



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 11-12 (489-490) 2023

Docenieni i nagrodzeni

Uroczysta gala Państwowej
Inspekcji Pracy

(str. 8)

Czy to już etat?

Problematyka ustalenia
stosunku pracy zamiast
zatrudnienia w oparciu
o umowę zlecenia

(str. 35)

Przede wszystkim ochrona

Praca dzieci w świetle
prawa unijnego i krajowych
uregulowań

(str. 28)



W numerze

Szczęśliwych, pełnych rodzinnego ciepła świąt Bożego Narodzenia i niech nowy 2024 rok przyniesie nam wszystkim spokój, spełnienie marzeń, życzliwość i nadzieję na bezpieczne jutro.

*Katarzyna Łażewska-Hrycko
Główny Inspektor Pracy*

3. W SEJMIE RP: Prezentacja budżetu inspekcji oraz ROP o środkach ochrony indywidualnej
4. Wiadomości nie tylko z kraju
8. Docenieni i nagrodzeni. Uroczysta gala Państwowej Inspekcji Pracy
26. Fotorelacja z gali PIP w Sali Wielkiej (Balowej) Zamku Królewskiego w Warszawie
28. Przede wszystkim ochrona. Praca dzieci w świetle prawa unijnego i krajowych uregulowań
35. Czy to już etat? Problematyka ustalenia stosunku pracy zamiast zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenia
39. Praktycznie o atmosferze wybuchowej. Bhp w miejscu, gdzie możliwe jest wystąpienie atmosfery wybuchowej
42. Wdrażanie prewencyjnego sposobu myślenia w przemyśle według Wizji Zero – propozycja dla inspektorów pracy w celu zwiększenia trwałego oddziaływania
44. Badanie psychospołecznych czynników obciążenia pracą i wykorzystanie wyników w działaniach nadzorczych
46. Polegać jak na Zawiszy. Wspomnienie o Jerzym Wrońskim (1936-2023)
48. Czym skorupka za młodu nasiąknie. Czy maszyny służące praktycznej nauce zawodu przez dwa miesiące w roku muszą spełniać wymagania przepisów bhp?
52. Brak dyscypliny budowlanej przyczyną zbiorowego i śmiertelnego wypadku przy pracy. Tragiczny finał zawalenia się konstrukcji deskowania

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:

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

Redakcja:

Karolina Skonieczna
– redaktor prowadzący
Magdalena 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.



Fot. Karolina Skonieczna

Prezentacja budżetu inspekcji

Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2024 został przedstawiony przez szefową urzędu podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy 5 października 2023 r.

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wraz z zastępcami: Małgorzatą Dziemińską, Jarosławem Leśniewskim i Dariuszem Mińkowskim uczestniczyła w – odbywających się w trybie wideokonferencji – obradach sejmowej Rady Ochrony Pracy. Gośćmi ze strony Głównego Inspektoratu Pracy byli także dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów Grażyna Witkowska oraz dyrektor Departamentu Prawnego Wojciech Gonciarz.

W pierwszej części obrad członkowie ROP przyjęli stanowisko ws. realizacji przez PIP kontroli wykazu stanowisk, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencji pracowników wykonujących te prace.

W drugiej części Główny Inspektor Pracy przedstawiła projekt budżetu PIP na 2024 rok.

– Specyfika dochodów urzędu

powoduje, iż niezwykle trudno jest je zaplanować. Opieramy się przede wszystkim na doświadczeniach urzędu z lat poprzednich, bazując na przeprowadzanych analizach należyłości i wykonania planu w okresie ostatnich kilku lat – mówiła szefowa inspekcji.

Jak zaznaczyła, łączny plan dochodów w 2024 roku to kwota 3 mln 7 tys. zł, wyższa od planu na 2023 rok o 535 tys. zł.

Planowany budżet przewiduje także wzrost wydatków, który będzie spowodowany m.in. przewidywaną wysoką inflacją, dwukrotnym wzrostem minimalnego wynagrodzenia, intensyfikacją działalności prewencyjno-promocyjnej czy przygotowaniem miejsc pracy dla nowo zatrudnionych pracowników w związku z planowanym wejściem w życie ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia praw.

Członkowie Rady ze zrozumieniem odnieśli się do przedstawionych założeń budżetowych. Ostatnim punktem obrad była prezentacja materiału dot. zakazu handlu i powierzania wykonywania pracy w handlu w niedziele i święta.



ROP o środkach ochrony indywidualnej

Zagadnienia związane ze środkami ochrony indywidualnej zdominowały obrady Rady Ochrony Pracy prowadzone przez przewodniczącego Janusza Śniadka 7 listopada 2023 r.

Zramienia Państwowej Inspekcji Pracy w posiedzeniu uczestniczyli: Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko z zastępcami Jarosławem Leśniewskim i Dariuszem Mińkowskim oraz Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w GIP.

W pierwszej części spotkania, odbywającego się w trybie zdalnym, członkowie ROP przyjęli m.in. stanowisko w sprawie projektu budżetu PIP na rok 2024. W kolejnej części zapoznali się z materiałem przygotowanym przez PIP oraz CIOP-PIB: „Ocena stanu przestrzegania postanowień rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425 w kontekście znolizowanych wymagań w odniesieniu do dyrektywy 89/686/EWG,

na przykładzie wybranych grup środków ochrony indywidualnej”. To istotny problem, gdyż swoboda przepływu towarów, należąca do podstawowych zasad unijnego współistnienia, obciąża państwa członkowskie do utworzenia krajowych organów nadzoru rynku.

W szczegóły tematu wprowadził zebranych dyrektor Jakub Chojnicki, przypominając, że latach 2020-2022 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 805 kontroli środków ochrony indywidualnej. Podczas tych kontroli sprawdzili 885 wyrobów, które były użytkowane przez pracowników w zakładach pracy.

Kolejnym punktem spotkania była prezentacja „Innowacyjne badania i rozwiązania techniczne wspomagające kształtowanie akustycznego środowiska pracy”, przygotowana przez CIOP-PIB. Na zakończenie Katarzyna Łażewska-Hrycko zaprosiła wszystkich obecnych na galę wręczenia nagród Głównego Inspektora Pracy.



Na SLIC o wypadkach i bhp

W dniach 25-26 października 2023 r. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła w 84. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) oraz konferencji dnia tematycznego w Madrycie. W składzie polskiej delegacji znaleźli się również **Michał Wyszkowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, jako przewodniczący Grupy roboczej SLIC ds. ogólnych aspektów egzekwowania prawa oraz **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy, jako moderator dyskusji w pierwszym dniu spotkania z ramienia Grupy roboczej ds. strategii, a także **Teresa Jastrzębska**, główny specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą. Podczas posiedzenia przyjęto zmiany mandatów dwóch grup roboczych Komitetu. Członkowie SLIC poznali treść przewodnika opisującego wspólne standardy programu szkoleniowego dla inspektorów pracy, a także założenia przyszłorocznej ogólnoeuropejskiej kampanii SLIC dotyczącej wypadków przy pracy. Dzień tematyczny poświęcony był śródkresowemu przeglądowi „Strategicznych ram UE w dziedzinie bhp na lata 2021-2027: bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy”. Przykłady innowacyjnych rozwiązań krajowych zaprezentowali przedstawiciele inspekcji pracy z Estonii, Francji, Danii, Norwegii, Holandii, Republiki Czeskiej i Hiszpanii. W grupach dyskutowano o zagrożeniach psychospołecznych, na jakie narażeni są inspektorzy pracy, a także o wyzwaniach dla inspekcji pracy wynikających ze zmian klimatu.

W Głównym Urzędzie Celnym w Poczdamie

Przy współpracy Europejskiego Urzędu ds. Pracy doszło 16 października 2023 r. do spotkania polskich inspektorów pracy z przedstawicielami Głównego Urzędu Celnego w Poczdamie. W spotkaniu wzięli udział: **Marko Tuchscherer**, kierownik wydziału E prowadzącego kontrole legalności zatrudnienia; **Andreas Mertens**, kierownik zespołów operacyjnych wydziału E; **Thomas Thomma**, krajowy oficer łącznikowy z działu wspierania współpracy Niemiec; **Michał Kafarski**, starszy inspektor pracy – główny specjalista oraz **Mirosław Leszczyński**, starszy inspektor pracy – specjalista. Omówiono m.in. zagadnienia dotyczące zakresu kompetencji Głównego

Urzędu Celnego w Poczdamie, struktury organizacyjnej i działania wydziału E. Przeprowadzono też kontrole na terenie jednej z budów w Poczdamie. Wzięło w niej udział 30 pracowników urzędu, a do akcji wykorzystano 13 pojazdów. Wszystkie osoby biorące udział w czynnościach miały obowiązek posiadania przewidzianych dla takich czynności środków ochrony indywidualnej, m.in. kamizelek kuloodpornych. Pracownicy urzędu byli także wyposażeni w broń palną krótką (pistolety) oraz gaz pieprzowy. Na miejscu prowadzenia kontroli dokonywano weryfikacji przedkładanych do kontroli dokumentów tożsamości.

Obchody Dnia Budowlanych 2023

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska** 3 października 2023 r. uczestniczyła w obchodach Dnia Budowlanych 2023. Uroczystość zorganizowana przez Związek Zawodowy „Budowlani” w Teatrze Sabat w Warszawie była okazją do spotkania przedstawicieli różnych środowisk budowlanych, do wymiany poglądów na temat obecnej sytuacji oraz perspektyw w tym sektorze. Kontrola i prewencja w budownictwie jest jednym z priorytetów strategicznych PIP na lata 2022-2024. Małgorzata Dziemińska odczytała list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** skierowany do uczestników uroczystości, w którym szefowa PIP podkreśliła m.in. rolę inspekcji pracy w inspirowaniu pracodawców do rzetelnego wypełniania obowiązków w zakresie organizacji pracy i przygotowywania pracowni-



ków do pracy. Małgorzata Dziemińska zadeklarowała w imieniu kierownictwa, że Państwowa Inspekcja Pracy będzie nieustająco wspierać sektor budowlany w procesie zwiększania standardów bezpieczeństwa pracy i budowania wysokiej kultury pracy.

Konferencja dotycząca konstrukcji monolitycznych

Na terenie Wydziału Budownictwa i Nauk o Środowisku Politechniki Białostockiej 15 listopada 2023 r. odbyła się konferencja dydak-

tyczno-szkoleniowa na temat bezpieczeństwa pracy przy realizacji konstrukcji monolitycznych, ze szczególnym uwzględnieniem projektowania i montażu deskowań. Organizatorami byli Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku oraz Wydział Budownictwa i Nauk o Środowisku Politechniki Białostockiej, a także Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa oraz Polskie Zrzeszenie Inżynierów i Techników Sanitarnych. Prof. dr hab. inż. **Michał Bołtryk**, dziekan Wydziału Budownictwa i Nauk o Środowisku PB, podkreślał, jak ważne są szkolenia pracowników, codzienne stosowanie zasad bezpieczeństwa pracy na budowie, a także dostarczanie nowoczesnych narzędzi i urządzeń. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** swoją prezentację poświęcił kampanii kontrolno-prewencyjnej PIP „Budowa. STOP wypadkom!”, która ma na celu poprawę stanu bezpieczeństwa i ograniczenie liczby wypadków na budowach w Polsce. Ważną częścią przedsięwzięcia były prezentacje dotyczące konstrukcji monolitycznych i deskowań stropowych, omówione przez nadinspektora pracy **Jerzego Buraczewskiego** z OIP w Białymstoku, przedstawicieli firmy Palisander Sp. z o.o. **Wojciecha Antczaka** i **Krzysztofa Woźniewskiego** oraz **Przemysława Matowickiego** z Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Spotkanie przedstawicieli nadzoru rynku

W Brukseli 17-18 października 2023 r. miało miejsce spotkanie robocze grupy współpracy administracyjnej ds. dyrektywy ciśnieniowej (ADCO PED). Celem spotkania, w którym ze strony PIP wziął udział inspektor pracy **Damian Bernat** z OIP w Kielcach, było m.in. opracowanie wspólnych stanowisk w zakresie zagadnień związanych z nadzorem rynku i dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/68/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie harmonizacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do udostępniania na rynku urządzeń ciśnieniowych, tzw. dyrektywą ciśnieniową.

Zatrudnianie niepełnosprawnych nagrodzone

Na Zamku Królewskim w Warszawie 12 października 2023 roku odbyła się uroczysta gala podsumowująca XVIII edycję Lodołamaczy, konkursu dla pracodawców, instytucji i osób wspierających zatrudnianie niepełnosprawnych. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska** wręczyła nagrody laureatom w kategorii Otwarty Rynek Pracy. Organizatorem konkursu jest Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych. Konkurs odbywa się pod patronatem honorowym Pierwszej Damy Agaty Kornhauser-Dudy. Jego zadaniem jest promowanie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Laureaci zostali nagrodzeni m.in. w kategoriach: Zakład Pracy Chronionej, Rehabilitacja Społeczno-Zawodowa, Otwarty Rynek Pracy, Instytucja, Przyjazna Przestrzeń, Zdrowa Firma, Dziennikarz bez Barier. Kapituła konkursu pod przewodnictwem prof. Gertrudy Uścińskiej, prezes ZUS, postanowiła, że laureatami w kategorii Otwarty Rynek Pracy zostali: Zakład por-

celany Lubiana (Gdańsk), Dalej RAZEM (Wrocław) oraz Spółdzielnia Socjalna POŻYTECZNI (Katowice).

Robocza wizyta w Londynie

W dniach 8-9 listopada 2023 r. z oficjalną wizytą w Londynie przebywała delegacja Państwowej Inspekcji Pracy, której przewodniczyła Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**. W skład delegacji PIP weszli także zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy **Dariusz Górski** oraz **Sławomir Szempliński** z Sekcji Współpracy z Zagranicą GLP. Głównym celem wizyty było spotkanie z przedstawicielami brytyjskiej służby dochodzeniowej ds. zwalczania nadużyć finansowych,



dotyczące przestępstw i nieprawidłowości związanych z zatrudnieniem, z jakimi mierzą się polskie i brytyjskie organy kontrolne. Gospodarzem spotkania był Konsulat Rzeczypospolitej Polskiej w Londynie. Na zaproszenie ambasadora Rzeczypospolitej Polskiej w Londynie prof. **Piotra Wilczka** Główny Inspektor Pracy uświetniła swoją obecnością wydarzenie zorganizowane przez Ambasadę RP z okazji Narodowego Święta Niepodległości. Podczas nieoficjalnego spotkania z delegacją PIP ambasador podzielił się swoimi spostrzeżeniami na temat funkcjonowania instytucji brytyjskich w rzeczywistości postbrexitowej, z kolei Główny Inspektor Pracy zapoznała przedstawicieli misji dyplomatycznej z działaniami inspekcji w obszarze legalności zatrudnienia, w szczególności w wymiarze transgranicznym.

