



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2 (492) 2024

## PIP na Targach BUDMA

Okazja do upowszechniania wiedzy o zagrożeniach zawodowych na budowach, która zdarza się raz w roku w Poznaniu

(str. 19)

## Sprawca wykroczeń przeciwko prawom pracownika

Odpowiedzialność pracodawcy i osób działających w jego imieniu

(str. 26)

## Dress code, czyli zewnętrzna ekspresja pracownika w miejscu pracy

Czego może zabronić pracodawca?

(str. 6)

## W numerze

3. W SEJMIE RP: O samozatrudnieniu na Radzie Ochrony Pracy
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Dress code, czyli zewnętrzna ekspresja pracownika w miejscu pracy. Czego może zabronić pracodawca?
12. Outsourcing a praca tymczasowa. Dlaczego pracodawcy sięgają po zewnętrznych pracowników?
19. PIP na Targach BUDMA. Okazja do upowszechniania wiedzy o zagrożeniach zawodowych na budowach, która zdarza się raz w roku w Poznaniu
26. Sprawca wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Odpowiedzialność pracodawcy i osób działających w jego imieniu
30. Katastrofa budowlana. Dwóch pracowników wykonujących prace na rusztowaniu upadło na podłoże wraz z konstrukcją podwieszoną
32. 120 mln zł na poprawę bhp. Kolejna edycja konkursu ZUS
33. Realizacja „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy”

### 6 Dress code, czyli zewnętrzna ekspresja pracownika w miejscu pracy



### 12 Outsourcing a praca tymczasowa



### 31 Katastrofa budowlana



## 19 PIP na Targach BUDMA

Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA są największym i najważniejszym wydarzeniem skierowanym do sektora budowlanego w naszym kraju. Z kolei dla Państwowej Inspekcji Pracy od lat są doskonałą okazją, by upowszechniać wiedzę o zagrożeniach zawodowych i promować metody bezpiecznej pracy. Podczas targów Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wręczyła nagrody laureatom konkursu „Buduj bezpiecznie” za 2023 rok, a dzień później odbyła się konferencja Państwowej Inspekcji Pracy „Bezpieczna praca na każdym poziomie”.

Wydawca:  
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:

Dariusz Mińkowski  
– zastępca Głównego Inspektora Pracy  
Artur Sobota – dyrektor  
Departamentu Prewencji i Promocji  
Agnieszka Sopińska-Jaremczak  
– rzecznik prasowy w Głównym  
Inspektoracie Pracy

Redakcja:

Karolina Skonieczna  
– redaktor prowadzący  
Magdalena Giedrońc – korekta  
Agnieszka Piętka – redaktor  
techniczny, projekt okładki

Zdjęcia:

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

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

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo  
zmiany tytułów i skracania  
nadesłanych tekstów.



Grafika: Jakub Kałek

# O samozatrudnieniu na Radzie Ochrony Pracy



## Problemowi zapewnienia bezpiecznych warunków pracy osobom samozatrudnionym było poświęcone posiedzenie Rady Ochrony Pracy 9 stycznia 2024 r.

Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w obradach, odbywających się w trybie zdalnym pod kierownictwem przewodniczącego **Janusza Śniadka**, wzięli udział: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** oraz jej zastępcy **Małgorzata Dziemińska**, **Dariusz Mińkowski** i **Jarosław Leśniewski**, a także **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy i **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego. W pierwszej części spotkania Rada przyjęła stanowisko w sprawie programu działania PIP na rok 2024. W części drugiej zebrani zapoznali się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy, zatytułowanym „Ochrona zdrowia i zapewnienie bezpiecznych warunków pracy osobom samozatrudniającym się”. Wprowadzenie do prezentacji wygłosiła Katarzyna Łażewska-Hrycko, a szczegóły zagadnienia przedstawił dyrektor Jakub Chojnicki.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat konsekwentnie prowadzi działania ukierunkowane na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracującym, bez względu na formę zatrudnienia. Naszą misją są działania prowadzące do ograniczenia zarówno wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych, do których w znacznej mierze przyczyniają się niewłaściwe warunki pracy.

– Traktujemy to zadanie jako priorytetowe, tak z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych obywateli, jak i interesów państwa – mówił dyrektor Chojnicki.

Wyniki kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy pokazują niewystarczający zakres ochrony osób świadczących pra-

cę na podstawie umów cywilnoprawnych. W przypadku tej grupy osób trudności przysparzają także możliwe do egzekwowania przez Państwową Inspekcję Pracy wymagania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dyrektor Chojnicki szczegółowo omówił wypadki osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym samozatrudniających się, a następnie przedstawił wyniki kontroli podmiotów, na rzecz których świadczą pracę osoby na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym samozatrudniające się.

W podsumowaniu omawianego materiału należy podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy – realizując swoje ustawowe obowiązki – będzie kontynuowała działania nadzorczo-kontrolne w najbardziej wypadkogennych sektorach gospodarki i obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw. Planowane zadania kontrolne nie są bezpośrednio ukierunkowane na firmy współpracujące z osobami fizycznymi na innej podstawie niż umowa o pracę. Dopiero po przystąpieniu do kontroli w konkretnej firmie istnieje możliwość weryfikacji, na jakiej podstawie prawnej pracują osoby w niej zatrudnione. Wynika to z braku możliwości wcześniejszego ustalenia firm, które masowo wykorzystują pozapracownicze formy współpracy.

Państwowa Inspekcja Pracy nadal będzie wspierać osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, przedsiębiorców i pracodawców, udzielając porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno podczas prowadzonych kontroli, jak i w ramach działalności Centrum Poradnictwa PIP. Tym samym pomimo zdecydowanie rzadszych kontaktów ze strony zleceniobiorców i samozatrudnionych niż ze strony pracowników szukających pomocy i informacji urząd będzie wpływał na podnoszenie poziomu świadomości zagrożeń oraz wiedzy na temat sposobów ochrony przed nimi wszystkich osób aktywnych zawodowo.



### Spotkanie z ambasador Argentyny

11 stycznia 2024 r. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** spotkała się z **Alicją Irene Falkowski**, ambasador Republiki Argentyny w Warszawie. Przedmiotem wizyty była sytuacja obywateli Argentyny wykonujących pracę w Polsce. W trakcie spotkania w Głównym Inspektoracie Pracy rozmawiano o warunkach i zasadach podejmowania pracy przez cudzoziemców w Polsce. Ambasador była szczególnie zainteresowana narzędziami, jakimi dysponuje Państwowa Inspekcja Pracy w działaniach podejmowanych na rzecz obywateli innych państw w celu eliminowania nadużyć w sferze pracy, popełnianych na szkodę cudzoziemców. W spotkaniu uczestniczyli także zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **Dariusz Górski**. Zarówno Katarzyna Łażewska-Hrycko, jak i Alicja Irene Falkowski zadeklarowały chęć podtrzymania współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z placówką dyplomatyczną Republiki Argentyny w Warszawie.

### W Senacie o budżecie PIP

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła 23 stycznia 2024 r. w posiedzeniu senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, poświęconemu budżetowi Państwowej Inspekcji Pracy na 2024 r. Szefowa PIP w swoim wystąpieniu omówiła i umotywowała główne założenia tegorocznego budżetu Państwowej Inspekcji Pracy. W budżecie zaplanowano wydatki w kwocie 551 mln 478 tys. zł. Są wyższe od wydatków określonych w ustawie budżetowej na rok 2023 z dnia 15 grudnia 2022 r. o 21,6%. Dużo uwagi Główny Inspektor Pracy poświęciła planowanej podwyżce funduszu wynagrodzeń o 22,1%. Katarzyna Łażewska-Hrycko zwróciła uwagę, że od 2019 roku obserwuje się zmniejszenie zainteresowania zatrudnieniem w inspekcji, zwłaszcza osób z wykształceniem technicznym, a prowadzone nabory nie przynoszą oczekiwanych efektów. Przy planowanym na 2024 rok przeciętnym wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej w wysokości 7824 zł nawet 20-procentowy wzrost wynagrodzeń nie przywróci atrakcyjności wynagrodzeń w PIP. Na posiedzeniu komisji Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali także: **Grażyna Witkowska**, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP; **Katarzyna Cichy**, wicedyrektor Departamentu Budżetu

i Finansów; **Ewa Wawrzyniak**, dyrektor Departamentu Organizacyjnego oraz **Piotr Kopeć**, dyrektor Departamentu Informatyki.



### Uczymy się od siebie

W warsztatach „Analityczne aspekty uzgodnionych i wspólnych inspekcji”, zorganizowanych przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) w Paryżu w dniach 23-24 stycznia 2024 r., wziął udział **Robert Jaworski**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Celem spotkania było zaprezentowanie najciekawszych przykładów bilateralnych i wielostronnych działań kontrolnych zrealizowanych w ramach programu CJI (z ang. concerted and joint inspections), których przeprowadzenie wymagało istotnych przygotowań analitycznych po stronie zaangażowanych organów kontroli państw członkowskich. Uczestnicy warsztatów podzielili się cennymi spostrzeżeniami oraz zasadami współpracy w zakresie wymiany i dostępu do baz danych, a także narzędziami komunikacji wykorzystywanymi podczas uzgodnionych i wspólnych kontroli. Na zakończenie warsztatów głos zabrał przedstawiciel ELA, prezentując mobilne narzędzie do bezpiecznej komunikacji i wymiany danych, które można wykorzystywać w trakcie wspólnych i uzgodnionych kontroli. Urządzenie to zostało udostępnione ELA przez Europol. Jego pilotażowe wykorzystanie zaplanowano w czasie Dni Wspólnych Działań EMPACT w czerwcu 2024 r.

### Szkolenia dla SIP w Częstochowie

17 stycznia 2024 r. nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach Oddział w Częstochowie przeprowadził szkolenie dla społecznych inspektorów pracy w siedzibie Regionu Częstochowskiego NSZZ „Solidarność”. Tematyka obejmowała podstawy prawne działalności SIP, ideę społecznej inspekcji pracy jako wybranego organu nadzorującego i kontrolującego pracodawcę oraz szczególnej ochrony stosunku pracy społecznych inspektorów pracy. Prowadzący omówił także niezbędne kompetencje, strukturę, zakres działania, uprawnienia oraz środki prawne SIP. Odpowiadał na liczne pytania uczestników. W szkoleniu brało udział 25 społecznych inspektorów pracy. Spotkanie to zainau-

gurowało cykl szkoleń dla społecznych inspektorów pracy przewidzianych na ten rok.

### Plany PIP na 2024 r. na sejmowej komisji

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** przedstawiła 9 stycznia br. na posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej plan działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r. Na posiedzeniu Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali także zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski** oraz **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia i **Artur Sobota**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji. W swoim wystąpieniu Główny Inspektor Pracy omówiła najważniejsze obszary aktywności PIP, które będą realizowane w bieżącym roku. Przedstawiła plany i kierunki zaplanowanych kontroli oraz działania prewencyjne i promocyjne. W czasie dyskusji posłowie pytali o możliwości realizacji zaplanowanych 60 tysięcy kontroli w kontekście braków kadrowych dotyczących Państwową Inspekcję Pracy. Członkowie komisji interesowali się także realizowanym konsekwentnie od kilku lat programem pierwszej kontroli. W trakcie posiedzenia padały pytania dotyczące np. aktywności i działań międzynarodowych Państwowej Inspekcji Pracy. Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreśliła, że udział przedstawicieli PIP w pracach międzynarodowych organizacji jest bardzo aktywny. Międzynarodowe kontakty pozwalają na wymianę doświadczeń, korzystanie z dobrych praktyk oraz wymianę informacji.

