



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 9 (487) 2023

## **Prawo pracownika do bycia offline**

**Odpoczynek w czasach  
digitalizacji pracy**

**(str. 11)**

## **Odpowiednie kwalifikacje**

**Wymagania wobec osób  
zajmujących się wymianą  
butli z gazem płynnym (LPG)  
w wózkach jezdniowych**

**(str. 30)**

## **Prawie jak prokurator**

**Inspektor pracy jako  
oskarżyciel publiczny  
w postępowaniu w sprawach  
o wykroczenia**

**(str. 6)**



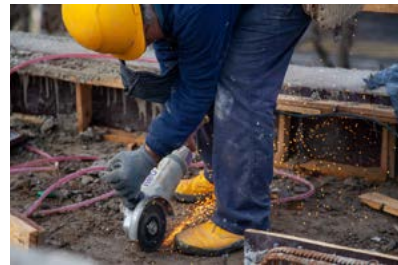
# W numerze

3. W SEJMIE RP: Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia sprawozdanie z działalności PIP za 2022 rok
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Prawie jak prokurator. Inspektor pracy jako oskarżyciel publiczny w postępowaniu w sprawach o wykroczenia
11. Prawo pracownika do bycia offline. Odpoczynek w czasach digitalizacji pracy
16. Nowe unijne rozporządzenie w sprawie maszyn. Zapobieganie zagrożeniom i wspieranie innowacyjności
19. Stop wypadkom. Instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych
23. 43. rocznica podpisania Porozumień Sierpniowych
24. Wyzwania dla inspekcji pracy związane z cyfryzacją pracy i sztuczną inteligencją
26. W trosce o płodność. Ekspozycja pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksykcyjne w środowisku pracy
30. Odpowiednie kwalifikacje. Wymagania wobec osób zajmujących się wymianą butli z gazem płynnym (LPG) w wózkach jezdniowych
36. Konsekwencje na całe życie. Niebezpieczna ścinka drzew na wysokości

## 11 Prawo pracownika do bycia offline

Prawa pracownika do bycia offline nie należy utożsamiać wyłącznie z pracą zdalną. Problem istniał dużo wcześniej, chociaż nie ulega wątpliwości, że to właśnie w czasie pandemii bardzo się nasilił. Skutki nieprzestrzegania np. norm czasu pracy i prawa do odpoczynku mogą sięgać poza formalne regulacje prawa pracy i negatywnie wpływać na dobrostan psychiczny pracowników.

## 19 Stop wypadkom



## 30 Odpowiednie kwalifikacje



## 36 Konsekwencje na całe życie



**Wydawca:**  
Główny Inspektorat Pracy



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

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

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

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

**ISSN 0239-3417**

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



**Okładka: fot. K. Skonieczna**

# Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia sprawozdanie z działalności PIP za 2022 rok

**29 sierpnia 2023 r.  
Rada Ochrony Pracy  
bez głosu sprzeciwu  
przyjęła sprawozdanie  
z działalności PIP za 2022 rok  
i rekomendowała Sejmowi  
jego przyjęcie. Członkowie  
Rady wysoko ocenili efekty  
pracy inspektorów i realizację  
zadań przez urząd.**



W posiedzeniu ROP zorganizowanym w trybie zdalnym Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali zastępcy Głównego Inspektora Pracy: **Małgorzata Dziemińska, Jarosław Leśniewski i Dariusz Mińkowski**, a także **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy i **Artur Sobota**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP.

W trakcie posiedzenia przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zaprezentowali materiał „Edukacja w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia jako podstawa budowania kultury bezpieczeństwa (z uwzględnieniem okresu wczesnoszkolnego)”.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, że blisko 30% wypadków dotyka młodych i niedoświadczonych pracowników w pierwszym roku pracy.

– Zatem ogromną rolę w ograniczaniu wypadków związanych z zatrudnieniem powinno odgrywać kształtowanie odpowiedzialności oraz nawyku bezpiecznego wykonywania pracy. Takie działanie przynosi największe efekty, gdy rozpoczyna się je możliwie jak najwcześniej. Z tego właśnie powodu Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje działania edukacyjne na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa także w środowisku dzieci i młodzieży – podkreśla Jarosław Leśniewski.

W trosce o młodych pracowników Państwowa Inspekcja Pracy zaczęła w 2022 roku ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną pod nazwą „Legitna praca”. Jej adresatami

są przede wszystkim uczniowie, studenci i młodzi pracownicy, a także pracodawcy, którzy zatrudniają młodych pracowników. Państwowa Inspekcja Pracy – przy udziale instytucji partnerskich cieszących się społecznym szacunkiem – za pomocą różnych narzędzi dociera z wiedzą o zasadach bezpiecznej i higienicznej pracy do ludzi, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy i są na samym początku drogi zawodowej.

Działania związane z kampanią informacyjno-edukacyjną „Legitna praca” prowadzone były również w okręgowych inspektoratach pracy. W 2022 roku w całym kraju zorganizowano 472 szkolenia, w trakcie których przeszkolono 25 688 osób, w tym m.in. 21 738 uczniów, 2398 studentów, 987 nauczycieli, 416 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, 76 pracowników, 42 pracodawców. Przeprowadzono również 201 działań związanych z popularyzacją tematyki kampanii „Legitna praca”, którymi objęto 11 994 osoby, w tym m.in. 6513 studentów, 3072 uczniów oraz 502 pracowników, 287 pracodawców i 250 nauczycieli.

Dopełnieniem działań Państwowej Inspekcji Pracy jest organizowany od 2013 roku ogólnopolski konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Celem konkursu jest promocja proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy oraz popularyzowanie idei kultury bezpieczeństwa wśród młodych ludzi.



### Spotkanie z przedsiębiorcami i pracodawcami

W sali Starostwa Powiatowego w Górze 23 sierpnia 2023 r. odbyło się spotkanie przedsiębiorców i pracodawców z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu: specjalistą **Joanną Bartosiak**, radcą **Jackiem Grygotowiczem** oraz inspektorem pracy **Jakubem Zatwarnickim**. Poruszano zagadnienia dotyczące praw pracowniczych, zatrudnienia młodocianych i ich pierwszej pracy, a także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Uczestnicy zadawali pytania związane głównie z wejściem w życie dyrektywy work-life balance oraz legalnością zatrudnienia obywateli Ukrainy. Aktywność zebranych i zgłaszane wątpliwości potwierdzają wagę tego typu spotkań.

### Na dożynkach wojewódzkich w Radawcu

Wzorem lat ubiegłych pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie zorganizowali stoisko informacyjno-promocyjne podczas dożynek wojewódzkich w Radawcu 27 sierpnia 2023 r. W ramach programu prewencyjnego „Szczepić życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” osoby odwiedzające mogły uzyskać informacje dotyczące bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. Dużym zainteresowaniem cieszyły się broszury dla dzieci wskazujące, jakich prac nie wolno im wykonywać w gospodarstwie rolnym, a także gry edukacyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z ogólnopolską kampanią Państwowej Inspekcji Pracy „Legitna praca” na stoisku można było otrzymać broszury „Moja pierwsza praca” czy „Pracownik młodociany”, adresowane

do osób uczących się, młodzieży, studentów oraz osób podejmujących pracę zawodową po raz pierwszy. Stoisko informacyjno-konsultacyjne OIP w Lublinie zorganizowano także na dożynkach gminy Bychawa, które odbyły się 20 sierpnia 2023 r. na stadionie miejskim w Bychawie. Odwiedzającym udzielano porad z zakresu prawa pracy i bhp.

### Jak zdobyć dyplom PIP?

W siedzibie OIP w Krakowie odbyło się 8 sierpnia 2023 r. kolejne szkolenie dla uczestników programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy”, w którym uczestniczyło 15 pracodawców. Program skierowany jest do przedsiębiorców zatrudniających do 20 pracowników. Pracodawcy, bazując na wiedzy zdobytej podczas szkolenia, samodzielnie i na podstawie przekazanej im listy kontrolnej z komentarzem, wskazują występujące w zakładzie nieprawidłowości, oceniają skalę problemów i zagrożeń, a następnie eliminują je w określonych terminach. Uczestnicy mogą na każdym etapie zwracać się do koordynatora tematu z prośbą o udzielenie wskazówek i fachową pomoc.

### Integracyjny festyn w Białymstoku

W ramach sezonowej akcji informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy skierowanej do młodzieży szkolnej i akademickiej przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku uczestniczyli w festynie integracyjnym białostoczan z obywatelami Ukrainy. Festyn odbył się 24 sierpnia 2023 roku na placu pod Teatrem Dramatycznym im. Aleksandra Węgierki w Białymstoku. Wydarzenie zostało zorganizowane przez białostocki samorząd w dniu rocznicy Deklaracji Niepodległości Ukrainy. Podczas uroczystości przedstawiciele OIP w Białymstoku udzielali uczestnikom porad prawnych z zakresu prawa pracy, informowali o uprawnieniach i obowiązkach związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę. Dodatkowo wskazywano konsekwencje wykonywania pracy bez umowy, tzw. pracy na czarno. Z oferowanej pomocy prawnej podczas wydarzenia skorzystało blisko 40 osób, większość stanowili obywatele Ukrainy.

### Z przyszłymi geologami o prawie pracy

14 sierpnia 2023 r. odbyło się spotkanie ze studentami w ramach współpracy pomiędzy Wydziałem Geologii Uniwersytetu Warszawskiego a Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach, dotyczące kampanii informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca”. Miejscem spotkania było Europejskie Centrum Edukacji Geologicznej w Chęcinach. **Barbara Kaszycka**, rzecznik prasowy OIP w Kielcach, przeprowadziła szkolenie dla studentów z zakresu prawnej ochrony pracy. Po wykładzie uczestnicy skorzystali z indywidualnych porad prawnych oraz wydawnictw PIP. Z kolei 30 sierpnia br. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, na zaproszenie Miejskiego Urzędu Pracy, uczestniczył w Targach Pracy na Rynku w Kielcach, gdzie zorganizował stoisko poradniczo-informacyj-

ne z wydawnictwami PIP oraz pomocą prawną z zakresu prawa pracy, bhp, legalności zatrudnienia i zatrudnienia młodocianych. Zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa „Nowy pracownik. Obowiązki pracodawcy”, „Praca w wakacje” i „Praca zdalna”.



### Inicjatywy w bezpieczeństwie w rolnictwie

Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach zaprosił rolników z województwa śląskiego do skorzystania 25 sierpnia 2023 roku z telefonicznego dyżuru eksperckiego i porad specjalisty w zakresie bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. Tego samego dnia w Gminnej Bibliotece Publicznej w Żarnowcu inspektor pracy z OIP w Katowicach spotkał się z dziećmi uczestniczącymi w wakacyjnych zajęciach w ramach akcji „Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. Podczas spotkania przeprowadzono pogadankę oraz konkurs wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

### Na Targach „AgroWARMA 2023”

W dniach 26-27 sierpnia br. na terenie ładowiska w Gryżlinach odbyły się Targi Rolnicze „AgroWARMA 2023”, zorganizowane przez Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego, pod patronatem honorowym ministra rolnictwa i rozwoju wsi oraz wojewody warmińsko-mazurskiego. Na stoisku zorganizowanym przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie dostępne były materiały promocyjne PIP, dotyczące między innymi bezpieczeństwa na wsi, prawa pracy i przepisów bhp, w tym legalności zatrudnienia cudzoziemców. Stoisko cieszyło się dużym zainteresowaniem zwiedzających. Podczas targów odbyło się rozstrzygnięcie konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Nagrody ufundowane przez OIP w Olsztynie wręczył zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru **Tomasz Kawalko**.

### W rocznicę podpisania Porozumień Sierpniowych

W czwartek 31 sierpnia 2023 roku w Gdańsku odbyły się uroczystości upamiętniające 43. rocznicę strajków z 1980 roku i powstania NSZZ „Solidarność”. W uroczystościach uczestniczyli zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska** oraz p.o. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Mariusz Pokrzywinski**. W historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej spotkali się działacze związkowi, działacze antykomunistyczni z lat 70. i 80., sygnatariusze Porozumień Sierpniowych. Wśród zaproszonych gości byli m.in. sekretarz stanu w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego, generalny konserwator zabytków **Jarosław Sellin**, sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP **Andrzej Dera**, wojewoda pomorski **Dariusz Drelich**, prezes Instytutu Pamięi Narodowej **Karol Nawrocki**, przewodniczący NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” **Krzysztof Dośła**, europoseł **Anna Fotyga** oraz posłowie **Janusz Śniadek** i **Kazimierz Smoliński** – fotorelacja na str. 23.

### Regionalne Zawody Drwali

W dniu 25 sierpnia 2023 r. odbyły się XVII Regionalne Zawody Drwali zorganizowane przez Zarząd Oddziału Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa w Krośnie, pod patronatem dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Krośnie. Rywalizacja miała miejsce na terenie Nadleśnictwa Brzozów – Leśnictwa Wola Krecowska i Muzeum Budownictwa Ludowego w Sanoku. Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie przybliżył zgromadzonym problematykę dotyczącą badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków przy pracach związanych z gospodarką leśną, tj. pozyskaniem i zrywką drewna. Omówiono przyczyny ich zaistnienia na podstawie dokumentacji kontrolnej sporządzonej przez inspektorów pracy badających opisaną tematykę. Celem zawodów jest zwiększenie umiejętności drwali wykonujących prace przy pozyskaniu drewna w lesie oraz upowszechnienie bezpiecznych metod pracy. Zawody podzielone zostały na 5 konkurencji: ścinka drzew, okrzykiwanie drzew, przygotowanie pilarki do pracy, złożona przerzynka kłód i dokładność przerzynki. W zmaganiach wzięło udział 23 drwali reprezentujących 22 nadleśnictwa zgrupowane w Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Krośnie.



# Prawie jak prokurator

## Inspektor pracy jako oskarżyciel publiczny w postępowaniu w sprawach o wykroczenia

**Do kluczowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej. Na przestrzeni lat zmieniła się rola i pozycja procesowa inspektora pracy, a także prawo materialne i procesowe w sprawach wykroczeń, w związku z tym zasadne wydaje się przybliżenie tej problematyki na łamach niniejszego artykułu.**

Oskarżycielem publicznym jest organ, który we własnym imieniu, ale w interesie publicznym, wnosi i popiera oskarżenie wytoczone przez złożenie wniosku o ukaranie. Umocowanie prawne udziału inspektora pracy w postępowaniu w sprawach o wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej określa ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, która w art. 10 ust. 1 pkt 15 stanowi, że do zadań PIP należy ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawa tak stanowi, oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Obecnie obowiązujący Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia z dnia 24 sierpnia 2001 r. (dalej k.p.s.w.) powieilił uprawnienie inspektora pracy do występowania w roli oskarżyciela publicznego. Zgodnie z art. 17 § 2 k.p.s.w. inspektor pracy jest oskarżycielem publicznym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonym w Kodeksie pracy, a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi.

Nawet pobieżna analiza współczesnego ustawodawstwa, obejmującego typizację wykroczeń i procedurę ścigania ich sprawców, przekonuje, że i zakres ingerencji sankcji karnej w stosunku zatrud-

nienia, i zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy w odniesieniu do ścigania sprawców wykroczeń z tą ingerencją związanych systematycznie się poszerza. To zaś stanowi nie lada wyzwanie dla inspektorów pracy, gdyż postępowanie w sprawach o wykroczenia jest podobne do postępowania karnego i jako takie nakłada na organ prowadzący czynności wyjaśniające, a na oskarżyciela publicznego liczne obowiązki procesowe typowe dla organu postępowania karnego.

Ustawodawca enumeratywnie wymienił wykroczenia, w przypadku których inspektor pracy może być oskarżycielem publicznym. Są to wykroczenia związane z naruszeniem reguł dotyczących wykonywania pracy. Rozwiązanie takie należy uznać za właściwe ze względu na kompetencje tych organów w zakresie ustalania stanów faktycznych oraz interpretacji przepisów w zakresie spraw dotyczących obowiązków związanych z przestrzeganiem przepisów prawa pracy, zasad bhp oraz innych przepisów wynikających na przykład z układów zbiorowych, które spoczywają na pracodawcy.

Inspektor pracy w sprawie o wymienione wykroczenia – oprócz prokuratora, straży granicznej (w przypadku naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), dyrektora Urzędu Morskiego (w przypadku naruszenia przepisów ustawy o pracy na morzu) – jest wyłącznym oskarżycielem publicznym. Jedynym wyjątkiem

jest prokurator. Zgodnie z art. 18 § 1-3 k.p.s.w. oskarżycielem publicznym we wszystkich sprawach o wykroczenia może być prokurator przez złożenie wniosku o ukaranie albo wstąpienie do toczącego się postępowania. W obu sytuacjach udział prokuratora wyłącza udział innego oskarżyciela publicznego, w tym także inspektora pracy.

### Pojęcie i ocena wykroczenia

Zgodnie z treścią 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. Nie popełnia wykroczenia sprawca czynu zabronionego, jeżeli nie można mu przypisać winy w czasie czynu.

Zdecydowana większość wykroczeń, do ścigania których zobowiązany jest inspektor pracy, są to czyny, które mogą być popełnione zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Inspektor pracy, jako organ uprawniony do ścigania wykroczeń przeciw-

ko prawom pracownika, w większości przypadków będzie samodzielnie decydować o rodzaju rozstrzygnięcia – reakcji na wykroczenie. W przypadku ujawnienia znamion wykroczenia inspektor pracy oceni, czy dany czyn wypełnia wszystkie przesłanki i znamiona konieczne do uznania go za wykroczenie w konkretnej sytuacji. Ustali także, czy należy przeprowadzić czynności wyjaśniające i skierować wniosek o ukaranie wobec potencjalnego sprawcy czynu, czy wystarczy zakończyć sprawę postępowaniem mandatowym. Inspektor pracy może również poprzestać na środkach oddziaływania wychowawczego (np. pouczenia, ostrzeżenia).



