



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1 (491) 2024

Nie winda, a dźwig towarowo-osobowy

Skutki niewłaściwego użytkowania
urządzeń podlegających dozorowi
technicznemu

(str. 33)

Prawo pracownika do informacji

Jakie są obowiązki pracodawcy
w zakresie udzielania
informacji pracownikowi?

(str. 11)

105 lat Państwowej Inspekcji Pracy

Historia, która dała początek
obchodom pod hasłem
„Nowoczesny wymiar
ochrony pracy”

(str. 20)



W numerze

3. W SEJMIE RP: Plany Państwowej Inspekcji Pracy na 2024 rok
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. List Głównego Inspektora Pracy do wszystkich pracowników
7. Priorytety Państwowej Inspekcji Pracy na 2024 rok
8. Zadania własne okręgowych inspektoratów pracy na 2024 rok
11. Prawo pracownika do informacji. Jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie udzielania informacji pracownikowi?
16. Szukanie porozumienia. Mediacja jako alternatywny sposób rozwiązywania sporów ze stosunku pracy
18. Przedstawiciele mediów nagrodzeni. Główny Inspektor Pracy docenia zaangażowanie
19. Bezpieczni od startu. Wielki finał konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp
20. 105 lat Państwowej Inspekcji Pracy. Historia, która dała początek obchodom pod hasłem „Nowoczesny wymiar ochrony pracy”
23. Bezpieczni na budowie. Szkolenia bhp robotników budowlanych
29. Zagrożenia elektromagnetyczne w środowisku pracy
33. Nie winda, a dźwig towarowo-osobowy. Skutki niewłaściwego użytkowania urządzeń podlegających dozorowi technicznemu

16 Szukanie porozumienia



23 Bezpieczni na budowie



29 Zagrożenia elektromagnetyczne w środowisku pracy



20 105 lat Państwowej Inspekcji Pracy

W rocznicę podpisania przez Józefa Piłsudskiego Dekretu tymczasowego o urządzeniu i działalności inspekcji pracy 3 stycznia 2024 roku Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wraz z zastępcą Jarosławem Leśniewskim złożyli kwiaty pod pomnikiem Marszałka w Warszawie. Tego samego dnia w Bazylice Archikatedralnej w Warszawie odbyła się msza w intencji pracowników inspekcji, której przewodniczył kardynał Kazimierz Nycz. Te wydarzenia zainaugurowały obchody 105. rocznicy utworzenia PIP.

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Karolina Skonieczna – redaktor prowadzący
Magdalena Giedrojć – korekta
Agnieszka Piętka – 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



Plany Państwowej Inspekcji Pracy na 2024 rok

Członkowie Rady Ochrony Pracy z aprobatą wypowiedzieli się o planie działania PIP na rok 2024, przedstawionym podczas posiedzenia plenarnego 5 grudnia 2023 roku.

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko oraz zastępcy Małgorzata Dziemińska, Jarosław Leśniewski i Dariusz Mińkowski uczestniczyli w ostatnim spotkaniu Rady Ochrony Pracy w 2023 r. Zaproszeni zostali także Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy, Dariusz Górski, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia oraz Artur Sobota, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji.

Podczas obrad został zaprezentowany „Program działania PIP na rok 2024”. Przedstawiony dokument powstał po analizie aktualnych problemów z obszaru ochrony pracy w kontekście dotychczasowej działalności urzędu. Uwzględnia on też najnowsze zmiany przepisów, a przede wszystkim propozycje zgłoszone przez partnerów społecznych i instytucjonalnych.

Jednym z priorytetów przy konstruowaniu dokumentu były zalecenia formułowane przez Radę Ochrony Pracy oraz komisje sejmowe. Uwzględniliśmy w nim także plany działania Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy oraz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, a także założenia strategii Unii Europejskiej na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – podkreśliła w słowie wstępnym Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Szczegółowo z planami na rok 2024 zapoznał zebranych Jarosław Leśniewski.

W 2024 r. planujemy przeprowadzić ogółem 60 tys. kontroli. W ramach zadań koordynowanych centralnie różnymi formami działań prewencyjno-promocyjnych zamierzamy objąć przynaj-

mniej 35 tysięcy podmiotów: pracodawców i przedsiębiorców, pracowników, rolników indywidualnych, uczniów, studentów i innych odbiorców działań – zadeklarował wiceszef inspekcji.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że rok 2024 będzie szczególny, bowiem to rok finalizujący trzyletni „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2022-2024”. Wśród nowych wyzwań stających przed inspekcją w zakresie prawnej ochrony pracy trzeba zaznaczyć przestrzeganie przepisów prawa pracy z zakresu czasu pracy i urlopów wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego, a także przestrzeganie przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Nowe działania kontrolne związane z technicznym bezpieczeństwem pracy są planowane w branżach: odnawialne źródła energii (OZE), ciepłownie i elektrociepłownie zasilane paliwami stałymi (węgiel, biomasa, paliwa RDF) czy magazynowanie, sprzedaż i przetwórstwo złomu metali.

Jednocześnie, w związku z nowelizacją ustawy o emeryturach pomostowych, Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała kontrole wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz kontrole ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Niezmiennie jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy będzie badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych. Priorytetem pozostanie rozpatrywanie skarg pracowników, zwłaszcza wszelkich sygnałów dotyczących opóźnień i zaniżania wypłat pracowniczych.

Członkowie Rady Ochrony Pracy pozytywnie odnieśli się do zaprezentowanych planów inspekcji. Zadeklarowali pomoc w uzyskaniu wszelkich środków, w tym finansowych, niezbędnych do realizacji tak ambitnych i szerokich założeń.



Na warsztatach o delegowaniu obywateli państw trzecich

7 grudnia 2023 r. odbyły się warsztaty na temat delegowania obywateli państw trzecich, organizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) w ścisłej współpracy z Ministerstwem Spraw Społecznych i Zatrudnienia Holandii oraz Holenderskim Urzędem ds. Pracy w Hadze w Holandii. W warsztatach uczestniczyli przedstawiciele ELA, ministerstw, inspekcji pracy, zakładów ubezpieczeń społecznych Belgii, Holandii, Portugalii i Polski. Z ramienia Polski wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowej Inspekcji Pracy, którą reprezentowała **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Celem warsztatów była wymiana informacji na temat praktyk egzekwowania prawa oraz wzmocnienie dalszych działań i przyszłej transgranicznej współpracy dwustronnej pomiędzy odpowiednimi instytucjami z państw członkowskich. Omówiono także przykłady kontroli delegowania obywateli państw trzecich do państw UE. Uczestnicy warsztatów wspólnie określali, jakie wyzwania stały przed organami kontrolnymi w toku prowadzonych czynności i jakie dobre praktyki funkcjonujące w innym państwie można by wykorzystać.

Wspólne działania kontrolne

Z inicjatywy włoskiej inspekcji pracy 12 grudnia 2023 r. przeprowadzono uzgodnione kontrole we włoskim podmiocie przyjmującym pracowników delegowanych oraz w polskiej firmie, która delegowała pracowników do pracy na terytorium Włoch. Projekt został sfinansowany przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA). W czynnościach kontrolnych z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w roli obserwatorów wzięli udział: **Magdalena Miska**, starszy inspektor pracy – specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie oraz **Grzegorz Sobota**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. Tego dnia włoskie organy, przy wsparciu policji, żandarmerii oraz osób z instytucji ubezpieczeniowej, przeprowadziły kontrolę w rejonie Savony, na budowie autostrady z Turynu. Polska delegacja na miejscu miała możliwość zapoznania się z me-

todami prowadzenia czynności kontrolnych. Jednocześnie monitorowała działania prowadzone w tym samym czasie przez organy inspekcji pracy w Polsce i na bieżąco przekazywała informacje o dokonanych ustaleniach. Mimo że w tym dniu pracownicy delegowani z Polski nie świadczyli pracy na kontrolowanej budowie, to pozyskane informacje uznano za istotne w sprawie, uzasadniające dalsze prowadzenie inspekcji w tych podmiotach.

Sejmowa komisja pozytywnie o budżecie Państwowej Inspekcji Pracy

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 28 grudnia 2023 r. bez głosu sprzeciwu pozytywnie zaopiniowała projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2024 rok. Szczegółową in-



formację o przyszłorocznym budżecie PIP przedstawił zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**. W posiedzeniu komisji inspekcję reprezentowali także: **Grażyna Witkowska**, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP; **Katarzyna Cichy**, zastępca dyrektora Departamentu Budżetu i Finansów; **Ewa Wawrzyniak**, dyrektor Departamentu Organizacyjnego; **Artur Sobota**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji; **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego i **Piotr Kopeć**, dyrektor Departamentu Informatyki. Wydatki inspekcji na 2024 rok zostały zaplanowane w kwocie 551 mln 478 tys. zł i są wyższe od wydatków określonych w ustawie budżetowej na rok 2023 o 21,6%. Dochody na 2024 r. oszacowano na kwotę 3 mln 7 tys. zł – wyższą od planu na 2023 rok o 535 tys. zł. Wynika to z zaplanowania wyższych dochodów z tytułu wpływów ze sprzedaży składników majątkowych oraz grzywien i kar pieniężnych od osób fizycznych, prawnych i innych jednostek organizacyjnych.

Szkolenie dla rolników z powiatu kieleckiego

W dniu 1 grudnia 2023 r. w sali konferencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wspólnie z Powiatowym Ośrodkiem

Doradztwa Rolniczego zorganizowano szkolenie „Zarządzanie gospodarstwem rolnym”, w którym uczestniczyło 36 rolników z powiatu kieleckiego. Rozwój gospodarstw rolnych i obsługa nowoczesnego sprzętu rolniczego wymusza na rolnikach nowe sposoby zarządzania. Do tego zaś potrzebna jest rolnikom informacja dotycząca m.in. zasad uzyskania środków unijnych, prawidłowej organizacji gospodarstwa, prowadzenia księgowości, a także znajomość zasad bhp. Takie cele postawiono sobie przed szkoleniem. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach omówił kwestie dotyczące bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym.

Nietypowe stosunki zatrudnienia

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 7 grudnia 2023 r. uczestniczyła w VI Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia”, która w tej edycji odbyła się pod tytułem „Rozwój nowoczesnych technologii a prawo pracy i prawo ubezpieczeń społecznych – wyzwania na przyszłość”. Konferencja została zorganizowana przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi oraz Studenckie Forum Naukowe Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPIA UŁ. Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w kilku panelach dyskusyjnych. Szefowa PIP brała udział w eksperckiej dyskusji poświęconej problemowi sztucznej inteligencji w przyszłości prawa pracy. **Anita Gwarek**, wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy, uczestniczyła w panelu „Platformy internetowe – szanse i zagrożenia”. Do dyskusji na ten temat został zaproszony także **Marcin Grzelak**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Łodzi. Z kolei **Barbara Krajniak**, kierownik Od-



działu OIP w Kutnie, wzięła udział w debacie „Rozwój nowoczesnych technologii a koncepcja work-life-balance”.

Bezpiecznie w sieci

12 grudnia 2023 r. w auli Uniwersytetu Rzeszowskiego odbyła się konferencja „Praca zdalna w praktyce. Bezpieczeństwo w sieci – ochrona danych osobowych”, która została objęta patronatem Głównego Inspektora Pracy. Organizatorami wydarzenia byli Okrę-

gowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie oraz Uniwersytet Rzeszowski. Celem konferencji było wskazanie problemów natury prawno-organizacyjnej, najczęstszych zagrożeń dla bezpieczeństwa danych ze strony sieci Wi-Fi, Internetu czy sprzętu komputerowego, a także zaprezentowanie sprawdzonych rozwiązań technicznych, zwiększających bezpieczeństwo pracy zdalnej pod kątem ochrony danych. Konferencja była adresowana przede wszystkim do instytucji samorządowych, organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz przedsiębiorców. Odbyła się w formule hybrydowej. Wzięło w niej udział osobiście około 80 uczestników, a w sieci spotkanie śledziło kolejnych 50 osób. Na stoisku zorganizowanym przez OIP w Rzeszowie można było otrzymać tematyczne poradniki i broszury Państwowej Inspekcji Pracy.

IV Olsztyńskie Forum Administracji dla Biznesu

W ramach współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie z olsztyńskim oddziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Izłą Administracji Skarbowej w Olsztynie 7 grudnia 2023 r. odbyło się IV Olsztyńskie Forum Administracji dla Biznesu. Tematem przewodnim webinarium było zatrudnianie cudzoziemców, problematykę tę prelegenci omówili z perspektywy reprezentowanych przez siebie instytucji. Przedstawicielka OIP w Olsztynie, koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia **Agnieszka Dymek**, w ramach działań prewencyjnych na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP, zreferowała temat „Legalne powierzanie pracy cudzoziemcom”. W spotkaniu wzięło udział ponad 60 osób, m.in. przedstawiciele powiatowych urzędów pracy, uczelni wyższych, stowarzyszeń pracodawców, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP i przedsiębiorcy.