Delegacja Inspekcji Pracy z Estonii

Wymiana doświadczeń to główny cel wizyty przedstawicieli Inspekcji Pracy Republiki Estońskiej w Okręgowym Inspektoracie w Gdańsku. Od 3 do 5 października 2023 r. urzędnicy łącznikowi



Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) z Estonii i Polski oraz pracownicy Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy rozmawiali o organizacji, roli i zadaniach obu inspekcji, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących kontroli pracowników delegowanych. Goście z Estonii mieli możliwość zapoznania się w Gdańsku i Gdyni z działalnością dwóch przedsiębiorstw z branży gospodarki morskiej budujących jednostki pływające. Wizytacje w tych zakładach pracy uwzględniały tematykę legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Mistrzowie – nauczyciele rzemiosła

W siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego 7 listopada 2023 r. odbyła się uroczysta gala z okazji „Dnia Mistrza Nauczyciela Zawodu w Rzemiośle”. W uroczystościach uczestniczyła zastępca Głównego Inspektora Pracy **Małgorzata Dziemińska**. „Dzień Mistrza Nauczyciela Zawodu w Rzemiośle” jest zwieńczeniem działań, jakie Związek Rzemiosła Polskiego realizował w ramach Rządowego Programu Polski Inkubator Rzemiosła na lata 2021-2030. Głównym celem inicjatywy jest wzmocnienie samorządu gospodarczego rzemiosła w zakresie kapitału ludzkiego i społecznego oraz potencjału instytucjonalnego, służącego m.in. rozwojowi przedsiębiorczości i kształcenia dualnego. Małgorzata Dziemińska odczytała list, który Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** skierowała do uczestników. Podkreśliła w nim istotną rolę, jaką na początku drogi zawodowej młodych osób odgrywają mistrzowie szkolący. Kształtują standardy pracy, budują szacunek do zawodu i zawodową etykę. Podczas uroczystości dyrektor generalny MEiN **Sławomir Adamiec** wręczył zasłużonym rzemieślnikom – mistrzom szkolącym w zawodzie Medale Komisji Edukacji Narodowej.

Konferencja „Mobbing, dyskryminacja i work-live balance”

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 23 listopada 2023 r. uczestniczyła w konferencji poświęconej mobbingowi i dyskryminacji. Temat trzeciej już edycji brzmiał „Mobbing, dyskryminacja i work-live balance. 3 wyzwania dla organizacji w praktyce”. W konferencji w formie zdalnej z ramienia PIP uczestniczy-

li również wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP **Bartłomiej Kopeć** oraz główny specjalista w tym departamencie **Bożena Lenart**. Katarzyna Łażewska-Hrycko przedstawiła materiał na temat zapobiegania i zwalczania mobbingu i dyskryminacji z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy. Obecnie działalność PIP w obszarze zapobiegania i przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji obejmuje czynności kontrolno-nadzorcze prowadzone m.in. w ramach kontroli tzw. tematycznych, a także w następstwie skarg, informacji i sygnałów o występujących nieprawidłowościach. Zagadnienia mobbingu i dyskryminacji są poruszane w licznych publikacjach wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

W Norwegii o współpracy i wymianie doświadczeń

W siedzibie Norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy w Trondheim odbyła się 3-4 października 2023 r. wizyta kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy. Polską inspekcję pracy reprezentowali: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośla**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Michał Wyszowski** oraz **Nina Dulna** z Sekcji Współpracy z Zagranicą. Strony polska i norweska omówiły strukturę organizacyjną, najważniejsze zadania i kompetencje oraz przepisy i regulacje stanowiące podstawę prawną działalności obu urzędów. Zaprezentowano też współpracę trójstronną inspekcji pracy w Polsce i w Norwegii ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Ostatnia sesja poświęcona była działaniom urzędów związanym z wykrywaniem i przeciwdziałaniem pracy nierejestrowanej oraz zagadnieniom związanym z pracownikami migrującymi. Drugi dzień spotkania koncentrował się na tematyce przyszłości pracy i nowych wyzwań dla inspekcji pracy. Przedstawiciel norweskiej inspekcji pracy mówił o wykorzystaniu nowoczesnych technologii, sztucznej inteligencji. Strona polska zaprezentowała nowe zadania w kontekście wdrożenia ram strategicznych UE na lata 2021-2027 w zakresie kontroli zakładów serwisujących e-samochody, farm wiatrowych oraz kontroli narażenia na substancje reprotoksydacyjne.



Na obchodach jubileuszu

Małgorzata Dziemińska, zastępca Głównego Inspektora Pracy, 23 listopada 2023 r. uczestniczyła w uroczystych obchodach 40-lecia Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej. Małgorzata Dziemińska odczytała list, który Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** skierowała do uczestników uroczystości. Przypomniała w nim, że Federacja, jako prężna organizacja związkowa, profesjonalnie reprezentuje prawa i interesy zbiorowe swoich członków oraz dąży do zapewnienia godnych warunków pracy wszystkim osobom zatrudnionych w ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Organizacja pełni także ważną rolę w kształtowaniu polityki zdrowotnej i społecznej naszego państwa, inspirując do koniecznych zmian, także tych legislacyjnych. Na ręce przewodniczącej Federacji **Marii Miklińskiej** przedstawiła PIP przekazała życzenia satysfakcji z dotychczasowych dokonań i owocnej pracy w kolejnych latach.

Doceniona za wieloletnią współpracę

Główny specjalista, rzecznik prasowy Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach **Barbara Kaszycka** otrzymała medal 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce za wieloletnią współpracę. Wyróżnienie to zostało jej wręczone podczas uroczystych obchodów Dnia Budowlanych 2023 w Ameliówce k. Kielc, zorganizowanych 20 października 2023 r. przez Okręg Świętokrzyski ZZ „Budowlani”. Wydarzenie było okazją do spotkania przedstawicieli różnych środowisk budowlanych, mieszkaniowych i przemysłu wyrobów budowlanych, do wymiany poglądów na temat obecnej sytuacji oraz perspektyw w tym sektorze.

O współczesnych uwarunkowaniach bezpiecznej pracy

24 listopada 2023 r. w Centrum Dydaktyczno-Konferencyjnym Uniwersytetu Gdańskiego odbyła się konferencja z cyklu „Godna praca to bezpieczna praca”, pod tytułem „Współczesne uwarunkowania bezpiecznej pracy”. Głównym organizatorem wydarzenia był Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, a współorganizatorami Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku oraz Uniwersytet Gdański. W konferencji uczestniczyli naukowcy, przedstawiciele związków zawodowych, organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy i organów państwowych, a także osoby zajmujące się służbą bhp i zasobami ludzkimi. Na konferencji obecna była Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, która omówiła kwestie dotyczące kultury bezpiecznej pracy w świetle doświadczeń kontrolnych PIP, skupiając się na pracy w takich branżach jak budownictwo czy gospodarka morska.

Moja Wizja Zero

24 listopada 2023 r. w Auli Kryształowej Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie odbyła się gala finałowa V Ogólnopolskiego Konkursu dla Młodzieży „Moja Wizja Zero – Bezpiecznie z Niebezpiecznymi Substancjami w Gospodarstwie Rolnym”.

W uroczystości zorganizowanej przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego uczestniczyła **Małgorzata Dziemińska**, zastępca Głównego Inspektora Pracy. Zadanie uczestników konkursu polegało na przygotowaniu krótkiego filmu. Do konkursu zakwalifikowano 46 filmów. Główne nagrody zdobyli: I miejsce – **Simona Bugdol** z Kornowaca w woj. śląskim, II miejsce – **Kacper Staręga**



z Siedlec w woj. mazowieckim, III miejsce – **Patryk Panek** z Brzeziny w woj. lubelskim. Małgorzata Dziemińska wręczyła Simonie Bugdol Nagrodę Specjalną Głównego Inspektora Pracy. Współorganizatorami i fundatorami nagród w konkursie byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, Państwowa Inspekcja Pracy, AGRO Ubezpieczenia – Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych, Komenda Główna Państwowej Straży Pożarnej oraz Fundacja PGE.

Wspólne kontrole

W dniach 4-5 listopada br. inspektor pracy **Anna Kaźmierczak-Reczulska** oraz młodszy inspektor pracy **Maciej Ryłko** wzięli udział jako obserwatorzy w kontrolach prowadzonych przez niemiecką i holenderską inspekcję pracy w miejscowościach Kleve oraz Kranenburg. Tematyka czynności związana była z legalnością zatrudnienia i przestrzeganiem przepisów dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia. Sprawdzano m.in. warunki zakwaterowania obywateli polskich wykonujących pracę na terytorium Holandii, mieszkających w Niemczech. Wylegitymowano 87 pracowników pierwszego dnia oraz około 40 w dniu drugim. Część mieszkań została zamknięta z uwagi na zagrożenie życia i zdrowia mieszkających w nich osób. W czynnościach brały udział oprócz inspekcji pracy również inne służby, m.in. policja, straż pożarna, przedstawiciele władz miast, w których czynności się odbywały, pracownicy odpowiednika polskiego nadzoru budowlanego, którzy byli odpowiedzialni za techniczną kontrolę budynków mieszkalnych.

Docenieni i nagrodzeni

Uroczysta gala Państwowej Inspekcji Pracy

Szefowa Państwowej Inspekcji Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wręczyła nagrody Głównego Inspektora Pracy podczas dorocznego spotkania w salach Zamku Królewskiego w Warszawie. Uroczystość odbywająca się 22 listopada 2023 roku została objęta patronatem honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.

Podczas uroczystej gali, podsumowującej i honorującej laureatów dwóch konkursów Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” i „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, zostały wręczone także: Nagroda Głównego Inspektora Pracy imienia Haliny Krahelskiej oraz Nagroda Głównego Inspektora Pracy imienia Romana Giedrojcia.

Witając wszystkich zebranych, Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** podkreśliła między innymi, że żyjemy w czasach szybkich i skomplikowanych zmian, które generują liczne wyzwania dla świata pracy. Uwzględnienie tych zmian o charakterze rynkowym, technologicznym i społecznym w naszych codziennych działaniach sta-

nowi ogromne wyzwanie, ale i priorytet w kontekście dbałości o praworządność w stosunkach pracy oraz zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

– Mam dziś zaszczyt uhonorować tych, którzy pomimo napotykaných trudności podejmują to wyzwanie i dążą do wypracowania pozytywnych wzorców w środowisku pracy – mówiła szefowa PIP.

W swoim wystąpieniu Główny Inspektor Pracy nawiązała także do zbliżającego się jubileuszu:

– Tegoroczna uroczysta gala odbywa się u progu roku, w którym będziemy celebrować 105-lecie Państwowej Inspekcji Pracy. W styczniu 2024 r. minie 105 lat od podpisania przez Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego dekretu tymczasowego „O urzędzeniu i działalności inspekcji pracy”. Hasłem przewodnim obchodów 105-lecia naszej instytucji będzie „Nowoczesny wymiar ochrony pracy”.

List gratulacyjny Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy odczytała doradca Prezydenta RP minister **Agnieszka Lenartowicz-Łysik**. Do zebranych list skierował także Marszałek Sejmu **Szymon Hołownia**. Został on odczytany przez Katarzynę Łażewską-Hrycko.

Miłym i niespodziewanym akcentem uroczystości stała się informacja, że minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Maląg** nadała Głównemu Inspektorowi Pracy Katarzynie Łażewskiej-Hrycko Odznakę Honorową Primus in Agendo.

– Praca daje poczucie godności, stabili-

zacji i dlatego jest wyjątkowo chroniona. Zależy nam na tym, żeby zarówno strona pracownicza, jak i strona pracodawców czuły się dobrze. Właśnie pod pani przewodnictwem Państwowa Inspekcja Pracy, tak dobrze kierowana, podejmuje wiele inicjatyw, które sprzyjają temu, aby rynek pracy był stabilny. Te wszystkie działania, te całkiem nowe, chociażby związane z wdrażaniem pracy zdalnej, ale i różne kontrole przyczyniają się do tego, że bezpieczeństwo pracy jest podnoszone, a my możemy się cieszyć, że miejsce pracy staje się bezpieczne, zaś zatrudnienie stabilne – mówiła w słowach skierowanych do szefowej PIP minister Maląg.

Następnie zgodnie z planem nastąpiło wręczenie nagród im. Haliny Krahelskiej, które są przyznawane przez Głównego Inspektora Pracy za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń wypadkowych i zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia pracujących. Z rąk Katarzyny Łażewskiej-Hrycko oraz minister rodziny i polityki społecznej Marleny Maląg otrzymali je: **Krystyna Dębowska, Piotr Antoni Dubrownik, Aleksandra Hadzik, Jacek Kocięcki, Bogdan Kubiak, Tomasz Pałasiński, Łukasz Pi-sarczyk, Kinga Polańska, Urszula Ru-secka, Alicja Stefaniak**.

Statuetki „Mecum Tutissimus Ibis” (ze mną będziesz najbezpieczniejszy)



to nagrody w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Z uwagi na zróżnicowanie firm pod względem wielkości zatrudnienia i skali problemów związanych z ochroną pracy, pracodawcy są oceniani w trzech kategoriach: małych, średnich i dużych zakładów. Niezależnie od tych różnic wszyscy nagrodzeni zostają wpisani na Złotą Listę Pracodawców.

W kategorii firm zatrudniających do 49 osób Katarzyna Łażewska-Hrycko oraz przewodnicząca Forum Związków Zawodowych **Dorota Gardias** wręczyły nagrody przedstawicielom firm: **Iwet Marta Lubak, Polmass S.A., PS LIFT Sp. z o.o.**

W kategorii firm zatrudniających od 50 do 249 osób pamiątkowe statuetki, obok Katarzyny Łażewskiej-Hrycko,

wręczał **Piotr Ostrowski**, przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Nagrody otrzymali: **EKO-COLOR Sp. z o.o., HELI-ONE Sp. z o.o., PGE Energia Ciepła S.A. Oddział Elektrociepłownia** w Gorzowie Wielkopolskim.

W kategorii firm zatrudniających powyżej 249 osób wraz z Katarzyną Łażewską-Hrycko nagrody wręczał **Piotr Duda**, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Nagrodzeni zostali: **FAMOT PLESZEW Sp. z o.o., GUARDIAN CZĘSTOCHOWA Sp. z o.o., Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o.**

Nagrody w konkursie „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” otrzymało trzech laureatów wyłonionych spośród kilkunastu kandydatów zgło-

szonych przez organizacje związkowe. O wręczenie nagród w tym konkursie obok Katarzyny Łażewskiej-Hrycko została poproszona minister **Agnieszka Lenartowicz-Łysik**, doradca Prezydenta RP. Pamiątkowe statuetki otrzymali: **Andrzej Cieślik** – zakładowy społeczny inspektor pracy w Grupie Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol” S.A. w Grzybowie; **Sławomir Mitrus** – zakładowy społeczny inspektor pracy w zakładzie Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. w Puchaczowie; **Mirosław Pawlak** – społeczny inspektor pracy w „Tramwajach Warszawskich” Sp. z o.o.

