
przywrócenia do pracy
i niewypłacenia zasądanego
świadczenia

(str. 13)

3. W SEJMIE RP: Rekomendacje ROP
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Różne perspektywy. Problemy polskich pracodawców z zatrudnianiem obcokrajowców
13. Karalne uniki. Przepięstwa odmowy przywrócenia do pracy i niewypłacenia zasądanego świadczenia
15. Czy ktoś za to płaci? Zajęcia w ramach godzin doraźnych zastępstw
20. Bezpieczna wieś oczami dziecka. Ogólnopolski konkurs plastyczny dla dzieci
22. Na jak długo? Ograniczenia czasowe pracy tymczasowej oraz konsekwencje ich naruszenia
25. Co grozi w gospodarstwie rolnym? Analiza stanu bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych na terenie województwa opolskiego w latach 2021-2023
28. Latający sejf. Wypadek podczas transportu sejfu z uszkodzonym zamkiem
30. Rozmawiamy o nowoczesnym wymiarze ochrony pracy
34. Państwowa Inspekcja Pracy w 2023 r. w liczbach

6 Różne perspektywy



13 Karalne uniki



28 Latający sejf



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

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

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

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

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Fot. Meric Tuna, Unsplash

Rekomendacje ROP

Pod przewodnictwem poseł Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej odbyło się 11 czerwca 2024 r. posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Podczas obrad rekomendowano marszałkowi Sejmu dokonanie zmiany na stanowisku szefa Państwowej Inspekcji Pracy.



Marszałek Sejmu RP **Szymon Hołownia** skierował do zaopiniowania przez członków Rady dwa wnioski: o odwołanie Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** oraz powołanie na to stanowisko dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marcina Staneckiego**. Krótka dyskusja nad wnioskami oraz prezentacja kandydata, kiedyś czynnego inspektora pracy, rozpoczęły posiedzenie. W tajnym głosowaniu za pozytywnym zaopiniowaniem wniosku o odwołanie dotychczasowego Głównego Inspektora Pracy opowiedziało się 16 osób, przy 10 głosach przeciwnych i 3 wstrzymujących się. Za pozytywnym zaopiniowaniem wniosku o powołanie na to stanowisko dyrektora Staneckiego padło 19 głosów przy 8 głosach przeciwnych i 3 wstrzymujących się.

W kolejnej części posiedzenia zebrani zapoznali się m.in. z prezentacjami dotyczącymi tematu „Wsparcie możliwości zatrudnienia (rozwój elastycznych form pracy) dla nieformalnych opiekunów osób niesamodzielnych, wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, w szczególności kobiet”. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** zauważył, że Państwowa Inspekcja Pracy – jako organ kontrolno-nadzorczy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia – obejmuje swoimi działaniami tylko określony wycinek rynku pracy, którego podstawą jest praca najemna realizowana co do zasady w ramach stosunku pracy. Natomiast opieka pozainstytucjonalna, świadczona w domu, jak pokazuje praktyka, wykonywana jest na podstawie umów innych niż umowy o pracę. Ponadto inspekcja nie przeprowadza kontroli w prywatnych mieszkaniach. W takich przypadkach przepisy pozwalają na realizację określonych czynności w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP.

– Trzeba podkreślić, że sygnały o nieprawidłowościach w sferze szeroko pojętego prawa pracy, związanych z realizacją czynności opieki domowej, docierają do Państwowej Inspekcji Pracy stosunkowo rzadko, w większości w kontekście osób świadczących pracę w sektorze opieki domowej poza terytorium Polski, głównie w Niemczech – mówił inspektor Leśniewski.

Szczegółowo ten temat z punktu widzenia PIP omówił p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w GIP **Dariusz Górski**. W materiale przekazanym członkom ROP znalazła się informacja o działaniach podejmowanych przez urząd w omawianym temacie w latach 2021-2023. Zawierał on także propozycje rozwiązań, które mogłyby zostać wdrożone w Polsce.

Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy reprezentowali również zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska** i dyrektor Departamentu Prawnego **Wojciech Gonciarz**. Z ramienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej temat zreferował dyrektor Departamentu Prawa Pracy Marcin Stanecki.

Tego samego dnia, 11 czerwca 2024 roku, odbyło się posiedzenie sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej pod przewodnictwem posła **Marka Sawickiego**. Porządek spotkania obejmował dwa punkty: zaopiniowanie dla marszałka Sejmu odwołania Katarzyny Łażewskiej-Hrycko ze stanowiska Głównego Inspektora Pracy oraz zaopiniowanie na to stanowisko kandydatury Marcina Staneckiego. W jawnym głosowaniu Komisja pozytywnie zaopiniowała wniosek w sprawie odwołania Katarzyny Łażewskiej-Hrycko przy 6 głosach za, 3 głosach przeciw i jednym wstrzymującym się. Zebrani pozytywnie zaopiniowali kandydaturę dyrektora Staneckiego 6 głosami za, 4 przeciw, przy jednym wstrzymującym się. W posiedzeniu uczestniczył wiceszef urzędu Jarosław Leśniewski.

15 Czy ktoś za to płaci?

Przydzielanie nauczycielom doraźnych zastępstw jest zjawiskiem powszechnym. W praktyce oświatowej zdarzają się przypadki, kiedy dyrektorzy szkół uchylają się od obowiązku wypłacania wynagrodzenia za doraźne zastępstwa realizowane między innymi przez nauczycieli specjalistów.



Prawo do informacji a ochrona tajemnic

Już po raz piąty odbyła się konferencja z cyklu „Prawo pracy. Doctrina et usu”, zorganizowana 7 czerwca 2024 roku przez Zakład Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego, Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu oraz Okręgową Izbę Radców Prawnych we Wrocławiu. Tym razem praktycy i teoretycy prawa pracy zmagali się z trudnym tematem, jakim jest prawo do informacji a ochrona tajemnic prawnie chronionych. W wydarzeniu udział wzięli zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu dr **Michał Wyszkowski**, dyrektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we Wrocławiu **Anna Maćkowiak**, prof. **Tadeusz Kuczyński**, długoletni kierownik Zakładu Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego i sędzia Naczelnego Sądu Administracyjnego w stanie spoczynku, dyrektor KRUS Oddział Wrocław **Jan Socha**, a także prezes Zachodniej Izby Gospodarczej **Marek Pasztetnik**. W gronie prelegentów znaleźli się m.in. naukowcy związani z Uniwersytetem Wrocławskim prof. dr hab. **Mariusz Jabłoński** i dr hab. **Jacek Borowicz**, dyrektor Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji we Wrocławiu **Łukasz Paroń**, dr hab. **Małgorzata Kurzynoga** z Uniwersytetu Łódzkiego, dr **Sabina Pochopień-Belka** z Uniwersytetu Opolskiego, radca prawny dr **Wojciech Dubis** oraz starszy inspektor pracy **Stanisław Kaczmarek** z Oddziału w Wałbrzychu.

Spotkanie Grupy SLIC CET

W dniu 3 czerwca 2024 r. odbyło się spotkanie Grupy Roboczej Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) ds. Koordynacji Tradycyjnych i Pojawiających się Zagrożeń (CET). Spotkanie odbyło się na platformie wirtualnej i było moderowane przez sekretariat SLIC. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy wzięli w nim udział dr **Michał Wyszkowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz **Aleksandra Kalka**, starszy inspektor pracy z OIP w Rzeszowie. Uczestniczyli w nim również przewodniczący i współprzewodniczący grup roboczych SLIC, m.in. **Angeliki Floratou**, **Arja Liisa Sikio**, **Birgitte Nejbjerg**, **Elke de Vits**, **Joao Tavares**, **Monique Waegemaekers**, **Pedro Cano**, **Emanuel Gomes** oraz **Priscilla Vaes** z sekretariatu SLIC. Omówiono zasady zmian składów grup roboczych SLIC, stan prac, na jakim znajdują

się grupy robocze biorące udział w spotkaniu, a także zakres prac nowych grup roboczych.

Edukacja młodzieży

W ramach programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” w czerwcu 2024 r. nadinspektor pracy z OIP w Rzeszowie **Barbara Czarnek** przeprowadziła szkolenia dla uczniów Zespołu Szkół Gospodarczych w Rzeszowie oraz Zespołu Szkół w Centrum Medycznym w Łańcucie przy Klinicznym Szpitalu Wojewódzkim Nr 2 w Rzeszowie. Około 120 uczniów zapoznało się z tematyką ograniczania skali nieprawidłowości na rynku pracy i nadużyć popełnianych w stosunku do osób młodych. Nadinspektor pracy omówiła różnice i podobieństwa form zatrudnienia, zasady wynagradzania oraz możliwości i podstawy wykonywania przez młodych ludzi pracy przy zbiorach owoców, lekkich prac porządkowych czy pomocniczych. Podczas spotkań zorganizowano quizy, a najbardziej aktywni uczniowie zostali nagrodzeni drobnymi upominkami.

Bezpieczne wakacje

Aby zapewnić dzieciom bezpieczne wakacje, Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku we współpracy z Państwową Strażą Pożarną w Sejnach oraz Komendą Powiatową Policji w Sejnach zorganizował szereg działań prewencyjnych skierowanych do najmłodszych. 6 czerwca 2024 roku odbyły się w Gibach i w Krasnopolu spotkania edukacyjne dla dzieci na temat bezpieczeństwa podczas letniego odpoczynku i pracy na wsi. Przedstawiciele PIP omówili zasady bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym. Zwracali uwagę na to, jak unikać zagrożeń poprzez stosowanie się do odpowiednich procedur. Szczególną uwagę poświęcono zasadom bezpiecznego korzystania z kąpielisk. Na warsztatach z bezpieczeństwa pożarowego dzieci dowiedziały się, jak prawidłowo obsługiwać sprzęt gaśniczy i jak postępować w przypadku pożaru, a policjanci przekazali wiedzę, jak unikać niebezpiecznych sytuacji w czasie wolnym oraz jak postępować w przypadku spotkania z osobami nie-



znajomymi lub podejrzanymi. Istotnym elementem spotkań była również nauka podstawowych zasad udzielania pierwszej pomocy. Strażacy oraz policjanci przeprowadzili demonstrację, jak prawidłowo reagować w sytuacjach awaryjnych.

Zarządzanie stresem w pracy

12 czerwca 2024 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach we współpracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział w Katowicach zorganizowane zostało szkolenie dla przedstawicieli służb BHP w ramach programu profilaktycznego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Prowadząca szkolenie koordynator programu podkreślała znaczenie zarządzania stresem w pracy dla zachowania zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników. Omówiła wpływ stresu na zdrowie i efektywność pracowników, wskazała też źródła stresu zawodowego, takie jak nadmierne obciążenie pracą, konflikty w miejscu pracy i brak wsparcia ze strony przełożonych. Uczestnicy szkolenia wzięli udział w praktycznych warsztatach, podczas których ćwiczyli techniki relaksacyjne. Rozdano także bezpłatne wydawnictwa PIP dotyczące tematyki szkolenia.

Zjazd sołtysów w Wąchocku

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach był obecny na 29. Zjeździe Sołtysów Województwa Świętokrzyskiego w Wąchocku. Wydarzenie, które odbyło się 22 czerwca 2024 r., zgromadziło sołtysów z całego regionu, a także licznych gości, sponsorów i mieszkańców. W ramach prowadzonych działań prewencyjnych w rolnictwie kielecka inspekcja zorganizowała stoisko poradniczo-informacyjne oraz wspólnie z KRUS Oddział Starachowice przeprowadziła test wiedzy dotyczący bezpiecznego wykonywania pracy w rolnictwie. Pięciu laureatów tego konkursu wiedzy otrzymało nagrody ufundowane przez inspekcję. Ponadto nadinspektor pracy **Tomasz Barański** przeprowadził dla uczestników zjazdu szkolenie z zakresu bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym.

Konkurs umiejętności

Na Mazurach w Rucianem-Nidzie 14 czerwca 2024 r. odbył się XVI Konkurs Umiejętności Leśnych im. Waława Jarczaka w Zespole Szkół Leśnych. To nie tylko rywalizacja, ale także doskonała okazja do wymiany doświadczeń, nauki i podnoszenia kwalifikacji. Wydarzenie stanowi ważny element integracji społeczności leśnej oraz jest okazją do promowania najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Konkurs został objęty patronatem honorowym okręgowego inspektora pracy w Olsztynie. To coroczne wydarzenie przyciągnęło zarówno uczniów szkół leśnych, jak i doświadczonych drwali z zakładów usług leśnych, którzy rywalizowali w różnych konkurencjach sprawdzających ich wiedzę i umiejętności w dziedzinie leśnictwa. Okręgowy Inspektorat Pracy ufundował nagrody dla zdobywców I miejsca w dwóch kate-

goriach wiekowych. Obecni na miejscu inspektorzy pracy udzielali porad oraz informacji z zakresu bhp. Przy stoisku inspekcji dostępne były również liczne broszury informacyjne.

Prace nad przewodnikiem

W dniach 5-6 czerwca 2024 r. odbyło się kolejne spotkanie Grupy Roboczej SLIC ds. Czynników Biologicznych (BIOLEX). Spotkanie miało formę hybrydową, tj. większość osób spotkała się stacjonarnie w Luksemburgu, natomiast reprezentanci Polski i Portugalii uczestniczyli w spotkaniu w formie zdalnej. Spotkanie niemal w całości poświęcone było wspólnej pracy nad redakcją opracowywanego przewodnika dla inspektorów pracy, zawierającego wskazówki mające pomóc w prowadzeniu kontroli dotyczących problematyki ochrony pracowników przed skutkami narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne w środowisku pracy. Planowane są kolejne spotkania robocze w formie zdalnej, których przedmiotem będą dalsze uzgodnienia dotyczące treści przewodnika.

Odformalizowanie kontroli

17 czerwca 2024 r. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** uczestniczył w posiedzeniu zespołu prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Przekonywał partnerów społecznych do poparcia likwidacji obowiązku przedstawiania przez inspektora pracy upoważnienia do przeprowadzenia kontroli. Sejmowa Komisja do Spraw Petycji przygotowała projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Prawo przedsiębiorców, której celem jest uproszczenie oraz ujednoczenie procedur kontroli przedsiębiorców i innych pracodawców, realizowanych przez różne państwowe instytucje kontrolne. Szef PIP podkreślił, że odformalizowanie działań inspektora jest w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców. Nadal są firmy, które budują swoją przewagę konkurencyjną na łamaniu prawa, skuteczny inspektor szybciej trafi do takiego pracodawcy. Związkowcy poparli postulat, z kolei przedstawiciele organizacji reprezentowanych w RDS zgłaszali wątpliwości do tej inicjatywy. Główny Inspektor Pracy zadeklarował wolę spotkania ze stroną pracodawców, którzy również wyrazili taką chęć.