### Wyróżnienie dla OIP w Łodzi

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi uczestniczyli 12 stycznia 2024 r. w Gali Absolwentów i Biznesu Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej. Współpraca inspekcji z uczelnią ma już kilkunastoletnią tradycję. Corocznie jej najważniejszym elementem jest wspólna organizacja konferencji naukowej odbywającej się pod tytułem „Bezpieczeństwo zależy od Ciebie”. Konferencja łączy świat nauki i praktyki, a jej celem jest uwrażliwienie uczestników na nowe zagrożenia pojawiające się w środowisku pracy w następstwie zmian technologicznych. Tegoroczna konferencja odbędzie się 21 maja i będzie miała wyjątkowo uroczysty charakter z uwagi na 105. rocznicę ustanowienia inspekcji pracy. OIP w Łodzi znalazł się wśród podmiotów, których zaangażowanie we współpracę z Wydziałem Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej wyróżniono przyznaniem pamiątkowego dyplomu. Dyplom z rąk dziekana wydziału prof. dr hab. inż. **Agnieszki Zakrzewskiej-Bielawskiej** oraz prorektora ds. rozwoju Politechniki Łódzkiej prof. dr hab. inż. **Pawła Strumiłło** odebrał p.o. okręgowy inspektor pracy w Łodzi **Marcin Grzelak**.

### O pozornym samozatrudnieniu

W dniach 30-31 stycznia 2024 r. w siedzibie Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) w Bratysławie odbyły się dwa spotkania z trzech

zaplanowanych na temat pozornego samozatrudnienia w relacji do nielegalnego zatrudnienia (pracy niezadeklarowanej). W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele inspekcji pracy bądź jej odpowiedników z Belgii, Grecji, Holandii, Finlandii, Portugalii, Węgier i Polski. Udział wzięli także koordynatorzy z ramienia ELA. Pierwszego dnia o problemie pozornego samozatrudnienia mówili również zaproszeni przedstawiciele szwedzkich i belgijskich związków zawodowych. Drugi dzień był dniem rozmów o możliwościach przeciwdziałania zjawisku, a przedstawicielom poszczególnych państw wyznaczono zadania do zrealizowania podczas kolejnego spotkania, uzgodnionego na 5 marca 2024 r. w siedzibie ELA. Wszystkie kraje zostały zobowiązane m.in. do przesłania koordynatorom wydarzenia formularzy list kontrolnych wykorzystywanych przez inspektorów pracy do identyfikacji samozatrudnienia. Przedstawiciel Polski został poproszony o przedstawienie na przyszłym spotkaniu prawnych aspektów związanych z powierzaniem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, a także o przykład sytuacji, w której osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia zostaje delegowana do kraju, w którym taka podstawa powierzania pracy nie istnieje (zakres warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do tak delegowanej osoby).

### Bezpieczne ferie zimowe

Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu przeprowadził w trakcie ferii zimowych cykl prelekcji dotyczących bezpiecznego wypoczynku dzieci. W czasie spotkań przekazywano informacje o potencjalnych zagrożeniach, jakie mogą spotkać dzieci podczas zabaw, przedstawiano też wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych związanych z prowadzeniem gospodarstw rolnych, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat. Urozmaiceniem prelekcji były gry i zabawy z wykorzystaniem gadżetów i publikacji, a także filmów Państwowej Inspekcji Pracy. W spotkaniach uczestniczyli również przedstawiciele z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Opolu.





## Dress code, czyli zewnętrzna ekspresja pracownika w miejscu pracy

### Czego może zabronić pracodawca?

**Obcobrzmiałe sformułowanie „dress code” weszło na stałe do naszego języka na początku lat 90. Oznacza zbiór zasad doboru ubioru do okoliczności. Wbrew pozorom nie dotyczy ono jednak wyłącznie tego, w jakich ubraniach pracownik może przychodzić do pracy.**



Źródło: Freepik

**N**ie istnieje definicja legalna tego określenia w polskim prawie, jednak w literaturze rozumie się przez to zbiór zasad dotyczących wyglądu pracownika, który został ustanowiony przez pracodawcę w formie pisemnej lub ustnej albo przez ustawodawcę w przepisach prawa powszechnie obowiązującego<sup>1</sup>.

Reguły dotyczące ubioru w miejscu pracy zyskały na popularności wraz z wejściem na nasz rynek zagranicznych korporacji finansowych, bankowych czy prawniczych. Z czasem te zasady zaczęto wykorzystywać także w innych branżach. Jednocześnie wymogi co do noszonego stroju poddane zostały bardziej restrykcyjnym wymaganiom, co znalazło wyraz w wewnątrz korporacyjnych politykach, zasadach postępowania czy kodeksach<sup>2</sup>.

Dress code jest jedną z form ekspresji pracownika w miejscu pracy. Inne formy uzewnętrzniania postaw czy przekonań poprzez strój to na przykład noszenie symboli lub stroju o charakterze religijnym. Ubiór może być również nośnikiem treści, czyli być tzw. wypowiedzią symboliczną, rozumianą jako swego rodzaju sposób komunikacji<sup>3</sup>. Zarysowaniu tematyki stroju oraz symboli religijnych czy światopoglądowo-ideowych

w miejscu pracy, wraz z powiązaną z tym problematyką możliwej dyskryminacji, poświęcony jest niniejszy artykuł.

#### Budowanie wizerunku firmy

Analizując to zagadnienie, należy zwrócić uwagę, że dotyczy ono szczególnie zawodów, w których istotny nacisk położony jest na kontakt z klientem lub kontrahentem. W tej sytuacji stosowny wygląd zewnętrzny pracownika, w tym jego strój, ma pomagać w budowaniu pozytywnego wizerunku instytucji i wzmacniać jego profesjonalizm<sup>4</sup>. W literaturze i w orzecznictwie wskazuje się, że nie powinno budzić wątpliwości, że polecenia dotyczące pracy nie mogą być rozumiane wąsko, tylko jako dotyczące wykonywania czynności składających się na rodzaj pracy. Mogą się również odnosić do zachowania pracownika względem innych osób, w związku z wykonywaną pracą, w szczególności do współpracowników i klientów, a także do wyglądu zewnętrznego pracownika, który buduje wizerunek firmy<sup>5</sup>. Innymi słowy, w zakresie obowiązków pracowniczych leży dbałość o szeroko rozumiane interesy i dobre imię, wizerunek pracodawcy, stąd też pracownik powinien współdziałać z pracodawcą w tej materii. Sąd Najwyższy w wyroku z 2005 r.

zwrócił uwagę, że zwolnienie dyscyplinarne jest zasadne wtedy, gdy oprócz spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zachowanie pracownika stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy<sup>6</sup>. Może to mieć miejsce w sytuacji, gdy pracownik w miejscu pracy narażałby pracodawcę na utratę zaufania klientów, kontrahentów czy utratę ważnego kontraktu, np. poprzez nieodpowiednie zachowanie czy strój. Stanowisko to Sąd Najwyższy powtórzył w nowszym orzeczeniu<sup>7</sup>, wskazując, że: „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy”.

Z omawianej tematyki z oczywistych względów należy wyłączyć ubrania o charakterze ochronnym, np. środki ochrony indywidualnej, czy odzież i obuwie robocze, które pracodawca zobligowany jest dostarczyć pracownikowi, gdy odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu, ubrudzeniu czy skaże-

niu bądź jest to wymagane ze względów technologicznych (art. 237<sup>7</sup> § 3 k.p.). W takich przypadkach pracodawca jest wręcz zobowiązany do ingerencji w ubiór pracownika, jest to bowiem uzasadnione względami bezpieczeństwa i higieny na stanowisku pracy, a dopuszczenie pracownika do pracy bez stosownej (wymaganej) na danym stanowisku odzieży czy obuwia jest niedopuszczalne (art. 237<sup>8</sup> § 1 k.p.). Poza niniejszymi rozważaniami pozostaje kwestia zobowiązania osób wykonujących zawody tzw. mundurowe (policja, wojsko, straż graniczna, straż pożarna) do noszenia munduru czy właściwego stroju służbowego, urzędowego przez poszczególne grupy zawodowe (sędziowie, radcy prawni, ratownicy medyczni). W wymienionych przypadkach uprawnienia przełożonych do ingerowania w wygląd zewnętrzny pracownika wynikają wprost z ustawy<sup>8</sup> lub rozporządzenia<sup>9</sup>. Zasygnalizować tu należy, że na przykład wobec urzędników sądów powszechnych podejmowane są próby doprecyzowania zasad ubioru, zawierające szczegółowe wytyczne dotyczące wyglądu (stroju) pracowników zajmujących się np. obsługą interesantów<sup>10</sup>.

Rodzimy Kodeks pracy nie przyznaje wprost pracodawcy uprawnienia do określenia zasad ubioru i wyglądu pracowników,

jednak nie ulega wątpliwości, że na gruncie przepisów polskiego prawa pracy pracownik zobowiązany jest do dbania o dobro pracodawcy, a więc pośrednio o jego wizerunek. Jeśli chodzi o dress code, krzyżują się tu interesy pracodawcy z godnością i dobrami osobistymi pracowników. Stanowić to może pole dyskusji, jaki strój wymagany od pracownika naruszałby wspomniane wartości, a jaki nie. Nie ma jednoznacznej i wyczerpującej odpowiedzi na pytanie, jak daleko sięgają uprawnienia pracodawcy w tej materii. Wszystko zależy bowiem od specyfiki zawodu, miejsca pracy czy zajmowanego stanowiska. Uważam, że na przykład do funkcjonariuszy publicznych odnosi się nakaz neutralności, który powinien się wyrażać również w sferze ubioru.

### Neutralność zalecana

Inną formą ekspresji pracownika w miejscu pracy jest ekspozycja lub manifestowanie swojego światopoglądu lub wyznania, również poprzez strój lub wygląd. Zjawisko to może być coraz bardziej widoczne w dobie globalizującej się gospodarki oraz migracji zarobkowej pracowników wywodzących się z różnych kultur i kontynentów. W odniesieniu do symboli religijnych w polskiej doktrynie zwraca się uwagę, że zasadniczo pracodawca nie może zabronić pracownikowi noszenia w pracy biżuterii o symbolice religijnej lub emblematów religijnych, chyba że ze względu na rodzaj, rozmiar lub sposób noszenia są zbyt ostentacyjne lub niestosowne w danych okolicznościach<sup>11</sup>. Pogląd taki pokrywa się z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, który stwierdził, że noszenie małego, dyskretnego krzyżyka nie szkodzi profesjonalnemu wyglądowi pracownika, a wprowadzenie zakazu narusza wolność sumienia i wyznania<sup>12</sup>.

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE kroczy w nieco innym kierunku<sup>13</sup>, wskazuje i doprecyzowuje kryteria, którymi powinien się kierować pracodawca, chcący zastosować zasadę zachowania neutralności religijnej, światopoglądowej lub ideowej w miejscu pracy. Wskazana sprawa (na razie została sporządzona opinia rzecznika TSUE) dotyczyła kobiety zatrudnionej w urzędzie gminy w Belgii, która oznajmiła pracodawcy zamiar noszenia islamskiej chusty, czyli elementu stroju eksponującego wyznanie religijne. Pracodawca wprowadził do regulaminu pracy zasadę neutralności, która odnosiła się do wszelkich symboli o charakterze religijnym, ideologicznym czy światopoglądowym. Urzędniczka poczuła się dyskryminowana ze względu na wyznanie religijne i złożyła skargę do sądu pracy. Belgijski sąd pracy powziął wątpliwość co do stosowania dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i skierował do TSUE zapytanie prejudycjalne<sup>14</sup>.

Rzecznik generalny przypomniał, powołując się przy tym na

wcześniejsze rozstrzygnięcia trybunału<sup>15</sup>, że postanowienia regulaminu pracy przedsiębiorstwa prywatnego wprowadzające całkowity zakaz noszenia widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy nie stanowi dyskryminacji, ponieważ dotyczy bez rozróżnienia wszelkich przejawów takich przekonań i traktuje w jednakowy sposób wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, nakładając na nich, w sposób ogólny i bez rozróżnienia,



obowiązek noszenia neutralnego stroju, co wyklucza możliwość noszenia tego rodzaju symboli. Rzecznik TSUE zauważył, na podstawie jednego z cytowanych wyroków, że wola pracodawcy kierowania się w swojej działalności polityką neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w stosunkach z klientami, zarówno publicznymi, jak i prywatnymi, zasługuje na ochronę. Przedsiębiorcy mogą chcieć, aby klienci postrzegali ich jako neutralnych, stanowi to bowiem wyraz swobody przedsiębiorczości (uznanej w art. 16 Karty Praw Podstawowych<sup>16</sup>), która co do zasady jest prawnie chroniona, zwłaszcza gdy w realizację tego celu zaangażowani są wyłącz-

nie pracownicy, których zadaniem jest nawiązywanie kontaktów z klientami tego przedsiębiorcy<sup>17</sup>.