Odnaczony za zasługi dla ochrony pracy

11 grudnia 2023 roku we Wrocławiu podczas spotkania okręgowych inspektorów pracy z Poznania, Zielonej Góry i Wrocławia oraz komendanta Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim wręczono gen. bryg. SG **Tomaszowi Michalskiemu** Odznakę Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy. Wyróżnienie zostało przyznane przez Głównego Inspektora Pracy na wniosek okręgowego inspektora pracy w Zielonej Górze **Jerzego Łabońskiego**. Odznaczenie wręczył zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**. Współdziałanie wymienionych Okręgowych Inspektoratów Pracy oraz Nadodrzańskiego Oddziału SG odbywa się na podstawie porozumienia zawartego w grudniu 2018 roku pomiędzy Komendantem Głównym Straży Granicznej i Głównym Inspektorem Pracy. W ramach tej współpracy realizowane są cykliczne spotkania oraz wspólne działania kontrolne, prewencyjne i informacyjne dotyczące zapobiegania i zwalczania nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom, podejmowania przez nich pracy, naruszania ich praw i procedury handlu ludźmi do pracy przymusowej.



Szanowni Państwo,

pragnę Państwu serdecznie podziękować za wysiłek i zaangażowanie w realizację misji Państwowej Inspekcji Pracy oraz budowanie pozytywnego wizerunku naszego Urzędu w zakończonym niedawno 2023 roku.

Indywidualny wkład i dokonania każdego z Państwa niewątpliwie wpływają na codzienne wzmacnianie zaufania społecznego do Urzędu.

Rozpoczęty 2024 rok będzie czasem szczególnym z uwagi na przypadający w tym roku jubileusz 105-lecia inspekcji pracy. Jestem przekonana, że nowoczesny wymiar ochrony pracy, jako motyw przewodni wydarzeń jubileuszowych, stanie się wizytówką inspekcji w drugim stuleciu jej działalności.

Na progu tego nowego roku ze szczególną mocą kieruję do Państwa życzenia zdrowia i nieustającego optymizmu oraz wielu powodów do zadowolenia z codziennego zaangażowania w działania na rzecz ochrony najwyższych wartości, jakimi są bezpieczeństwo i zdrowie każdego człowieka. Życzę Państwu wytrwałości w realizacji trudnych i odpowiedzialnych zadań stojących przed Urzędem, mając nadzieję, że wymierne efekty działań podejmowanych na rzecz dobrostanu ludzi pracy będą dla Państwa źródłem osobistej satysfakcji.

Jednocześnie bardzo liczę na to, że trwające prace nad projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy przyniosą tak oczekiwany rezultat w postaci zaplanowanego wzrostu funduszu wynagrodzeń w 2024 r., dzięki czemu Państwa ciężka, sumienna i wymagająca praca będzie mogła zostać godziwie wynagrodzona.

Z poważaniem,
Katarzyna Łażewska-Hrycko,
Główny Inspektor Pracy

PRIORYTETY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA 2024 ROK



Zadania własne okręgowych inspektoratów pracy w 2024 r.

1 OIP w Białymstoku

- bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych
- bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w spółdzielniach mieszkaniowych oraz u pracodawców świadczących usługi w zakresie administrowania nieruchomościami
- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w szczególności o czasie pracy w miejskich i gminnych domach kultury oraz innych jednostkach organizacyjnych prowadzących działalność kulturalną



3 OIP w Gdańsku

- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach kamieniarskich
- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych



2 OIP w Bydgoszczy

- czas pracy i wynagrodzenia w kancelariach prawnych i komorniczych
- czas pracy kierowcy – normy pracy chronią życie
- Kujawsko-Pomorska Społeczna Akademia Prawa Pracy

4 OIP w Katowicach

- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w przychodniach i gabinetach weterynaryjnych
- ograniczenie narażenia pracowników na zagrożenia i uciążliwości występujące podczas prac związanych z obróbką plastyczną metali
- konkurs wiedzy o prawie pracy, bhp i działalności Państwowej Inspekcji Pracy z uwzględnieniem wątku historycznego
- wsparcie działań na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym
- projekt informacyjny „Pierwsza praca – pierwszy krok”, IV edycja
- Akademia SIP

5 OIP w Kielcach

- przestrzeganie przepisów bhp przez podmioty wykonujące prace polegające na utrzymaniu terenów zieleni



6 OIP w Krakowie

- bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych
- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych

7 OIP w Lublinie

- bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach prefabrykacji i betonowniach
- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych



8 OIP w Łodzi

- bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych
- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach kamieniarskich
- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych
- konkurs „Bezpieczna praca w budownictwie” dla uczniów szkół ponadpodstawowych o profilu budowlanym
- konkurs na najlepsze prace magisterskie i licencjackie z zakresu prawa pracy, organizowany wspólnie z Wydziałem Prawa Pracy i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowany wspólnie z Politechniką Łódzką

9 OIP w Olsztynie

- ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników zatrudnionych w samochodowych zakładach naprawczych
- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych



10 OIP w Opolu

- bezpieczeństwo pracy przy robotach hydrotechnicznych związanych z modernizacją stopni wodnych (śluzy, jazy) oraz budową przestrzeni żeglarskich na opolskim odcinku Odry
- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w przemyśle mięsnym
- międzynarodowe mistrzostwa drwali w Bobrowie

11 OIP w Poznaniu

- kontrole w obiektach, w których zastosowano odstępstwo na usytuowanie pomieszczeń pracy stałej poniżej otaczającego terenu, a których wysokość była poniżej 3 m z uwagi na deklarowane zatrudnienie do 4 pracowników
- bezpieczeństwo w pracy oraz podczas nauki w warsztatach szkolnych



Prawo pracownika do informacji

Jakie są obowiązki pracodawcy w zakresie udzielania informacji pracownikowi?

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., przyniosła istotne zmiany w zakresie obowiązku informacyjnego pracodawców wobec pracowników. Liczba nowych informacji dotyczących warunków zatrudnienia jest teraz zdecydowanie większa niż przed nowelizacją przepisów.

Wprowadzenie zmian dotyczących informacji przekazywanych pracownikom¹ jest dobrą okazją, by przyjrzeć się tej problematyce szerzej i nakreślić wybrane aspekty prawa pracownika do informacji. Nowe regulacje mają wpływ na obowiązki pracodawców oraz uprawnienia pracowników w szerszym zakresie, co wynika w dużej mierze ze swego rodzaju systemu powiązań między wieloma przepisami Kodeksu pracy. Doświadczenia inspektorów pracy wskazują, że może to być zagadnienie trudne i w części przypadków wymagające wiedzy wykraczającej ponad literalną wykładnię poszczególnych przepisów prawa pracy.

Źródła prawne

Prawo pracownika do informacji nie jest czymś nowym, przepisy prawa pracy w tym zakresie obowiązywały w polskim porządku prawnym już w okresie międzywojennym, jak choćby art. 26 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników² czy art. 48 i 49 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych³. Niebagatelny wpływ na obowiązujące obecnie w Polsce przepisy prawa pracy i kierunek ich zmian mają regulacje unijne, jak dyrektywa Rady z dnia 14 paź-

dziernika 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (dyrektywa 91/533/EWG)⁴ i dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej⁵.

Biorąc pod uwagę rozległy zakres prawa pracy, nie powinno dziwić, że liczba obowiązków informacyjnych względem pracowników jest stosunkowo duża. Źródłem obowiązków informacyjnych pracodawcy mogą być, oprócz Kodeksu pracy, wskazane w art. 9 § 1 k.p. przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Okazywane w trakcie kontroli akty wewnętrzzakładowe, takie jak regulamin pracy, często zawierają zapisy dotyczące obowiązków informacyjnych, o których mowa w Kodeksie pracy, a także wykraczające poza przepisy ustawowe. Źródłem obowiązków informacyjnych może być również umowa o pracę.

Obowiązki nazwane i nienazwane

Na potrzeby dalszych rozważań wskazane jest dokonanie podziału obowiązków informacyjnych, z zastrzeżeniem, że pełna i szczegółowa systematyka wykracza poza zakres niniejszego opracowania. Obowiązki te należy przede wszystkim podzielić na nazwane i nienazwane. Nazwanymi obowiązkami informacyjnymi są te, które wprost zostały wymienione w źródłach prawa pracy. Obowiązek tego rodzaju wynika na przykład z:

- art. 29 § 3 k.p. – dotyczy poinformowania pracownika o wskazanych w tym przepisie warunkach zatrudnienia;

12 OIP w Rzeszowie

- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkcyjnych przemysłu lotniczego
- przestrzeganie przepisów prawa pracy w małych punktach usługowo-handlowych (tzw. boxy) zlokalizowanych w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych (galerie)

**13 OIP w Szczecinie**

- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach kamieniarskich
- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych

**14 OIP w Zielonej Górze**

- ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w małych oczyszczalniach ścieków
- bezpieczeństwo i higiena pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej – program informacyjno-edukacyjny
- wszechnica związkowa – program informacyjno-edukacyjny

**15 OIP w Warszawie**

- bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych
- materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego

**16 OIP we Wrocławiu**

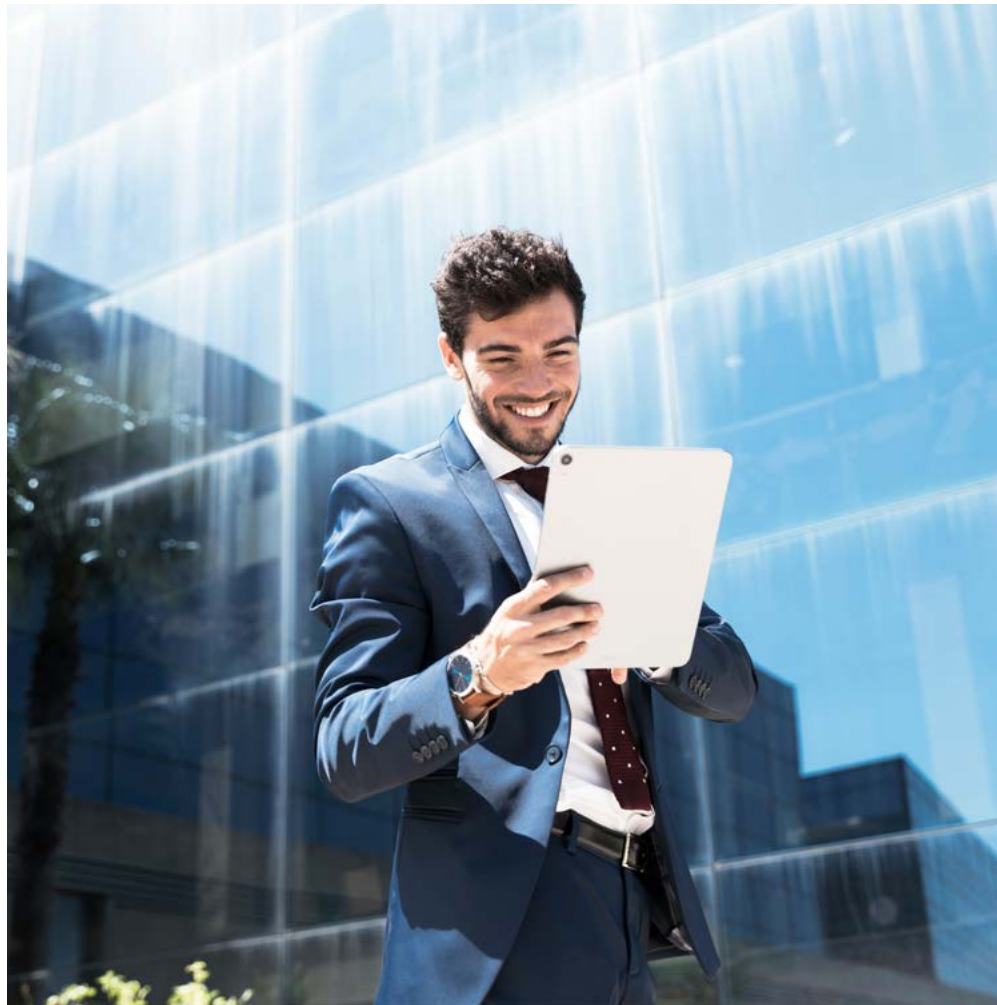
- bhp przy eksploatacji maszyn w zakładach produkcyjnych
- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach kamieniarskich, w zakładach usług kominiarskich, w przychodniach i gabinetach weterynaryjnych
- poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych
- konkurs „Wzorowy pracownik służby bhp województwa dolnośląskiego”

- art. 22² § 8 k.p. – nakłada obowiązek poinformowania pracownika o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu w zakładzie pracy;
- art. 23¹ § 3 k.p. – reguluje informowanie pracowników w kwestiach związanych z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- art. 94 pkt 1 k.p. – dotyczy zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- art. 94¹ k.p. – nakłada obowiązek udostępnienia pracownikom informacji o przepisach z zakresu równego traktowania w zatrudnieniu;
- art. 104³ § 2 k.p. – nakazuje zapoznanie pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy;
- art. 226 pkt 2 k.p. – dotyczy poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Są to oczywiście tylko przykładowe nazwane obowiązki informacyjne, których w przepisach prawa pracy, w tym w przepisach szczególnych, jest więcej.

W kwestii nienazwanych obowiązków informacyjnych warto przede wszystkim wskazać klasyczne już orzeczenie Sądu Najwyższego z 16 września 1999 r.⁶, w którym naświetlono zagadnienie tego rodzaju obowiązków pracodawcy i ich źródeł. Zgodnie z uzasadnieniem tego postanowienia SN: „Wprawdzie w Kodeksie pracy brak jest wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielania pracownikowi informacji istotnych w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności, ale może być on wywodzony z szeregu postanowień Kodeksu, takich chociażby jak to, że pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), wydać świadectwo pracy (w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy – art. 97 § 1 k.p.) czy też szanować

godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.). Regulacje tego typu, jak również ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 pkt 4 k.p.). W ramach tego ogólnego obowiązku pracodawcy mieści się między innymi jego powinność dostarcza-



nia pracownikowi informacji i dokumentów istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy (świadectwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy itp.), a nawet szerzej (np. gdy idzie o zaświadczenie o zarobkach potrzebne do realizacji uprawnień poza zakładem pracy). Nie oznacza to oczywiście, że pracownik może od pracodawcy domagać się wszelkich informacji, które go dotyczą. Muszą one mieć ważne znaczenie dla jego sytuacji pracowniczej, a ponadto wyłączenie udzielenia przez pracodawcę informacji określonego typu może wynikać wprost lub pośred-

nio z przepisów prawa (np. ze sposobu ukształtowania instytucji odpowiedzialności dyscyplinarnej)⁷.

Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 lutego 2004 r.⁷, a mianowicie: „Z uwzględnieniem prawodawstwa wspólnotowego powinny być interpretowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy informowania pracownika o przysługujących mu uprawnieniach. Chociażby przepis art. 94 pkt 1 k.p. stanowiący, że pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników »podejmujących pracę« z ich »podstawowymi uprawnieniami«. Z treści tego przepisu nie można wyprowadzać wniosku, że na pracodawcy nie spoczywają żadne inne – poza wymienionymi w tym przepisie – obowiązki informacyjne względem obecnych, a także byłych pracowników. Nie jest to jedyny przepis mówiący o obowiązkach pracodawcy względem pracownika, skoro obowiązki informowania są uregulowane także w innych przepisach (choćby powołanych wyżej art. 29 § 3 k.p., art. 94¹ k.p., art. 94² k.p. albo art. 30 § 5 k.p.), a ponadto mogą być wyprowadzone z ogólnych zasad dbałości o dobro pracownika, lojalności względem niego. Szczególne unormowania dotyczące obowiązków pracodawcy oraz ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 pkt 4 k.p.)”.

Warto także zwrócić uwagę, że w orzecznictwie pojawił się pogląd, który należy zaaprobować, iż wymienione w art. 94 k.p. obowiązki pracodawcy nie są katalogiem zamkniętym⁸.

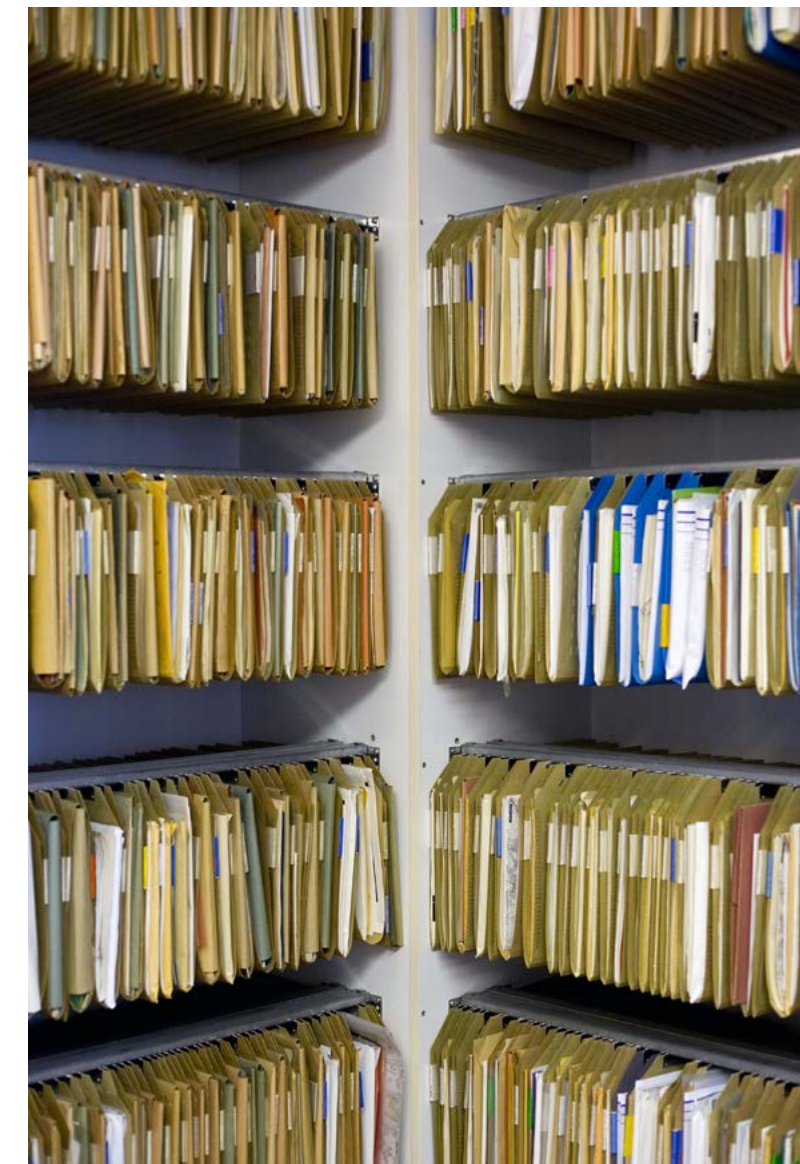
Nowelizacja Kodeksu pracy

Należy również zwrócić uwagę, że nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., wzmocniła argumentację dotyczącą występowania nienazwanych obowiązków informacyjnych pracodawcy. Nowelizacja ta nie tylko rozszerzyła zakres podstawowych obowiązków pracodawcy o art. 94 pkt 1a Kodeksu pracy, dotyczący informowania pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 32 i 33 lub w art. 29¹ § 2 i 4. W znowelizowanym przepisie art. 29 § 3 k.p. jest mowa o poinformowaniu pracownika przez pracodawcę „co najmniej o” wskazanych w pkt 1 warunkach zatrudnienia. W mojej ocenie, konsekwencją takiej regulacji jest nie tylko możliwość poszerzenia informacji udzielanych pracownikowi z inicjatywy samego pracodawcy, ale także możliwość występowania pracownika z wnioskiem o przekazanie innych, nieujętych w tym przepisie informacji. Wniosek ten zasadniczo powinien dotyczyć informacji ważnych dla jego sytuacji pracowniczej. Trudno jednak w tym miejscu o dokonanie jakiejś systematyki, bowiem nienazwany

obowiązek informacyjny ze swej istoty jest czymś przejawiającym się w wystąpieniu określonej potrzeby po stronie pracownika, uzasadnionej okolicznościami.

Na wniosek lub bez

Obowiązki informacyjne pracodawcy można podzielić także na obowiązki realizowane bez wniosku pracownika oraz takie, których realizacja przez pracodawcę wymaga złożenia wniosku. Realizacja większości nazwanych obowiązków informacyjnych powinna odbywać się bez wniosku pracownika, a wynika to z treści konkretnych przepisów prawa pracy, które regulują te obowiązki. W zdecydowanej mniejszości są obowiązki informacyjne udzielane na wniosek pracownika. Przykładem przepisu zawierającego taki obowiązek jest art. 85 § 5 k.p., który stanowi, że: „Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie”. Przepis ten daje pracownikowi możliwość zapoznania się z takimi dokumentami, jak regulamin wynagradzania, zarządzenia pracodawcy, karty wynagrodzenia, karty zasiłkowe



czy ewidencja czasu pracy. Co więcej, na podstawie art. 85 § 5 k.p. pracownik może także wnioskować np. o sporządzenie informacji w formie zestawienia dotyczącego naliczonego i wypłaconego wynagrodzenia za wnioskowany okres. Jak wskazano w orzecznictwie, „prawo wglądu do dokumentów źródłowych jest pojęciem szerszym i większym obowiązkiem niż udzielenie pisemnej informacji. [...] Pracownikowi służy prawo kontrolowania prawidłowości wypłacania wynagrodzenia, dlatego też na jego żądanie pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których wynagrodzenie pracownika zostało obliczone”. Ponadto „ze-
spół przepisów, który dotyczy wynagrodzenia, jego ochrony, a także uprawnień pracownika wynikających ze stosunku pracy wskazuje na to, że pracodawca musi takich informacji pracownikowi udzielać na jego żądanie”⁹. Innym przepisem ustanawiającym obowiązek informacyjny na wniosek pracownika jest art. 149 § 1 k.p., w którym jest mowa o udostępnianiu ewidencji czasu pracy pracownikowi na jego żądanie. Możliwość weryfikacji przez pracownika jego ewidencji czasu pracy ma istotne znaczenie w kontekście prawidłowości naliczania wynagrodzenia za pracę, a także umożliwia pracownikowi swego rodzaju kontrolę realizo-



wania przez pracodawcę obowiązku rzetelnego prowadzenia tej dokumentacji. W przypadku np. dłuższych okresów rozliczeniowych czy częstego zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych pracownik ma możliwość ustalania swoich uprawnień i obowiązków z zakresu czasu pracy.

Z inspektorskiej praktyki

Obowiązki informacyjne pracodawcy względem pracownika można także podzielić między innymi na realizowane w formie pisemnej oraz w innych formach¹⁰, a także obowiązki jednorazowe i wymagające aktualizacji. Pełna systematyka obowiązków informacyjnych wykracza poza niniejsze opracowanie¹¹.

Warto natomiast w tym miejscu odwołać się do praktyki inspektorskiej. Ciekawym przykładem jest kontrola, w czasie której inspektor pracy stwierdził, że w trakcie zatrudnienia pracownik kierował (w ciągu okresu obejmującego ponad 2 miesiące) m.in. kilka wniosków o udostępnienie informacji w formie przedlo-

nia określonych, wskazanych przez niego dokumentów oraz wydania zaświadczenia o wynagrodzeniu. Z dokonanych przez inspektora pracy ustaleń wynikało, że pracodawca nie kierował do pracownika żadnych pism w celu odniesienia się do złożonych przez niego wniosków, nie przedłożył też żadnej dokumentacji. W ocenie inspektora pracy pracodawca mający ewentualne wątpliwości co do realizacji wniosków pracownika powinien pamiętać, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego

prawa lub zasadami współżycia społecznego. Szeroko rozumiane prawo pracownika do informacji istotnych z punktu widzenia jego uprawnień wymaga, by pracownik został o tym poinformowany, a wniosek lub wnioski zrealizowano w możliwej do realizacji części. Należy przy tym nadmienić, że zasady te powinny być przestrzegane również przez pracownika, gdyż wnioski nie powinny budzić wątpliwości, że pracownik miał prawo do ich realizacji przez pracodawcę, np. wniosek o udostępnienie dokumentów, na których podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Ostatecznie w wyniku kontroli, w zakresie dotyczącym prawa pracownika do informacji, inspektor pracy uznał za zasadne skierowanie do pracodawcy wniosku w wystąpieniu.

Skutki naruszenia obowiązku

Interesującą kwestią, szczególnie w świetle omawianej nowelizacji Kodeksu pracy jest zagadnienie skutków naruszenia obowiązku informacyjnego przez pracodawcę w stosunku do pra-

cownika i ewentualnych sankcji z tego wynikających. Słusznie podnosi się, że naruszenie przez pracodawcę obowiązku informacyjnego względem pracownika o jego uprawnieniach lub powinnościach zasadniczo nie znosi ich samych, ale znosi lub ogranicza w odniesieniu do nich zasadę, że niezajomość prawa szkodzi, na rzecz zasady ochrony pracownika przed skutkami niezajomości prawa¹². Ma to istotne znaczenie np. przy ustalaniu odpowiedzialności porządkowej i materialnej pracownika czy ustalaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Wydaje się przy tym oczywiste, że każdy przypadek należy traktować indywidualnie, choćby z tego względu, że trudno wyobrazić sobie, by pracownik nie poinformowany lub nienależycie poinformowany przez pracodawcę, niezależnie od swojego zachowania, wykształcenia, poziomu posiadanej wiedzy i doświadczenia życiowego oraz zawodowego, a także różnorodnych okoliczności towarzyszących, niejako automatycznie był w pełni chroniony przed konsekwencjami swoich działań bądź zaniechań¹³. W niektórych przypadkach nie ma jednak wątpliwości, jakie są skutki naruszenia obowiązku informacyjnego przez pracodawcę, np. w razie braku odpowiedniego pouczenia w piśmie pracodawcy wypowiadającym warunki pracy lub płacy na podstawie art. 42 § 1-3 k.p. pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Niebagatelne znaczenie może mieć dla pracownika ustalenie, czy w przypadku, gdy pracodawca uchylił się od realizacji obowiązku informacyjnego w stosunku do niego, ma on prawo do wystąpienia do sądu pracy o nakazanie pracodawcy udzielenia takiej informacji. Należy uznać, że co do zasady pracownik może dochodzić przed sądem pracy nakazania udzielenia informacji o istotnym znaczeniu dla jego sytuacji pracowniczej, na co wskazuje chociażby cytowane orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1999 r. W kwestii sankcji za naruszenie obowiązku informacyjnego warto przede wszystkim przypomnieć, że w związku ze wspomnianą już nowelizacją Kodeksu pracy od 26 kwietnia 2023 r. obowiązuje w polskim porządku prawnym nowe wykroczenie przeciwko prawom pracownika z zakresu prawa pracownika do informacji. Stosownie bowiem do treści art. 281 § 1 pkt 2a k.p. popełnia wykroczenie ten, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 32 i 33 oraz art. 29¹ § 2 i 4. Uporczywe lub złośliwe naruszenie obowiązku informacyjnego przez osobę wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych może być również zakwalifikowane jako możliwość popełnienia przestępstwa na podstawie art. 218 § 1a Kodeksu karnego.

