



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 10 (488) 2023

Nie daj się wypalić!

O wypaleniu zawodowym, czym jest i jak sobie z nim radzić, rozmawiamy z psycholog Agnieszką Kaszubską z Głównego Inspektoratu Pracy

(str. 18)

Kolejność ma znaczenie

Pierwsze wprowadzenie maszyny do obrotu

(str. 28)

Elastyczny balans

Indywidualny i ruchomy rozkład czasu pracy w teorii i praktyce

(str. 13)

W numerze

3. W SEJMIE RP: Na ROP m.in. o pracach w szczególnych warunkach
4. Wiadomości nie tylko z kraju
7. Bez wyjątku. Sąd Najwyższy podzielił interpretację PIP
8. Sztuka liczenia. Metody ustalające liczbę osób reprezentujących daną organizację związkową
13. Elastyczny balans. Indywidualny i ruchomy rozkład czasu pracy w teorii i praktyce
18. Nie daj się wypalić! O wypaleniu zawodowym, czym jest i jak sobie z nim radzić, rozmawiamy z psycholog Agnieszką Kaszubską z Głównego Inspektoratu Pracy.
21. Finał XXXII edycji konkursu CIOP-PIB na plakat bezpieczeństwa pracy „Budownictwo XXI wieku”
22. Gala finałowa XX Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”
24. Rola oddziaływania państwa w zakresie przestrzegania przepisów bhp – wyzwania i możliwości w kontekście egzekwowania prawa
26. O wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy w Zielonej Górze
28. Kolejność ma znaczenie. Pierwsze wprowadzenie maszyny do obrotu
32. Uśpiona maszyna. Wypadki w przemyśle mięsnym
35. PIP w liczbach

7 Bez wyjątku



8 Sztuka liczenia



32 Uśpiona maszyna



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

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

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

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

ISSN 0239-3417

**Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.**



Grafika: Adobe Stock

Na ROP m.in. o pracach w szczególnych warunkach

Z udziałem Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko odbyło się 19 września 2023 roku kolejne plenarne posiedzenie Rady Ochrony Pracy.



Posiedzenie w trybie wideokonferencji, pod przewodnictwem piosła **Janusza Śniadka**, dotyczyło głównie prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Obok Głównego Inspektora Pracy Państwową Inspekcją Pracy reprezentowali zastępcy GIP **Małgorzata Dziemińska** i **Dariusz Mińkowski** oraz **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy.

W pierwszej części spotkania zebrani wysłuchali i jednogłośnie przyjęli stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie edukacji w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia jako podstawy budowania kultury bezpieczeństwa (z uwzględnieniem okresu wczesnoszkolnego).

Drugą część rozpoczęła prezentacja i prelekcja przygotowana przez ekspertów z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego na temat kontroli wykazu stanowisk, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz ewidencji pracowników wykonujących te prace. Zagadnienie zostało rozwinięte przez dyrektora Gonciarza w prezentacji „Realizacja przez PIP kontroli wykazu stanowisk, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencji pracowników wykonujących te prace”.

Tematyka ta jest związana z nowelizacją ustawy o emeryturach pomostowych, dokonanej w 2022 r. Jej celem było stworzenie możliwości skutecznej weryfikacji przez Państwową Inspekcją Pracy prawidłowości realizacji przez pracodawców obowiązków wynikających z tej ustawy – poprzez zapewnienie organom inspekcji uprawnienia do dokonywania merytorycznej oceny charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na określonym stanowisku, aby móc ją zakwalifikować jako tę, która wypełnia (lub nie) kryteria wymienione w art. 3 ust. 1-3 ustawy o emeryturach pomostowych, oraz

podjęcie adekwatnej do ustaleń decyzji administracyjnej.

Przyjęta przez sądy wykładnia odbiegała od pierwotnej intencji ustawodawcy, którą było nadanie PIP uprawnień nadzorczych o pełnym merytorycznym charakterze, w zakresie kontroli pracodawców, u których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach pomostowych.

Taki stan rzeczy zainicjował zmianę stanu prawnego, w wyniku której rozszerzono zakres przedmiotowy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz uzupełniono katalog środków prawnych stosowanych przez inspektorów pracy w sprawach dotyczących emerytur pomostowych o decyzje dotyczące nakazania pracodawcy umieszczenia stanowiska pracy na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie. Pracownik może złożyć skargę do inspekcji nie tylko wtedy, gdy nie został umieszczony w ewidencji, ale również wtedy, gdy jego stanowisko pracy nie zostało umieszczone w prowadzonym przez pracodawcę wykazie.

W 2023 r. została uchwalona kolejna nowelizacja ustawy o emeryturach pomostowych, dokonana ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1667), która wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2024 r. Przewiduje ona m.in. uchylenie wymogu wykonywania przed dniem 1 stycznia 1999 r. pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jako jednego z warunków nabycia prawa do emerytury pomostowej. Tym samym emerytury pomostowe stracą charakter świadczenia wygasającego.

18 Nie daj się wypalić!

10 października przypada Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego, który obchodzony jest od 1992 roku. Ma na celu zwiększanie świadomości społecznej i uwrażliwienie ludzi na kwestie związane ze zdrowiem psychicznym, na który bez wątpienia istotny wpływ ma praca. Dlatego też w rozmowie z Agnieszką Kaszubską, psychologiem w Głównym Inspektoracie Pracy, poruszamy bardzo ważny temat wypalenia zawodowego.



PIP na XXXII Forum Ekonomicznym

W dniach 5-7 września 2023 r. w Karpaczu odbyło się XXXII Forum Ekonomiczne. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łążewska-Hrycko** była gościem panelu dyskusyjnego „Przyszłość świata pracy – lepsza praca (i) dla wszystkich?”. Główny Inspektor Pracy mówiła m.in. korzyściach płynących z wykorzystywania nowych technologii do podnoszenia bezpieczeństwa pracy, odniosła się do roli edukacji i rozwijania nowych kompetencji, poruszyła też kwe-



stię psychicznego dobrostanu pracowników w środowisku pracy. W debacie poświęconej pracy jutra udział wzięły: członek zarządu Lidl Polska ds. personalnych **Marta Florczak**, dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Budimex SA **Anna Karyś-Sosińska** oraz prezes zarządu HR Hints **Róża Szafranek**. Rozmowę prowadził **Tomasz Walczak**. Podczas forum Katarzyna Łążewska-Hrycko udzieliła także wywiadu wideo dla magazynu „Forbes” na temat pracy zdalnej i jej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.

Posiedzenie Rady Dialogu Społecznego

W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” 8 września 2023 r. odbyło się plenarne posiedzenie Rady Dialogu Społecznego

z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łążewskiej-Hrycko**. Członkowie rady zapoznali się z informacją Ministerstwa Finansów na temat projektu ustawy budżetowej na rok 2024 oraz projektu ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących jej realizacji. Przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców przedstawili swoje stanowiska na temat omawianych projektów. Strona związkowa wiele uwagi poświęciła proponowanym mechanizmom przeprowadzenia podwyżek wynagrodzeń dla osób zatrudnionych w sektorze finansów publicznych. Zdaniem związkowców strona rządowa zaproponowała mało czytelne rozwiązania, które nie gwarantują wszystkim pracownikom sfery budżetowej podwyżki wynagrodzeń o zakładane 12,3%. Przedstawiciele pracodawców skoncentrowali się na problemach związanych z wysokością planowanego deficytu budżetowego oraz wpływami z podatków VAT i CIT.

41. Pielgrzymka Ludzi Pracy

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łążewska-Hrycko** uczestniczyła w 41. Pielgrzymce Ludzi Pracy na Jasną Górę, która odbywała się 16 i 17 września 2023 r. Hasło tegorocznej pielgrzymki brzmiało „Matko, pomóż nam zło dobrem zwyciężyć”. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w niej także zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski** oraz kierownictwo i pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Wśród pielgrzymkowych gości znaleźli się członkowie rodziny bł. ks. Jerzego Popiełuszki, przedstawiciele prezydenta i rządu, parlamentarzyści, władze samorządowe oraz reprezentanci organizacji związkowych. Dariusz Mińkowski wraz ze współpracownikami złożył kwiaty pod pomnikiem ks. Jerzego Popiełuszki, patrona „Solidarności”. Centralnym punktem pielgrzymki była niedzielna msza na jasnogórskim wzgórzu, którą celebrował abp **Józef Kupny**, delegat Episkopatu Polski ds. Duszpasterstwa Ludzi Pracy. Homilię wygłosił abp **Adrian Galbas**, metropolita katowicki. Specjalne pozdrowienia do zgromadzonych skierował prezydent **Andrzej Duda**, którego list odczytała sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta **Małgorzata Paprocka**. Minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Małąg**, cytując list **Mateusza Morawieckiego**, przywołała słowa księdza Jerzego Popiełuszki, pomysłodawcy wrześniowego pielgrzymowania ludzi pracy na Jasną Górę, by „zło dobrem zwyciężyć”. Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** mówił m.in. o działaniach związku zawodowego, takich jak wynegocjowanie wprowadzenia emerytur pomostowych czy ustawy o wynagrodzeniu minimalnym.

Wizja Zero – Forum Służby BHP

Odbywające się 14-15 września 2023 r. Ogólnopolskie Forum Służby BHP „Wizja Zero” zostało zorganizowane przez Zarząd Główny

OSPS BHP przy współpracy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łążewska-Hrycko** oraz jej zastępca **Jarosław Leśniewski**. Wśród zaproszonych gości był także poseł **Janusz Śniadek**, przewodniczący Rady Ochrony Pracy, która sprawowała patronat nad tym wydarzeniem obok minister pracy i polityki społecznej **Marleeny Małąg**. Słuchacze zapoznali się z wyzwaniami, jakie czekają pracodawców przy implementacji elementów strategii UE dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym „Wizji Zero”. Temat dotyczący działań Państwowej Inspekcji Pracy w kontekście Strategii UE „Wizja Zero” został zaprezentowany przez Jarosława Leśniewskiego. Jednym z ważniejszych punktów spotkania było przyznanie przez Głównego Inspektora Pracy Odznaki Honorowej za Zasługi dla Ochrony Pracy osobom szczególnie zasłużonym w działalności na rzecz poprawy warunków pracy. Otrzymali je **Beata Kaczmarek**, prezes OSPS BHP Oddział Katowice i **Michał Chłopecki**, prezes OSPS BHP Oddział Gdańsk. Ogłoszono także wyniki konkursu „Służba BHP – najlepszy doradca pracodawcy”, którego organizatorem jest Zarząd Główny OSPS BHP, a partnerem Państwowa Inspekcja Pracy. Wyróżnienia przyznano **Dorocie Gross** z OSPS BHP Oddział Kraków, **Mateuszowi Miąsikowi** z OSPS BHP Oddział Rzeszów oraz **Mariuszowi Różewskiemu** z OSPS BHP Oddział Szczecin. Nagrodę specjalną ufundowaną przez Głównego Inspektora Pracy otrzymał laureat pierwszego miejsca **Damian Dogoda** z OSPS BHP Oddział Opole. Następnie forum zdominowały rozmowy panelowe dotyczące m.in. profilaktyki wypadkowej, chorób zawodowych w kontekście nowych technologii oraz zdrowia i dobrostanu pracowników. Kolejny dzień organizatorzy przeznaczyci na spotkania warsztatowe.

Szkodliwy pył

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu zorganizował 5 września 2023 r. konferencję „Pył – czynnik szkodliwy powszechnie występujący w budownictwie”. To już siódme takie spotkanie ludzi związanych z branżą budowlaną, organizowane przez OIP we Wrocławiu w ramach kampanii „Budowa. STOP wypadkom”. Wcześniejsze przedsięwzięcia prewencyjne dotyczyły ograniczania ryzyka związanego z występowaniem czynników generują-

cych zagrożenia wypadkowe. Ostatnie było odpowiedzią na zapotrzebowanie branży budowlanej, by przybliżyć zagadnienia związane z czynnikami szkodliwymi wywołującymi choroby zawodowe. W trakcie spotkania swoje referaty wygłosili przedstawiciele PIP oraz budowlanej firmy wykonawczej, a także Dolnośląskiego WOMP, akredytowanej jednostki badań środowiska pracy, producenta ŚOI. Kończącym akcentem konferencji był pokaz technik i urządzeń ograniczających zapylenie: do pracy „na mokro” i odsysających. W wydarzeniu uczestniczyło 100 osób, co pokazuje duże zainteresowanie tematem.

O bezpieczeństwie i zdrowiu w pracy

W dniu 27 września 2023 r. odbyła się I Konferencja Uniwersytetu Gdańskiego „Bezpieczeństwo i Zdrowie w Pracy”. Jej uczestnicy, którzy na co dzień zajmują się szeroko rozumianym bezpieczeństwem pracy oraz ochroną zdrowia, na Uniwersytecie Gdańskim mieli okazję do wymiany doświadczeń, poszerzenia wiedzy i nawiązania nowych kontaktów zawodowych. Program konferencji został podzielony na trzy panele dyskusyjne: bezpieczeństwo pracy, ochrona zdrowia oraz bezpieczeństwo techniczno-pożarowe. Zagadnienia przedstawiano w kontekście zmieniających się przepisów prawa, z trzech różnych punktów widzenia, tj. pracodawcy, organów kontrolnych i otoczenia społeczno-gospodarczego. Po uroczystym otwarciu konferencji przez rektora Uniwersytetu Gdańskiego prof. dra hab. **Piotra Stepnowskiego** głos zabrali: p.o. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Mariusz Pokrzywinski** oraz **Anna Obuchowska**, zastępca Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego. W panelu dyskusyjnym dotyczącym bezpieczeństwa pracy w obszarze bhp w pracy zdalnej i kontroli trzeźwości wykład „Wymagania prawne dotyczące pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości” poprowadzili: **Patrycja Potocka-Szmoń**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych oraz **Paweł Grabowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru.

Raport ELA o budownictwie

25 września br. w Berlinie miało miejsce wydarzenie inauguracyjne raportu Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) dotyczący sektora budowlanego – kwestii związanych z informacją, egzekwowaniem prawa pracowników mobilnych, rozporządzeniem w sprawie koordynacji zabezpieczenia społecznego oraz współpracy państw członkowskich zorganizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy oraz niemieckie Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS). Raport opublikowany został na stronie internetowej ELA (www.ela.europa.eu). W ramach wydarzenia odbył się m.in. panel dyskusyjny „W kierunku efektywnego i uczciwego systemu mobilności pracowników w sektorze budownictwa”. Z jednej strony przedstawiciele Europejskiej Federacji Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW), Europejskiej



Federacji Przemysłu Budowlanego (FIEC) oraz Europejskiego Centrum Polityki Socjalnej i Badań zaprezentowali perspektywę partnerów społecznych i środowiska akademickiego. Z drugiej strony przedstawiciele organów nadzoru i kontroli z Belgii (SIOD), Polski (PIP) oraz niemieckiej kasy urlopowej w branży budowlanej (SOKA-BAU) skupiali się na egzekwowaniu przepisów, krajowej i międzynarodowej współpracy administracyjnej, umowach dwustronnych oraz innych środkach wykonawczych i zapobiegawczych. Z ramienia PIP w panelu dyskusyjnym uczestniczyła **Magdalena Grzyb**, główny specjalista Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP.

Razem z olsztyńskimi maturzystami

W dniu 22 września 2023 roku na terenie Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego odbył się Olsztyński Salon Maturzystów Perspektywy 2024. Organizatorem wydarzenia są Fundacja Edukacyjna Perspektywy oraz Uniwersytet Warmińsko-Mazurski. Salon Maturzystów to miejsce, gdzie swoją ofertę prezentują uczelnie z Polski i z zagranicy oraz różne instytucje związane z rynkiem pracy. Podczas wydarzenia pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie udzielali porad z zakresu prawa pracy, szczególnie w odniesieniu do pracowników młodych, wchodzących na rynek pracy. Stoisko cieszyło się ogromnym zainteresowaniem nie tylko maturzystów i studentów, ale również pracowników różnych instytucji.