Różne perspektywy

Problemy polskich pracodawców z zatrudnianiem obcokrajowców

Polscy pracodawcy decydują się na zatrudnienie cudzoziemców przede wszystkim wtedy, gdy mają duże zapotrzebowanie i mało chętnych do pracy.

W polskim prawie zatrudnienie cudzoziemców regulują przede wszystkim dwie ustawy – ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach¹ (dalej: u.c.) oraz ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy² (dalej: u.p.z.i.r.p.). Przepisy ustawy o cudzoziemcach koncentrują się przede wszystkim na legalności pobytu cudzoziemców i przekraczaniu granic. W art. 1 u.c. określa się zasady i warunki wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przejazdu i pobytu oraz wyjazdu z niego, a także tryb postępowania i organy właściwe w tych sprawach.

Z kolei w obszernym art. 87 u.p.z.i.r.p. zostały określone warunki podjęcia pracy przez cudzoziemca. Przypadki, w których

nie jest wymagane zezwolenie, przedstawiono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę³. W art. 88 u.p.z.i.r.p. wymieniono kategorie osób, które mają obowiązek posiadania zezwolenia na pracę, czyli wszyscy cudzoziemcy podejmujący pracę w Polsce poza wymienionymi kategoriami, które są zwolnione z tego obowiązku. Inne rozporządzenia dotyczące pracy cudzoziemców na terytorium RP to m.in. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywate-

li stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi⁴ oraz rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi⁵.

Zgodnie z rozporządzeniem z dnia 8 grudnia 2017 r. obywatele Ukrainy, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Republiki Armenii mogą pracować bez zezwolenia, w trybie uproszczonym na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń oraz wpisu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków

w sprawie pracy sezonowej. Do dnia wydania rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi⁶, wśród państw, których obywatele mogli być zatrudnieni na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, znajdowała się również Federacja Rosyjska. Szczegółowe informacje dotyczące procedury wydania zezwoleń i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi są zawarte w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r., natomiast rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. określa przypadki, w których cudzoziemcy mogą wykonywać pracę bez zezwolenia.

Proces zatrudnienia

Zobaczymy, jak w praktyce wygląda zatrudnianie cudzoziemców. Grzegorz Łyjak proponuje schemat zatrudnienia cudzoziemca od momentu podjęcia decyzji o jego zatrudnieniu do momentu podpisania umowy⁷.

Oczywiście na samym początku pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca musi pamiętać, że jego podstawowym obowiązkiem jest sprawdzenie, czy taka osoba przebywa w Polsce legalnie. Na podstawie art. 2 i art. 3 ustawy o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pracodawca ma obowiązek zażądać od cudzoziemca, jeszcze przed rozpoczęciem pracy, przedstawienia ważnego dokumentu uprawniającego go do legalnego pobytu. Po rozstrzygnięciu tej kwestii pracodawca musi sobie odpowiedzieć na pytanie, czy obcokrajowiec, którego chce zatrudnić, ma obowiązek posiadania zezwolenia na pracę. Jeżeli znajduje się w kategorii cudzoziemców, którzy nie potrze-

bują zezwolenia, można od razu przejść do zatrudnienia i podpisania umowy.

Może się okazać, że jest to na przykład obywatel Białorusi, obowiązek posiadania zezwolenia nie jest wówczas konieczny, trzeba jednak wszcząć procedurę uproszczonego trybu legalizacji pracy. W zależności od tego, czy jest to praca stała czy sezonowa należy złożyć do powiatowego urzędu pracy, według siedziby firmy lub jej oddziału, wniosek o wpis oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń lub o zezwolenie sezonowe (najczęściej prace sezonowe w rolnictwie). Po uzyskaniu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemiec, który przebywa w Polsce i posiada tytuł pobytowy, może zostać zatrudniony. Jeżeli cudzoziemiec przebywa w kraju stałego miejsca zamieszkania, na przykład na Białorusi, pracodawca wysłał do niego oświadczenie lub zezwolenie na prace sezonowe, żeby ten uzyskał wizę. Po uzyskaniu wizy i przyjeździe do Polski może podpisać umowę o pracę.

Jeżeli cudzoziemiec pochodzi z państwa nieobjętego uproszczoną procedurą i nie ma go na liście osób, które nie potrzebują zezwolenia na pracę, to o takie zezwolenie pracodawca musi wnioskować do właściwego wojewody.

Ukraiński pracownik

Obywatele Ukrainy w związku z wybuchem wojny w 2022 roku objęci są tzw. specustawą, która w szczególności reguluje legalność ich pobytu i pracy w Polsce⁸. Na podstawie art. 22 ust. 1 tej ustawy obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy jego pobyt na terytorium RP uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 lub jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 7 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiato-

wy urząd pracy o powierzeniu mu wykonywania pracy. Przy czym praca musi być powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy. Na podstawie powiadomienia legalnie zatrudniani mogą być również obywatele Ukrainy, którzy przed wybuchem wojny przebywali legalnie na terytorium RP.

W przypadku obywatela Ukrainy w pierwszej kolejności będą miały zastosowanie przepisy specustawy – pracodawca przede wszystkim weryfikuje, czy jego pobyt jest legalny na podstawie specustawy lub na podstawie innego dotychczas wydanego tytułu pobytowego, a później zgłasza powiadomienie do powiatowego urzędu pracy najpóźniej w terminie 7 dni od dnia podjęcia pracy przez pracownika. Obowiązek powiadomienia, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy przypadku, w którym obywatel Ukrainy wykonuje pracę na terytorium RP zgodnie z przepisami art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 22 ust. 1a specustawy).

Umowy z perspektywy pracodawcy i pracownika

Pracodawca musi zdecydować, na jakiej podstawie zatrudnić cudzoziemca – wybrać umowę cywilnoprawną czy umowę o pracę. W celu analizy problemów, z którymi spotykają się polscy pracodawcy w zatrudnieniu obcokrajowców, można odwołać się do metody analizy strategicznej SWOT. Pomaga ona zidentyfikować mocne i słabe strony, a także szanse i zagrożenia konkretnego projektu czy problemu. W tym przypadku ułatwia ocenę zatrudnienia na różnych umowach z perspektywy pracodawcy i pracownika cudzoziemca (tabela 1 i 2).



Z analizy SWOT wynika, że w stosunku do cudzoziemca lepszym rozwiązaniem pozostaje umowa o pracę, podczas gdy dla pracodawcy – biorąc pod uwagę tylko czynniki ekonomiczne i publicznoprawne – umowy cywilnoprawne. Jeżeli chodzi o szanse i zagrożenia w otoczeniu pracodawcy i pracownika są podobieństwa, ale zdarzają się sytu-

acje, gdy szansa dla cudzoziemca może być jednocześnie zagrożeniem dla polskiego pracodawcy, tak jak w przypadku wstąpienia Ukrainy do Unii Europejskiej. W niektórych przypadkach ten sam czynnik może występować jako szansa i zagrożenie jednocześnie.

Wśród powodów, które skłaniają pracodawców do zatrudniania cudzoziemców

na podstawie umów cywilnoprawnych, warto wydzielić mniejsze obciążenia publicznoprawne, co daje możliwość obniżenia kosztów firmy przy realnej podwyżce wynagrodzeń cudzoziemców. Zwiększa też elastyczność zatrudnienia w dynamicznie rozwijającym się otoczeniu. Z badań Grupy Pracuj wynika, że choć elastyczność ma znaczenie dla obu stron, kandydaci

preferują jednak zatrudnienie na umowę o pracę. Z raportu „Polacy mają coraz wyższe standardy w pracy” (22 czerwca 2023 r.) wynika, że dla 88% respondentów preferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę⁹.

Należy jednak pamiętać, iż bez względu na korzyści ekonomiczne i zobowiązania publicznoprawne o formie zatrudnienia pracodawca powinien decydować w oparciu o wiążący strony stosunek prawny. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Co ważne, w myśl art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Niedopuszczalne jest zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Zgodnie z art. 281 § 1 pkt 1 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Problemy istniejące obecnie w zatrudnieniu cudzoziemców, takie jak powierzenie pracy bez pozwolenia na pracę, bez sprawdzenia dokumentów pobytowych czy niezgodność umów z warunkami pozwolenia na pracę są głównie spowodowane często zmieniającymi się przepisami regulującymi pracę i pobyt cudzoziemców w Polsce, niewydolnością urzędów państwowych w wydawaniu zezwoleń na pracę i pobyt, a także niską świadomością legalności zatrudnienia oraz legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce. Jednym z najlepszych rozwiązań w walce z nielegalnym zatrudnieniem jest zwiększenie wiedzy w tym zakresie. Pracownicy spoza Polski



często nie mają świadomości, czy w danym czasie wykonują pracę legalnie i na jakiej podstawie są zatrudnieni. Warto za pomocą różnorodnych kanałów popularyzować i zwiększać zainteresowanie przepisami prawa pracy oraz prawa cywilnego w zatrudnianiu na terytorium RP wśród cudzoziemców. Trzeba organizować wydarzenia i szkolenia, rozpowszechniać materiały informacyjno-edukacyjne w językach ob-

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 519 ze zm.).
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2291).
4. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2428).
5. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierze-

nych na temat zatrudniania cudzoziemców, legalizacji pobytu i pracy w RP. Dzięki temu cudzoziemcy zyskują większą świadomość form zatrudnienia w Polsce – czym jest umowa o pracę i umowy cywilnoprawne, jaka jest ich istota i co wynika z zatrudnienia na podstawie tej czy innej umowy.

Sofia Chyżh

młodszy specjalista
OIP Poznań

niu wykonywania pracy cudzoziemcovi (Dz.U. z 2022 r. poz. 1558).

6. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2022 r. poz. 2204).
7. G. Łyjak, Przebieg procesu zatrudnienia obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy – procedura [w:] G. Łyjak, M. Skibińska, A. Sokołowska, A. Tomczyk, Delegowanie pracowników za granicę, Warszawa 2016.
8. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 167 z późn. zm.).
9. Polacy mają coraz wyższe standardy w pracy, <https://media.pracuj.pl/246455-polacy-maja-coraz-wyzsze-standardy-w-pracy> (dostęp: 25.06.2024).

TABELA 1. PERSPEKTYWA PRACODAWCY – MOCNE I SŁABE STRONY ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ I UMÓW CYWILNOPRAWNYCH ORAZ IDENTYFIKACJA SZANS I ZAGROŻEŃ W OTOCZENIU.

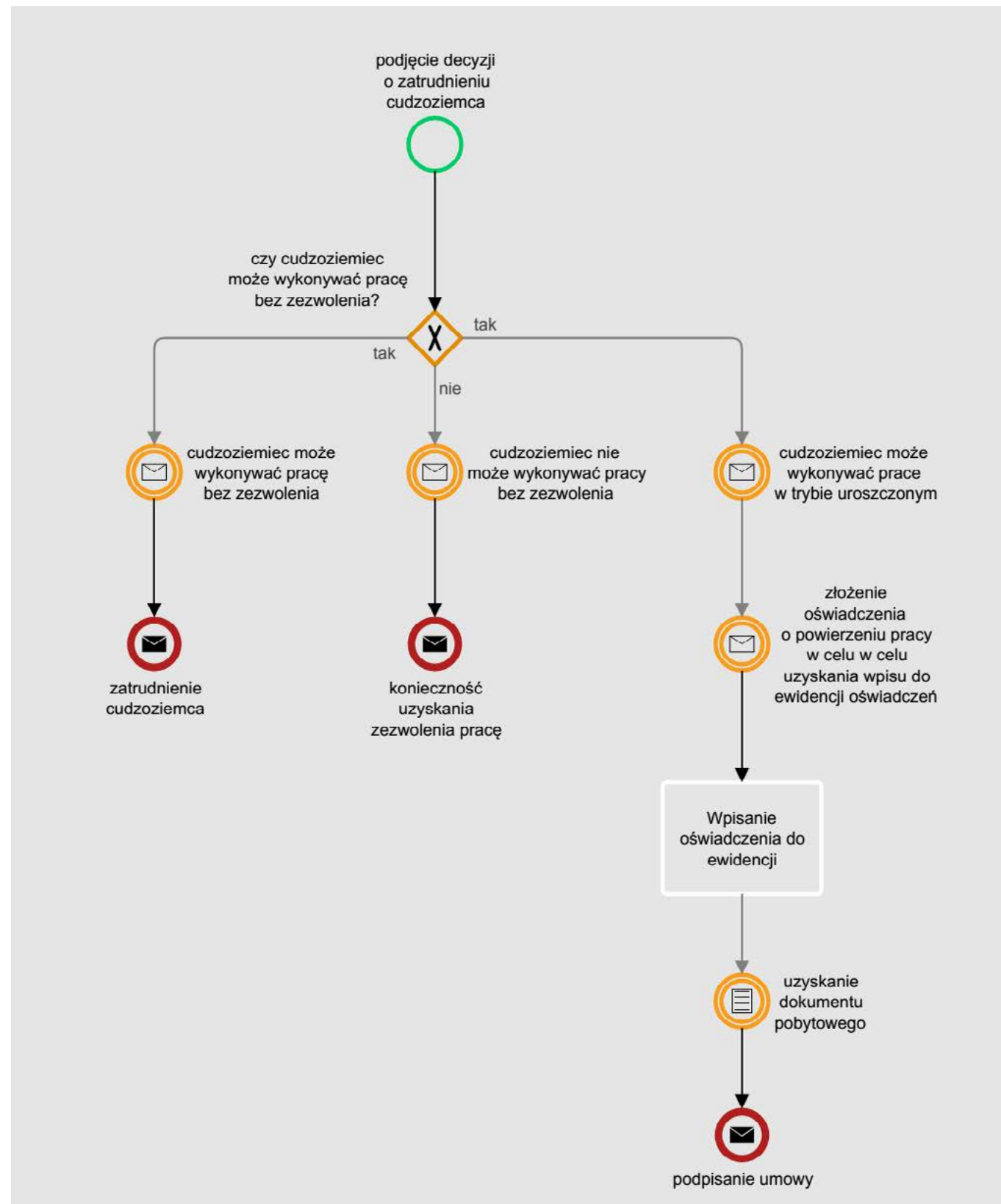
Mocne strony		Słabe strony	
umowa o pracę	umowy cywilnoprawne	umowa o pracę	umowy cywilnoprawne
<ul style="list-style-type: none"> utrzymywanie zatrudnienia na stabilnym poziomie większe zaufanie potencjalnych i obecnych pracowników możliwość uzyskania dofinansowania od UE na szkolenia pracowników i programy rozwojowe większa kontrola nad rozwojem przedsiębiorstwa charakter ciągłego świadczenia pracy przez pracownika możliwość wskazania stałego miejsca pracy odpowiedzialność odszkodowawcza pracowników, jeżeli szkoda była wyrządzona umyślnie lub z winy pracownika podporządkowanie pracownika w organizacyjnych aspektach co do sposobu wykonania pracy decydowanie, na jaki termin będzie świadczona praca na podstawie umowy o pracę pracownik zobowiązany wykonywać polecenia swoich przełożonych obowiązek osobistego świadczenia pracy przez pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> mniejsze obciążenia publicznoprawne wysoka elastyczność zatrudnienia krótkie okresy wypowiedzenia albo ich brak brak wypłaty za przestój niski koszt zatrudnienia nowego pracownika brak badań lekarskich brak regulacji czasu pracy, cudzoziemcy mogą pracować ponad 8 godzin dziennie brak kosztów za nadgodziny i godziny nocne brak kosztów zwolnień lekarskich możliwość zwolnienia pracownika na zwolnieniu lekarskim czy w dniu wolnym od pracy mniejsza biurokracja brak ograniczeń terminów zawarcia umów szeroka swoboda stron umowy 	<ul style="list-style-type: none"> sztynna, nieelastyczna, większa regulacja ze strony państwa obciążenia publicznoprawne duża inwestycja w pracownika i miejsce pracy długi okres wypowiedzenia PPK duża biurokracja, umowa wymagana w formie pisemnej i wszystkie oświadczenia woli związane z zatrudnieniem pracownika, prowadzenie akt osobowych, wydanie świadectwa pracy ograniczenia terminowe na umowy na czas określony zatrudnienie tylko osób, które ukończyły 18 lat lub młodocianych wynagrodzenie jest gwarantowane i nie może być niższe od ustalonego w danym roku minimalnego wynagrodzenia pomimo przestoju i braku świadczenia pracy przez pracownika wynagrodzenie musi być wypłacone pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi wszystkie materiały do pracy, surowce, narzędzia do pracy, urządzenia lub maszyny 	<ul style="list-style-type: none"> mała stabilność zatrudnienia krótkie okresy wypowiedzenia albo ich brak mniejsza kontrola nad wykonywaniem pracy mniejsze zainteresowanie podjęciem pracy przez cudzoziemców obowiązek wypłaty minimalnej stawki godzinowej (umowy zlecenia i umowy o świadczeniu usług)
Szanse		Zagrożenia	
umowa o pracę	umowy cywilnoprawne	umowa o pracę	umowy cywilnoprawne
<ul style="list-style-type: none"> nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzenie na stałe pracy zdalnej przewaga konkurencyjna w zatrudnieniu cudzoziemców na stałe 	<ul style="list-style-type: none"> nowelizacja Kodeksu cywilnego zmniejszenie obciążeń publicznoprawnych od umów cywilnoprawnych popularyzacja elastycznego zatrudnienia zwiększenie pozycji ekonomicznej obniżania kosztów zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> ryzyko gospodarcze ryzyko socjalne ryzyko osobowe ryzyko techniczne wstąpienie Ukrainy do Unii Europejskiej zwiększona regulacja prawna 	<ul style="list-style-type: none"> brak chętnych do świadczenia pracy na umowach cywilnoprawnych zrównanie obciążeń publicznoprawnych z zatrudnieniem pracowniczym zwiększona regulacja prawna wstąpienie Ukrainy do Unii Europejskiej