Odnosząc się natomiast do decyzji organu gminy, rzecznik wskazał, że wola podmiotu publicznego, takiego jak gmina, prowadzenia polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej może w sposób bezwzględny stanowić zgodny z prawem cel<sup>18</sup>. Stąd też w regulaminie pracy podmiot publiczny może zakazać swoim pracownikom noszenia symboli religijnych lub ideologicznych w miejscu pracy. Zauważyć w tym miejscu należy, że przysły wyrok TSUE może mieć znaczenie dla jednostek administracji publicznej oraz jej pracowników we wszystkich krajach unijnych. Jednocześnie w polskim piśmiennictwie słusznie zauważa się, że wolność wyznania oznacza przede wszystkim prawo do wyznawania lub przyjmowania religii według własnego wyboru, a nie do unaoczniania swojej religii w czasie wykonywania pracy. W związku z coraz wyraźniejszą multikulturowością w zespołach pracowniczych neutralność w miejscu wykonywania obowiązków zawodowych jest bardziej pożądana<sup>19</sup>. W piśmiennictwie zwraca się uwagę, że w ostatnich latach w orzecznictwie TSUE zauważalne jest wzmocnienie trendu ograniczającego swobody religijne w zakresie ubioru na rzecz neutralności w zakładach pracy<sup>20</sup>.

Polski Rzecznik Praw Obywatelskich odniósł się do tego zagadnienia szerzej<sup>21</sup> i zwrócił uwagę na możliwe wystąpienie przejawów dyskryminacji już na etapie poszukiwania pracy, np. ze względu na imię pracownika. Z drugiej strony słusznie zauważył, że przepisy antydyskryminacyjne są mało popularnym narzędziem zwalczania dyskryminacji w zatrudnieniu. Zaproponował m.in. uregulowanie w regulaminie pracy lub umowie o pracę rozwiązań uwzględniających wymogi religijne, dotyczące wyglądu zewnętrznego pracowników. Najważniejsze jednak wydają się propozycje RPO, aby inspekcja pracy, organizacje pracodawców, związki zawodowe oraz inne organizacje społeczne i zawodowe upowszechniały wśród pracodawców informacje dotyczące szczególnych uprawnień pracowników czy prowadzenie rzetelnej edukacji antydyskryminacyjnej.

### Z zachowaniem godności

Zastanowić się w tym miejscu można, czy prawo do wyboru ubioru nie należy do ścisłej sfery prywatności pracownika lub też jest prawem do wyrażania przez niego poglądów. To w prawie polskim jest chronione przez przepisy rangi konstytucyjnej. Zgodnie bowiem z art. 47 Konstytucji RP każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Z kolei art. 54 ust. 1 ustawy zasadniczej zapewnia każdemu wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Wydaje się jednak, że narzucenie (żądanie) przez pracodawcę konkretnego dress codu lub wprowadzenie zasady neutralności nie będzie stanowiło ich naruszenia. W piśmiennictwie prawa pracy zwraca się uwagę, że podstawą prawną ingerencji pracodawcy w wygląd pracowników jest art. 22 § 1 k.p.<sup>22</sup> Jedną z cech stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika, a polecenia dotyczące pracy mogą dotyczyć także wyglądu zewnętrznego pracownika, który ma znaczenie dla budowania wizerunku firmy<sup>23</sup>. Ponadto zastosowanie znajdzie tu art. 100 k.p., który definiuje szereg obowiązków pracownika. Wśród nich znajduje się art. 100 § 2 pkt 4 k.p., zgodnie z którym pracownik zobowiązany jest w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Co ważne, obowiązki spoczywające po stronie pracownika mają charakter przykładowy i nie stanowią katalogu powinności o charakterze zamkniętym (art. 100 § 2 k.p.). Należy też zwrócić uwagę na pracowniczy obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Jednak w doktrynie podkreśla się, że granicą swobody pracodawcy we wpływniu na regulacje dotyczące np. wyglądu (stroju) pracownika jest obowiązek dbałości pracodawcy o dobra osobiste pracownika, w tym szczególnie o jego godność<sup>24</sup>, co wynika wprost z art. 11 k.p. Niedopuszczalne jest więc wprowadzanie strojów (ubrań) ośmieszających lub komicznych, chyba że wynika to z charakteru pracy, np. w lunaparku czy w cyrku.

Niezależnie od wprowadzenia formalnych zasad szeroko rozumianej neutralności w miejscu pracy, należy pamiętać, że sformułowany w przepisie art. 100 § 2 pkt 6 k.p. nakaz oznacza obowiązek właściwego zachowywania się pracownika w stosunku do współpracowników, przełożonych i podwładnych, tzn. zgodnie z obowiązującymi w danym czasie i miejscu normami pozaprawnymi (np. moralnymi, etycznymi, zwyczajowymi)<sup>25</sup>. Powoduje to, że również na tym polu ciąży na pracownikach – oraz na pracodawcy (art. 94 pkt 10 k.p.) – powinność korygowania zachowań lub postępowań mogących stwarzać napięcia, konflikty czy poczucie zagrożenia spokoju w miejscu pracy, a wywołanych na tle ideologicznym czy światopoglądowym. Biorąc pod uwagę odpowiedzialność pracodawcy za kształtowanie w zakładzie pracy zasad



współzycia społecznego, w literaturze zwraca się uwagę, że właśnie z myślą o zabezpieczeniu się przed ewentualną odpowiedzialnością np. majątkową pracodawcy coraz powszechniej ustalają kodeksy postępowania w miejscu pracy, obowiązujące wszystkich pracowników, zawierające m.in. aprobowane normy ubioru (uni-formy, odzież robocza, czystość i schludność)<sup>26</sup>.

### Odpowiedzialność porządkowa

Unormowanie kwestii ubioru powinno znaleźć swoje formalne odbicie przede wszystkim w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy (art. 104 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p.). Pamiętać przy tym należy, że w odniesieniu do możliwej ekspresji zapatrywań politycz-

nych, światopoglądowych lub religijnych podejmowane działania neutralnościowe powinny obejmować wszelkie sposoby i formy uzewnętrzniania takich przekonań, nie wprowadzając w tym względzie jakiegokolwiek różnicowania. Wskazane postanowienia regulaminowe powinny się odnosić do wszystkich pracowników, nakładając na nich, w sposób generalny i jednolity, obowiązek noszenia neutralnego stroju. Tak więc wpisanie do regulaminu pracy wskazanych zasad wywoła po stronie pracownika obowiązek ich przestrzegania (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.). Jeśli pracodawca nie jest zobligowany do wydania regulaminu pracy, regulacje takie powinien umieścić w obwieszczeniu (art. 104 § 1<sup>1</sup> k.p.). Dodatkowo w tym miejscu warto się zastanowić nad

możliwymi konsekwencjami nieprzestrzegania zasad dotyczących ubioru w regulacjach wewnętrzza-kładowych. Zgodnie z ogólną zasadą kodeksową, jeśli pracownik nie stosuje się do postanowień zawartych w regulaminie pracy, umowie o pracę lub poleceń pracodawcy, to takie postępowanie może zostać uznane za podstawę jego odpowiedzialności porządkowej. Art. 108 § 1 k.p. statuuje, że nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy może prowadzić do nałożenia na niego kary – upomnienia lub nagany. Nie w każdym więc przypadku działanie pracodawcy będzie nosiło znamiona dyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> k.p.) lub naruszenia dóbr osobistych (określonych w art. 23 k.c.). Nie ma przy tym jednoznacznej i oczywistej odpowiedzi, jakie działania pracodawcy nakazujące stosowanie określonego ubioru lub ograniczające prezentowanie symboli religijnych będą miały charakter dyskryminacyjny, a jakie nie. Inne reguły mogą obowiązywać pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem, interesantem, tzw. front office, a inne pracowników wykonujących zadania na zapleczu, tzw. back office. Ostatecznie w sytuacji spornej decydować będzie o tym sąd powszechny, analizując każdą sprawę

indywidualnie. W orzecznictwie europejskim zauważalna jest zmiana podejścia do eksponowania wszelkiego rodzaju symboli (religijnych, światopoglądowych lub też ideologicznych) na rzecz zwiększenia neutralności w przestrzeni publicznej.

**Marcin Smolki,**  
OIP Olsztyn

### Przypisy:

1. I. Miernicka, Wymagania dotyczące wyglądu pracownika jako ingerencja w sferę jego wolności, Warszawa 2020, s. 37.
2. Korporacje nierzadko poprzez wewnętrzne regulacje dyskretnie, acz

konsekwentnie próbują zastąpić formalne wewnętrzzakładowe źródło prawa pracy, jakim jest regulamin pracy, aby ingerować (również poza pracą), w prywatne sfery funkcjonowania pracownika; szerzej: M. Smolki, <https://cooperante.uni.lodz.pl/2023/02/12/czy-jest-nam-jeszcze-potrzebny-regulamin-pracy-czyli-duzy-i-bogaty-moze-wiecej-czesc-ii/> (dostęp: 20.10.2023).

3. Zagadnienie to szeroko przedstawia i analizuje K. Kurosz, Wypowiedź symboliczna na ubraniu jako instrument ekspresji własnej osobowości (kiedy błyskawica przestaje być błyskawicą?), „Zeszyty Naukowe UJ” 3/2021, s. 6 i n.

4. I. Miernicka, Dress code w miejscu pracy – wybrane zagadnienia, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 3/2017, <https://kwartalnikradcaprawny.kirp.pl/2017/10/25/dress-code-w-miejscu-pracy-wybrane-zagadnienia/> (dostęp: 20.10.2023).

5. T. Liszcz, Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą, „Monitor Prawa Pracy” 1/2007, s. 13. Podobnie: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 18 marca 2004 r., III SA 1803/02 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2000 r., I PKN 249/01.

6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04.

7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2019 r., II PK 321/17.

8. Przykładowo w przypadku sędziów będzie to ustawa z dnia 27 lipca 2001 r., Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 217).

9. Przykładowo odnośnie do ratowników medycznych zagadnienie to będzie regulowało rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 stycznia 2023 r., w sprawie oznaczenia sytemu Państwowe Ratownictwo Medyczne oraz wymagań w zakresie umundurowania członków zespołów ratownictwa medycznego (Dz.U. z 2023 r. poz. 118).

10. Standardy obsługi interesanta w sądownictwie powszechnym, pkt 2 Wizerunek pracownika sądu, <https://lesko.sr.gov.pl/container/Standardy%20obs%C5%82ugi%20interesanta%20w%20sa%CC%A8downictwoe%20powszechnym.pdf> (dostęp: 20.10.2023).

11. T. Liszcz, Ochrona prywatności pracownika..., op. cit., s. 13.

12. Orzeczenie ETPCz z dnia 15 stycznia 2013 r., Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga nr. 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10.

13. Np. opinia Rzecznika Generalnego TSUE z dnia 4 maja 2023 r., w sprawie OP vs. Commune d'Ans, C-148/22.

14. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE.L 2000 Nr 303, str. 16.

15. Wyrok TSUE z dnia 15 lipca 2021 r., w sprawie WABE i MH Müller Handel, C 341/18 i C 341/19, wyrok TSUE z dnia 14 marca 2017 r., w sprawie G4S Secure Solutions, C-157/15.

16. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r., Dz.Urz. UE.C 83 z 30.03.2010.