Nagrodę im. Romana Giedrojcia otrzymują inspektorzy pracy, którzy odznaczają się szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej. Tegorocznym trzem laureatom nagrody wręczyli Katarzyna Łażewska-Hrycko oraz dotychczasowy przewodniczący Rady Ochrony Pracy **Janusz Śniadek**. Nagrodzeni zostali: **Włodzimierz Łabanowski** z OIP w Olsztynie, **Dariusz Natkani** z OIP w Katowicach oraz **Dariusz Smoliński** z OIP w Gdańsku.

W spotkaniu obok Głównego Inspektora Pracy wzięli udział zastępcy GIP: **Małgorzata Dziemińska, Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski**. W gali uczestniczyli również dyrektorzy departamentów GIP, okręgowi inspektorzy pracy oraz przedstawiciele organizacji pracodawców: Związku Rzemiosła Polskiego, Business Centre Club i Pracodawców RP, a także: Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska, Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego, Wyższego Urzędu Górniczego, Urzędu Transportu Kolejowego, Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, Ochotniczych Hufców Pracy i Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Patronat medialny nad uroczystością sprawował POLSAT NEWS.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Kraheleskiej

Halina Kraheleska urodziła się w 1886 r. w Odessie. Za nielegalną działalność zesłana na Syberię w latach 1912-1917. Po przyjeździe do Polski, od roku 1919 w Inspekcji Pracy, zajmowała się głównie problematyką ochrony zdrowia kobiet i pracowników młodocianych. W latach 1927-1931 była zastępcą głównego inspektora pracy. Podczas II wojny światowej działała w Wojskowym Biurze Komendy Głównej AK. Zmarła w obozie koncentracyjnym Ravensbrück w 1945 r. Halina Kraheleska była autorką wielu opracowań dotyczących ochrony pracy. Tuż przed śmiercią napisała „Wytyczne w sprawie organizacji Inspekcji Pracy w Polsce Niepodległej po II Wojnie Światowej”.

Nagroda honoruje dokonania laureatów w dziedzinie prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, a także popularyzacji ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Główny Inspektor Pracy ustanowił w 1989 roku nagrodę jej imienia przyznawaną za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Nagrodzeni zostają zarówno przedstawiciele świata nauki, organizacji związkowych i społecznych, jak i administracji publicznej działającej na rzecz ochrony pracy. Wyróżnienie przyznawane jest corocznie przez Głównego Inspektora Pracy z własnej inicjatywy lub na wniosek: Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP; organu państwowego lub administracji publicznej; ogólnokrajowego związku zawodowego; ogólnokrajowego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji); ogólnokrajowej federacji lub konfederacji pracodawców; Polskiej Akademii Nauk lub rektora wyższej uczel-

ni; stowarzyszenia naukowego lub twórczego; instytutu naukowo-badawczego; jednostki organizacyjnej PIP.



Dzięki zapoczątkowanym przez nią działaniom oddziały zabiegowe i niezabiegowe zostały objęte normami zatrudnienia w odniesieniu do pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych.



Krystyna Dębowska

Przewodnicząca Regionu Pomorskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Pielęgniarka ze specjalizacją kardiologiczną. Od 2016 r. pełni rolę społecznego inspektora pracy. Współtworzyła oraz przewodniczyła Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy Szpitalu Specjalistycznym imienia Floriana Ceynowy w Wejherowie. Uczestniczyła tam w pracach Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w celu oceny i kwalifikacji wypadków przy pracy. Zainicjowała kampanię na rzecz przeglądu stanowisk pracy w celu polepszenia warunków pracy. Współpracuje z PIP w organizacji szkoleń dotyczących prawa i bezpieczeństwa pracy. Bierze udział w pracach sejmowej Komisji Zdrowia, Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w województwie pomorskim, a także w pracach właściwych zespołów roboczych przy Ministerstwie Zdrowia. Działalność związkowa, inicjatywy prewencyjne propagujące ochronę zdrowia w miejscu pracy, jak również dążenie do poprawy standardów zatrudnienia w reprezentowanych zawodach w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy stanowią podstawę wyróżnienia.

Znajomość prawa pracy i przepisów bhp pozwala mu na praktyczne wsparcie związkowców i pracowników. Jego wieloletnia działalność społeczna to także propagowanie i kultywowanie tradycji branżowych.



Piotr Antoni Dubrownik

Jest przewodniczącym Międzyzakładowego Związku Zawodowego Rewidentów Taboru. Od 2002 r. działa w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych, m.in. uczestnicząc w realizowanych przez centralę związkową oraz struktury branżowe OPZZ inicjatywach krajowych i międzynarodowych na rzecz poprawy bhp w zakładach pracy branży kolejowej. Autor wielu projektów racjonalizatorskich z zakresu kolejnictwa. Jest również współautorem kilku zakładowych układów zbiorowych pracy oraz regulaminów dotyczących funkcjonowania zakładowej społecznej inspekcji pracy. Zorganizował cykl warsztatów praktycznych z zakresu prewencji wypadkowej w kolejnictwie oraz konferencji branżowych poświęconych tematyce bhp. Odpowiada za działania związane z koordynacją przestrzegania prawa pracy i poprawy warunków pracy w zakładach na terenie całego kraju oraz organizuje szkolenia z tego zakresu. Jako przedstawiciel Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, biorąc aktywny udział w inicjatywach zwiększających świadomość w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w środowisku pracy, pozostaje cenionym partnerem w realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

Prezes KRUS została wyróżniona Odznaką Honorową za Zasługi dla Legislacji nadaną przez Prezesa Rady Ministrów oraz Złotym Krzyżem Zasługi nadanym przez Prezydenta RP.



dr Aleksandra Hadzik

Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Doktor nauk prawnych. Wykładowca Uniwersytetu WSB Merito Chorzów. Przewodniczy Międzynarodowej Sekcji ISSA ds. Prewencji w Rolnictwie. Jako menadżer oraz urzędnik z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem zarządza realizacją zadań KRUS, również z zakresu poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie – koordynuje działalność szkoleniową i doradczą. Efektem podejmowanych działań jest znaczne ograniczenie liczby zgłaszanych wypadków oraz spadek liczby wypadków śmiertelnych w polskim rolnictwie. Jest autorką publikacji na temat postępowania administracyjnego, ubezpieczeń społecznych, turystyki i lecznictwa uzdrowiskowego. Posiada tytuł Executive Master of Business Administration. Z sukcesami współpracuje z agencjami rządowymi i instytucjami badawczymi na rzecz promocji wspólnego podejścia do prewencji wypadków i chorób zawodowych w sektorze rolniczym. Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego pod jej kierownictwem priorytetowo postrzega kwestię ochrony pracy, co czyni tę instytucję jednym z ważniejszych partnerów Państwowej Inspekcji Pracy.

U honorowany odznaką Zasłużony dla Dozoru Technicznego oraz Złotym Medalem za Długoletnią Służbę przez Prezydenta RP.



Jacek Kocięcki

Dyrektor Departamentu Techniki w Urzędzie Dozoru Technicznego. Jego priorytety zawodowe to bezpieczna eksploatacja urządzeń technicznych oraz bezpieczeństwo i higiena pracy podczas obsługi tych urządzeń, a także kwalifikacje personelu, który je obsługuje. Specjalizuje się w urządzeniach wykorzystywanych w branży ciśnieniowej. Od lat bierze czynny udział w europejskich pracach legislacyjnych. Wielokrotnie uczestniczył w opracowywaniu, procedowaniu oraz wdrażaniu przepisów prawa, w tym m.in. rozporządzeń wdrażających do polskiego porządku dyrektywy unijne, określających warunki techniczne dozoru technicznego, a także wynikających z prawa budowlanego. Brał udział w licznych forach krajowych i międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa technicznego. Współpracuje z organizacjami związków zawodowych i pracodawców oraz z partnerami instytucjonalnymi Urzędu Dozoru Technicznego. Jest autorem tekstów publikowanych w czasopiśmie branżowym „Inspektor”. Dla Państwowej Inspekcji Pracy stanowi autorytet w dziedzinie bezpieczeństwa użytkowania maszyn i urządzeń technicznych.

Członek Rady Rynku Pracy przy ministrze właściwym ds. pracy, członek Zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych i doraźnego Zespołu problemowego ds. ochrony zdrowia Rady Dialogu Społecznego.



Bogdan Kubiak

Zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ds. branż. Wieloletni działacz związkowy. Promotor różnych aspektów praw pracowniczych. Podejmuje działania mające na celu reorganizację systemu ubezpieczeń społecznych. W swojej pracy skupia się na upowszechnianiu rokowań zbiorowych, stanowiących mechanizm regulacji stosunków pracy na poziomie branżowym i zakładowym. Wspiera dialog społeczny, reprezentując NSZZ „Solidarność” w Radzie Dialogu Społecznego. Nadzorował prace nad międzynarodowymi projektami badawczo-szkoleniowymi, np. „Schemat Dialogu Społecznego dla Godnej Pracy w Sektorze Publicznym”. Jest odpowiedzialny za inicjatywy NSZZ „Solidarność” dotyczące bhp przy współpracy ze społecznymi inspektorami pracy. Koordynuje program wsparcia NSZZ „Solidarność” dla uchodźców wojennych z Ukrainy. Znacząco przyczynia się do poszanowania oraz wzmocnienia pozycji Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji kontrolno-nadzorczej, skupionej na współpracy z przedstawicielami strony pracowników i strony pracodawców.

W okresie ostatnich 13 lat na nadzorowanych przez niego inwestycjach drogowo-mostowych nie doszło do żadnego wypadku o skutkach ciężkich lub śmiertelnych.



Tomasz Pałasiński

Dyrektor Oddziału Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad w Krakowie. Inicjator działań mających na celu wdrożenie wysokich standardów bezpieczeństwa pracy. Monitoruje bezpieczeństwo pracy na budowach, a od 2010 r. ściśle współpracuje z OIP w Krakowie w zakresie nadzoru nad dużymi inwestycjami budowlanymi. Współorganizuje przedsięwzięcia o charakterze prewencyjnym, w tym ćwiczenia z ewakuacji podczas prac budowlanych. Jako inwestor mobilizuje generalnych wykonawców i podwykonawców do dodatkowych działań promujących przestrzeganie przepisów bhp, m.in. do instalowania banerów, tablic czy plakatów o treści związanej z bezpieczeństwem pracy. Nadzorował liczne inwestycje o skomplikowanych rozwiązaniach, co wyróżniało je, jeśli chodzi o bezpieczeństwo pracowników. Były to m.in. budowy kilku odcinków autostrady A4 i drogi ekspresowej S7 oraz budowa tunelu w ciągu Zakopianki. Nowatorskie podejście do bezpieczeństwa pracy i osiągnięte rezultaty w postaci znacznego ograniczenia wypadkowości zasługują z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy na najwyższe uznanie i stanowią doskonały przykład do naśladowania.

W swojej działalności badawczej koncentruje się na problematyce relacji zbiorowych. Podkreśla znaczenie rokowań zbiorowych dla budowania efektywnej ochrony interesów i praw pracowników.



dr hab. Łukasz Pisarczyk

Doktor habilitowany nauk prawnych, radca prawny, nauczyciel akademicki, praktyk. Jest profesorem uniwersytetów Zielonogórskiego (kierownik Katedry Prawa Pracy i Postępowania Cywilnego) oraz Śląskiego w Katowicach. W latach 2016-2018 był członkiem Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Promuje dialog społeczny jako wyraz demokracji przemysłowej oraz kluczowy mechanizm kształtowania ładu społeczno-gospodarczego. Podkreśla znaczenie mechanizmów autonomicznych, które powinny mieć pierwszeństwo przed bezpośrednią ingerencją państwa. Analizuje przyczyny kryzysu relacji zbiorowych w Polsce oraz poszukuje rozwiązań, które mogłyby się przyczynić do wzrostu znaczenia dialogu społecznego. Bada standardy międzynarodowe i europejskie, a także rozwiązania stosowane w innych systemach prawnych. Wyniki są zamieszczane w publikacjach krajowych i zagranicznych. Był organizatorem i uczestnikiem konferencji naukowych poświęconych problematyce rokowań zbiorowych. Ideę dialogu społecznego promuje również wśród studentów i doktorantów. Poprzez swoją szeroką działalność wspiera realizację misji Państwowej Inspekcji Pracy.

Uczestniczy w działalności Polskiego Towarzystwa Medycyny Pracy, Polskiego Towarzystwa Higienistów Przemysłowych oraz Polskiego Towarzystwa Epidemiologii Środowiskowej.



prof. dr hab. Kinga Polańska

Kierownik Zakładu Środowiskowych i Zawodowych Zagrożeń Zdrowia w Instytucie Medycyny Pracy imienia prof. dra med. Jerzego Nofera. Autorka licznych publikacji naukowych na temat wpływu czynników środowiskowych i zawodowych na zdrowie, co jest przedmiotem jej badań. Jest ekspertem w zakresie zdrowia, jego uwarunkowań środowiskowych oraz fizjologii pracy i ergonomii. Nadzoruje działalność Centrum Konsultacyjnego, oferującego bezpłatne konsultacje dla pracodawców, menadżerów i specjalistów w zakresie planowania, wdrażania i rozwijania strategii na rzecz promocji zdrowia pracowników. Od wielu lat utrzymuje stałą współpracę z ośrodkami krajowymi i zagranicznymi prowadzącymi działalność związaną z problematyką ochrony zdrowia w pracy. Angażuje się także w działalność dydaktyczną – prowadzi wykłady, seminaRIA i ćwiczenia z dziedziny epidemiologii i zdrowia publicznego. Z punktu widzenia inspekcji pracy kompetencje laureatki, jak również działalność na rzecz poprawy szeroko rozumianego zdrowia publicznego, pozytywnie wpływają na poprawę bezpieczeństwa pracowników.

Przewodnicząca sejmowej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej, członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP.



Urszula Rusecka

Poseł na Sejm VII, VIII, IX i X kadencji. Zaangażowana we współpracę z organizacjami pozarządowymi oraz ochronę interesów społeczności lokalnej. Od 1998 r. pełniła funkcję radnej Rady Miejskiej w Wieliczce, następnie w latach 2010-2014 została zastępcą burmistrza Wieliczki ds. społecznych. W roku 2014 uzyskała mandat radnej Sejmiku Województwa Małopolskiego. Bierze udział w pracach m.in. sejmowej Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, Podkomisji stałej do spraw kształcenia zawodowego, a także Komisji Mniejszości Narodowych i Etnicznych. Jako przewodnicząca sejmowej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej koordynowała prace nad licznymi projektami związanymi z ochroną praw pracowników, m.in. rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw. W Radzie Ochrony Pracy angażuje się w przygotowanie postulatów i wniosków kierowanych do PIP, związanych z przestrzeganiem prawa pracy i poprawą bhp. Państwowa Inspekcja Pracy jako aktywny uczestnik posiedzeń sejmowej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej docenia zaangażowanie tego gremium w działalność na rzecz ochrony praworządności w stosunkach pracy.

Inicjatorka wielu spotkań i narad z kadrą zarządzającą zakładami górniczymi, pracownikami służb bhp i przedstawicielami społecznej inspekcji pracy w zakresie działań zmierzających do poprawy bhp w górnictwie.