Źródło: opracowanie własne autorki

TABELA 2. PERSPEKTYWA CUDZOZIEMCA – MOCNE I SŁABE STRONY ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ I UMÓW CYWILNOPRAWNYCH ORAZ IDENTYFIKACJA SZANS I ZAGROŻEŃ W OTOCZENIU.

Mocne strony		Słabe strony	
umowa o pracę	umowy cywilnoprawne	umowa o pracę	umowy cywilnoprawne
<ul style="list-style-type: none"> wysoki poziom bezpieczeństwa długi okres wypowiedzenia prawo do urlopu wypoczynkowego dni wolne od pracy płatne nadgodziny i praca w godzinach nocnych prawo do emerytury PPK, możliwość oszczędności na emeryturę poczucie bezpieczeństwa i stabilność zatrudnienia możliwość awansu dostęp do szkoleń i podwyższenia kwalifikacji prawo do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego płatne zwolnienie chorobowe regulacje w prawie pracy na korzyść pracownika (przepisy semiimperatywne) poczucie satysfakcji brak kosztów sądowych w sądach pracy brak ryzyka związanego z działalnością gospodarczą: ryzyko gospodarcze, socjalne, osobowe, techniczne ograniczenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, które obejmuje tylko rzeczywiste straty po stronie pracodawcy szeroki zakres gwarancji pracowniczych: odprawy, nagrody jubileuszowe ochrona pracy kobiet i młodocianych sąd pracy lub komisje pojednawcze do rozpoznania spraw ze stosunku pracy wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne ustawowe wynagrodzenie prawo do wynagrodzenia pomimo przestoju i braku świadczenia pracy przez pracownika zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na płeć, narodowość, religijną przynależność, poglądy 	<ul style="list-style-type: none"> wyższe wynagrodzenie netto wysoka elastyczność zatrudnienia krótkie okresy wypowiedzenia można w każdej chwili wyjechać do rodziny, jeżeli umowa nie stanowi inaczej po przyjeździe do Polski szybsza możliwość rozpoczęcia pracy bez badań lekarskich brak regulacji czasu pracy, cudzoziemcy mogą pracować tyle, ile chcą możliwość zwolnienia pracownika na zwolnieniu lekarskim czy w dniu wolnym od pracy mniejsza biurokracja brak ograniczeń terminów zawarcia umów szeroka swoboda stron umowy 	<ul style="list-style-type: none"> sztynna, nieelastyczna, większa regulacja ze strony państwa obciążenia publicznoprawne duża inwestycja w pracownika i miejsce pracy długi okres wypowiedzenia PPK duża biurokracja, umowa wymagana w formie pisemnej i wszystkie oświadczenia woli związane z zatrudnieniem pracownika, prowadzenie akt osobowych, wydanie świadectwa pracy ograniczenia terminowe na umowy na czas określony zatrudnić można tylko osoby fizyczne zatrudnienie tylko osób, które ukończyły 18 lat lub młodocianych wynagrodzenie jest gwarantowane i nie może być niższe od ustalonego w danym roku minimalnego wynagrodzenia pomimo przestoju i braku świadczenia pracy przez pracownika wynagrodzenie musi być wypłacone pracodawca musi zapewnić pracownikowi wszystkie materiały do pracy, surowce, narzędzia do pracy urządzenia lub maszyny 	<ul style="list-style-type: none"> mała stabilność zatrudnienia krótkie okresy wypowiedzenia albo ich brak możliwość zwolnienia w każdej chwili (na zwolnieniu lekarskim czy w dniu wolnym od pracy) brak wypłaty za przestój brak urlopu i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy
Szanse		Zagrożenia	
umowa o pracę	umowy cywilnoprawne	umowa o pracę	umowy cywilnoprawne
<ul style="list-style-type: none"> nowelizacja Kodeksu pracy zniesienie granicy polsko-ukraińskiej wstąpienie Ukrainy do Unii Europejskiej wprowadzenie na stałe pracy zdalnej stabilizacja stosunku pracy zwiększona regulacja wysokości wynagrodzenia, podwyższenie płacy minimalnej 	<ul style="list-style-type: none"> nowelizacja Kodeksu cywilnego zmniejszenie podatków od umów zlecenia zniesienie granicy polsko-ukraińskiej wstąpienie Ukrainy do Unii Europejskiej 	<ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie dodatkowych podatków zmiany prawa migracyjnego utrudnienia w przekraczaniu granicy zwiększona regulacja prawna 	<ul style="list-style-type: none"> zmiany w przepisów prawa migracyjnego utrudnienia w przekraczaniu granicy zrównanie obciążeń publicznoprawnych na równi z zatrudnieniem pracowniczym zwiększona regulacja prawna

Źródło: opracowanie własne autorki



Przebieg procesu zatrudnienia obywatela Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Ukrainy (wg G. Łyjaka).

Karalne uniki

Przestępstwa odmowy przywrócenia do pracy i niewypłacenia zasądzzonego świadczenia

Oprócz przestępstwa upornego lub złośliwego naruszania praw pracownika ustawodawca stypizował w art. 218 Kodeksu karnego jeszcze dwa inne występki: odmowy przywrócenia do pracy (art. 218 § 2 k.k.) i niewypłacenia zasądzzonego świadczenia pracowniczego (art. 218 § 3 k.k.). Są to typy przestępstw istotnie wzmacniające ochronę osoby zatrudnionej, względem której pracodawca nie respektuje wykonalnego orzeczenia sądu.

Z jednej strony chronią one prawa pracownika do powrotu do pracy na tym samym stanowisku oraz do świadczenia pieniężnego wynikającego ze stosunku pracy, z drugiej zaś – powagę orzeczeń sądowych. Wspólne dla tych typów przestępstw jest to, że mogą być popełnione tylko umyślnie przez osobę wykonującą czynności z zakresu prawa pracy, przy czym zachowania sprawcy nie muszą być ani złośliwe, ani uporne. Osobą wykonującą takie czynności jest w szczególności pracodawca (jeżeli jest osobą fizyczną), osoba zajmująca kierownicze stanowisko i z tego tytułu prowadząca sprawę pracodawcy (np. dyrektor szkoły) lub członek organu prowadzącego sprawę pracodawcy będącego jednostką organizacyjną (np. członek zarządu spółki akcyjnej). Sprawcami tych czynów mogą być także inne

osoby prowadzące sprawę pracodawcy, jeżeli na podstawie przepisu ustawy, aktu prawa wewnątrzzakładowego, umowy lub na innej szczególnej podstawie prowadzą sprawę pracodawcy, w tym wykonują czynności związane z przywróceniem pracownika do pracy lub wypłatą zasądzzonego świadczenia pieniężnego.

Cechą charakterystyczną występku stypizowanego w art. 218 § 2 k.k. i w art. 218 § 3 k.k. jest to, że chronią powagę wyroków sądowych o przywróceniu do pracy lub zasądzonego świadczenia pieniężnego.

Cechą charakterystyczną występku stypizowanego w art. 218 § 2 k.k. i w art. 218 § 3 k.k. jest to, że chronią powagę wyroków sądowych o przywróceniu do pracy lub zasądzonego świadczenia pieniężnego. Obowiązek wykonania wyroku sądu pracy następuje z reguły z chwilą jego uprawomocnienia. Wyrok sądu pracy jest prawomocny, gdy nie przysługuje co do niego środek odwoławczy lub inny środek zaskarżenia (art. 363 § 1 k.p.c.). Należy jednak podkreślić, że ustawodawca przewiduje szereg przypadków, w których wyrok podlega wykonaniu, zanim się uprawomocni. Przykładem tego jest nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Bezprawna odmowa

Grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku podlega wykonujący czynności z zakresu prawa pracy,



który odmawia ponownego przyjęcia do pracy osoby, o której przywróceniu orzekł sąd. Chodzi o wyrok wydany wskutek powództwa związanego z rozwiązaniem umowy o pracę w następstwie jej wypowiedzenia, które było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) lub związanego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 56 § 1 k.p.).

Jeżeli pracownik w ciągu 7 dni od daty przywrócenia do pracy zgłosi gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, zaś osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy odmówi przyjęcia do pracy – może dojść do zrealizowania ustawowych znamion czynu zabronionego z art. 218 § 2 k.k. Zachowanie sprawcy tego czynu polega na świadomym uniemożliwieniu wykonania orzeczenia uprawnionego organu o przywróceniu do pracy; może to być zarówno wynikiem działania (np. bezprawne wydalenie z zakładu pracy), jak i zaniechania (np. niewydania karty umożliwiającej wejście na teren zakładu pracy). Odmowę zatrudnienia, o której mowa we wskazanym przepisie, stanowi nie tylko uniemożliwienie pracownikowi świadczenia pracy, lecz także zatrudnienie na innym stanowisku pracy niż to, które pracownik zajmował poprzednio. Nie wystarczy zapewnienie stanowiska równorzędnego, chyba że pracodawca korzysta z możliwości, jakie daje mu art. 42 § 4 k.p.¹ Do realizacji znamion czynu zabronionego wystarczy choćby jedna odmowa wykonania orzeczenia sądu, kolejna stanowić będzie nowy czyn zabroniony, chyba że ten sam sprawca odmawia przyjęcia do pracy pracownika w krótkim odstępie czasu od poprzedniej odmowy, w wykonaniu z góry powziętego zamiaru – wówczas jego zachowania składają się na jeden czyn ciągły (art. 218 § 2 k.k. w zw. z art. 12 § 1 k.k.).

Niewypłacane świadczenia

W myśl art. 218 § 3 k.k. grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wol-

ności do lat 3 podlega ten, kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy, będąc zobowiązany orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje. Warto zauważyć, że oprócz wyroków zasądających świadczenia pieniężne na rzecz pracownika wynikające ze stosunku pracy ochronie na podstawie art. 218 § 3 k.k. podlegają także postanowienia sądu o zabezpieczeniu roszczeń pracowniczych w zakresie, w jakim zobowiązują do wypłaty określonej w nich części świadczenia pieniężnego ze stosunku pracy dochodzonego przez pracownika. Z art. 218 § 3 k.k. nie wynika bowiem, aby orzeczenie tam wymienione miało kończyć postępowanie w sprawie. Pracodawca może być zaś zobowiązany do świadczenia pieniężnego ze stosunku pracy postanowieniem o zabezpieczeniu powództwa w sprawie o świadczenie pieniężne ze stosunku pracy (art. 730 § 2 k.p.c.)². Sprawca może popełnić czyn zabroniony niezależnie od wysokości świadczenia zasądanego przez sąd. Od daty powzięcia wiedzy o wydaniu wykonanego orzeczenia zobowiązującego do wypłaty danego świadczenia pracodawca (osoba reprezentująca pracodawcę) ma obowiązek niezwłocznie orzeczenie to wykonać, a świadome zaniechanie jego wykonania może skutkować odpowiedzialnością karną. Niewykonaniem obowiązku jest także tylko częściowe wypłacenie zasądanego pracownikowi należności.