Podczas dokonywania oceny inspektor pracy powinien wziąć pod uwagę dyspozycję zawartą w art. 33 Kodeksu wykroczeń. Przepis ten określa, że organ orzekający wymierza karę według swojego uznania, oceniając stopień społecznej szkodliwości czynu, a także biorąc pod uwagę cele kary w zakresie oddziaływania społecznego, cele zapobiegawcze i wychowawcze w stosunku do ukaranego, rodzaj i rozmiar szkody wyrządzonej wykroczeniem, rodzaj i stopień winy, sposób działania i pobudki sprawcy czynu, jego stosunek do pokrzywdzonego oraz warunki osobiste, majątkowe i rodzinne sprawcy, sposób życia przed popełnieniem i zachowanie się po popełnieniu wykroczenia. Inspektor pracy, analizując wykroczenie, powinien uwzględnić powyższe okoliczności każdorazowo, odrębnie i tylko wobec tej osoby, której ona dotyczy.

Wziąwszy pod uwagę wieloletnie doświadczenie Państwowej Inspekcji Pracy w ściganiu i rozstrzyganiu spraw dotyczących wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym, wydaje się, iż w przypadku wykroczeń popełnionych z winy umyślnej oraz czynów skutkujących bezpośrednim zagrożeniem zdrowia i życia bądź też czynów w rażący sposób naruszających prawo właściwe jest skierowanie wniosku o ukaranie.

### Postępowanie wyjaśniające inspektora pracy

Wniesienie wniosku o ukaranie jest poprzedzone przeprowadzeniem czynności wyjaśniających, określonych w art. 54 § 1-7 k.p.s.w., które mają na celu ustalenie, czy istnieją podstawy do wystąpienia z wnioskiem o ukaranie oraz zebrania danych niezbędnych do jego sporządzenia.

W toku czynności wyjaśniających inspektor pracy może m.in. przesłuchiwać świadków, dokonywać oględzin i przeszukania, wzywać do wydania bądź okazania dokumentu lub przedmiotu mającego znaczenie dowodowe dla sprawy. Kontrola inspektora pracy,

### Inspektor pracy jest oskarżycielem publicznym w sprawach o następujące wykroczenia:

- 1) z art. 281-283 Kodeksu pracy,
- 2) z art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 3) z art. 22 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy,
- 4) z art. 111-116 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu,
- 5) z art. 12a ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
- 6) z art. 27-28 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- 7) z art. 133 ust. 1-2 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej,
- 8) z art. 39 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych,
- 9) z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji,
- 10) z art. 111 ust. 1 ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej,
- 11) z art. 27-28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- 12) z art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- 13) z art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.



w kontekście ścigania wykroczeń, ma na celu ustalenie, czy został popełniony czyn zabroniony noszący znamiona wykroczenia oraz kto i w jakich okolicznościach dopuścił się tego czynu. Czynności inspektora pracy podejmowane w ramach postępowania wyjaśniającego wynikają z jego ogólnych kompetencji, mających źródło w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, a także z przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Inspektor pracy powinien także przesłuchać osobę, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia wniosku o ukaranie, przedstawić jej zarzuty z określeniem miejsca, czasu, sposobu oraz okoliczności popełnienia czynu, a także dokonać kwalifikacji prawnej czynu. Przesłuchiwany powinien zostać pouczone o prawie do odmowy składania wyjaśnień i możliwości zgłoszenia własnych wniosków dowodowych.

W praktyce czynności wyjaśniające mają charakter postępowania przygotowawczego. W oparciu o treść protokołu z kontroli inspektor pracy powinien, jeżeli są ku temu podstawy, sformułować zarzuty, zawierając je w treści protokołu przesłuchania osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie. W protokole tym należy zawrzeć również dane osobowo-poznawcze, zapisać wyjaśnienia osoby przesłuchiwanej, następnie odczytać lub udostępnić do przeczy-

tania treść wyjaśnień, pod którymi przesłuchiwany i przesłuchujący składają podpisy. Należy dokonać również zapisów dotyczących miejsca i czasu sporządzenia protokołu, pomyłek pisarskich i sprostowań. Jeżeli nie ma możliwości przesłuchania, należy na piśmie przesłać treść pouczeń i zarzutów dotyczących naruszeń prawa pracy z prawem do ustosunkowania się w terminie 7 dni. Jeżeli osoba ustalona jako podmiot odpowiedzialności nie złoży wyjaśnień lub odmówi przyjęcia pisma albo go nie podejmie, pismo takie ze stosowną notatką urzędową załącza się do akt sprawy o wykroczenie i kieruje do właściwego sądu.

Nadzór nad czynnościami wyjaśniającymi, zgodnie z art. 56 § 4 k.p.s.w. w zw. z art. 19 ust. 1 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, sprawuje organ nadrzędny nad organem prowadzącym te czynności, to jest okręgowy inspektor pracy.

### Wniosek o ukaranie

W zakresie postępowania sądowego podstawę do wszczęcia postępowania stanowi wniosek o ukaranie złożony przez inspektora pracy.

Wniosek o ukaranie powinien spełniać wymogi określone w art. 57 § 2 i 3 k.p.s.w., powinny się w nim znajdować następujące informacje: sąd właściwy dla miejsca popełnienia czynu (art. 4 § 2

k.p.s.w.), dane osobowo-poznawcze sprawcy, opis czynu ze wskazaniem miejsca, czasu, sposobu i okoliczności jego popełnienia oraz wysokości wyrządzonej szkody, przepisów, pod które zarzucany czyn podpada, wykaz pokrzywdzonych, jeżeli zostali ujawnieni, wykaz świadków, wykaz dowodów, informacja o odmowie przyjęcia mandatu karnego, dane z Krajowego Rejestru Karnego, materiały z postępowania wyjaśniającego, a także załącznik do wniosku o ukaranie z adresami pokrzywdzonych i świadków do wiadomości sądu.

Przy kierowaniu wniosku o ukaranie i w toku postępowania przed sądem inspektor pracy musi pamiętać o przesłankach określonych w art. 45 § 1 Kodeksu wykroczeń, które dotyczą przedawnienia karalności i wykonania kary. Zgodnie z tym przepisem karalność wykroczenia ustaje, jeżeli od czasu jego popełnienia upłynął rok. Jeżeli w tym okresie wszczęto postępowanie, karalność wykroczenia ustaje z upływem 2 lat od popełnienia czynu. Prawo wykroczeń nie zna instytucji zawieszenia postępowania. O przesłaniu wniosku o ukaranie oskarżyciel publiczny zawiadamia ujawnionego pokrzywdzonego, wskazuje sąd, do którego wniosek skierowano, i poucza go, że może w terminie 7 dni od zawiadomienia oświadczyć, że będzie działał obok oskarżyciela publicznego jako oskarżyciel posiłkowy (art. 26 k.p.s.w.). Pokrzywdzonym w ro-

zumieniu art. 25 § 1 k.p.s.w. jest ten, czyje dobro prawne zostało bezpośrednio naruszone lub zagrożone przez wykroczenie. W stanach faktycznych ustalanych przez inspektorów pracy będą to np. osoby, którym nie wypłacono wynagrodzenia lub innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, oraz osoby poszkodowane w wyniku wypadku przy pracy. Oskarżyciel publiczny bada, czy ujawniony pokrzywdzony zachował termin do umocowania się w charakterze oskarżyciela posiłkowego, jeżeli tak, to dołącza pismo ze zwrotnym poświadczeniem odbioru do wniosku o ukaranie, jeżeli nie – uprawnienie pokrzywdzonego wygasa.

W praktyce oskarżyciel publiczny inspektor pracy przy dużej liczbie pokrzywdzonych zawiadamia ich o przysługujących im uprawnieniach poprzez ogłoszenie w prasie lokalnej, a w przypadku pracodawcy działającego na terenie całego kraju do prasy o zasięgu ogólnokrajowym; na podstawie art. 38 § 1 k.p.s.w. w zw. z art. 131 § 2 k.p.k.

### Wyłączenie inspektora pracy z postępowania

Na podstawie art. 19 § 1 i 2 k.p.s.w. w związku z art. 40 § 1 i 2 oraz art. 41 i 42 Kodeksu postępowania karnego wskazano przypadki wyłączenia oskarżyciela publicznego, w tym również inspektora pracy.



W praktyce orzeczniczej problemem jest uznawanie przez sądy w trybie art. 19 § 1 k.p.s.w. (wyłączenie oskarżyciela publicznego) w zw. z art. 40 § 1 pkt 4 k.p.k. (był świadkiem czynu), że inspektor pracy, przeprowadzając czynności kontrolne, staje się świadkiem czynu, co powoduje wyłączenie go z funkcji oskarżyciela publicznego w sytuacji powołania go na świadka przez sąd. W takiej sytuacji niezbędne jest zastąpienie inspektora pracy, który przeprowadził czynności kontrolne, a następnie wniósł wniosek o ukaranie, przez innego inspektora pracy, który stanie się w procesie oskarżycielem publicznym i będzie wówczas popierał wniosek o ukaranie przed sądem. Wyznaczenia innego inspektora w miejsce dotychczasowego oskarżyciela powinien co do zasady dokonać bezpośredni przełożony.

### Postępowanie przed sądem

Po wniesieniu do sądu wniosku o ukaranie przez uprawnionego oskarżyciela publicznego inspektora pracy kontroli podlega, czy odpowiada on wymogom formalnym. Jeżeli wniosek o ukaranie nie odpowiada warunkom formalnym określonym w art. 57 § 2-4 k.p.s.w., następuje jego zwrot w trybie art. 59 § 1 k.p.s.w. w celu usunięcia braków w terminie 7 dni, przy czym termin ten ma charakter instrukcyjny i jego niezachowanie nie skutkuje stanem rzeczy osądzonej (res iudicata). Jeżeli wniosek o ukaranie odpowiada warunkom formalnym, kieruje się sprawę do rozpoznania na rozprawie lub na posiedzeniu.

Orzekanie następuje w trzech różnych trybach postępowania, tj. zwyczajnym, przyspieszonym i nakazowym. Zgodnie z treścią art. 93 § 1-3 k.p.s.w. sąd na posiedzeniu może wydać wyrok nakazowy w sprawach o wykroczenia, w których wystarczające jest wymierzenie nagany, grzywny albo kary ograniczenia wolności. Sąd orzeka bez udziału stron, a orzekanie w tym trybie może nastąpić, jeżeli okoliczności czynu i wina obwinionego nie budzą wątpliwości. Wydając wyrok nakazowy, sąd uznaje za ujawnione dowody dołączone do wniosku o ukaranie. Wyrok nakazowy jest przesyłany obwinionemu, oskarżycielowi publicznemu i oskarżycielowi posiłkowemu, jeżeli się umocował. Stronom postępowania, tj. obwinionemu, inspektorowi pracy i oskarżycielowi posiłkowemu, przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu do sądu, który wydał wyrok nakazowy w terminie zawitym (tj. nieprzekraczalnym) 7 dni od dnia doręczenia tego wyroku (art. 506 § 1 k.p.k w zw. z art. 94 § 1 k.p.s.w.). W razie wniesienia sprzeciwu wyrok nakazowy traci moc, a sprawa podlega rozpoznaniu na zasadach ogólnych. Wyrok nakazowy, od którego nie wniesiono sprzeciwu lub sprzeciw cofnięto, staje się prawomocny (art. 94 § 3 k.p.s.w.).

Rozpoznanie sprawy na zasadach ogólnych w postępowaniu zwyczajnym rozpoczyna się od wywołania sprawy. Sąd otwiera przewód sądowy i zobowiązuje oskarżyciela publicznego inspektora pracy, jeżeli bierze udział w rozprawie, do odczytania

wniosku o ukaranie. W toku rozprawy oskarżycielowi publicznemu przysługuje prawo zadawania pytań uczestnikom postępowania, tj. obwinionemu i świadkom.

Po zamknięciu przewodu sądowego oskarżyciel publiczny w mowie końcowej powinien ustosunkować się co do winy i kary sprawcy wykroczeń, opisanych we wniosku o ukaranie.

Strony mogą w terminie 7 dni od ogłoszenia wyroku złożyć wniosek o odpis wyroku z uzasadnieniem. Po jego otrzymaniu mogą wnieść apelację, na podstawie art. 103 § 1 i 2 k.p.s.w. W apelacji należy wskazać, czy rozstrzygnięcie sądu zaskarża się w całości lub części, co do winy i kary. Na inspektora pracy ciąży obowiązek wskazania zarzutów stawianych rozstrzygnięciu oraz sporządzenia na te okoliczności uzasadnienia. Inspektor pracy w treści apelacji może wnieść np. o zmianę wymiaru kary. Po rozpoznaniu środka odwoławczego sąd II instancji może zaskarżony wyrok utrzymać w mocy, zmienić lub uchylić w całości lub w części, czy też przekazać do ponownego rozpoznania.

**Mateusz Borek,**  
OIP Rzeszów

### Bibliografia

1. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1614).
2. Ustawa – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia z dnia 24 sierpnia 2001 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1124).
3. Ustawa – Kodeks wykroczeń z dnia 20 maja 1971 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2151).
4. Ustawa – Kodeks postępowania karnego z dnia 6 czerwca 1997 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1375).
5. Dariusz Świecki (red.), Kodeks postępowania karnego. Komentarz, 2023.
6. Tadeusz Bojarski (red.), Kodeks wykroczeń. Komentarz, 2023.
7. Maciej Rogalski (red.), Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia. Komentarz, 2023.
8. Sebastian Kryczka, Wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz rola inspektora pracy, Komentarz praktyczny, Lex, 2020.
9. Andrzej Bugalski, Wykroczenia i przestępstwa w stosunkach pracy. Postępowanie inspektora pracy w sprawach o wykroczenia, rola inspektora pracy w postępowaniu karnym, OIP Bydgoszcz, 2015.
10. Piotr Mędrkiewicz, Postępowanie inspektora pracy w sprawach o wykroczenia – uprawnienia i zadania, OIP Gdańsk; <https://docplayer.pl/221943502-Postepowanie-inspektora-pracy-w-sprawach-o-wykroczenia-uprawnienia-i-zadania.html> (dostęp: 20.08.2023).
11. Justyna Dadak, Inspektor pracy jako organ postępowania mandatowego oraz oskarżyciel publiczny w postępowaniu w sprawach o wykroczenia, „Roczniki Prawa i Administracji” 2017, z. 17, s. 399-414.

# Prawo pracownika do bycia offline

## Odpoczynek w czasach digitalizacji pracy



**Coraz częściej możemy się spotkać ze sformułowaniami „prawo do bycia offline” czy „prawo do odłączenia”. Warto przyjrzeć się temu, w jaki sposób prawo do bycia offline może wpłynąć na prawo pracy i samych pracowników.**

Zagrozenie koronawirusem i konieczność izolacji obywateli przyspieszyły proces digitalizacji pracy i gruntownie przekształciły sam rynek pracy. Przepisy dotyczące pracy zdalnej i regulacje zawarte w art. 3 tzw. ustawy covidowej<sup>1</sup> okazały się zdecydowanie bardziej przydatne niż obowiązujące w Kodeksie pracy przepisy o telepracy. Finalnie w kwietniu 2023 r. ustawodawca zastąpił przepisy o telepracy nowymi regulacjami, umieszczonymi w nowym Rozdziale IIc Kodeksu pracy. Można powiedzieć, że w tym zakresie dokonała się swego rodzaju rewolucja, a praca zdalna w niektórych przypadkach stanie się normą, nie wyjątkiem.

### Nie tylko korzyści

Praca zdalna ma liczne zalety, należą do nich na przykład zwiększenie efektywności, możliwość lepszego zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym czy wyeliminowanie problemów z dojazdami. Trzeba jednak pamiętać, że ten typ pracy niesie za sobą również pewne niebezpieczeństwa. Jednym z nich jest pozostawanie do dyspozycji pracodawcy po godzinach pracy. Ograniczenia związane z pandemią zmusiły wiele osób do pracy w domu, co dodatkowo zatarło granicę pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym. Postępująca cyfryzacja środowiska pracy spowodowa-

ła, iż pracownicy zdalni niejednokrotnie otrzymywali od przełożonych telefony, e-maile czy SMS-y służbowe w czasie wolnym od pracy<sup>2</sup>. Przy okazji warto wspomnieć, że problem ten dotyczył i dotyczy również pracowników „stacjonarnych”. Zjawisko nie jest nowe, jeszcze przed pandemią pracodawcy niejednokrotnie zasypywali pracowników podczas urlopów SMS-ami, telefonami czy e-mailami. Obecnie zauważaną praktyką jest tworzenie tzw. grup pracowniczych na popularnych komunikatorach, poprzez które przełożeni poza godzinami pracy przesyłają do pracowników informacje służbowe.

## Na płaszczyźnie europejskiej

Prawo do odłączenia znajduje się na styku problematyki związanej z czasem pracy, zwłaszcza z jego ograniczeniem w wymiarze dobowym, oraz z bezpieczeństwem i higieną pracy, stąd też rozumiane jest jako wyłączenie narzędzi cyfrowych wykorzystywanych przez pracownika do celów zawodowych poza swoim czasem pracy<sup>3</sup>. Należy pamiętać, że obecnie nie ma obowiązujących przepisów unijnych ustanawiających prawo do bycia offline. Pośrednio definicję prawa pracownika do odłączenia można wyprowadzić z regulacji wspólnotowych o czasie pracy, w szczególności z przepisów dotyczących minimalnych okresów odpoczynku<sup>4</sup>, jak również z dotychczasowego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej<sup>5</sup>. W projekcie zaproponowanym przez Parlament Europejski (PE) prawo do odłączenia zdefiniowane zostało jako nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio i pośrednio (art. 2 ust. 1 projektu PE<sup>6</sup>). Prawa pracownika do bycia offline nie należy utożsamiać wyłącznie z pracą zdalną. Problem istniał już wcześniej, jednak w czasie pandemii problematyka ta została wyeksponowana i dyskusje nad nią nabrały bardziej realnych kształtów<sup>7</sup>.