Na Retro Show w Szreniawie

Na terenie Muzeum Narodowego Rolnictwa i Przemysłu Rolno-Spożywczego w Szreniawie 17 września 2023 roku odbył się piknik pod hasłem „Jesień w domu i zagrodzie. Retro show”. Impreza rozpoczęła się paradą zabytkowych pojazdów rolniczych „Ursus”. Wśród wielu atrakcji uczestnicy mogli skorzystać z kina muzealnego, a także podziwiać pokazy ręcznego młóce-



nia i czyszczenia ziarna. W wydarzeniu uczestniczyli pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, którzy na stoisku udzielali wszystkim zainteresowanym porad prawnych i technicznych w zakresie bhp, informowali o prawidłowym wyposażeniu pojazdów rolniczych, możliwości zatrudniania cudzoziemców, w tym uchodźców z Ukrainy, i konieczności zapewnienia odpowiednich im warunków pracy, a także udostępniali materiały prewencyjne dotyczące bezpiecznej pracy w rolnictwie. Stoisko PIP odwiedziło kilkaset osób.

Z myślą o osobach z niepełnosprawnościami

20 września 2023 r. w Bydgoskim Centrum Organizacji Pozarządowych i Wolontariatu odbyły się Targi Pracy poświęcone osobom z niepełnosprawnościami. To kolejna odsłona wydarzenia organizowanego przez Fundację Aktywizacja. Celem inicjatywy jest usamodzielnienie i poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych poprzez ich aktywizację zawodową. Na stoisku eksperckim Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy można było uzyskać darmowe publikacje. Nadinspektor pracy **Grzegorz Meler** udzielał również porad prawnych w zakresie prawa pracy.

Spotkanie grupy roboczej

W dniach 26-27 września 2023 r. w Luksemburgu odbyło się drugie spotkanie członków Grupy Roboczej SLIC ds. Czynników Biologicznych (BIOLEX). W spotkaniu wzięli udział inspektorzy pracy z Estonii, Finlandii, Grecji, Holandii, Irlandii, Polski, Portugalii i Włoch. Jego celem było przede wszystkim omówienie dalszych działań grupy, bezpośrednia wymiana uwag dotyczących opracowywanego przewodnika dla inspektorów pracy, dotyczącego prowadzenia kontroli związanych z narażeniem pracowników na szkodliwe czynniki biologiczne w środowisku pracy oraz wspólne korygowanie i redagowanie gotowej już części tekstu. Kolejne spotkanie bezpośrednio zaplanowano na 5-6 czerwca 2024 r., również w Luksemburgu, a zdalne ma się odbyć w połowie lutego przyszłego roku.

Debata oksfordzka w Strzelcach Opolskich

28 września 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu wraz z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Opolu przeprowadzili debatę oksfordzką „Legalnie zatrudniam, legalnie pracuję. Działalność gospodarcza czy praca na etacie”. Młodzież szkolna debatowała na temat form zatrudnienia, przekonując publiczność oraz jury, która opcja jest korzystniejsza – własna działalność gospodarcza czy praca na etacie. W debacie zmierzyły się ze sobą dwie drużyny: uczniowie z Publicznego Liceum Ogólnokształcącego nr II z Oddziałami Dwujęzycznymi w Opolu oraz uczniowie z Liceum Ogólnokształcącego z Oddziałami Dwujęzycznymi im. Władysława Broniewskiego w Strzelcach Opolskich, którzy zostali zwycięzcami debaty.

Bez wyjątku Sąd Najwyższy podzielił interpretację PIP

Sąd Najwyższy w sprawie łamania zakazu handlu w niedziele już trzykrotnie orzekł na korzyść Państwowej Inspekcji Pracy. Kolejne trzy sprawy czekają na rozpatrzenie.

Prokurator Generalny wniósł do Sądu Najwyższego kasację od sześciu prawomocnych wyroków sądów drugiej instancji, które uniewinniły prowadzących placówki od zarzutów powierzenia wykonywania pracy pracownikom w niedziele objęte tzw. zakazem handlu. To Główny Inspektor Pracy zwróciła uwagę ministrowi sprawiedliwości na wadliwe rozstrzygnięcia sądów i wniosła o wniesienie kasacji.

Do tej pory (tj. do końca października) Sąd Najwyższy rozstrzygnął trzy spośród sześciu spraw. Pierwszy wyrok zapadł 13 września 2023 r. (sygn. akt III KK 155/23). Kasacja została złożona na niekorzyść obwinionego od wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie z dnia 30 grudnia 2022 r. (sygn. akt II Ka 457/22). Spra-

wa dotyczyła korzystania przez placówkę handlową z wyjątku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, poprzez wstawienie do sklepów – zajmujących się głównie sprzedażą alkoholu – regałów, na których wyeksponowano sprzęt sportowy do wypożyczenia.

Sąd Najwyższy uznał zasadność wniesionej kasacji. W uzasadnieniu wyroku podzielił stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy i Prokuratora Generalnego co do sposobu rozumienia przepisu. Zgodnie z interpretacją przyjętą przez oba te organy możliwość korzystania z wyjątku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, nie zachodzi w sytuacji, gdy na terenie placówki handlowej zorganizowana zostanie wypożyczalnia sprzętu sportowego i rekreacyjnego, wypożyczalnia książek itp.

Tydzień później, 20 września 2023 r., Sąd Najwyższy rozstrzygnął drugą kasację ponownie na niekorzyść obwinionego (sygn. akt III KK 647/22) – od wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie z dnia 16 września 2022 r. (sygn. akt II Ka 267/22).

wadzącym działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku, a tego warunku nie spełnia zorganizowanie wypożyczalni sprzętu sportowego i rekreacyjnego, wypożyczalni książek itp. na terenie sklepu.

Z kolei w dniu 18 października 2023 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął trzecią z kasacji (sygn. akt III KK 57/23; od wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie z dnia 8 listopada 2022 r., sygn. akt II Ka 409/22), a sprawa dotyczyła zorganizowania czytelnicy/biblioteki w sklepie należącym do jednej z franczyzowych sieci wielkopowierzchniowych.

Sąd Najwyższy uznał zasadność wniesionej kasacji. Przedstawiając ustnie motywy wyroku, wskazał, że brzmienie przepisu art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy wydaje się oczywiste, co oznacza, że zakład prowadzący działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty bądź wypoczynku musi być jednostką główną, a placówka handlowa powinna być zlokalizowana na jego terenie.

– Jestem usatysfakcjonowana orzeczeniami Sądu Najwyższego. PIP od początku stała na stanowisku, że interpretacja przyjęta przez inspektorów pracy

oraz nasz urząd jest właściwa. Jako organ nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy wywiązała się ze swojego obowiązku, pokazała determinację i dowiodła skuteczności oraz profesjonalizmu w interpretacji Kodeksu pracy. Jesteśmy urzędem, który stoi na straży praw pracowników, wliczając w to także prawo do odpoczynku – podsumowała Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.



Sąd przypomniał, że możliwość korzystania z wyżej wskazanego wyjątku istnieje wyłącznie wówczas, gdy placówka handlowa zlokalizowana jest w zakładzie pro-

Sztuka liczenia

Metody ustalające liczbę osób reprezentujących daną organizację związkową przed pracodawcą

Partnerzy społeczni i pracodawcy, zamiast skupiać się na wspólnym rozwiązywaniu problemów w danym podmiocie, często występują przeciwko sobie. Zdarza się, że w toku przeprowadzanej kontroli związek zawodowy zgłasza inspektorowi pracy problem kwestionowania przez pracodawcę liczby członków uprawnionych do reprezentowania organizacji związkowej, do której należą. Wiele zależy od metody, jaką wybrano do ustalenia liczby reprezentantów.



Zwolnienie pracownika z pracy z powodu działalności związkowej jest jednym z najdotkliwszych aktów dyskryminacji. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę wymaga zaistnienia określonej przyczyny, to nie może nią być przynależność lub działalność związkowa.

W 1949 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła konwencję nr 98 dotyczącą prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, w myśl której pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji z tytułu przynależności i działalności związkowej. Pracownik powinien być chroniony przed zwolnieniem lub innym skrzywdzeniem spowodowanym udziałem w działalności związkowej poza godzinami pracy bądź za zgodą pracodawcy w godzinach pracy.

W przypadku funkcji związkowych celem szczególnej ochrony trwałości stosun-

ku pracy powinno być przede wszystkim zapewnienie pracownikom niezależności w wykonywaniu swoich obowiązków. Ten aspekt ochrony mocno podkreśla także Sąd Najwyższy, który w wyroku z 14 października 2014 r. stwierdził, że „celem ochrony stosunku pracy działacza związkowego jest przede wszystkim zapewnienie mu niezależności w wypełnianiu funkcji” (wyrok SN z 14 października 2014 r., II PK 293/13 oraz z 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15).

Obowiązująca od 1 stycznia 2019 r. nowelizacja ustawy o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.) statuuje pełne prawo do koalicji związkowej, rozciągając je na osoby, które pozostają w niepracowniczych formach zatrudnienia. Nowelizacja ustawy jest wynikiem wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r., który dotyczy zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania

do związków zawodowych, stosownie do konstytucyjnego pojęcia pracownika. W związku z tym ustawa wprowadza definicję osoby wykonującej pracę zarobkową, która obejmuje wszystkie osoby świadczące osobiście pracę za wynagrodzeniem bez względu na podstawę zatrudnienia. Oznacza to, że prawo do koalicji będzie przysługiwało m.in. osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia (art. 734-751 k.c.), umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.) oraz umowy o dzieło (art. 627-646 k.c.), kontraktów menedżerskich, a także samozatrudnionym.

Należy przede wszystkim zwrócić uwagę na sposób działania mechanizmu ochronnego przewidzianego w dotychczas obowiązującym art. 32 ust. 1 u.z.z. Mechanizm ten zapewniał korzystanie z ochrony wszystkim wskazanym przez za-

rzęd działaczom związkowym, niezależnie od tego, w jakim związku przyczynowym z działalnością związkową pozostawało ich zwolnienie bądź zmiana warunków pracy lub płacy. Celem ochrony działaczy związkowych powinna być bowiem ochrona przed represjami ze strony pracodawcy, w postaci zwolnienia lub skrzywdzenia w inny sposób, której podłożem jest działalność związkowa.

W myśl znowelizowanego art. 32 u.z.z. zakaz wypowiedzenia, rozwiązania, niekorzystnej zmiany stosunku prawnego, na podstawie którego wykonywana jest praca zarobkowa, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej jest kierowany do pracodawcy. W związku z rozszerzeniem zakresu podmiotowego prawa do koalicji na osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy dostosowaniu musiała ulec definicja pracodawcy, która jest szersza niż definicja określona w art. 3 k.p.

Zgodnie z art. 11 u.z.z. przez pracodawcę należy rozumieć nie tylko pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., lecz także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudnia ona inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.

Niezbyt precyzyjne określenie przesłanek uznawania za pracodawców wymienionych w tym przepisie podmiotów zatrudniających osoby inne niż pracownicy może rodzić problemy w ustaleniu, czy dany podmiot jest związany zakazem przewidzianym w art. 32 u.z.z.

Analiza treści art. 32 u.z.z. w nowym brzmieniu uprawnia do wniosku, że w zasadzie utrzymano bez zmian dotychczasowe, ogólne zasady ustalania liczby chronionych, funkcyjnych związkowców. W tym zakresie nowela pozostawia bowiem do-

tychczasowe metody ustalania liczby działaczy chronionych – parytetową i progresywną – oraz uzależnienie tej liczby od przymiotu reprezentatywności lub niereprezentatywności zakładowej organizacji związkowej. Reprezentatywna organizacja związkowa ma swobodę w wyborze metody ustalania liczby chronionych działaczy. Utrzymanie tego rozwiązania zasługuje na akceptację ze względu na zgodność z konstytucyjną zasadą samorządności związkowej.

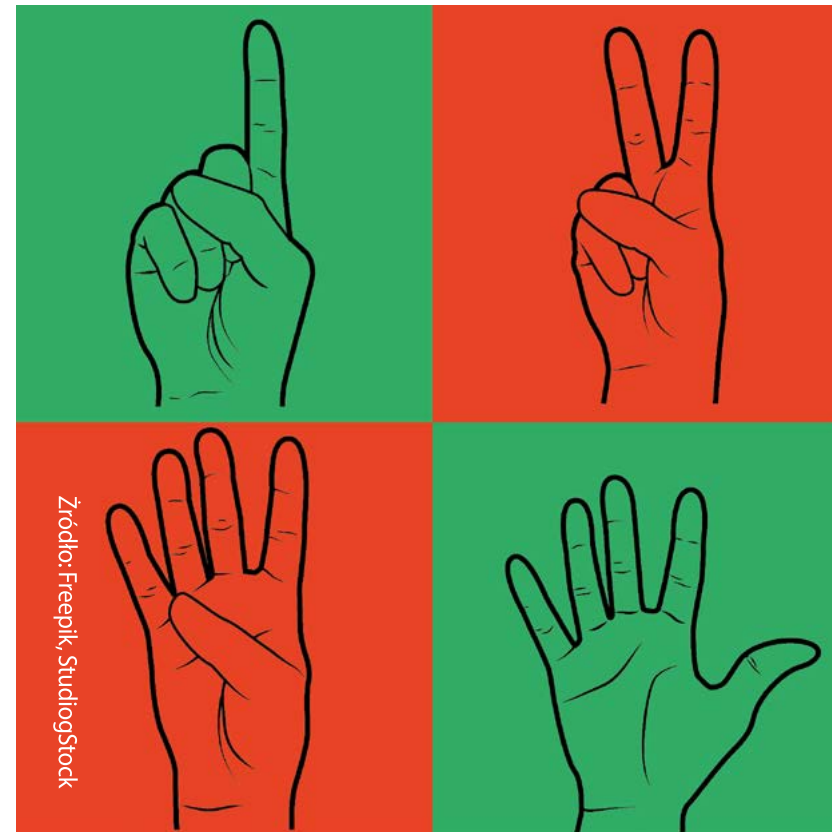
Dobrą, wartą procedowania praktyką jest zawarcie między organizacją związkową a pracodawcą pisemnego porozumienia określającego, jaka metoda ma zastosowanie w toku ustalania liczby chronionych członków związku zawodowego.

Podejmowanie decyzji

Według nowego art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. szczególną ochroną został objęty imieniem wskazany uchwałą zarządu jego członek lub inna osoba wykonująca pracę zarobkową będąca członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważniona do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Oznacza to, że konkretnych działaczy związkowych objętych ochroną wskazuje uchwała zarządu danej zakładowej organizacji związkowej. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., wskazuje pracodawcy pracowników podlegających szczególnej ochronie w liczbie nie większej niż:

- liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy (metoda parytetowa);
- liczba osób wykonujących pracę zarobkową, ustalona zgodnie z ust. 4 u.z.z. (metoda progresywna).

Wybór metody ustalania liczby osób, które podlegają ochronie, należy do wyłącznej kompetencji związku. W praktyce



organizacja związkowa kalkuluje, która metoda pozwoli jej wskazać większą liczbę członków jako osoby podlegające ochronie i tę metodę wybiera. Oba wskazane sposoby dotyczą tylko organizacji reprezentatywnych. Jeżeli w zakładzie działa więcej związków zawodowych, to te, które nie mają przymiotu reprezentatywności, mogą wskazać po jednym pracownikowi podlegającym szczególnej ochronie.

Metoda progresywna

Zarząd reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 51 do 150 członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej

organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 członków.

Metoda parytetowa

Nowelizacja nie wnosi zmian w zakresie definicji kadry kierowniczej w zakładzie pracy. Stanowią ją, tak jak dotychczas, osoby kierujące jednoosobowo zakładem pra-

ne z wzajemnym przekazywaniem przez organizacje związkowe i pracodawcę informacji dotyczących kadry kierowniczej i osób chronionych.

W celu uzyskania informacji dotyczącej kadry kierowniczej zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien wystąpić do pracodawcy z pisemnym wnioskiem

zależności związku zawodowego w tej sprawie. W pełni uzasadnionym rozwiązaniem jest także wprowadzenie wymogu przekazania przez stronę związkową w ciągu 7 dni kalendarzowych informacji dotyczącej zmian w dotychczasowym wskazaniu osób chronionych. Tu powstaje jednak problem dotyczący skutków za-

zakładu pracy, jego zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych w zakładzie, kierownicy zespołów pracowniczych (brygadziści, majstrowie, mistrzowie), pracownicy zatrudnieni na stanowiskach liniowych, którym przydano do pomocy w wykonaniu zleconych zadań innych pracowników i uczyniono ich odpowiedzialnymi za wykonanie zleconych prac oraz sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp. Zagadnienie kadry kierowniczej stanowi główny problem w ustaleniu liczebności pracowników chronionych, którzy są członkami związku zawodowego. Problematyka definicji poruszana była zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Niektóre wyroki SN odrębnie definiują pojęcie kadry kierowniczej oraz osób

z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, to nie może być traktowana jak osoba zarządzająca". W piśmiennictwie wskazuje się, że dla pojęcia „kierownicy wyodrębnionych jednostek administracyjnych” istotne znaczenie ma wyodrębnienie w danej strukturze organizacyjnej zakładu, czyli przyznanie pewnej autonomii. Nie ma przy tym istotnego znaczenia nazwa stanowiska czy liczba podległych pracowników. Według wyroku SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, „jeżeli wprawdzie pracownik kieruje wyodrębnioną komórką organizacyjną pracodawcy, ale oprócz kontroli i nadzorowania czynności pracowników wykonuje też pracę na równi z podwładnymi, to nie zajmuje stanowiska kierowniczego”.