Problematyczne jest to, czy niewykonujący obowiązku wypłaty świadczenia podlega odpowiedzialności karnej w sytuacji, gdy pracodawca nie ma pieniędzy na zaspokojenie całości roszczenia wynikającego z orzeczenia sądu. W istocie zależy to od okoliczności konkretnego przypadku. Jeżeli pracodawca ma aktywa, które mógłby łatwo spieniężyć i zaspokoić roszczenie wierzyciela – może, moim zdaniem, realizować ustawowe znamiona czynu zabronionego. Jeżeli zaś niespodziewanie popadł w krótkotrwałe trudności finansowe, może to usprawiedliwiać zaniecha-

nie niezwłocznego wypłacenia zasądanego świadczenia³.

Zakres szeroko rozumianej odpowiedzialności karnej za niewykonanie przez pracodawcę obowiązku wypłacenia pracownikowi świadczenia pieniężnego jest w dużym stopniu zależny od aktywności pracownika. Ustawodawca przewiduje m. in. odpowiedzialność za wykroczenie polegające na niewypłaceniu w terminie należnego pracownikowi świadczenia pieniężnego (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.), które może być popełnione umyślnie lub nieumyślnie. Jeżeli jednak niewypłacenie świadczenia należnego pracownikowi jest uporczywe lub złośliwe, stanowi przestępstwo z art. 218 § 1a k.k. Natomiast osoba zobowiązana do wykonania wyroku zasądzonego na rzecz pracownika wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenie pieniężne, która spoczywającego na niej obowiązku umyślnie nie wykonuje, popełnia przestępstwo z art. 218 § 3 k.k. Długotrwałe niewypłacenie świadczenia pieniężnego ze stosunku pracy może zatem spowodować, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy może najpierw ponosić odpowiedzialność karną za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. albo za przestępstwo z art. 218 § 1a k.k., a następnie – jeżeli nie wykona obowiązku zasądanego podlegającym wykonaniu orzeczeniem sądu – odpowiedzialność karną za przestępstwo z art. 218 § 3 k.k.

dr **Sebastian Kowalski**
sędzia, adiunkt w Uniwersytecie
Szczecińskim WPiA,
wykładowca w OSPIP we Wrocławiu

Przypisy:

1. Zobacz art. 3 pkt 6 i 7 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz.U. 2023 poz. 682 ze zm. oraz 2023 poz. 2029).
2. Zob. wyrok SN z 2 grudnia 1992 r., I PRN 55/92, OSNC 1993, poz. 163 oraz wyrok SN z 18 kwietnia 2000 r., I PKN 602/99, OSNAPIUS 2000, poz. 5.
3. Zob. uchwałę SN z 17 czerwca 1993 r., I KZP 4/93, OSNKW 1993, poz. 39.
4. Wyrok z 4 lutego 2002 r., V KKN 389/01, OSN-KW 2002, poz. 46.

Czy ktoś za to płaci?



Źródło: gpointstudio, Freepik

Zajęcia w ramach godzin doraźnych zastępstw

Przydzielanie nauczycielom doraźnych zastępstw jest zjawiskiem powszechnym. W praktyce oświatowej zdarzają się przypadki, kiedy dyrektorzy szkół uchylają się od obowiązku wypłacania wynagrodzenia za doraźne zastępstwa realizowane między innymi przez nauczycieli specjalistów.

Dyrektorzy twierdzą, że nauczyciele realizują godziny doraźne w ramach swojego obowiązkowego wymiaru godzin, ponieważ w tym czasie przebywają w szkole. Tym samym nie ma podstaw do odpracowania godzin ich pensum. Problem znany jest od dawna i już w grudniu 2014 roku Rada Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” wyraziła stanowczy sprzeciw wobec licznych przypadków łamania prawa w stosunku do pedagogów szkolnych, nauczycieli bibliotekarzy i nauczycieli świetlic, realizujących nieodpłatnie doraźne zastępstwa. Rada KSOiW NSZZ „Solidarność” zwróciła uwagę, że takie działania są przykładem oszczędnościowej polityki samorządów, wykorzystującej nauczycieli jako darmową siłę roboczą.

Zgodnie z definicją

Art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela (t.j. Dz.U. 2023 poz. 984 ze zm., dalej: KN) stanowi, że „przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodnio-

wego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela”.

Zastępstw nie da się przewidzieć, występują w sytuacjach awaryjnych, z powodu nagłej nieobecności nauczyciela, jego choroby czy innej przyczyny. Według słownika PWN „doraźny” to wynikający z potrzeby chwili, zatem godziny doraźnego zastępstwa nie mogą mieć charakteru stałego, gdyż byłoby to sprzeczne z definicją.

Celowe i niezbędne dla dalszych rozważań jest wyjaśnienie pojęcia „tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych”. Art. 42 KN określa m.in. tygodniową normę czasu pracy nauczycieli oraz zadania wykonywane przez nauczycieli w ramach tej normy. W świetle tej regulacji w obrębie ustalonego wynagrodzenia oraz czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin na tydzień nauczyciel obowiązany jest realizować:

1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone

bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w art. 42 ust. 3 KN lub ustalonym na podstawie art. 42 ust. 4a albo ust. 7 KN;

2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;

3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Zatem tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych lub opiekuńczych jest konkretyzowany jako tzw. obowiązkowe pensum określone na podstawie art. 42 ust. 3, 4a i 7 KN, co prowadzi do wniosku, że dotyczy także pracy w części etatu.

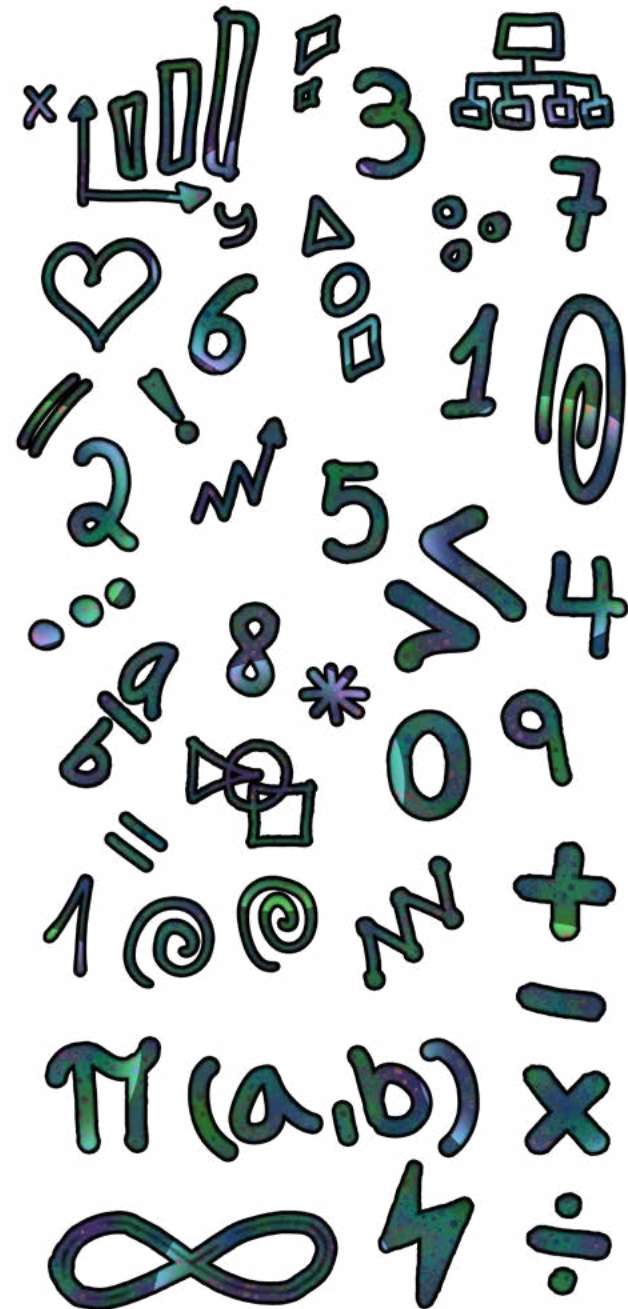
Przepisy oświatowe nie wprowadzają normy dotyczącej maksymalnej liczby godzin doraźnych zastępstw, do których realizacji może zobowiązać dyrektor. Oznacza to, że inaczej niż w przypadku godzin ponadwymiarowych, ustawodawca dopuszcza pracę w ramach doraźnego zastępstwa przekraczającą wymiar ½ etatu. Czy wobec powyższego nauczyciel może realizować godziny doraźnych zastępstw bez limitu? Pragmatyka nauczycielska nie określa dobowej normy czasu pracy, wobec czego nie znajduje tu zastosowania art. 129 § 1 Kodeksu pracy, stanowiący, iż dobową normą czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin. Należy jednak zwrócić uwagę, że to przepisy Kodeksu pracy określają ramy ilościowe przydziału godzin zajęć nauczycielowi poprzez regulacje dotyczące zachowania odpoczynków: dobowego (11 godzin) oraz tygodniowego (35 godzin), o których mowa w art. 132-133 k.p.

Wynagrodzenie

W świetle art. 35 ust. 3 KN wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Obowiązujące przepisy nie definiują stawki osobistego zaszeregowania, jednak należy ją rozumieć jako wynagrodzenie zasadnicze bez dodatku funkcyjnego. Zgodnie z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (t.j. Dz.U. 2024 poz. 755), wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 4a KN, oblicza się, dzieląc odpowiednią minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, wynikającą z tabeli rozporządzenia, przez miesięczną liczbę godzin będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 KN, przez 4,16 (z zaokrągleniem do pełnych godzin, w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny

pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę). Innymi słowy, wynagrodzenie zasadnicze, którego wysokość uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego i stopnia wykształcenia, dzieli się przez miesięczny wymiar obowiązkowych zajęć nauczyciela, który jest wynikiem pomnożenia tygodniowej normy (pensum) przez 4,16.

Ustalona na tej podstawie stawka osobistego zaszeregowania przysługuje nauczycielowi bez względu na to, jakie ma kwalifikacje do nauczania danego przedmiotu czy rodzaju zajęć, które w czasie zastępstwa zostały zrealizowane. W art. 30 ust. 6



KN ustawodawca przesądza, że szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw są jedną z kwestii, którą organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego określa w drodze tzw. regulaminu wynagradzania nauczycieli.

Realizacja godzin

Przydział godzin doraźnego zastępstwa dokonywany jest w drodze polecenia służbowego i swobody decyzyjnej dyrektora, w celu zapewnienia opieki uczniom przebywającym w placówce w czasie trwania zajęć lekcyjnych oraz efektywnej realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego. Przydzielenie zastępstwa nie wymaga zgody nauczyciela i nie musi mieć szczególnej formy. Dyrektor w pierwszej kolejności powinien przydzielić je nauczycielowi z wymaganymi kwalifikacjami. Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2004 r. (I PK 454/03) stwierdził, że praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnienia nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z prawem. Tezę tę należy zastosować analogicznie do przydziału godzin doraźnego zastępstwa. Nauczyciel, który bezzasadnie odmawia przyjęcia zastępstwa, naraża się na odpowiedzialność dyscyplinarną za uchybienia obowiązkowi nauczyciela, zgodnie z art. 75 ust. 1 KN w związku z art. 6 pkt 1 KN, a także na odpowiedzialność porządkową (art. 75 ust. 2 KN). Wyjątkiem jest sytuacja, w której doraźne zastępstwo prowadziło do przekroczenia 40-godzinowego tygodniowego czasu pracy nauczyciela, gdyż polecenie dyrektora byłoby wówczas sprzeczne z prawem.

Zrealizowana godzina doraźnego zastępstwa – przy spełnieniu warunków wynikających z definicji ustawowej – jest płatna. Czy dyrektor szkoły może przydzielać doraźne zastępstwa w czasie, gdy nauczyciel realizuje swoje godziny zajęć, tj. pensum? Czy ich realizacja zawsze będzie się wiązała z naliczeniem i wypłatą wynagrodzenia?

Do prezentowanego problemu odniósł się w piśmie z 29 grudnia 2011 r. podsekretarz stanu Mirosław Sielatycki z MEN w odpowiedzi na interpelację nr 410 w sprawie zastępstw w placówkach oświatowych i opiekuńczo-wychowawczych. Z pisma wynika, że „nie ma podstaw do przyjęcia, że godziny doraźnych zastępstw są realizowane przez nauczyciela nieodpłatnie. Każdorazowo przyznanie nauczycielowi godziny doraźnego zastępstwa za nieobecnego nauczyciela skutkuje zatem przyznaniem dodatkowego wynagrodzenia. [...] Przydzielenie doraźnych zastępstw pedagogowi, psychologowi czy terapeutce zatrudnionym w danej szkole lub placówce nie może uniemożliwiać im właściwego wykonywania zadań przypisanych do zajmowanego stanowiska”.

Stosownie do definicji zawartej w art. 35 ust. 3 KN nauczyciel może realizować doraźne zastępstwa powyżej tygodniowego

obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Jeśli nauczyciel bibliotekarz oprócz swojego podstawowego pensum danego dnia zrealizował godziny doraźnych zastępstw podczas godzin pracy biblioteki, to za dodatkową pracę powinien otrzymać wynagrodzenie. W czasie zastępstwa nie realizował bowiem swoich podstawowych obowiązków, które będzie musiał odpracować.

Na uwagę zasługuje wyrok Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 24 lutego 2021 r. (II W 1010/19). Sprawa dotyczyła nauczyciela bibliotekarza, który w ramach zastępstw realizował tzw. lekcje biblioteczne. Wykonywał je w godzinach pracy biblioteki, co powodowało konieczność przerwania lub odłożenia wykonywanych obowiązków bibliotekarza. Dyrektor szkoły uznał, że ich przeprowadzenie należało do obowiązków nauczyciela, a ponieważ tematyka tych lekcji nie wykraczała poza zakres obowiązków pokrzywdzonego, zdaniem dyrektora nie należało mu się wynagrodzenie za te godziny. W ocenie sądu o tym, czy dane zajęcia można zakwalifikować jako godzinę zastępstwa doraźnego, nie przesądza zgodność tematu zajęć z kwalifikacjami nauczyciela, ale okoliczności przydzielenia zastępstwa (doraźność) i cel, jaki zastępstwo ma realizować. W omawianym przypadku był to co najmniej cel opiekuńczy. Sąd uznał, że nauczyciel uprawniony był do otrzymania wynagrodzenia za przepracowane godziny.

W praktyce jednak dyrektorzy za takie zastępstwa nie wypłacają dodatkowego wynagrodzenia. Uważają, że nauczyciele realizują je w ramach swojego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. I nie oczekują odpracowania godzin przez nauczycieli zastępujących. Niniejsze rozwiązanie może prowadzić do wniosku, że w takich przypadkach realizowanie doraźnych zastępstw jest jednym z obowiązków nauczyciela w ramach zadań wskazanych w art. 42 ust. 2 KN, co nie jest jednak właściwą interpretacją tego przepisu.