W piśmiennictwie zauważa się, że istniejąca we współczesnym świecie praca kulturowa zawsze dostępnego i będącego w ciągłej gotowości pracownika może prowadzić do jego psychicznego i fizycznego wyczerpania<sup>8</sup>. Zagrożenia płynące z możliwego zaburzenia równowagi pomiędzy czasem wolnym a pracą (work-life balance) dostrzeżono również na poziomie instytucji europejskich, o czym świadczą m.in. prowadzone w tym zakresie badania Eurofound<sup>9</sup>, wspomniana rezolucja PE zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie pra-

wa do bycia offline czy też wnoszone przez partnerów społecznych postulaty pilnego uregulowania kwestii prawa pracownika w tej materii<sup>10</sup>. Parlament Europejski w swojej rezolucji zauważył, że cyfryzacja i odpowiednie wykorzystanie narzędzi cyfrowych przyniosły pracodawcom i pracownikom wiele korzyści i pożytków gospodarczych i społecznych, ale mają również ujemne strony, powodujące szereg problemów natury etycznej, prawnej i związanych z zatrudnieniem, takich jak intensyfikacja pracy i wydłużenie czasu pracy, co prowadzi do zacierania granic między życiem zawodowym a prywatnym. Podkreśla się także, że prawo to jest istotne dla ochrony zdrowia pracowników i ich samopoczucia fizycznego i psychicznego, gdyż odnotowuje się, że pracownicy wykonujący prace z domu są częściej narażeni na stres, lęk, depresję i wypalenie zawodowe<sup>11</sup>.

Problematyka związana z prawem pracowników do bycia offline jest coraz bardziej widoczna na poziomie UE. Na początku lipca 2023 roku rozpoczęto w PE procedowanie dokumentu „European Charter for Digital Workplace Wellbeing” (Karta), podpisanego przez kilkudziesięciu członków tego organu, a złożonego przez Future Workforce Alliance (FWA) – organizację skupiającą przedsiębiorców, działaczy na rzecz praw pracowniczych i naukowców<sup>12</sup>. Celem FWA jest określenie oficjalnych wytycznych UE oraz najlepszych praktyk dla firm zatrudniających pracowników hybrydowych i zdalnych. Postulaty określone w Karcie podzielone zostały na 4 obszary, jeden z nich zatytułowany „Życie poza pracą” dotyczy m.in. zapewnienia pracownikom prawa do bycia offline. W innych sporządzanych na potrzeby PE raportach podkreśla się, że prawo do odłączenia – jako elementarne prawo zapewniające dobrostan psychiczny (mental wellbeing) osób świadczących pracę – należy rozumieć w szerokim kontekście, a mianowicie zarówno pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, jak i samozatrudnionych<sup>13</sup>. Ponadto, jak wynika z cytowanego doku-

mentu, PE przewiduje już dalsze rozmowy z partnerami społecznymi w tej sprawie.

Regulacje państw członkowskich UE, dotyczące pracy z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, są bardzo zróżnicowane. Niektóre państwa UE podjęły kroki w celu uregulowania na poziomie krajowym pracy zdalnej i prawa pracowników do bycia offline w czasie wolnym. Francja w 2016 r. wprowadziła do kodeksu pracy obowiązek corocznych negocjacji zbioro-



wych, obejmujących warunki korzystania przez pracownika z prawa do odłączenia. W Belgii prawo do odłączenia wprowadzono w 2018 r., wraz z obowiązkiem prowadzenia negocjacji z przedstawicielami pracowników, w ramach komisji ds. bhp. W Hiszpanii prawo to zostało wprowadzone w 2018 r. i przewiduje obowiązek posiadania przez wszystkich pracodawców polityki i wdrożenia prawa do odłączenia w przedsiębiorstwach – poprzez porozumienie ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników albo poprzez jednostronną regulację pracodawcy. We Włoszech prawo do odłączenia

wprowadzono w 2017 r., a ustawa przewiduje indywidualne porozumienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą lub prowadzenie negocjacji zbiorowych (układów zbiorowych pracy). W Portugalii prawo pracownika do odpoczynku zostało wzmocnione ustawą z 2021 r., zgodnie z którą na pracodawcy spoczywa obowiązek przedstawienia pracownika w spokoju poza godzinami pracy<sup>14</sup>.

## Polski punkt widzenia

W polskim ustawodawstwie pracy nie wprowadzono dotychczas odrębnych regulacji w zakresie prawa pracownika do bycia offline. Wyprowadza się je z przepisów o czasie pracy oraz orzecznictwa sądów pracy i Sądu Najwyższego<sup>15</sup>. Zgodnie z art. 129 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Dla rozpatrywanego zagadnienia istotna jest definicja czasu pracy zawarta w art. 128 k.p., zgodnie z którym czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza przede wszystkim jego pełną zdolność psychofizyczną i gotowość do wykonywania pracy oraz poleceń pracodawcy, zgodnie z zasadą podporządkowania<sup>16</sup>. Zasady te obowiązują pracownika zarówno w przypadku pracy stacjonarnej, jak i zdalnej. Innymi słowy, to pracodawca zobowiązany jest określić ramy czasowe pozostawania pracowników „w dyspozycji”, gdyż co do zasady pracownik nie ma obowiązku bycia online poza swoimi godzinami pracy czy dyżurem (art. 151<sup>5</sup> k.p.). „Bycie w dyspozycji” powinno być jasno i wyraźnie określone, gdyż pracodawca nie może oczekiwać pozostawania pracownika w dyspozycji 24 godziny na dobę czy w niedziele i święta. Pracownikowi przysługuje ponadto obowiązkowe prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowe-

go (art. 132 i 133 k.p.). Należy pamiętać, że praca ponad normy czasu pracy może być polecona przez pracodawcę, np. godziny nadliczbowe, a pracownik nie powinien się temu sprzeciwiać<sup>17</sup>. Pomijając jednak sytuacje zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, w doktrynie prawa pracy zgłasza się uwagę, że pomimo formalnej ochrony pracownika w zakresie odmowy świadczenia pracy ponad normę przepisy o czasie pracy nie działają prawidłowo, a ochrona wynikająca z przepisów Kodeksu pracy jest niewystarczająca<sup>18</sup>. Wskazuje się przy tym, że w koncepcji prawa do odłączenia nie chodzi tylko o normy prawne dotyczące czasu pracy, ale o kreowanie kultury niebycia ciągle osiągalnym, co ma następować poprzez szereg działań podejmowanych przez pracodawcę, w tym działania informacyjne, szkoleniowe i praktyczne rozwiązania dotyczące wyłączenia narzędzi cyfrowych<sup>19</sup>. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy i faktu, że mechanizmy ochronne nie zawsze działają prawidłowo, było masowe podejmowanie w czasie pandemii pracy zdalnej. Zaburzyło to, jak się wydaje, relacje pomiędzy życiem prywatnym a pracą zawodową, gdyż w takiej formule praca zawodowa jest zazwyczaj przeplatana czynnościami stricte domowymi. Pomimo niewątpliwych korzyści płynących z pracy zdalnej otwarte pozostaje pytanie o długofalowe konsekwencje, np. zdrowotne (przepracowanie, wypalenie zawodowe, nerwice itp.), wynikające z nieprzestrzegania ograniczeń czasu pracy. Pozostawienie tego zagadnienia bez szczegółowej regulacji może prowadzić do nadużywania „kultury online” przez niektórych pracodawców, dążących wyłącznie do maksymalizacji zysków, często kosztem pracowników.

Do możliwości ewentualnego uregulowania tematyki prawa pracownika w polskim prawie pracy odniosła się minister rodziny i polityki społecznej. Przedstawiła stanowisko w tej sprawie, odpowiadając na interpelację poselską z 22 marca 2022 r. Minister podkreśliła, że prawo pracowników do niepozostawiania z pracodawcą

w kontakcie za pośrednictwem różnego rodzaju mediów elektronicznych w czasie wolnym od pracy jest określane potocznie jako prawo do bycia offline (prawo do odłączenia się). Na gruncie przepisów Kodeksu pracy prawo to gwarantują pracownikom przepisy o czasie pracy, w szczególności dotyczące norm, wymiaru i rozkładu czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, dyżuru oraz okresów minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Wskazała, że pracownik jest obowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy jedynie w czasie stanowiącym jego czas pracy, zgodnie z obowiązującym go harmonogramem. Poza takimi godzinami pracodawca może wyjątkowo i tylko w ściśle określonych prawem warunkach polecić pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych lub też zobowiązać go do pełnienia dyżuru. W takich sytuacjach pracownik ma jednak prawo do stosownej rekompensaty, np. w postaci dodatku do wynagrodzenia w wysokości 50% lub 100% albo czasem wolnym. Jednocześnie minister zwróciła uwagę, że pracodawca nie może w żadnym wypadku naruszać minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego pracownika, które to okresy mają być całkowicie wolne od wykonywania obowiązków służbowych. Jednoznaczne jest, że w czasie wolnym od pracy pracownik nie ma obowiązku pozostawiania z pracodawcą w kontakcie, w tym również za pośrednictwem mediów elektronicznych. To właśnie z tych zasad dotyczących czasu pracy wynika prawo pracowników do bycia offline i w związku z powyższym nie ma potrzeby zmiany przepisów prawa w tym zakresie<sup>20</sup>.

Kodeksowe uregulowanie zasad pracy zdalnej służy ochronie interesów zarówno pracowników, jak i pracodawców. Jednak pierwszoplanową rolą jest tu ochrona zdrowia i życia pracowników, stąd jest ona instytucją prawa ochrony pracy. Aspekt ochronny należy tu rozumieć szeroko, tj. jako przeciwdziałanie zagrożeniom rozumianym nie tylko przez pryzmat bhp i art.

207 k.p., ale również z punktu widzenia przepisów gwarantujących pracownikowi prawo do odpoczynku (np. 132 i 133 k.p.). Zasygnalizować należy, że praca zdalna w szerokim aspekcie jest także przedmiotem zainteresowania Rady Ochrony Pracy, która w swoim stanowisku w sprawie „Zdalnego zatrudnienia w aspekcie społecznym i prawnym” zarekomendowała prowadzenie obserwacji funkcjonowania pracy zdalnej w praktyce prawnej i społecznej<sup>21</sup>.

### Potencjalne zagrożenia

Reasumując, problematyka prawa do bycia offline dopiero przebija się do szerszej świadomości prawnej w naszym kraju. Nie ma formalnych, jednolitych ram określających to zagadnienie na poziomie UE, a poszczególne kraje członkowskie samodzielnie regulują to w ramach swojego ustawodawstwa pracy. Pewne bardziej zdecydowane ruchy widoczne są na poziomie Parlamentu Europejskiego. Polski ustawodawca na razie nie przewiduje formalnego uregulowania tego

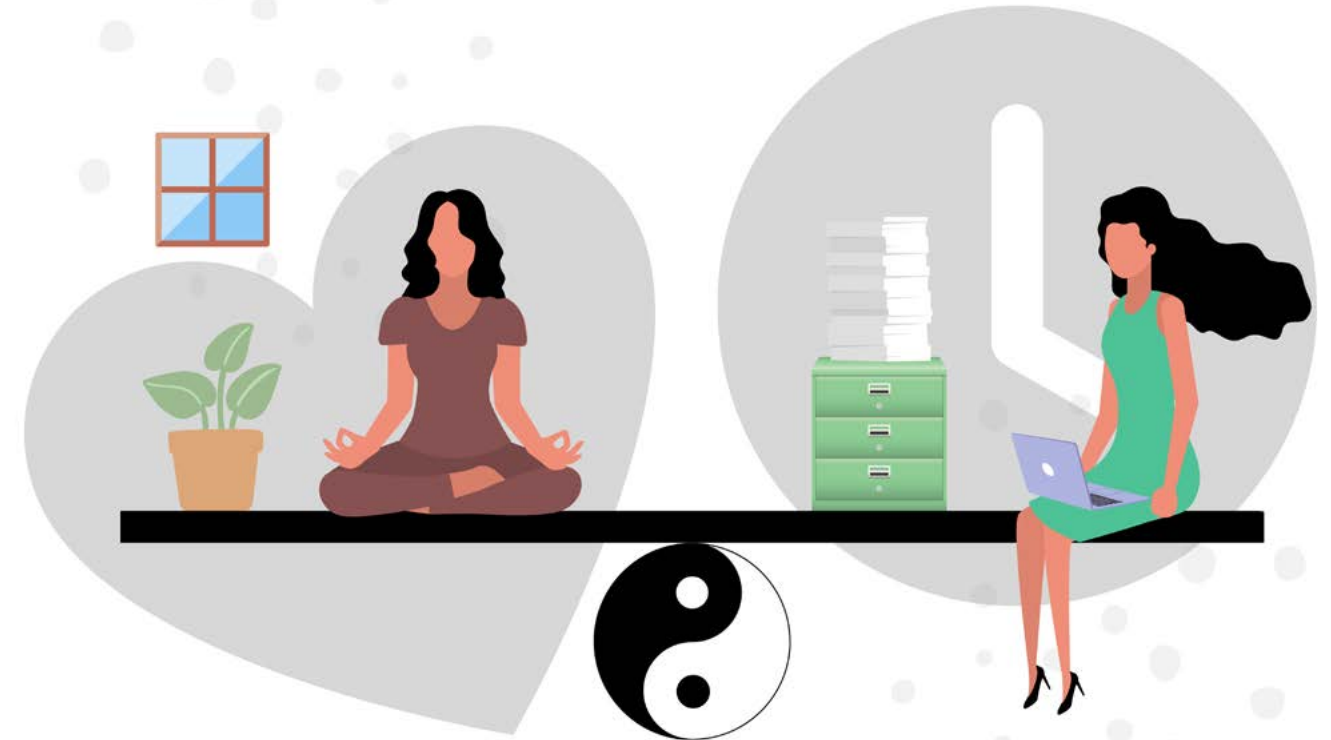
zagadnienia w naszym prawie pracy. Wydaje się również, że nie wpłynie to, przynajmniej obecnie, na działania organów Państwowej Inspekcji Pracy. Możliwy jest natomiast pośredni wpływ dotyczący np. zintensyfikowania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów czasu pracy, zarówno pracowników stacjonarnych, jak i świadczących pracę zdalną. W piśmiennictwie słusznie podnosi się, że prawo do odłączenia nie może koncentrować się wyłącznie wokół rozwiązań technicznych i organizacyjnych, lecz wymaga rozwiązania problemu przeciążenia pracą i zarządzania czasem w zgodzie z prawem do odłączenia<sup>22</sup>.

W realizacji prawa do odłączenia kluczowe są także zachowania samego pracownika, który powinien tak zarządzać swoim czasem, aby znaleźć czas na odpoczynek i odłączenie, a ponadto szanować prawo do odłączenia innych<sup>23</sup>. Uważam, że należy na nie spojrzeć również w kontekście prawa gwarantującego (zapewniającego) pracownikowi równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym (tzw. work-life

balance). Tym bardziej że wykorzystanie pracy zdalnej obejmować będzie coraz szersze grupy pracowników w różnym wieku. Jak wskazuje się bowiem w aktualnych analizach, praca zdalna może stanowić pomoc w zatrzymaniu starszych pracowników na rynku pracy<sup>24</sup>.

Prawo do odłączenia jest zagadnieniem wielowątkowym, a jego rozwój będzie prawdopodobnie wpływał również w Polsce na ewolucję regulacji związanych z czasem pracy. Istotne w tym kontekście jest zasygnalizowanie pewnych mniej eksponowanych konsekwencji wprowadzenia pracy zdalnej w organizacji i możliwości nierespektowania prawa pracownika do odłączenia. Warto zwrócić uwagę, iż skutki nieprzestrzegania np. norm czasu pracy i prawa do odpoczynku mogą sięgać poza formalne regulacje prawa pracy, a dotyczyć będą nowych zagrożeń i ryzyk w miejscu pracy, które związane są z możliwym pogarszaniem się dobrostanu psychicznego pracowników.

**Marcin Smolski,**  
OIP Olsztyn



### Przypisy:

1. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 poz. 1842 z późn. zm.).
2. Zagadnienie ryzyk związanych z wykonywaniem pracy z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych omawia szerzej: K. Moras-Olaś, Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021 (28), nr 4, s. 309-310.
3. M. Kurzynoga, Prawo „do odłączenia” jako nowa instytucja realizująca prawo do odpoczynku (w:) Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf, praca zbiorowa, Warszawa 2022, s. 373.
4. Art. 3 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L. z 2003 nr 299 str. 9).
5. Np. wyrok TSUE z dnia 5 października 2004 r., C-397/01-C-403/01 - B. Pfeiffer i inni, wyrok TSUE z dnia 21 lutego 2018 r., C-518/15 - R. Matzak.
6. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html) (dostęp: 12.07.2023 r.).
7. Np. komunikat z posiedzenia Zespołu proble-

- mowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego: <https://www.cpsdialog.gov.pl/index.php/aktualnosci/108-z-zycia-dialogu/zespoły-proble-mowe-rds/735-2022-06-30> (dostęp 13.07.2023 r.).
8. M. Kurzynoga, Propozycje Parlamentu Europejskiego unormowania prawa pracowników „do odłączenia” (the right to disconnect), PiZS 2022, nr 5, s. 11.
  9. Raport z badań Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound): <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> (dostęp: 12.07.2023 r.).
  10. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/lockdown-shows-urgent-need-workers-have-right-disconnect> (dostęp: 12.07.2023 r.).
  11. K. Moras-Olaś, Prawo do bycia offline..., op. cit., s. 313.
  12. <https://www.futureworkforcealliance.com/programs/health-wellbeing> (dostęp: 17.07.2023 r.).
  13. Raport Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych PE: Report on mental health in the digital world of work, (Report - A9-0184/2022), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0184\\_EN.html#\\_ftn11](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0184_EN.html#_ftn11) (dostęp: 18.07.2023 r.).
  14. Zagadnienie uregulowania „prawa do odłączenia” w poszczególnych krajach UE – wraz ze wskazaniem literatury, omawia szeroko: M.