Alicja Stefaniak

Dyrektor Departamentu Warunków Pracy i Szkolenia w Wyższym Urzędzie Górniczym. Posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe w sektorze nadzoru górniczego. Jej działalność koncentruje się wokół zagadnień pracy oraz prewencji wypadków przy pracy. Pełni nadzór i kontrolę nad podziemnymi, odkrywkowymi oraz otworowymi zakładami górniczymi, a także koordynuje działalność okręgowych urzędów górniczych. Analizuje przyczyny i okoliczności wypadków w górnictwie oraz przyczyny chorób zawodowych związanych z wykonywaniem czynności w ruchu zakładów górniczych. Opracowuje wnioski profilaktyczne. Od wielu lat angażuje się we współpracę z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym. Podejmuje działalność prewencyjną związaną z minimalizacją zagrożeń oraz wypadków w przemyśle wydobywczym. Brała udział w opracowaniu wymagań dla absolwentów szkół wyższych, zapewniających właściwe przygotowanie do pracy w górnictwie podziemnym. Realizuje postanowienia porozumienia o współdziałaniu Wyższego Urzędu Górniczego i Państwowej Inspekcji Pracy.

Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Nagradzani pracodawcy wdrażają nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, dążą do ograniczania zagrożeń wypadkowych oraz aktywnie współdziałają z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami wpływają na rozwój kultury bezpieczeństwa, łącząc sukces ekonomiczny z troską o zdrowie i dobrostan pracowników.

Konkurs realizowany jest w dwóch etapach: regionalnym i centralnym. Do I etapu, przebiegającego na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy, uczestników zapraszają inspektorzy pracy, dla których istotne jest nie tylko władcze oddziaływanie na poprawę warunków pracy, ale przede wszystkim partnerska współpraca z pracodawcami w tym zakresie. Ze względu na zróżnicowanie firm pod kątem wielkości zatrudnienia, pracodawcy oceniani są w trzech kategoriach: do 49 zatrudnionych, od 50 do 249 zatrudnionych i powyżej 249 zatrudnionych. Zwycięzcy etapu centralnego uhonorowani zostają statuetką Mecum Tutissimus Ibis. Decyzję o jej przyznaniu podejmuje Główny Inspektor Pracy na wniosek kapituły konkursu, w której – obok jurorów z Państwowej Inspekcji Pracy – zasiadają przedstawiciele największych organizacji pracodawców i związków zawodowych. Laureaci wpisywani są na prestiżową Złotą Listę Pracodawców. Nagrodzeni pracodawcy przyczyniają się do budowania pozytywnego wizerunku polskich firm oraz stają się wzorem dla innych przedsiębiorców.



IWET MARTA LUBAK

Proces produkcyjny opiera się głównie na obróbce skrawaniem. Zakład posiada nowe centra frezarskie i automaty tokarskie typu szwajcarskiego. Obróbka wykańczająca wykonywana jest na szlifierkach tarczowych i taśmowych wyposażonych w odciąg pyłu. Firma dysponuje drukarkami 3D, pozwalającymi na szybkie sprawdzanie założeń konstrukcyjnych, a specjalistyczne tworzywo termoplastyczne umożliwia użytkowanie go w warunkach operacyjnych i kontakt z tkanką. Oznakowanie na produktach firmy – logo i informacja o parametrach funkcjonalnych – ułatwia lekarzom szybką ich identyfikację. Z tego powodu wdrożono technologię znakowania laserowego.

Pracodawca konsekwentnie ogranicza lub eliminuje występujące zagrożenia, m.in. poprzez zakupy inwestycyjne, takie jak zakup filtra samooczyszczającego do pomieszczenia polerni. Dzięki temu ograniczono zapylenie spowodowane przez szlifierki. Zakupiono także wózek paletowy ze wspomaganie ruszania i hamulcem. Ma to wpływ na ograniczenie wysiłku fizycznego.



POLMASS S.A.

Najstarsza w kraju firma zajmująca się technologią sporządzania pasz objętościowych dla bydła. Innowacyjność produkcji i produktów sprawia, że Polmass zalicza się do grona najnowocześniejszych producentów pasz w Europie. Wdrożona technologia procesu produkcji oparta jest o całkowicie zautomatyzowaną linię produkcyjną wraz z węzłem dokładnego dozowania. Pracodawca podjął wiele działań wpływających na poprawę warunków pracy. Ograniczył ręczne prace transportowe poprzez wyposażenie stanowisk pracy w automatyczne linie podające-pakujące. Dla usprawnienia pracy w magazynach zakupił wózki z bocznym załadunkiem.

Sukcesywnie modernizowany jest park maszynowy. Zakupione zostały nowe maszyny, m.in. wago-pakowarka oraz linia do rozlewania mieszanek płynnych. Wdrożono elektroniczny system wizualizacji zagrożenia pożarowego. Zastosowanie systemu wentylacji mechanicznej pozwoliło ograniczyć emisję pyłów i zanieczyszczeń oraz obniżyć poziom hałasu. Aby poprawić warunki pracy, zamontowano system regałów wysokiego składowania.



PS LIFT SP. Z O.O.



Firma zajmuje się produkcją, sprzedażą, montażem oraz serwisem urządzeń dźwignicowych. Zakład może pochwalić się niezwykle bogatą ofertą handlową. PS Lift stale unowocześnia park maszynowy, który został doposażony w maszyny takie jak: wiertarka magnetyczna, przecinarka taśmowa, łuparka do drewna oraz pilarka. Dotychczas wykorzystywane elektronarzędzia zostały zastąpione nowymi, gwarantującymi wyższy poziom bezpieczeństwa. Liczne modernizacje zakładu, m.in. montaż nowego kotła grzewczego, wymiana okien, instalacja klimatyzacji, miały znaczny wpływ na poprawę warunków i komfortu pracy.

W trosce o bezpieczeństwo pracowników wykonujących prace załadunkowo-rozładunkowe została przebudowana rampa. Stanowisko serwisowe wyposażono w wózek podnośnikowy, dzięki temu zminimalizowany został ręczny transport. W spółce działa również system zgłaszania inicjatyw poprawy warunków pracy – każdy pracownik ma prawo zgłosić swoje uwagi dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.



BRANŻA
PRODUKCJA, SPRZEDAŻ,
MONTAŻ ORAZ SERWIS
URZĄDZEŃ
DŹWIGNICOWYCH



EKO-COLOR SP. Z O.O.

Aktualnie to jeden z największych producentów farb proszkowych w Polsce. Oferowane wyroby są przyjazne dla użytkowników i środowiska naturalnego, nie zawierają żadnych rozpuszczalników organicznych, ani metali ciężkich. Proces produkcji farb proszkowych jest realizowany w nadzorowanych warunkach i składa się z następujących etapów: naważanie surowców, mieszanie, ekstrudowanie, rozprasowanie, chłodzenie, rozdrabnianie oraz mielenie i pakowanie wyrobów gotowych. Do produkcji wykorzystuje się substancje oraz mieszaniny chemiczne, tj. żywice, utwardzacze, pigmenty, wypełniacze, a także dodatki uszlachetniające.

Przedsiębiorstwo prowadzi działania mające na celu ograniczenie lub eliminację zagrożeń zawodowych, obejmujące m.in.: dokładne rozplanowanie dróg transportowych, oznakowanie stref bezpiecznego poruszania się, zapewnienie bezpiecznego użytkowania maszyn, korzystanie z odciągów stanowiskowych przy każdej maszynie i stanowisku pracy, gdzie występuje zapylenie. Aby ograniczyć wysiłek fizyczny, zamontowano systemy do podnoszenia oraz transportu surowców i wyrobów.



BRANŻA
PRODUKCJA FARB
PROSZKOWYCH

HELI-ONE POLAND SP. Z O.O.



Firma zajmuje się obsługą i naprawą statków powietrznych z rodziny Airbus Super Puma, Agusta Leonardo AW139 oraz Sikorsky S92. Zakład realizuje planowe przeglądy, naprawy bieżące i remonty helikopterów. Wszystkie czynności obsługowe i naprawcze wykonywane są przez wykwalifikowanych mechaników. Narażenie na rozpuszczalniki zostało ograniczone poprzez zastosowanie myjek opartych na rozpuszczalniku wodnym z żywymi kulturami bakterii. Rozwiązanie to chroni użytkowników oraz środowisko naturalne przed szkodliwymi oparami.

Podczas pracy przy statkach powietrznych stosuje się podesty robocze, które mają odpowiadające tym statkom kształty, co poprawia stan bezpieczeństwa podczas pracy na wysokości. Aby wyeliminować potencjalne zagrożenia na stanowiskach pracy, za pomocą specjalnego systemu każdy pracownik może zareportować niebezpieczne zachowanie, sytuację i zdarzenie. Informacja ta dociera do osób odpowiedzialnych, które podejmują działania prewencyjne.



BRANŻA
OBSŁUGA I NAPRAWA
STATKÓW
POWIETRZNYCH

PGE ENERGIA CIEPŁA S.A. ODDZIAŁ ELEKTROCIEPŁOWNIA W GORZOWIE WIELKOPOLSKIM



Elektrociepłownia jest najważniejszym producentem ciepła i energii elektrycznej w regionie. Od 2019 r. firma znajduje się w grupie kapitałowej PGE Energia Ciepła S.A. Zakład funkcjonuje w sposób przyjazny środowisku naturalnemu. W celu ograniczenia zagrożenia pyłem w przestrzeniach przesyków nawęglania stosowana jest instalacja wytwarzająca mgłę wodną. Wdrożono elektroniczny system wydawania poleceń wykonywania pracy oraz ograniczający ryzyko przeoczenia zagrożeń.

Eksploatacja urządzeń energetycznych, w szczególności turbin gazowych, kotłów i rozdzielni elektrycznych, prowadzona jest w spółce zgodnie z zatwierdzoną przez pracodawcę „Instrukcją organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w PGE EC S.A.". W zależności od rodzaju eksploatowanych urządzeń wprowadzono organizacyjne i techniczne metody zwalczania hałasu – różnego rodzaju osłony akustyczne, obudowy dźwiękochłonne-izolacyjne i ekrany akustyczne.



BRANŻA
WYTWARZANIE CIEPŁA
I ENERGII
ELEKTRYCZNEJ

FAMOT PLESZEW SP. Z O.O. **FAMOT**

Wykorzystywane maszyny i urządzenia produkcyjne wpływają nie tylko na eliminację potencjalnych zagrożeń dla pracowników, ale też przyczyniają się do zapewnienia bezpieczeństwa pracy i zgodności z zasadami ergonomii. Wśród zastosowanych w zakładzie rozwiązań wymienić można wentylowane szafy bezpieczeństwa przeznaczone do przechowywania substancji chemicznych, z wanną wychwytową wymaganą w sytuacji rozszczelnienia się pojemnika z substancją chemiczną. W lakierni zainstalowano kompleks kabin w standardzie Ex, zabezpieczonych systemem czujników GAZEX rozmieszczonych poza kabinami.

W zakładzie zapewniono urządzenia służące do bezpiecznego obracania największych elementów mogących ważyć nawet 40 ton. Dbając o komfort i bezpieczeństwo zatrudnionych pracowników, spółka stosuje również manipulatory obrotowe, warsztatowe stoły nożycowe oraz urządzenia transportu bliskiego takie jak: suwnice, żurawie, wózki widłowe i platformy.



POLSKIE ZAKŁADY LOTNICZE SP. Z O.O.



Od 85 lat mieleckie zakłady projektują, produkują oraz serwisują samoloty i śmigłowce. Aby wyeliminować zagrożenia, wprowadzono rozwiązania techniczne, które przyczyniły się do poprawy bezpieczeństwa pracy. Jednym z nich jest, m.in. system obsługi autonomicznej i prewencyjnej – ponad 400 maszyn jest nadzorowanych przez program elektroniczny. W spółce zastosowano ponadto: system wizyjny kamer, kurtyny optoelektroniczne, krańcowe wyłączniki i linki bezpieczeństwa, skanery, osłony stałe, ruchome, maty czułe na nacisk.

Wdrożono elektroniczną platformę do zarządzania czynnikami chemicznymi, zainstalowano uziemione, ognioodporne szafy na chemikalia, hermetyczne myjki do detali, wanny wychwytowe i absorbery mgły olejowej, ograniczające narażenie pracowników na czynniki chemiczne. W celu zminimalizowania ryzyka upadku z wysokości zastosowano m.in.: system asekuracji pionowej i poziomej, platformy robocze, podesty, mobilne systemy z punktami kotwienia.



GUARDIAN CZĘSTOCHOWA SP. Z O.O.



Pracodawca ze starannością podejmuje działania prewencyjne na rzecz bezpieczeństwa pracowników. Są one wdrażane zgodnie z hierarchią skuteczności: eliminacja, zastąpienie, środki ochrony zbiorowej, działania organizacyjne, środki ochrony indywidualnej. W spółce wprowadzane są i doskonalone działania ograniczające ryzyko związane z wykonywanymi pracami, np. zakupiono specjalne wózki, co wyeliminowało zagrożenia związane z wymianą zasypników pieca szklarskiego. Ryzyko upadku z wysokości zminimalizowano poprzez wprowadzenie na dachu hali systemu zabezpieczeń oraz obarierowanie podestów do pobierania prób materiałów z autocystem.

Kierownictwo najwyższego szczebla przykładą szczególną wagę do budowania właściwych modeli bezpiecznego myślenia. Traktuje bezpieczeństwo priorytetowo, stawiając je ponad innymi kwestiami działalności firmy. Spółka wprowadza działania podnoszące świadomość i zaangażowanie pracowników na każdym stanowisku.



Nagroda Głównego Inspektora Pracy im. Romana Giedrojcia

Roman Giedrojc ukończył Wyższą Szkołę Inżynierską w Koszalinie i Akademię Rolniczą w Lublinie. W 1986 r. został inspektorem pracy. Przez wiele lat kierował słupek oddziałem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Koszalinie. W latach 2006-2008 zajmował stanowisko zastępcy Głównego Inspektora Pracy. Był posłem na Sejm RP III kadencji. Od 1998 r. do 2001 r. pełnił funkcję wiceprzewodniczącego Rady Ochrony Pracy. W 2014 r. został wybrany radnym Sejmiku Województwa Pomorskiego. Był również wykładowcą z zakresu prawa pracy na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, w Społecznej Akademii Nauk w Łodzi oraz w Wyższej Hanzatyckiej Szkole Zarządzania w Słupsku. Powołany w dniu 4 lutego 2016 r. przez Marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego na stanowisko Głównego Inspektora Pracy.

Nagroda im. Romana Giedrojcia została ustanowiona w 2017 roku dla uczczenia pamięci zmarłego w tym samym roku Głównego Inspektora Pracy, który od początku swojej działalności zawodowej podkreślał znaczenie rzetelności wykonywania zadań powierzonych PIP.