Ten sam problem dotyka również wychowawców świetlic szkolnych i nauczycieli specjalistów, którzy w ramach swoich godzin pracy (wyznaczanych zazwyczaj w grafiku) powinni realizować zadania związane z zajmowanym stanowiskiem. Nauczyciel może mieć przydzielone zastępstwo tylko wtedy, gdy jest poza godzinami pracy wynikającymi z planu pracy szkoły, czyli obowiązuje go ta sama procedura, która dotyczy nauczyciela przedmiotu – nie przydziela mu się doraźnych zastępstw (poza wyjątkiem omówionym poniżej), gdy zgodnie z planem pracy szkoły ma zajęcia w ramach pensum.

Podzielając cytowane stanowisko MEN, dotyczące m.in. nauczycieli specjalistów, uważam, że bezprawne jest przydzielanie bezpłatnych godzin doraźnych zastępstw, tu zazwyczaj w formie zajęć opiekuńczych, gdy nauczyciele powinni wypełniać swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę. Z praktyki wynika, że pracownicy pedagogiczni niejednokrotnie prowadzą zajęcia dydaktyczne zgodnie z planem i jednocześnie zastępują



Źródło: rawpixel, Freepik

nieobecnego nauczyciela. Zazwyczaj dzieje się tak, gdy w szkole funkcjonuje podział oddziałów na grupy – do takiej sytuacji dochodzi w przypadku np. zajęć wychowania fizycznego czy języków obcych, gdzie podział na grupy bywa rozwiązaniem obowiązkowym. Podczas nieobecności nauczyciela jednej grupy pod opieką nauczyciela obecnego w pracy pozostają obie grupy. Taka sytuacja może mieć wpływ na realizację materiału i deorganizować pracę nauczyciela. Jeżeli jednak opisana praca nie wykracza poza wymiar tygodniowego obowiązkowego pensum, które nauczyciel realizuje na swoim stanowisku, a dodatkowo nie koliduje z jego podstawowymi obowiązkami i nie powstaje konieczność odpracowania tych godzin zajęć w innym czasie, to w mojej opinii nie powstaje prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 35 ust. 3 KN.

Niestety nie ma regulacji prawnych, które w przejrzysty sposób określają zasady przydzielania zastępstw doraźnych i rozstrzygają bezspornie to zagadnienie. Priorytetem powinno być zapewnienie uczniom uczestnictwa w zajęciach i bezpiecznych warunków w placówce, a także umożliwienie nauczycielowi realizacji podstawy programowej. W mojej opinii wskazane rozwiązania należy uważać za ostateczność po wyczerpaniu innych możliwości. Najpierw należy rozważyć przydzielenie go-

dziny doraźnej nauczycielowi, który w tym czasie nie prowadzi zajęć. Warto przy tym podkreślić, że nauczyciele nie mają możliwości „odrobienia” swoich zajęć w innym terminie lub jest to mocno utrudnione.

Dyrektor na zastępstwie

Dyrektor szkoły może realizować doraźne zastępstwa i nie ma znaczenia, czy w związku z pełnioną funkcją korzysta z obniżonego pensum, czy jest w ogóle zwolniony z realizacji zajęć zgodnie z art. 42 ust. 6 KN. Jednak takie godziny powinny być przydzielane wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach. Ich realizacja nie będzie traktowana jak podwójne finansowanie i naruszenie dyscypliny finansów publicznych, a zgoda organu prowadzącego, jak w przypadku przydziału godzin ponadwymiarowych, nie będzie wymagana. Karta Nauczyciela nie wprowadza w tym względzie żadnych ograniczeń ilościowych dla kadry kierowniczej szkoły, w związku z czym zgodnie z art. 35 ust. 3 KN dyrektorowi przysługuje wynagrodzenie za każdą zrealizowaną godzinę według stawki osobistego zaszerogowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki. Dyrektor szkoły jest przede wszystkim nauczycielem i nie ma podstaw do uznania, że jako pracownik zarządzający szkołą w imieniu pracodawcy wykonuje w razie

konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia.

Jedna szkoła

Organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach, na tym samym lub za zgodą nauczyciela na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć (art. 22 KN). Sytuacja taka skutkuje zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy, przy jednoczesnym pozostawaniu w zatrudnieniu jedynie w szkole macierzystej. Wypracowanie obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin zajęć możliwe jest jedynie w szkole macierzystej, gdyż z tą szkołą łączy nauczyciela stosunek pracy. Uważam, że w związku z tym praca w godzinach doraźnych zastępstw będzie możliwa jedynie w szkole będącej pracodawcą, gdyż to pracodawca ponosi wszelkie koszty związane z zatrudnieniem nauczyciela.

Wątpliwości i potrzeby

Przepisy pragmatyki nauczycielskiej, poza zadaniami określonymi w art. 42 ust. 2 pkt 1-3 KN, wprowadzają obowiązek odpłatnej pracy w godzinach doraźnych zastępstw oraz w godzinach ponadwymiarowych. Ustawodawca nie określa sytuacji, w których praca ta może być wykonywana bez prawa do wynagrodzenia, co często powoduje nierówne traktowanie nauczycieli pracujących w placówkach podlegających tym samym organom prowadzącym. Problemy interpretacyjne budzi już sama definicja godziny doraźnego zastępstwa. Użyte sformułowanie „godzina zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych” może prowadzić do dwóch wniosków – z jednej strony przydzielanie godzin doraźnych następuje tylko poza godzinami pensum i wówczas są to godziny płatne, z drugiej strony przydzielanie ich równoległe z zajęciami w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć realizowanymi zgodnie z planem nie uprawnia do dodatkowego wynagrodzenia. W jednym i w drugim przypadku są to godziny, których realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Analiza przepisów Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że ustawodawca wprowadził złożoną, wielostopniową regulację zasad wynagradzania nauczycieli. Podstawowe zasady zostały wyrażone bezpośrednio w samej ustawie, wiele kwestii szczegółowych przekazano do unormowania w drodze rozporządzenia, a część istotnych zagadnień ustawodawca pozostawił do uregulowania organom prowadzącym. Regulacje te nie są jednak transparentne. Zwracam również uwagę, że ani organ



Źródło: Freepik

prowadzący, ani dyrektor nie mają kompetencji do ustalenia, kiedy nauczyciel nabywa lub traci prawo do wynagrodzenia za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw. Powyższe kwestie powinny jasno wynikać z pragmatyki oświatowej, co wskazuje na potrzebę wprowadzenia rozwiązań prawnych zapobiegających nieprawidłowościom w zakresie zasad przydzielania i realizacji godzin doraźnych.

Dyrektor, który decyduje się powierzyć nauczycielowi doraźne zastępstwo bez prawa do wynagrodzenia, naraża się na odpowiedzialność wykroczeniową. Zgodnie bowiem z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. kto wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, bezpodstawnie obniża bądź dokonuje potrąceń wysokości tego wynagrodzenia lub świadczeń, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

młodszy inspektor pracy
Magdalena Popowicz
OIP Łódź



Bezpieczna wieś oczami dziecka

Ogólnopolski konkurs plastyczny

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zaprosiła laureatów XIV konkursu plastycznego dla dzieci „Bezpiecznie na wsi mamy, bo o zdrowie dbamy” na galę wręczenia nagród do Warszawy. Jednym ze współorganizatorów wydarzenia była Państwowa Inspekcja Pracy.

Fot. Jarosław Malarowski, GIP

W Auli Kryształowej Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie 14 czerwca 2024 r. odbyła się uroczystość wręczenia nagród młodym artystom, których prace poświęcone bezpieczeństwu na wsi zachwyciły jury. Prace plastyczne przesłało 30 332 uczniów z 2807 szkół podstawowych z terenów wiejskich. Oceniały je najpierw wojewódzkie komisje konkursowe, które wybrały 96 laureatów, a centralna komisja konkursowa wyróżniła spośród nich 50 najlepszych.

Konkurs jest organizowany od 2011 roku w ramach działań na rzecz zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników. Tegoroczna XIV edycja została objęta patronem honorowym ministra rolnictwa i rozwoju wsi. Organizatorem konkursu była Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,

a współorganizatorami Państwowa Inspekcja Pracy, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa oraz Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Nagrody ufundowane przez PIP wręczał **Artur Sobota**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy.

W I grupie (klasy 0-III) laureatami konkursu zostali:

I miejsce – **Wiktoria Szewczyk** z woj. małopolskiego;

II miejsce – **Natalia Bułka** z woj. mazowieckiego;

III miejsce – **Katarzyna Kamionka** z woj. małopolskiego.

W II grupie wiekowej (klasy IV-VIII) miejsca na podium zajęli:

I miejsce – **Michał Pawlicki** z woj. mazowieckiego;

II miejsce – **Oliwier Ornaf** z woj. łódzkiego;

III miejsce – **Marcel Rotuski** z woj. mazowieckiego.



Na jak długo?



Ograniczenia czasowe pracy tymczasowej oraz konsekwencje ich naruszenia

Interpretacja przepisów w zakresie maksymalnych okresów korzystania z pracy pracownika tymczasowego może budzić wątpliwości.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1110, dalej: u.z.p.t.), wskazuje konkretne okresy, na które agencja pracy może kierować pra-

cownika do wykonywania pracy w ramach oferowanej usługi. Zapisy ustawy określają również maksymalny okres, w którym pracodawca użytkownik może korzystać z pracy pracownika tymczasowego. Interpretacja przepisów może jednak budzić wątpliwości. W artykule zostaną poruszone kwestie związane ze stosowaniem przepisów ustawy w zakresie maksymalnego okresu kierowania pracownika tymczasowego do pracy tymczasowej, a także korzystania z pracy pracownika tymczasowego. Znajdą się tu

również informacje, jakie skutki niesie za sobą naruszenie przepisów w tym zakresie i jaka odpowiedzialność za naruszenia spoczywa na agencji pracy tymczasowej, a jaka na pracodawcy użytkownika.

Maksymalne okresy

Przez pracę tymczasową należy rozumieć wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań, których terminowe wykonanie przez pracowników

zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika (art. 2 ust. 3 u.z.p.t.). Istotne jest, że praca tymczasowa nie może zastępować stałej pracy.

Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego lub daną osobę na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym kolejnych 36 miesięcy (art. 20 ust. 1 i 2 u.z.p.t.). Na tej samej zasadzie pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiego pracownika lub tej samej osoby (art. 20 ust. 3 i 4 u.z.p.t.).

W tym miejscu należy przywołać wyjątek od wskazanej reguły. Zgodnie z art. 20 ust. 5 oraz ust. 7 u.z.p.t. agencja może skierować pracownika tymczasowego lub daną osobę na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego do wykonywania w sposób ciągły przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a pracodawca może korzystać z pracy takiego pracownika przez wskazany okres. Po upływie tego okresu pracownik tymczasowy może być skierowany przez agencję oraz przyjęty przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy. Upraszczając, w opisanym przypadku agencja pracy może kierować, a pracodawca użytkownik korzystać z pracy pracownika tymczasowego przez 36 miesięcy, w okresie obejmującym kolejne 72 miesiące. Regulacje te dotyczą również osób kierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Podczas analizy wskazanych przepisów ustawy może się nasunąć pytanie, dlacze-

go ustawodawca w jednym ustępie wskazuje okres dotyczący pracownika tymczasowego, a w drugim okresie dotyczący osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego. Pojęcia „pracownik tymczasowy” oraz „osoba wykonująca pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę” są przecież tożsame. Wyjaśnieniem dla takiej konstrukcji przepisów jest intencja ustawodawcy, by zapobiegać próbom obchodzenia przez agencje pracy oraz pracodawców użytkowników ograniczenia dopuszczalnego okresu kierowania osoby do pracy tymczasowej oraz korzystania z pracy takiej osoby poprzez stosowanie zmiany podstawy zatrudnienia. Dla przykładu: pracownik miałby wykonywać czynności na rzecz zakładu na podstawie umowy prawa cywilnego przez 18 miesięcy, a następnie od razu po upływie dopuszczalnego okresu wykonywać pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika przez kolejne 18 miesięcy. Stosowanie takiego zabiegu jest niedopuszczalne w świetle przepisów ustawy. Stąd w konstrukcji przywołanych zapisów znajduje się łącznik „oraz”. Podsumowując, niezależnie od podstawy zatrudnienia dana osoba może być kierowana do pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika maksymalnie przez 18 miesięcy.

Zagadnienia budzące wątpliwości

Przepisy ustawy jasno wskazują okres, w którym pracodawca użytkownik może korzystać z pracy pracownika tymczasowego. W przypadku agencji pracy tymczasowej powstają jednak wątpliwości w zakresie interpretacji przepisów ustawy. Z pytań zadawanych w toku postępowań kontrolnych, a także podczas konferencji i szkoleń prowadzonych dla przedstawicieli agencji zatrudnienia wynika, że wątpliwości budzi kwestia maksymalnego okresu, w którym agencja może kierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej. Przedstawiciele agencji często zadają pytanie, czy zapis ustawy dotyczący maksymalnego okresu kierowania pracownika

tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej dotyczy okresu zatrudnienia takiej osoby w agencji, czy też określa maksymalny okres kierowania do konkretnego pracodawcy użytkownika. Czy po upływie 18 miesięcy kierowania pracownika tymczasowego do jednego pracodawcy użytkownika mogą od razu skierować go do kolejnego użytkownika, czy też muszą rozwiązać z takim pracownikiem tymczasowym umowę i nawiązać ją ponownie po upływie 36 miesięcy, liczonych od daty pierwszego skierowania pracownika tymczasowego do danego pracodawcy użytkownika?

Szukając odpowiedzi na powyższą wątpliwość, należy zwrócić uwagę na konstrukcję art. 20 u.z.p.t. W ust. 1 i 2 omawianego przepisu wskazano, że okres 18 miesięcy dotyczy kierowania osoby do pracy u jednego pracodawcy użytkownika. W aktualnym stanie prawnym nie występują regulacje ograniczające możliwość skierowania pracownika tymczasowego, który wykonywał pracę przez wprowadzony przepisami okres u jednego pracodawcy użytkownika, od razu do kolejnego pracodawcy użytkownika. Należy przy tym pamiętać, że w momencie rozpoczęcia wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz kolejnego pracodawcy użytkownika, na nowo rozpoczyna się okres, w jakim pracownik tymczasowy może wykonywać pracę na jego rzecz.

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów

W przypadku przekroczenia maksymalnych okresów kierowania pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej lub korzystania z pracy takiego pracownika zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i pracodawca użytkownik muszą się liczyć z odpowiedzialnością karną. Przekroczenie ustawowych okresów jest wykroczeniem, za które przewidziane są kary grzywny.