- Kurzynoga, Prawo „do odłączenia” ..., op. cit., s. 375-379.
15. Sz. Kubiak, K. Magnuska, Prawo do bycia offline. Realna ulga dla pracowników czy tylko dodatkowe obowiązki dla pracodawców?, Warszawa 2021, s. 13. <https://wardynski.com.pl/upload/2021/06/prawo-do-bycia-offline-pl.pdf> (dostęp: 13.07.2023 r.).
  16. M. Raczkowski, Czas pracy (w:) Prawo pracy. Pytania i odpowiedzi, M. Gersdorf, K. Rączka, E. Maniewska, M. Raczkowski, Warszawa 2020, s. 429.
  17. Np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PRN 7/90.
  18. M. Kurzynoga, Prawo „do odłączenia” ..., op. cit., s. 379.
  19. Ibidem, s. 380.
  20. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/interpelacjaTresc.xsp?documentId=C4DB58686B5C-4075C125880E004CD9D5&view=S> (dostęp: 18.07.2023 r.).
  21. K. Topolska, Dwa metry kwadratowe do pracy zdalnej? To niewykluczone, „Dziennik Gazeta Prawna” z 26.07.2023 r., nr 143.
  22. M. Kurzynoga, Prawo „do odłączenia” ..., op. cit., s. 10.
  23. Ibidem, s. 10.
  24. Tematyka poruszana na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy 13.06.2023 r., Trzy wystąpienia o pracy zdalnej (w:) „Bezpieczeństwo pracy – nauka i praktyka” 2023, nr 5, s. 29.





# Nowe unijne rozporządzenie w sprawie maszyn

## Zapobieganie zagrożeniom i wspieranie innowacyjności

**Nowe rozporządzenie w sprawie maszyn, które zastąpiło dyrektywę maszynową (2006/42/WE), weszło w życie 19 lipca 2023 r. Mimo że przepisy te będą stosowane dopiero po upływie 42 miesięcy okresu przejściowego, tj. od 20 stycznia 2027 r., warto już teraz zapoznać się z najważniejszymi zmianami, które wprowadza ten akt prawny.**



Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1230 z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie maszyn oraz w sprawie uchylenia dyrektywy 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Rady 73/361/EWG zostało opublikowane w Dzienniku Urzędowym UE<sup>1</sup> w dniu 29 czerwca 2023 r. Stosuje się je do maszyn oraz produktów powiązanych, przez które rozumie się wyposażenie wymienne, elementy bezpieczeństwa, osprzęt do podnoszenia, łańcuchy, liny i pasy, odłą-

czalne urządzenia do mechanicznego przenoszenia napędu, a także do maszyn nieukończonych.

Przepisy rozporządzenia, określające m.in. wymagania zasadnicze dla wymienionych wyrobów oraz procedury oceny zgodności, będą stosowane dopiero od 20 stycznia 2027 r., jednak już z chwilą wejścia w życie rozporządzenia będą miały zastosowanie przepisy dotyczące klauzuli bezpieczeństwa, zgodne z nowymi ramami prawnymi (NLF)<sup>2</sup> i rozporządzeniem 2019/1020 w sprawie

nadzoru rynku i zgodności produktów<sup>3</sup>. Na dzień 20 lipca 2025 r. określony został termin na złożenie przez państwa członkowskie pierwszego sprawozdania o wypadkach przy pracy z udziałem niektórych maszyn (jedna z nowości wprowadzonych przez rozporządzenie). Należy podkreślić, że nie będzie możliwości dobrowolnego stosowania przepisów rozporządzenia przed 20 stycznia 2027 r., w szczególności wydawania deklaracji zgodności na podstawie nowego rozporządzenia.

### Cele nowego rozporządzenia

Jedną z najistotniejszych zmian w stosunku do dotychczasowej dyrektywy maszynowej jest to, że nowy akt prawny ma formę rozporządzenia, czyli będzie stosowany bezpośrednio, bez uprzedniej implementacji do prawa krajowego. Tekst przepisu został przygotowany i opublikowany w językach poszczególnych państw UE, jednakże w razie wątpliwości rozstrzygający będzie tekst angielski. Ma się to przyczynić do zapewnienia dobrego funkcjonowania jednolitego rynku (jednakowego stosowania przepisów w poszczególnych państwach członkowskich) i jednocześnie stworzenia równych warunków funkcjonowania podmiotów gospodarczych i ochrony konkurencyjności branży wytwórców maszyn na globalnym rynku. Dzięki uwzględnieniu wymagań dotyczących nowych technologii przepis ten ma przyczynić się do budowania wysokiego poziomu zaufania do tych technologii, zwłaszcza cyfrowych, zarówno wśród konsumentów, jak i profesjonalnych użytkowników maszyn. Przy tworzeniu przepisów nowego rozporządzenia uwzględniono potrzebę zapobiegania zagrożeniom wynikającym z coraz powszechniejszego zastosowania technologii informatycznych, w tym sztucznej inteligencji. Wszystkie te zmiany mają przyczynić się do wspierania innowacyjności.

Przy tworzeniu nowych rozwiązań prawnych kierowano się również potrzebą obniżenia kosztów ponoszonych przez producentów maszyn, w szczególności małych i średnich przedsiębiorców, a także zmniejszenia obciążenia dla środowiska naturalnego. Służyć ma temu między innymi możliwość sporządzania dokumentacji maszyny, w tym instrukcji dla użytkownika oraz deklaracji zgodności, w wersji cyfrowej.

### Główne zmiany w stosunku do dyrektywy

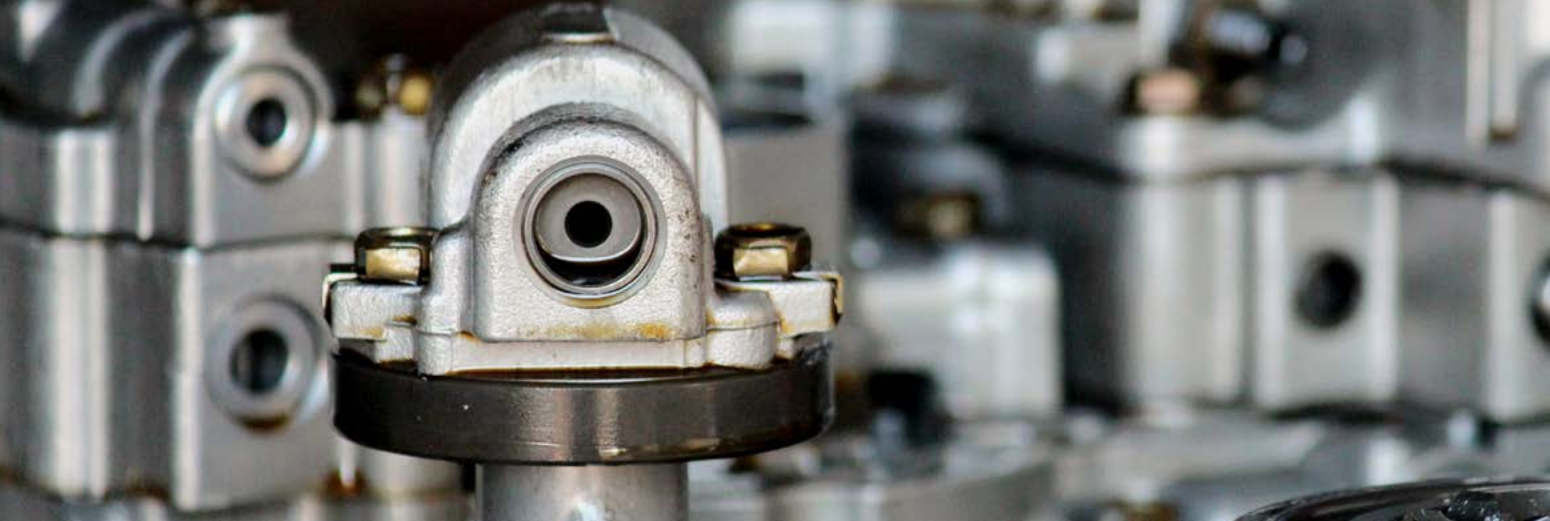
Rozporządzenie ma zagwarantować stosowanie jego przepisów. Służyć ma temu nie tylko forma tego aktu prawnego, ale również nowe definicje, w tym zdefiniowanie „istotnej modyfikacji”. Same przepisy zostały też dostosowane do tzw. nowych norm prawnych – wprowadzono definicje poszczególnych podmiotów gospodarczych i zaktualizowano określenie ich obowiązków do przepisów rozporządzenia 2019/1020.

Nowy akt prawny zawiera nieobecne w dyrektywie przepisy odnoszące się do wykorzystywania sztucznej inteligencji do realizowania funkcji bezpieczeństwa oraz przepisy dotyczące cyberbez-

pieczeństwa w odniesieniu do systemów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo maszyny oraz zgodności oprogramowania i integralności danych. Nowe postanowienia dotyczą też wymagań dla maszyn autonomicznych i sterowanych zdalnie.

Jedną z najbardziej istotnych nowości jest to, że dokumenty takie jak instrukcje dla użytkownika, instrukcja montażu maszyny nieukończony, deklaracja zgodności UE i unijna deklaracja włączenia mogą być sporządzone i dołączone do maszyny w wersji cyfrowej. Szacuje się, że dzięki tej zmianie uda się osiągnąć oszczędności związane z ograniczeniem kosztów wydruku w wysokości 16,6 miliarda euro rocznie. Sposób uzyskania dostępu do cyfrowej wersji instrukcji dla użytkownika będzie musiał być oznaczony bezpośrednio na maszynie (np. poprzez podanie bezpośredniego linku lub umieszczenie kodu QR), natomiast sposób uzyskania dostępu do cyfrowych wersji pozostałych dokumentów musi być podany w instrukcji. Dokumenty te muszą dać się ściągnąć (np. na dysk twardy komputera) i wydrukować. Wymagania te dotyczą również dokumentów cyfrowych, które są wbudowane w maszynę. W przypadku gdy będą one udostępnione online, muszą być dostępne przez co najmniej 10 lat po umieszczeniu wyrobu na rynku. Na żądanie kupującego, zgłoszone w chwili zakupu produktu, producent maszyny będzie miał obowiązek nieodpłatnie dostarczyć w ciągu jednego miesiąca instrukcję obsługi w wersji wydrukowanej. Do maszyn przeznaczonych dla użytkowników nieprofesjonalnych będzie musiała być dołączona wersja papierowa instrukcji, która będzie zawierać podstawowe informacje dotyczące bezpieczeństwa.

Dotychczasowy załącznik nr IV do dyrektywy, określający kategorie maszyn, w odniesieniu do których zastosowanie mają określone procedury oceny zgodności, został zastąpiony przez załącznik nr I do rozporządzenia, podzielony na część A i B. W części A wymieniono 6 kategorii maszyn, przy których ocenie zgodności będzie obowiązkowy udział jednostki notyfikowanej. W części B wymieniono 19 kategorii maszyn, dla których udział jednostki notyfikowanej będzie dobrowolny, chyba że odpowiednia norma zharmonizowana nie będzie w pełni zastosowana. W takiej sytuacji udział jednostki notyfikowanej w procesie oceny zgodności takiej maszyny będzie obowiązkowy. Obie listy będą okresowo uaktualniane przez Komisję Europejską w oparciu o dane o wypadkach z udziałem maszyn, dostarczane przez poszczególne państwa członkowskie. Pierwsza taka informacja ma być przekazana do dnia 20 lipca 2025 r., a następne co 5 lat. Rozporządzenie określa kryteria, jakimi będzie się kierować Komisja przy uaktualnianiu list (m.in. charakter zagrożenia związanego z funkcją danej kategorii maszyn, ciężkość szkody dla potencjalnie dotkniętej nią osoby, w tym stopień odwracalności tej szkody, częstość i czas trwania narażenia na zagrożenie, możliwości uniknięcia lub ograniczenia szkody), oraz upoważnia Komisję do przygotowania szablonu, w oparciu o który państwa członkowskie będą przekazywać dane.



Podobnie jak w przypadku dotychczasowej dyrektywy maszynowej, nowe rozporządzenie określa zasadnicze wymagania dla zdrowia i bezpieczeństwa. Wymagania te będą wsparte przez normy zharmonizowane, których wykaz będzie publikowany w Dzienniku Urzędowym UE. Zdecydowana większość wymagań zasadniczych znanych z dyrektywy maszynowej pozostała bez zmian, choć część sformułowań może się nieznacznie różnić od tych znanych z rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn<sup>4</sup>. Wynika to przede wszystkim z bezpośredniego tłumaczenia rozporządzenia na język polski. Są też jednak pewne nowe postanowienia, na przykład w odniesieniu do maszyn mobilnych, a także dotyczące wykorzystania w maszynach sztucznej inteligencji. Nowością jest upoważnienie Komisji Europejskiej do wydawania aktów wykonawczych ustanawiających wspólne specyfikacje. Obejmują one wymagania techniczne, które wskazują środki umożliwiające spełnienie zasadniczych wymagań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Takie specyfikacje będą wydawane, gdy pomimo wniosku Komisji nie zostaną w określonym terminie opracowane odpowiednie normy zharmonizowane. Spełnienie przez maszynę wspólnych specyfikacji będzie dawało domniemanie zgodności z wymaganiami zasadniczymi, podobnie jak w przypadku norm zharmonizowanych.

### Co dalej?

Mimo że nowe rozporządzenie nie wprowadziło wielu rewolucyjnych zmian w zasadniczych wymaganiach bezpieczeństwa

dla maszyn, konieczne będzie dokonanie przeglądu norm zharmonizowanych z dotychczasową dyrektywą w celu ustalenia, czy spełnienie wymagań określonych w tych normach będzie gwarantować jednoczesne spełnienie wymagań nowego rozporządzenia. W niektórych przypadkach z pewnością będzie konieczna nowelizacja tych norm, choćby w celu uwzględnienia zastosowania w maszynach sztucznej inteligencji czy też niektórych nowych obowiązków informacyjnych, dotyczących np. poziomu narażenia na hałas czy drgania. Przewidywane jest opracowanie nowego przewodnika, który zastąpi dotychczasowy przewodnik do dyrektywy 2006/42/WE<sup>5</sup>.

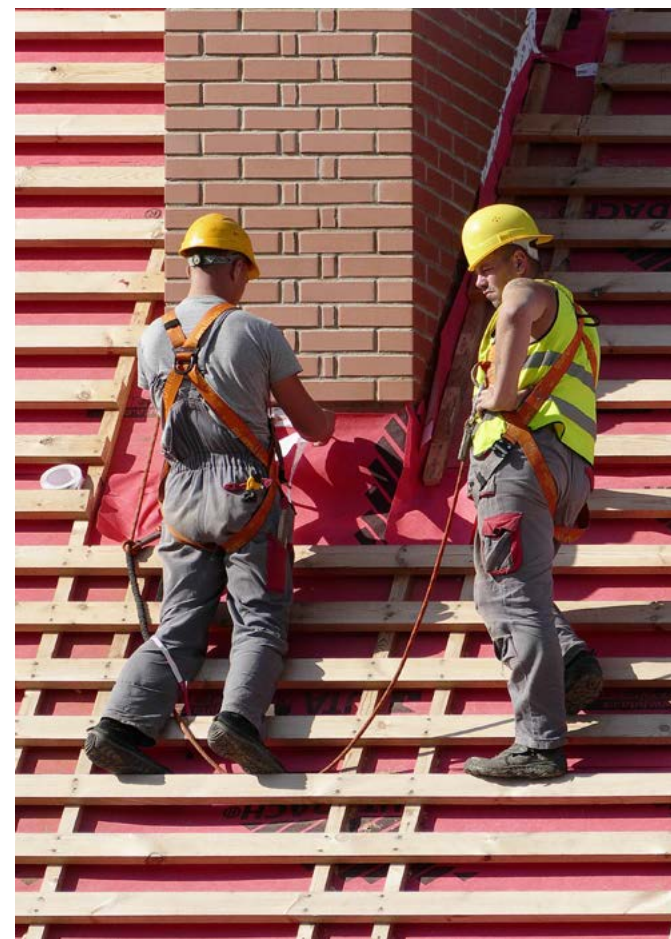
Za dwa lata państwa członkowskie będą musiały przekazać Komisji Europejskiej dane o wypadkach z udziałem maszyn. Wykonanie tego obowiązku nastąpi za pomocą jednolitego szablonu, który zostanie przygotowany przez Komisję. Konieczność zebrania takich danych może mieć wpływ na sposób przetwarzania danych o wypadkach przy pracy oraz wyników kontroli maszyn prowadzonych w ramach nadzoru rynku.