Nagrodę mogą otrzymać inspektorzy pracy, którzy odznaczają się szczególnymi osiągnięciami w realizacji obowiązków służbowych w zakresie poprawy warunków pracy, popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracy, a także wykazują się skutecznością

i determinacją w egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy. Jest ona przyznawana przez Głównego Inspektora Pracy z własnej inicjatywy lub na wniosek okręgowego inspektora pracy bądź ogólnokrajowej organizacji związkowej działającej w PIP.



Włodzimierz Łabanowski



Jest nadinspektorem pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie. Ekspert w dziedzinie projektowania, budowy i eksploatacji maszyn oraz ich bezpiecznego użytkowania. Realizuje złożone kontrole wyrobów w zakresie oceny zgodności z wymaganiami zasadniczymi. Na wniosek urzędów celnych wydaje opinie w sprawie spełniania przez produkty wymagań dotyczących bezpieczeństwa celem eliminacji z rynku Unii Europejskiej wyrobów, które nie spełniają wymagań zasadniczych. Swoją wiedzą i doświadczeniem dzieli się z innymi inspektorami podczas szkoleń organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Jest wykładowcą, a także autorem materiałów dydaktycznych dla pracowników PIP w zakresie nadzoru rynku oraz kontroli wyrobów pod kątem oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi. Przygotował liczne publikacje specjalistyczne dotyczące bezpiecznego użytkowania maszyn, które ukazywały się m.in. w miesięcznikach „Inspektor Pracy” i „Atest”. Aktywnie uczestniczył w pracach powołanego w Państwowej Inspekcji Pracy Zespołu ds. Reformy Systemów Oceny Zgodności i Nadzoru Rynku, a także w pracach zespołu analizującego zapisy projektu tzw. ustawy ramowej, służącej stosowaniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020.

Dariusz Natkaniec



Zatrudniony na stanowisku nadinspektora pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach. W latach 2016-2017 pełnił funkcję zastępcy okręgowego inspektora pracy ds. prawnorganizacyjnych w Katowicach. Dzięki wysokim kwalifikacjom, wieloletniemu doświadczeniu oraz doskonaleniu wiedzy podczas licznych szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych realizuje skomplikowane zadania. Koordynował tematy związane z kontrolami placówek handlowych, legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, a także bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych na terenie OIP w Katowicach. W latach 2019-2021 pełnił funkcję koordynatora tematu kontroli cudzoziemców na szczeblu krajowym. Realizuje kontrole w jednostkach podległych Ministerstwu Sprawiedliwości oraz Ministerstwu Spraw Wewnętrznych, a także kontrole w zakładach pracy strategicznych dla województwa śląskiego. Bierze udział w pracach zespołów oceniających pracodawców o największym zatrudnieniu, zasiada w jury konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Koordynuje współpracę Okręgowego Inspektoratu Pracy ze Śląskim Oddziałem Straży Granicznej oraz oddziałami ZUS. Jest wykładowcą Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

dr Dariusz Smoliński



Nadinspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. W latach 2016-2018 kierował oddziałem Państwowej Inspekcji Pracy w Słupsku. Efektywnie realizuje zadania nadzorczo-kontrolne. Inicjuje wiele zawiadomień do prokuratury, których rezultatem są wyroki w sprawach wykroczeniowych i karnych. Skutecznie występuje w roli oskarżyciela publicznego w procesach wykroczeniowych i oskarżyciela posiłkowego w procesach karnych, będących wynikiem zawiadomień do prokuratury przez inspektorów pracy. Propaguje wiedzę na temat prawa pracy i bhp. Współpracuje z jednostkami i instytucjami naukowymi przy organizacji sympozjów i konferencji naukowych. Brał udział w konsultacjach dotyczących kontroli zarządczej oraz w pracach nad opiniowaniem projektowanych zmian w zarządzeniach Głównego Inspektora Pracy. Uczestniczył w pracach Zespołu ds. Systemu Elektronicznego Obiegu Dokumentów. Był konsultantem w zakresie działalności promocyjnej realizowanej przez Główny Inspektorat Pracy, m.in. przy produkcji filmów związanych z kampanią „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Pracował nad projektem zmian w przepisach dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym w zakresie rozporządzeń dotyczących transportu bliskiego.

Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Celem konkursu jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy oraz podejmowanych przez nich inicjatyw, które skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych.

Konkurs od 2019 roku przebiega w dwóch etapach: wojewódzkim i krajowym. Mogą w nim uczestniczyć zakładowi, oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy, zgłoszeni przez organizacje związkowe. Wojewódzkie komisje konkursowe w okręgowych inspektoratach pracy oceniają działalność zgłoszonych kandydatów i wskazują maksymalnie po trzech laureatów, którzy uzyskują kwalifikację do etapu krajowego. Na szczelbu centralnym kapituła powołana przez Głównego Inspektora Pracy, składająca się z przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnych central związkowych, weryfikuje oraz opiniuje dokumentację i wnioski nadesłane z województw. Główny Inspektor Pracy, na wniosek kapituły, przyznaje wyróżnienia 16 społecznym inspektorom pracy. Spośród nich wyłanianych jest trzech, którzy otrzymują nagrody główne. W tej edycji docenieni zostali:

Rafał Bacik – zakładowy społeczny inspektor pracy SYNTHOS S.A., **Cezary Kołomański** – zakładowy społeczny inspektor pracy MESKO S.A. w Skarżysku-Kamiennej, **Marian Kowalski** – zakładowy społeczny inspektor pracy PGE GiEK S.A. Oddział KWB

Bełchatów, **Zbigniew Kubicki** – zakładowy społeczny inspektor pracy SOLARIS BUS & COACH Sp. z o.o., **Wioletta Machoś** – zakładowy społeczny inspektor pracy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach, **Mariusz Mora** – zakładowy społeczny inspektor pracy Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Centrum Techniki Morskiej w Gdyni S.A., **Elżbieta Piwosz** – zakładowy społeczny inspektor pracy ArcelorMittal Tubular Sp. z o.o., **Agnieszka Spólny** – zakładowy społeczny inspektor pracy ANIMEX FOODS Sp. z o.o. Oddział w Opolu, **Małgorzata Szewcyczak** – zakładowy spo-

łeczny inspektor pracy 17 Wielkopolska Brygada Zmechanizowana Międzyrzecz, Jednostka Wojskowa Nr 5700, **Mirosław Śleziński** – zakładowy społeczny inspektor pracy PKP PLK S.A. Zakład Linii Kolejowych w Sosnowcu, **Małgorzata Twardowska** – zakładowy społeczny inspektor pracy Wojewódzki Szpital Zespolony w Elblągu, **Krzysztof Urzędowicz** – zakładowy społeczny inspektor pracy Veolia Energia Łódź S.A., **Henryk Piotr Zborowski** – zakładowy społeczny inspektor pracy PKP CARGOTABOR Sp. z o.o., Zakład Napraw Taboru w Czerwieńsku, a sylwetki nagrodzonych prezentujemy szczegółowo.



Andrzej Cieślik



Pełni funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy w Grupie Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol” S.A. w Grzybowie. Nadzorował działania 17 oddziałowych społecznych inspektorów pracy. Pełnił funkcję wiceprzewodniczącego komisji bhp w zakładzie. Efektem udziału w corocznym społecznym przeglądzie warunków i stanowisk pracy we wszystkich oddziałach Spółki było sprawozdanie zawierające ponad 100 wniosków w zakresie poprawy stanu bhp w zakładzie. Zarząd Spółki skierował je do realizacji. Laureat aktywnie uczestniczył w kontrolach warunków pracy. Współuczestniczył w pracach komisji oceniającej wnioski racjonalizatorskie pracowników. W 2022 roku zgłosił własny wniosek, który dotyczył rozwiązań technicznych mających ograniczyć do minimum ryzyko wypadku podczas wykonywania prac przez ratowników górniczych. Laureat również opiniował i opracował instrukcje stanowiskowe oraz instrukcje bezpiecznego wykonywania prac. Sprawdzał przygotowanie do pracy nowo przyjmowanych pracowników m.in. w zakresie terminowego przeprowadzania badań i szkoleń bhp oraz ich wyposażenia w odzież roboczą. Od lat wykazuje się dużą konsekwencją i determinacją w działaniach na rzecz poprawy bhp w zakładzie.

Sławomir Mitrus



Od 2018 roku pełni funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy w zakładzie Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. w Puchaczowie. Wiceprzewodniczący komisji ds. bhp, a także uczestnik dwóch komisji: ds. wynalazczości oraz konkursowej wiedzy bhp. Brał udział w określeniu specyfikacji odzieży ochronnej i roboczej. Z jego inicjatywy systematycznie wprowadzano środki ochrony indywidualnej ograniczające skutki doznanych urazów i zmniejszające prawdopodobieństwo ich wystąpienia. Był jednym z najaktywniejszych członków komisji ds. bhp. Pod jego nadzorem przeprowadzono procedury poprzedzające zakup odzieży roboczej, bezpiecznego obuwia i innych środków ochrony indywidualnej, wcześniej testowanych przez pracowników. Zalecenia zgłaszane przez niego były realizowane przez pracodawcę jeszcze podczas kontroli. Dotyczyło to monitorowania przekroczeń temperatury suchej powietrza i intensywności chłodzenia, wykonywania pomiarów warunków klimatycznych środowiska pracy czy zapewnienia odpowiedniego przejścia i dojścia do miejsca pracy na terenie zakładu. Laureat kierował pracą 40 oddziałowych społecznych inspektorów pracy. Na jego wniosek zorganizowano dla nich szkolenia przy współudziale organów nadzoru nad warunkami pracy.

Mirosław Pawlak



Od 2021 roku pełni funkcję społecznego inspektora pracy w Tramwajach Warszawskich Sp. z o.o. w Warszawie. Brał udział w corocznych przeglądach warunków pracy, obejmujących kontrolę stanu budynków i pomieszczeń oraz warunków na stanowiskach pracy. Przekazywał comiesięczne sprawozdania, w których formułował zalecenia na bieżąco realizowane przez pracodawcę. Były to m.in. informacje o wynikach kontroli urządzeń mechanicznych i elektrycznych, o odzieży roboczej i ochronnej, o sprawdzaniu stanowisk pracy pod względem wyposażenia w instrukcje bhp. Kontrolował kanady obsługowo-remontowe i podnośniki w hali remontowej, sprawność urządzeń wentylacyjnych i grzewczych w zakładzie oraz sprawdzał stan oznaczeń i konserwacji gaśnic i sprzętu ppoż. W 2022 roku jego działania doprowadziły do poprawy warunków pracy na stanowiskach: elektromonter trakcji elektrycznej, pracownik torowy, tokarz, frezer, ślusarz warsztatowy i dyspozytor ruchu. Dzięki jego inicjatywie wymieniono oświetlenie w kanałach przeglądowych, na halach i w warsztatach. Wytyczono ciągi komunikacyjne w warsztacie mechanicznym tak, aby uniknąć kolizji podczas wykonywania prac tokarskich i szlifierskich, wyznaczono przejścia dla pieszych na terenie zajezdni.



Sala Wielka (Balowa) Zamku Królewskiego w Warszawie, 22 listopad 2023 r.



- 1 Odznaką Honorową Primus in Agendo została uhonorowana Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko przez minister rodziny i polityki społecznej Marlenę Małąg.
- 2 Tegoroczna gala odbyła się u progu roku, w którym będziemy celebrować 105-lecie Państwowej Inspekcji Pracy.
- 3 Wyróżnieni pracodawcy otrzymali statuetki „Mecum Tutissimus Ibis” (Ze mną będziesz najbezpieczniejszy).

- 4 Już po raz 30. rozstrzygnięty został konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.
- 5 Laureaci nagrody im. Haliny Kraheleskiej wraz z Głównym Inspektorem Pracy Katarzyną Łażewską-Hrycko oraz minister rodziny i polityki społecznej Marlena Małąg.
- 6 W uroczystości wzięli udział politycy, szefowie związków zawodowych i organizacji pracodawców, prezesi

- urzędów państwowych, przedstawiciele świata nauki oraz Państwowej Inspekcji Pracy.
- 7 Laureaci nagrody im. Romana Giedrojcia wraz z Głównym Inspektorem Pracy Katarzyną Łażewską-Hrycko oraz przewodniczącym Rady Ochrony Pracy Januszem Śniadkiem.
- 8 Laureaci konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” wraz z Katarzyną Łażewską-Hrycko, przewodni-

- czącą Forum Związków Zawodowych Dorotą Gardias, przewodniczącym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Piotrem Ostrowskim oraz przewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotrem Dudą.
- 9 Laureaci konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” wraz z Katarzyną Łażewską-Hrycko oraz doradcą Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej minister Agnieszką Lenartowicz-Łysik.

Przede wszystkim ochrona

Praca dzieci w świetle prawa unijnego i krajowych uregulowań

Zgodnie z art. 32 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej praca dzieci jest zakazana. Minimalny wiek dopuszczenia do pracy nie może być niższy niż minimalny wiek zakończenia obowiązku szkolnego, bez uszczerbku dla uregulowań bardziej korzystnych dla młodocianych i z wyjątkiem ograniczonych odstępstw. Młodociani muszą mieć zapewnione warunki pracy odpowiednie dla ich wieku oraz być chronieni przed wyczerpaniem ekonomicznym i pracą, która mogłaby szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, moralnemu i społecznemu albo utrudniać im edukację.

Z treści artykułu 32 Karty¹ wynika, że dziecko jest odrębnym podmiotem praw podstawowych w Unii Europejskiej. Przepisy unijne ustanawiają pewien standard minimalny w zakresie ochrony praw dziecka, między innymi poprzez zakaz stałej pracy dzieci, które mają obowiązek szkolny. Każda praca dla młodego, kształtującego się organizmu wiąże się z wysiłkiem fizycznym i psychicznym, powoduje zmęczenie i duże obciążenia. Priorytetem krajów Unii Europejskiej jest zapewnienie młodocianym możliwości edukacji, korzystania z bez troskiego dzieciństwa i zabawy, a także ochrona przed zagrożeniami związanymi z wykonywaniem jakiegokolwiek pracy. Podmioty organizujące pracę nieraz wykorzystują brak wiedzy i doświadczenia dzieci, zlecając im zadania ponad ich siły, w warunkach szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych. Zdarza się, że młodzi ludzie pracują ponad obowiązujące ich normy czasu pracy, za co otrzymują wynagrodzenie dużo niższe od należnego.

Karta praw podstawowych, która uzyskała moc prawną 1 grudnia 2009 r. (wraz z wejściem w życie Traktatu z Lizbony), wpływa przede wszystkim na kształtowanie się orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Katalog praw podstawowych powinien być przestrzegany przez wszystkie instytucje, organy i agencje oraz kraje członkow-



skie Unii Europejskiej. Karta ma taką samą moc prawną jak traktaty. Nasuwa się zatem pytanie, czy znajduje ona zastosowanie w naszym prawie krajowym. Odpowiedź nie jest prosta ani jednoznaczna.