17. Tak orzekł TSUE w wyroku z dnia 15 lipca 2021 r., op. cit., przypis 8.

18. Opinia rzecznika generalnego TSUE z dnia 4 maja 2023 r., op. cit., pkt 63.

19. D. Dörre-Kolasa, Multikulturowość wymusza wewnętrzne reguły, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8122919,tsue-praca-symboli-religijne-regula-neutralnosc-w-pracy.html> (dostęp: 20.10.2023).

20. Szerzej: K. Kurosz, Wypowiedź symboliczna na ubraniu..., op. cit., s. 43 i n. 21. <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-tractowanie-w-pracy-ze-wzgledu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> (dostęp: 20.10.2023).

22. K. Kurosz, Wypowiedź symboliczna na ubraniu..., op. cit., s. 32.

23. T. Liszcz, Ochrona prywatności pracownika..., op. cit., s. 13.

24. I. Miernicka, Wymagania dotyczące wyglądu pracownika..., op. cit. s. 149 i n.

25. Kodeks pracy. Komentarz, W. Muszalski, K. Walczak (red.), Warszawa 2021, komentarz do art. 100 k.p.

26. A. M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, komentarz do art. 100 k.p.



# Outsourcing a praca tymczasowa

## Dlaczego pracodawcy sięgają po zewnętrznych pracowników?

**Z prowadzonych w ostatnich latach kontroli wynika, że pracodawcy coraz częściej decydują się korzystać z outsourcingu w miejsce pracy tymczasowej. Z punktu widzenia organów kontrolujących przestrzeganie praw pracowniczych zjawisko to jest niepożądane, bowiem usługa, której każdy aspekt jest uregulowany zapisami ustawy, jest zastępowana usługą świadczoną wyłącznie na podstawie zapisów Kodeksu cywilnego, w ramach gwarantowanej swobody zawierania umów.**

Ustawodawca wprowadził zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy usługę pracy tymczasowej, co miało być odpowiedzią na problem pracodawców ze skompletowaniem załogi, która będzie w stanie wykonać wszystkie zadania niezbędne w procesie pracy.

Praca tymczasowa polega na zatrud-

nianiu pracowników tymczasowych oraz osób niebędących pracownikami i kierowaniu ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Według ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych „za pracę tymczasową nale-

ży uznać wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub

c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika”<sup>1</sup>.

W praktyce najczęstszym uzasadnieniem stosowania pracy tymczasowej jest brak możliwości terminowego wykonania zawartych kontraktów przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę.

Ustawa reguluje cały proces pracy tymczasowej – od ustalenia praw pracowniczych i obowiązków pracowników tymczasowych po obowiązki pozostałych podmiotów procesu, tj. podmiotu kierującego pracownika tymczasowego do pracy (agencja zatrudnienia) i podmiotu korzystającego z pracy pracownika tymczasowego (pracodawca użytkownik). Dodatkowo wskazuje maksymalne okresy, w jakich pracodawca użytkownik może korzystać z usług pracownika tymczasowego.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 735) prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (KRAZ).

Z prowadzonych w ostatnich latach kontroli wynika jednak, że pracodawcy coraz częściej decydują się korzystać z usługi outsourcingu (umowy o świadczenie usług sporządzonej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego), która niejako zastępuje opisany proces pracy tymczasowej. Z punktu widzenia organów kontrolujących przestrzeganie praw pracowniczych zjawisko to jest niepożądane, bowiem usługa, której każdy aspekt jest uregulowany zapisami ustawy, jest zastępowana usługą świadczoną wyłącznie na podstawie zapisów Kodeksu cywilnego, w ramach gwarantowanej swobody zawierania umów.

### Czym jest outsourcing?

W polskim prawodawstwie nie ustanowiono definicji legalnej outsourcingu. Definicje opisywanej usługi możemy znaleźć w orzecznictwie sądowym oraz w dostępnej literaturze naukowej – „outsourcing definiowany jest jako wydzielenie ze struktury organizacyjnej macierzystego przedsiębiorstwa realizowanych przez niego funkcji i przekazanie ich do wykonania innym podmiotom gospodarczym”<sup>2</sup> oraz „umowa outsourcingu usług to umowa nienazwana według Kodeksu cywilnego. Można ją określić jako umowę świadczenia usług na warunkach zlecenia bądź o charakterze mieszanym, z elementami umowy o dzieło czy dostawy. Umowa outsourcingu w praktyce może przyjmować różne formy [...]. Formy outsourcingu występujące w obrocie mogą dotyczyć np. usług informatycznych, księgowych, logistycznych, transportowych, obsługi administracyjnej czy marketingowych”<sup>3</sup>.

Sąd Najwyższy wypowiedział się również w zakresie różnic między usługą outsourcingu a usługą pracy tymczasowej: „kwestia odróżnienia outsourcingu pracowniczego od umowy zlecenia lub świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych może nasuwać trudności. W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego, jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez insourcera do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy”<sup>4</sup>.

Jak wynika ze wskazanych definicji, istotą outsourcingu jest wydzielenie ze struktury własnego przedsiębiorstwa ob-

szaru lub zakresu czynności, których wykonywanie zleca się jednostce zewnętrznej wyspecjalizowanej w interesującym nas obszarze lub zakresie usług. Dobrymi przykładami spełniającymi te założenia będą usługi polegające np. na sprzątnięciu pomieszczeń, świadczeniu usług księgowych, obsługi systemów informatycznych lub zapewnieniu cateringu. Kierujący przedsiębiorstwem zleca podmiotowi zewnętrznemu specjalizującemu się w danej działalności zapewnienie wykonania usługi. Podmiot zlecający ocenia wyłącznie efekt wykonanych działań, zazwyczaj w żaden sposób nie ingerując w bieżące wykonanie czynności przez podmiot świadczący usługę.

### Usługi outsourcingu w praktyce kontrolnej

Praktyka pokazuje, że korzystanie z usług świadczonych przez podmioty trzecie najczęściej sprowadza się niestety do kierowania ludzi do pracy w podmiocie korzystającym z usług. Dla zobrazowania zjawiska przywołam dwa przykłady z praktyki kontrolnej, w których stwierdzono, że stosowana usługa outsourcingu nosi znamiona pracy tymczasowej i jest stosowana między innymi w celu obejścia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

#### • Przypadek nr 1

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę w podmiocie A w związku z wypadkiem zaistniałym w przedsiębiorstwie B – wypadkowi uległ tam cudzoziemiec świadczący czynności w ramach umowy zlecenia zawartej z podmiotem A. W wyniku czynności kontrolnych ustalono, że podmiot A świadczy usługi polegające na kierowaniu osób do pracy na rzecz podmiotów trzecich, w tym do podmiotu B w ramach usługi outsourcingu. W związku z zaistniałym wypadkiem kontrolą objęto również prawidłowość świadczenia usług outsourcingu. Ustalono, iż podmiot nie figuruje

w krajowym rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W wyniku kontroli przeprowadzonych w podmiotach A i B ustalono, że usługa świadczona przez podmiot udostępniający osoby nosi cechy pracy tymczasowej, takie jak pozostawanie osób skierowanych pod nadzorem i kierownictwem podmiotu korzystającego z usług wymienionych osób oraz świadczenie czynności razem z pracownikami podmiotu korzystającego. Wskazywało to na świadczenie usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do KRAZ przez podmiot A. W związku z czym inspektor pracy skierował wniosek o ukaranie osoby reprezentującej podmiot A na podstawie art. 121 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

#### • Przypadek nr 2

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę w podmiocie X w związku ze skargą cudzoziemca dotyczącą niewypłaconego wynagrodzenia za czynności świadczone w ramach zawartej umowy zlecenia. Ustalono, że podmiot X jako podwykonawca świadczy usługi polegające na kierowaniu osób do pracy na rzecz podmiotów trzecich, w tym do zakładu Y w ramach usługi outsourcingu. Kontrolą objęto również prawidłowość świadczenia usług outsourcingu przez podmiot kontrolowany. Ustalono, że podmiot nie figuruje w rejestrze agencji zatrudnienia. Do kontroli przedłożono umowę o świadczenie usług zawartą między podmiotami Z i Y. Spółka X występowała w niej w roli podwykonawcy, uprawnionego do wykonania usługi na rzecz podmiotu Z. W trakcie kontroli okazało się, że faktycznym podmiotem świadczącym usługę outsourcingu na rzecz podmiotu korzystającego z usługi jest podmiot X. Wskazywał na to fakt, że zarówno osoby wykonujące usługę, jak i zarządzający nimi pracownicy podmiotu Y na pytanie, w jakim podmiocie zatrudnione są osoby wykonujące czynności, wskazali X. Do-

datkowo w wyniku kontroli przeprowadzonych w obu podmiotach ustalono, że usługa świadczona przez podmiot udostępniający osoby ma cechy pracy tymczasowej, takie jak pozostawanie osób skierowanych pod nadzorem i kierownictwem podmiotu korzystającego z usług

czas kontroli w zakładzie korzystającym z usług przedłożono umowę z podmiotem trzecim, który nie zatrudniał osób skierowanych do zakładu celem wykonywania prac. Podmiot Z był jedynie stroną w umowie o świadczenie usług i został wdrożony do świadczonej usługi prawdopodobnie

cingu często stosują rozłożenie poszczególnych aspektów usługi na spółki teoretycznie niezależne od siebie. Jeszcze innym przykładem tego rodzaju praktyk będzie sytuacja, w której podmiot A zatrudnia osoby, „udostępnia” je podmiotowi B na podstawie umowy o świadczenie



tych osób, świadczenie czynności razem z pracownikami podmiotu korzystającego, a także ustalanie przez podmiot korzystający z usługi godzin wykonywania czynności. Wskazywało to na świadczenie usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia przez podmiot X.

W tym przypadku mamy do czynienia z ciekawym zjawiskiem, które pojawia się często przy konstruowaniu umów outsourcingu między podmiotami. Pod-

celem uniknięcia odpowiedzialności za świadczoną usługę oraz utrudnienia organom kontrolnym stwierdzenia, który podmiot faktycznie świadczy usługę outsourcingu. Inspektor pracy objął kontrolą podmiot X i skierował wniosek o ukaranie osoby reprezentującej na podstawie art. 121 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Z prowadzonych kontroli wynika, że podmioty świadczące usługę outsour-

W obu przypadkach ustalono, że osoby skierowane do pracy w zakładach przez podmioty zewnętrzne wykonywały te same czynności w tych samych miejscach co pracownicy podmiotu korzystającego z usług. Aspekt „mieszania się” osób skierowanych do wykonywania czynności z pracownikami podmiotu korzystającego z pracy osób kierowanych jest jedną z najważniejszych okoliczności, na którą powinno się zwrócić uwagę podczas badania usługi outsourcingu. Drugą istotną kwestią jest podporządkowanie osób skierowanych z podmiotów zewnętrznych. W obu opisywanych przypadkach osoby te wykonywały prace pod nadzorem osób zatrudnionych w podmiocie korzystającym z usługi, co również przeczy założeniom usługi outsourcingu i wskazuje na pracę tymczasową. W obu opisywanych przypadkach w wyniku skierowania przez inspektora pracy wniosków o ukaranie zapadły prawomocne wyroki skazujące.

#### Outsourcing zamiast pracy tymczasowej

Należy rozważyć, jakie skutki niesie za sobą korzystanie z usług outsourcingu w warunkach, w których powinna być stosowana usługa pracy tymczasowej. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy użytkownika maksymalnie przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy<sup>5</sup>. Ponadto ustawodawca zawarł w zapisach ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zapisy obligujące pracodawcę użytkownika do informowania w ogólnodostępnych miejscach o rekrutacji na wolne stanowiska. W założeniu ma to prowadzić do sytuacji, w której pracownik tymczasowy, który sprawdził się na danym stanowisku pracy, podejmuje zatrudnienie bezpośrednio u pracodawcy użytkownika, uzyskując

stabilne zatrudnienie. Do osób skierowanych do wykonywania prac na podstawie umowy o świadczenie usług (outsourcing) przywołane przepisy nie mają zastosowania. Takie osoby mogą świadczyć usługi na rzecz podmiotów trzecich bez ograniczeń czasowych, nie uzyskując w ten sposób ani stabilności zatrudnienia, ani innych świadczeń przysługujących pracownikom podmiotu korzystającego z ich pracy, mimo że często osoby skierowane oraz pracownicy insourcera wykonują prace w tym samym miejscu, czasie i na tych samych stanowiskach.