Na szczegółowe zapoznanie się z przepisami nowego rozporządzenia inspektorzy pracy mają trzy i pół roku, niemniej warto już teraz przyjrzeć się nadchodzącym zmianom. Można spodziewać się, że podmioty kontrolowane w ramach nadzoru rynku wkrótce zaczną zadawać pytania o nowe przepisy. Przyda się więc choćby podstawowa orientacja w głównych zmianach.

**Dariusz Borowiecki,**  
nadinspektor pracy, OIP Łódź

### Przypisy:

1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1230 z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie maszyn oraz w sprawie uchylecia dyrektywy 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Rady 73/361/EWG; <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2023/1230/oj>.
2. Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 768/2008/WE z dnia 9 lipca 2008 r. w sprawie wspólnych ram dotyczących wprowadzania produktów do obrotu, uchylająca decyzję Rady 93/465/EWG; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32008D0768>.
3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie nadzoru rynku i zgodności produktów oraz zmieniające dyrektywę 2004/42/WE oraz rozporządzenia (WE) nr 765/2008 i (UE) nr 305/2011; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32019R1020>.
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. nr 124, poz. 701).
5. Dyrektywa 2006/42/WE; <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/38022>.



# Stop wypadkom

## Instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych

### Instrukcja czy instrukcje bezpiecznego wykonywania robót budowlanych? Jakie elementy powinny zawierać? Kto powinien je opracować, kto jest ich adresatem, a kto odpowiada za ich egzekwowanie?

**D**efinicja instrukcji bezpiecznego wykonywania robót znajduje się w § 1 pkt 4 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych<sup>1</sup>. Zgodnie z tą definicją instrukcją jest sposób zapobiegania zagrożeniom związa-

nym z wykonywaniem robót budowlanych, o których mowa w art. 21a ust. 2 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane<sup>2</sup>, oraz postępowania w przypadku wystąpienia tych zagrożeń.

### Różne prace i różne instrukcje

Rozporządzenie w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ)<sup>3</sup> precyzuje zakres prac, dla których należy sporządzać dane instrukcje. Są to:

- roboty budowlane, których charakter, organizacja lub miejsce prowadzenia stwarza szczególnie wysokie ryzyko powstania zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia ludzi, a w szczególności przysypania ziemią lub upadku z wysokości,

w tym między innymi wykonywanie wykopów o ścianach pionowych bez rozparcia o głębokości większej niż 1,5 m i wykopów o bezpiecznym nachyleniu ścian o głębokości większej niż 3,0 m oraz roboty, przy których wykonywaniu występuje ryzyko upadku z wysokości ponad 5,0 m;

- roboty budowlane, przy prowadzeniu których występują działania substancji chemicznych lub czynników biologicznych zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu ludzi;
- roboty budowlane stwarzające zagrożenie promieniowaniem jonizującym;
- roboty budowlane prowadzone w pobliżu linii wysokiego napięcia lub czynnych linii komunikacyjnych;
- roboty budowlane stwarzające ryzyko utonięcia pracowników;
- roboty budowlane prowadzone

w studniach, pod ziemią i w tunelach;

- roboty budowlane wykonywane przez kierujących pojazdami zasilanymi z linii napowietrznych – roboty przy budowie, remoncie i rozbiórce torowisk;
- roboty budowlane wykonywane w kesonach, z atmosferą wytwarzaną ze sprężonego powietrza – roboty przy budowie i remoncie nabrzeży portowych i przepraw mostowych;
- roboty budowlane wymagające użycia materiałów wybuchowych;
- roboty budowlane prowadzone przy montażu i demontażu ciężkich elementów prefabrykowanych.

### Kto sporządza instrukcję?

Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych w § 2 wskazuje, że podmiotem zobowiązanym do sporządzenia instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) jest wykonawca tych robót. Rozporządzenie nie definiuje, kogo należy rozumieć pod tym pojęciem. Wykonawca robót jest wymieniony w rozporządzeniu w sprawie prowadzenia dziennika budowy<sup>4</sup>. Wskazano tam, że na pierwszej stronie dziennika inwestor zamieszcza imię i nazwisko lub firmę wykonawcy albo wykonawców oraz imiona i nazwiska osób pełniących funkcję kierownika budowy lub kierownika robót. Osoby te potwierdzają podpisem i datą przyjęcie powierzonych im obowiązków. Tym samym należy przyjąć, że instrukcje bezpiecznego wykonywania robót mają obowiązek opracować wykonawcy robót wpisani do dziennika budowy, stosownie do zakresu wykonywanych przez siebie robót.

Osobą fizycznie sporządzającą IBWR co do zasady powinien być jednak kierownik robót. Wynika to z faktu, że:

- wykonawca robót powinien mieć usta-

nowionego kierownika robót<sup>5</sup> wpisane do dziennika budowy;

- bezpośredni nadzór nad bhp na stanowiskach pracy sprawuje zazwyczaj kierownik robót;
- osoba sporządzająca instrukcję musi mieć doświadczenie i wiedzę w zakresie technologii prowadzenia i nadzorowania prac, których ma dotyczyć instrukcja.

Przy sporządzaniu instrukcji niezbędne jest korzystanie z pomocy lub konsultacji technologów, projektantów i specjalistów ds. bezpieczeństwa pracy.

Kierownik budowy powinien dokonać identyfikacji robót wymagających opracowania przedmiotowych instrukcji i zamieszczenia wykazu tych robót w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Identyfikacja prac mogących spowodować poważne zagrożenie dla zdrowia pracujących powinna określać nie tylko rodzaj prac, ale miejsce i czas ich występowania w trakcie robót budowlanych. Wynika to bezpośrednio z § 3 ust. 3 pkt 4 rozporządzenia w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Kierownik budowy na podstawie planu BIOZ powinien poinformować wykonawców o obowiązku sporządzenia IBWR dla poszczególnych prac

Należy pamiętać, że adresatem instrukcji są przede wszystkim robotnicy budowlani, którzy będą wykonywać poszczególne prace. Z tego powodu muszą one być sporządzone w sposób zrozumiały dla pracowników.

wymienionych w planie BIOZ i wyegzekwować ich sporządzenie przed wystąpieniem wykonawcy do wykonywania tych prac.

Instrukcja bezpiecznego wykonywania robót nie może mieć charakteru ogólnego. Musi być opracowana dla określonego rodzaju pracy na konkretnym placu

budowy. Z uwagi na swój charakter musi zawierać informację, kiedy, jak (kolejność i sposób wykonania robót) i przez kogo będą wykonywane dane roboty budowlane. Musi też zawierać wykaz zagrożeń związanych z wykonywaniem robót i sposób ich ograniczenia, w szczególności poprzez wskazanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Dla każdego rodzaju prac powinna zostać sporządzona oddzielna IBWR. Jeśli na budowie prowadzone są zarówno prace ziemne polegające na wykonywaniu wykopów o ścianach pionowych bez rozparcia o głębokości większej niż 1,5 m, jak i prace polegające na wykonaniu wykopów o bezpiecznym nachyleniu ścian o głębokości większej niż 3,0 m, to dla każdej z tych prac niezbędne jest opracowanie oddzielnej IBWR. Jest to niezbędne nawet w przypadku wykonywania tego samego rodzaju prac, lecz z użyciem różnej technologii. Oddzielna instrukcja musi być sporządzona w przypadku wykonywania robót w technologii obudowy berlińskiej z profili stalowych i drewnianej opinki oraz oddzielna dla robót z użyciem ścianki szczelnej z grodziec stalowych. W praktyce oznacza to, że niezbędne jest sporządzenie kilku, kilkunastu, a w szczególnych wypadkach kilkudziesięciu instrukcji. IBWR mogą być tworzone w formie zespołu instrukcji, gdy dotyczą robót budowlanych o skomplikowanym charakterze, złożonych z wielu czynności i działań obarczonych wysokim ryzykiem.

### Zależność powiązań

Instrukcja bezpiecznego wykonywania robót niejednokrotnie musi być powiązana z projektami wykonawczymi, takimi jak:

- projekt montażu (§ 214 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych);
- projekt rusztowań (§ 108 rozporządzenia);

- projekt robót ziemnych (§ 143 rozporządzenia);
- projekt rozmrażania lub zamrażania gruntu (§ 160 rozporządzenia),
- projekt rozbiórki (§ 240 rozporządzenia).

Podstawą do przygotowania instrukcji, oprócz planu BIOZ i projektów wykonawczych, są informacje dotyczące technologii realizacji robót i ocena ryzyka dla prac wchodzących w zakres danej instrukcji.

### Bez wzoru i wskazówek

Przepisy prawa nie wskazują wzoru IBWR. Rozporządzenie nie daje szczegółowych wskazówek, jakie elementy dana instrukcja ma zawierać. Odniesień w zakresie jej zawartości należy szukać w § 41 ust. 2 i § 81 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>6</sup>, gdyż instrukcja ta niewątpliwie jest instrukcją odnoszącą się do wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia osób wykonujących roboty budowlane zaliczane do prac szczególnie niebezpiecznych. Przyjmuje się<sup>7</sup>, że powinna ona zawierać:

- nazwę i adres inwestycji;
- nazwę wykonawcy prac;
- określenie rodzaju i zakresu robót objętych danym dokumentem;
- informacje o osobie kierującej robotami (osobie pełniącej bezpośredni nadzór nad wykonywanymi pracami) ze strony wykonawcy;
- wskazanie miejsca wykonania robót wraz z określeniem sposobu dotarcia do tego miejsca i zasad ewakuacji w sytuacji awaryjnej;
- określenie warunków i czynników zewnętrznych, które mają wpływ na bezpieczeństwo planowanych prac (np. siła wiatru);
- określenie zasad dopuszczenia do pracy (np. polecenie pisemne);
- informacje na temat wpływu wykonywanych prac na otoczenie i inne stanowiska pracy;

- zakres i kolejność etapów wykonania prac;
- opis zidentyfikowanych i potencjalnych zagrożeń związanych z wykonywaniem każdego etapu prac;
- opis przyjętego bezpiecznego sposobu wykonywania poszczególnych etapów prac;



- wykaz wymaganych środków ochrony przy poszczególnych czynnościach;
- określenie zasobów ludzkich niezbędnych do wykonania robót wraz z informacją na temat zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień (jeżeli takie są wymagane);
- określenie zasobów sprzętowych niezbędnych do wykonania robót wraz z ich przeznaczeniem i wymogami, np. atesty;
- wykaz substancji i preparatów niebezpiecznych wykorzystanych przy robotach;
- informację o sposobie zagospodarowania odpadów powstałych podczas wykorzystania substancji niebezpiecznych.

Jeżeli IBWR przewiduje wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu § 80 ust. 1 rozporządzenia w spra-

wie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>8</sup>, to w części opisu przyjętego bezpiecznego sposobu wykonywania poszczególnych etapów prac powinna ona zawierać:

- czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy;
- imienny podział pracy;

- kolejność wykonywania zadań;
- wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach;
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników;
- czynności do wykonania po zakończeniu pracy.

### Jakie ryzyko, takie szczegóły

Szczegółowość IBWR powinna być uzależniona od poziomu ryzyka prac. Im wyższe ryzyko utraty zdrowia lub życia pracujących, tym poziom szczegółowości instrukcji powinien być wyższy. Opracowanie IBWR dla określonych prac nie oznacza, że nie są niezbędne inne instrukcje



bezpieczeństwa i higieny pracy pochodzące z odrębnych przepisów. Zazwyczaj zastępuje ona jedynie instrukcję wynikającą z § 41 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. instrukcję bhp dotyczącą wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników.

Przepisy nie wskazują na obowiązek dostarczania kierownikowi budowy IBWR, wydaje się to jednak logiczne. Trudno wy-

obrazić sobie sytuację, że IBWR nie są udostępniane kierownikowi. Zapoznanie się kierownika budowy z IBWR jest w szczególności wskazane z uwagi na kwestię koordynacji prac i ustalenie, czy sposób wykonywania pracy ustalony w instrukcji nie wpływa na otoczenie i inne roboty budowlane wykonywane w tym samym czasie.

Bezpośredni nadzór nad wykonywaniem prac opisanych w IBWR powinien sprawować kierownik robót lub mistrz

budowlany<sup>9</sup> (§ 5 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych), tj. osoba posiadająca przygotowanie w zawodzie związanym z budownictwem. Co do zasady nadzór nad tego typu pracami nie powinien być powierzany osobie bez odpowiednich kwalifikacji.

**dr Dariusz Smoliński,**  
nadinspektor pracy, OIP w Gdańsku,  
Oddział w Słupsku

#### Przypisy:

1. Rozporządzenie 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).
2. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. 2023 poz. 682).
3. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 23 czerwca 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1126).
4. Rozporządzenie Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 6 września 2021 r. w sprawie sposobu prowadzenia dzienników budowy, montażu i rozbiórki (Dz.U. 2021 poz. 1686).
5. Niestety ta zasada często nie jest przestrzegana. Wykonawcy nie zatrudniają kierowników robót w celu sprawowania bezpośredniego nadzoru nad bhp w zakresie prac przez nich wykonywanych. Funkcje osób kierujących pracami budowlanymi niejednokrotnie sprawują osoby bez odpowiedniego przygotowania zawodowego. W przypadku wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych wymagających opracowania IBWR taki stan jest niedopuszczalny.
6. Rozporządzenie 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).
7. Manual opracowania IBWR, [https://www.porozumieniedlabezpieczenstwa.pl/images/baza\\_wiedzy/wzory\\_dokumentow/Manual\\_-\\_Instrukcja\\_Bezpiecznego\\_Wykonania\\_Rob%C3%B3t\\_v2\\_na\\_grafice.pdf](https://www.porozumieniedlabezpieczenstwa.pl/images/baza_wiedzy/wzory_dokumentow/Manual_-_Instrukcja_Bezpiecznego_Wykonania_Rob%C3%B3t_v2_na_grafice.pdf) (dostęp: 20.08.2023).
8. Co do zasady każda praca objęta IBWR powinna być kwalifikowana jako praca szczególnie niebezpieczna w rozumieniu § 80 ogólnych przepisów bhp.
9. Mistrz budowlany – osoba posiadająca tytuł zawodowy mistrza w zawodzie budowlanym. Historycznie wywodzi się z rozporządzenia z dnia 8 czerwca 1965 r. w sprawie kwalifikacji fachowych majstrów budowlanych w budownictwie powszechnym. Należy przyjąć, że jest to osoba nieposiadająca uprawnień do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie (w odróżnieniu od kierownika robót). Na równi z mistrzem budowlanym należy traktować osobę posiadającą dyplom zawodowy albo dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, w zawodzie nauczonym na poziomie technika lub wyższym – w zawodach związanych z budownictwem.

#### Bibliografia:

1. M. Korta, D. Kulesza, Instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, „Atest” 10/2014.
2. Ł. Pieczonka, Instrukcja Bezpiecznego Wykonywania Robót Budowlanych, „Promotor BHP” 6/2019.
3. M. Lidzbarski, Rola uczestników procesu budowlanego a przepisy bhp przy robotach budowlanych, „Budownictwo i Prawo” 22/2019.
4. M. Sosnowska-Mach, K. Kaczorek, Przegląd wybranych zagranicznych aktów prawnych związanych z bezpiecznym prowadzeniem robót budowlanych, „Przegląd Budowlany” 93/2022.
5. D. Smoliński, Praktyczne problemy związane z opracowywaniem, wdrażaniem i aktualizacją planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Część II, „Przegląd Budowlany” 93/2022.
5. Dyrektywa 2006/42/WE; <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/38022>.

## Obchody zorganizowane przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” i Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”



Fot. Mikołaj Bujak, IPN

# 43. rocznica podpisania Porozumień Sierpniowych



Fot. Mikołaj Bujak, IPN

▲ Uroczyste posiedzenie Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”

▼ Wręczenie uczniom stypendiów NSZZ „Solidarność”



Fot. Piotr Gronczewski

▲ Złożenie kwiatów koło Bramy nr 2 Stoczni Gdańskiej

▼ Uroczysta msza św. w bazylice pw. św. Brygidy



Fot. Piotr Gronczewski



Fot. Mikołaj Bujak, IPN

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

## Wyzwania dla inspekcji pracy związane z cyfryzacją pracy i sztuczną inteligencją

**Pavlin Vaskov Todorov**, dyrektor Dyrekcji Inspekcji Pracy w Burgas, Urząd Wykonawczy Generalnego Inspektoratu Pracy w Bułgarii

**Denitsa Ivanova Nikolova**, nadinspektor pracy, Dyrekcja ds. Mobilności Pracowników, Urząd Wykonawczy Generalnego Inspektoratu Pracy w Bułgarii

Pojawienie się cyfryzacji i sztucznej inteligencji w różnych dziedzinach gospodarki stanowi poważne wyzwanie dla inspekcji pracy. Chodzi o znalezienie równowagi pomiędzy aktualnie obowiązującymi przepisami z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz pojawiającymi się nowymi technologiami i zagrożeniami. Denitsa Ivanova Nikolova w imieniu bułgarskiej inspekcji omówiła w prezentacji konkretne praktyki w dziedzinie cyfryzacji procesów pracy i wprowadzania sztucznej inteligencji w działaniach czołowych przedsiębiorstw w Bułgarii w sektorze technologii komunikacyjnych oraz górnictwa.

### Większe możliwości

Pierwszym narzędziem, o którym opowiedziała przedstawicielka bułgarskiej inspekcji pracy, była platforma do szkolenia pracowników w trybie online, wprowadzona przez jednego z operatorów telekomunikacyjnych, z dostępem do tysięcy aktualizowanych materiałów szkoleniowych, która:

- ułatwia proces prowadzenia szkoleń wewnętrznych dla pracowników;
- oszczędza czas pracowników;

- wspiera działania departamentu kadr, pozwalając na ocenę rozwoju kompetencji pracowników;
- zaspokaja potrzeby pracowników w zakresie samorozwoju w różnych dziedzinach.