Polska podpisała Protokół (nr 30) w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa, będący załącznikiem do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, którego treść budzi liczne wątpliwości interpretacyjne w kontekście stosowania Karty w naszym porządku prawnym. Analiza oficjalnych wypowiedzi na temat zastosowania Karty w Polsce pozwala stwierdzić, że pomimo zamieszania związanego z jej statusem prawnym, wynikającym

między innymi z politycznych deklaracji polskich władz wyrażonych w trakcie procesu ratyfikacji Traktatu z Lizbony, większość przedstawicieli doktryny nie uważa przystąpienia do Protokołu za klauzulę opt-out. To samo można powiedzieć w przedmiocie oceny wartości prawnej Karty i Protokołu w Polsce przez środowisko naukowe. Istnieją oczywiście zdania odmienne. Znaczenie prawne Protokołu jest kwestią sporną w dyskusji akademickiej, której głównym przedmiotem jest ustalenie, czy Protokół to klauzula opt-out, czy jedynie wskazówka interpretacyjna. Ten ostatni pogląd wydaje się jednak dominujący². W 2008 r. były sekretarz stanu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych J. Borkowski stwierdził, że „Karta praw podstawowych zawiera w większości prawa i wolności ujęte w Konstytucji RP lub w wiążących Polskę umowach międzynarodowych. Objęcie Polski protokołem w sprawie stosowania Karty praw podstawowych wobec Polski i Zjednoczonego Królestwa ma na celu zabezpieczenie przed ewentualną rozszerzającą interpretacją karty i nie ma wpływu na jej moc wiążącą. Protokół nie zawiera żadnych stwierdzeń dotyczących nieważności KPP, lecz jedynie zawęża dopuszczalność orzekania sądów unijnych i krajowych na podstawie karty o naruszeniu niektórych praw w niej zawartych, potwierdzając tym samym konieczność szanowania standardu krajowego ochrony praw podstawowych”³.

Treść i zakres stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej nie jest głównym przedmiotem niniejszego opracowania, należy jednak zasygnalizować istniejące wątpliwości związane z jej stosowaniem na gruncie naszego porządku prawnego.

Dyrektywa w sprawie ochrony pracy osób młodych

Zanim przejdziemy na grunt prawa krajowego, warto jeszcze zwrócić uwagę na obowiązującą w Polsce dyrektywę Rady 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych⁴ (dalej: dyrektywa), która posługuje się nieco inną siatką pojęciową niż obowiązujący w Polsce Kodeks pracy. Na gruncie dyrektywy rozróżniamy trzy pojęcia: młoda osoba, dziecko i młodociany. Młoda osoba to każdy, kto jest w wieku poniżej 18 lat, posiada



umowę o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez prawo obowiązujące w państwie członkowskim lub regulowanym przez prawo obowiązujące w państwie członkowskim. Pod pojęciem młodej osoby rozumiemy zarówno dziecko, czyli osobę w wieku poniżej 15 lat lub osobę, która wciąż podlega powszechnemu obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym, jak i młodocianego, czyli osobę w wieku co najmniej 15 lat, ale poniżej 18. roku życia, która nie podlega już powszechnemu obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym.

Dyrektywa 94/33/WE generalnie wprowadza zakaz pracy dzieci. Jednocześnie wskazuje możliwe wyjątki od tego zakazu, które mogą być uregulowane w prawie krajowym państwa członkowskiego. Dotyczą one zatrudnienia dzieci do udziału w działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej, co wymaga uprzedniego upoważnienia właściwych organów w indywidualnych przypadkach, a także dzieci w wieku co najmniej 14 lat pracujących w systemie kształcenia połączonego z pracą lub w systemie kształcenia zawodowego organizowanego przez pracodawcę w miejscu pracy, pod warunkiem że praca jest wykonywana zgodnie z warunkami ustalonymi przez właściwe organy, oraz dzieci w wieku co najmniej 14 lat wykonujących pracę lekką, inną niż ta objęta art. 5, jednakże praca lekka inna niż ta objęta art. 5 może być wykonywana przez dzieci w wieku 13 lat przez ograniczoną liczbę godzin tygodniowo w przypadku, gdy rodzaj pracy jest określony w ustawodawstwie krajowym.

Należy się zgodzić z poglądem, że polskie regulacje prawne zasadniczo nie budzą wątpliwości co do zgodności

z minimalnymi standardami unijnymi, w tym z dyrektywą Rady 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych. Pewne nieścisłości można jednak zauważyć chociażby w terminologii wprowadzonej do Kodeksu pracy, który definiując młodocianego, odnosi się tylko do kryterium wieku, w przeciwieństwie do art. 3 lit. C dyrektywy, uwzględniającego jeszcze obowiązek szkolny.

Ustawa zasadnicza

Praca dzieci w Polsce po raz pierwszy została uregulowana w konstytucji marcowej z 17 marca 1921 r. gdzie w art. 103 ustawodawca stanowił, że „praca zarobkowa dzieci poniżej lat 15, praca nocna kobiet oraz robotników młodocianych w gałęziach przemysłu szkodliwych dla ich zdrowia jest zakazana. Stałe zatrudnianie pracą zarobkową dzieci i młodzieży w wieku szkolnym jest zakazane”⁵. Bezwzględnie zakazano pracy zarobkowej na stałe dzieci i młodzieży w wieku szkolnym, czyli objętych powszechnym obowiązkiem szkolnym. W kolejnych dwóch ustawach zasadniczych z 23 kwietnia 1935 r. i z 22 lipca 1952 r. całkowicie pominięto kwestie związane z pracą dzieci i młodzieży.

Dopiero obowiązująca Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. ponownie uregulowała problematykę pracy dzieci. Zgodnie z treścią art. 65 ust. 3 konstytucji stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane, dopuszcza się jednak możliwość zatrudnienia osób poniżej 16. roku życia w formie i charakterze określonym przez ustawę⁶.

Kodeks pracy

Zgodnie z art. 22 § 2 k.p. pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, jednak na warunkach określonych w dziale IX Kodeksu pracy pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat. Polski ustawodawca w art. 190 k.p. stanowi, że młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 21-23 k.p. Od 1 września 2018 r. w art. 190 k.p. wprowadzono obniżenie granicy wieku z 16 lat do 15 lat, od którego osobę uważa się za młodocianego w rozumieniu Kodeksu pracy. Było to związane z reformą oświaty i przywróceniem 8-letniej edukacji w szkole podstawowej. W wyniku tej zmiany osoby w wieku 15 lat mogą w Polsce podejmować zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego oraz przy pracach lekkich.

W świetle tych uregulowań nie jest wcale jasne, czy zawarte w art. 65 ust. 3 konstytucji odesłanie do ustawy dotyczy form i charakteru dopuszczalnego zatrudnienia niepełnoletniego do lat 16 czy zatrudnienia stałego dzieci powyżej lat 16. Warto zastanowić się, czy regulacja prawna dotycząca zatrudnienia pracowników młodocianych w Kodeksie pracy jest zgodna

z art. 65 ust. 3 konstytucji i jaki cel miał ustawodawca, wprowadzając do Kodeksu pracy Dział IX zatytułowany „Zatrudnianie młodocianych”. Konstytucyjny zakaz zatrudnienia stałego dzieci do lat 16 może być bowiem rozumiany albo jako zezwolenie na stałe zatrudnienie dzieci poniżej lat 16, ale tylko w formach i charakterze określonym ustawowo, albo jako bezwzględny zakaz stałego zatrudnienia, a przyzwolenie tylko na zatrudnienie niestałe, o ile ustawa na to zezwoli. Bardziej uzasadnione wydaje się drugie podejście do tego zagadnienia, ponieważ zakaz stałego zatrudnienia dzieci do lat 16 ma



charakter bezwzględny. Taki pogląd jest również reprezentowany przez część doktryny. Zgodnie ze stanowiskiem L. Galkickiego, dokonując wykładni językowej, należy opowiedzieć się za drugą interpretacją, ponieważ jeżeli ustawodawca mówi o stałym zatrudnieniu w zdaniu pierwszym artykułu 65 ust. 3, a w zdaniu drugim tego samego artykułu pomija przymiotnik, to należy przyjąć, że dopuszczenie zatrudnienia może obejmować tylko prace o charakterze niestałym (np. sezonowym)⁷.

Część doktryny zwraca uwagę na to, że dla oceny zgodności przedstawionej regulacji zawartej w Kodeksie pracy z przepi-

sami konstytucji istotne znaczenie ma rozróżnienie między zatrudnieniem stałym i niestałym. Zdaniem K.W. Barana dosłownie odczytywana norma art. 190 § 2 k.p. odnosi się bowiem do wszelkich form zatrudniania, norma konstytucyjna zaś wskazuje granice zatrudnienia stałego. Jeżeli więc przepis Kodeksu pracy odniesiemy do zatrudnienia niestałego – a trudno znaleźć powody ograniczenia jego rozumienia do zatrudnienia stałego – to nie będzie on sprzeczny z art. 65 ust. 3 konstytucji. Co więcej, w tym znaczeniu norma kodeksowa stanowi niezbędne uzupełnienie regulacji konstytucyjnej, która nie ustaliła granicy wie-

ku, poniżej której nie jest dopuszczalne także niestałe zatrudnienie. W ocenie autora, ponieważ zatrudnianiu w celu przygotowania zawodowego oraz przy pracach lekkich należałoby przypisać charakter pracy stałej, można sformułować wniosek, że regulacja kodeksowa w tym zakresie jest sprzeczna z cytowaną normą konstytucyjną. Przeciwnie stanowisko, przyjęte przez ustawodawcę, zakłada zatem, że prace wykonywane w ramach realizacji przygotowania zawodowego młodocianych (praktyczna nauka zawodu) z racji przeznaczenia i ograniczonego czasu trwania, a praca lekka głównie z uwagi na ograniczony jej wy-

miar, nie mają charakteru zatrudnienia stałego⁸.

W literaturze nadal możemy zaobserwować rozbieżne poglądy na temat tego, czy pojęcie „stałe zatrudnienie” obejmuje stosunki pracy nawiązywane w celu przygotowania zawodowego. Przeciwnicy takiego poglądu podkreślają, że zatrudnienie na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego ma charakter długotrwały, chodzi bowiem o czas trwania kształcenia. Wymiar czasu pracy też jest dość znaczny. Do czasu pracy wlicza się jednak czas obowiązkowej nauki. Głównym celem tych stosunków jest nauka zawodu, a nie zarobkowanie⁹.

Praca dzieci do lat 16

Ustawodawca w Kodeksie pracy nie uregulował pojęcia „dziecko” ani nie wskazał dolnej granicy wieku dopuszczenia do pracy i zakazującej zatrudniania osób poniżej tego wieku. Z chwilą wejścia Polski do Unii Europejskiej krajowy ustawodawca uregulował pracę dzieci w art. 304⁵ k.p., zgodnie z którym dozwolone jest wykonywanie pracy i innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Wymaga to uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Z literalnego brzmienia art. 304⁵ k.p. trudno jednak jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, czy można zatrudniać dziecko w wieku 15 lat do wykonywania pracy o charakterze stałym na innych zasadach niż w dziale IX Kodeksu pracy, a jeżeli nie można, to jakie skutki prawne rodzi zawarcie umowy o pracę z dzieckiem poniżej 15. roku życia. Należałoby się w pierwszej kolejności zastanowić, jaki cel miał ustawodawca, który wprowadził do przepisu zapis „wykonywanie pracy i innych zajęć zarobkowych”. Czy zezwolił on na pracę dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia tylko na podstawie umów cywilnoprawnych czy również na podstawie umów o pracę? W konsekwencji, czy regulacja ta odnosi się wyłącznie do umów cywilnoprawnych zawieranych z dzieckiem do ukończenia przez nie 16. roku życia, czy art. 304⁵ k.p. stanowi wyjątek od zakazu zatrudniania dzieci do lat 16, ustanowionego w art. 190 § 2 k.p.? Aby spróbować odpowiedzieć na tak postawione pytania, należy odnieść się przede wszystkim do treści obowiązującej w Polsce dyrektywy Rady 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych.

Zgodnie z art. 5 dyrektywy 94/33/WE dozwolone jest zatrudnienie dzieci do udziału w działalności kulturalnej, artystycznej i sportowej lub reklamowej, co wymaga uprzedniego upoważnienia właściwych organów w indywidualnych przypadkach, a także dzieci w wieku co najmniej 14 lat, pracujących w systemie kształcenia połączonego z pracą lub w systemie kształcenia zawodowego organizowanego przez pracodawcę w miejscu pracy, pod warunkiem że praca jest wykonywana zgodnie z warunkami ustalonymi przez właściwe organy, oraz dzieci w wieku co najmniej 14 lat wykonujących pracę lekką, inną niż ta objęta art. 5 (jednakże praca lekka inna niż ta objęta art. 5 może być wykonywana przez dzieci w wieku 13 lat przez ograniczoną liczbę godzin tygodniowo w przypadku, gdy rodzaj pracy jest określony w ustawodawstwie krajowym)¹⁰. Jak wynika z brzmienia tego artykułu, mowa jest o dziecku w wieku co najmniej 13 lat

i odnosi się do stosunków pracy, a nie stosunków cywilnoprawnych. Dyrektywa nie obejmuje swoim zakresem wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Wynikałoby z tego, że nasz ustawodawca poszedł w regulacji o krok dalej. Należy pamiętać, że pojęcie dziecka dyrektywa zastrzega dla tych osób, które mają poniżej 15 lat lub wciąż podlegają obowiązkowi szkolnemu zgodnie z prawem krajowym. W Polsce obowiązek szkolny dziecka rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego w tym roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 7 lat i trwa do ukończenia szkoły podstawowej, ale nie dłużej niż do ukończenia 18. roku życia. Od 1 września 2017 r. szkoła podstawowa jest szkołą



ośmioletnią, a więc obowiązkowi szkolnemu podlegają co do zasady osoby w wieku od 7 do 15 lat.

Trudno więc uznać, że polski ustawodawca dostosował art. 304⁵ k.p. do przepisów dyrektywy. Na gruncie polskiej regulacji dopuszcza się bowiem wykonywanie pracy i innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. Nie określono dolnej granicy wieku dziecka, do którego przepis ten ma zastosowanie, a ponadto przyjęto możliwość wykonywania innych zajęć zarobkowych, czyli na podstawie umów cywilnoprawnych. Poszukując dolnej granicy wieku dziecka, które może w Polsce wykonywać pracę, należy zgodzić się z przeważającymi poglądami doktryny, że w przypadku zawierania umów cywilnoprawnych

zastosowanie znajdzie tu Kodeks cywilny. Należałoby więc przyjąć, że dozwolone jest „wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych” także przez dzieci poniżej 13. roku życia, a więc pozbawione zdolności do czynności prawnych.

Biorąc pod uwagę art. 12 i art. 14 Kodeksu cywilnego, osoby takie mogą zawierać umowy o wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych tylko przez ich przedstawiciela ustawowego. Ponadto zgodnie z Kodeksem cywilnym na zawarcie umowy o wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, które ukończyło 13 lat, wymagana jest zgoda jego przedstawiciela ustawowego. Warto zauważyć, że art. 22 § 3 k.p. pozwala, aby osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnej mogła nawiązać bez zgody przedstawiciela ustawowego tylko stosunek pracy.