Agencja pracy, która kieruje pracownika tymczasowego do pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych

miesiący, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł. Takiej samej karze podlega agencja pracy, która kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika (art. 27a pkt 5 i 6 u.z.p.t.).

Pracodawca użytkownik, który korzysta z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy lub przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, podobnie jak agencja pracy, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł (art. 27b ust. 2 pkt 1 i 2 u.z.p.t.).

Zdaniem Sądu Najwyższego

Cytowane przepisy karne dotyczą zatrudniania pracowników tymczasowych, co oznacza, że nie obejmują swoim zakresem osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego. W przypadku takich osób brak jest sankcji za naruszanie podstawowych przepisów ustawy, np. dotyczących maksymalnego okresu powierzania pracy tymczasowej oraz korzystania z takiej pracy. Brak sankcji może skłaniać agencje pracy i pracodawców użytkowników do wybierania tej formy zatrudnienia w ramach realizacji usługi pracy tymczasowej. Rozwiązaniem wydaje się wprowadzenie odpowiedzialności pracodawcy użytkownika z tytułu wykroczeń dotyczących naruszeń wskazanych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych również wobec osób wykonują-

cych pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych.

W przypadku pracodawcy użytkownika korzystanie z pracy pracownika tymczasowego lub osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego może również skutkować innymi konsekwencjami. Pracodawca użytkownik, korzystając z pracy pracownika tymczasowego lub osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilne-



go, może zostać potraktowany jako podmiot faktycznie zatrudniający taką osobę. W orzecnictwie Sądu Najwyższego pojawiają się bowiem poglądy, że w przypadku niespełnienia przesłanek zastosowania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych lub w przypadku obchodzenia przepisów o maksymalnym okresie zatrudnienia pracownika tymczasowego u danego pracodawcy użytkownika, stosunek pracy tymczasowej łączący pracownika z agencją pracy tymczasowej jest nieważny, a w jego miejsce wchodzi stosunek pracy zawarty per facta concludentia między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem. W konsekwencji pracownik taki podlega ubez-

pieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u pracodawcy użytkownika, a nie w agencji pracy tymczasowej (postanowienie SN z 15.10.2019, I UK 355/18). Stanowisko to zostało wyrażone przez Sąd Najwyższy na kanwie przepisów dotyczących podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Niemniej jego akceptacja w zakresie przepisów Kodeksu pracy może skutkować odpowiedzialnością pracodawcy użytkownika za naruszenie praw pracowniczych i reakcją ze strony organów Państwowej Inspekcji Pracy, np. z tytułu niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. Inspektor pracy może również wnieść do właściwego sądu pracy powództwo o ustalenie stosunku pracy dla takiej osoby.

Należy również wskazać, że w przedstawionej sytuacji nie ma znaczenia fakt, że w trakcie korzystania z pracy pracownika tymczasowego taki pracownik zatrudniany będzie przez różne agencje zatrudnienia. W przypadku oceny przestrzegania przepisów dotyczących maksymalnego okresu korzystania z pracy pracownika tymczasowego znaczenie ma wyłącznie okres wykonywania pracy przez takiego pracownika na rzecz pracodawcy użytkownika. W opisywanej sprawie również zajął stanowisko Sąd Najwyższy: „korzystanie przez pracodawcę użytkownika z pracy tego samego pracownika tymczasowego, kierowanego do pracy przez różne agencje pracy tymczasowej powiązane kapitałowo z pracodawcą użytkownikiem, przez czas dłuższy od dozwolonego na mocy art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych [...] uprawnia organ rentowy do stwierdzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia [...] u pracodawcy użytkownika, a nie z tytułu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej” (wyrok SN z 19.03.2019, III UK 84/18).

Krystian Kubrak
OIP Olsztyn



Co grozi w gospodarstwie rolnym?

Analiza stanu bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych na terenie województwa opolskiego w latach 2021-2023

Każdego roku w trakcie wzmoczonych prac polowych, wykonywanych przez rolników indywidualnych na terenie województwa opolskiego, przeprowadzane jest badanie ankietowe dotyczące stanu bezpieczeństwa.

Członkowie Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu przeprowadzają wizytacje gospodarstw rolnych i miejsc wykonywania prac polowych. Podczas bezpośrednich spotkań informują rolników o zagrożeniach występujących w środowisku pracy.

W 2023 roku badaniem objęto 393 rolników indywidualnych z województwa opolskiego (w 2022 r. – 691, w 2021 r. – 559). Przedstawiciele instytucji – takich, jak Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu, Komenda Wojewódzka Policji w Opolu, Opolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Łosiowie, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w Opolu, Okręgowa Stacja Chemiczno-Rolnicza w Opolu, Agencja Restrukturyzacji i Mo-

dernizacji Rolnictwa w Opolu, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa w Opolu, Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Opolu, Izba Rolnicza w Opolu – podczas wizytowania gospodarstw rolnych wypełniali ankiety „Informacja z przebiegu wizytacji”.

Ankieta zawierała 5 pytań. Każdy z wizytujących miał również możliwość zapisania w niej uwag i wniosków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w odwiedzanym gospodarstwie rolnym.

Analiza badania ankietowego

Pytanie pierwsze dotyczyło organizacji obejścia i podwórza w gospodarstwie rolnym. Uzyskane dane statystyczne pokazują, że znaczna część ankietowanych gospodarstw rolnych dba o jego dobry stan. Można również zauważyć, że wyniki w latach 2021-2023 utrzymują się mniej więcej na tym samym poziomie. Wizytowane gospodarstwa posiadają w obrębie obejścia i podwórza: oświetlenie (2021 – 98%, 2022 – 98%, 2023 – 96%), utwardzoną nawierzchnię (2021 – 84%, 2022 – 86%, 2023 – 83%), zabezpieczone zbiorniki na szambo i gnojowicę (2021 – 95 %, 2022 – 97%, 2023 – 97%). Jedynie w odniesieniu do pytania o oddzielenie części



Źródło: wayhomestudio, Freepik

mieszkalnej od produkcyjnej można zauważyć znaczącą różnicę, gdyż od 2021 roku przybywa gospodarstw, w których nie ma wydzielonego miejsca do wypoczynku, rekreacji i zabaw dla dzieci (2021 – 9%, 2022 – 12%, 2023 – 17%).

W drugim pytaniu sprawdzano stan techniczny obiektów budowlanych. W 2023 roku odnotowano więcej zastrzeżeń do stanu instalacji elektrycznej (2021 – 2%, 2022 – 3%, 2023 – 6%), oświetlenia (2021 – 2%, 2022 – 3%, 2023 – 4%), nawierzchni (2021 – 16%, 2022 – 16%, 2023 – 19%), elementów wystających do wysokości 2 m (2021 – 6%, 2022 – 6%, 2023 – 10%) oraz schodów (2021 – 5%, 2022 – 6%, 2023 – 9%). Zadowolający jest wynik, jeśli chodzi o występowanie w gospodarstwach rolnych szkodliwego dla zdrowia azbestu. W 2023 roku nastąpił spadek do 16% wśród ankietowanych (2022 i 2021 – 22%). Stan zabezpieczenia otworów zrzutowych/ściennych pozostał na tym samym poziomie, od 2021 roku 5% wizytowanych gospodarstw rolnych nie ma odpowiedniego zabezpieczenia w tym zakresie.

Bezpieczeństwo pożarowe i chemiczne w gospodarstwie rolnym było przedmiotem trzeciego pytania. W 2023 roku zaobserwowano wzrost stanu bezpieczeństwa w wyposażeniu w sprzęt przeciwpożarowy (2021 – 88%, 2022 – 90%, 2023 r. – 92%), w liczbie oznakowanych i wyznaczonych miejsc, gdzie przechowywa-

ne są środki ochrony roślin (2021 – 91%, 2022 – 90%, 2023 – 94%), miejsc do przechowywania i składowania paliwa (2021 – 82%, 2022 – 84%, 2023 – 90%). Wzrosła liczba gospodarstw rolnych, które prowadzą ewidencję środków ochrony roślin (2021 – 91%, 2022 – 94%, 2023 – 97%). Wyposażenie gospodarstwa rolnego w apteczki pierwszej pomocy pozostaje mniej więcej na tym samym poziomie (2021 i 2023 – 8%, 2022 – 9%). Nadal niepokojące są dane dotyczące występowania instalacji odgromowej. W latach 2021-2022 35% ankietowanych nie miało instalacji chroniącej obiekty przed działaniem wyładowań atmosferycznych, w 2023 roku było ich aż 37%.

Pytanie czwarte dotyczyło osłon i zabezpieczeń przy ciągnikach, maszynach i narzędziach rolniczych. Wynik otrzymany w 2023 roku jest obiecujący. Prawie we wszystkich wymienionych kategoriach nastąpił wzrost bezpieczeństwa. Największe zmiany w minimalizacji liczby zagrożeń i zastrzeżeń w eksploatowanych pojazdach oraz maszynach rolniczych nastąpiły w:

- ciągnikach rolniczych (2021 – 46%, 2022 – 40%, 2023 – 25%),
- przyczepach (2021 – 46%, 2022 – 41%, 2023 – 25%),
- kombajnach zbożowych (2021 – 34%, 2022 – 27%, 2023 – 17%),
- maszynach do zbioru siana, słomy i zielonek (2021 – 30%, 2022 – 27%, 2023 – 12%),

- rozrzutnikach obornika (2021 – 36%, 2022 – 20%, 2023 – 16%),
- sadzarkach do ziemniaków (2021 – 25%, 2022 – 14%, 2023 – 9%),
- siewnikach do zboża (2021 – 43%, 2022 – 35%, 2023 – 16%).

Również w kategorii narzędzia odnotowano znaczącą poprawę: pilarki tarczowe (2021 – 38%, 2022 – 34%, 2023 – 24%), pilarki łańcuchowe (2021 – 38%, 2022 – 34%, 2023 – 17%) i elektronarzędzia ręczne (2021 – 43%, 2022 – 38%, 2023 – 20%). Jedynie stan kombajnów i innych maszyn do zbiorów okopowych od 2022 roku utrzymuje się na tym samym poziomie (2021 – 25%, 2022 i 2023 – 12%). Tak znaczna poprawa świadczy o tym, że w gospodarstwach rolnych wykorzystywany jest coraz nowszy i bezpieczniejszy sprzęt. Liczne modernizacje mają kluczowe znaczenie dla poprawy funkcjonalności i wydajności w środowisku pracy rolników.

Ostatnie pytanie odnosiło się do bezpieczeństwa dzieci na wsi. Wynik otrzymany w 2023 roku w pytaniu o zaangażowanie dzieci do pomocy przy pracach wzbrowionych jest imponujący. Wszyscy ankietowani oświadczyli, że nie angażują dzieci do prac wzbrowionych. Bardzo dobrze sytuacja wygląda w zakresie nieangażowania dzieci w prace dozwolone (2021 – 35%, 2022 – 36%, 2023 – 41%). Pogorszyła się natomiast opieka nad dziećmi w okresie wzmożonych prac polowych (2021 – 63%, 2022 – 71%, 2023 – 65%) oraz zapewnienie wydzielonego miejsca do zabaw (2021 – 65%, 2022 – 67%, 2023 – 59%).

Bezpieczniej na polskiej wsi

Otrzymane wyniki badania ankietowego dowodzą, że stan bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych na terenie województwa opolskiego utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie. Jednym z największych zagrożeń w gospodarstwach rolnych jest brak oddzielenia części produkcyjnej od mieszkalnej. Ustawianie ogrodzeń z zamykaną furtką czy zamontowanie bramy wjazdowej na teren gospodarstwa może w znacznym stopniu poprawić stan bezpieczeństwa obojętne i zminimalizować ryzyko wystąpienia wypadku. Stan techniczny obiektów budowlanych również odgrywa istotną rolę. Niestety analiza wykazała, że w 2023 roku w tym zakresie poprawa nie nastąpiła. Nadal pojawiają się wiszące kable, uszkodzone gniazda elektryczne, ubytki w nawierzchni, wystające haki i uszkodzone schody. Zagrożenie pożarowe czy chemiczne dotyczy każdego gospodarstwa. Wynik otrzymany w 2023 roku jest zadowolający, ponieważ odnotowano wzrost bezpieczeństwa w sposobie przechowywania środków ochrony roślin oraz paliw. Coraz więcej gospodarstw rolnych ma na wyposażeniu podstawowy sprzęt przeciwpożarowy, co pozwala na szybką reakcję w momencie powstania pożaru. Najbardziej cieszy wynik w czwartym pytaniu. W 2023 roku prawie we wszystkich kategoriach odnotowano spadek zastrzeżeń co do osłon i zabezpieczeń przy ciągnikach, maszynach i narzędziach rolniczych. Nowoczesne maszyny, urządzenia usprawniające pracę czy różnego rodzaju systemy ułatwiające planowanie znacząco wpływają na poziom bezpieczeń-

stwa w gospodarstwie rolnym. Wynik przeprowadzonego badania doskonale obrazuje zmiany zachodzące w wykorzystywanym sprzęcie w rolnictwie indywidualnym.

Dużo zagrożeń, ważna prewencja

Zagrożenia mechaniczne, chemiczne, pyłowe, termiczne czy biologiczne to tylko część niebezpieczeństw, na które rolnik jest narażony podczas codziennej pracy. Dlatego tak ważne jest podejmowanie działań prewencyjno-promocyjnych w rolnictwie indywidualnym. Członkowie Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu będą nadal prowadzić działania zmierzające do poprawy stanu bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych. Uzyskane dane statystyczne z przeprowadzonych badań ankietowych pozwalają określić obszary, które wymagają szczególnej uwagi.

Katarzyna Mroszczak,
specjalista
OIP Opole



Źródło: wvalakte, Freepik

Latający sejf

Wypadek podczas transportu sejfu z uszkodzonym zamkiem

W zdarzeniu uszkodzony został jeden z pracowników uczestniczących w operacji. Zastosowano środek transportu niewłaściwy do rodzaju i miejsca wykonywania prac.

Zapewne każdy pamięta z dzieciństwa baśń o latającym dywanie. Oto historia o latającym sejfie. Sejfie wypełnionym gotówką. Rozpoczyna się dość prozaicznie, bo od próby otwarcia sejfu przez zastępcę kierownika sklepu spożywczego. W efekcie ułamania klucza, którego fragment pozostał w zamku, niemożliwe stało się otwarcie drzwi i dalsze użytkowanie sejfu. Nie powiodła się także próba mechanicznego otwarcia przez wezwanego zawodowego kasiarza.