Przykładem wykorzystania zaawansowanej technologii w procesach pracy jest także cyfryzacja systemów wentylacji wyrobisk podziemnych, przekazujących w czasie rzeczywistym informacje na temat przepływu powietrza, temperatury i stężenia gazów w kopalniach i jednocześnie automatycznie sterujących wentylacją. Jak tłumaczyła Nikolova, wdrożenie tej technologii determinowane było nie tylko przyczynami ekonomicznymi, jak np. rosnąca cena energii elektrycznej, ale też regulacją parametrów technicznych bezpieczeństwa w kopalniach, dotyczących stężenia gazu w atmosferze kopalnianej czy natężenia przepływu powietrza wentylacyjnego w kopalniach. Spółki węglowe mają obowiązek informować odpowiednie instytucje nadzorcze o tym, w jakim stopniu realizują te wymogi. Istnieją także środowiskowe i społeczne czynniki przekładające się na

konieczność wdrażania coraz to nowych technik i technologii, które są brane pod uwagę. Nadinspektor pracy omówiła także system zdalnej kontroli maszyn górniczych, który cechują:

- obszar roboczy bezpieczny dla operatora zdalnie sterującego maszynami,
- wyższa wydajność,
- maksymalne wykorzystanie czasu pracy,
- zredukowanie czasu przestoju spowodowanego awarią maszyn z powodu błędu operatora – maksymalnie o 30%,
- możliwość ustalenia kilku scenariuszy wykonania pracy,
- kierowanie kilkoma maszynami przez jednego operatora,
- zmniejszone koszty obsługi.

### W służbie człowiekowi

Bardziej zaawansowanym rozwiązaniem są narzędzia wykorzystujące sztuczną inteligencję, która oczywiście wymaga nowoczesnego środowiska, pomaga w analizie czy ocenie konkretnej sytuacji, ale jednocześnie nie eliminuje pracownika. Na jej bazie działa wirtualny asystent „zasobów ludzkich”. System ten daje możliwości:

- automatycznego przekazywania nie-

zbędnych informacji dotyczących zasobów ludzkich i optymalizacji komunikacji pomiędzy osobami zaangażowanymi w dane procesy,

- sprawnego i szybkiego prowadzenia spraw kadrowych,
- uniknięcia błędów ludzkich,
- bezpieczeństwa i identyfikowalności informacji,
- szybkiego generowania raportów, sprawozdań tematycznych (np. związanych z rejestracją czasu pracy czy absencjami wśród pracowników, czyli danymi, które zazwyczaj inspektorzy pracy kontrolują podczas prowadzonych czynności).

Rozwiązania bazujące na AI są stosowane m.in. w robotach. W przypadku robota ds. zwolnień chorobowych otrzymane informacje są przekazywane do konkretnego podsystemu zarządzania kadrami, co powala na szybszą i sprawniejszą rejestrację zwolnień chorobowych, oszczędność czasu pracowników działu kadr, ograniczenie błędów, szybki dostęp do analiz.

Nikolova opowiedziała także o dronie wprowadzonym do środowiska podziemnego, który jest pomocny w prowadzeniu pomiarów górniczych. To autonomiczny, bezzałogowy statek powietrzny (UAV), wyposażony w skaner LIDAR oraz komputer, zdolny do samodzielnej nawigacji i dostosowania swojego ruchu do prac w kopalniach oraz do optymalizacji procesów holowania ładowaczy czołowych. Jest bezcenny w miejscach, do których dostęp ludzi jest utrudniony, a jedna z bułgarskich spółek wykorzystwała urządzenie do stworzenia mapy wyrobisk podziemnych.

### Wnioski na przyszłość

Biorąc pod uwagę kontekst procesów cyfryzacji pracy i wdrażania sztucznej inteligencji, nadinspektor przedstawiła wyzwania w działalności kontrolnej inspekcji pracy, które można podzielić na trzy grupy.

1. Konieczność aktualizowania norm prawnych w celu dostosowania ich do nowych metod pracy, a co za tym idzie tworzenie

nowych regulacji, instrukcji, uwzględniające ryzyka, które pojawiają się podczas wdrażania nowych technologii.

2. Poprawa kwalifikacji inspektorów pracy.
3. Wymiana danych pomiędzy inspekcjami pracy na temat dobrych praktyk inspekcyjnych na poziomie krajowym i nie tylko.

## Transformacja cyfrowa rynku pracy – szanse i zagrożenia

**Dariusz Mińkowski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy

Jesteśmy obecnie świadkami zmian zachodzących na rynku pracy, które wynikają z rozwoju nowych technologii, w tym cyfryzacji pracy, zaawansowanej robotyki i sztucznej inteligencji. Tak jak poprzednie rewolucje przemysłowe, tak i zachodząca współcześnie transformacja stanowi zarówno szansę, jak i zagrożenie dla współczesnego rynku pracy.

Pozytywnymi aspektami rozwoju nowych technologii będzie z pewnością tworzenie nowych miejsc pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników umysłowych. Rozwój nowych technologii powinien zwiększyć produktywność, pozwalając przedsiębiorstwom obniżyć ceny, a jednocześnie podwyższyć płace. Przewiduje się również, że poprawie ulegną bezpieczeństwo i warunki pracy, bowiem wiele aktualnych zagrożeń występujących w środowisku pracy można wyeliminować choćby przez zastąpienie maszynami osób pracujących w warunkach niebezpiecznych oraz szkodliwych dla zdrowia. Z kolei postępująca automatyzacja, która ograniczy zadania wykonywane ręcznie, wpłynie na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy.

W odniesieniu do wyzwań dla rynku pracy wskazać należy, iż jednym z największych będzie przekwalifikowanie pracowników, których zawody zostaną zastąpione nowymi technologiami. W tym

Jak przyznała, dobrą koncepcją byłoby wypracowanie pewnych wytycznych czy też norm dotyczących prowadzenia kontroli w środowiskach pracy wykorzystujących nowoczesne technologie, co wydaje się szczególnie istotne w przypadku międzynarodowych korporacji.

aspekcie niezbędne pozostanie doskonalenie zawodowe pracowników oraz podnoszenie kwalifikacji. Zagrożeniem pozostaje brak przejrzystości co do wykorzystywania i gromadzenia danych przez pracodawców, co rodzi obawy o prywatność, bezpieczeństwo czy wreszcie ich monetyzację. Jeszcze większe wątpliwości budzą zautomatyzowane systemy monitorowania oraz podejmowania decyzji mających istotny wpływ na warunki pracy, o których wykorzystywaniu pracownicy nie są najczęściej informowani.

Brak stosownej legislacji nie tylko wyklucza określenie środków prewencyjnych, ale w zasadzie uniemożliwia pracę organom nadzoru i kontroli, dlatego też za niezbędne uznać należy prawne uregulowanie robotyzacji i algorytmizacji w stosunkach pracy, a także wypracowanie zasad nadzoru nad ich wykorzystywaniem. Nie należy przy tym zapominać, że pozycja sztucznej inteligencji w prawie i stosunkach pracy powinna być nieprzerwanie podporządkowana i nadzorowana przez człowieka.

Zmiana sposobu funkcjonowania rynku pracy wymusi także zmianę sposobu prowadzenia kontroli przez inspektorów pracy. Istotne pozostaje, by w toku kontroli inspektorzy pracy mieli zapewniony dostęp do danych, które w przyszłości będą podlegać kontroli.

# W trosce o płodność

## Ekspozycja pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksyczne w środowisku pracy

**Prawodawstwo Unii Europejskiej dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy ma kluczowe znaczenie dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa niemal 170 mln pracowników z państw Unii Europejskiej, w tym Polski. Ochrona ludzi przed zagrożeniami w miejscu pracy stanowi kluczowy element zapewnienia wszystkim pracownikom godnych warunków pracy.**

**K**omisja Europejska 28 czerwca 2021 roku opublikowała komunikat wyznaczający strategiczne ramy Unii Europejskiej dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027. Jeden z wymienionych celów związany jest z zapobieganiem wypadkom i chorobom w pracy. Priorytetowo została potraktowana potrzeba aktualizacji i rozszerzenia ochrony na pracowników narażonych na działanie substancji reprotoksycznych. Badania naukowe dowodzą, że substancje te mogą wywierać niekorzystny wpływ na funkcje seksualne i płodność u dorosłych mężczyzn i kobiet, a także na rozwój potomstwa. Reprotoksyny mogą prowadzić do poronień samoistnych, martwych urodzeń lub zaburzeń rozwoju u dzieci poczętych. Podobnie jak w przypadku czynników rakotwórczych lub mutagenów substancje reprotoksyczne są substancjami wzbudzającymi szczególnie duże obawy.

### W świetle prawa

W myśl art. 222 Kodeksu pracy w razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym pracodawca jest obowiązany zastępować te substancje, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Ponadto pracodawca powinien rejestrować wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a także prowadzić rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

Szczegółowe obowiązki pracodawcy, który zatrudnia pra-

owników w warunkach, o jakich mowa powyżej – w szczególności sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach, wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na działanie substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych – określają przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub pro-

W raporcie na temat substancji działających szkodliwie na rozrodczość, opracowanym przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, zauważono, że w krajach Unii Europejskiej obserwuje się różne podejścia, jeśli chodzi o substancje działające szkodliwie na rozrodczość. Podczas wdrażania dyrektywy 2004/37/WE Austria, Czechy, Finlandia, Francja, Holandia i Niemcy uwzględniły te substancje w swoim prawie krajowym, traktując je tak samo jak substancje rakotwórcze i mutagenne. W 18 państwach członkowskich prawo reguluje jedynie substancje rakotwórcze i mutagenne. Natomiast w dwóch krajach przepisy obejmują jedynie niektóre substancje działające szkodliwie na rozrodczość (kategorii 1A i 1B).

cesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Rozporządzenie wdrażające postanowienia dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG).



### Reprotoksyny kategorii 1A, 1B

W przeciwieństwie do substancji i mieszanin chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym kategorii 1A lub 1B, sklasyfikowanych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006, w Polsce nie ma obowiązku zawiadamiania ani wojewódzkiego inspektora sanitarnego, ani okręgowego inspektora pracy o stosowaniu mieszanin substancji chemicznych zakwalifikowanych do kategorii 1A czy 1B o działaniu szkodliwym na rozrodczość.

Prace w narażeniu na substancje o działaniu szkodliwym na rozrodczość są wzbronione dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią. Przepisy niniejszego rozporządzenia wdrażają dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).

Zgodnie z art. 179 § 1 k.p. pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wzbronionej takiej pracownicy – bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne – jest obowiązany przenieść ją do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić z obowiązku świadczenia pracy na czas niezbędny.

Przy pracach wzbronionych nie wolno także zatrudniać młodocianych, zgodnie z art. 204 k.p. Za prace wzbronione uznaje się m.in. prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin o działaniu szkodliwym na rozrodczość – kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df), zgodnie z załącznikiem nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Przepisy niniejszego rozporządzenia wdrażają postanowienia dyrektywy Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych, zmienionej dyrektywą 2007/30/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2007 r.

Z uwagi na wejście w życie z dniem 30 września 2023 roku rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie

wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. poz. 1240), w chwili obecnej ustawodawca zezwala na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego – w tym na prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny: rakotwórcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351), mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341), działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df) – określając jednocześnie warunki szczególnej ochrony zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach w części II w ust. 1 załącznika nr 2 do rozporządzenia.

### Nowa stara dyrektywa 2004/37/WE

Na mocy porozumienia między Radą a Parlamentem Europejskim substancje reprotoksyczne zostały objęte dyrektywą o czynnikach rakotwórczych i mutagenach. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniła dyrektywę 2004/37/WE w sprawie

ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych i mutagennych, rozszerzając zakres pierwotnej dyrektywy między innymi poprzez objęcie nią substancji reprotoksycznych.

Dyrektywa określa minimalne wymagania Unii Europejskiej dotyczące ochrony pracowników przed zagrożeniami zdrowia i bezpieczeństwa, wynikającymi bądź mogącymi wynikać z narażenia na działanie czynników rakotwórczych, mutagenów lub substancji reprotoksycznych (łącznie jako CMR) w miejscu pracy, a także dotyczące zapobiegania ta-

kiemu zagrożeniu. Ustala ona szczególne wymagania minimalne oraz wartości dopuszczalne w tym zakresie. Dyrektywa ma zastosowanie do każdej substancji lub mieszaniny, która spełnia kryteria klasyfikacji jako czynnik rakotwórczy kategorii 1A lub 1B, jako substancja działająca mutagennie na komórki rozrodcze kategorii 1A lub 1B bądź jako czynnik działający szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A lub 1B, określone w załączniku I do rozporządzenia (WE) nr 1272/2008.

Substancje reprotoksyczne zgodnie z postanowieniami dyrektywy to substancje działające szkodliwie na rozrodczość. Dyrek-



Kliknij w okładkę i zobacz więcej.

tywa wprowadza rozróżnienie na substancje, dla których istnieje próg narażenia, poniżej którego zdrowie pracowników nie jest zagrożone (tzw. progowa substancja reprotoksyczna), oraz substancje, dla których nie istnieje bezpieczny poziom narażenia zdrowia pracowników (tzw. nieprogowa substancja reprotoksyczna). Dyrektywa zmieniająca (UE) 2022/431 ma być wdrożona do prawa krajowego do 5 kwietnia 2024 r.

### Długofalowe skutki

Rozpatrując zagadnienie zagrożeń dla rozrodczości, nie należy koncentrować się jedynie na kobietach, czy wręcz tylko na kobietach ciężarnych, oraz pracownikach młodocianych. Substancje działające szkodliwie na rozrodczość mogą zagrażać zdrowiu

burzenia funkcjonalne. Rezultaty szkodliwego oddziaływania mogą się ujawnić po dłuższym czasie. Oszacowanie narażenia i skorelowanie go ze skutkami zdrowotnymi często jest trudne, a zapobieganie niekorzystnemu wpływowi na organizm substancji działających szkodliwie na rozrodczość wciąż pozostaje problemem.

Podobnie jak w przypadku czynników rakotwórczych lub mutagenów substancje reprotoksyczne są substancjami wzbudzającymi szczególnie duże obawy, mogą bowiem mieć poważne i nieodwracalne skutki dla zdrowia pracowników. Warto podkreślić, że łączne działanie substancji chemicznych wpływających szkodliwie na rozrodczość wraz z innymi czynnikami środowiska pracy, w tym z czynnikiem fizycznym, jakim jest hałas, powoduje dodatkowe uwrażliwienie narządu słuchu oraz jego przedwczesne uszkodzenie.

Decyzja o posiadaniu potomstwa nie zapada w wieku do 18 lat. W naszym krajowym ustawodawstwie obecnie chronione przed czynnikami wpływającymi szkodliwie na rozrodczość są dwie grupy pracownicze – pracownicy młodociani oraz kobiety ciężarne lub karmiące piersią. Po 5 kwietnia 2024 r. reprotoksyny zostaną objęte dodatkowymi restrykcjami, tak jak obecnie czynniki rakotwórcze i mutagenne.

Granica wieku, w którym kobiety decydują się na urodzenie dziecka, znacznie się wydłużyła. Ciężarnych w okolicy 20 lat jest mniej niż tych po trzydziestce. Coraz więcej kobiet rodzi dzieci w okolicach 40 lat. Dlatego tak ważne, by skutecznie docierać i szerzyć wiedzę w zakresie bhp wśród młodych ludzi. Chemia wy-

stępuje wszędzie, młodzi pracownicy często nie potrafią czytać etykiet produktów chemicznych, nie mają wykształconych nawyków stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej chroniących przed zagrożeniami chemicznymi, nie mają świadomości szkodliwego wpływu chemikaliów na zdrowie czy funkcje rozrodcze. Ważne jest, aby organy PIP kładły nacisk na

właściwe przeszkolenie pracowników w tym zakresie. Dzięki temu będą oni mogli współdziałać wraz ze swoim pracodawcami w celu zwiększenia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Zasadnym wydaje się prowadzenie szeroko pojętej działalności prewencyjnej (doradczej, szkoleniowej i promocyjnej) dotyczącej bezpiecznego stosowania chemikaliów, tym bardziej że przepisy unijne implementowane do prawa krajowego bezpośrednio, tj. rozporządzenie REACH i CLP, są przepisami trudnymi w interpretacji, obszernymi i wymagającymi szerokiego spojrzenia na zagadnienia dotyczące chemikaliów.

### Pod inspekcyjną lupą

W kontekście przedstawionych problemów należy uznać za zasadne prowadzenie przez organy Państwowej Inspekcji Pracy kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z narażeniem na czynniki chemiczne, w tym o działaniu reprotoksycznym, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki z zakresu:

- profilaktycznej opieki zdrowotnej sprawowanej nad pracownikami, w tym badań lekarskich oraz prawidłowości wystawiania skierowań na badania lekarskie pracowników;
- weryfikacji przestrzegania przez pracodawców przepisów niezatrudniania młodocianych oraz kobiet w ciąży i karmiących piersią w narażeniu na substancje reprotoksyczne lub mieszaniny zawierające w składzie substancje działające szkodliwie na rozrodczość (zgodnie z obowiązującymi przepisami);
- stosowania w zakładach środków ochrony zbiorowej, np. skutecznej wentylacji (jako priorytet);
- wyposażenia przez pracodawcę oraz stosowania w procesach pracy przez pracowników środków ochrony indywidualnej adekwatnych do zagrożenia;
- prawidłowego funkcjonowania służby bhp w zakresie kompetencji jej działania związanej między innymi z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych.