Wracając do pytania, czy na podstawie art. 304⁵ k.p. można nawiązać stosunek pracy z dzieckiem do lat 16, należy zauważyć, że w piśmiennictwie możemy spotkać dwa rozbieżne stanowiska. Jedno opowiadające się za możliwością zawierania umów o pracę z dzieckiem do lat 16, reprezentowane m.in. przez J. Stelinę, który uważa, że zdolność pracowniczą, a więc szczególny przymiot nadany przepisami prawa, umożliwiającą na-

wiązywanie i pozostawanie stroną stosunku pracy, przysługuje osobom o co najmniej ograniczonej zdolności do czynności prawnych, co w aspekcie wieku oznacza posiadanie zdolności pracowniczej przez osoby, które ukończyły 13 lat¹¹. Ponadto z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że ustawodawca dopuścił nawiązywanie stosunku pracy poprzez użycie sformułowania „wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych”. Zwolennicy tego poglądu zwracają jednocześnie uwagę, że przez wykonywanie pracy należy rozumieć zawieranie umów o pracę, zaś przez wykonywanie innych zajęć zarobkowych – zawieranie umów cywilnoprawnych.

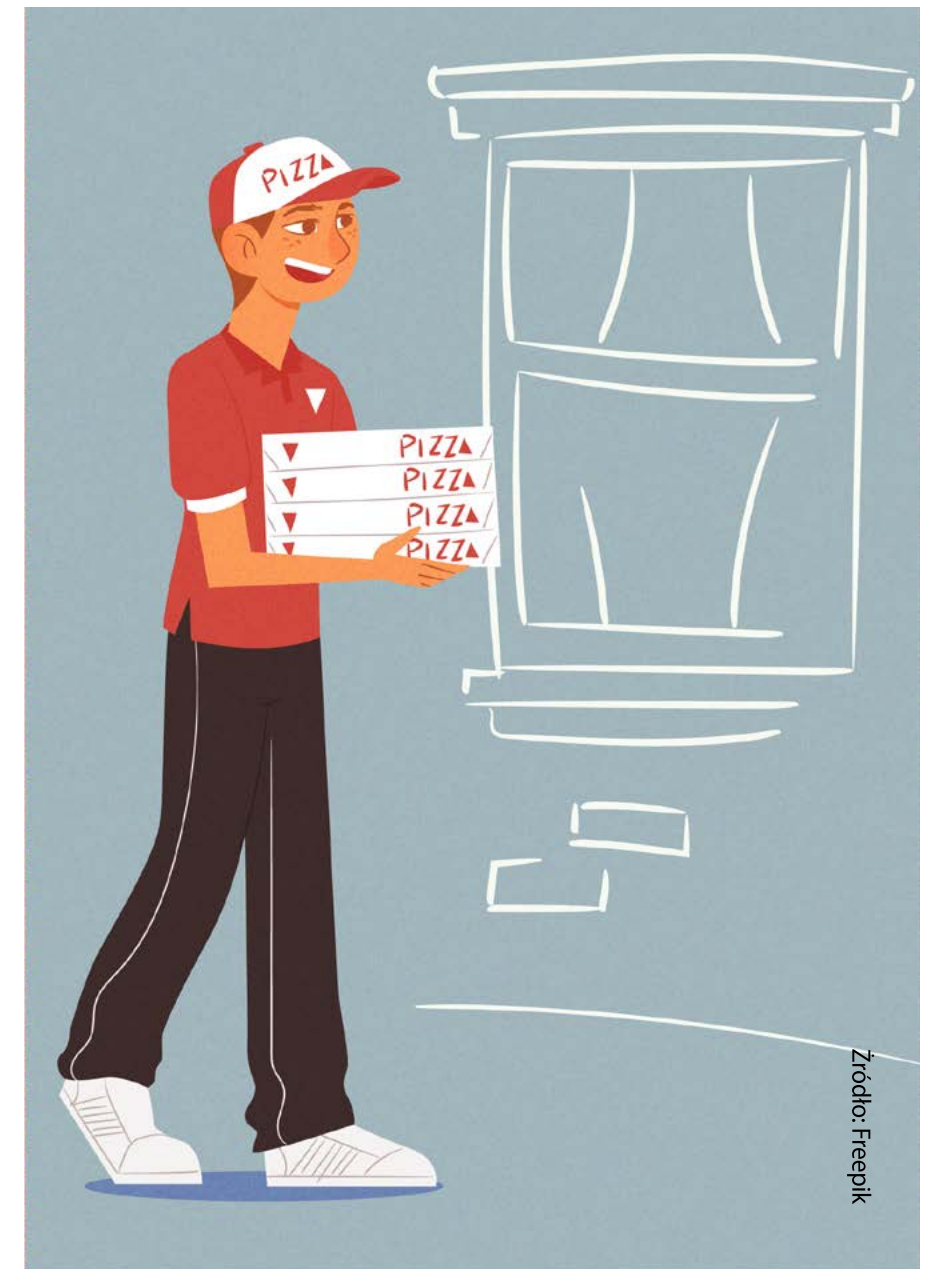
W literaturze przeważa jednak drugie stanowisko, z którym trudno się nie zgodzić, że na podstawie art. 304⁵ k.p. nie

można nawiązywać z dzieckiem stosunku pracy. Zwolennicy tego stanowiska wysuwają kilka istotnych argumentów. Po pierwsze, że art. 304⁵ k.p. znajduje się w dziale XV Kodeksu pracy, który poświęcony jest niepracowniczym formom zatrudnienia, gdzie przykładowo w art. 304 ustawodawca też używa określenia „wykonujące prace na innej podstawie niż stosunek pracy...”. Po drugie, zgodnie z art. 22 § 2 k.p., określającym pracowniczą zdolność prawną, na zasadzie wyjątku pracownikami mogą być młodociani, ale na warunkach określonych w dziale dziesiątym, czyli znajdujących się poza działem dziesiątym „Przepisy końcowe”, regulującym kwestię dopuszczenia do pracy dzieci.

W literaturze można się również spotkać z poglądami jeszcze dalej idącymi, a mianowicie, że art. 304⁵ k.p. jest sprzeczny z konstytucją i z art. 190 § 1 k.p. Pogląd taki reprezentuje m.in. Andrzej M. Świątkowski, który zauważa, że podstawę prawną zatrudnienia dziecka może stanowić terminowa umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna, a brak ograniczeń prawnych w wyborze podstaw zatrudnienia sprawia, że wyjątek od zakazu zatrudniania dzieci stwarza podstawę do uznania art. 304⁵ § 1 k.p. za normę prawną niezgodną z konstytucją oraz sprzeczną z art. 190 § 1 k.p.¹².

Zdaniem autorki należy przyjąć, że zasadą w polskim porządku prawnym jest zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16. Natomiast zgodnie z art. 191 k.p. dopuszcza się zatrudnianie osób młodocianych (tj. takich, które ukończyły 15. rok życia, ale nie ukończyły 18. roku życia) na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego lub przy pracach lekkich. Ponadto można powierzyć wykonywanie zajęć zarobkowych na podstawie umów cywilnoprawnych dziecku do lat 16, ale wyłącznie na podstawie art. 304⁵ k.p. Warto wskazać stanowisko, jakie zajęła Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego w postanowieniu z 22 listopada 1979 r.: „Granica wieku jest również warunkiem, od którego prawo uzależnia możliwość uzyskania przymiotu pracownika”¹³.

W konsekwencji tej interpretacji obowiązującego stanu prawnego nasuwa się pytanie, jakie skutki prawne wiążą się z zawarciem umowy o pracę z 14-latką. Początkowo zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie prezentowany był pogląd, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta z osobą



Źródło: Freepik

niemającą określonego wieku była nieważna i nie wywoływała skutków prawnych. Na przestrzeni lat stanowisko to zostało złagodzone przez uznanie, że owszem umowa o pracę jest nieważna, ale osoba taka ma wszystkie uprawnienia pracownicze, jakie wiążą się z wykonywaniem pracy. Ponadto

w doktrynie prezentowane jest drugie odmienne stanowisko, zgodnie z którym zatrudnienie młodocianego niemającego określonego wieku nie powoduje nieważności umowy o pracę, a pracodawca ma obowiązek odsunięcia młodocianego od wykonywania pracy i rozwiązania stosunku pracy¹⁴. Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok, w którym Sąd Najwyższy w uchwale (7) z 26 stycznia 1982 r. orzekł, że: „małoletni, który nie ukończył 14 lat, zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, uprawniony jest do dochodzenia – przed organami powołanymi do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy – świadczeń na podstawie przepisów ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 1983 r. poz. 144 ze zm.)”¹⁵.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przywołanej uchwały stwierdził, że umowa o pracę z małoletnim niemającym minimalnego wieku wymaganego do zatrudnienia jest wadliwa prawnie, ale ważna. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają wyraźnego zastrzeżenia co do bezwzględnej nieważności umowy o pracę zawartej z małoletnim do lat 14, a bliższa analiza całokształtu statusu prawnego małoletniego prowadzi do wniosku, że ocena jego sytuacji prawnej na podstawie przepisów prawa cywilnego jest dla niego mniej korzystna od sytuacji prawnej ocenianej na podstawie przepisów prawa pracy. W takich warunkach stosowanie w stosunkach pracy art. 14 § 1 k.c. pozostawałoby w sprzeczności z zasadami prawa pracy, co w świetle art. 300 k.p. jest niedopuszczalne. Ta sprzeczność z zasadami prawa pracy występowałaby ze szczególną wyrazistością, jeżeli weźmie się pod uwagę, że małoletni wykonuje faktycznie te same powinności co pracownik, z którym w sposób formalny zawarto umowę o pracę, a przecież ryzyko zawarcia z małoletnim umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów obciąża w zasadzie zakład pracy, a nie małoletniego. Tymczasem wszelkie sądy wynikające niekorzystne konsekwencje ponosiłby małoletni¹⁶.

Powyższe stanowisko SN do chwili obecnej nie jest kwestionowane w piśmiennictwie. Ze względu na ochronę interesów dziecka należy podzielić pogląd, że umowa zawarta z dzieckiem poniżej 14. roku życia jest nieważna, ale jeżeli doszło do faktycznego wykonywania pracy przez dziecko, należy odwołać się do koncepcji tzw. faktycznego stosunku pracy, aby zapewnić ochronę interesów materialnych dziecka.

Monika Rzetecka,
inspektor pracy,
OIP Łódź

Przypisy:

1. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U.UE.C.2007.303.1 z 14.12.2007; dalej: Karta).
2. Ł. Bojarski, D. Schindlauer, K. Władach, M. Wróblewski, Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej jako żywy instrument. Podręcznik dla prawników, Warszawa 2014.
3. M. Książniakiewicz, Stosowanie Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Protokół brytyjski i sprawozdania ze stosowania KPP UE, „Rocznik Integracji Europejskiej” 2012, nr 6, s. 337.
4. Dyrektywa Rady 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. UE L 216 z 20 sierpnia 1994 r.).
5. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 2021 r. (Dz.U. 1921 nr 44 poz. 267).
6. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483).
7. L. Garlicki, Komentarz do art. 190 Konstytucji, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, t. 3, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, s. 8.
8. Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), red. Krzysztof W. Baran, wyd. VI.
9. Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, wyd. VII.
10. Dyrektywa Rady 94/33/WE z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.U.UE.L.1994.216.12 z 20.08.1994).
11. J. Stelina, Komentarz do art. 304 5, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.
12. A.M. Świątkowski, Konstytucyjne paradygmaty prawa pracy, „Państwo i Prawo” 2014, nr 10.
13. Postanowienie SN z 22 listopada 1979 r., sygn. akt III PZ 7/79, OSNCP z 1980 r., nr 4, poz. 83. 21 A.
14. Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, wyd. VII.
15. Wyrok SN Sąd Najwyższy w uchwale (7) z 26.01.1982 r., V PZP 8/81 (OSNCP 1982/7, poz. 94, z glosą W. Uziaka, PiP 1983/7, s. 133 i n.).
16. Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, wyd. VII.

Artykuł został poświęcony budzącemu sporo emocji w doktrynie prawa pracy i stale aktualnemu zagadnieniu dopuszczalności pracy dzieci. Ograniczanie pracy dzieci, dla których sprawą pierwszorzędą winna być nauka i zabawa, jest powszechnie uznawanym standardem. Trudno jednak uznać za zasadne wprowadzenie bezwzględnego zakazu pracy dzieci (co znajduje swoje odzwierciedlenie w normach prawa międzynarodowego i europejskiego), ponieważ realizacja np. przedsięwzięć artystycznych i kulturalnych bez udziału dzieci w różnym wieku byłaby niewiarygodna czy wręcz niemożliwa. Konieczne jest zatem ustalenie dopuszczalnego zakresu pracy dzieci i towarzyszących temu niezbędnych reguł ochronnych, dzięki którym praca dzieci mogłaby być akceptowalna. Autorka dokonała analizy dokumentów prawa unijnego odnoszących się do przedmiotowej problematyki, przedstawiając na ich tle polskie rozwiązania, zwróciła przy tym uwagę na poglądy doktryny (często rozbieżne) i orzecznictwo sądowe.

Dr Ewa Staszewska,
adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa
i Administracji UŁ, kierownik Studiów Podyplomowych
Kadry i Place.

Czy to już etat?



Problematyka ustalenia stosunku pracy zamiast zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenia

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy możliwe jest jednoznaczne ustalenie kryteriów stwierdzających istnienie stosunku pracy oraz czy obecne ustawowe kompetencje inspektorów pracy w tym zakresie są wystarczające i skuteczne.

W myśl przepisów Kodeksu pracy stosunek pracy znajduje swoje uregulowanie m.in. w art. 22 § 1. Zgodnie z jego treścią przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl art. 22 § 11 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Paragraf 12 tego artykułu

wskazuje zaś, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Z kolei zatrudnieniem cywilnoprawnym jest stosunek powstały wskutek zawarcia umowy w trybie przepisów Kodeksu cywilnego, w tym umowy zlecenia, która została uregulowana w treści art. 734-751 k.c. (przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie).