Podmioty świadczące usługę outsourcingu korzystają z przewidzianej w Kodeksie cywilnym swobody zawierania umów. W przypadku zatrudniania zazwyczaj postępują analogicznie, tj. zawierają z osobami kierowanymi do wykonywania prac umowy zlecenia. Analizy warunków pracy w podmiocie korzystającym z pracy osób skierowanych wskazują, że bardzo często dochodzi do wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p.

Kolejny negatywny aspekt opisywanej usługi dotyczy powierzania pracy cudzoziemcom. Stanowią oni przeważającą liczbę osób kierowanych do wykonywania prac w ramach outsourcingu. Wprawdzie podmioty zatrudniające cudzoziemców kierowanych następnie do wykonywania czynności w ramach outsourcingu zapewniają cudzoziemcom dokumenty legalizujące pracę i pobyt na terenie RP, jednak kontrole wskazują, że masowo powierzają im pracę nielegalnie w zakresie godzin świadczonych czynności i wysokości wypłaconego wynagrodzenia.

#### Ryzykowna swoboda

Na uwagę zasługuje też kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy osób kierowanych do wykonywania prac w ramach outsourcingu. W przypadku pracy tymczasowej ustawodawca przewidział





zakaz powierzenia pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> k.p.<sup>6</sup> Przepis ten nie znajduje jednak zastosowania wobec osób wykonujących prace w ramach outsourcingu.

Częstym powodem rozpoczęcia kontroli w zakładzie jest zgłoszenie wypadku przy pracy. Inspektor pracy ustala wówczas, że osoba poszkodowana zatrudniona jest w podmiocie trzecim, który skierował osobę do wykonywania pracy w zakładzie w ramach umowy o świadczenie usług. Co może być przyczyną faktu,

że osoby skierowane do prac w ramach usługi outsourcingu dość często ulegają wypadkom przy pracy?

Po pierwsze, outsourcer celem upozorowania, że usługa outsourcingu świadczona jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wyznacza zatrudnionego u siebie koordynatora prac, który ma kierować pracą osób skierowanych. Stosowne zapisy są umieszczane w umowach zawieranych między podmiotami. W przypadku wyznaczenia koordynatora z podmiotu trzeciego osoby skierowane do zakładu nie podlegają nadzorowi kierowników,

brygadzystów bądź innych osób nadzorujących pracę w zakładzie insourcera. A wyznaczony koordynator często nie ma ani odpowiedniej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ani stosownego przeszkolenia dla osób kierujących pracownikami. Jedyną jego funkcją jest przekazywanie poleceń pracownikom zakładu pozostałym osobom skierowanym do wykonywania prac.

Po drugie, na bezpieczeństwo osób kierowanych do wykonywania prac przez outsourcerów wpływa brak regulacji dotyczących ustaleń między stronami zawiera-

jącymi umowę outsourcingu. W przypadku outsourcingu (umowy nienazwanej, zgodnie z zapisami Kodeksu cywilnego) „strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”<sup>7</sup>. Strony umowy mogą zatem ustalić, że szkolenie wstępne w zakresie bhp przeprowadzi podmiot kierujący pracownika do prac, co będzie skutkowało brakiem faktycznego przeszkolenia stanowiskowego w podmiocie, w którym osoba skierowa-

na ma wykonywać czynności. W ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ustalono jasny podział obowiązków agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika, celem uniknięcia sytuacji takich jak opisana.

### Wnioski

Zastępowanie usługi pracy tymczasowej usługą outsourcingu negatywnie wpływa zarówno na szeroko pojęty interes osób kierowanych do wykonywania prac, jak i na ich bezpieczeństwo. Z uwagi na fakt, że opisywane zjawisko pojawiło się

w polskim środowisku pracy stosunkowo niedawno, właściwe wydaje się podjęcie próby dopasowania obowiązujących przepisów prawa do aktualnej sytuacji. Poniżej najważniejsze propozycje zmian legislacyjnych, których wprowadzenie wydaje się niezbędne ze względu na dotychczasową praktykę inspektorską. Propozycje te zamieszczono w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2022, w opisie wniosków legislacyjnych Głównego Inspektora Pracy skierowanych do ministra rodziny i polityki społecznej.

Jedną z ważniejszych propozycji zmian



jest wprowadzenie odpowiedzialności podmiotu korzystającego z usługi outsourcingu (insourcera) z tytułu wykroczeń dotyczących korzystania z usługi outsourcingu – świadczonej przez agencję zatrudnienia lub podmiot niewpisany do rejestru agencji zatrudnienia – w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. W aktualnym stanie prawnym odpowiedzialnością wykroczeniową za zastępowanie usługi pracy tymczasowej usługą outsourcingu może być objęty wyłącznie podmiot kierujący osoby do wykonywania prac, a i to nie we wszystkich przypadkach. Podmiot korzystający z pracy kierowanych osób nie podlega odpowiedzialności wykroczeniowej za korzystanie z tego rodzaju usługi. Prowadzący zakłady pracy decydują się na korzystanie z outsourcingu przede wszystkim z uwagi na niższy koszt świadczonej usługi oraz wąski zakres odpowiedzialności za osoby skierowane do wykonywania prac. Wprowadzenie odpowiedzialności wykroczeniowej wobec insourcerów powinno znacząco ograniczyć wybieranie przez zakłady pracy tej usługi.

Z praktyki inspektorskiej wynika również, że dodatkowym aspektem wpływa-

jącym na skłanianie się zakładów pracy ku pracy tymczasowej może być nałożenie odpowiedzialności wykroczeniowej na insourcera w zakresie dopuszczania do pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę. Jak wspomniano we wcześniejszej części artykułu taka sytuacja wystąpiła podczas większości przeprowadzonych kontroli.

Opisana propozycja zmian dotyczy podmiotów korzystających z usługi outsourcingu. Kolejna ważna propozycja zmian legislacyjnych dotyczy podmiotów oferujących usługę kierowania osobami do pracy. Chodzi o ustalenie odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu świadczenia usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej także przez podmiot posiadający wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Opisywana zmiana wydaje się jedną z najważniejszych propozycji legislacyjnych w przedmiotowym zakresie. W aktualnym stanie prawnym w przypadku stwierdzenia, że świadczona usługa outsourcingu ma cechy pracy tymczasowej, inspektorzy pracy występują z wnioskiem

o ukaranie podmiotu oferującego usługę z art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który brzmi: „Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie: pracy tymczasowej [...], podlega karze grzywny od 3000 do 100 000 zł”.

Praktyka kontrolna pokazuje jednak, że występują przypadki agencji zatrudnienia (podmiotów wpisanych do rejestru agencji zatrudnienia), które poza usługami przewidzianymi dla agencji zatrudnienia oferują również usługę kierowania do pracy osób w ramach umowy outsourcingu. W przypadku takich podmiotów jedynym aktualnie przewidzianym ustawowo działaniem inspektora pracy pozostaje skierowanie wystąpienia, o którym mowa w art. 11 pkt 8 ustawy o PIP. Opisywany stan faktyczny powinien niezwłocznie ulec zmianie poprzez wprowadzenie właściwych przepisów wykroczeniowych.

Pozostaje mieć nadzieję, że dzięki coraz większemu doświadczeniu organów kontrolnych oraz wprowadzeniu odpowiednich przepisów prawa uda się wyeliminować lub znacząco ograniczyć negatywne zjawisko zastępowania usługi pracy tymczasowej usługą outsourcingu.

**Krzysztof Kubrak,**  
inspektor pracy,  
OIP Olsztyn

#### Przypisy:

1. Art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1110).
2. Autor definicji M. Trocki (w): D. Ciesielska, M. Radło, Outsourcing w praktyce, wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011, s. 9.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2019 r., sygn. akt II UK 103/18.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. akt I PK 21/15.
5. Art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
6. Art. 8 pkt 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
7. Art. 353[1] Kodeksu cywilnego.

# PIP na Targach BUDMA

## Okazja do upowszechniania wiedzy o zagrożeniach zawodowych na budowach, która zdarza się raz w roku w Poznaniu



fot. Fotobuena, Monika Pasieczna

**Finał konkursu „Buduj bezpiecznie”, stoisko PIP, udział w konferencji „Bezpieczna praca na każdym poziomie” – tak inspekcja pracy promowała bhp na placach budów na największym w kraju wydarzeniu skierowanym do sektora budowlanego.**

W tegorocznym otwarciu Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 30 stycznia 2024 r. uczestniczyli między innymi: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz z zastępcą **Jarosławem Leśniewskim**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Paweł Ciemny**, prezes Zarządu Grupy MTP **Tomasz Kobierski**, minister klimatu i środowiska **Paulina Hennig-Klo-**

**ska**, wiceprezydent miasta Poznania **Bartosz Gus**, wicewojewoda wielkopolska **Karolina Fabiś-Szulc**, wicemarszałek województwa wielkopolskiego **Wojciech Jankowiak**, sekretarz stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji **Wiesław Szczepański**, sekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii **Jacek Tomczak**.

– Państwowa Inspekcja Pracy dokłada wszelkich starań, aby docierać do jak największej liczby osób pracujących i zatrudnianych w budownictwie. Poznańskie Targi BUDMA od lat są dla nas doskonałą okazją, by upowszechniać wiedzę o zagrożeniach zawodowych i promować metody bezpiecznej pracy – powiedziała Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Główny Inspektor Pracy przypomniała, że rozpoczął się trzeci, ostatni rok kampanii PIP „Budowa. STOP wypadkom!”.

która została zainaugurowana podczas inspekcyjnej konferencji na Targach BUDMA w 2022 roku. Celem tego przedsięwzięcia jest ograniczanie skali nieprawidłowości i liczby wypadków przy pracy w budownictwie. W ramach kampanii jednostki organizacyjne inspekcji prowadzą działania kontrolne i prewencyjne, skierowane do pracodawców, pracowników budowlanych oraz przedstawicieli służby bhp.

### Nagrody dla najlepszych

Po przemówieniach zaproszonych gości wręczono Złote Medale Grupy MTP. Następnie Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko oraz prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie **Tadeusz Blecha** nagrodzili laureatów etapu krajowego konkursu „Buduj bezpiecznie” w 2023 roku.

Celem konkursu organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy jest promowanie pracodawców – wykonawców robót budowlanych, zapewniających wysokie standardy bhp podczas prowadzenia prac budowlanych. Partnerem konkursu jest Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, inicjatywa generalnych wykonawców, zrzeszająca 17 sygnatariuszy. Misją Porozumienia jest ograniczenie liczby wypadków na budowach dzięki propagowaniu i promocji kultury bezpieczeństwa.

Konkurs „Buduj bezpiecznie” organizowany jest w dwóch etapach: I etap – wojewódzki na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy, II etap – krajowy na szczeblu Głównego Inspektoratu Pracy. Na etapie krajowym oceniano 16 budów, finalistów etapów wojewódzkich. Z tego grona trzech wykonawców uzyskało rekomendację Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie do przyznania nagród w konkursie. Rada jest organem opiniotwórczo-doradczym w zakresie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w sektorze budowlanym. W jej składzie znajdują się m.in. przedstawiciele państwowych organów nadzoru nad warunkami pracy, uczelni, ośrodków naukowo-badawczych, izb rzemieślniczych, izb gospodarczych, pracodawców, związków zawodowych, stowarzyszeń naukowo-technicznych i organizacji działających na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy. Przewodniczącym Rady jest Jarosław Leśniewski, zastępca Głównego Inspektora Pracy. Decyzją Rady na podium stanęli:

- I miejsce – PORR S.A. – rozbudowa części lądowej terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu w Świnoujściu,
- II miejsce – SEEN Technologie sp. z o.o. – rozbudowa oczyszczalni ścieków, program dostosowania jednostek wytwórczych w PGE GIEK S.A. Oddział Elektrowni Turów do konkluzji BAT,
- III miejsce – ANNA-BUD sp. z o.o. – Świętokrzyski Kampus Laboratoryjny Głównego Urzędu Miar w Kielcach.