Prawidłowe wykonywanie obowiązków informacyjnych przez pracodawcę powinno leżeć w interesie obu stron stosunku pra-

cy¹⁴. Przekazywanie pracownikowi informacji o jego uprawnieniach i obowiązkach jest czynnikiem wspierającym realizację treści stosunku pracy, natomiast uchybienia pracodawcy w tym zakresie nie tylko ograniczają odpowiedzialność pracownika, ale też mogą narażać pracodawcę na odpowiedzialność na gruncie przepisów karnych, nie wykluczając przy tym możliwości wystąpienia odpowiedzialności o charakterze odszkodowawczym. Pozytywnie należy ocenić tendencję do zmian w przepisach prawa pracy, które regulują obowiązki informacyjne pracodawcy względem pracownika. Jest to materia na tyle istotna, że wszelkie zmiany zmierzające ku poprawie przejrzystości i skuteczności tego typu regulacji prawnych powinny zasługiwać na aprobatę.

Piotr Smoliński,
inspektor pracy,
OIP Olsztyn

Przypisy:

1. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U.U.E.C.2007.303.1 z 14.12.2007; dalej: Karta).
2. Dz.U. z 2023 r. poz. 641.
3. Dz.U. z 1928 r. nr 35 poz. 324.
4. Dz.U. z 1928 r. nr 35 poz. 323.
5. Dz.Ur. WE L 288 z 18.10.1991, s. 32-35.
6. Dz.Ur. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105.
7. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, LEX nr 39074.
8. I PK 386/03, LEX nr 137275.
9. Zob. np. wyrok Sądu Okręgowego z Łomży z dnia 22 marca 2019 r., III P 52/19, LEX nr 2669874.
10. Zob. wyrok Sądu Okręgowego z Łomży z dnia 22 marca 2019 r., III P 52/19, LEX nr 2669874. Wyrokiem tym pracodawca został zobowiązany do udzielenia pracownikowi pisemnej informacji o wysokości jego wynagrodzenia zasadniczego brutto za okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r., odrębnie za każdy miesiąc. Za podstawę prawną sąd ten przyjął art. 94 i art. 85 § 5 k.p.
11. W przypadku np. art. 29 § 3 k.p. obowiązek ten może być aktualnie realizowany zarówno w formie pisemnej, jak i elektronicznej.
12. Szerzej zagadnienia związane z obowiązkami informacyjnymi pracodawcy względem pracownika zostały opisane w: E. Maniewska, Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy, Warszawa 2013.
13. Ibidem, s. 165-168. Zob. też E. Tomańczok, Zasada ignorantia iuris nocet w prawie pracy, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1981, t. 4, Katowice 1981. A także wyrok SN z dnia 8.01.2022 r., I PKN 779/00, LEX nr 54893.
14. Por. wyroki SN z dnia 7.01.1998 r., sygn. I PKN 457/97, LEX nr 34185 oraz z dnia 21.02.2002 r., sygn. I PKN 903/0, LEX nr 458944.
15. Warto dodać, że w przypadku, gdy pracownik wnioskuje o wydanie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, wydaje się zasadne stwierdzenie, że realizacja tego wniosku przez pracodawcę stanowi także, oprócz przede wszystkim przejawu dbania o dobro pracownika, w pewnej mierze także realizację obowiązku pracodawcy z art. 94 pkt 8 k.p., w którym jest mowa o zaspokajaniu w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników. Z reguły bowiem tego typu dokumenty służą pracownikowi do zaspokajania potrzeb o charakterze socjalnym, np. zakupu mieszkania, przeprowadzenia remontu itp.

Szukanie porozumienia



Mediacja jako alternatywny sposób rozwiązywania sporów ze stosunku pracy

Wychodzi się z anglosaskiej kultury prawnej. Metody rozwiązywania sporów oparte na mediacji rozpowszechniły się w Anglii w latach 60. i 70. ubiegłego stulecia, a następnie dużą popularność zyskały w Stanach Zjednoczonych. Do polskiego prawa cywilnego zinstytucjonalizowana mediacja została wprowadzona ustawą z dnia 28 lipca 2005 roku o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych ustaw (Dz.U. 2005 nr 172 poz. 1438). Regulacja ta została gruntownie zmieniona ustawą z dnia 10 września 2015 roku o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów (Dz.U.

2015 poz. 1595). Dopiero znowelizowane przepisy obowiązujące od 1 stycznia 2016 roku nadały mediacji w polskim prawie cywilnym nowy wymiar. Na pojawiające się początkowo wątpliwości, czy przepisy dopuszczają stosowanie procedury mediacyjnej także w sprawach z zakresu prawa pracy, doktryna odpowiedziała twierdząco. Możliwość ta wynika z formuły art. 10 Kodeksu postępowania cywilnego, który pozwala na zawarcie ugody przed mediatorem we wszystkich sprawach, w których jest to dopuszczalne. Nie ma zatem wątpliwości, że instytucja mediacji może być stosowana również w sprawach z zakresu prawa pracy. Natomiast sprawy z zakresu

ubezpieczeń społecznych należą do katalogu spraw, w których stosowanie mediacji jest wyłączone.

Poufnie i za zgodą stron

Jedną z istotnych cech mediacji jest jej dobrowolność. Mediacja może być prowadzona przed wniesieniem sprawy do sądu (mediacja pozasądowa) albo po wszczęciu postępowania, na podstawie postanowienia sądu o skierowaniu sprawy do mediacji. Obowiązujące przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dopuszczają prowadzenie mediacji także w toku sprawy. W każdym jednak przypadku do prowadzenia mediacji wymagana jest zgoda stron.

Ponadto mediacja charakteryzuje się poufnością, co oznacza, że postępowanie mediacyjne nie jest jawne, a mediator, strony i inne osoby biorące udział w postępowaniu zobowiązane są zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji. Z uwagi na dobrowolny charakter mediacji strony na każdym etapie mediacji mogą z niej zrezygnować.

Osoba trzecia w sporze

Mediatora wybierają strony albo wyznacza go sąd, w pierwszej kolejności biorąc pod uwagę mediatorów stałych. Mediator wykorzystuje różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym wspiera strony w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, na zgodny wniosek stron może też wskazać sposoby rozwiązania sporu, które jednak nie są dla stron wiążące. Mediację najczęściej prowadzi się na posiedzeniach mediacyjnych, jeżeli jednak strony wyrażą na to zgodę, można ją przeprowadzić również za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonu czy telekonferencji. Postępowanie mediacyjne, które jest prowadzone na podstawie postanowienia sądu, powinno trwać do trzech miesięcy; na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów termin może zostać przedłużony, jeśli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy. Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, który powinien zawierać informacje takie, jak miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, oznaczenie stron i mediatora oraz wynik mediacji.

Oczywiście najbardziej pożądanym sposobem zakończenia mediacji jest zawarcie przez strony ugody mediacyjnej. W takim przypadku ugodę podpisaną przez strony zamieszcza się w protokole bądź załącza do niego. Przez podpisanie ugody strony wyrażają zgodę na wystąpienie do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie – strona może z nim wystąpić do sądu, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej

o zatwierdzenie ugody. Po przeprowadzeniu postępowania sąd może zatwierdzić ugodę zawartą przed mediatorem bądź odmówić jej zatwierdzenia, gdy jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego bądź zmierza do obejścia prawa, jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności. Jeżeli uгода podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd zatwierdza ją poprzez nadanie jej klauzuli wykonalności; w przeciwnym razie sąd zatwierdza ugodę postanowieniem na posiedzeniu niejawnym.

Zalety mediacji

Mediacja zasługuje na propagowanie i upowszechnianie. Przede wszystkim jest szybsza i tańsza niż postępowanie sądowe. Liczba spraw trafiających do sądów pracy rośnie z roku na rok, co przekłada się na wydłużenie czasu oczekiwania na wyznaczenie terminu rozprawy. Statystyki są bezwzględnie w tym zakresie, szczególnie dla dużych miast. Podjęcie mediacji jest szansą na skrócenie czasu oczekiwania na rozstrzygnięcie sporu, często stwarza możliwość zawarcia ugody jeszcze przed pierwszym terminem rozprawy.

Wystąpienie na drogę sporu sądowego może zaognić istniejący konflikt pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, co nie będzie służyło żadnej ze stron. Alternatywą jest postępowanie mediacyjne. Mediator jako osoba trzecia dąży do załagodzenia istniejącego konfliktu oraz doprowadzenia do zawarcia ugody, która będzie satysfakcjonowała wszystkie strony.

Korzyści płynące z mediacji w sprawach związanych z prawem pracy dostrzegają nie tylko prawnicy, ale także pracodawcy. Nie jest to jednak procedura rozpowszechniona i statystyki są raczej mało optymistyczne. W roku 2020 na podstawie postanowienia sądu skierowano do mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy łącznie 3501 spraw, z czego mediację podjęto w 2572 przypadkach, a postępowanie umorzono w wyniku ugody zawartej przed mediatorem w 919 przypadkach. Nie są to

liczby imponujące, choć wart podkreślenia jest znaczący wzrost w porównaniu z rokiem 2019, gdzie spraw do mediacji w sprawach pracowniczych skierowano jedynie 2649, a ugodą zakończyło się 658 z nich. Niewielki wzrost w porównaniu z 2020 r. należy zauważyć w 2021 r., gdy na podstawie postanowienia sądu skierowano do mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy łącznie 3636 spraw, mediację podjęto w 3046 przypadkach, a postępowanie umorzono w wyniku ugody zawartej



przed mediatorem w 1136 przypadkach (Wydział Statystycznej Informacji Zarządzej, Departament Strategii i Funduszy Europejskich, Ministerstwo Sprawiedliwości „Postępowanie mediacyjne w świetle danych statystycznych, sądy rejonowe i okręgowe w latach 2006-2021”).

W indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy mediacja może stanowić efektywne narzędzie przy rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, pozwalające na znacznie większą swobodę w konstruowaniu treści postanowień ugody, a także w zachowaniu relacji na przyszłość pomiędzy stronami. Pozostaje wierzyć, iż szeroko popularyzowana mediacja jako alternatywny sposób rozwiązywania sporów cieszyć się będzie coraz większą popularnością, zaufaniem i przyczyni się do budowania równorzędnej pozycji pracownika w relacji z pracodawcą.

Agnieszka Bartkowiak,
młodszy inspektor pracy,
OIP Poznań, Oddział w Lesznie

Przedstawiciele mediów nagrodzeni

Główny Inspektor Pracy docenia zaangażowanie



W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 8 grudnia 2023 r. Katarzyna Łażewska-Hrycko wręczyła nagrody laureatom konkursu dla dziennikarzy oraz influencerów.

Zwycięzcy konkursu organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy otrzymali statuetki „Salus publica” za popularyzację problematyki ochrony pracy w 2023 roku.

– Każdy dzień przynosi wiele informacji o zmianach, także w dziedzinie prawa i bezpieczeństwa pracy. Zwykle pracownikowi trudno z tego wyłowić istotne dla niego treści. Dlatego inspekcja potrzebuje partnerów, którzy przekażą ważne informacje o zmianach i dodatkowo objaśnią ich treść. Media to naturalny sojusznik inspekcji, szczególnie te, które swoją działalność traktują jako misję – powiedziała do laureatów Główny Inspektor Pracy.

W tym roku komisja konkursowa postanowiła przyznać 6 równorzędnych nagród. Po raz pierwszy w tym gronie znalazł się influencer. Laureaci zostali wyłonieni przez komisję konkursową spośród kandydatów zgłaszanych przez okręgowe inspektoraty pracy oraz rzecznika prasowego GIP. O nagrodę ubiegali się przedstawiciele mediów lokalnych i ogólnokrajowych.

Laureatami konkursu zostali:

- **Małgorzata Kuźma**, „Magazyn Solidarność”, kierownik Dzia-

łu Informacji i Promocji Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”;

- **Magdalena Maria Bukowiecka**, „Gazeta Olsztyńska”;
- **Angelika Broniewska**, prezes Zarządu Fundacji IPomocni.pl;
- **Jacek Kosiak**, Radio Poznań, regionalna rozgłośnia Polskiego Radia w Poznaniu;
- **Artur Steciąg**, Radio Zachód, regionalna rozgłośnia Polskiego Radia w Zielonej Górze;
- **Krzysztof Nakonieczny**, magazyn „Forbes”.

Nagrodzonym dziennikarzom towarzyszyli przedstawiciele okręgowych inspektoratów pracy, na terenie których działają laureaci: **Łukasz Szytch**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie, **Mariusz Pokrzywinski**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku oraz **Jerzy Łaboński**, okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze.

Obecni byli także przedstawiciele kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy: **Małgorzata Dziemińska**, zastępca Głównego Inspektora Pracy; **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli; **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego; **Artur Sobota**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji oraz **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia. Uroczystość prowadził rzecznik prasowy GIP **Juliusz Schimmer-Głuski**.

Bezpieczni od startu

Wielki finał konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp

W siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie 5 grudnia 2023 roku 39 uczestników reprezentujących izby rzemieślnicze z całej Polski rywalizowało w finale ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczni od startu”.



Organizatorami konkursu na etapie ogólnokrajowym są: Główny Inspektorat Pracy oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Celem rywalizacji jest popularyzowanie wśród uczniów rzemiosła wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jego zakres dotyczy problematyki prawa pracy oraz bhp przewidzianych w podstawie programowej kształcenia w zawodach, a także tematyki szkolenia podstawowego z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, psychologii pracy, ppoż. i zasad udzielania pierwszej pomocy.

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** skierowała do młodzieży list, który został odczytany przez **Dariusza Mińkowskiego**, zastępcę Głównego Inspektora Pracy.