Należałoby zwrócić uwagę, że zdaniem SN, które zostało wyrażone w wyroku z 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, „niezależnie od regulacji wewnętrzzakładowych dla uznania pracownika za członka kadry kierowniczej istotna jest treść faktycznie wykonywanych obowiązków”.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 5 u.z.z. kadre kierowniczą stanowią:

- pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem;
- zastępcy pracowników kierujących jednoosobowo zakładem;
- pracownicy wchodzący w skład kolegielnego organu zarządzającego zakładem;
- osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach zakresu prawa pracy.

Należałoby się zastanowić, czy nie jest konieczne odrębne definiowanie pojęć „osoby zarządzające zakładem pracy” oraz „kadra kierownicza”. Zdaniem SN „dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy przez organ lub inną wyznaczoną do tego osobę nie jest uzależnione od udzielenia pełnomocnictwa” (wyrok z 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00). SN w wyroku z 20 września 2005 r., II PK 412/04, wskazał również, że „wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy



cy i ich zastępcy albo wchodzące w skład kolegielnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pozostawienie przepisu w dotychczasowym brzmieniu oznacza jednak trudności z jego stosowaniem.

Istota metody parytetowej nie ulega zmianie. Ochrona nadal będzie obejmowała osoby, które wykonują pracę zarobkową, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadre kierowniczą u pracodawcy. W przypadku tej metody ustawodawca uszczegółowił w art. 32 ust. 9¹ i 9² u.z.z. zasady postępowania związa-

o wskazanie liczby osób, które stanowią kadre kierowniczą w zakładzie pracy. W odpowiedzi na wniosek pracodawca ma obowiązek powiadomić zarząd zakładowej organizacji związkowej na piśmie, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku, o liczbie osób.

Zgodnie z art. 32 ust. 9² u.z.z. zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega szczególnej ochronie – podaje imiona i nazwiska tych osób oraz czas trwania ochrony. Przepis nie określa terminu, w którym organizacja związkowa powinna wskazać osoby chronione, co służy poszanowaniu nie-

niechania zawiadomienia o zmianie osób chronionych w ustawowym terminie. Wydaje się, że skutkiem zaniechania zawiadomienia o zmianie beneficjentów jest brak szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy tych osób do czasu dokonania zawiadomienia.

Problematyczna kadra kierownicza

W przypadku metody parytetowej problem pojawia się przy definiowaniu pojęcia „kadra kierownicza”. Należy pamiętać, że Kodeks pracy ani ustawa o związkach zawodowych nie określają osoby kierującej pracownikami. Mogą to być: kierownik

zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem. Pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy będą:

- pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem;
- zastępcy pracowników kierujących jednoosobowo zakładem;
- pracownicy wchodzący w skład kolegielnego organu zarządzającego zakładem;
- główni księgowi.

Wyrok SN z 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, stanowi: „jeśli dana osoba nie zarządza zakładem pracy, a jedynie na podstawie art. 31 Kodeksu pracy została wyznaczona do dokonywania czynności

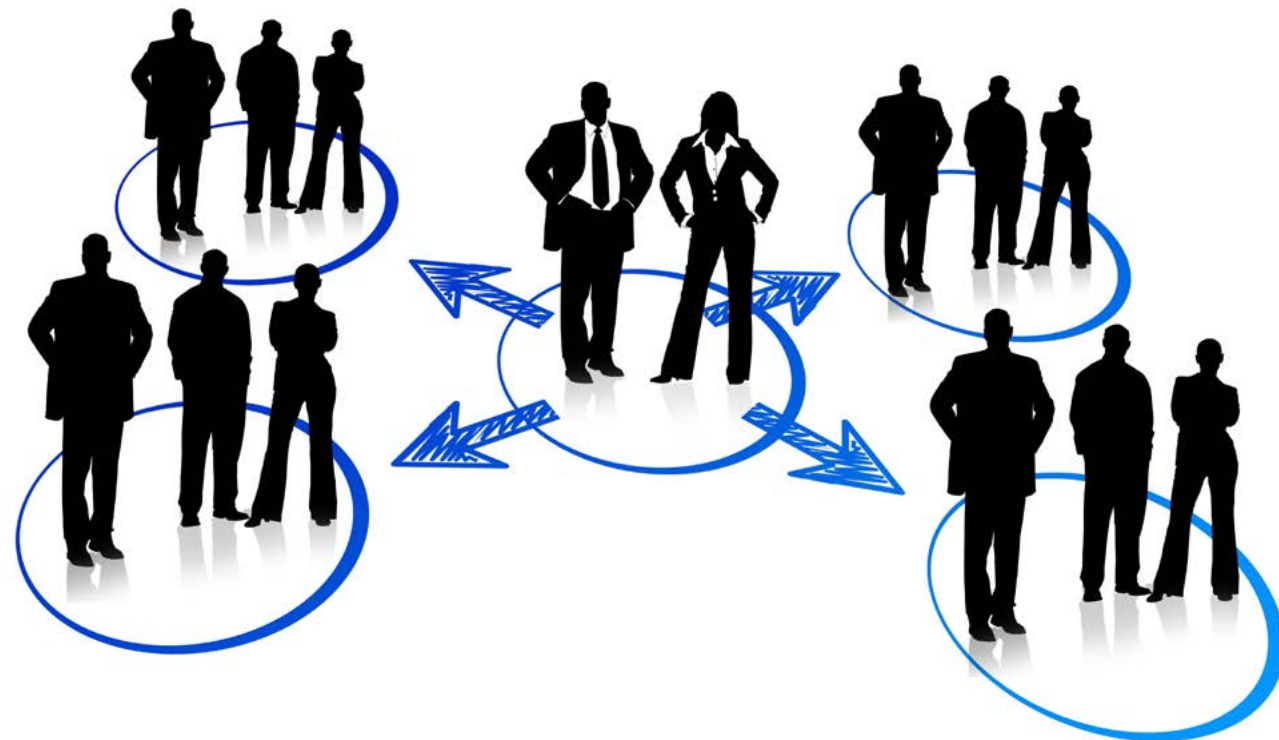
(...) następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę”.

Analiza orzecznictwa SN wykazała, że należałoby odrębnie definiować te dwa pojęcia. Potwierdza to wyrok SN z 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06: „osobę uprawnioną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy należałoby odróżnić od członka organu zarządzającego”. Pojęcie „kadra kierownicza” należałoby traktować w sposób rozszerzający w stosunku do pojęcia „osoby zarządzające”, ponieważ „dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy przez osoby lub organy nie jest uzależnione od udzielenia pełnomocnictwa (wyrok SN z 2 lutego 2001 r., 226/00). „Pełnomocnik nie jest «inną osobą wyznaczoną» w rozumieniu przywołanego art. 31 Kodeksu pracy, ale odrębną kategorią przedstawicieli pracodawcy”, o czym stanowi orzeczenie SN z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05.

Dr hab. Artur Tomanek z Uniwersytetu Wrocławskiego w artykule *Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy* („Studia Iuridica Lublinsia” vol. XXIV 2015, nr 3) zauważa, że „koncepcja kierownictwa zakładu pracy, ukształtowana wokół wzorca uspołecznionego zakładu pracy, utraciła aktualność wraz ze zmianą systemu społeczno-gospodarczego, oznaczającą kres dominacji własności państwowej i gospodarki nakazowo-rozdzielczej. Upowszechnienie się form organizacyjnych-prawnych, zakładających kolegialne kierownictwo przedsiębiorstwa, podważyło celowość zasady jednoosobowego kierownictwa w sferze stosunku pracy (...). Na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 roku wprowadzono w art. 3 k.p. termin «pracodawca» w miejsce funkcjonujących dotąd określeń zakłady pracy

i osoby fizycznej zatrudniającej pracowników. (...) radykalna zmiana dotknęła natomiast przepisy o reprezentacji pracodawcy. Usunięto zatem z kodeksu pojęcie kierownika zakładu pracy. Uchyłono przepisy art. 4, 23 i 24 k.p., zastępując jej art. 31 k.p., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (§ 1). (...) W przeciwieństwie do poprzedniego stanu prawnego nowe rozwiązania nie aspirują do pełnienia szerzej pojmowanej funkcji organizatorskiej, wykraczającej «na zewnątrz» prawa pracy. Ich znaczenie zostało sprowadzone do określenia osób (organów) dokonujących za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy”.

Marek Choczaj,
starszy inspektor pracy,
OIP Wrocław



Elastyczny balans

Indywidualny i ruchomy rozkład czasu pracy w teorii i praktyce



Elastyczna organizacja pracy oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy poprzez wykorzystanie elastycznych rozkładów czasu pracy, zmniejszenie wymiaru czasu pracy czy pracę zdalną.

W świetle regulacji art. 188¹ § 2 Kodeksu pracy indywidualny oraz ruchomy rozkład czasu pracy można zaliczyć do form tzw. elastycznej organizacji pracy. Pojęcie to zostało zdefiniowane w postanowieniach dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U.UE.L.2019.188.79). Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, zmniejszenie wymiaru czasu pracy czy też elastyczne rozkłady czasu pracy.

Co na to Kodeks pracy?

Przed wszystkim indywidualny rozkład czasu pracy został unormowany w art. 142 k.p. Zgodnie z jego treścią na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu pracy, którym pracownik jest objęty.

W praktyce indywidualny rozkład czasu pracy polega na tym, że konkretnego pracownika obowiązują inne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy niż pozostałych pracowników, dla których te godziny są ustalone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie

pracy lub obwieszczeniu. Oznacza to, że jeśli przykładowo regulamin pracy przewiduje, iż pracownicy pracują w systemie podstawowego czasu pracy od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do 15:00, na pisemny wniosek pracownika pracodawca może zezwolić, by pracownik pracował w tym systemie, ale w innym rozkładzie czasu pracy, np. od 9:00 do 17:00. W ramach indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownik może wnioskować o ustalenie indywidualnych godzin pracy (np. wcześniejsze rozpoczęcie i zakończenie pracy), ustalenie indywidualnie przerw w pracy (np. likwidacja niewliczanej do czasu pracy przerwy), zaplanowanie dni wolnych inaczej niż w przypadku innych pracowników (np. wolny poniedziałek, a pracująca sobota).

Wdrożenie indywidualnego rozkładu czasu następuje na pisemny wniosek pracownika. Zgoda pracodawcy na indywidualny rozkład czasu pracy jest swego rodzaju umową, gdy z inicjatywą w tym zakresie wystąpi pracownik i co

do zasady na warunkach przez niego określonych. Bez zgody zatrudnionego pracodawcy nie ma prawa ustalić innego rozkładu czasu pracy niż określony w takiej umowie (por. wyrok SN z 21 marca 2014 r., sygn. akt II PK 174/13, LEX nr 1455230).

W przypadku indywidualnego rozkładu czasu pracy z art. 142 k.p. w pełni obowiązuje przepis o dobie pracowniczej wynikający z art. 128 § 3 pkt 1 k.p. Stąd też rozkład ten w praktyce nie jest zbyt często stosowany przez strony stosunku pracy.

Rodzaje ruchomego czasu pracy

Przez ruchomy czas pracy w praktyce rozumiemy taki rozkład czasu pracy, w którym godziny rozpoczęcia i kończenia pracy są elastyczne, tzn. ruchome. Kodeks pracy wyróżnia dwie formy ruchomych rozkładów czasu pracy. Pierwsza polega na tym, że rozkład czasu pracy przewiduje różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które są dla pracownika jego dniami pracy zgodnie z tym rozkładem (art. 140¹ § 1 k.p.). Taki rozkład stosowany jest w przypadku pracy wymagającej rozpoczęcia pracy o konkretnej godzinie, ale różnej danego dnia. Pozwala on zaplanować pracę pracownika przykładowo w poniedziałki od

godz. 11:00 do godz. 19:00, a we wtorki od godz. 9:00 do godz.

17:00, bez obawy o konieczność wypłacania dodatku za godziny nadliczbowe we wtorek od godz. 9:00 do godz. 11:00.

Drugą formą jest rozkład czasu pracy, który przewiduje pewien przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który jest dla niego dniem pracy (art. 140¹ § 2 k.p.). Ustala się zatem przedział przykładowo między godz. 7:30 a 9:30,

W obu rodzajach ruchomego rozkładu czasu pracy, zgodnie z art. 140¹ § 3 k.p., wykonywanie pracy nie może naruszać prawa pracownika do dobowego i tygodniowego odpoczynku.

w którym pracownik powinien rozpocząć pracę i w systemie podstawowego czasu pracy zakończyć ją odpowiednio po 8 godzinach, czyli pomiędzy godz. 15:30 a 17:30. Przy tym to pracownik decyduje wówczas, o której godzinie konkretnie, w ramach tego wyznaczonego przedziału, rozpocznie i zakończy pracę. Istotne jest to, by w tym przedziale się zmieścić. Godzina rozpoczęcia i zakończenia pracy jest dla niego ruchoma. Decyzja o tym, o której zacznie, należy do pracownika. Z tego powodu ten ruchomy czas pracy nazywany jest elastycznym czasem pracy pracowników i w praktyce jest dość często stosowany.

Co do zasady można przyjąć, że istotą stosowania ruchomych rozkładów czasu pracy jest przepis art. 140¹ § 4 k.p., zgodnie z którym ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie w przypadku zastosowania ruchomego rozkładu czasu pracy przewidzianego w art. 140¹ § 1 i 2 k.p. nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to remedium na tzw. łamanie doby pracowniczej. Gdyby bowiem nie wprowadzono u pracodawcy jednej z form ruchomego rozkładu czasu pracy, to pracownik, który rozpocząłby pracę np. w poniedziałek o godz. 10:00 i pracował 8 godzin, a następnie we wtorek zacząłby pracę o godz. 9:00 i przepracowałby 8 godzin, miałby godzinę nadliczbową wynikającą z „łamania” doby pracowniczej. Doba tego pracownika rozpoczyna się bowiem o godz. 10:00 w poniedziałek i trwa, zgodnie z definicją przewidzianą w art.

128 § 3 pkt 1 k.p., przez 24 godziny aż do wtorku do godz. 10:00. Jeżeli pracownik rozpoczyna pracę we wtorek o 9:00, „łamie” dobę, tj. rozpoczyna pracę drugi raz w tej samej dobie. Czas pracy nie jest bowiem rozliczany w dniach, ale w dobach, a art. 129 § 1 k.p. stanowi, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Kiedy i jaka rekompensata?

Co istotne, dwukrotne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej w zakładzie, w którym nie wprowadzono ruchomych rozkładów czasu pracy przewidzianych w art. 140¹ § 1 i 2 k.p., oznacza, że pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych i należy je zrekompensować, udzielając czasu wolnego lub wypłacając dodatek za godziny nadliczbowe przewidziany w art. 151¹ k.p. Udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce albo na wniosek pracownika, albo bez tego wniosku, z inicjatywy pracodawcy (art. 151² k.p.). W praktyce pracodawcy stosują inny sposób rekompensowania takiej pracy w godzinach nadliczbowych, tj. wypłacają dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ k.p.). Wynika to z faktu, że jest to dla nich tańszy sposób rekompensaty; najczęściej to jedynie 50-procentowy dodatek wynikający ze stawki osobistego zaszerogowania pracownika. Jednocześnie warto podkreślić, że fakt wypłacenia przez pracodawcę dodatków za godziny nadliczbowe wynikające z naruszenia doby pracowniczej, nie oznacza, że nie popełnia on wykroczenia. Już sam fakt planowania pracy w sposób

Nieprawidłowością, która często towarzyszy nieuprawnionemu dopuszczeniu pracowników do pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, jest niewykazywanie tej pracy jako świadczonej w godzinach nadliczbowych. Jest to naruszenie przepisu art. 149 § 1 k.p. oraz § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879).

naruszający dobę pracowniczą jest wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym. Nie usprawiedliwia tego nawet fakt prawidłowego „opłacenia” powstałej pracy nadliczbowej.