Nagrody przyznał także prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie za wdrażanie standardów Porozumienia przez przedsiębiorstwa, które znalazły się w drugim eta-

pie konkursu „Buduj bezpiecznie”. Trzy równorzędne nagrody rzeczowe otrzymali:

- SEEN Technologie sp. z o.o. – rozbudowa oczyszczalni ścieków, program dostosowania jednostek wytwórczych w PGE GIEK S.A. Oddział Elektrownia Turów do konkluzji BAT,
- M&J sp. z o.o. – budowa hali produkcyjno-magazynowej wraz z kompleksem biurowym i niezbędną infrastrukturą techniczną,
- DEKPOL Budownictwo sp. z o.o. – budowa budynku hali produkcyjno-magazynowo-biurowej.

Ostatnim punktem uroczystego otwarcia było wręczenie nagród Acanthus Aureus z rąk prof. **Bogumiły Jung**, wiceprezesa Zarządu MTP **Filipa Bittnera** oraz **Marty Szydłowskiej**.

Już pierwszego dnia targów można było odwiedzić stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, by zasięgnąć porady oraz otrzymać tematyczne poradniki i broszury wydawane przez inspekcję.

### Porozmawiajmy o bezpieczeństwie

31 stycznia 2024 r. podczas Targów BUDMA odbyła się konferencja „Bezpieczna praca na każdym poziomie”. Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko na początku swojego wystąpienia zwróciła uwagę, że budownictwo to sektor gospodarki o wysokim ryzyku zawodowym i wciąż niezadowalającym stanie bezpieczeństwa pracy.

– Wzrost zatrudnienia w firmach budowlanych, znaczny udział małych, słabych ekonomicznie podmiotów gospodarczych, rotacja pracowników oraz deficyt osób posiadających odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje zawodowe to główne powody wypadkowości w budownictwie. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy od lat poświęca tej branży szczególną uwagę – powiedziała szefowa PIP.

Podkreśliła także, że w podjęte przez urząd działania na rzecz poprawy bhp na budowach zaangażowali się partnerzy reprezentujący sektor budowlany, w tym partnerzy społeczni, organizacje branżowe i największe polskie firmy budowlane, w szczególności zrzeszone w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, co sprzyja realizacji wielu cennych przedsięwzięć na rzecz budowania kultury bezpiecznej pracy. Następnie głos zabrał przedstawiciel Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie **Michał Wasilewski**.

Podczas części merytorycznej konferencji Jarosław Leśniewski podsumował dwa lata realizacji kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”, której hasło brzmi „Szczuj życie. Siebie nie odbudujesz”. W ramach kampanii działaniom kontrolno-nadzorczym towarzyszą prewencyjne.

– Nie mówimy tylko, co jest złe, ale doradzamy, jak zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy na budowie – tłumaczył Jarosław Leśniewski.

Uzupełnieniem kontroli są działania informacyjno-educacyjne, które w założeniu powinny wpływać na zmianę podejścia



## Działania prewencyjne 2022-2023 r.

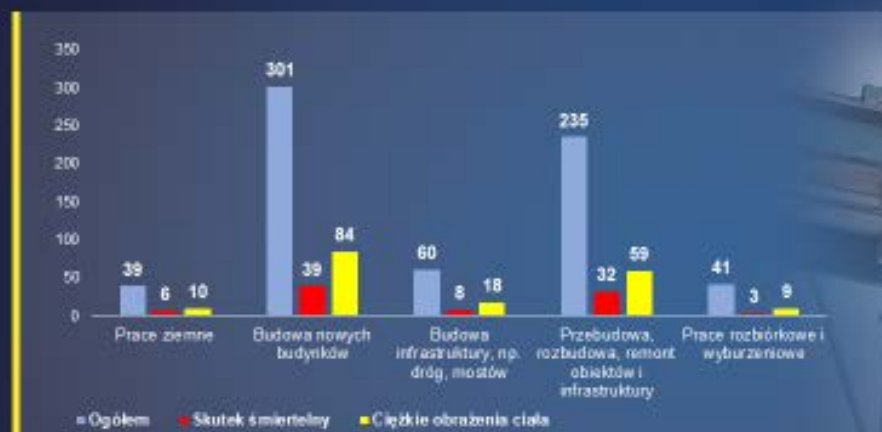


**510 działań popularyzujących bezpieczeństwo pracy w budownictwie,** w tym konferencje, seminaria, pokazy bezpiecznej pracy, wystąpienia inspektorów pracy w mediach



**765 szkoleń adresowanych do branży budowlanej,** w których m.in. wzięło udział ponad **4 tys.** pracodawców i przedsiębiorców oraz **6,8 tys.** pracowników.

## Liczba poszkodowanych w wypadkach w latach 2022-2023



Wybrane slajdy z prezentacji zastępcy Głównego Inspektora Pracy Jarosława Leśniewskiego pt. „Poziom bezpieczeństwa na polskich budowach”.

do zagadnień bhp i zwiększać świadomość osób odpowiedzialnych, że bezpieczna praca opłaca się wszystkim.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy przypomniał, że zgodnie z przyjętymi założeniami w każdym roku strategii ok. 10% kontroli prowadzonych jest na budowach obiektów o szczególnym znaczeniu dla danego regionu, z uwagi na ich wielkość, technologię lub specyfikę wykonywania prac, takich jak obiekty wielokubaturowe, inwestycje odcinkowo długie, np. drogowo-mostowe lub infrastruktury technicznej służącej zaopatrzeniu w media. Inspektorzy prowadzą na budowach tych obiektów zintensyfikowany nadzór w ciągu 3 lat strategii. Kolejne 90% kontroli realizowanych jest na pozostałych budowach.

Jarosław Leśniewski szczegółowo przeanalizował zebrane dane pokontrolne, zwracając uwagę, że duża liczba nieprawidłowości podczas wykonywania robót budowlanych przekłada się na rodzaj wydarzeń powodujących wypadki, szczególnie te najcięższe w skutkach.

Następnie laureaci I nagrody Głównego Inspektora Pracy w konkursie „Buduj bezpiecznie” opowiedzieli o swoich doświadczeniach i stosowanych dobrych praktykach, m.in. w zakresie pracy na wysokości. **Barbara Baranowska**, przedstawiciel Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, opowiedziała o tym, jak ważne jest bezpieczeństwo pracownika na małej wysokości. **Bogdan Solawa**, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, omówił studia przypadków przy pracach wykonywanych na wysokości. Dr inż. **Rafał Hrynyk**, przewodniczący Platformy Promocji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy Pracodawców RP, przedstawił kompetencje związane z pracą na wysokości. Dr inż. **Piotr Kmiecik**, ekspert Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, zaprezentował zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości podczas montażu, demontażu i użytkowania rusztowań. Na zakończenie konferencji odbył się pokaz montażu rusztowań.

Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA są największym i najważniejszym wydarzeniem skierowanym do sektora budowlanego w naszym kraju. Wydarzenie stwarza możliwość poznania technologii, materiałów, maszyn i urządzeń usprawniających pracę w sektorze budowlano-architektonicznym.



Rozbudowa Terminala LNG w Świnoujściu (PORR S.A.)



Rozbudowa oczyszczalni ścieków w Elektrowni Turów (SEEN Technologie sp. z o.o.)



Budowa Świętokrzyskiego Kampusu Laboratoryjnego Głównego Urzędu Miar w Kielcach (ANNA-BUD sp. z o.o.)



# Targi Budownictwa i Architektury BUDMA 30.01-2.02.2024, Poznań



Zdjęcia 1 2 3 6 Fotobueno, Monika Pasiczna

Zdjęcia 4 5 7 Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, Jakub Kałek

# Sprawca wykroczeń przeciwko prawom pracownika

## Odpowiedzialność pracodawcy i osób działających w jego imieniu

**Ustalenie przez inspektora pracy sprawcy wykroczenia przeciwko prawom pracownika stanowi w niektórych przypadkach spory problem.**

Artykuł jest próbą analizy możliwości przypisania wykroczenia podmiotom wskazanym w art. 281 § 1 Kodeksu pracy, czyli pracodawcom lub osobom działającym w ich imieniu. Przyjęty w polskim systemie prawnym indywidualny model odpowiedzialności karnej oznacza, że dana osoba odpowiada jedynie w granicach własnej winy, a także umyślności lub nieumyślności, ponosząc konsekwencje swojego zachowania. Poszczególne przepisy działu XIII Kodeksu pracy w różny sposób określają krąg osób, które mogą być sprawcami wykroczeń, sypizowanych w tym rozdziale. Kiedy można je przypisać osobie będącej pracodawcą

lub osobą działającą w jego imieniu? Rozważania dotyczące tych kwestii można odnieść również do innych wykroczeń i przestępstw, w przypadku których podobnie ujęto krąg sprawców.

### Pracodawca jako sprawca wykroczenia

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Przepis ten wyróżnia zatem dwa zasadnicze rodzaje pracodawców: jednostki organizacyjne i osoby fizyczne. Analizując zasady odpowiedzialności za wykrocze-

nie przeciwko prawom pracownika, należy wskazać, że zgodnie z art. 1 § 1 Kodeksu wykroczeń odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten tylko, kto popełnia czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5000 złotych lub nagany. Z tej definicji wynika, iż wykroczenie popełnić może tylko osoba fizyczna<sup>1</sup>, a co za tym idzie pracodawcą w rozumieniu art. 281 § 1 k.p. może być tylko osoba fizyczna. W przypadku pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi odpowiedzialność za wykroczenie mogą ponosić jedynie osoby działające w imieniu

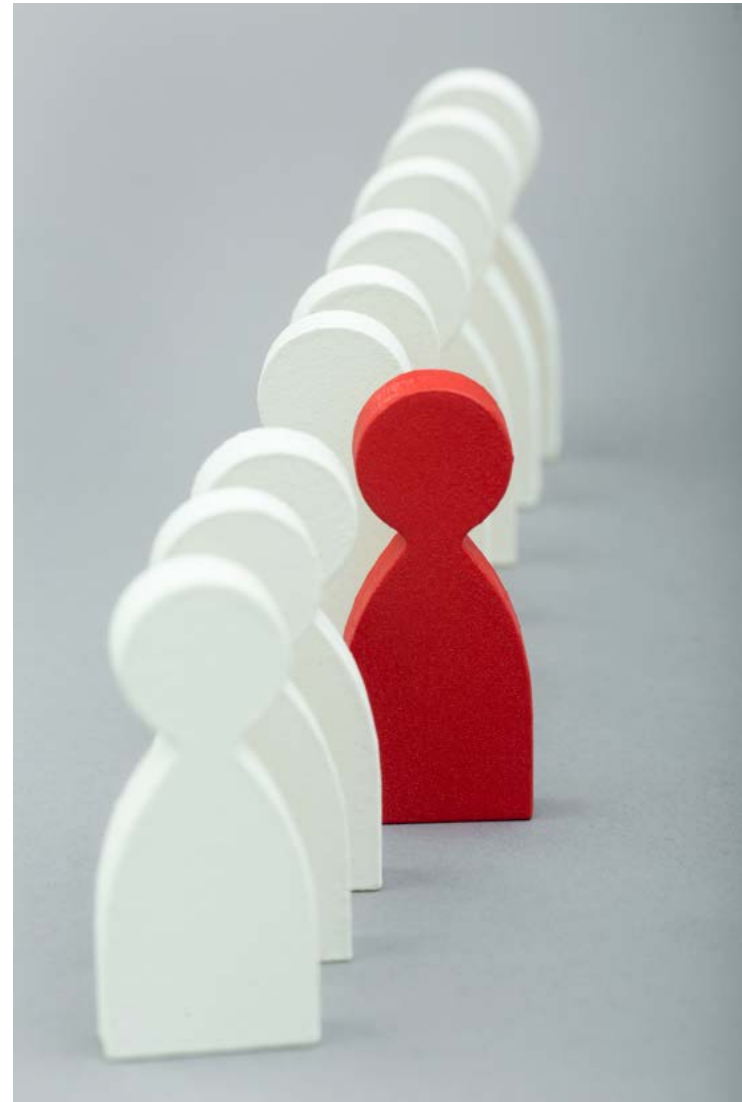
tych jednostek, zaliczające się wówczas do wskazanej w art. 281 § 1 k.p. kategorii osób działających w imieniu pracodawcy. Istotne jest, że za pracodawcę należy uwa-

### Osoba działająca w imieniu pracodawcy

Do kategorii osób działających w imieniu pracodawcy mogą należeć zarówno oso-

stać uznany za osobę działającą w imieniu pracodawcy? Punktem wyjścia jest tu treść art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Jak wynika ze wskazanej regulacji, zasadą jest dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przez osoby samodzielnie lub kolegialnie zarządzające danym zakładem pracy lub jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. W zależności od ustroju danej jednostki organizacyjnej mogą to być na przykład dyrektorzy, kierownicy, prezesi czy członkowie organów osób prawnych (spółek prawa handlowego, fundacji, banków i innych instytucji).