Przedstawiciel firmy zajmującej się systemami bezpiecznego przechowywania dokumentów stwierdził, że nie jest w stanie otworzyć drzwi sejfu na miejscu w sklepie. Zapadła więc decyzja o jego mechanicznym otwarciu w głównej siedzibie firmy.

Jak przetransportować sejf?

Sejf o wadze 415 kg (bez dodatkowego wyposażenia i gotówki) znajdował się na pierwszym piętrze budynku. Miał wysokość 185 cm, szerokość 67,5 cm i głębokość 61,5 cm. Do jego przetransportowania ze sklepu do siedziby firmy potrzebne były cztery osoby.

Najpierw przeniesiono z samochodu do biura na pierwszym piętrze szafę pancerną, która miała tymczasowo zastąpić sejf. W pracach tych pracownicy wykorzystywali ręczny wózek czterokołowy własnej konstrukcji, wyposażony w cztery koła. Dwa posadowione przy podstawie na ładunek z oponami pneumatycznymi osadzonymi na stalowej feldze, a pozostałe dwa, znajdujące się przy rączkach, to koła skrętne (stalowe z gumową obręczą). Wózek nie miał hamulców, napędu ani rozwiązania technicznego zapewniającego właściwą pionizację ładunku w trakcie jego transportu po schodach oraz układu jezdnego umożliwiającego bezpieczne pokonywanie stopni schodów. Waga wózka to 52,5 kg. Maksymalna długość wózka mierzona od podstawy na ładunek do końca uchwytu (rączki) to 218 cm, szerokość wózka 70 cm, średnica kół przednich 38 cm.

Po posadowieniu i uzbrojeniu szafy pancerniej pracownicy przystąpili do prac polegających na przetransportowaniu sejfu z uszkodzonym zamkiem tym samym ciągiem komunikacyjnym tylko w kierunku odwrotnym – klatką schodową składającą się z dwóch biegów schodów połączonych spocznikiem (12 stopni schodów w jednym biegu).

Upadek wraz z sejfem

W ręcznych pracach zespołowych został wykorzystany ten sam wózek, który posłużył do transportu w górę szafy pancerniej. Pracownicy posadowili ładunek na platformie wózka i przypięli go za pomocą pasów transportowych do ramy wózka. Pierwszy etap transportu odbył się ciągiem komunikacyjnym pozbawionym progów i nierówności. Trudności wystąpiły dopiero w trakcie pokonywania schodów, gdy sejf znajdował się w pozycji zbliżonej do pionowej. Dwóch pracowników stabilizowało wózek, trzymając go za rączki, a dwóch znajdowało się na stopniach poniżej. Ich zadaniem było podkładanie drewnianych kantówek pod dwa przednie koła, które nie mieściły się na stopniach schodów.

W czasie pokonywania schodów w dół, gdy transportowany na wózku ładunek znajdował się pomiędzy 3 lub 4 stopniem schodów, wózek gwałtownie przechylił się i oparł o ścianę. Masa wózka i sejfu przeważała pracowników, a wózek z sejfem przechylił się gwałtownie w kierunku spocznika schodów.

Pracownicy nie byli w stanie utrzymać wózka za rączki. Bojąc się upadku ze schodów, puścili go. Pracownik znajdujący się niżej, przy ścianie klatki schodowej, nie miał możliwości ucieczki i został uderzony ładunkiem. Upadł ze schodów wraz z sejfem. Zatrudniony na stanowisku magazyniera 59-latek został dociśnięty do ściany klatki schodowej. Doznał urazu miednicy. Na szczęście dla uszkodzonego sejf po upadku oparł się częściowo na spoczniku i drugim stopniu schodów. Dzięki temu pojawiła się przestrzeń na nogi pracownika.

W związku z brakiem możliwości przesunięcia sejfu i uwolnienia uszkodzonego na miejsce zdarzenia zostały wezwane służby ratunkowe. Strażacy za pomocą poduszek pneumatycznych wyswobodzili uszkodzonego, który został przetransportowany do szpitala.

Ustalenia inspektora pracy

W toku czynności kontrolnych inspektor pracy ustalił przyczyny wypadku przy pracy:

- zastosowanie niewłaściwego środka transportu do rodzaju i miejsca wykonywania prac;
- przekroczenie dopuszczalnej masy ładunków przemieszczanych za pomocą poruszanych ręcznie wózków wskazanych w instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących ręcznego i zmechanizowanego transportu wewnątrzzakładowego, a także rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz.U. z 2018 r. poz. 1139);
- nieprawidłowa organizacja pracy;
- brak wskazania w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku magazyniera środków technicznych niezbędnych do stosowania w czasie transportu ciężarów np. szaf pancernych po schodach;
- brak pisemnego potwierdzenia zapoznania się przez uszkodzonego pracownika z dokumentacją oceny ryzyka zawodowego na stanowisku magazyniera;
- brak opracowania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego przy ręcznych pracach transportowych;
- brak opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy określającej szczegółowe zasady ręcznego zespołowego transportu sejfów i szaf pancernych, a także środków technicznych zapewniających bezpieczne wykonanie prac, techniki zespołowego dźwigania ciężarów;
- lekceważenie zagrożenia przez osoby wykonujące zespołowe ręczne prace transportowe.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenie przepisów bezpieczeństwa pracy (prezesa zarządu spółki oraz kierownika magazynu) zastosowano sankcje przewidziane w Kodeksie pracy i w przepisach wykonawczych.

Janusz Pawlak

starszy inspektor pracy – specjalista
OIP Zielona Góra



Siła prewencji

12 czerwca 2024 r. miała miejsce konferencja zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze pod tytułem „Rola prewencji w nowoczesnym kształtowaniu warunków pracy”.

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



Jak AI zmieni świat pracy?

19 czerwca 2024 roku, w auli im. prof. P. Małka na Wydziale Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, odbyła się konferencja „Prawo pracy – wyzwania przyszłości” zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie. Partnerami wydarzenia byli Uniwersytet Szczeciński oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Oficjalnego otwarcia konferencji w Regionalnym Centrum Animacji Kultury dokonał **Jerzy Łaboński**, okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze, który podkreślił, że inspiracją do poruszenia tej tematyki stały się dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące przyczyn wypadków przy pracy oraz wyniki badań prof. Edwarda Kowala w zakresie kultury bezpieczeństwa. Dane statystyczne wskazują, że dominującą przyczyną wypadków przy pracy jest nieprawidłowe zachowanie się pracownika. Badania prof. Kowala i jego zespołu dowodzą, że na zachowania te można oddziaływać tak, by były bardziej bezpieczne. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski** odczytał list Głównego Inspektora Pracy skierowany do uczestników i organizatorów konferencji, a w nim słowa: „Hasło przewodnie naszego jubileuszu brzmi »Nowoczesny wymiar ochrony pracy«. Mamy świadomość wyzwań, jakie stoją przed nami wszystkimi – tego, że ochrona praw pracowniczych w dobie globalizacji wymaga ciągłego monitorowania i adaptacji do zmieniających się warunków. Zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy jest jednym z podstawowych założeń polityki społeczno-gospodarczej każdego demokratycznego państwa”. W uroczystości wzięli udział pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze oraz przedstawiciele regionalnych instytucji z nią współpracujących. **Bogusław Motowidło**, przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze i członek Rady Ochrony Pracy, dziękował za dobrą współpracę w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy, rozwiązywania problemów pracowniczych, a **Joan-**

na Zielińska, dyrektor Biura Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, złożyła gratulacje i wyrazy uznania z okazji jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy.

W merytorycznej części konferencji głos zabrał **Franciszek Grześkowiak**, okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze w latach 1998-2018, który mówił o historii inspekcji pracy, powstaniu i organizacji organów inspekcji pracy w Polsce i na Środkowym Nadodrzu. Kolejnym prelegentem był dr inż. **Patryk Krupa** reprezentujący Instytut Inżynierii Materiałowej i Biomedycznej, Katedrę Metalurgii i Inżynierii Materiałowej Uniwersytetu Zielonogórskiego, którego wykład poświęcony był kulturze bezpieczeństwa jako fundamentu prewencji. Dr hab. inż. **Maciej Dziuk**, prof. UZ z Instytutu Ekonomii i Finansów, Katedry Innowacji i Przedsiębiorczości Uniwersytetu Zielonogórskiego, podkreślił znaczenie efektywnej komunikacji w kształtowaniu optymalnych warunków pracy. W gronie prelegentów znalazła się także **Anastazja Sieniawska**, specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Zielonej Górze, która przedstawiła działania prewencyjno-promocyjne realizowane przez inspektorat. Nad przebiegiem spotkania czuwał nadinspektor pracy **Sławomir Nowak**.

Podczas konferencji Dariusz Mińkowski wręczył Odznakę Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy **Julianowi Kozłowskiemu**, członkowi zarządu zielonogórskiego oddziału OSPS BHP, pracownikowi służby bhp w Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie. Wyróżnienie zostało przyznane przez Głównego Inspektora Pracy za zaangażowanie na rzecz poprawy warunków pracy i przestrzegania praworządności w stosunkach pracy.

Konferencja zgromadziła ekspertów, naukowców i praktyków, którzy rozmawiali o przyszłości rynku pracy w świetle rozwijającej się sztucznej inteligencji oraz o przyszłości sygnalistów w Polsce. Spotkanie otworzył zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**, podkreślając znaczenie dialogu i współpracy w obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy. Przeczytał także list Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego** skierowany do uczestników wydarzenia. „Dzięki nowym technologiom co do zasady poprawie ulegają bezpieczeństwo i warunki pracy, ale pojawiają się także nowe, czasami nierozpoznane zagrożenia. Automatyzacja i robotyzacja procesów pracy, coraz szersze zastosowanie cyfryzacji i sztucznej inteligencji to obecne trendy” – podkreślił w liście szef PIP, zwracając uwagę na to, że w ślad za nimi pojawiają się nowe nietypowe formy zatrudnienia, które z perspektywy ochrony pracy są wyzwaniem.

Pierwszym prelegentem była dr hab. **Aleksandra Przegalińska**, prof. ALK z Akademii Leona Koźmińskiego oraz Senior Research Associate at Harvard University. W swoim wykładzie zatytułowanym „Generatywna AI a przyszłość rynku pracy” omówiła wpływ sztucznej inteligencji na rynek pracy oraz możliwości, jakie stwarza generatywna AI w kontekście tworzenia nowych miejsc pracy i automatyzacji. Z kolei dr **Mikołaj Ryłski** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego przedstawił prezentację „Bohater czy kapuś? O rozbudowie prawnej ochrony sygnalistów w Polsce i jej wpływie na kształt przyszłych relacji zawodowych”,

w której skupił się na roli sygnalistów w organizacjach oraz na zmianach prawnych, które mają na celu ich ochronę. Następnie dr **Andrzej Szybki**, dyrektor Departamentu Świadczeń Międzynarodowych i Wsparcia Rodzin w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, w referacie „Ewolucja ZUS. Scenariusze rozwoju organizacji na tle europejskim” omówił przyszłość Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w kontekście europejskich standardów i wyzwań demograficznych.

Kolejnym punktem programu była prelekcja dr hab. **Agnieszki Kołodziej-Durnaś**, prof. US z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Szczecińskiego. W swoim wystąpieniu „Świat przyszłości – świat pracy? Pokolenia, zadania rozwojowe, dobrostan i sens” poruszyła kwestie związane z różnicami pokoleniowymi na rynku pracy oraz ich wpływem na dobrostan i sens pracy. Prognozy dotyczące transformacji zatrudnienia w erze sztucznej inteligencji przedstawił dr hab. inż. **Marcin Korzeń**, prof. ZUT z Wydziału Informatyki Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego, w wystąpieniu „Prognozy transformacji zatrudnienia w erze sztucznej inteligencji”. Wskazał w nim kluczowe zmiany, jakie przyniesie rozwój technologii AI w kontekście zatrudnienia. Konferencję zakończył **Konrad Pachciarek**, okręgowy inspektor pracy w Szczecinie, który omówił perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy w kontekście automatyzacji, robotyzacji i sztucznej inteligencji.

Pełną relację z konferencji można obejrzeć na YouTube: Konferencja „Prawo pracy – wyzwania przyszłości” <https://www.youtube.com/watch?v=dGaUijbCS38>.

W stronę nowych technologii

W Zatoce Sportu Politechniki Łódzkiej 11 czerwca 2024 roku w odbyła się konferencja „Od pracy fabrycznej do pracy platformowej”. Organizatorem wydarzenia był Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi oraz Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej.



Inspekcja przed transformacją?

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie i Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki w Pawilonie Wystawowym „Kotłownia” zorganizowali 25 czerwca br. konferencję pod tytułem „Transformacja Państwowej Inspekcji Pracy w XXI w. – rewolucja czy konieczność?”, poświęconą kierunkom rozwoju sztucznej inteligencji i jej wpływom na rynek pracy.



Uczestników konferencji powitali **Marcin Grzelak**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Łodzi oraz prof. dr hab. inż. **Krzysztof Jóźwik**, rektor Politechniki Łódzkiej. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski** odczytał list Głównego Inspektora Pracy skierowany do uczestników wydarzenia, w którym podkreślono potrzebę takich spotkań: „Naszą odpowiedzią na wyzwania współczesnego rynku pracy jest między innymi cykl konferencji naukowych, organizowanych we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy. Wydarzenia tworzą forum do dyskusji na najbardziej aktualne i ważne kwestie związane z zapewnieniem bezpiecznych i godnych warunków pracy w Polsce”. Odczytano także list gratulacyjny od prezesa ZUS **Zbigniewa Derdziuka**. Tematem przewodnim konferencji były zmiany procesów pracy w następstwie stosowania sztucznej inteligencji oraz zmiany zachodzące w obszarze bezpieczeństwa w związku z postępem technicznym i nowymi formami świadczenia pracy.

Część prelekcyjną konferencji otworzyła **Paulina Kaczmarek** z Instytutu Medycyny Pracy wykładem poświęconym zdrowiu pracowników w obliczu nowoczesnych technologii i nowych form pracy. O szansach i zagrożeniach stosowania AI przez pracodawców mówił prof. **Krzysztof Stefański** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, a przedstawicielka Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. **Emilia Irzmańska** zwróciła uwagę na inspiracje przyrodą przy projektowaniu środków ochrony indywidualnej. Z kolei nadinspektor pracy **Dariusz Bończak** z Okręgowego Inspektora-

tu Pracy w Łodzi miał wykład „Przyszłość budujemy teraz – praktyczne spojrzenie na sprawy bhp”.