Warto zaznaczyć, że zakaz dwukrotnego rozpoczęcia przez pracowników pracy w tej samej dobie pracowniczej wynika jedynie pośrednio z przepisów Kodeksu pracy. Przyjmuje się bowiem, że poza wskazanymi przez ustawodawcę przypadkami dwukrotne rozpoczęcie przez pracownika pracy w tej samej dobie pracowniczej jest niedopuszczalne.

Jednym z przypadków, w którym możemy spotkać się z dozwoloną pracą dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, będzie system przerywanego czasu pracy, w którym na czas pracy



pracownika składają się dwa okresy świadczenia pracy przedzielone jedną przerwą w pracy trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Ponieważ w czasie przerwy pracownik może swobodnie dysponować swoim czasem, przyjmuje się, że przerwa ta rozdziela dwa okresy świadczenia przez pracownika pracy, powodując ich odrębne rozliczanie. Dlatego też powszechnie uważa się, że system ten stanowi wyjątek umożliwiający pracownikowi dwukrotne rozpoczęcie pracy w ramach jednej doby pracowniczej.

Innym usprawiedliwieniem dwukrotnej pracy w tej samej dobie będzie praca w godzinach nadliczbowych wykonywana w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska bądź usunięcia awarii.

Na jakiej podstawie?

Należy podkreślić, że tzw. ruchome rozkłady czasu pracy, przewidziane w art. 140¹ k.p., wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami reprezentatywnymi, w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.



o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), z których każda zreszta co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. Ruchome rozkłady czasu pracy mogą być także stosowane na piśmie wniosek pracownika. Może być zatem tak, że u pracodawcy obowiązuje pewien przedział godzin, w których można rozpocząć i zakończyć pracę, ale pracownik wnioskuje, by ten przedział był dla niego inny. Pracodawca może wówczas, na pisemny wniosek pracownika, wyrazić zgodę, co spowoduje, że ten pracownik będzie wykonywał pracę w zawieszonym przez niego przedziale. Pracodawca może taki wniosek rozpatrzyć odmownie.

Warto zaznaczyć, że zgodnie z art. 142¹ § 1 k.p. pracodawca musi uwzględnić wniosek o stosowanie indywidualnego bądź

Wnioski pracowników dotyczące ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, a także stosowania ruchomych rozkładów czasu pracy, zgodnie z § 6 pkt 1 lit. b rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji, powinny być przechowywane oddzielnie dla każdego z pracowników, gdyż stały się elementem dokumentacji związanej z ewidencjonowaniem czasu pracy i nie powinny być przechowywane w aktach osobowych danego pracownika.

ruchomego rozkładu czasu pracy, jeśli został złożony przez:

- 1) pracownika-małżonka albo pracownika-rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej;
- 2) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329, z 2022 r. poz. 2140), nawet jeżeli ukończyło 18 lat;
- 3) pracownika-rodzica:
 - a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, także jeżeli ukończyło 18 lat oraz
 - b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900 i 1672), także jeżeli ukończyło 18. rok życia.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku w tych przypadkach, ale tylko wówczas, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy musi wówczas poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

Ponadto w związku z wprowadzonymi w dniu 26 kwietnia 2023 r. zmianami w Kodeksie pracy na podstawie ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych

ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641), w tym dodanym art. 188¹, pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy, w tym indywidualnego oraz ruchomego rozkładu czasu pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także

potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej or-

ganizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w art. 188¹ § 1 k.p., nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę ani przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W przypadku tzw. indywidualnego rozkładu czasu pracy pracodawca ma obowiązek tworzenia harmonogramów czasu pracy. Mogą być one tworzone w formie pisemnej lub elektronicznej oraz nie muszą obejmować całego okresu rozliczeniowego, przy czym minimalny okres objęty rozkładem czasu pracy powinien wynosić 1 miesiąc. Pracownik powinien otrzymać swój rozkład czasu pracy na co najmniej tydzień przed rozpoczęciem okresu, na który został ustalony dany rozkład (art. 129 § 3 k.p.).

Najczęstsze błędy

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości, związanych z indywidualnym i ruchomym rozkładem czasu pracy, stwierdzonych w trakcie inspektorskich kontroli, należą:

- stosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy na wniosek pracownika, który nie został złożony na piśmie, a np. w formie ustnej;
- stosowanie ruchomych rozkładów czasu pracy przewidzianych w art. 140¹ k.p. bez zawarcia stosowanego porozumienia z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi lub w razie ich braku z przedstawicielami pracowników;



Źródło: Freepik, John Stocker

- zawieranie z przedstawicielami pracowników porozumień dotyczących stosowania ruchomego rozkładu czasu pracy o ogólnej, nieskonkretyzowanej treści, przykładowo: „rozkład czasu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach dla pracowników zgodnie z obowiązującym ich rozkładem czasu pracy”;
- zawieranie z przedstawicielami pracowników porozumień w sprawie wprowadzenia w zakładzie ruchomego czasu pracy, w których ustala się nieprawidłowy termin przekazania pracownikom harmonogramu czasu pracy, przykładowo: „w przypadku stosowania różnych godzin rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy, kierownicy są zobowiązani do szczegółowego ustalenia godzin rozpoczęcia pracy i poinformowania pracownika z jednodniowym wyprzedzeniem o godzinach rozpoczęcia”.

Dopuszczanie przez pracodawcę pracowników do pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, wobec ustalenia przez inspektora pracy, że w zakładzie nie zastosowano ruchomych rozkładów czasu pracy przewidzianych w art. 140¹ k.p., powinno skutkować skierowaniem do pracodawcy wniosku o zaprzestanie zatrudniania pracowników świadczących pracę w przyjętym w zakładzie systemie czasu pracy, dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej.

W większości stwierdzonych przypadków dwukrotna praca w tej samej dobie pracowniczej nie jest rekompensowana przez pracodawcę czasem wolnym lub odpowiednim dodatkiem. W związku z tym stosowne jest skierowanie do pracodawcy wniosku o niezwłoczne naliczenie i wypłacenie uprawnionym pracownikom (w tym byłym) przysługującego im dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikającego z przekroczenia dobowej normy cza-

su pracy, w związku ze świadczeniem pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Dotyczy to okresu, za który nie uległo przedawnieniu prawo do dochodzenia roszczeń z tytułu niewypłacenia tego świadczenia pieniężnego. Warto w tym miejscu podkreślić, że jeśli stwierdzone w protokole przypadki pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej są incydentalne, można we wniosku ograniczyć się do zobowiązania pracodawcy do naliczenia i wypłacenia dodatku pracownikom wskazanym w protokole kontroli.

Wspomniany wniosek inspektora pracy nie będzie miał zastosowania do pracowników administracji publicznej i samorządowej, z uwagi na sposób rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, przewidziany w odrębnych przepisach, m.in. art. 97 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1691) oraz art. 42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), o ile akty wewnętrzzaładowe, np. regulamin wynagradzania danej jednostki, nie regulują inaczej, tj. korzystniej dla pracowników, powyższych kwestii rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych.

Wobec stwierdzonych nieprawidłowości należy także co do zasady zastosować sankcje wykroczeniowe, w szczególności za planowanie i dopuszczanie pracowników do pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, co stanowi wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 k.p. oraz niewypłacenie stosownego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, co stanowi wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p., za które grodzi kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Ireneusz Kossa,
młodszy inspektor pracy,
OIP Białystok

Nie daj się wypalić!



O wypaleniu zawodowym, czym jest i jak sobie z nim radzić, rozmawiamy z psycholog Agnieszką Kaszubską z Głównego Inspektoratu Pracy.

Każdy z nas miewa gorsze dni w pracy i odczuwa zmęczenie wykonywanymi obowiązkami. Kiedy zaczynamy mówić o wypaleniu zawodowym?

Wypalenie zawodowe powszechnie kojarzy się ze zmęczeniem, jednak to znacznie szersze zjawisko. Zgodnie z definicją Christiny Maslach wypalenie zawodowe to zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych. Oznacza to, że osoba doświadczająca wypalenia zawodowego: – odczuwa przeciążenie emocjonalne, ma poczucie braku zasobów do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, co przejawia się jako poczucie wyczerpania, – ma obojętny, cyniczny, czasem postrzegany jako bezduszny stosunek do odbiorców swojej pracy (mogą to być interesanci, klienci zewnętrzni oraz wewnętrzni, uczniowie, pacjenci, podopieczni), – odczuwa obniżoną satysfakcję z wykonywanej pracy, aż do poczucia jej bezsensu i całkowitej rezygnacji.

Czy można pomylić znużenie z wypaleniem?

Tak, choć jeśli przyjrzymy się tym dwóm zjawiskom, zobaczymy znaczące różnice. Mówi się, że aby się wypalić, trzeba najpierw płonąć. Wypalenie wiąże się z tym, że pracownik angażował w wykonanie pracy duże nakłady siły, w tym emocjonalne, był bardzo zaangażowany i zmotywowany, jednak nie miał zasobów do poradzenia sobie z trudnościami napotykanymi w pracy. Natomiast znużenie może wynikać z tego, że pracownik nie ma możliwości w pełni zaangażować się w wykonywane zadania lub praca nie stawia przed nim żadnych wyzwań.

Ile depresji jest w wypaleniu zawodowym?

Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Podstawowa różnica między tymi stanami jest taka, że depresja dotyczy wszystkich sfer życia. W stanie depresji, niezależnie od tego, jaką aktualnie pełni rolę – zawodową czy

prywatną, pracownika, rodzica czy małżonka – towarzyszy nam smutek, przygnębienie, poczucie braku sił witalnych. Natomiast wypalenie zawodowe jest ściśle związane ze stresem doświadczanym w pracy i zwykle osoby doświadczające wypalenia zawodowego odczuwają satysfakcję w innych obszarach życia. Dopiero w bardzo zaawansowanym stopniu wypalenia zawodowego te odczucia przenoszą się również do sfery prywatnej pracownika. Ponadto w przypadku depresji, nawet przy jej niewielkim nasileniu, wymagana jest pomoc lekarza psychiatry, najlepiej przy wsparciu psychoterapii. W odniesieniu do wypalenia zawodowego taka pomoc jest wymagana w jego najwyższym nasileniu, kiedy dochodzi do pełnego rozwoju symptomów. Pojawiają się trudności w funkcjonowaniu emocjonalnym i poznawczym, dochodzi do zaburzenia relacji z bliskimi osobami, zaczynają być widoczne skutki zdrowotne typowe dla chronicznego stresu, np. nadciśnienie tętnicze, choroby układu pokarmowego.

Jak rozpoznać u siebie pierwsze symptomy?

Sygnalami ostrzegawczymi powinny dla nas być:

- sygnały natury fizycznej, takie jak bóle głowy, dolegliwości ze strony układu pokarmowego, problemy ze snem – z zasypianiem lub wysypianiem się, podwyższone ciśnienie, uczucie ogólnego osłabienia, zmniejszenie odporności organizmu oraz coraz większe zmęczenie po pracy;
- sygnały natury poznawczej, takie jak zmienność nastrojów, ogólne przygnębienie, coraz częściej odczuwane napięcie emocjonalne, pojawia się poczucie bezradności w pracy oraz obniżenie samooceny, brak wiary w to, że mamy wpływ i możliwość zmiany trudnej sytuacji, trudności w skupieniu uwagi na pracy;
- sygnały natury behawioralnej, takie jak unikanie pracy, popadanie w konflikty, narastająca obojętność wobec klientów, uczniów, podopiecznych czy współpracowników, coraz mniejsza wydajność i organizacja czasu w pracy, nadużywanie substancji psychoaktywnych, co ma pomóc w rozluźnieniu i poprawie samopoczucia, mniejsza dbałość o wygląd zewnętrzny.

Czy z takim problemem powinniśmy się zgłosić do psychologa?

Jak widać, sygnały ostrzegawcze nie są specyficzne. To nie jest tak, że jeżeli w tym roku przeziębiamy się częściej niż w poprzednim i częściej boli nas głowa, to na pewno doświadczamy wypalenia zawodowego. Ze względu na brak jednoznacznych objawów syndrom ten jest trudny do diagnozy. Tu pomocna może być własna uważność. Zwracanie uwagi na sygnały płynące z ciała, zatrzymanie się i zastanowienie, dlaczego czuję się gorzej, kiedy to się zaczęło, w jakich sytuacjach pojawia się to uczucie.

Jeśli w porę uda się wychwycić sygnały ostrzegawcze i powiązać je z sytuacją w pracy, to są duże szanse, że sami sobie

poradzimy z początkami wypalenia zawodowego. W takiej sytuacji zwykle wystarczające jest zmniejszenie obciążenia pracą, krótki odpoczynek od pracy, zajęcie się swoim hobby.

Gdy dochodzą kolejne objawy, takie jak gorsze wykonywanie zadań w pracy, irytacja i cynizm, brak szacunku, przechodzący niekiedy w pogardę wobec innych, wymagane są już bardziej zdecydowane działania, np. dłuższy urlop pozwalający na regenerację sił. Niezwykle ważne jest również wsparcie ze strony innych osób – z jednej strony zrozumienie sytuacji przez przełożonego, z drugiej prywatna sieć wsparcia społecznego, czyli nasi bliscy i przyjaciele.

Pomoc profesjonalna w postaci porady psychologicznej, psychiatrycznej lub psychoterapeutycznej jest niezbędna, gdy wypalenie zawodowe jest już stanem chronicznego stresu i wyczerpania. Znalezienie w sobie siły na poszukiwanie tej pomocy jest niezwykle ważne, ponieważ u pracownika występują wszystkie objawy fizyczne i psychiczne, a problemy zdrowotne w dużej mierze mają podłoże psychosomatyczne.

Czy są grupy zawodowe szczególnie narażone na wypalenie?

Wszystkie grupy zawodowe są narażone na wypalenie zawodowe, różne mogą być tylko przyczyny jego wystąpienia. Niemniej uważa się, że zawodami będącymi w grupie szczególnie wysokiego ryzyka wystąpienia wypalenia zawodowego są grupy świadczące pracę na rzecz innych osób, gdzie kontakt z innymi ludźmi jest głównym elementem pracy, np. nauczyciele, personel medyczny, kadra kierownicza, psychologowie, policjanci. Można również wskazać cechy osobowości, które zwiększają ryzyko wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego – to na przykład wysoka ambicja, skłonność do perfekcjonizmu, duże zaangażowanie emocjonalne w wykonywane zadania, wysokie oczekiwania wobec pracy, oddanie się pracy.

Jak zapobiegać takim zjawiskom w miejscu pracy?

Pracodawca czy przełożony ma realny wpływ na pojawienie się tego syndromu u pracowników oraz na umiejętność radzenia sobie z tym, szczególnie poprzez budowanie kultury odpowiedzialności. Chodzi o zaszczerpanie wśród kadry kierowniczej i pracowników odpowiedzialności nie tylko za organizację, ale przede wszystkim za ludzi i ich kondycję psychiczną w miejscu pracy. Świadomy tego szef ogranicza stres w pracy, a tym samym działa prewencyjnie, jeśli chodzi o syndrom wypalenia zawodowego, tworzy jasne reguły i zasady w środowisku pracy. Ważna jest praca adekwatna do posiadanych umiejętności i kompetencji, zadania ambitne i satysfakcjonujące, ale nie ponad miarę i siły pracownika, a także wsparcie interpersonalne w pracy i empatia.

Jak na nowo poczuć radość z wykonywanej pracy?