**Eliza El Manouri,**  
starszy inspektor pracy,  
OIP Poznań

### KATEGORIE ZAGROŻENIA (CLP)

| Kategoria zagrożenia (CLP)                  |          | Zwrot H     |
|---|----------|-------------|
| Rakotwórczość 1A                            | Carc. A  | H350, H350i |
| Rakotwórczość 1B                            | Carc. B  |             |
| Działanie mutagenne na komórki rozrodcze 1A | Muta. 1A | H340        |
| Działanie mutagenne na komórki rozrodcze 1B | Muta. 1B |             |

OD 5 KWIEŚNIA  
2024 R.



| Kategoria zagrożenia (CLP)                  |          | Zwrot H                    |
|---|----------|----------------------------|
| Rakotwórczość 1A                            | Carc. A  | H350, H350i                |
| Rakotwórczość 1B                            | Carc. B  |                            |
| Działanie mutagenne na komórki rozrodcze 1A | Muta. 1A | H340                       |
| Działanie mutagenne na komórki rozrodcze 1B | Muta. 1B |                            |
| Szkodliwe działanie na rozrodczość 1A       | Repr. 1A | H360, H360F, H360D, H360Fd |
| Szkodliwe działanie na rozrodczość 1B       | Repr. 1B | H360Df, H360DF             |

#### Podstawa prawna:

1. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1117 ze zm.).
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.Urz. UE L 353, str. 1).
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796).
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. poz. 1240), tym samym Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016r. poz. 1509) utraciło moc z dniem 29.06.2023.

### OZNACZENIA SUBSTANCJI REPROTOKSYCZNYCH

| Kod kategorii                | Substancje reprotoksyczne                  |                            |       |
|------------------------------|--|----------------------------|-------|
|                              | Repr. 1A, Repr. 1B                         | Repr. 2                    | Lact. |
| Piktogram                    |  |                            | brak  |
| Zwrot określający zagrożenie | H360, H360F, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df | H361, H361f, H361d, H361fd | H362  |

- Repr. 1A – substancje działające szkodliwie na rozrodczość człowieka; klasyfikacja w dużej mierze oparta na dowodach z badań ludzi.
- Repr. 1B – substancje, co do których istnieje domniemanie, że działają szkodliwie na rozrodczość człowieka; klasyfikacja w dużej mierze oparta na danych z badań przeprowadzonych na zwierzętach.
- Repr. 2 – substancje, co do których podejrzewa się, że działają szkodliwie na rozrodczość u ludzi.
- Lact. – wpływ na laktację lub oddziaływanie szkodliwe na dzieci karmione piersią – dodatkowa kategoria.
- H360 – może działać szkodliwie na płodność lub na dziecko w łonie matki (...).
- H360F – może działać szkodliwie na płodność.
- H360D – może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki.
- H360FD – może działać szkodliwie na płodność. Może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki.
- H360Fd – może działać szkodliwie na płodność. Podejrzewa się, że działa szkodliwie na dziecko w łonie matki.
- H360Df – może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki. Podejrzewa się, że działa szkodliwie na płodność.
- H361 – podejrzewa się, że działa szkodliwie na płodność lub na dziecko w łonie matki (...).
- H361f – podejrzewa się, że działa szkodliwie na płodność.
- H361d – podejrzewa się, że działa szkodliwie na dziecko w łonie matki.
- H361fd – podejrzewa się, że działa szkodliwie na płodność. Podejrzewa się, że działa szkodliwie na dziecko w łonie matki.
- H362 – może działać szkodliwie na dzieci karmione piersią.

kobiet i mężczyzn w różnym wieku. Mogą prowadzić do obniżania libido, zmniejszenia płodności, zaburzeń cyklu menstruacyjnego u kobiet czy problemów hormonalnych u obu płci. Reprotoksyny wpływają na rozwój płodu i dziecka (również dziecka karmionego piersią), zaś skutki ich działania mogą obejmować zwiększenie odsetka poronień, anomalie rozwojowe oraz za-

# Odpowiednie kwalifikacje

## Wymagania wobec osób zajmujących się wymianą butli z gazem płynnym (LPG) w wózkach jezdniowych



Kwerenda aktualnego stanu prawnego dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym zasilanych gazem prowadzi do ustaleń, które mogą być przydatne dla inspektorów pracy.

Do przeanalizowania od strony formalnoprawnej wymagań tytułowego zagadnienia skłoniło autora tekstu zapytanie przedsiębiorcy prowadzącego działalność szkoleniową obejmującą m.in. przygotowanie pracowników do uzyskania kwalifikacji uprawniających do wymiany butli z gazem płynnym (LPG) zasilających napędy wózków jezdniowych. Przedsiębiorcę interesowała szczególnie kwestia, jakie dodatkowe uprawnienia (kwalifikacje) powinien mieć pracownik wykonujący powyższe czynności, ale niewykonyjący czynności operatora (kierowcy) wózka jezdniowego. Jego pytanie nie dotyczyło wyłącznie wózków podnośnikowych (jezdniowych) z mechanicznym napędem unoszenia ładunku, ale szczególnie wózków platformowych, czyli takich, które nie są objęte dozorem technicznym UDT.

### Regulacje prawne

Uprzednio obowiązujący przepis normujący kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy

przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym, tj. rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. nr 70, poz. 650 ze zmianami z 2003 r. nr 65, poz. 603), w § 4 ust. 2 dopuszczało do kierowania wózkami również pracowników, którzy uzyskali „imienne zezwolenie do obsługi wózka wystawione przez pracodawcę, ważne na terenie zakładu pracy tego pracodawcy”. Zezwolenie takie mogło być wydane pracownikowi „po ukończeniu, z wynikiem pozytywnym, szkolenia dla kierowców wózków zorganizowanego przez pracodawcę, według programu opracowanego lub zatwierdzonego przez jednostkę organizacyjną wyznaczoną przez ministra właściwego do spraw gospodarki”.

Pierwotna wersja tego rozporządzenia przewidywała ponadto w § 4 ust. 3, że „kierowcy posiadający uprawnienia do

prowadzenia wózków jezdniowych mogą obsługiwać również wózki zasilane gazem, pod warunkiem że wymiany butli gazowych dokonywać będą pracownicy posiadający uprawnienia do wykonywania tych czynności”. Następnie zapis ten zmieniono, nadając mu brzmienie: „Obsługujący wózki jezdniowe z napędem silnikowym zasilane gazem oraz inni pracownicy dokonujący wymiany butli z gazem w wózkach powinni być przeszkoleni w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany”. I dalej w § 4 ust. 4 doprecyzowano, że „zakres tematyki szkolenia, o którym mowa w ust. 3, powinien być określony w programach szkolenia dla obsługujących wózki jezdniowe z napędem silnikowym”.

### Na czas określony

Powyższe zezwolenia imienne dla pracowników wydawane przez pracodawców nie są bezterminowe. Aktualnie obowiązujące przepisy limitują okres ich obowiązywania. I tak, zezwolenia wystawione do 31 grudnia 2004 r. są ważne do 31 grudnia 2023 r., wystawione do 31 grudnia 2014 r.

są ważne do 31 grudnia 2026 r., a wystawione od 1 stycznia 2015 r. są ważne do 31 grudnia 2027 r. Datą końcową okresu, w jakim można było wystawić pracownikowi imienne zezwolenie, jest data wejścia w życie rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. 2020 poz. 852), tj. 10 sierpnia 2018 r. Obecnie nie ma już możliwości wydania pracownikowi imiennego zezwolenia do obsługi wózków z napędem silnikowym, w tym wózków z napędem LPG lub CNG (sprężonym gazem ziemnym), po przeszkoleniu pracownika z bezpiecznego użytkowania butli w zakresie bezpiecznej wymiany.

### Kluczowy typ wózka

Aktualnie wymagane jest od pracownika obsługującego wózek jezdniowy (operatora wózka jezdniowego) spełnienie warunków wynikających z § 4 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. z 2020 r. poz. 852, obowiązujące od 10 sierpnia 2018 r.). Ustawodawca rozgraniczył wymogi dla operatorów w zależności od typu wózka z napędem silnikowym i określił je odrębnie dla wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem

podnoszenia oraz dla „innych” wózków jezdniowych.

Dla pierwszej grupy wózków osoba obsługująca musi posiadać:

- zaświadczenie kwalifikacyjne do obsługi wózków jezdniowych uzyskane na podstawie przepisów w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych (tzw. uprawnienie UDT);
- uprawnienia maszynisty ciężkich maszyn budowlanych i drogowych lub książkę operatora maszyn roboczych z wpisem w zakresie obsługi wózków podnośnikowych.

Natomiast w przypadku „innych” wózków z napędem silnikowym (tj. nieposiadających mechanicznego napędu podnoszenia) do obsługi dopuszcza się osobę, która:

- posiada zaświadczenie ukończenia szkolenia odpowiedniego do rodzaju

wózka jezdniowego, potwierdzającego nabyte umiejętności w oparciu o programy opracowane lub zatwierdzone przez Urząd Dozoru Technicznego lub do dnia 1 stycznia 2011 r. przez Ośrodek Doskonalenia Kadr w Mysłowicach;

- posiada dokument stwierdzający uprawnienie do kierowania pojazdami silnikowymi lub zespołami składającymi się z pojazdu silnikowego i przyczepy lub naczepy, uzyskane na podstawie przepisów w sprawie wydawania dokumentów stwierdzających uprawnienia do kierowania pojazdami
- lub spełnia warunki dla operatora wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia.

### Wspólny mianownik: szkolenia

W § 4 ust. 3 i 4 wspomnianego rozporządzenia sformułowano wspólny wymóg dla obu typów wózków (podnoszących i niepodnoszących ładunku), określający, że operator wózka zasilanego gazem





(LPG lub CNG) oraz osoba dokonująca wymiany butli z gazem w tych wózkach muszą być przeszkoleni w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany. Zakres tematyki takiego szkolenia jest określony w programie szkolenia dla operatorów wózków zasilanych gazem.

W przypadku pierwszego typu wózków (z mechanicznym napędem podnoszenia) realizacja wymogu przeszkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania butli następuje w trakcie uzyskiwania zaświadczenia kwalifikacyjnego w trybie sprawdzania kwalifikacji na podstawie rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1008; chodzi o zaświadczenie UDT). Podmioty prowadzące szkolenia dla osób ubiegających się o uzyskanie ww. zaświadczenia powinny przy opracowywaniu programu uwzględnić co najmniej minimalne wymagania Urzędu Dozoru Technicznego, dotyczące programów szkoleń „dla osób ubiegających się o uzyskanie zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi urządzeń transportu bliskiego (UTB)” – program nr 2/2020/OUTB. W tym ramowym programie w pkt 13 ppkt 14 przewidziano dwie godziny zajęć dotyczących zasad bezpiecznej eksploatacji urządzeń zasilanych gazem (LPG, CNG), choć nie zawarto w nim szczegółowej tematyki zajęć. Wynika z tego, że to w ramach przygotowania osób ubiegających się o kwalifikacje operatora wózka z mechanicznym napędem podnoszenia przeprowadza się szkolenie dotyczące bezpiecznego użytkowania butli z gazem oraz obsługi instalacji gazowej wózków. Stąd wniossek, że zaświadczenia kwalifikacyjne wydane przez UDT upoważniają osoby uprawnione (posia-

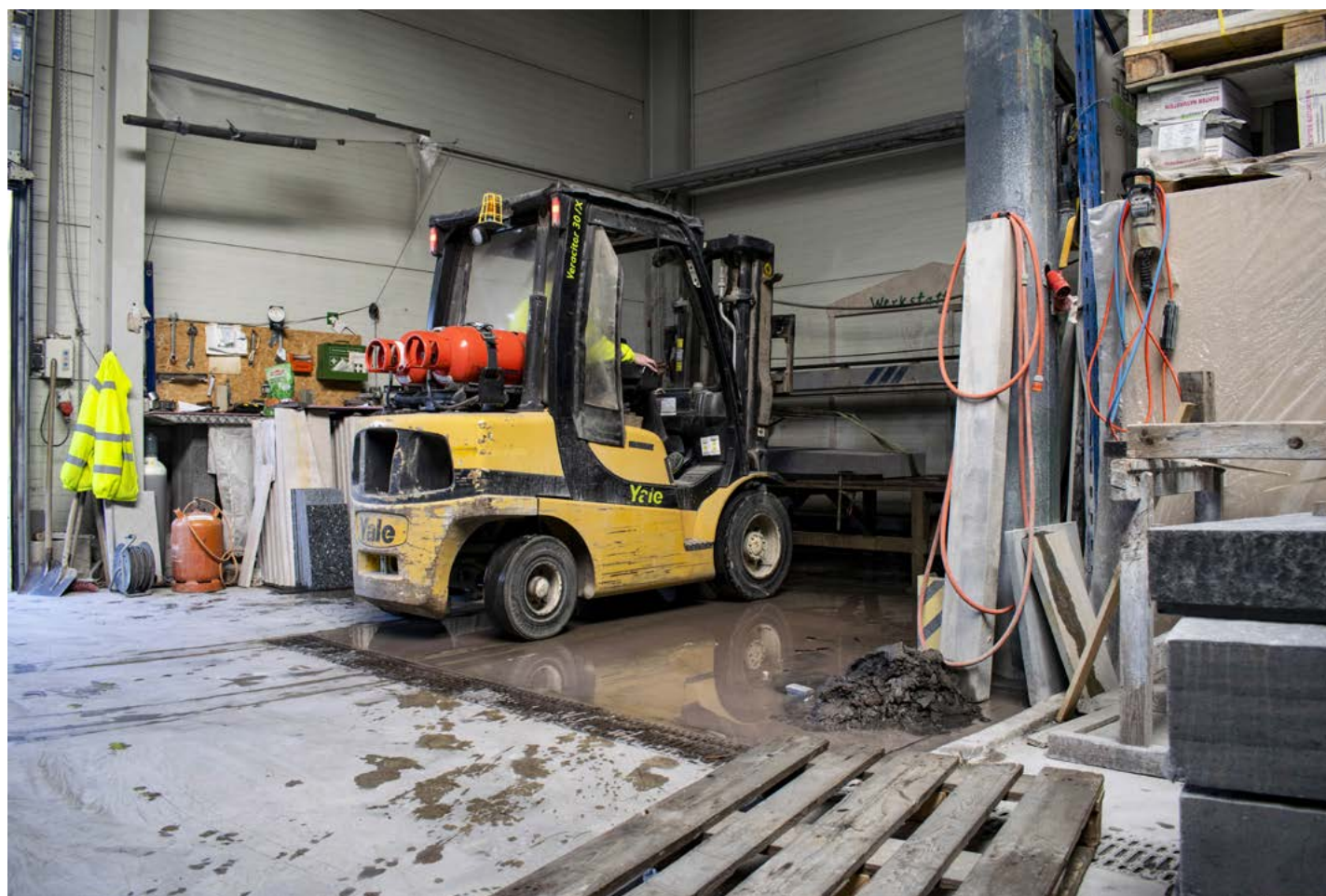
dające zaświadczenie kwalifikacyjne) do wymiany butli.

Obecnie nie ma już możliwości uzyskania kwalifikacji operatora wózka z mechanicznym napędem podnoszenia w trybie nadania uprawnienia maszynisty ciężkich maszyn budowlanych i drogowych lub uzyskania książki operatora maszyn roboczych z wpisem w zakresie obsługi wózków podnośnikowych. Wynika to z faktu, że rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 29 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych ziemnych i drogowych (Dz.U. 2020 poz.1461) w załączniku nr 1 nie przewiduje możliwości odbycia szkolenia i uzyskania pozytywnego wyniku ze sprawdzianu dotyczącego obsługi wózków z napędem silnikowym i mechanicznym napędem podnoszenia. W grupie III w pozycji 1 załącznika przewidziano uprawnienia dla operatorów wielozadaniowych nośników osprzętów z zastrzeżeniem, że nie są nimi wózki jezdniowe podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (Dz.U. 2019 poz. 667, z późn. zm).

W przypadku osób, które nie posiadają uprawnień UDT do obsługi wózków jezdniowych z mechanicznym napędem podnoszenia i obsługują wózki na podstawie tzw. imiennego zezwolenia od pracodawcy, wydanego przed nowelizacją przepisów, jeżeli wymieniają butle z gazem, powinny się legitymować przeszkoleniem w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany, tak jak było to wymagane w § 4 ust. 31 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Jeżeli osoba, o której mowa powyżej, do dnia wejścia w życie nowego roz-

porządzenia z dnia 15 grudnia 2017 r. nie obsługiwała wózka zasilanego gazem, a stała się jego operatorem po tej dacie, winna przejść co najmniej przeszkolenie, o którym mowa w § 4 ust. 3 aktualnego rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Natomiast w przypadku „innych” wózków z napędem silnikowym (tj. niepo-



siadających mechanicznego napędu podnoszenia ładunku, np. wózków platformowych) zakres tematyki szkolenia dla osób dokonujących wymiany butli powinien być zgodny z programem opracowanym lub zatwierdzonym przez Urząd

Dozoru Technicznego. W tym miejscu należy zaznaczyć, że program nr 2/2020/OUTB jest wyłącznie programem ramowym, a UDT nie udostępnił publicznie innego programu zawierającego szczegółowe wytyczne tego rodzaju szkolenia. Logiczne jest, że zatwierdzenie takiego programu może nastąpić po jego uzgodnieniu z UDT pod względem spełnienia wymagań tego urzędu. Uzgodnianie programów szkolenia osób obsługujących i konserwujących urządzenia

nie zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi i konserwacji urządzeń technicznych powinny przy opracowywaniu programu uwzględnić minimalne wymagania Urzędu Dozoru Technicznego dotyczące programów szkoleń w zakresie zasad obsługi urządzeń transportu bliskiego. Programy szkoleń do uzgodnienia należy wysłać na adres najbliższego oddziału UDT (tak jak to jest wskazane na stronie internetowej <https://www.udt.gov.pl/uzgadnianie-programow-szkolen>).

nia UDT, o których mowa w dokumencie „Minimalne wymagania dotyczące programów szkoleń dla osób ubiegających się o uzyskanie zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi urządzeń transportu bliskiego (UTB)”. Natomiast w przypadku wózków „innych” istnieje możliwość udostępnienia (w trybie indywidualnym dla wnioskodawcy) opracowanego przez UDT programu szkolenia lub zatwierdzenia przez UDT programu opracowanego przez wnioskodawcę. Ponadto w związku z wymaganiami § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r., UDT na pisemny wniosek zainteresowanego bezpłatnie udostępnia program szkolenia „Bezpieczne użytkowanie butli”. W przypadku zatwierdzenia programu szkolenia opracowanego przez wnioskodawcę należy wraz z wnioskiem o zatwierdzenie programu szkolenia przesłać w formie drukowanej dwa egzemplarze przedmiotowego programu na adres Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w Katowicach Biuro w Gliwicach.