Jeśli chodzi o odpowiedzialność za wykroczenie, zdecydowanie mniej klarowna jest sytuacja, w której czynności z zakresu prawa pracy nie są dokonywane przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką lub osobiście przez osobę fizyczną będącą pracodawcą, lecz przez „inną wyznaczoną do tego osobę”. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy na podstawie art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę<sup>2</sup>. Podstawą wyznaczenia danej osoby do reprezentowania pracodawcy w zakresie dokonywania czynności z obszaru prawa pracy może być umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna (na przykład o świadczenie usług) albo związany z nią zakres obowiązków, a nawet polecenie służbowe niesprzeczne z umową o pracę. Wyznaczenie takie może wynikać także z obowiązujących u danego pracodawcy aktów



zać tego, kto zatrudnia co najmniej jedną osobę na podstawie stosunku pracy, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., nawet jeśli nie zawarto na piśmie umowy o pracę i bez względu na nazwę zawartej umowy lub próbę niedopuszczalnego zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną. Dla ustalenia statusu pracodawcy nieistotny jest również fakt prowadzenia lub nieprowadzenia działalności gospodarczej przez osobę zatrudniającą pracownika lub pracowników.

by działające w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i w imieniu pracodawcy będącego osobą fizyczną. Przypisanie konkretnej osobie fizycznej statusu osoby działającej w imieniu pracodawcy, która może być brana pod uwagę jako sprawca wykroczenia, wymaga często dokonania przez inspektora pracy szczegółowej analizy podstaw umocowania danej osoby do podejmowania działań w imieniu podmiotu zatrudniającego. Kto zatem i na jakiej podstawie może zo-

wewnętrznych, jak na przykład regulamin pracy, statut czy regulamin organizacyjny. W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy wskazuje się, że wyznaczenie danej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy może również wiązać się z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem, na przykład związanym z kierowaniem działem spraw pracowniczych<sup>3</sup>. Najczęściej uprawnienie osoby wyznaczonej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wiąże się jednocześnie z zobowiązaniem do działania, jednak nie musi tak być w każdym przypadku. Zauważyć należy, że jak przyjął Sąd Najwyższy, organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy poprzez pełnomocnika<sup>4</sup>. Przepisy prawa pracy nie przewidują szczególnej formy do skutecznego wyznaczenia danej osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Może to nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że w stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 k.p.), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną<sup>5</sup>.

W praktyce inspektorów pracy występuje problem ustalenia sprawcy wykroczenia w przypadku, gdy upoważnienie do działania w imieniu pracodawcy zostało udzielone w formie ustnej, a co za tym idzie, trudno jest ustalić jego zakres i sam fakt dokonania skutecznego przejęcia obowiązków pracodawcy przez wyznaczoną osobę. Problem ten w sposób szczególny utrudnia postępowanie inspektora pracy, gdy wykroczenie polega na zaniechaniu. Dopiero wykazanie prawnego obowiązku działania ciężącego na sprawcy powoduje przełamanie

zasady domniemania niewinności, przy czym niedające się usunąć wątpliwości rozstrzyga się na korzyść obwinionego (art. 5 Kodeksu postępowania karnego w związku z art. 8 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia).

### Przypadki szczególne

Z doświadczeń zebranych w toku czynności prowadzonych przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wynika, że wątpliwości budzi możliwość przypisania wykroczenia konkretnej osobie wchodzącej w skład organu kolegialnego, osobie spoza struktury pracodawcy, syndykowi masy upadłości bądź innym osobom reprezentującym jednostkę organizacyjną zamiast organu zarządzającego.

Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie wskazuje, że art. 3<sup>1</sup> k.p. jest przepisem szczególnym w stosunku do regulacji Kodeksu spółek handlowych określających sposób reprezentowania spółki<sup>6</sup>. Co do zasad odpowiedzialności za wykroczenie członków organów kolegialnych zarządzających jednostką organizacyjną to należy podkreślić, biorąc pod uwagę literaturę przedmiotu, że w braku dalszego zastrzeżenia w dokumentach konstytuujących daną jednostkę (umowa spółki, statut, regulacje wewnętrzne) prawa, obowiązki i odpowiedzialność za wykonywanie tych czynności spoczywają na organie działającym *in corpore*, a więc na wszystkich jego członkach (lub jedynym członku)<sup>7</sup>. Jednakże odpowiedzialność za wykroczenie jest zindywidualizowana i ponosić ją mogą jedynie poszczególne osoby wchodzące w skład organu kolegialnego. W związku z tym każdorazowo należy ustalić, zachowania której konkretnie osoby lub osób wchodzących w skład organu kolegialnego wyczerpały znamiona czynu zabronionego wskazane w ustawie. Ustalenie zawinionego popełnienia czynu zabronionego przez daną osobę powinno być poparte zebranymi przez inspektora pracy dowodami.

Znamiona indywidualizujące podmiot

czynu zabronionego określone w art. 281 § 1 k.p. nie stanowią, że wykroczenie przeciwko prawom pracowników może być przypisane jedynie osobie znajdującej się w strukturze organizacyjnej pracodawcy, u którego stwierdzono popełnienie czynu zabronionego. Działać w imieniu pracodawcy może również osoba wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, która jest odrębnym, wyspecjalizowanym przedsiębiorcą świadczącym na rzecz pracodawcy usługi na przykład z zakresu zarządzania kadrami. Nieumieszczenie takiej osoby w strukturze pracodawcy nie wyklucza możliwości przypisania jej popełnienia wykroczenia, jednak niezwykle istotne jest w takim przypadku udokumentowanie, iż bezspornie doszło do wyznaczenia danej osoby do dokonywania wskazanych czynności, na co osoba ta wyraziła zgodę. W praktyce taka sytuacja nie jest często spotykana.

Podkreślić również należy, że przeszkody w możliwości przypisania wykroczenia z art. 281 § 1 k.p. nie stanowi okoliczność późniejszego znalezienia się poza strukturą pracodawcy osoby, która swoim zachowaniem wypełniła znamiona czynu zabronionego, będąc pracownikiem danego pracodawcy. Istotne jest w tym przypadku, czy w dacie popełnienia czynu zabronionego domniemany sprawca działał w imieniu pracodawcy, niezależnie od dalszych zdarzeń, takich jak na przykład rozwiązanie umowy o pracę z tą osobą. Analogicznie możliwości przypisania wykroczenia nie tamuje także utrata statusu pracodawcy przez osobę fizyczną osobicie dokonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ani zakończenie współpracy z osobą spoza struktury pracodawcy w dacie czynu, wyznaczoną do dokonywania czynności w tych sprawach.

Jak przyjmuje się w doktrynie prawa, odpowiedzialności za wykroczenia stypizowane w art. 281 k.p. podlegać może również likwidator lub syndyk masy upadłości, a także kurator czy nadzorca sądowy<sup>8</sup>.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, syndyk masy upadłości jest z mocy art. 3<sup>1</sup> k.p. organem uprawnionym do dokonywania czynności w sprawach pracowniczych, mimo działania organów upadłego pracodawcy<sup>9</sup>. Co za tym idzie, odpowiedzialność syndyka w stosunkach prawa pracy ukształtowana jest analogicznie jak odpowiedzialność pracodawcy. Oznacza to, że syndyk podlega odpowiedzialności wykroczeniowej i cywilnej, a w przypadku najcięższych naruszeń także odpowiedzialności karnej<sup>10</sup>. Wskazuje się, iż pomimo braku bezpośredniej regulacji pozycji syndyka w stosunku pracy stanowi ona wykładnik pełnionej przez niego funkcji. Z chwilą objęcia zarządu nad majątkiem upadłego syndyk wprawdzie nie staje się pracodawcą, ale dokonuje za upadłego pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, tym samym stając się osobą działającą w imieniu pra-

codawcy w rozumieniu art. 281 § 1 k.p.<sup>11</sup>.

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że do kategorii osób działających w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 281 § 1 k.p. mogą być zaliczane nie tylko osoby zarządzające danym podmiotem, a przypisanie odpowiedzialności za wykroczenie w przypadkach szczególnych wymaga ustalenia, czy doszło do skutecznego wyznaczenia danej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy oraz właściwego udokumentowania tego faktu. Niezależnie od tego w konkretnym stanie faktycznym jedynie osoba, która swym własnym zachowaniem wyczerpała znamiona czynu zabronionego, może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za wykroczenie.

**Tomasz Błażejowski,**  
specjalista  
OIP Gdańsk



### Przypisy:

1. T. Grzegorzczak [w:] W. Jankowski, M. Zbrojewska, T. Grzegorzczak, *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2013.
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 210.
3. S. Kowalski, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Postępowanie mandatowe*, wyd. CH Beck, Warszawa 2018.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., II PK 207/13, LEX nr 1488759.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2016 r., II PK 301/14, LEX nr 1968442.
7. D. Tokarczyk, *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
8. D. Tokarczyk, *ibidem*.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 121.
10. J. Jamiołkowski, *Odpowiedzialność syndyka masy upadłości za naruszenie przepisów prawa pracy*, „Prokuratura i Prawo” 3/2017, s. 146-178.
11. S. Kowalski, *ibidem*.

# Katastrofa budowlana

## Dwóch pracowników spadło z rusztowania wraz z konstrukcją podwieszoną

**Przyczyną zdarzenia, w którym jeden pracownik zginął, a drugi doznał wielu obrażeń, było wysunięcie się elementu podtrzymującego dźwigar metalowy.**

Prace były prowadzone w ramach remontu odcinka autostrady A4 na terenie województwa śląskiego. Najistotniejszą częścią wiaduktu są tzw. łożyska, których zadaniem jest niwelowanie różnic długości elementów metalowych, w zależności od temperatury otoczenia. Stan techniczny łożysk jest stale weryfikowany, a odbywające się na różnych mostach i wiaduktach prace drogowe są związane właśnie z koniecznością ich konserwacji bądź wymiany. Prace te najczęściej wykonywane są przez firmy specjalizujące się w tego rodzaju robotach, z zachowaniem wszelkich formalności, jeśli chodzi o instrukcje, plany BIOZ, zgodność z projektami, kontrole wewnętrzne oraz zlecającego. Analo-

gicznie było w tym przypadku. Roboty remontowe odcinka autostrady A4 na terenie województwa śląskiego były zaplanowane, realizowane przez firmę zatrudniającą fachową kadrę, prowadzącą tego rodzaju prace od wielu lat. Dostęp do elementów znajdujących się poniżej płyty wiaduktu przewidziano z rusztowania ustawionego wokół filarów nośnych i częściowo zawieszono na elementach wiaduktu. Zapewniono opracowanie stosownych projektów, dokonano wszystkich wymaganych odbiorów tymczasowych konstrukcji, przeprowadzono okresowe przeglądy oraz codzienną weryfikację stanu rusztowania. Po zakończeniu prac drabinka pierwszego poziomu była podnoszona i zamy-

kana na kłódkę. Bieżący nadzór nad robotami prowadziły osoby posiadające uprawnienia budowlane w zakresie konstrukcji mostowych i drogowych. Niezależny podmiot weryfikował stale postęp robót, również przestrzeganie przepisów bhp podczas prac. Dlaczego więc doszło do sytuacji, której skutkiem była katastrofa?