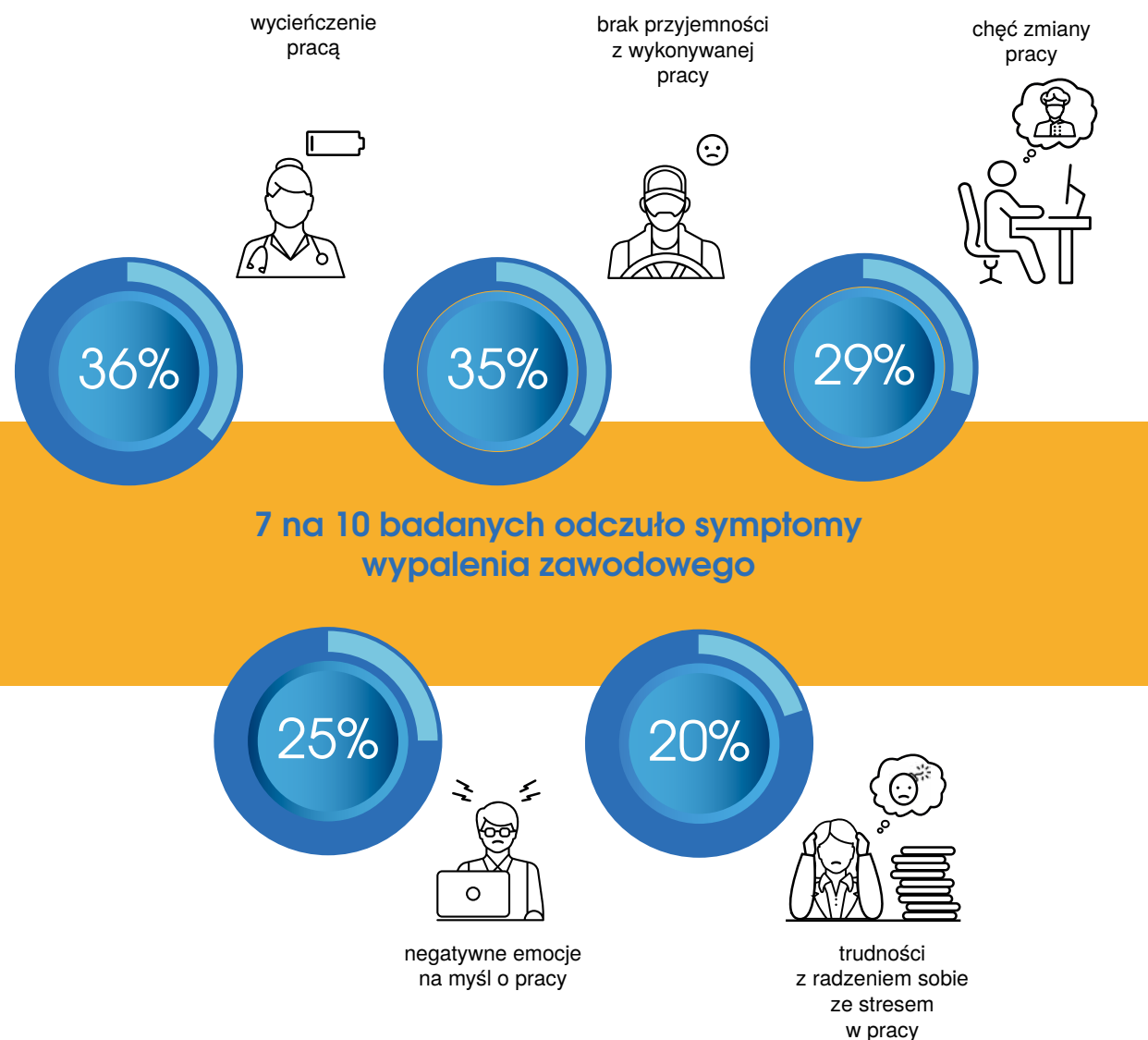
Na początku warto wyznaczyć sobie małe i realne cele. Małe sukcesy pozwolą odzyskać wiarę we własne możliwości i kompetencje. Warto obserwować, jak się czujemy, w jakich sytuacjach odczuwamy wzrost napięcia i co nam pomaga. Dobrze jest też postarać się o zmianę perspektywy. Nie mamy wpływu na sytuację, które już się wydarzyły, ani na zachowanie innych ludzi. Mamy za to wpływ na nasz odbiór sytuacji, na nasze myśli i zachowania. Strategie te pozwolą umiejętnie stawiać granice, adekwatnie do naszych potrzeb, zasobów, kondycji i kompetencji.

Należy również poszukiwać sposobów działania, które pomogą zregenerować się po trudnym dniu w pracy. Pomocne jest wypracowanie konstruktywnych metod radzenia sobie ze stresem. Chodzi tu o techniki relaksacji, odpowiedni oddech, poszukiwanie odprężającego hobby, kontakt z przyjaciółmi.

Dziękujemy za rozmowę.

Ogólnopolskie badanie „Dobrostan psychiczny w pracy”

76% ANKIETOWANYCH WSKAZAŁO STRES W PRACY JAKO PRZYCZYNĘ PROBLEMÓW PSYCHICZNYCH



Dane z raportu „Dobrostan psychiczny w pracy” opracowanego przez Smartscope na zlecenie Nationale-Nederlanden, który został oparty na wynikach reprezentatywnego badania ilościowego. Wywiady zostały przeprowadzone przy użyciu techniki CATI na firmach (N = 301) i CAWI na pracownikach w wieku 16+ (N = 1051). Badanie przeprowadzono w okresie od 5 do 23 stycznia 2023 roku.



Aleksandra Kortas, „Wypadki w budownictwie”

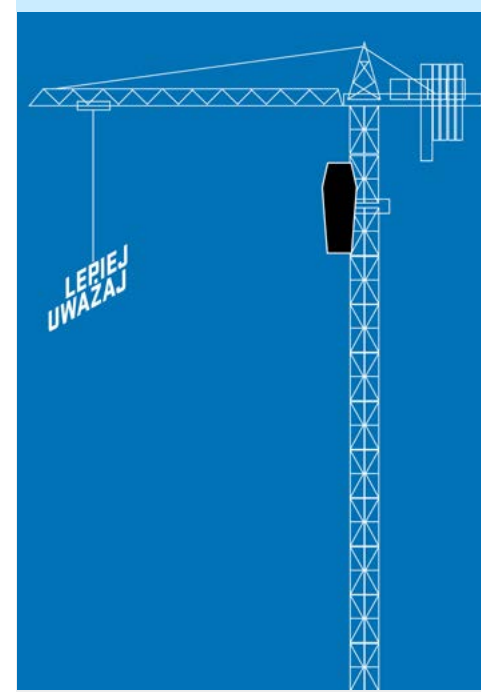


Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat jest jednym z patronów honorowych konkursu, którego przesłanie i przekaz uzupełniają działania prewencyjno-promocyjne urzędu.

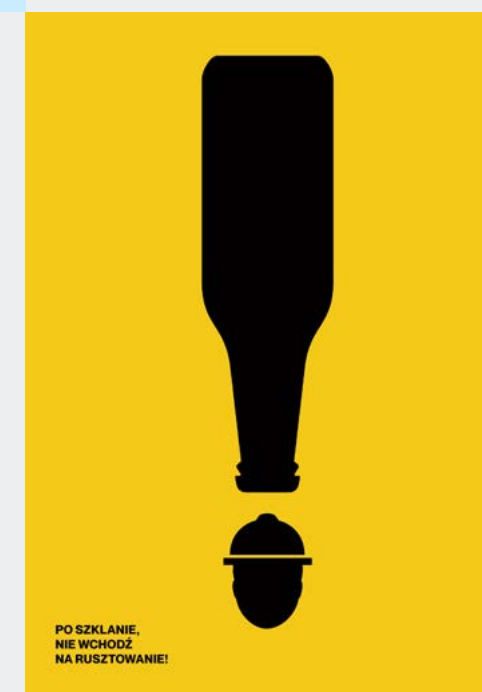
„Warto próbować docierać do ludzi wszelkimi kanałami i informować ich o zasadach bezpiecznej pracy, bo czynnik ludzki jest nadal przyczyną większości wypadków”.

Dariusz Mińkowski,
zastępca Głównego Inspektora Pracy

26 września 2023 r.,
siedziba CIOP-PIB w Warszawie
Finał XXXII edycji konkursu
Centralnego Instytutu
Ochrony Pracy – Państwowego
Instytutu Badawczego na
plakat bezpieczeństwa pracy
„Budownictwo XXI wieku”



Łukasz Kiliś, „Lepiej uważaj”



Kacper Brzezicki, „Uwaga! (Po szklanicy)”





Gala finałowa XX Ogólnokrajowego Konkursu

„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”

22 września 2023 r., Aula Kryształowa

Szkoły Głównej Gospodarstwa

Wiejskiego w Warszawie



↑ Tytuł najbezpieczniejszego gospodarstwa w kraju otrzymali państwo Tupikowscy z Wólki Zdunkówki.



↑ Od 2003 r. w konkursie wzięło udział ponad 23 tysiące gospodarstw indywidualnych, a w tegorocznej edycji 1062.



↑ Wręczeniu nagród towarzyszyły pokazy krótkich filmów o laureatach konkursu.



↑ Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy otrzymali Dorota i Kazimierz Dąbrowscy z Dębowca.

↓ Główna nagroda w konkursie.



„Mam gorącą nadzieję, że ten dobry przykład znajdzie wielu naśladowców.”

Małgorzata Dziemińska,
zastępca Głównego Inspektora Pracy



↑ Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym ze współorganizatorów konkursu.

Zwycięzcami XX edycji konkursu zostali:

I miejsce – Jolanta i Sławomir Tupikowscy z Wólki Zdunkówki w woj. lubelskim

II miejsce – Danuta i Zygmunt Stromscy z Kczewa w woj. pomorskim

III miejsce ex aequo – Olga i Tomasz Piotrowscy z Solnej w woj. dolnośląskim, Weronika i Sebastian Błachowie z Bożnowa w woj. lubuskim

Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy odebrali:

– Dorota i Kazimierz Dąbrowscy z Dębowca w województwie podkarpackim za stosowanie udogodnień i rozwiązań technicznych zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.

Wyróżnienia specjalne przyznano:

– Monice i Marcinowi Ciastowski z Helenówki w woj. świętokrzyskim za organizację siedliska gospodarstwa rolnego oraz warsztatu narzędziowego;

– Urszuli i Andrzejowi Chudaszkom z Miedźna w woj. śląskim za bezpieczne prowadzenie wielokierunkowej produkcji rolnej;

– Renacie i Waldemarowi Borowczykom z Mosznej w woj. opolskim za sprawne dostosowanie gospodarstwa do zmiany profilu produkcji rolnej.

Wyróżnienia za udział w finale konkursu i stosowanie zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwie otrzymali:

– Małgorzata i Leszek Olszewscy z Białowieżyna w woj. kujawsko-pomorskim;

– Małgorzata Przybysz z Brysków w woj. łódzkim;

– Urszula i Józef Pielakowie z Polika w woj. mazowieckim;

– Estera i Jacek Wąwoźni z Chodowa w woj. małopolskim;

– Małgorzata i Janusz Wielbutowie z Borkowa w woj. podlaskim;

– Joanna i Władysław Bieńkowscy z Tynwałdu w woj.

warmińsko-mazurskim;

– Jadwiga i Ryszard Budowie z Wojciechowa w woj. wielkopolskim;

– Iwona i Lech Kacprzykowie z Mosiny w woj. zachodniopomorskim.

„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” to ważny element działalności prewencyjnej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Patronat honorowy nad konkursem objął Prezydent RP Andrzej Duda. Wydarzenie współorganizowali: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Państwowa Inspekcja Pracy, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz partner strategiczny AGRO Ubezpieczenia – Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych.

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

Rola oddziaływania państwa w zakresie przestrzegania przepisów bhp – wyzwania i możliwości w kontekście egzekwowania prawa

Ioannis Anyfantis, kierownik projektu w Sekcji Prewencji i Badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, której przedstawiciel był prelegentem podczas konferencji we Wrocławiu, dba o to, aby europejskie miejsca pracy były bezpieczniejsze, zdrowsze i bardziej wydajne – z korzyściami dla firm, pracowników i rządów. Poprawa bhp stanowi długofalowy cel na poziomie europejskim i krajowym. Jego realizacja staje się jednak coraz większym wyzwaniem ze względu na szybko zmieniający się świat pracy, w szczególności nowe formy zatrudnienia, modele biznesowe, charakter pracy czy skutki globalizacji, związane m.in. ze stosowaniem nowych technologii. Skuteczność państwowych organów nadzoru nad bhp wymaga także od nich samych sięgnięcia po nowe sposoby działania.

Znak czasu

Ioannis Anyfantis przypomniał kluczowe wyzwania dotyczące systemu regulacyjnego bhp:

- wyznaczanie standardów, które pociągają za sobą określenie problemów, a także wartości i celów do osiągnięcia przez

uczestników systemu regulacyjnego;

- promowanie przestrzegania prawa, co oznacza każdą działalność zachęcającą do dobrowolnego przestrzegania standardów regulacyjnych, w tym udzielanie porad, edukowanie lub pomoc techniczna dla firm lub osób;
- monitorowanie, które obejmuje gromadzenie informacji o tym, w jaki sposób standardy przyjmowane są przez regulowaną nimi społeczność;
- egzekwowanie prawa, czyli dążenie do tego, aby zachowanie społeczności objętej regulacjami dostosować do ustalonych standardów.

Odwołując się do konwencji MOP o inspekcji pracy (nr 81, MOP, 1947 r.), Anyfantis przypomniał, że inspekcje mają uprawnienia do wyznaczania standardów, zbierania informacji na temat poziomu przestrzegania prawa, wymuszania jego przestrzegania czy karania za naruszanie przepisów. Zwrócił uwagę, że przed latami 80. XX wieku możemy mówić o modelu działania, w którym państwo ma pewnego rodzaju mono-

pol nadzoru, inspekcje kontrolują w celu wykrycia nieprzestrzegania przepisów bhp, a ich egzekwowanie odbywa się poprzez sankcje. Nowe podejście stawia na elastyczność oraz skuteczność działania inspekcji i odpowiada coraz bardziej złożonym realiom gospodarczym i społecznym. Taki model uwzględnia:

- instrumenty ekonomiczne jako narzędzia motywujące (zachęty w postaci ulg podatkowych, dotacji, grantów, subsydiów, nagród za bardzo dobre wyniki itp.),
- przepisy o odpowiedzialności za szkody,
- rozwijanie kultury bhp (nie tylko na poziomie przedsiębiorstw, ale też kraju),
- współegzekwowanie (obecność szerszego grona przedstawicieli interesów pracowniczych),
- formy samoregulacji (budowanie wewnętrznych norm).

Bezpieczeństwo się opłaca

Istnieją czynniki, które mogą wpłynąć na przestrzeganie prawa. Niektóre mogą motywować do działania zgodnie z prawem, a inne wprost przeciwnie. Przed-

stawiciel EU-OSHA pogrupował je pod kątem spodziewanych korzyści i kosztów, głównie o podłożu ekonomicznym. Z nieprzestrzegania prawa mogą wynikać korzyści typu: zyskiwanie na czasie dzięki przyspieszonemu wykonywaniu pracy, szybsza produkcja, aby dotrzymać terminu, nadrobienie wcześniejszych opóźnień. Ale już po stronie kosztów trzeba wskazać wydatki na naprawę sprzętu roboczego po wypadku, zwiększenie składki ubezpieczeniowej za zawiniony wypadek, zużycie sprzętu. Korzyściami płynącymi z przestrzegania prawa są obniżka składki ubezpieczeniowej za bezwypadkową działalność czy budowanie swojej reputacji jako odpowiedzialnej firmy, a po stronie kosztów można zapisać używanie niewygodnych środków ochrony indywidualnej, strata czasu. Jak zaznaczył, pracodawcy muszą wiedzieć, że bezpieczeństwo im się opłaca. Instrumentów oddziaływania jest wiele.

Wyzwania na przyszłość

Anyfantis omówił także działania wspierające przestrzeganie prawa w sektorze mikro- i małych przedsiębiorstw oraz nakreślił wyzwania, które stoją przed organami nadzoru, jak m.in.:

- poprawa efektywności i skuteczności egzekwowania prawa przy jednoczesnym zmniejszeniu obciążeń administracyjnych dla firm;
- odejście od formuły „jedno podejście pasuje do wszystkich”, bo wiele przedsiębiorstw ma bardzo szczególne potrzeby;
- uwzględnianie technologii, nowych zagrożeń, różnych rodzajów firm i modeli biznesowych;
- budowanie partnerstwa z państwowymi i innymi stronami zainteresowanymi zagadnieniami bhp;
- wyważenie proporcji między działaniami proaktywnymi a reaktywnymi;
- zadbanie o odpowiednie zasoby i środki na prowadzenie działalności nadzorczej.

Inspekcje muszą się także liczyć z trudnościami w zlokalizowaniu firm i miejsc pracy oraz docieraniu do nich

z powodu: łańcuchów dostaw i innych powiązań umownych, niestandardowych form pracy, wykonywania pracy poza firmą pracodawcy, nowych technologii (np. praca platformowa, gospodarka oparta na pracy dorywczej/projektowej, ang. gig economy).