– Ogromną rolę w ograniczaniu wypadków przy pracy odgrywa kształtowanie odpowiedzialnej postawy pracowników oraz tworzenie kultury pracy poprzez nawyk bezpiecznego jej wykonywania. Jeśli kształtowanie postaw oraz nawyków ma być jak najbardziej efektywne, musi rozpoczynać się jak najwcześniej, już podczas edukacji szkolnej.

Szefowa PIP przypomniała, że inspekcja dostrzega potrzebę rozwijania działań na rzecz edukacji młodych osób, podnoszenia ich świadomości w zakresie bezpieczeństwa i praw w pracy jako przyszłych pracowników oraz pracodawców.

– Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy realizuje trzyletnią ogólnopolską kampanię społeczną skierowaną właśnie do uczniów i studentów, pod hasłem „Legitna praca”. Jest to, podobnie jak dzi-

sielszy konkurs, inicjatywa mająca na celu ułatwienie młodym ludziom zawodowego startu. Serdecznie zachęcam wszystkich do odwiedzenia strony kampanii www.prawawpracy.pl – podkreśliła w liście Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Pierwsze miejsce w konkursie zajął **Maksymilian Rosa**, uczeń w zawodzie blacharz samochodowy, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Opolu.

Kolejne wyróżnienia zdobyli:

- II miejsce – **Krzysztof Sura**, Izba Rzemieślnicza w Opolu,
- III miejsce – **Borys Kucznierz**, Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach,
- IV miejsce – **Przemysław Czarny**, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu,
- V miejsce – **Aleksandra Bury**, Lubuska Izba Rzemieślnicza w Gorzowie Wielkopolskim,
- VI miejsce – **Elżbieta Golusińska**, Izba Rzemieślnicza w Kaliszu.

Nad przebiegiem ogólnopolskiego finału konkursu czuwała komisja konkursowa w składzie: **Ewa Młynarczyk**, wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy; **Anita Gwarek**, wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy; **Natalia Cymerman**, główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy; **Jolanta Kosakowska**, dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej w Związku Rzemiosła Polskiego; **Dariusz Wypych**, dyrektor Cechu Rzemiosł Spożywczych w Warszawie.



105 lat Państwowej Inspekcji Pracy

Historia, która dała początek obchodom pod hasłem „Nowoczesny wymiar ochrony pracy”

1 3 stycznia 1919 roku Naczelnik Państwa Józef Piłsudski podpisał dekret o powołaniu inspekcji pracy.

2 Kwiaty złożone pod pomnikiem Marszałka Józefa Piłsudskiego w 105. rocznicę utworzenia Państwowej Inspekcji Pracy.

3 Franciszek Sokal (1881-1932) – pierwszy szef inspekcji pracy w odrodzonej Polsce.

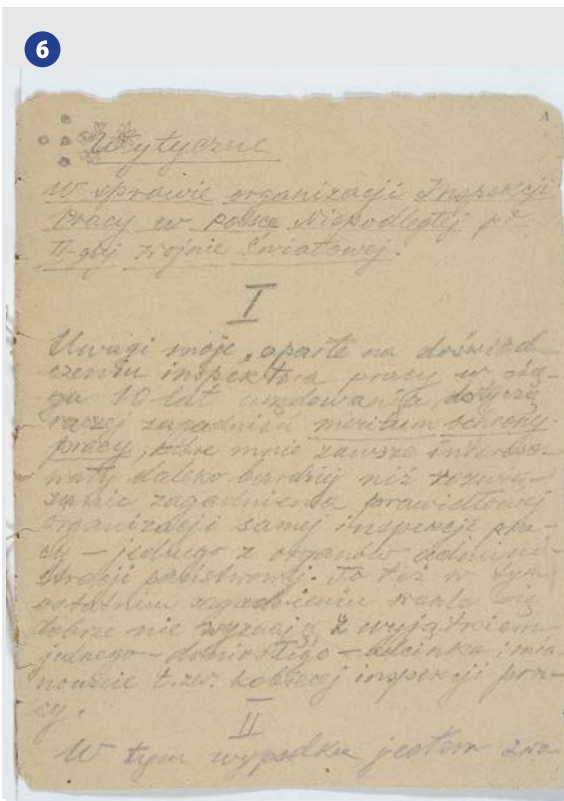
4 Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko podczas międzynarodowej konferencji zorganizowanej przez PIP w 2022 r. z przedstawicielami inspekcji krajów UE oraz Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI), Międzynarodowej Organizacji Pracy, Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

5 Halina Krahełska (1886-1945) – legendarna inspektor pracy, działaczka społeczna, socjolożka, publicystka i pisarka.

6 Pierwsza strona wytycznych dotyczących organizacji inspekcji pracy w wolnej Polsce, napisanych przez Halinę Krahełską tuż przed śmiercią w obozie w Ravensbrück, w którym została osadzona przez Gestapo za działalność niepodległościową.

7 Nagroda Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahełskiej przyznawana za wybitne osiągnięcia na gruncie popularyzacji bezpieczeństwa i kultury pracy.

8 Nagrody Europejskiego Urzędu ds. Pracy dla Państwowej Inspekcji Pracy.





Bezpieczni na budowie

Szkolenia bhp robotników budowlanych



9

10



- 9 Z okazji 105. rocznicy zaplanowano 17 konferencji jubileuszowych, które odbędą się w jednostkach organizacyjnych PIP w ciągu całego roku, poświęconych najistotniejszym kwestiom związanym z zapewnieniem bezpiecznych i godnych warunków pracy w Polsce w kontekście nowych wyzwań, jakie stoją przed zmieniającym się światem pracy. Konferencje zostały objęte honorowym patronatem Prezydenta RP Andrzeja Dudy.

- 10 „To, że Inspekcja Pracy powstała w pierwszych miesiącach po 11 listopada, jest właśnie dowodem na to, jak ważnej instytucji jesteście pracownikami” – powiedział podczas mszy w intencji pracowników PIP kardynał Kazimierz Nycz w Bazylice Archikatedralnej p.w. Męczeństwa Św. Jana Chrzyciela w Warszawie.

- 11 W ramach centralnych obchodów 22 maja 2024 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy zostanie zorganizowana ogólnopolska konferencja naukowa „Czynniki psychospołeczne a gospodarka 4.0 – Nowy wymiar bezpieczeństwa pracy w świecie cyfrowym”. Również w ramach obchodów centralnych najbardziej zasłużonym pracownikom inspekcji zostaną wręczone odznaczenia państwowe we wrześniu br. w Warszawie.

Doświadczenia z licznych kontroli inspektorów pracy wskazują, że kwestia szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy robotników budowlanych budzi wiele uwag i wątpliwości.

Aktualnie obowiązujące przepisy z zakresu szkoleń dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych nie zawierają bezpośrednich wskazówek, w jaki sposób powinien przebiegać proces przygotowania pracowników do pracy w budownictwie. Równocześnie dla większości zawodów wykonywanych w budownictwie brakuje wymagań kwalifikacyjnych do wykonywania poszczególnych prac budowlanych. Wyjątek stanowią prace operatorów maszyn i monterów rusztowań oraz

spawaczy, instalatorów gazowych i elektryków. Murarze, cieśle, zbrojarze, betoniarze czy malarze nie mają określonych żadnych szczegółowych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie przygotowania do pracy w budownictwie. Nie muszą legitymować się ukończeniem nauki zawodu, kwalifikacjami mistrzowskimi lub chociażby zaświadczeniem o przyuczeniu do zawodu. W efekcie na budowach w wielu przypadkach pracują osoby bez żadnego przygotowania zawodowego.

Jakie kwalifikacje?

Robotnik budowlany przed przybyciem na budowę powinien nabyć wiedzę i umiejętności w zakresie wykonywanej pracy. Budowa nie jest dobrym miejscem do nauki zawodu i poznawania zasad bezpiecznego wykonywania pracy. Na budowę powinny trafiać jedynie osoby odpowiednio do tej pracy przygotowane. Robotnicy budow-

lani powinni odbyć kurs przygotowujący ich do pracy na budowie, zanim się na niej pojawią. Charakter tego kursu powinien mieć wymiar zarówno teoretyczny, jak i praktyczny. Polskie przepisy nie przewidują jednak takiego kursu dla robotników budowlanych. Brak obowiązku odbycia kursu przygotowującego do pracy na budowie jest jedną z przyczyn niskiej kultury bezpieczeństwa w budownictwie.

Jako dobry przykład i wzór do wprowadzenia ewentualnych zmian w systemie szkoleń z obszaru bhp dla pracowników branży budowlanej może posłużyć system Construction Skills Certification Scheme (CSCS), który certyfikuje umiejętności pracowników w branży budowlanej w Wielkiej Brytanii. Oparty jest on na karcie CSCS potwierdzającej, że legitymująca się nią osoba ma wymagane kompetencje zawodowe, w tym w obszarze bhp. Istnieje kilkanaście rodzajów kart CSCS, które

11

obejmują ponad 350 zawodów w branży budowlanej. W zależności od specjalizacji i doświadczenia istnieje możliwość ubiegania się o odpowiednią kartę przeznaczoną dla osób wykonujących określone prace na budowie (murarzy, stolarzy, monterów itp.)¹.

Należy zauważyć, że celem wskazanych szkoleń nie jest zastąpienie instruktaży stanowiskowych prowadzonych bezpośrednio w przedsiębiorstwach i na poszczególnych budowach, lecz stworzenie ugruntowanych podstaw do wykonywania określonego zawodu budowlanego.



Przykładowa karta CSCS, źródło: www.cscs.uk.com.

Instruktaż stanowiskowy

W przypadku branży budowlanej instruktaże stanowiskowe muszą uwzględniać specyfikę prac, jakie będą wykonywać poszczególni robotnicy budowlani. Zgodnie z rozporządzeniem² instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Jak wskazuje ramowy program szkolenia, celem szkolenia jest uzyskanie przez pracownika informacji o czynnikach środowiska pracy występujących na danym stanowisku pracy i w jego bezpośrednim otoczeniu oraz o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą, wiedzy i umiejętnościach

dotyczących sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia w warunkach normalnej pracy i w warunkach awaryjnych, wiedzy i praktycznych umiejętnościach z zakresu bezpiecznego wykonywania powierzonej pracy.

Treść szkolenia nie jest jednak odpowiednia dla prac budowlanych, gdyż została zaadresowana do stacjonarnych stanowisk pracy znajdujących się w obiektach i pomieszczeniach pracy. Widoczne to jest już w punkcie 1 programu instruktażu, gdzie wskazano obowiązek omówienia warunków pracy z uwzględnieniem elementów pomieszczenia pracy, w którym ma pracować pracownik, mających wpływ na warunki pracy. Także dalsze tematy ramowego programu instruktażu stanowiskowego nie są dostosowane do charakteru pracy w branży budowlanej. Z tych względów program ten w branży budowlanej powinien być istotnie modyfikowany przez służby wewnątrzzakładowe w celu dostosowania go do specyfiki przedsiębiorstwa. Opracowanie szczegółowego programu instruktażu stanowiskowego nie jest jednak prostym zadaniem, w związku z czym w wielu przedsiębiorstwach nie są one modyfikowane. Najistotniejszą kwestią w obszarze szczegółowego programu instruktażu stanowiskowego jest rozdzielenie go na część prymarną i część związaną z konkretnym placem budowy (szkolenie w związku z przybyciem na nową budowę). Rozporządzenie nie przewiduje takiej ewentualności, choć w § 11 ust. 3 pośrednio wskazuje na konieczność takiego rozdzielenia.

Bardzo często spotyka się zaświadczenia o odbyciu instruktażu stanowiskowego, w których wpisane jest stanowisko pracy „pracownik ogólnobudowlany”. Tak wskazane stanowisko pracy zazwyczaj w żaden sposób nie umożliwi ustalenia zakresu szkolenia, jakie odbyła dana osoba, w szczególności gdy ocena ryzyka zawodowego nie zawiera wyszczególnie-

nia prac, jakich ona dotyczy wraz ze wskazaniem stosowanych maszyn, narzędzi, materiałów oraz wykonywanych zadań. Zdawkowe opisy, jakie często znajdujemy w ocenach ryzyka zawodowego, np. „do zadań pracownika ogólnobudowlanego należy: układanie terakoty i glazury, ocieplanie budynków, układanie kostki brukowej i płytek chodnikowych, magazynowanie materiałów budowlanych, montowanie płyt kartonowo-gipsowych, malowanie, tynkowanie”, należy uznać za stanowczo niewystarczające.



Instruktaż stanowiskowy powinien odnosić się do przyjętych metod pracy w danym przedsiębiorstwie, a tym samym uwzględniać to, z użyciem jakich maszyn, urządzeń i narzędzi wykonywana jest praca. Istotne znaczenie ma tu określenie, czy praca będzie wykonywana ręcznie czy mechanicznie. Program szkolenia powinien uwzględniać te elementy, a zapisy w karcie szkolenia powinny umożliwić

jednoznaczne ustalenie rodzaju i zakresu szkolenia. Kluczowa jest tu zbieżność nazewnictwa zawartego w kartach szkolenia z nazwami prac znajdującymi się w ocenie ryzyka zawodowego oraz poszczególnych instrukcjach bezpieczeństwa i higieny pracy. Podczas analizy dokumentacji związanej ze szkoleniami bhp powinna być możliwość łatwego ustalenia, z jakimi dokumentami wewnątrzzakładowymi, w tym w szczególności instrukcjami bhp, szkoleny został zapoznany w trakcie danego instruktażu.

przez pracownika.