W dyskusji panelowej poświęconej bezpieczeństwu w logistyce wzięli udział przedstawiciele klastra LODZistics Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej. Z ramienia OIP w Łodzi występował w nim nadinspektor pracy **Dariusz Bończak**, a sama debata była niezwykle istotna z punktu widzenia nowych wyzwań w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy.

Powrót do części wykładowej nastąpił wraz z prelekcją **Sławomira Fagasa** z Urzędu Dozoru Technicznego w Łodzi „Elektromobilność – nowe wyzwania w technice”. Następnie **Bartosz Dula** z firmy Promag S.A. miał wykład „Automatyzacja i robotyzacja procesów kluczem do wydajnej intralogistyki”. **Grzegorz Szatkowski** z Flint Systems Sp. z o.o. mówił o nowych formach szkolenia zawodowego pracowników przy zastosowaniu wirtualnej rzeczywistości. **Sylwia Hochmut**, koordynator ds. ppoż. i szkoleń w Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej, w prezentacji „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w Łódzkiej Kolei Aglomeracyjnej” przedstawiła wyzwania w zakresie bhp, z jakimi mierzy się ten największy w regionie przewoźnik kolejowy.

Uczestnicy konferencji mieli możliwość odwiedzenia stoisk promocyjnych PIP, UDT, ZUS, WIORiN, stowarzyszeń bhp oraz stoisk producentów i dostawców środków ochrony indywidualnej, systemów zabezpieczeń, twórców symulatorów wirtualnych szkoleń pracowników. W wydarzeniu wzięło udział 260 osób, w tym przedstawiciele urzędów, instytucji naukowych i badawczych, pracodawcy i pracownicy służby bhp.

Na początku spotkania okręgowy inspektor pracy **Józef Bajdel** podziękował rektorowi Politechniki Krakowskiej oraz pracownikom naukowym uczelni za zaangażowanie i pomoc w realizacji konferencji. Przywitał także przedstawicieli organizacji administracji rządowej i samorządowej, służb mundurowych, przybyłych okręgowych inspektorów pracy oraz swojego poprzednika – emerytowanego okręgowego inspektora pracy **Tadeusza Fica**, partnerów społecznych i reprezentantów świata nauki. Zwrócił uwagę, że pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy, aby działać skutecznie, muszą na bieżąco analizować zmiany na rynku pracy, poszerzać swoje kwalifikacje i specjalizacje oraz przygotować się do nowego typu kontroli. Obecna na konferencji zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska** odczytała list szefa urzędu skierowany do uczestników konferencji, w którym Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** podkreślił: „W obliczu wszechobecnej zmiany niezmienna pozostaje od 105 lat konieczność zapewnienia milionom osób pracujących w Polsce godnych warunków zatrudnienia, stosownej płacy czy legalnego zatrudnienia. Tylko silna inspekcja pracy może temu zadaniu podołać”.

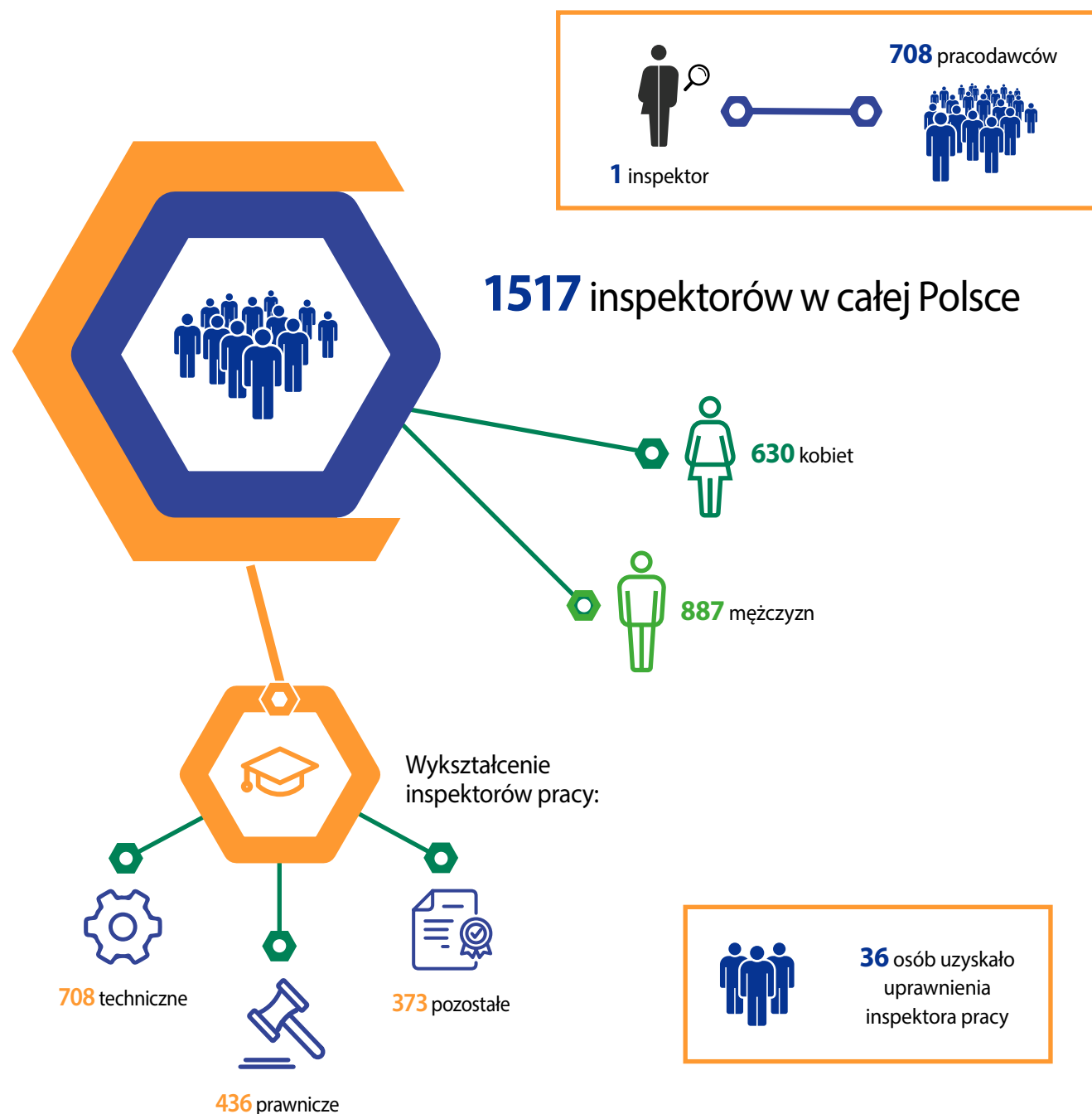
W części merytorycznej konferencji rozmawiano o możliwościach wykorzystania sztucznej inteligencji oraz jej wpływie na rozwój rynku pracy. AI Acta – pierwsze regulacje dotyczące sztucznej inteligencji przybliżył **Kamil Giera**, starszy specjalista z Wydziału Innowacyjnych Polityk Publicznych Ministerstwa Cyfryzacji. Stosunek pracy wobec zmian technologicznych przedstawił prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. O wykorzystaniu sztucznej in-

teligencji przy planowaniu bezpieczeństwa wybranych robót budowlanych mówił dr hab. inż. **Wojciech Drozd**, prof. Politechniki Krakowskiej. Możliwe wpływy na rynek pracy przybliżył dr **Grzegorz Gancarzewicz** z Wydziału Informatyki i Telekomunikacji Politechniki Krakowskiej w wystąpieniu „Sztuczna inteligencja na rynku pracy – szansa czy zagrożenie?”. Uczestnicy konferencji mogli poznać praktyczne wykorzystanie nowych technologii w działaniach na rzecz zmniejszania zagrożeń i prewencji wypadkowej, które przybliżył w swojej prelekcji „Wykorzystanie innowacyjnych technologii dla zwiększenia bezpieczeństwa pracy” **Andrzej Rozlach**, dyrektor Oddziału Urzędu Dozoru Technicznego w Krakowie, a wykład poprzedził pokazowy lot drona w przestrzeni zamkniętej. Wyniki prowadzonych badań w zakresie analizy percepcji wzrokowej pracowników przy szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa wykonywania wybranych robót budowlanych przedstawił dr inż. **Marcin Kowalik** z Wydziału Inżynierii Lądowej Politechniki Krakowskiej. O roli AI w monitorowaniu konstrukcyjnym budynków i wczesnym wykrywaniu zagrożeń mówił dr inż. **Wiesław Bereza** z Wydziału Inżynierii Lądowej i Gospodarki Zasobami Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Natomiast szanse i wyzwania stojące przed współczesną Państwową Inspekcją Pracy przybliżył uczestnikom konferencji nadinspektor pracy **Piotr Motłoch** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

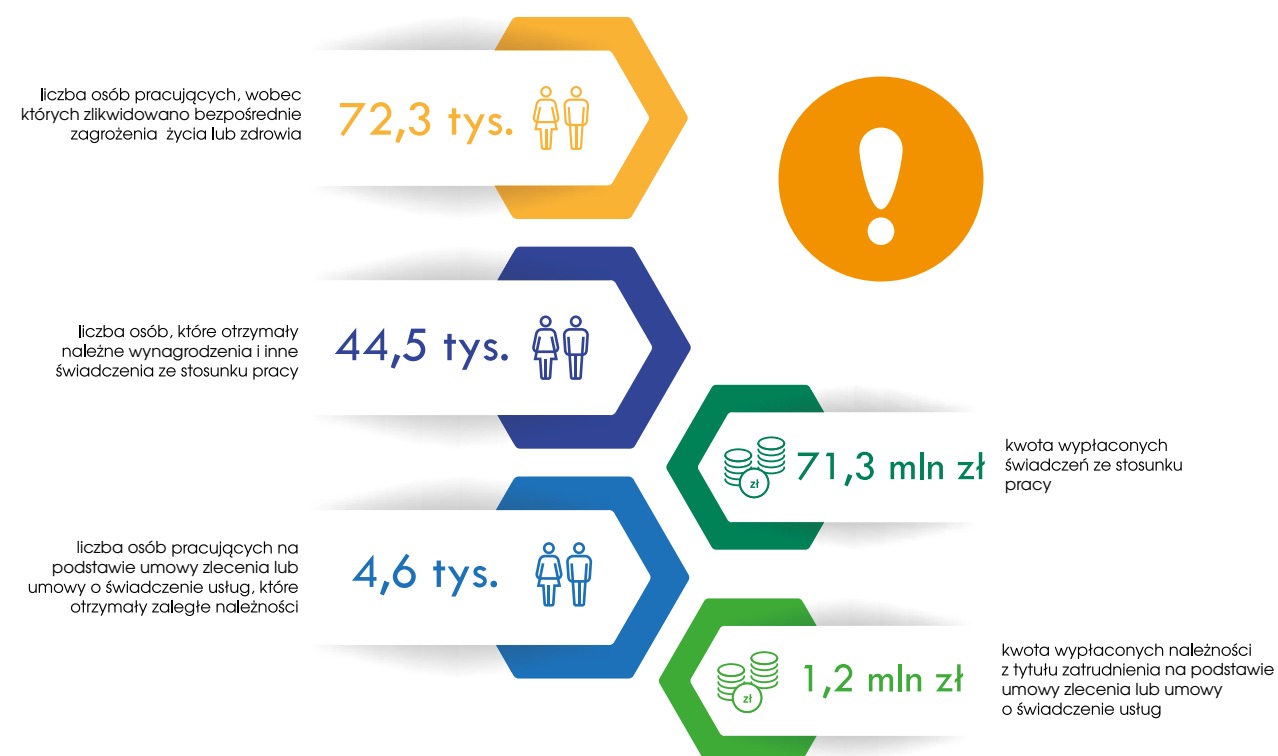
Miłym akcentem wydarzenia było odznaczenie **Pawła Kani**, prezesa Zarządu Oddziału OSPS BHP w Krakowie, Odznaką Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy. Wśród gości konferencji znalazł się również członek Rady Ochrony Pracy **Leszek Rymarowicz**.

Państwowa Inspekcja Pracy w 2023 r.

Inspektorzy pracy w liczbach

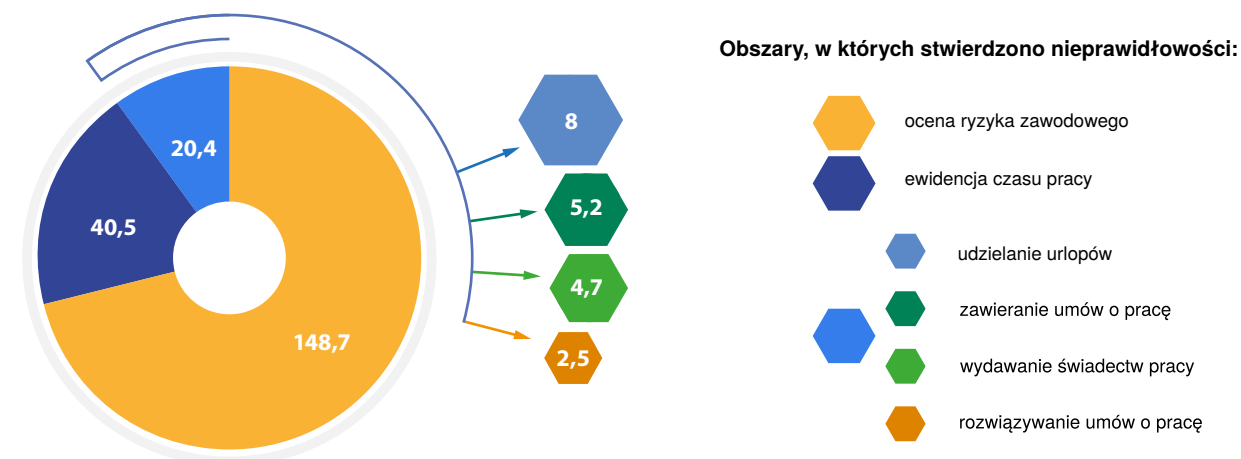


Wybrane efekty kontroli i innych działań



Wyeliminowanie nieprawidłowości

Liczba osób, których dotyczyły nieprawidłowości (w tys.):



**Pobierz
publikację**



**Więcej na
www.pip.gov.pl**

BEZPIECZEŃSTWO PRACY

**Praca w wysokich
i niskich
temperaturach**

A photograph of a woman with her hair in a bun, wearing a light pink shirt, sitting at a desk. She is holding a white tissue to her forehead, appearing to be hot or stressed. A large electric fan is visible behind her. On the desk, there are papers, a pen, and a calculator. A faint watermark of the PIP logo is visible in the bottom left of the image area.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

www.pip.gov.pl