Ekspert podkreślił także potencjał nowych technologii w działalności inspekcji na rzecz bhp, np. platformy do anonimowego zgłaszania problemów

bhp do organu nadzoru, korzystanie z wirtualnej rzeczywistości w celu rozwijania kompetencji w sprawach bhp, korzystanie podczas kontroli z dronów i technologii wideo. Konieczne są także inwestycje w nowe kompetencje inspektorów pracy, systemy zbierania danych, które pozwolą monitorować skuteczność nowych rozwiązań, czy też odpowiedni arsenał środków motywujących do przestrzegania prawa.

Na drodze do nowoczesności

Jarosław Leśniewski, zastępca Głównego Inspektora Pracy

Następstwa zastosowania przełomowych technologii cyfrowych, składających się na istotę czwartej rewolucji przemysłowej i materializujących się w procesach automatyzacji, robotyzacji i algorytmizacji procesów pracy, będą należeć do najważniejszych wyzwań ludzkości w najbliższych dziesięcioleciach. Bezpieczne wdrożenie koncepcji przemysłu 4.0 będzie wymagało zaangażowania agend rządowych, świata nauki, instytucji finansowych i przedsiębiorców. Wprowadzanie nowych rozwiązań wymusi także zmianę sposobu prowadzenia kontroli przez inspektorów pracy.

Nowoczesne technologie to nie tylko nowe produkty – to zmiana sposobu funkcjonowania przedsiębiorstw na poziomie organizacyjnym, funkcjonalnym, często także finansowym. Dzięki platformom internetowym i smartfonom nowe modele biznesowe już dziś umożliwiają firmom działania ogólnokrajowe, a nawet globalne, bez posiadania fizycznych zasobów (infrastruktury technicznej, maszyn czy środków transportu), jeszcze do niedawna niezbędnych do funkcjonowania firmy w konkretnym miejscu. Kluczowe dla światowych inspekcji pracy jest pytanie: „Jak prowadzić skuteczny nad-

zór nad pracą osób komunikujących się z taką firmą wyłącznie poprzez smartfona czy laptopa, dodatkowo pozostających w ciągłym ruchu?”

Dzięki nowym technologiom poprawiają się bezpieczeństwo i warunki pracy, ale pojawiają się także nowe zagrożenia, które trzeba będzie rozpoznać i przeciwdziałać im. Nie można przy tym zapominać, że nowoczesność nie dotyczy tylko technologii, ale także nowych sposobów pracy i roli ludzi w świecie pracy. W obliczu takich wyzwań istotna jest rola państwa, w tym odpowiedniej legislacji, ale także klastrów naukowych i instytutów oraz samych przedsiębiorców.

Wszystkie te zmiany będą się wiązać również z koniecznością szybkiego i nieprzerwanego uzupełniania wiedzy przez krajowe służby nadzoru nad warunkami pracy, w tym przez inspektorów pracy. Jesteśmy na to gotowi, a wsparcie, jakiego może udzielić Państwowa Inspekcja Pracy, już dziś jest naprawdę bogate. Oferta szkoleń, doradztwa, programy prewencyjne i budowanie kultury bezpieczeństwa pracy poprzez konkursy stanowią uzupełnienie działalności kontrolnej. Podejmuje wyzwania zmieniającego się świata i jesteśmy gotowi im sprostać.

O wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy w Zielonej Górze

Ponad 130 uczestników, 9 referatów o problemach w tworzeniu i stosowaniu zakładowego prawa pracy, panel dyskusyjny z udziałem przedstawicieli organizacji pracodawców i związków zawodowych – 12 września 2023 r. w Zielonej Górze odbyła się konferencja „Kształtowanie wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy”.

Głównymi organizatorami spotkania byli Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze i Instytut Nauk Prawnych Uniwersytetu Zielonogórskiego. Konferencję honorowym patronatem objęli Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** i rektor Uniwersytetu Zielonogórskiego prof. dr hab. **Wojciech Strzyżewski**. Wydarzeniu partnerowali: NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze, NSZZ „Solidarność” w Gorzowie Wlkp., Rada OPZZ Województwa Lubuskiego, Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, Lubuska Organizacja Pracodawców, Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa. Patronatu medialnego udzieliły TVP 3 Gorzów Wielkopolski i Radio Zachód.

Uroczystego otwarcia spotkania dokonała Katarzyna Łażewska-Hrycko, podkreślając, że najważniejszym elementem budowanego ładu społeczno-gospodarczego w kraju jest prowadzenie dialogu społecznego.

– Wszystkie strony tego dialogu dostrzegają potrzebę zapewnienia stabilności warunków pracy, zarówno z perspektywy interesów pracodawcy, pracowników, organizacji związkowych, jak i w szerszym aspekcie stabilizacji warunków zatrudnie-



nia w skali kraju – tłumaczyła szefowa PIP. Główny Inspektor Pracy powiedziała również, że w tworzeniu autonomicznych źródeł prawa pracy, które stanowią układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, niezwykle istotna jest rola organizacji związków zawodowych. Ich udział w powstawaniu aktów wewnątrzzakładowych, takich jak regulamin pracy, wynagrodzeń, premiowania czy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, stanowi jedną z gwarancji ochrony praw pracowniczych przed ewentualnymi naruszeniami.

W otwarciu konferencji uczestniczyli także prof. dr hab. **Wojciech Strzyżewski**, rektor Uniwersytetu Zielonogórskiego; dr hab. **Martyna Łaszewska-Hellriegel**, prof. UZ, zastępca dyrektora Instytutu Nauk Prawnych UZ; dr hab. **Łukasz Pisarczyk**, prof. UZ, kierownik Katedry Prawa Pracy UZ oraz **Jerzy Łaboński**, okręgowy inspektor pracy.

Pierwsza część wystąpień dotyczyła problemów teoretycznych w tworzeniu i stosowaniu zakładowych źródeł prawa pracy.

Moderatorem był prof. dr hab. **Jakub Stelina** z Uniwersytetu Gdańskiego. Uczestnicy wysłuchali referatu prof. dra hab. **Ludwika Florka**, reprezentującego Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, w którym profesor podkreślił znaczenie zakładowych źródeł prawa pracy i opowiedział o historii wprowadzania zakładowego prawa pracy w Polsce. Kolejny referat wygłosiła dr hab. **Małgorzata Kurzynoga**, prof. Uniwersytetu Łódzkiego. Wystąpienie dotyczyło legalności sporu zbiorowego, w sytuacji gdy część żądań organizacji związkowych wykraczała poza dopuszczalny zakres przedmiotowy określony ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, np. dotyczyła spraw normowanych układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem. Dr hab. **Monika Tomaszewska**, prof. Uniwersytetu Gdańskiego, omówiła kwestie dotyczące pracy zdalnej w wewnątrzzakładowym prawie pracy. Dr hab. **Artur Tomanek**, prof. Uniwersytetu Wrocławskiego, zreferował temat elementów akcydentalnych stosunku pracy w umowach indywidualnego



i zbiorowego prawa pracy. Dr hab. **Łukasz Pisarczyk**, prof. Uniwersytetu Zielonogórskiego, przybliżył uczestnikom spotkania system zakładowych źródeł prawa pracy, jego budowę i kontekst funkcjonowania, oraz to kiedy występuje obowiązek tworzenia aktów zakładowych.

Kolejne wystąpienia dotyczyły praktycznych problemów z zakresu tworzenia i stosowania zakładowego prawa pracy. Moderatorem tej części konferencji był dr hab. **Michał Skąpski**, prof. Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Łukasz Szpilski, starszy specjalista z OIP w Zielonej Górze, omówił temat zakładowych źródeł prawa pracy w praktyce Państwowej Inspekcji Pracy i przedstawił dane z rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy. Omówił także problemy, z jakimi zmagali się inspektorzy pracy podczas czynności kontrolnych, a które dotyczyły takich zagadnień, jak dopuszczalność wypowiedzenia części postanowień układów zbiorowych pracy, zasad ustalania wynagrodzenia pracowników w wewnątrzzakła-

jewództwa Lubuskiego; **Robert Paluch**, przewodniczący Związku Pracodawców „Przedsiębiorczość” i **Michał Kukuła**, zastępca przewodniczącego ZR NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze.

Przewodnicząca Rady OPZZ, mając na uwadze obserwacje związkowe, potwierdziła, że pracownicy potrzebują stabilizacji, pewności w zatrudnieniu.

– Dzisiaj problem polega na tym, że w negocjacje układu zbiorowego wkłada się mnóstwo czasu i energii, a zaraz po podpisaniu zostaje on wypowiedziany. To hamuje związki przed angażowaniem się w układy zbiorowe. Większym gwarantem jest regulamin wynagradzania, który jest bardziej stabilny – mówiła. **Monika Bocian** zaznaczyła również, że większą chęć ze strony pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy mogłyby powodować korzyści uregulowane przepisami prawa.

Michał Kukuła potwierdził te słowa, mówiąc, że „dzisiaj lepiej jest mieć dobry regulamin pracy, regulamin wynagradzania, aniżeli układ zbiorowy pracy, ze względu na możliwość wypowiedzania układu”.

Robert Paluch podkreślił, że pracodawcy, których reprezentuje, nie lekceważą uzgodnień zawartych z pracownikami. Zaznaczył, że w Polsce w przeważającej większości funkcjonują zakłady małe, zatrudniające kilkanaście osób, które mogą się obawiać podpisywania dodatkowych dokumentów, zobowiązań z powodu braku świadomości.

– Pracodawcy nie lekceważą interesu pracownika, coraz ciężiej jest na rynku pracy pozyskać dobrego pracownika, a problemem jest brak fachowej, wyspecjalizowanej kadry – mówił **Robert Paluch**.

Monika Bocian dodała, że związkom zawodowym zależy, aby stały się partnerem w dialogu z pracodawcami, by pracodawcy postrzegali je jako wartość dodaną w firmie, partnera, z którym można rozmawiać.

Kolejność ma znaczenie

Pierwsze wprowadzenie maszyny do obrotu

Jak podchodzić do kontroli w zakresie nadzoru rynku? Czy wystarczająca jest interpretacja pojęcia wprowadzenia maszyny do obrotu zawarta w przewodnikach opracowanych przez Komisję Europejską? Artykuł ma na celu przedstawienie jedynej możliwej, według autora, wykładni tego zagadnienia.

Od dnia 1 maja 2004 r. ustawodawca nałożył na Państwową Inspekcję Pracy nowe zadania określone w art. 10 ustawy o PIP. Dotyczyły one kontroli wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2023 poz. 215) określiła cel, zakres oraz definicje, które należy stosować w kontrolach z nadzoru rynku. Zakres jej określa kontrolę spełniania przez wyroby zasadniczych, szczegółowych i innych wymagań (art. 3a pkt 1), a jednym z wyrobów podlegających takiej kontroli są maszyny (art. 1a pkt 7). Ustawa zawiera również definicję pojęcia wprowadzenia do obrotu (art. 5 pkt 2), co należy przez nie rozumieć. Interpretacja tej definicji znajduje się w przewodnikach opracowanych przez Komisję Europejską.

Definicja wprowadzenia do obrotu według ustawy to „udostępnienie przez producenta, jego upoważnionego przedstawiciela lub importera, nieodpłatnie albo za opłatą, po raz pierwszy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym wyrobu w celu jego używania lub dystrybucji”¹.

Istotny pierwszy raz

W pierwszych latach prowadzenia kontroli z nadzoru rynku inspektorzy pracy korzystali z przewodnika opracowanego przez Komisję Europejską w 2001 r. wdrażającego dyrektywy oparte na koncepcji nowego i globalnego podejścia². Wyjaśniono w nim, jak należy podejść do definicji wprowadzenia do obrotu. Punkt 2.3.1. przewodnika wskazuje, że: „dyrektywy mają zastosowanie jedynie wtedy, gdy maszyna jest wprowadzana na rynek po raz pierwszy z zamiarem dystrybucji lub użytkowania. Wprowadzenie na rynek to działanie, w wyniku którego wyrób jest po raz pierwszy udostępniany na rynku Wspólnoty. Uznaje się, że ma to miejsce, gdy wyrób został, po jego wyprodukowaniu, przekazany z zamiarem jego dystrybucji lub używania na rynku Wspólnoty. Przekazanie może się również odbyć bezpośrednio pomiędzy producentem (...) lub jego użytkownikiem końcowym. Uznaje się, że produkt został przekazany zarówno, jeżeli nastąpiło jego fizyczne przekazanie lub przeniesienie prawa własności”. Oznacza to, że wprowadzenie po raz pierwszy maszyny do obrotu następuje, jeżeli nowo wyprodukowana maszyna została po raz pierwszy sprzedana i użyta u użytkownika, niezależnie od formy płat-

ności (gotówka, kredyt, leasing, bezpłatne użytkowanie). Inspektorzy pracy kontrolujący maszyny w ramach nadzoru rynku, aby sprawdzić, czy kontrolowana maszyna została po raz pierwszy użyta jako nowa w kontrolowanym podmiocie, tj. uzyskać pewność, iż maszyna podlega przepisom oceny zgodności, powinni zażądać od użytkownika np. faktury zakupu lub umowy leasingu.

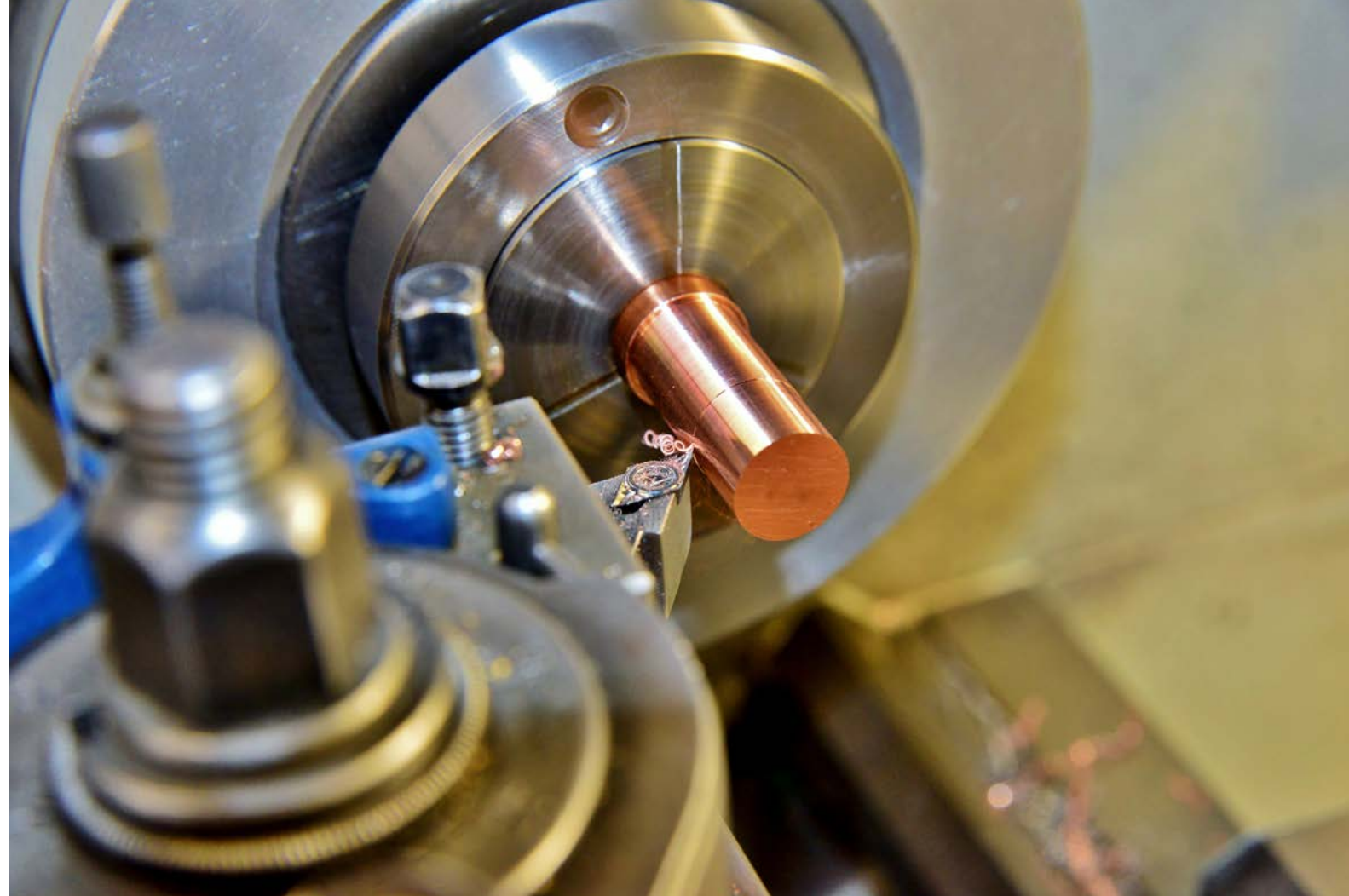
Ponadto w punkcie 2.3.1. ustalono, iż: „wyroby wprowadzane na rynek muszą spełniać wymagania odpowiednich dyrektyw nowego podejścia i innych aktów prawnych Wspólnoty. Zgodnie z tym nowe wyroby wyprodukowane we Wspólnocie i wszystkie wyroby importowane z państw trzecich – nowe lub używane – muszą spełniać wymagania odpowiedniej dyrektywy/dyrektyw, kiedy po raz pierwszy są udostępniane na rynku Wspólnoty. (...) Wyroby używane, które znajdują się na rynku Wspólnoty, podlegają prawu swobodnego przepływu zgodnie z zasadami wyznaczonymi w artykule 28 i 30 Traktatu”. Oznacza to, że jeżeli użytkownik zakupi maszynę używaną, która została już po raz pierwszy wprowadzona do obrotu na terenie Unii, np. zakupi maszynę używaną z Niemiec, to taki zakup należy uznać za obrót maszyną używaną z drugiej

ręki. Maszyny takie podlegają prawu swobodnego przepływu zgodnie z zasadami określonymi w art. 28 i 30 Traktatu i nie stosujemy do takiej maszyny przepisów dotyczących nadzoru rynku.