Nadrzędnym celem szkolenia stanowiskowego jest zapoznanie pracownika z procesem pracy, jego fazami oraz czynnościami występującymi w kolejnych fazach, a także kształtowanie umiejętności bezpiecznego wykonywania pracy, tj. zastosowania w praktyce zasad wykonywania poszczególnych prac i czynności w sposób eliminujący lub ograniczający poziom zagrożeń występujących podczas danej pracy. By tak postawiony cel zrealizować, niezbędne jest zastosowanie odpowiedniej metodyki prowadzenia tego instruktażu.

Przeprowadzenie instruktażu wstępnego dla robotnika budowlanego wymaga odpowiedniego zaplecza szkoleniowego (bazy, warsztatów), którego z oczywistych względów wielu przedsiębiorców, w szczególności małych, nie posiada. Tym samym pokaz i objaśnienie przez instruktora całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika, odbywa się często bezpośrednio na budowie. To stwarza liczne komplikacje, gdyż budowa nie jest odpowiednim miejscem do takiego przedsięwzięcia. Ponadto zakres prac realizowanych na budo-

wie zazwyczaj nie umożliwia zorganizowania w jednym dniu wszystkich rodzajów prac, jakie powinny być objęte szkoleniem. W szczególności dotyczy to robotników budowlanych, którzy z założenia mają uczestniczyć w więcej niż jednym procesie pracy, czyli wykonywać prace w różnych zawodach, np. równocześnie wykonywać prace szalunkowe, zbrojarskie, betoniarskie. W takim przypadku zapis w karcie szkole-

nia wstępnego, że szkoleny został z tymi wszystkimi pracami zapoznany w 1 lub 2 dniach (jeśli w pierwszym dniu odbywał instruktaż wstępny ogólny) wydaje się mało wiarygodny. Co do zasady każdy rodzaj pracy wymaga instruktażu prowadzonego oddzielnie. Często niezbędne są dodatkowe instruktaże dotyczące stosowania środków ochrony indywidualnej, w tym w szczególności przed upadkiem z wysokości. Przykładowo, robotnik budowlany wykonujący prace związane z szalowaniem, układaniem zbrojenia i wylewaniem betonu powinien ukończyć instruktaż, w którym pokaz i objaśnienie przez instruktora procesu pracy powinny odnosić się do prac związanych z:

- budową szalunków określonego typu i rodzaju używanego przez dane przedsiębiorstwo (określonej technologii), z uwzględnieniem zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości przy wykonywaniu tych prac (przy pracach danego typu często niezbędne jest stosowanie środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości);
- układaniem zbrojenia (oddzielną kwestią są prace na zbrojarni – jeśli takie prace dana osoba wykonuje, to wymaga przeprowadzenia dodatkowego instruktażu w tym obszarze);
- wylewaniem betonu z uwzględnieniem stosowanych urządzeń (np. pomp do betonu), w tym zagęszczania i zacierania betonu.

Instruktaż a kwalifikacje i doświadczenie

Należy rozróżnić zakres szkolenia w zależności od doświadczenia zawodowego i kwalifikacji poszczególnych osób podlegających temu szkoleniu. Nie każdy nowo zatrudniony robotnik budowlany wymaga instruktażu stanowiskowego w takim samym zakresie. Nie ulega wątpliwości, że osoba po raz pierwszy podejmująca zatrudnienie w branży budowlanej będzie wymagała znacznie dłuższego przygotowania do samodzielnego wykonywania



pracy niż osoba o wieloletniej praktyce zawodowej w branży budowlanej lub osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Z tego względu niezbędne jest indywidualizowanie programu szkolenia w zależności od przygotowania zawodowego i doświadczenia w branży budowlanej.

W przypadku osób posiadających przygotowanie zawodowe lub wcześniej ukończone kursy i szkolenia z zakresu bhp instruktaż wstępny może być ograniczony do przekazania podstawowych informacji i praktycznego sprawdzenia umiejętności nowo zatrudnionego robotnika budowlanego. Dla osób nieposiadających takiego przygotowania instruktaż musi być prowadzony na znacznie wyższym poziomie szczegółowości, z akcentem na pokaz sposobu wykonywania pracy.

Należy pamiętać, że szkolenie w zakresie bhp po części jest szkoleniem kwalifikacyjnym. Bezpieczeństwo wykonywania ro-

bót budowlanych nierozdzielnie wiąże się z posiadaniem umiejętności zawodowych. Z tego powodu dużym problemem jest wykonywanie zawodów budowlanych przez osoby niemające stosownego przygotowania zawodowego, choćby na kursach przygotowawczych. Osoby bez przygotowania zawodowego muszą zazwyczaj, w ramach instruktażu stanowiskowego, przejść przyuczenie do wykonywania zawodu. Kwestie te powinien uwzględnić program instruktażu stanowiskowego.

Pokaz sposobu wykonywania pracy

Pokaz jest metodą poglądowego zapoznania nowo zatrudnionego pracownika z procesem pracy, jaki będzie realizował na budowie. Jest to metoda, która znajduje zastosowanie zarówno na sali wykładowej, jak i w trakcie warsztatów terenowych. Na sali wykładowej pokaz powinien być pro-

wadzony z użyciem eksponatów, prezentacji, filmów prezentujących prawidłowe wykonywanie poszczególnych czynności roboczych pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. Na tym etapie szkoleny powinien zostać zapoznany z wewnątrzzakładowymi przepisami i instrukcjami bhp oraz instrukcjami bezpiecznego wykonywania robót, a także instrukcjami maszyn i urządzeń, które będzie użytkował podczas wykonywania pracy.

Pokaz w trakcie warsztatów terenowych powinien obejmować praktyczną prezentację wykonywania poszczególnych czynności w sposób umożliwiający słuchaczowi pozyskanie umiejętności ich wykonywania. Z tego powodu bardzo ważne jest odpowiednie dobranie miejsca realizacji tego pokazu. Nie może to być dowolne miejsce na placu budowy, w którym inne osoby (niezaangażowane w proces prowadzenia instruktażu) wykonują bieżące prace

budowlane. Miejsce pokazu musi być wydzielone organizacyjnie i technicznie tak, aby osoba szkolona nie była narażona na zagrożenia wynikające z wykonywania pracy przez inne osoby. Dlatego plac budowy nie jest najlepszym miejscem do prowadzenia takich instruktaży. Znacznie lepiej, gdy przedsiębiorstwo posiada wydzielone i odpowiednio wyposażone obszary do prowadzenia takich pokazów. Etap pokazu powinien zawsze kończyć się próbnym wykonywaniem zadań przez osobę poddawaną szkoleniu.

Jeśli nowo zatrudnieni pracownicy w ramach instruktażu mają zostać przygotowani do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, to pokaz i próbne wykonanie zadania musi być prowadzone w warunkach, które nie będą stwarzały zagrożenia zdrowia i życia nawet przy niewłaściwym próbnym wykonaniu czynności przez kursanta.

Po zakończeniu części związanej z pokazem i próbnym wykonaniem zadania następuje etap samodzielnej pracy. Może być ona wykonywana bezpośrednio na budowie, w zespole wraz z innymi pracownikami. Należy przy tym pamiętać, że szkolony musi nadal mieć możliwość w każdej chwili zwrócenia się do instruktora z prośbą o pomoc w realizowaniu zadania lub wyjaśnienie nasuwających się wątpliwości.

Końcowe sprawdzenie umiejętności powinno nastąpić poprzez ustalenie, czy szkolony pamięta, jakich instrukcji musi przestrzegać, jakie są zasady bezpieczeństwa przy wykonywaniu poszczególnych prac, jakich środków ochrony zbiorowej i indywidualnej musi używać podczas tych prac. Dodatkowo powinno mu się powierzyć próbnie wykonanie jednego lub kilku zadań do samodzielnego wykonania w celu sprawdzenia, czy zostaną one prawidłowo wykonane.

Instruktaż na budowie

Charakter prac w budownictwie związany jest ze stale zmieniającym się miejscem realizowanych zadań. Każda budowa charak-

teryzuje się innymi cechami wynikającymi z miejsca, zakresu i sposobu wykonywania robót budowlanych. Samo przybycie robotnika budowlanego na nową budowę powinno wiązać się z uzyskaniem przez niego informacji wynikających z planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Szkolenie po przybyciu na budowę powinno składać

się z dwóch części. Pierwsza, którą można nazwać ogólną, powinna być związana z zapoznaniem pracującego z zagospodarowaniem placu budowy, w tym z planem zagospodarowania terenu, drogami komunikacji pieszej i kołowej, wyznaczonymi strefami niebezpiecznymi, istniejącym zapleczem socjalnym oraz

**BUDOWA
STOP WYPADKOM**

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

STOSUJ ZABEZPIECZENIA

PAMIĘTAJ O KWALIFIKACJACH

NIE LEKCEWAŻ ZAGROZEŃ

**SZANUJ ŻYCIE,
SIEBIE NIE
ODBUDUJESZ**

bhpnatak.pl

punktami udzielania pierwszej pomocy, a także ze znakami i sygnałami bezpieczeństwa używanymi na danej budowie. Szkolenie to powinno także obejmować omówienie zasad ewakuacji na wypadek pożaru, awarii i innych zagrożeń.

Druga część szkolenia powinna dotyczyć prac, jakie będą przez daną osobę wykonywane na danej budowie. Obowiązek przeprowadzenia szkolenia w zakresie zasad bezpiecznego wykonywania prac dotyczy w szczególności osób zatrudnionych przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych³. Szkolenie dotyczące wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych powinno zostać przeprowadzone zgodnie z zasadami określonymi w planie bioz. Prowadzącym szkolenie powinien być kierownik robót lub mistrz budowlany⁴, a szkolenie powinno uwzględniać instrukcję bezpieczne-

ny pracy przy poszczególnych czynnościach.

Czas trwania tego instruktażu nie musi być długi, zazwyczaj wystarczające jest kilkunastominutowe spotkanie bezpośrednio przed rozpoczęciem danej pracy. Należy jednak pamiętać, że instruktaż ten musi zostać przeprowadzony każdorazowo przed rozpoczęciem każdej pracy klasyfikowanej jako praca szczególnie niebezpieczna. Instruktaż powinien zostać zakończony sprawdzeniem przygotowania do pracy, czyli Last Minute Risk Analize (LMRA), w celu formalnego dopuszczenia do jej wykonywania.

Dokumentowanie szkolenia na placu budowy

Przepisy nie określają, w jaki sposób mają być dokumentowane szkolenia prowadzone na budowie. Formularz karty szkolenia

wadzone po przybyciu na budowę można odnotować w części dotyczącej instruktażu ogólnego, a kolejne instruktaże związane z wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych w części dotyczącej instruktaży stanowiskowych. W danej sytuacji jednak wydaje się uzasadnione wykreślenie formułki: „Po przeprowadzeniu sprawdzianu wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy pan(i)... został(a) dopuszczony(a) do wykonywania pracy na stanowisku...”, gdyż jest ona nieadekwatna do tego rodzaju instruktażu.

Szkolenie okresowe

Celem szkolenia okresowego jest aktualizacja oraz uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu: przepisów i zasad bhp związanych z wykonywaną pracą; zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami; postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń. Szkolenie powinno być zorganizowane w formie instruktażu, a także w formie wykładu, pogadanki, filmów, omówienia okoliczności i przyczyn charakterystycznych (dla prac wykonywanych przez uczestników szkolenia) wypadków przy pracy oraz wniosków profilaktycznych. Tym samym szkolenie okresowe jest w zasadniczej części ponownym instruktażem ogólnym i stanowiskowym. Oprócz omówienia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą, w tym przypomnienia wykazu instrukcji obowiązujących szkolonego, instruktaż musi zawierać część praktyczną dotyczącą:

- pokazu przez instruktora całego procesu pracy, który realizuje szkolony pracownik – zakończonego sprawdzeniem i oceną przez instruktora sposobu wykonywania pracy przez pracownika;
- ćwiczeń w zakresie postępowania w razie wypadków, pożarów i awarii oraz w zakresie udzielania pierwszej pomocy.



Część praktyczna, co do zasady, nie powinna być prowadzona na terenie budowy, lecz w specjalnie do tego celu przygotowanym i wyposażonym miejscu. W przypadku prowadzenia szkoleń okresowych na terenie budowy miejsce ich prowadzenia powinno być odpowiednio przygotowane, a na czas szkolenia bieżące roboty budowlane w danej części budowy powinny być wstrzymane.

Szkolenie okresowe poszczególnych robotników budowlanych powinno swoim zakresem obejmować wszystkie rodzaje prac objętych instruktażem wstępnym. Tym samym czas szkolenia okresowego powinien być ściśle uzależniony od ilości prac realizowanych przez danego robotnika. Im więcej rodzajów prac będzie on wykonywał, tym długość szkolenia musi być większa i z pewnością nie może być ograniczona do minimalnego 8-godzin-

nego wymiaru. Z tego względu szkolenie okresowe może być rozłożone w czasie i niekoniecznie musi być prowadzone w kolejno następujących po sobie dniach roboczych.