Ustawodawca pozostawił możliwość uznania, że operator wózka („innego” rodzaju) posiada wymagane przeszkolenie, o ile odbył je do dnia 1 stycznia 2011 r. w oparciu o programy opracowane lub zatwierdzone przez Ośrodek Doskonalenia Kadr w Mysłowicach. Ponadto osoby posiadające świadectwo kwalifikacji dla operatorów wózków podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia domyślnie spełniają warunek odbycia przeszkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany, wymaganego przy obsłudze „innych” wózków jezdniowych.

Należy również wspomnieć o kwestii związanej z możliwością poddania pracowników tego rodzaju szkoleniom w czasie szkoleń bhp. 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 z późn. zm.) w § 2 ust. 1

techniczne należy do wyłącznej kompetencji Urzędu Dozoru Technicznego (art. 37 pkt 14 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym; Dz.U. 2018 poz. 1351). Ośrodki prowadzące szkolenia dla osób ubiegających się o uzyska-

W zakładce „Programy szkoleń” na tej stronie określono, że w przypadku wózków podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia przy opracowywaniu takiego programu szkolenia należy uwzględnić minimalne wymaga-

określa, że pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie szkolenia odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, w tym przekazuje mu informacje i instrukcje dotyczące zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy. Ponadto pracodawca organizujący i prowadzący szkolenie (lub na jego zlecenie jednostka prowadząca działalność szkoleniową) zapewnia m.in. wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia oraz realizuje właściwy przebieg szkolenia (§ 5 pkt 3 i 6 ww. rozporządzenia).

### Krok po kroku

Elementem szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp jest instruktaż stanowiskowy. Powinien on 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 oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Szkolenie dla operatora wózka zasilanego gazem i osoby „tylko” wymieniającej butle powinno być elementem programu szczegółowego instruktażu stanowiskowego dla tego stanowiska, o ile ma jednocześnie potwierdzać odbycie przez pracownika szkolenia dotyczącego bezpiecznego użytkowania butli (w tym ich bezpiecznej wymiany). Szczegółowy program instruktażu stanowiskowego powinien zawierać treści zgodne z programem opracowanym lub zatwierdzonym przez UDT w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany. W takim przypadku przeprowadzenie ww. szkolenia w formie instruktażu stanowiskowego będzie jednocześnie wypełnieniem dyspozycji § 4 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pra-

cy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Zagadnieniem związanym z omawianą tematyką jest kwestia kwalifikacji osób, których jedynym zadaniem jest wymiana butli. Nie ma wątpliwości, że muszą one posiadać przeszkolenie w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany, tak jak to jest wymagane w przypadku operatorów wózków obu rodzajów. W § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym jasno sformułowano ten wymóg. Należy podkreślić, że operator (kierowca) wózka innego niż wózek podnoszący z mechanicznym napędem podnoszenia, mimo że nie wymienia samodzielnie butli z gazem, nadal jest zobowiązany posiadać przeszkolenie z tego zakresu.

Podnoszoną często kwestią jest ewentualna konieczność posiadania przez osoby prowadzące obsługę wózków uprawnień (świadectwa kwalifikacji) określonych w rozporządzeniu Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. 2022 poz. 1392). Takie stanowisko jest nieuprawnione, gdyż wózek jezdniowy z napędem silnikowym nie jest sensu stricto „urządzeniem energetycznym”, a jest jedynie urządzeniem technicznym wyposażonym w instalację energetyczną, nie zachodzą zatem przesłanki wykonywania przy jego normalnym użytkowaniu czynności eksploatacyjnych wymagających kwalifikacji zawartych w załączniku nr 1 grupa 3 pkt 6 tego rozporządzenia. Ponadto tego rodzaju kwalifikacje nie potwierdzają spełniania przez posiadacza wymagań określonych w § 4 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny prac przy użytko-

waniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym dla obu rodzajów wózków. W tym miejscu należy również wskazać, że czynność wymiany butli nie wyczerpuje definicji „obsługi” w sensie prac eksploatacyjnych przy urządzeniu energetycznym. Zgodnie z § 2 pkt 3a rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz.U. 2021 poz. 1210) czynnością eksploatacyjną w zakresie „obsługi” są prace wykonywane przy urządzeniach energetycznych mające wpływ na zmiany parametrów pracy obsługiwanych urządzeń energetycznych.

### Prace konserwacyjne

Odmienne należy potraktować powyższą kwestię w stosunku do osób zajmujących się konserwacją wózków jezdniowych napędzanych paliwem gazowym (bez różnicowania ich rodzaju). Zakres prac konserwacyjnych jest lub może być związany z wykonywaniem czynności eksploatacyjnych takich, jak np. konserwacja, naprawa czy remont, o których mowa w przepisach. Osoby wykonujące tego rodzaju czynności powinny posiadać świadectwo kwalifikacji (oraz upoważnienie pracodawcy) wymagane w załączniku nr 1 grupa 3 pkt 6 Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci. Oczywiście osoby, które uzyskały świadectwo kwalifikacji na podstawie uchylonego rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. nr 89, poz. 828 ze zmianami oraz z 2005 r. nr 141, poz. 1189) zachowują te uprawnienie do końca okresu ich ważności.

Natomiast inne dodatkowe kwalifika-



Źródło: Unsplash, Jennifer Uppendahl

cje dla osób zajmujących się konserwacją wózków jezdniowych z mechanicznym napędem podnoszenia (urządzenia transportu bliskiego) są ściśle określone przez wymagania rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 21 maja 2019 r. w sprawie sposobu i trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych oraz sposobu i trybu przedłużania okresu ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych. I w tym zakresie rozstrzygnięcie ewentualnych wątpliwości należy wyłącznie do organów Urzędu Dozoru Technicznego.

### Tylko dla dorosłych

Zasadnym jest jeszcze zwrócenie uwagi na zapis § 4 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15

grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny prac przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Przewiduje on, że do obsługi wózków jezdniowych innych niż z mechanicznym napędem podnoszenia dopuszcza się osobę, która ukończyła 18 lat i posiada dokument stwierdzający uprawnienie do kierowania pojazdami silnikowymi lub zespołami składającymi się z pojazdu silnikowego i przyczepy lub naczepy, uzyskane na podstawie przepisów w sprawie wydawania dokumentów stwierdzających uprawnienia do kierowania pojazdami. W udzielanych przez Główny Inspektorat Pracy wyjaśnieniach (pismo GNN-565-4562-157-1/18 z dnia 7 listopada 2018 r.) wskazywano, że chodzi tu o jakikolwiek dokument uprawniający do kierowania pojazdami. Na zakończenie należy wskazać, że or-

gany Państwowej Inspekcji Pracy zgodnie z ustawą o PIP nie mogą interpretować przepisów zawartych w ustawie o dozorze technicznym, prawie energetycznym oraz o kształceniu ustawicznym w formach pozaszkolnych. W zakresie przepisów ustawy o dozorze technicznym, a w szczególności w zakresie uzgadniania programów szkoleń dla osób ubiegających się o uzyskanie zaświadczenia kwalifikacyjnego do obsługi urządzeń transportu bliskiego i wydawania wyjaśnień w tym zakresie właściwy jest organ UDT. W zakresie wydawania zaświadczeń o ukończeniu szkoleń właściwym jest minister edukacji.

**Maciej Ujma,**  
nadinspektor pracy, OIP Katowice,  
Oddział w Częstochowie

# Konsekwencje na całe życie

## Niebezpieczna ścinka drzew na wysokości

**Czy uprawnienia potwierdzają umiejętności człowieka? Czy przed wykonywaniem ścinki na wysokości należy ukończyć kurs arborystyczny czy kurs pilarza? Jak zminimalizować ryzyko upadku z wysokości? Odpowiedzi na te pytania dostarcza opis wypadku, który miał miejsce w pozornie zwykłych okolicznościach.**

Na terenie placówki świadczącej opiekę medyczną rośnie wiele drzew, niektóre przy budynkach z mieszkaniami pracowniczymi. Jeden z mieszkańców zwrócił się do dyrektora placówki z prośbą o przycięcie gałęzi lipy przy budynku mieszkalnym. W dniu wypadku dyrektor placówki, kierownik działu gospodarczego oraz jego zastępca spotkali się na porannej odprawie w celu uzgodnienia prac na dany dzień. Dyrektor placówki poprosił zastępcę kierownika o zajęcie się sprawą i rozpoznanie, o jakie gałęzie chodzi.

Dyrektor placówki bezpośrednio nie zlecił ścinki gałęzi, tylko rozpoznanie i podjęcie ewentualnych działań. Zastępca kierownika działu gospodarczego w zakresie obowiązków miał wskazać dbanie o teren zakładu, natomiast był zatrudniony na stanowisku biurowym. Zgodnie z wyjaśnieniami uzyskanymi podczas badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy pracownik ten we wcześniejszym okresie wykonywał prace fizyczne związane z pielęgnacją zieleni, przycinką i wycinką drzew oraz krzewów na terenie placówki. Pracownicy potwierdzali, że poszkodowany wykonywał prace z zakresu ścinki drzew również prywatnie po pracy, co wskazuje na jego duże doświadczenie w tym zakresie.

### Dzień wypadku

Około godziny 11.30 zastępca kierownika poprosił pracownika działu gospodarczego o załadowanie na meleks znajdujący się na terenie placówki pilarki, hełmu ochronnego i lin oraz wypożyczenie drabiny trzyczęściowej od firmy wykonującej prace dekarne na sąsiednim budynku. Następnie podjechali pod drzewo, którego gałęzie należało przyciąć. Znajdowało się ono na otwartej przestrzeni, oddalone około 20-25 metrów od innych drzew. Nieopodal zlokalizowano trzepak oraz tablicę do koszykówki, pod drzewem teren został utwardzony płytami betonowymi o wymiarach 30x30 cm, zgodnie z informacjami uzyskanymi od mieszkańców było to miejsce do grillowania oraz wypoczynku. Poszkodowany wraz z pracownikiem działu gospodarczego przystawili drabinę celem wejścia na wysokość ok. 11 m od gruntu. Poszkodowany przeszedł z drabiny na drzewo ubrany w zwykłe ubranie robocze. Nie miał na sobie spodni antyprzecięciowych, środków

chroniących przed upadkiem z wysokości ani hełmu pilarza. Pracownik usłyszał od poszkodowanego, że hełm będzie mu przeszkadzał w koronie drzew. Poszkodowany miał przy sobie linę, którą spuścił do pracownika, a ten przywiązał do niej pilarkę spalinową STIHL MS261C, która następnie została wciągnięta na górę. Pracownik zwracał uwagę poszkodowanemu, aby choć przywiązał się do drzewa posiadaną liną. Poszkodowany przystąpił do ścinki konarów lipy bez żadnego zabezpieczenia. Wpierw zostały ścięte dwa konary od strony budynku mieszkalnego. W trakcie ścinki piła klinowała się, a do jej odblokowania poszkodowany używał siekiery. Przed przystąpieniem do ścinki trzeciego konaru poprosił pracownika, aby ciągnął za linę przywiązaną do konaru drzewa. Ten z kolei poprosił o pomoc mieszkańca budynku mieszkalnego. Lina była przywiązana zarówno do pilarki, jak i do konaru, a za jej drugi koniec ciągnęli dwaj mężczyźni. Mieszkaniec wyjaśnił potem, że „ścinka była przeprowadzana w sposób profesjonalny” – konar spadł w tym kierunku, w którym był ciągnięty, a podczas ścinki pilarka tylko kilkakrotnie się klinowała.

Po ścinie pracownik oraz mieszkaniec ruszyli w stronę budynku. W trakcie odchodzenia pracownik zorientował się, że pilarka spalinowa pracuje na ziemi pomiędzy ściętymi konarami lipy, a zastępca kierownika nie widać na drzewie. Podbiegł do drzewa, pod którym na płytkach betonowych znajdował się poszkodowany. Leżał na plecach i ciężko oddychał. Szybko wezwano pogotowie ratunkowe. Personel medyczny placówki udzieli poszkodowanemu pierwszej pomocy, następnie ze względu na ciężki stan (upadek z wysokości ok. 11 m) został przetransportowany śmigłowcem LPR do szpitala.

### Kontrola inspektora

Inspektor pracy po przybyciu na miejsce zdarzenia zastał pozostawioną pomiędzy konarami pilarkę spalinową. Była przywiązana do konaru ścinanego w ostatniej fazie przycinki lipy. Odnotował brak wygradzenia strefy prowadzonych prac. Na płytkach betonowych znajdowały się resztki materiałów opatrunkowych, spodnie i obuwie poszkodowanego, krew oraz tkanki miękkie.

W trakcie badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pra-

cy ustalono, że wszyscy pracownicy oraz bezpośredni przełożeni i mieszkańcy terenu byli przekonani, że poszkodowany posiada stosowne uprawnienia pilarza, skoro takowe prace wykonywał wcześniej. Niestety do dnia zakończenia kontroli nie przedstawiono inspektorowi takich uprawnień. Poszkodowany nie odbył instruktażu stanowiskowego na obecnie zajmowanym stanowisku pracy, ostatnie szkolenie okresowe zostało przeprowadzone w 2019 r. i było to szkolenie dla osób kierujących pracownikami. Ponadto ustalono, że poszkodowany nie został wyposażony i nie stosował środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości, spodni antyprzecięciowych, hełmu pilarza. Ustalono, że dla poszkodowanego pracownika – ze względu na charakter zatrudnienia w roli pracownika administracyjno-biurowego – nie jest prowadzona karta ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz ŚOI, pracownik wykonywał prace fizyczne na terenie zakładu w prywatnym ubraniu oraz prywatną pilarką. Poszkodowany nie został poddany badaniom lekarskim w zakresie dopuszczenia do pracy na wysokości. Nie przedstawiono pisemnego polecenia przy ścinie na wysokości, co określono w zakładowej instrukcji w sprawie prac szczególnie niebezpiecz-

nych. Nigdy, nawet przy pracach niebezpiecznych, na terenie placówki takie polecenia nie były wydawane na piśmie. Poszkodowany nie został zapoznany z instrukcją prac na wysokości oraz instrukcją pracy pilarką spalinową – w zakładzie instrukcje w tym zakresie nie zostały sporządzone. Poszkodowany posiadał stopień niepełnosprawności lekki w zakresie 05-R (upośledzenie narządu ruchu, a dokładniej kończyny górnej).

### Cena nieodpowiedzialności

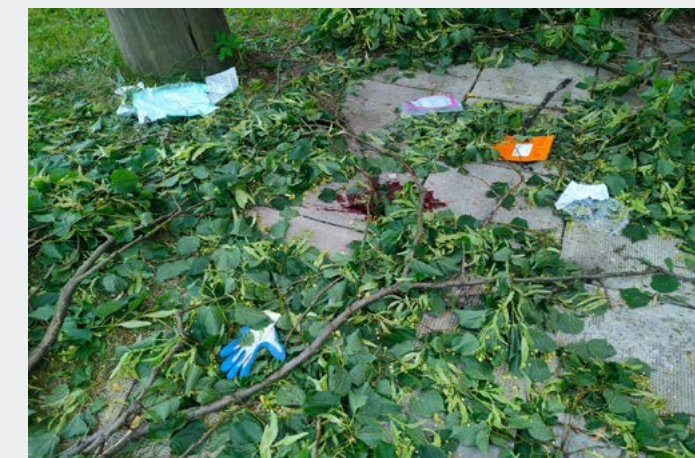
Tragiczny wypadek pokazał, że brak odpowiedniego przeszkolenia, uprawnień, orzeczenia lekarskiego, stosowania środków ochrony indywidualnej prowadzi do poważnych konsekwencji. Poszkodowany nie ma możliwości samodzielnej egzystencji, jest sparaliżowany, nie wiadomo, czy ze świadomością otaczającego go świata. Względem przełożonych inspektor pracy zastosował wnioski o ukaranie, które swój finał będą miały w sądzie.

**Przemysław Przybyła,**  
inspektor pracy, OIP Katowice,  
Oddział w Bielsku-Białej

↓ Miejsce wypadku



↓ Miejsce upadku



↓ Pilarka przywiązana do konaru



↓ Zastosowana technika ścinki





# legitna praca.

znalazłam robotę

super, a umowę masz?

nie, ale obiecali, że ją dostanę

bez umowy nie ryzykuj 🤨

?! 🤔

chcesz pracować na czarno? 🤫

domagaj się umowy na piśmie 📝



[prawa.wpracy.pl](https://prawa.wpracy.pl)