Natomiast punkt 2.2.2. przewiduje odpowiedzialność za wyroby używane i naprawiane na podstawie dyrektywy o ogólnym bezpieczeństwie produktów: „Dyrektywa o ogólnym bezpieczeństwie wyrobu obejmuje nowe, używane i naprawiane wyroby przeznaczone dla konsumentów lub mogące być wykorzystywane przez konsumentów, dostarczone w ramach działalności handlowej”. W polskim prawie definicja konsumenta znajduje się w art. 221 Kodeksu cywilnego³ – konsument to osoba fizyczna dokonująca z przedsiębiorcą czynności prawnej niezwiązanej bezpośrednio z jej działalnością gospodarczą lub zawodową. Ponadto na potrzeby prawa europejskiego pojęcie konsumenta znajduje się w dyrektywie 2011/83/UE⁴ i oznacza każdą osobę fizyczną, która w umowach objętych niniejszą dyrektywą działa w celach niezwiązanych z działalnością handlową, gospodarczą, rzemieślniczą ani wykonywaniem wolnego

zawodu. W tym przypadku mamy do czynienia z zakresem podmiotowym i przedmiotowym. Zakres podmiotowy dotyczy osoby fizycznej, natomiast zakres przedmiotowy nie jest związany z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Wskazany stan prawny dotyczy takiej sytuacji, kiedy konsument zakupuje nowy wyrób w ogólnie dostępnym punkcie sprzedaży i otrzymuje dowód zakupu. W międzyczasie producent wyrobu ogłasza, że wyrób nie spełnia wymagań zasadniczych i wszyscy konsumenci, którzy nabyli ten wyrób, mają prawo do zwrotu lub naprawy tego wyrobu. W tym przypadku nie stosujemy pierwszego wprowadzenia do obrotu. Każdy konsument ma prawo wymienić ten wyrób na nowy lub naprawiony, zgodnie z wytycznymi producenta oraz dyrektywą o ogólnym bezpieczeństwie produktów. Przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą i wykorzystujący w tej działalności maszyny to profesjonalni użytkownicy, których nie możemy zaliczać do konsumentów. W przypadku kontroli profesjonalnych użytkowników nie można stosować przepisów dyrektywy o ogólnym bezpieczeństwie produktów w kontekście odpowiedzialności producenta maszyny za pozostającą w obrocie maszyną używaną.



Niebieski przewodnik

W 2022 roku ukazał się tzw. niebieski przewodnik Komisji Europejskiej – wdrażanie unijnych przepisów dotyczących produktów⁵. W przewodniku zawarto również zasady interpretacji pierwszego wprowadzenia do obrotu. W punkcie 2.1. ustalono, że: „unijne prawodawstwo harmonizacyjne ma zastosowanie w przypadku produktów, które mają być wprowadzane do obrotu (lub oddane do użytku). Co więcej, unijne prawodawstwo jest stosowane wtedy, gdy produkt jest wprowadzany do obrotu (lub użytku) i udostępniany do momentu, gdy produkt dotrze do użytkownika końcowego. Produkt pozostający w łańcuchu dystrybucyjnym nadal podlega obowiązkowi określonym w unijnym prawodawstwie harmonizacyjnym, pod warunkiem że jest to produkt nowy. W chwili dotarcia do użytkownika końcowego produkt przestaje być traktowany jako nowy, a unijne prawodawstwo harmonizacyjne nie ma zastosowania”. Punkt 2.3 określa, że: „wprowadzenie do obrotu jest najważniejszym momentem decydującym o zastosowaniu unijnego prawodawstwa harmonizacyjnego”. Oznacza to, że odpowiedzialność producenta za wprowadzenie maszyny do obrotu kończy się w momencie, gdy maszyna dotrze do użytkownika zamawiającego i zostanie ona po raz pierwszy przez niego użyta, co oznacza eksploatację maszyny „nowo zakupionej” u pierwszego użytkownika, od momentu jej zainstalowania na stanowisku pracy do momentu jej odsprzedaży kolejnemu użytkownikowi. Taka odsprzedaż maszyny „nowej” kolejnemu użytkownikowi oznacza eksploatację maszyny podlegającej pod tzw. minimalne wymagania, gdyż kolejny użytkownik nie

zakupuje „nowej” maszyny bezpośrednio od producenta, nawet będącej jako nowa w obrocie np. u dystrybutorów lub sprzedawców, tylko maszynę używaną na rynku wtórnym.

Ten sam przewodnik określił również, jak należy interpretować pierwsze wprowadzenie do obrotu oraz odsprzedaż przez użytkownika maszyny jako używanej na rynku wtórnym. Punkt 2.1 określa, że: „użytkownik końcowy nie jest jednym z podmiotów gospodarczych, które ponoszą odpowiedzialność w ramach unijnego prawodawstwa harmonizacyjnego, tj. żadne działanie lub transakcja dokonane przez użytkownika końcowego w związku z produktem nie podlega unijnemu prawodawstwu harmonizacyjnemu. Jednak takie działanie lub transakcja może podlegać innym przepisom prawa, w szczególności na szczeblu krajowym”.

Odsprzedaż maszyny innemu użytkownikowi jako używanej nie jest zakazana, lecz nie podlega pod definicję pierwszego wprowadzenia do obrotu. Taka odsprzedaż może być uszczegółowiona w innych przepisach krajowych.

Użytkownik końcowy maszyny, w myśl przepisów unijnego prawodawstwa harmonizacyjnego, to nie jest drugi, trzeci i inny użytkownik maszyny, który zakupił maszynę na rynku wtórnym. Paragraf 74 przewodnika do dyrektywy 2006/42/WE⁶ wyjaśnia, że: „dyrektywa w sprawie maszyn ma zastosowanie do takiej maszyny, kiedy staje się ona po raz pierwszy przedmiotem umowy leasingu lub najmu w UE. Dyrektywa nie ma zastosowania, gdy uży-



wana maszyna, która została po raz pierwszy wprowadzona do obrotu zgodnie z dyrektywą w sprawie maszyn, jest przedmiotem kolejnej umowy leasingu lub najmu w UE. Najem lub leasing używanych maszyn może być regulowany przepisami krajowymi”. A więc w myśl przepisów dyrektywy w sprawie maszyn użytkownikiem końcowym jest taki użytkownik, u którego maszyna została po raz pierwszy użyta jako nowa, a nie kolejny użytkownik maszyny, który zakupił tę maszynę jako używaną.

Przewodnik do dyrektywy 2006/42/WE z 2010 r. oraz jego uaktualnienie z 2017 r. w § 72 określił, że: „maszynę uznaje się za wprowadzoną do obrotu, jeśli jest udostępniana w UE po raz pierwszy. (...) Zasadniczo dyrektywa w sprawie maszyn nie ma zastosowania do wprowadzania do obrotu maszyn używanych. W niektórych

państwach członkowskich wprowadzenie do obrotu maszyn używanych jest regulowane szczegółowymi przepisami krajowymi. W przeciwnym razie maszyny używane wprowadzone do obrotu i oddane do użytku dla potrzeb profesjonalnych są objęte przepisami krajowymi dotyczącymi korzystania ze sprzętu roboczego i wdrażającymi przepisy dyrektywy 2009/104/WE. (...) Dyrektywa w sprawie maszyn ma zastosowanie do maszyn używanych, które zostały pierwotnie udostępnione w celu dystrybucji lub użytkowania poza UE, jeżeli zostaną one następnie wprowadzone do obrotu lub użytkowania po raz pierwszy w UE”.

W przepisach dotyczących spełniania przez maszyny wymagań zasadniczych nie istnieje taka definicja jak użytkownik profesjonalny. Na podstawie definicji konsumenta można jednak w przybliżeniu określić użytkownika profesjonalnego. Będzie to użytkownik, który stosuje maszyny i inne wyroby w celach innych niż własne niezarobkowe potrzeby, w szczególności w ramach wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej. A więc przedsiębiorcy, którzy podlegają kontroli organu PIP, są użytkownikami profesjonalnymi. Każdy profesjonalny użytkownik musi znać przepisy Kodeksu pracy⁷. Kodeks pracy w art. 215 pkt 1 oraz w art. 216 § 1 określa wymagania, jakie musi spełnić przedsiębiorca, aby mógł wyposażyć stanowisko pracy w maszynę, która podczas pierwszego wprowadzenia do obrotu spełniała wymagania zasadnicze dla maszyn, a została później odsprzedana z tzw. drugiej ręki, czyli jako używana.

Drugi użytkownik weryfikuje

Podsumowując, należy stwierdzić, że niektóre z maszyn wprowadzonych po raz pierwszy do obrotu mogą nie spełniać wymagań zasadniczych w zakresie wyposażenia ich w wymagane przepisami prawa harmonizacyjnego osłony oraz inne zabezpieczenia.

Dotyczy to m.in. takich sytuacji, kiedy maszyna została wyprodukowana i przeznaczona do użytkowania w warunkach lokalowych, jakie zapewnił użytkownik zamawiający maszynę. Może to być np. już istniejące w zakładzie zamawiającego wygrodenie maszyny lub inne funkcjonujące zabezpieczenie przed dostępem do stref niebezpiecznych obracających się lub poruszających się części maszyn. Jeżeli taką maszynę zakupuje drugi lub kolejny użytkownik, to w myśl Kodeksu pracy musi dokonać jej weryfikacji pod kątem spełnienia przez maszynę wszystkich przepisów obowiązujących w Polsce, w celu zapewnienia operatorowi maszyny bezpiecznych warunków jej obsługi. W przypadku odsprzedaży maszyny przez pierwszego użytkownika kolejnemu użytkownikowi producent maszyny oraz pierwszy użytkownik

nie odpowiadają za spełnianie przez maszynę wymagań zasadniczych. Kolejni użytkownicy takiej maszyny są zobowiązani zastosować się do przepisów wynikających z dyrektywy 2009/104/WE lub innych szczegółowych przepisów obowiązujących w danym kraju członkowskim Unii Europejskiej, dotyczących zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy podczas obsługi danego rodzaju maszyn. Przed oddaniem takiej maszyny operatorowi do użytkowania użytkownik ma w obowiązku dokonać wstępnej kontroli takiej maszyny przed pierwszym jej użyciem, m.in. w zakresie wyposażenia maszyny w niezbędne zabezpieczenia stref niebezpiecznych chroniących operatora przed zagrożeniami i urazami. Wymagania zasadnicze dla maszyn stosujemy zawsze w sytuacji, kiedy po raz pierwszy maszyna zostanie udostępniona użytkownikowi. Wymagania zasadnicze nie dotyczą odsprzedaży maszyny używanej w obrocie wtórnym. Kolejny profesjonalny użytkownik posiada wiedzę w zakresie przedmiotu kupna oraz decyduje się na taki zakup maszyny z drugiej ręki. Ma wiedzę w zakresie zabezpieczeń wymaganych oraz koniecznych do zapewnienia operatorowi bezpiecznych i higienicznych warunków obsługi maszyny. Nie może się zasłaniać brakiem znajomości przepisów obowiązujących na terytorium Unii Europejskiej dotyczących zakupu maszyn używanych. Nie może również powoływać się na to, że producent maszyny oznakował maszynę znakiem CE, co oznacza, że maszyna spełnia wszystkie wymogi dyrektywy dotyczącej maszyn, więc producent maszyny odpowiada za taką maszynę jak za nową. Inspektorzy pracy powinni w takim przypadku przeprowadzać kontrole w zakresie spełniania przez maszyny tzw. minimalnych wymagań, a nie w zakresie spełniania przez maszyny wymagań zasadniczych.

Dariusz Sroga,

starszy inspektor pracy – główny specjalista,
OIP Katowice, Oddział w Gliwicach

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2023 r. poz. 215).
2. Wdrażanie dyrektyw opartych na koncepcji nowego i globalnego podejścia. Przewodnik opracowany przez Komisję Europejską. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2001.
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1610).
4. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 25 października 2011 r. w sprawie praw konsumentów.
5. Komunikat instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej. Komisja Europejska. Zawiadomienie Komisji Europejskiej. Niebieski przewodnik – wdrażanie unijnych przepisów dotyczących produktów 2022 (2022/C, 247/01).
6. Przewodnik dotyczący stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn. Wyd. II, czerwiec 2010 pod redakcją Iana Fräsera; Guide to application of the Machinery Directive 2006/42/WE. Edition 2.1. – July 2017.
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

Uśpiona maszyna

Wypadki w przemyśle mięsnym

Na terenie zakładów branży mięsnej, zlokalizowanych w woj. warmińsko-mazurskim, doszło do dwóch wypadków, w wyniku których poszkodowani wykonujący pracę zarobkową na rzecz firm zewnętrznych doznali poważnych obrażeń kończyn górnych. Co wspólnego mają ze sobą oba zdarzenia?

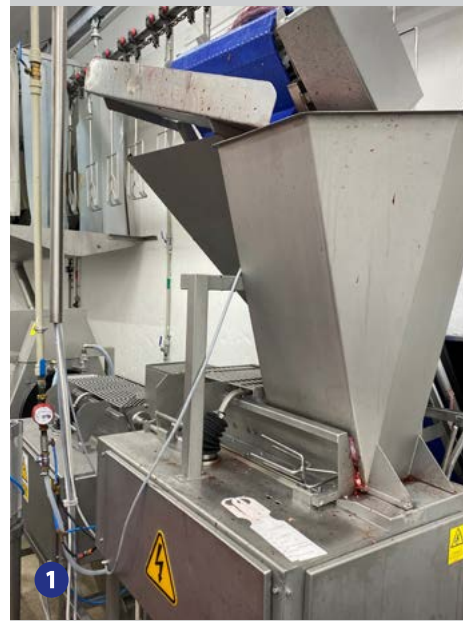
Opisywane wypadki miały miejsce podczas obsługi maszyn wchodzących w skład linii technologicznych do obróbki mięsa drobiowego, które – jak wykazały kontrole inspektora pracy – nie posiadały skutecznego zabezpieczenia przed dostępem do stref niebezpiecznych, tj. elementów maszyn będących w ruchu.

Wypadek nr 1 – czyszczenie sztyl indyczych

Do wypadku doszło w hali produkcyjnej na wydziale uboju. Poszkodowany obsługiwał maszynę do czyszczenia sztyl indyczych. Nie było bezpośrednich świadków zdarzenia. Inspektor pracy, badając wypadek, oparł się na przedłożonych dokumentach, zeznaniach poszkodowanego oraz informacjach uzyskanych od pracowników nadzoru. Poszkodowany, wykonujący pracę zarobkową na podstawie umowy zlecenia w firmie outsourcingowej, posiadał ważne badania lekarskie i odbył szkolenie wstępne w dziedzinie bhp, w tym instruktaż na stanowisku rzeźnik/wędliniarz, na którym wykonywał pracę w zakładzie od niespełna dwóch tygodni.