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego powinno w jednoznaczny sposób określać zakres przeprowadzonego szkolenia poprzez wskazanie rodzajów prac, jakie zostały objęte szkoleniem, np. szkolenie okresowe dla prac ciesielskich, zbrojarskich i betoniarskich. Zapis, że szkolenie okresowe zostało przeprowadzone dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, bez uszczegółowienia, jakich stanowisk robotniczych dotyczy, należy uznać za stanowczo niewystarczający.

dr Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy,
OIP Gdańsk

Przypisy:

1. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U.UE.C.2007.303.1 z 14.12.2007; dalej: Karta). <https://www.cscs.uk.com/applying-for-cards/types-of-cards/>
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860 ze zm.).
3. Paragraf 2 ust. 3 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 23 czerwca 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (Dz.U. 2003 nr 120 poz. 1126).
4. Paragraf 5 rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
5. Paragraf rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. 2003 nr 47 poz. 401).
6. Paragraf 81 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650).



go wykonywania robót opracowaną dla prac wykonywanych na danej budowie⁵, z którą pracujący powinni zostać zapoznani. Szkolenie powinno obejmować instruktaż zawierający⁶:

- a) imienny podział pracy,
- b) kolejność wykonywania zadań,
- c) wymagania bezpieczeństwa i higie-

wstępnego nie jest przystosowany do tego celu. Oczywiście można go wykorzystywać, ale nasuwa to szereg problemów co do dokonywania w nim adekwatnych zapisów. Jak się wydaje, w danym wypadku jako komórkę organizacyjną należy wpisać budowę, na jakiej szkolenie zostało przeprowadzone. Pierwsze szkolenie przepro-

Zagrożenia elektromagnetyczne w środowisku pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne

Pracodawca użytkujący źródła pola elektromagnetycznego lub przestrzeń pracy, w której występuje pole elektromagnetyczne, rozpoznaje i ocenia zagrożenia elektromagnetyczne.

Wokół wszystkich urządzeń zasilanych energią elektryczną występuje pole elektromagnetyczne (pole-EM). Głównym aktem prawnym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawierającym regulacje dotyczące narażenia na pole elektromagnetyczne jest rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (t.j. Dz.U. 2018 poz. 331). Zgodnie z rozporządzeniem użytkownik rozpoznaje i ocenia zagrożenia elektromagnetyczne w miejscach narażenia, a także jeżeli wystąpiły okoliczności, które mogły spowodować nieaktualność danych dotyczących rozpoznania źródeł pola-EM, oceny poziomu narażenia lub oceny zagrożeń elektromagnetycznych, w szczególności: zmiany w wyposażeniu technicznym, procesie technologicznym lub warunkach wykonywania pracy, niepożądane skutki dla zdrowia; zmiany poziomów emisji lub narażenia.

Ponadto użytkownik ocenia zagrożenia elektromagnetyczne w regularnych odstępach czasu uzależnionych od rodzaju i poziomu zagrożeń, nie rzadziej jednak niż co 4 lata. Użytkownikiem

jest pracodawca użytkujący źródła pola-EM lub przestrzeń pracy, w której występuje pole-EM emitowane ze źródła znajdującego się w tej przestrzeni lub poza nią. Typowe źródła pola-EM występujące w środowisku pracy to:

- obiekty elektroenergetyczne, np. linie wysokiego napięcia, stacje elektroenergetyczne, transformatory;
- urządzenia medyczne, diagnostyczne i terapeutyczne;
- urządzenia przemysłowe, np. piece i nagrzewnice indukcyjne, piece łukowe i rezystancyjne, urządzenia do elektrolizy i galwanizacji;
- urządzenia radiokomunikacyjne, np. anteny nadawcze radiowe i telewizyjne, stacje radiolokacyjne, systemy telefonii ruchomej;
- inne urządzenia elektryczne, tj. kuchnie mikrofalowe i indukcyjne, systemy antykradzieżowe i kontroli dostępu, oświetlenie i ogrzewanie elektryczne itp.

Bezpośrednie i pośrednie zagrożenia elektromagnetyczne

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy określa, że pole elektromagnetyczne, którego składowymi są pole elektryczne i pole magnetyczne, oznacza czynnik fizyczny w środowisku pracy w postaci pola lub promieniowania elektromagnetycznego o częstotliwości z zakresu 0 Hz – 300×10⁹ Hz. Oddziaływanie takich czynników powinno być ograniczone w środowisku

pracy do poziomu, który podczas wieloletniej aktywności zawodowej nie powoduje negatywnych skutków zdrowotnych u pracownika, a także u jego potomstwa. Bezpośrednie skutki oddziaływania pola-EM obejmują indukowanie potencjałów elektrycznych w obiektach materialnych (skutki termiczne, skutki pozatermiczne, prądy końcowe indukowane). Pośrednie skutki oddziaływania pola-EM na ludzi wynikają głównie z indukowania potencjałów elektrycznych w obiektach materialnych, ale z uwzględnieniem skutków oddziaływania pola-EM na człowieka i inne obiekty znajdujące się razem w polu-EM. Chodzi o zakłócenie działania urządzeń elektronicznych, zakłócenie elektronicznego sprzętu medycznego i wyrobów medycznych przeznaczonych do wprowadzenia w całości lub w części do ludzkiego ciała, skutki termiczne oddziaływania na implanty mechaniczne i aktywne, zagrożenia balistyczne, rozumiane jako zagrożenie powodowane gwałtownym przemieszczaniem się przedmiotów ferromagnetycznych w otoczeniu magnesu, uruchomienie elektrycznych urządzeń inicjujących detonację materiałów wybuchowych, zapłon materiałów łatwopalnych lub atmosfer wybuchowych, prądy końcowe kontaktowe podczas dotykania obiektu w polu-EM.

Konsekwencją silnego lub wieloletniego narażenia na pole-EM może być również czasowe lub trwałe pogorszenie stanu zdrowia. Prowadzone są badania nad wpływem pola-EM na zaburzenia funkcjonowania układu nerwowego, sercowo-naczyniowego, krwionośnego, odpornościowego, procesów nowotworowych oraz dolegliwości, takich jak bóle głowy, zmęczenie, zaburzenia pamięci.

Klasyfikacja oddziaływania pola-EM

W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne określono osoby, które podlegają oddziaływaniu pola-EM, różniąc:

- osobę potencjalnie narażoną – to każda osoba mająca dostęp do miejsca narażenia, mimo że nie wykonuje prac przy użytkowaniu źródła pola-EM;
 - pracującego – to osoba wykonująca prace przy użytkowaniu źródła pola-EM: pracownik, osoba fizyczna wykonująca te prace na własny rachunek działalność gospodarczą;
 - osobę szczególnie chronioną – to osoba, która podlega ograniczeniom dotyczącym przebywania w polu-EM stref ochronnych: kobieta w ciąży, młodociany, użytkownik aktywnych lub pasywnych implantów medycznych, osoba, u której stwierdzono przeciwskazania do wykonywania pracy w warunkach narażenia. Miejscem narażenia jest część przestrzeni pracy, tj. terenu, obiektu lub pomieszczenia, w której występuje pole-EM stref ochronnych.
- W przypadku osób pracujących klasyfikacja oddziaływania po-

la-EM wygląda następująco:

- a) pole-EM strefy niebezpiecznej – przebywanie w przestrzeni pola określane jest jako narażenie niebezpieczne, w ramach codziennej praktyki jest zabronione;
- b) pole-EM strefy zagrożenia – przebywanie w przestrzeni pola jest dopuszczane pod warunkiem stosowania środków ochronnych, określonych ze względu na rozpoznane zagrożenia elektromagnetyczne wynikające z bezpośrednich lub pośrednich skutków oddziaływania pola-EM;
- c) pole-EM strefy pośredniej – przebywanie w przestrzeni pola jest dopuszczane pod warunkiem stosowania środków ochronnych ze względu na rozpoznane zagrożenia elektromagnetyczne wynikające z pośrednich skutków oddziaływania pola-EM.

Przebywanie w przestrzeni pola-EM strefy zagrożenia lub pośredniej określane jest jako narażenie kontrolowane. Przebywanie w przestrzeni pola-EM strefy bezpiecznej określane jest jako ekspozycja pomijalna. Przestrzeń pola-EM strefy bezpiecznej to przestrzeń poza strefami ochronnymi, do której nie określono warunków ograniczających ekspozycję.

Obowiązki użytkownika

Obowiązki pracodawcy w zakresie ograniczenia zagrożeń elektromagnetycznych w środowisku pracy obejmują między innymi: – wyeliminowanie zagrożenia, przy uwzględnieniu wszelkich dostępnych środków technicznych, a jeżeli jest to niemożliwe, zastosowanie środków ochronnych ograniczających te zagrożenia w inny sposób, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki;

– opracowanie i wprowadzenie w życie programu stosowania środków ochronnych zapobiegających możliwości przekroczenia limitów wartości granicznych poziomów oddziaływania (GPO) oraz wystąpienia bezpośrednich i pośrednich zagrożeń elektromagnetycznych;

– przeprowadzanie szkoleń bhp, zapewniających pracownikom, dla których przebywanie w polu-EM rozpoznanych stref ochronnych nie zostało wykluczone, wszelkie niezbędne informacje dotyczące wyników oceny zagrożeń;

– kierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie. W skierowaniu pracodawca przekazuje lekarzowi sprawującemu profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami informacje dotyczące charakterystyki pola-EM i poziomu narażenia w przestrzeni pracy dostępnej dla pracownika. Ponadto zapewnia przeprowadzenie badań lekarskich poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych: pracownikowi – w przypadku zgłoszenia niepożądanych skutków dla zdrowia; pracującemu – w sytuacji podejrzenia, że skutkiem narażenia mogło być przekroczenie górnych limitów GPO;

– dostosowanie środków ochronnych do charakterystyki przestrzeni pracy i urządzeń, jakie są tam eksploatowane, rozpoznanych źródeł pola-EM i zakresu ich użytkowania, rodzaju wykonywanej

tam pracy oraz rodzaju, częstotliwości i poziomu pola-EM;
 – wyznaczenie i oznakowanie zasięgu przestrzeni stref ochronnych oraz rodzaju występujących tam zagrożeń elektromagnetycznych;
 – organizację stanowisk pracy w sposób ograniczający narażenie;
 – poinformowanie pracujących i osób potencjalnie narażonych o rozpoznanych zagrożeniach elektromagnetycznych i zapoznanie z zastosowanymi środkami ochronnymi.

Wskazane działania użytkownik konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami.

Kiedy badania i pomiary?

Badania i pomiary pól lub promieniowania elektromagnetycznego o częstotliwości z zakresu 0 Hz – 300 GHz wykonuje się w przypadku występowania w miejscach wykonywania pracy stref ochronnych:

- co najmniej raz na dwa lata, jeżeli podczas ostatniego pomiaru stwierdzono występowanie tylko strefy pośredniej;
- co najmniej raz w roku, jeżeli podczas ostatniego pomiaru stwierdzono występowanie również strefy zagrożenia albo strefy niebezpiecznej.

Jeżeli podczas dwóch ostatnich badań i pomiarów pól lub promieniowania elektromagnetycznego wykonanych w odstępie dwóch lat nie stwierdzono występowania stref ochronnych w miejscach wykonywania pracy, pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów.

Użytkownik, u którego prace wykonują pracownicy zatrudniani przez różnych pracodawców, osoby fizyczne pracujące na innej podstawie niż stosunek pracy lub osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, mające dostęp do pola-EM stref ochronnych, jest obowiązany dostarczyć tym pracodawcom lub osobom wszelkich niezbędnych informacji z przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego w razie oddziaływania pola-EM.

Dopuszczalne narażenie

W uzasadnionych okolicznościach tymczasowe narażenie na pole-EM strefy niebezpiecznej jest dopuszczalne, jeżeli nie zostaną przekroczone górne limity GPO i spełnione są łącznie następujące warunki:

- 1) udokumentowano okoliczności przemawiające za koniecznością wykonania prac związanych z narażeniem na pole-EM strefy niebezpiecznej;
- 2) ocena poziomu narażenia i zagrożeń elektromagnetycznych wykazała, że zostały przekroczone limity IPNog lub dolne limity GPO;
- 3) zastosowano wszystkie techniczne i organizacyjne środki ochronne, z uwzględnieniem najnowszego stanu wiedzy;
- 4) uwzględniono charakterystykę miejsca pracy, sprzętu roboczego lub praktyk roboczych;
- 5) użytkownik wykaże, że pracujący lub osoby potencjalnie nara-

żone są w dalszym ciągu chronieni przed niekorzystnymi skutkami dla zdrowia i zagrożeniami bezpieczeństwa, a wskaźnik narażenia W jest mniejszy niż 5;

6) w ramach profilaktycznej opieki medycznej lekarz medycyny pracy informowany jest, że pracownika dotyczy narażenie niebezpieczne.

Pola elektromagnetyczne jako zagrożenia wypadkowe

Oddziaływanie pola elektromagnetycznego na konstrukcje metalowe może prowadzić do zagrożenia życia i zdrowia pracowników, które nazywane jest zagrożeniem wtórnym. Do zagrożeń wtórnych możemy zaliczyć:

- upadek z wysokości, poślizgnięcie się, uderzenie związane z niekontrolowaną reakcją pracownika na skutek przepływu prądu kontaktowego i rażeniem człowieka w momencie dotykania konstrukcji metalowej znajdującej się w polu-EM;
- wyładowanie iskrowe i zagrożenie wybuchem lub pożarem w atmosferze wybuchowej przy obiektach o wysokim potencjale elektrycznym zaindukowanym wskutek oddziaływania pola elektromagnetycznego, tj. najczęściej na dużych konstrukcjach metalowych lub urządzeniach;
- porwanie metalowych elementów ferromagnetycznych przez pole magnetostatyczne, występujące np. jako składowa stała przy przepływie prądu prostowanego lub przy magnesach i elektromagnesach, szczególnie przy silnych magnesach nadprzewodzących. Obiekty takie mogą zachowywać się jak lecące w stronę magnesu pociski i z tego powodu stwarzają poważne zagrożenie dla infrastruktury technicznej i życia ludzi. Zagrożenia takie nazywane są zagrożeniami balistycznymi lub latającymi przedmiotami.