Przyczyną katastrofy było wysunięcie się jednego z dwóch elementów podtrzymujących dźwigar metalowy, składający się z dwóch ceowników C160 o długości 5m zespawanych na całej długości. Wskutek zmiany położenia dźwigara na podłożu runęły wszystkie mocowane na nim elementy drewniane. Jednocześnie żadne z połączeń elementów metalowych nie uległo rozerwaniu, a drugi wieszak nadal znajdował się w pierwotnej pozycji. W efekcie metalowe części zwisały się swobodnie na jednym wieszaku.

### Czynności powypadkowe

W związku ze zdarzeniem prowadzono dwa postępowania powypadkowe, ponieważ poszkodowani byli zatrudnieni w dwóch firmach. Odrębne czynności prowadzili również: biegły powołany przez prokuraturę, inspektor pracy oraz komisja powołana przez wojewódzkiego inspektora nadzoru budowlanego w Katowicach. Wszystkie dotychczasowe ustalenia potwierdziły, że rusztowanie, które uległo uszkodzeniu, podobnie jak wszystkie inne użytkowane przy tych robotach, wykonano zgodnie z projektem opracowanym przez osobę uprawnioną, zatwierdzonym przez organizatora robót. Zostały spełnione wymogi wytrzymałościowe dla wszystkich zastosowanych elementów. Wprowadzone na etapie montażu rusztowania nieznaczne odstępstwa od projektu, np. grubsze płyty OSB podestu, nie powodowały nadmiernych obciążeń, gdyż z nadkładem mieściły się w wyliczonych w projekcie wartościach.

Biegły wskazał błędy projektowe: zastosowanie podwieszenia dźwigara jedynie na dwóch elementach oraz brak ryglowania położenia elementów podtrzymujących ściągi systemowe Dywidag, składających się z zespawanych dwóch ceowników C80 o długości dostosowanej do odstępów między belkami nośnymi wiaduktu, których czoła skośne dostosowano do nachylenia powierzchni bocznych żelbetowych elementów wiaduktu. Przesunięcie się jednego z nich było przyczyną utraty stabilności konstrukcji. Aktywizacja tego zagrożenia nastąpiła wskutek zmian pogodowych. Rusztowanie zostało zmontowane w sierpniu, natomiast w grudniu długości metalowych elementów samoklinujących się z pewnością były inne. Dopełnieniem były właściwości pary wodnej w powietrzu, zamarzającej na wszystkich nawierzchniach, również pomiędzy czołem wieszaka a podporą. To już przy pierwszym zamarzaniu mogło powodować zmiany położenia. Ponadto w dniu wypadku występowało „przejście przez zero”, z czym wiązały się zmiany na styku metalu z częściami betonowymi wiaduktu, powodując układ woda – lód. Tłumaczy to zwiększoną wraz-

liwość wieszaka na jakiegokolwiek drgania i możliwość szybkiego wysunięcia się w sytuacji znikomego tarcia pomiędzy elementami podtrzymującymi część rusztowania.

### Wnioski dla prowadzących kontrolę

W trakcie kontroli inspektor pracy ma możliwość zweryfikować sposób podwieszenia dźwigarów. Może także wprost pytać kierownictwo budowy, czy przewidziano dublowanie systemu przeniesienia obciążeń. Wreszcie może sprawdzać, w jaki sposób dokumentowano okresowe przeglądy rusztowań użytkowanych w zmieniających się warunkach atmosferycznych. Oby nie dotyczyło to postępowania powypadkowego.

**Andrzej Wrona,**  
starszy inspektor pracy  
OIP Katowice

1 Na zbliżeniu widoczne mocowanie wieszaków oraz ściągi systemowe Dywidag



2 Dźwigar i wieszak po wysunięciu nadal podtrzymywane przez drugi wieszak



**BUDOWA STOP WYPADKOM**

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

STOSUJ ZABEZPIECZENIA

PAMIĘTAJ O KWALIFIKACJACH

NIE LEKCEWAŻ ZAGROŻEN

**SZANUJ ŻYCIE, SIEBIE NIE ODBUDUJESZ**

bhpntak.pl



# 120 mln zł na poprawę bhp

## Kolejna edycja konkursu ZUS

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeznaczy 120 milionów złotych na dofinansowanie projektów do realizacji w 2025 r., których celem jest poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy. Maksymalna kwota wsparcia sięga 300 tys. zł. Wnioski będzie można składać tylko od 26 lutego do 27 marca 2024 r.**

**K**onkurs na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej realizowane w 2025 r. (konkurs nr 2024.01) został ogłoszony w ramach programu dofinansowania płatników składek. Jest to zadanie ZUS z zakresu prewencji wypadkowej.

Celem konkursu jest wybór projektów, które przyczynią się do:

- poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zmniejszenia zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi,
- zredukowania niekorzystnego oddziaływania czynników ryzyka.

### Kto może wziąć udział w konkursie?

Do konkursu może przystąpić każdy płatnik składek, który spełnia łącznie następujące warunki:

- nie zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne;
- nie zalega z opłacaniem podatków;
- nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisarzycznym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem;
- nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia:
  - wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania,
  - zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany.

### Jakie projekty mogą być dofinansowane?

Wnioskodawca może otrzymać dofinansowanie na działania, które mieszczą się w obszarach technicznych określonych w regulaminie konkursu i są wymienione w katalogu działań inwestycyjnych i doradczych (załącznik nr 4 do regulaminu).

W ramach konkursu można uzyskać dofinansowanie na projekty:

- **inwestycyjne** – dotyczą bezpieczeństwa technicznego: rozwoju, modyfikacji i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń

oraz systemów i środków ochronnych. Obejmują m.in. zakup maszyn, urządzeń i sprzętu chroniącego przed hałasem i drganiami mechanicznymi, promieniowaniem elektromagnetycznym, urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości czy ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego;

- **inwestycyjno-doradcze** – łączą działania inwestycyjne i działania doradcze po zakończeniu realizacji inwestycji w ramach projektu, które dotyczą:

- identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy,
- udokumentowania oceny ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami,
- wykonania pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych i uciążliwych, występujących w miejscu pracy.

### Jakie dofinansowanie można otrzymać?

- **minimalna** kwota dofinansowania, o którą może ubiegać się wnioskodawca, wynosi **10 000 zł**;
- **maksymalnie** wnioskodawca może uzyskać dofinansowanie do **80%** szacowanej wartości projektu, nie więcej jednak niż:
  - 299 000 zł – dla działań inwestycyjnych,
  - 300 000 zł – dla działań inwestycyjno-doradczych;
- maksymalna kwota dofinansowania na **działania doradcze** po inwestycji wynosi **1000 zł**.

### Jak wziąć udział w konkursie?

Termin składania wniosków o dofinansowanie: **od 26 lutego 2024 r. do 27 marca 2024 r.**

Wniosek o dofinansowanie oraz niezbędną dokumentację należy złożyć wyłącznie **w formie elektronicznej przez stronę [prewencja.zus.pl](http://prewencja.zus.pl)**. Formularz wniosku w postaci edytowalnego pliku jest załącznikiem do regulaminu konkursu.

Szczegółowe warunki konkursu oraz dokumentacja konkursowa do pobrania są dostępne:

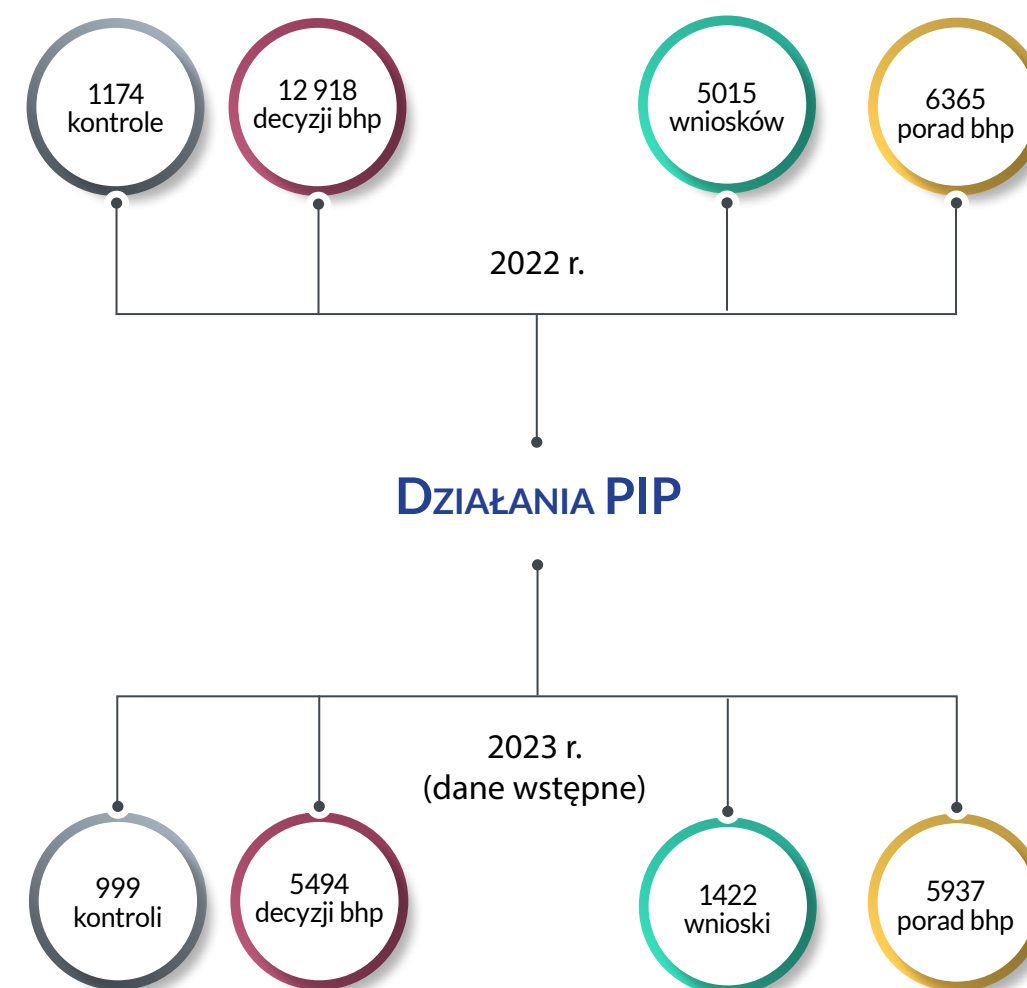
- na stronie ZUS [www.zus.pl/prewencja](http://www.zus.pl/prewencja) oraz
- w Biuletynie Informacji Publicznej ZUS <https://bip.zus.pl/konkurs-dofinansowanie-dzialan-platnika-skla-dek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy/konkurs-202401>

Pytania dotyczące konkursu można kierować do ZUS drogą elektroniczną na e-mail: [konkurs@zus.pl](mailto:konkurs@zus.pl).

Na stronie internetowej ZUS udostępnił [Katalog przykładowych pytań i odpowiedzi \(plik pdf 614 kb\)](#), w którym znajdują się najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi.

# Realizacja „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy”

W ramach strategii kontrole PIP prowadzone były w latach 2022-2023 w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego, przy produkcji, stosowaniu oraz magazynowaniu substancji i mieszanin chemicznych w różnych sektorach działalności gospodarczej.



Obserwuj



bhpatak.pl

# BEZPIECZNA PRACA

## NA KAŻDYM



## POZIOMIE



**05**

Zapewnij nadzór



**04**

Poinstruu pracowników



**03**

Wybierz metodę pracy



**02**

Oceń ryzyko



**01**

Zaplanuj pracę