Sam poszkodowany zeznał, że już wcześniej pracował przy tego typu maszynach i potrafi je obsługiwać. Do jego obowiązków należała obsługa maszyny ściągającej skórę i czyszczącej sztyl indycze, wyprodukowanej w Holandii w 2008 r. Głównym zajęciem poszko-

dowanego było wyjmowanie umytych sztyl i wkładanie ich do pojemników oraz sprawdzanie prawidłowości procesu czyszczenia. W dniu zdarzenia mężczyzna rozpoczął pracę na pierwszej zmianie. Po kilku godzinach zauważył, że w rynnie załadowniczej oraz w dwóch panelach czyszczących (górnym i dolnym) znajduje się zbyt dużo sztyl indyczych. Nie informując nikogo, podjął decyzję o oczyszczeniu – odblokowaniu urządzenia. W tym celu podszedł do dolnej części maszyny, otworzył mocowanie boczne i unióś panel górny, odsłaniając wałki czyszczące zablokowane przez zalegające mięso. Usunął sztylę, zamknął pokrywę i przesunął się do górnego panelu, na którego końcu znajdowała się rynna załadownicza. Otworzył mocowanie boczne, unióś pokrywę zabezpieczającą dostęp do wnętrza urządzenia i rozpoczął czyszczenie. Jak ustalono, pokrywa nie została uniesiona całkowicie, tylko na wysokości ok. 10 cm, co umożliwiło dostęp do wnętrza komory, ale nie spowodowało wyłączenia maszyny. Gdy dłoń poszkodowanego była w pobliżu ujścia rynny załadowniczej, nastąpiło pochwylenie rękawicy i wciągnięcie dłoni między wałce czyszczące. Poszkodowanemu udało się rękę wyciągnąć, ale doszło do całkowitego zmiżdżenia czterech palców prawej dłoni. Zostały one amputowane przez lekarza po przewiezieniu mężczyzny do szpitala.



Zdjęcia 1, 2 i 3 dotyczą pierwszego wypadku, a zdjęcia nr 4, 5 i 6 wypadku drugiego.

Ustalenia inspektora pracy

W skład maszyny do czyszczenia sztyl indyczych obsługiwanej przez poszkodowanego wchodziła rynna załadownicza oraz dwa pojemniki z wałkami do zdejmowania skóry i czyszczenia obrabianego mięsa. Górnym taśmociągiem sztyle indycze dostarczane były do leja zasypowego. U podstawy leja znajdował się górny zbiornik, w którym były dwa wałki ściągające skórę, obracające się w przeciwnych kierunkach – do środka. Karbowanie wałków powodowało przesuwanie się oskórowanych sztyl do dolnego zbiornika, gdzie następowało usunięcie pozostałej na nich błony. Potem sztyle były kierowane do bębna myjącego.

Jak ustalono w trakcie kontroli, zdarzało się, że w trakcie przesuwania sztyl w zbiornikach dochodziło do ich nagromadzenia i zablokowania przesuwu. Każdy ze zbiorników posiadał panel (pokrywę) wykonany z prętów znajdujących się w takiej odległości, że dostęp dłonią do strefy niebezpiecznej był niemożliwy. Panele te były zabezpieczone mocowaniem bocznym oraz posiadały zabezpieczenie w postaci wyłącznika bezpieczeństwa, który był uruchamiany poprzez walec połączony z zawiasem panelu. Podniesienie panelu powodowało obrócenie osi, na końcu której znajdował się walec posiadający wgłębienie. W tym wgłębieniu powinno znajdować się kółko wyłącznika krańcowego. Całkowite podniesienie pokrywy powodowało obrót walca wyłącznika, jego zadziałanie i unieruchomienie urządzenia. Z instrukcji załączonej do maszyny czyszczącej wynikało, że użytkownik ma możliwość regulacji ustawienia wyłącznika bezpieczeństwa, a regulacja ta nie wpływa na prawidłowość działania systemu wyłącznika.

Podczas oględzin stanowiska pracy okazało się, że do wyłączenia ruchu obrotowego wałków ściągających skórę z indyczych sztyl dochodzi dopiero po uniesieniu panelu na wysokość ok. 10 cm (w trakcie kontroli, na mocy decyzji inspektora pracy zamontowano wy-

łącznik magnetyczny powodujący wyłączenie maszyny już w momencie próby uniesienia panelu). Zgodnie z zapisami instrukcji obsługi maszyny otwarcie górnego panelu powinno natychmiast wyłączyć napęd urządzenia. Jak ustalono, poszkodowany przed przystąpieniem do odblokowania nie wyłączył maszyny przyciskiem „wyłącz”. Jednak z zapisu instrukcji wynikało wprost, że nie było takiej potrzeby, ponieważ samo podniesienie panelu powinno spowodować wyłączenie urządzenia, co miało miejsce w trakcie oględzin maszyny, ale dopiero po uniesieniu panelu na wysokość powyżej ok. 10 cm. Zleceniodawca posiadał opracowaną i udostępnioną pracownikom szczegółową instrukcję bhp na stanowisku obsługi czyszczarki i myjki sztyl. Wymieniono w niej następujące zagrożenia: poślizgnięcie na śliskiej posadzce, potknięcie, uderzenie przez poruszający się środek transportowy, porażenie prądem elektrycznym oraz pochwylenie przez ruchome elementy urządzenia. W części dotyczącej bezpiecznego wykonywania pracy zapisano, że: „urządzenie może obsługiwać osoba przeszkolona, znająca przeznaczenie urządzenia oraz ogólnie jego budowę i instrukcję obsługi”, „zabrania się pracy na urządzeniu niesprawnym technicznie, a szczególnie ze zdemontowanymi osłonami napędów”, „zabrania się wkładania rąk oraz innych części ciała w obręb ruchomych elementów urządzenia” oraz „zaklinowanych i zablokowanych sztyl drobiowych nie odblokowywać w trakcie pracy urządzenia. W celu odblokowania należy wyłączyć urządzenie, zabezpieczyć je przed ewentualnym uruchomieniem przez osoby nieupoważnione, uruchomić wyłącznik bezpieczeństwa. Na wyłącznikach zawiesić czytelną informację o zakazie uruchamiania”.

Jak wynikało z okoliczności wypadku, poszkodowany nie przestrzegał zapisów instrukcji. W ocenie inspektora pracy wypadek był efektem szeregu

nieprawidłowości. Bezpośrednio do zdarzenia doprowadziło pochwylenie dłoni poszkodowanego przez obracające się wałki czyszczące maszyny. Techniczną przyczyną wypadku był nieprawidłowo działający system wyłączników bezpieczeństwa umożliwiający operatorowi maszyny dostęp do strefy niebezpiecznej. Nie bez znaczenia były także przyczyny organizacyjne – tzn. brak skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami – oraz ludzkie, czyli operowanie przez poszkodowanego ręką w strefie niebezpiecznej oraz zlekceważenie przez niego zagrożenia.

Wypadek nr 2 – odtłuszczanie żołądków

Dwa miesiące później miał miejsce wypadek na linii czyszczenia żołądków. Poszkodowany, pracownik tymczasowy, pracował w dniu zdarzenia na wydziale uboju drobiu. Po kilku godzinach pracy miał wyczyścić pozostałości poprodukcyjne z odtłuszczarki żołądków. Nie czekając na informację o wyłączeniu zasilania, podszedł do urządzenia i otworzył pokrywę tzw. żołądkarki (maszyny do odtłuszczania żołądków), ponieważ urządzenie nie pracowało. Wcześniej zobaczył, że operator linii czyszczenia żołądków wszedł do pomieszczenia, obok którego znajdowały się wyłączniki zasilania tej maszyny. Poszkodowany sądził, że kolega wyłączył żołądkarkę, dlatego rozpoczął wyjmowanie pozostałych w maszynie żołądków. Pod koniec czyszczenia, gdy wyjmował ostatnie kawałki urządzenia nagle uruchomiło się, co spowodowało wciągnięcie prawej ręki poszkodowanego. Skutkiem tego było złamanie kości przedramienia i ramienia.

Ustalenia inspektora pracy

Jak zeznał operator linii produkcyjnej, z reguły ok. godziny 13.30 (pod koniec I zmiany) wyłączał on i włączał urządzenie do odtłuszczania żołądków. Ponadto potwierdził, że czynność tę wykonuje zawsze przed końcem pracy. W dniu wypadku po za-

kończeniu wstępnego czyszczenia włączył urządzenie i krzyknął do poszkodowanego, aby ten zaczął z czyszczeniem do wyłączenia maszyny. Ze względu na panujący w hali hałas poszkodowany nie usłyszał kolegi. Następnie operator wszedł do pomieszczenia, gdzie znajduje się wyłącznik urządzenia do odtłuszczania żołądków. Po wyjściu zobaczył poszkodowanego z ręką uwięzioną w żołądkarce. Pomógł mu uwolnić rękę i wezwał pogotowie ratunkowe.

Z powyższych okoliczności zdarzenia wynikało, że podniesienie pokrywy komory do samoczynnego mechanicznego usuwania tłuszczu z żołądków nie spowodowało wyłączenia maszyny. Jak wynikało z instrukcji obsługi dostarczonej przez producenta, maszyna do odtłuszczania żołądków MEYN jest przeznaczona do samoczynnego mechanicznego usuwania tłuszczu z żołądków drobiowych. Zaprojektowana została do automatycznej pracy. Urządzenie jest wolnostojące i może być instalowane na dowolnym wydziale zakładu drobiarskiego.

Tłuszcz był usuwany z żołądków przy pomocy gumowych „palców” skubar ki drobiu, zainstalowanych w obudowie i wirniku, który był napędzany silnikiem elektrycznym o mocy 0,75kW (750 obr./min). Obracające się gumowe „palce” usuwały tłuszcz z powierzchni żołądków, które następnie przemieszczały się w poziomie wzdłuż maszyny. Urządzenie posiadało z jednej strony lej zasypowy, a z drugiej rynnę wylotową, pod którą można było ustawić pojemnik na oczyszczone żołądki. Odtłuszczarka pracowała w ciągu technologicznym. Żołądki przed wrzuceniem do odtłuszczarki były ręcznie rozcinane i wstępnie czyszczone. Z zapisów instrukcji obsługi odtłuszczarki wynikało m.in., że pokrywa urządzenia wyposażona jest w wyłączniki krańcowe, a po jej otwarciu powinno nastąpić natychmiastowe odłączenie zasilania i zatrzymanie wirnika. Jak usta-

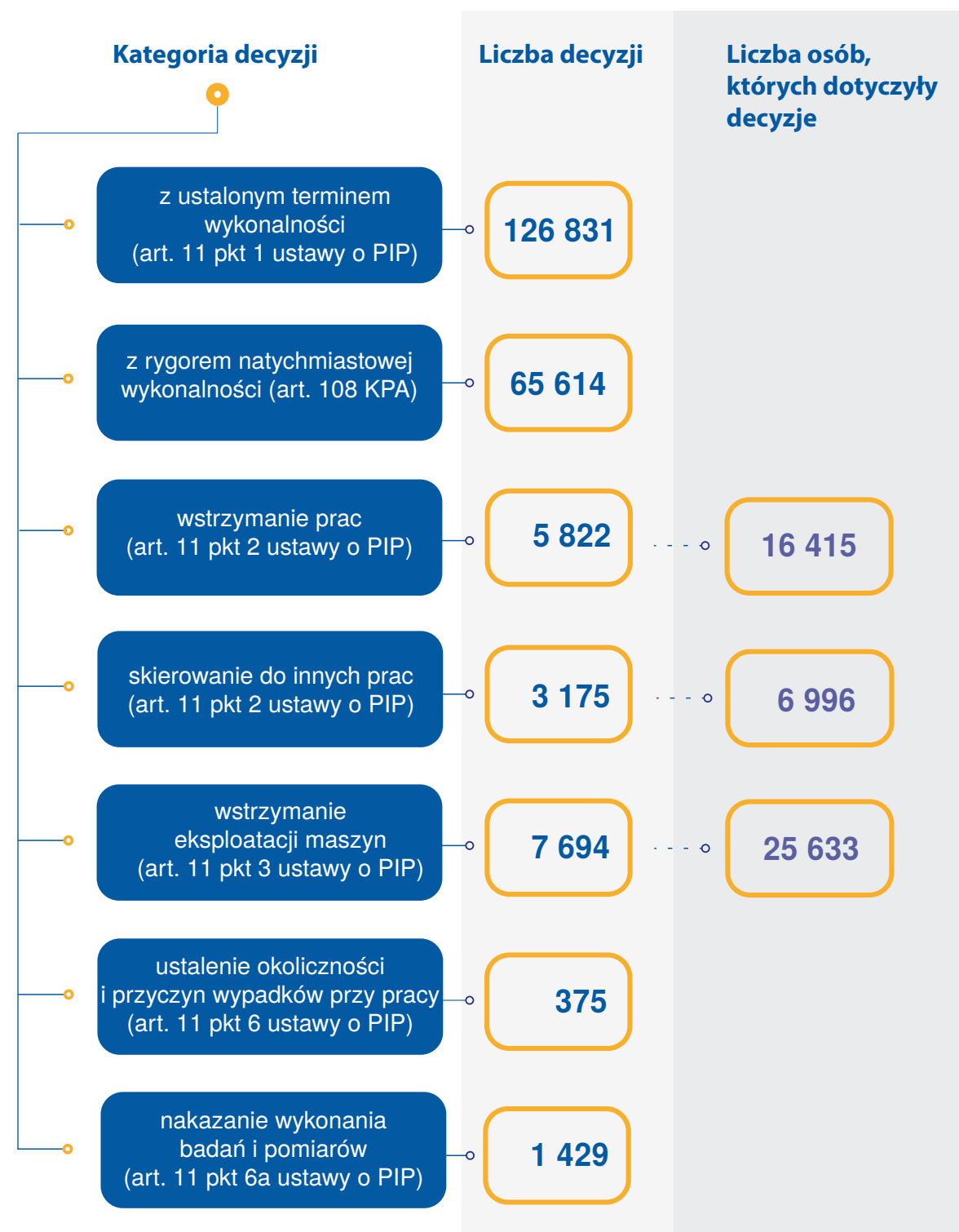
lono, pokrywa była mocowana trzema śrubami, które należało zakręcić przed rozpoczęciem pracy.

Z okoliczności wypadku wynikało, że pomimo uniesienia pokrywy odtłuszczarki zasilanie silnika napędzającego wirnik nie zostało skutecznie odcięte. Prawdopodobnie wyłącznik krańcowy po podniesieniu nie spowodował wyłączenia zasilania. Brak ruchu wirnika po podniesieniu pokrywy odtłuszczarki wynikał z faktu, iż w tym czasie zasilanie zostało wyłączone przez operatora linii. Ponowne włączenie przez niego zasilania spowodowało uruchomienie silnika. Wskazywało to na nieprawidłowe działanie wyłączników krańcowych, które przy podniesionej pokrywie powinny skutecznie odcinać zasilanie silnika napędzającego wirnik. Włączenie zasilania silnika nastąpiło w chwili, gdy pracownik wyjmował resztki pozostałe w urządzeniu, a obrót wirnika spowodował pochwylenie ręki, unieruchomienie jej, a następnie złamanie.

W opinii inspektora pracy, do zdarzenia przyczynił się m.in. nieprawidłowo działający system wyłączników bezpieczeństwa umożliwiający operatorowi żołądkarki dostęp do strefy niebezpiecznej maszyny podczas jej pracy, a także nieskuteczna komunikacja pomiędzy operatorem linii produkcyjnej a poszkodowanym. Po wypadku w zakładzie dokonano przeglądu zabezpieczeń pokryw urządzeń linii oczyszczania żołądków. W trakcie kontroli maszynę wyposażono w dodatkowe zabezpieczenia. Żołądkarka została doposażona w zbliżeniowe czujniki magnetyczne sterujące przekaźnikiem bezpieczeństwa oraz rozdzielanie zasilania na dwie sekcje. Ponadto zamontowano mechaniczne osłony elementów obracających się – ślimaków podnośników wznoszących.

Jacek Żerański,
starszy inspektor pracy,
OIP Olsztyn

Wybrane decyzje dotyczące BHP w 2022 r.





legitna praca.

masz tę robotę?

mam, tylko godziny słabe 22-3

stary, nie możesz 😞

jesteś za młody, nocka odpada

skąd to wszystko wiesz? 🤔

sprawdziłam 🗨️

na stronie inspekcji pracy 😊



prawa.wpracy.pl