Pośrednie oddziaływanie pola elektromagnetycznego może prowadzić również do takich zjawisk, jak: zakłócenia działania urządzeń elektronicznych, w tym aparatury medycznej, implantów elektronicznych (np. stymulatory serca) i urządzeń medycznych do stałego noszenia na ciele (np. pompy infuzyjne); zagrożenie dla funkcjonowania metalowych implantów pasywnych; uszkodzenia magnetycznych nośników pamięci.

Należy pamiętać, że do zdarzenia wypadkowego może dojść wskutek współdziałania wielu czynników inicjujących. Analiza zdarzeń potencjalnie wypadkowych inicjowanych polami-EM i zastosowanie odpowiednich metod prewencji wymaga znajomości zagadnień z dziedziny elektrotechniki, przy uwzględnieniu właściwości różnorodnych parametrów środowiska pracy, a także wpływu czynnika ludzkiego.

Anna Jawor,
starszy inspektor pracy,
OIP Rzeszów

Nie winda, a dźwig towarowo-osobowy

Skutki niewłaściwego użytkowania urządzeń podlegających dozorowi technicznemu

Zmiażdżenie palca prawej stopy to najłagodniejsze konsekwencje, jakie mógł ponieść pracownik gospodarczy jednego ze szpitali w województwie podlaskim wskutek nieprzestrzegania przepisów bhp oraz pracy bez nadzoru przełożonych.

Funkcjonowanie szpitala uzależnione jest nie tylko od wykwalifikowanej kadry medycznej, lecz także od osób dbających o czystość, konserwację i porządek. Jedną z nich był poszkodowany, od dwóch lat zajmujący stanowisko pracownika gospodarczego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakres obowiązków na takim stanowisku jest zazwyczaj dość szeroki, w tym przypadku było podobnie. Pracownik dbał o ogólny porządek na zewnątrz szpitala, przycinał gałęzie, kosił trawę, transportował materiały budowlane.

Budynek szpitala powstał w 1970 roku. Wówczas do transportu pionowego zainstalowano dwa dźwigi towarowo-osobowe, wytworzone w 1969 roku przez Zakład Urządzeń Dźwigowych „ZREMB”. Obecnie w budynku funkcjonuje nowa „winda”, która przewozi pacjentów i inne osoby, a wspomniane wcześniej dźwigi nie były wykorzystywane przez pracowników szpitala i odwiedzających.

Dźwig z tradycją

Historia Zakładu Urządzeń Dźwigowych „ZREMB” sięga roku 1950. Państwowa firma swoją główną siedzibę zlokalizowała w Warszawie, a w całym kraju powstały jej liczne oddziały. W latach 60. ubiegłego wieku zapotrzebowanie na dźwigi osobowe i towarowe było ogromne, a monopol na produkcję takich urządzeń miało właśnie to przedsiębiorstwo. Zakład wytworzył i zamontował kilkanaście tysięcy dźwigów,

platform i podnośników. Urządzenia znalazły zastosowanie w hotelach, biurach, szpitalach, obiektach użyteczności publicznej. W większości polskich miast do dziś można spotkać pracujące urządzenia. Niestety nie są one bezpieczne, a jedno z nich przyczyniło się do zmiżdżenia palca stopy poszkodowanego pracownika.

Okoliczności zdarzenia

W dniu wypadku pracownik rozpoczął pracę o godzinie 7:00. Na stanowisku pracy stał się ubrany w odzież roboczą oraz obu-



fot. 4

wie ochronne z wbudowanym metalowym wzmocnieniem nosków. Na pierwszym piętrze budynku trwał właśnie remont nowego pomieszczenia sekcji administracyjno-gospodarczej, w ramach którego układano nową terakotę. Przeznaczone na ten cel płytki znajdowały się w garażu, w bezpośrednim sąsiedztwie budynku szpitala. Około godziny 12:50 poszkodowany roz-

począł przewożenie płytek, wykorzystując czterokołowy wózek z poręczami (fot. 1). Istotny jest fakt, że urządzenie fabrycznie nie posiadało zabezpieczenia przed wypadkowym przemieszczeniem. Masa ładunku przewożonego na wózku po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni, łącznie z masą wózka, nie przekraczała dopuszczalnej wartości 450 kg. Do tej pory zatem wszystko odbywało się zgodnie z przepisami. Transporter powinien zakończyć podróż na klatce schodowej, a w dalszej kolejności materiał powinien zostać

wniesiony. Tak się jednak nie stało. Obok klatki schodowej znajduje się dźwig towarowo-osobowy, lecz nie jest to „winda”. Platforma urządzenia obudowana jest trzema ścianami (fot. 2), natomiast przy wejściu nie ma żadnej osłony. Oznacza to, że osoba wewnątrz dźwigu widzi, jak urządzenie przemieszcza się między piętrami. Pracownik odnalazł klamkę do drzwi dźwigu, włączył zasilanie i wjechał z wózkiem na pierwsze piętro budynku. Takie czynności powtórzył trzy razy. Wszystko działo się tuż przy pomieszczeniu kierownika sekcji administracyjno-gospodarczej, a remontowany lokal znajdował się naprzeciw tego pomieszczenia. Przy czwartej próbie pracownik tak jak wcześniej wjechał z wózkiem do urządzenia dźwigowego. Stał przy konsoli sterującej, przodem w kierunku drzwi i rozpoczął jazdę w górę. W tym

momencie poczuł pchnięcie przez wypełniony terakotą wózek, po czym jego stopa osunęła się z platformy, na której stał, we wnękę na klamkę w drzwiach o głębokości ok 5 cm (fot. 3). W wyniku tych niefortunnnych zdarzeń but roboczy utknął we wgłębieniu, a poruszająca się w górę platforma dźwigu zaczęła wciągać i przyciskać palce stopy do drzwi wejściowych. Po nieudanych próbach uwolnienia się z pułapki pracownik wcisnął awaryjny przycisk zatrzymania umieszczony na konsoli, a platforma dźwigu zatrzymała się w odległości ok. 15 cm poniżej poziomu pierwszego piętra. W tej pozycji poszkodowany wezwał pomoc współpracowników, jednak im również nie udało się pomóc w wyciągnięciu zakleszczonego buta (fot. 4). Dokonała tego dopiero zadysponowana na miejsce zdarzenia straż pożarna przy użyciu narzędzi hydraulicznych.

Ustalenia inspektora

W czasie kontroli ustalono, że pracownik nie posiadał wymaganego zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi dźwigów towarowo-osobowych ze sterowaniem wewnętrznym. Dla stanowiska robotnika gospodarczego opracowano stanowiskową instrukcję bhp zawierającą opis czynności, jakie należy wykonać przed rozpoczęciem, w trakcie oraz po zakończeniu pracy, a także wykaz czynności zabronionych. W instrukcji nie odniesiono się do zadań z użyciem dźwigu towarowo-osobowego. W zakładzie opracowana została instrukcja bhp dla pracowników obsługujących ręczne urządzenia do podnoszenia towaru, w skład których wchodzi: krążki i wielokrążki, wciągarki i wciągarki, dźwigniki ręczne, dźwignie, suwnice pomostowe z napędem ręcznym, żurawie z napędem ręcznym. W tym przypadku również nie odniesiono się do dźwigów. Pracodawca nie opracował instrukcji ręcznych prac transportowych. Dźwig towarowo-osobowy miał pozytywną decyzję prezesa UDT zezwalającą na eksploatację urządzenia.

W dzienniku konserwacji zaewidencjonowano okresowy przegląd urządzenia. Wykorzystywany przez poszkodowanego dźwig o maksymalnym udźwigu 500 kg lub 6 osób miał wywieszoną wewnątrz kabiny instrukcję użytkownika. W instrukcji wyraźnie zawarto informacje, że jazda dźwigiem może się odbywać wyłącznie w obecności obsługującego (pkt 1) oraz że wózki transportowe w kabinie powinny w czasie jazdy posiadać zabezpieczenie przed: przypadkowymi ruchami wózka, wychyleniem drągów pociągowych (pkt 6).

Przyczyny wypadku

Jako jedną z przyczyn wypadku zespół powypadkowy wskazał niedostateczną koncentrację uwagi na prawidłowej pozycji ciała i ułożeniu kończyn dolnych podczas jazdy windą. W kolejnej przyczynie wskazano pchnięcie prawej nogi przez wózek i zahaczenie jej we wnękę na klamkę. Samo pchnięcie nogi i zahaczenie nie jest przyczyną, a konsekwencją zdarzeń. Bezpośrednią przyczyną wypadku było zachowanie niedostatecznej uwagi na wykonywanej czynności. Pracownik znajdujący się wewnątrz dźwigu widział poruszającą się platformę, zatem miał świadomość, jakie zagrożenia są z tym związane. Zdarzenia można by uniknąć przy zachowaniu większej koncentracji.

Zespół powypadkowy, ustalając okoliczności wypadku, nie odniósł się do wszystkich przyczyn. W dużej mierze do zdarzenia przyczyniło się bowiem to, że dźwig towarowo-osobowy obsługiwany był bez odpowiednich kwalifikacji oraz niezbędnej wiedzy. Kolejnym zaniechaniem było używanie wózka transportowego bez zabezpieczenia przed przypadkowym przemieszczeniem. Chociaż w świetle przepisów nie ma obowiązku montażu zbrocza kół w każdym wózku kołowym, to jednak ten znajdujący się wewnątrz dźwigu, powinien je mieć. Nieprawidłowością, która nie została poruszona przez zespół powypadkowy, jest brak instrukcji ręcznych prac transpor-

towych. Pracownik zapoznany z taką instrukcją powinien wiedzieć, o co należy zadbać, przystępując do pracy, powinien znać podstawowe zasady bezpiecznej pracy, wymagania dotyczące wykorzystywanego sprzętu pomocniczego, a także czynności do wykonania po zakończeniu robót. Ostatnią przyczyną, jaką można wskazać w tym przypadku, jest zwykła nieostrożność poszkodowanego.

Szczęśliwe zakończenie

Z artykułu 237³ § 1 Kodeksu pracy jasno wynika, że nie wolno dopuszczać pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów i zasad bhp. Przy spełnieniu tego warunku na pewno nie doszłoby do żadnego niebezpiecznego zdarzenia. Ogromny wpływ na zaistniałą sytuację miało więc również lekceważenie przez osobę kierującą pracownikami obowiązków wynikających z artykułu 212 pkt 3 i 5 k.p. Mowa w nich o organizowaniu, przygotowywaniu i prowadzeniu prac z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy, a także o egzekwowaniu przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp. W jakim stopniu osoba przełożona kontrolowała sposób wykonywania pracy przez poszkodowanego oraz czy wcześniej nie dochodziło do podobnego wykorzystywania urządzeń dźwigowych? Na to pytanie odpowiedzi nie poznamy. Szczęśliwego zakończenia można doszukiwać się w tym, że mimo złamania podstawowych przepisów prawa, doszło jedynie do lekkiego wypadku przy pracy, skutkującego niedługą absencją poszkodowanego. Po kontroli inspektora pracy placówka skierowała na kurs operatora urządzeń dźwigowych 6 osób. To z pewnością pozwoli zapobiec podobnej sytuacji w przyszłości.

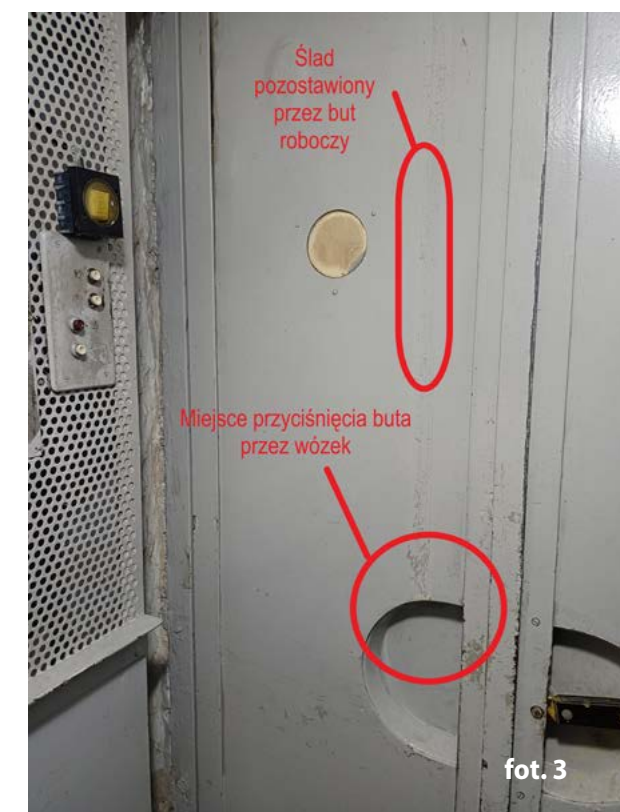
Marcin Kępa,
młodszy inspektor pracy,
OIP Białystok



fot. 1



fot. 2



fot. 3



> KONKURS

legitna
praca.

w oku
kamery



Bony o wartości
2 000 złotych

ZADANIE

Zachęć w filmie swoich
rówieśników do
zatrudnienia się zgodnie
z prawem i w bezpiecznych
warunkach

Kamera...

Akcja !

Zgłoś swój film
do **15.03.2024r.**

I zgarnij nagrodę