Różnice i podobieństwa

Niestety umowa o pracę i umowa zlecenia mogą charakteryzować się podobnymi cechami, co utrudnia rozróżnienie świadczenia pracy na obu podstawach. W orzecznictwie sądów powszechnych wskazuje się, że zarówno umowa o pracę, jak i umowa zlecenia są umowami starannego działania. Jest to jedyna wspólna cecha obu umów, która nie budzi wątpliwości i pozostaje bez wpływu na ustalenie rodzaju umowy. Jako cechy występujące zarówno w przypadku umowy o pracę, jak i umowy zlecenia wskazuje się odpłatność pracy (w przy-

padku umowy zlecenia dopuszczalne jest nieodpłatne zlecenie) oraz ciągłość i powtarzalność pracy. Natomiast jako cechy rozróżniające oba stosunki zatrudnienia wskazać można: dobrowolność wykonywania pracy (w przypadku umowy zlecenia w orzecznictwie podaje się wzajemne zaufanie jako podstawę umowy zlecenia), osobisty charakter pracy, podporządkowanie przy świadczeniu pracy, miejsce i czas wykonywania pracy oraz ponoszenie ryzyka związanego z realizacją pracy przez pracodawcę lub zleceniodawcę. Jednakże mimo różnic nie jest łatwo jednoznacznie ustalić, czy mamy do czynienia z umową o pracę czy też umową zlecenia. W orzeczeniach sądów powszechnych wciąż wskazuje się, że zasadnicze znaczenie w procesie badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Wskazuje się również, że istotnym sensem regulacji zawartej w § 11 i § 12 k.p. jest przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego z ustalania i wykładni treści umo-

wy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Co więcej, z orzecznictwa wynika, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (m.in. wyrok SN z dnia 3 czerwca 2008 r., sygn. akt I PK 311/07, OSNP 2009/19-20/258; wyrok SO w Łodzi z dnia 23 maja 2017 r., sygn. akt VIII Pa 21/17, Lex nr 2386541).

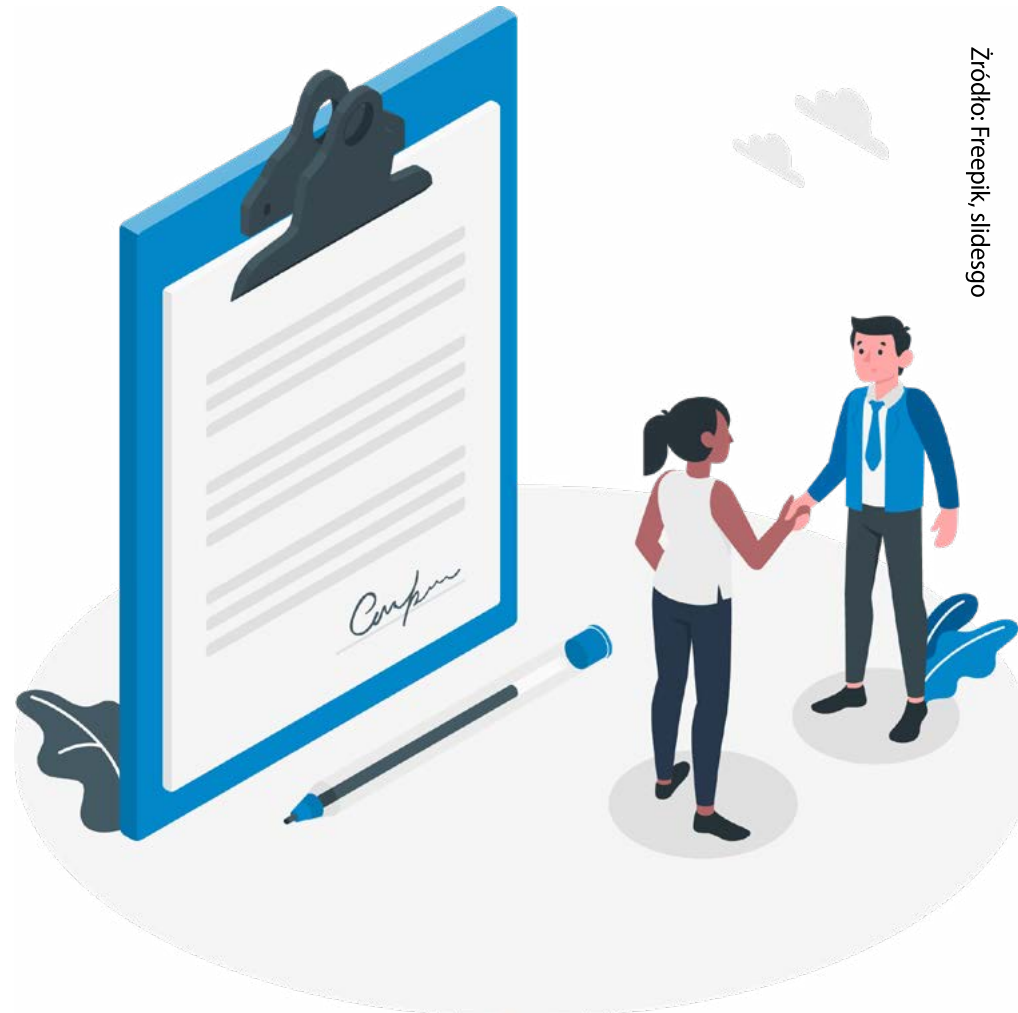
W pewnej grupie orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących art. 22 § 1 k.p. w ocenie charakteru zatrudnienia znaczenie ma wola stron. Wskazuje się, że ma ona istotny charakter w sytuacji, gdy cechy stosunku pracy nie mają charakteru przeważającego. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Ocena, czy strony łączyła umowa o pracę, dokonywana jest metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących w łączącym je stosunku prawnym. Przy rozstrzygnięciu o kwalifikacji prawnej umowy zlecenia konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Analiza orzeczeń opublikowanych w portalu LEX wskazuje, że spraw o ustalenie stosunku pracy jest wciąż dużo i w dalszym ciągu trafiają one do sądów, co tylko potwierdza powyższą tezę. Pomimo różnic między umową o pracę a umową zlecenia w dalszym ciągu trudno znaleźć wiążące stanowisko sądowe, stwierdzające, że praca określonego rodzaju może być wykonywana wyłącznie na podstawie

stosunku pracy. Analiza licznego orzecznictwa sądowego pokazuje, że każdorazowo podstawowe znaczenie ma dany stan faktyczny. Nie zostało tym samym przesądzone, co stanowi klucz w podobnych sporach, czy większe znaczenie ma sposób realizacji umowy, czy decyduje jej nazwa i wola stron. Ciągłe także do Sądu Najwyższego wpływają skargi kasacyjne, zaś skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołują się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (np. postanowienie SN z dnia 13 kwietnia 2023 r., sygn. akt II USK 197/22, LEX nr 3577433; postanowienie SN z dnia 28 lutego 2023r., sygn. akt II USK 193/22, LEX nr 3556240). Potwierdza to, że problematyka ta jest ciągle aktualna, dyskusyjna i sporna.

Co może inspektor?

Wobec powyższego inspektor pracy podczas czynności kontrolnych może stanąć przed osobliwym wyzwaniem, gdy powźmie wątpliwość, czy dany pracownik nie powinien świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę zamiast zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenia. W tym miejscu należy się odnieść do kompetencji inspektora pracy w ramach ustalenia istnienia stosunku pracy, które w mojej ocenie obecnie są niewystarczająco

jące. Gdy podczas czynności kontrolnych w danym zakładzie pracy inspektor, analizując umowę zlecenia danego pracownika, stwierdzi, że w jej miejsce powinna zostać zawarta umowa o pracę, może



Zródło: Freepik, slidesgo

inspektor pracy może również prowadzić postępowania w sprawach o wykroczenia (ukarać pracodawcę za zawarcie umowy cywilnoprawnej, jeśli faktycznie umowa była wykonywana w ramach umowy o pracę). Mogą one zakończyć się nałożeniem mandatu karnego za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 k.p. lub skierowaniem wniosku o ukaranie do właściwego sądu rejonowego. Inspektorzy pracy mają również możliwość wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej uczestnictwa w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy (potwierdza to treść art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP). Zgodnie z art. 631 k.p.c. w sprawach

o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium. Wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy przez inspektora pracy nie wymaga zgody osoby, na rzecz której inspektor pracy występuje. Zgoda pracownika jest wymagana tylko na wstąpienie inspektora pracy do postępowania w sprawie o ustalenie ist-

nienia stosunku pracy. Liczba wnoszonych powództw o ustalenie stosunku pracy jest marginalna. W obecnej sytuacji dla wielu osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia istotne jest przede wszystkim uzyskiwanie jakiegokolwiek dochodu. W takiej sytuacji forma prawna, na podstawie której jest wykonywana praca, nie jest najistotniejsza. Z poczynionych ustaleń wynika, że takie osoby nie są zainteresowane wytaczaniem powództwa o ustalenie stosunku pracy, a jeśli już do tego dojdzie, często wycofują pozew lub w toku prowadzonego postępowania oświadczenia, że nie były zainteresowane zawarciem umowy o pracę. Z tego też względu, jak wynika ze sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, w ostatnich latach w czasie kontroli przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, pomimo ujawniania nieprawidłowości, inspektorzy pracy stosowali głównie środki prawne w postaci wniosków w wystąpieniach oraz poleceń ustnych.

Dodatkowa kompetencja?

W kontekście powyższego należy się odnieść do poselskiego projektu z dnia 14 kwietnia 2021 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (druk numer 1134). W projekcie zawarto regulacje przyznające właściwym organom Państwowej Inspekcji Pracy dodatkową kompetencję w postaci wyposażenie okręgowego inspektora pracy w uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych o ustaleniu istnienia stosunku pracy w razie stwierdzenia przez ten organ, że stosunek prawny łączący strony wbrew zawartej między nimi umowie posiada cechy stosunku pracy. Decyzja ustalająca istnienie stosunku pracy, wydawana przez okręgowego inspektora pracy, miałaby w założeniu wywoływać skutki analogiczne do tych, jakie wywołuje zawarcie umo-

wy o pracę. W uzasadnieniu powołano się na to, że przysługujące de lege lata inspektorowi pracy uprawnienie do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest instrumentem niewystarczającym do prowadzenia przez Państwową Inspekcję Pracy skutecznej walki z naruszeniami przepisów prawa pracy, jakich dopuszczają się pracodawcy w zakresie doboru formy zatrudnienia. W ocenie projektodawcy proponowane zmiany normatywne są konieczne. Podkreślić należy, że w obecnym stanie prawnym rola inspektora pracy nie jest wpływająca na kształt zindywidualizowanych postanowień umownych, a inspektor pracy jest organem pozbawionym ex lege uprawnienia do występowania z roszczeniami o ustalenie treści umownego stosunku pracy albo sposobu zakończenia umowy o pracę (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2020 r., III PZP 1 /20; OSNP 2021 nr 1, poz. 1). Choć sam pomysł wprowadzenia powyższej regulacji jest zrozumiały, to nie został entuzjastycznie przyjęty przez opiniujące go gremium (m.in. rząd, Sąd Najwyższy, krytyczne uwagi zgłaszały nawet Główny Inspektorat Pracy). Sporną kwestią, którą podnoszono w opiniach do tego projektu, było przede wszystkim to, że proponowana zmiana nadałaby inspekcji pracy kompetencje sądów pracy, na co jednak obecny stan sprawny nie pozwala. Poza tym zwracano uwagę, że okręgowy inspektor pracy w ramach nowej kompetencji mógłby w sposób samodzielny i władczy, przez wydanie decyzji administracyjnej, a więc przy wykorzystaniu instrumentarium typowego dla stosunków publicznoprawnych, kształtować treść stosunku prawnego, który w założeniu jest regulowany normami prawa prywatnego. W opiniach do wskazanego projektu podnoszono również, że projekt ustawy nie rozwiązuje wszystkich wątpliwości, jakie mogą pojawić się w przypadku wydania przez inspektora pracy przedmiotowej decyzji, a także dalszego postępowania po

jej wydaniu, w tym rozpoznania odwołania od decyzji przez sądy rejonowe w ramach postępowania odrębnego i przyznania statusu strony inspektowi pracy (zob. poselski projekt z dnia 14 kwietnia 2021 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, druk numer 1134 wraz z opiniami: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=1134>).

Uważam, że sam zamysł projektu jest dobry, jednak wymaga wprowadzenia wielu dodatkowych regulacji, choćby w zakresie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących postępowania odrębnego w sprawach

z zakresu prawa pracy, w tym projektowanego postępowania w sprawie z odwołania od decyzji inspektora pracy. Konieczne byłoby również wprowadzenie dodatkowych regulacji, które pozwalałyby weryfikować działania właściwego organu inspekcji pracy, a które przy wprowadzeniu zmian we wskazanej treści mogłyby pociągać za sobą wiele dodatkowych konsekwencji (np. poprzez przyznanie pracownikowi uprawnienia do odwołania od decyzji inspektora lub wstrzymanie decyzji inspektora pracy w przypadku złożenia odwołania od wydanej przez niego decyzji). Nadto sam projekt nie

przewiduje sytuacji, gdy prowadzący czynności kontrolne ujawni przypadek zatrudnienia pracownika bez zawarcia jakiegokolwiek umowy o pracę. Obecnie bowiem pracodawcy mają „furtkę” w postaci zawarcia umowy zlecenia. Wobec powyższego zasadne byłoby rozszerzenie kompetencji inspektora pracy w zakresie władczych środków prawnych zmierzających do przeciwdziałania nagminnemu stosowaniu umów zlecenia w sytuacji braku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę.

Grzegorz Miśtał,
młodszy inspektor pracy,
OIP Kielce



Praktycznie o atmosferze wybuchowej

Bhp w miejscu, gdzie możliwe jest wystąpienie atmosfery wybuchowej

Źródło: Unsplash, Jeff Kingma

Inspiracją do napisania artykułu stały się doświadczenia z kontroli dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

Podstawę prawną w kwestii bezpieczeństwa w związku z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej stanowi rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. 2010 nr 138 poz. 931; zwane dalej rozporządzeniem).

Różne aspekty

Problemy z egzekwowaniem bhp w związku z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej mają trzy źródła. Po pierwsze, wszystkie towary i usługi związane z wdrożeniem rozporządzenia są bardzo kosztowne; począwszy od analizy oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, a skończywszy na urządzeniach zgodnych z dyrektywą ATEX. Po drugie, niezbędna jest duża wiedza w tym temacie, a ta jest trudno dostępna na rynku. Po trzecie, sytuację komplikuje duża liczba adresatów rozporządzenia – pracodawców, inspektorów pracy, służby bhp, specjalistów

spoza zakładu wykonujących ocenę ryzyka, producentów urządzeń zgodnych z dyrektywą ATEX – którzy mają różne interesy. Dokonują oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej niezależnie od siebie, a jedyną osobą, która na końcu spaja to w całość na terenie zakładu pracy, jest inspektor pracy. To dlatego między innymi prowadzenie czynności kontrolnych w zakresie respektowania wymagań rozporządzenia przypomina trochę działania w nadzorze rynku. Najlepiej, aby pracodawca działał w dużej mierze dobrowolnie i był przekonany do słuszności swoich decyzji. Ta kwestia stanowi bowiem najczęstsze problemy w prowadzeniu kontroli. Przekonałem się o tym osobiście, kiedy spotkałem się tylko z jednym pracodawcą dysponującym pracownikiem z wiedzą i z doświadczeniem wystarczającym do realizacji wymagań rozporządzenia. W pozostałych przypadkach pracodawca przedstawiał w trakcie kontroli dokumentację oceny zagrożenia wybuchem oraz dokument zabezpieczenia przed wybuchem, zakupione od specjalisty spoza zakładu. Dowiadywał się wówczas od inspektora pracy, że są nieprawidłowości, które należy usunąć, w tym

również związane z tymi dokumentami. Pracodawcy na ogół nie dysponują wiedzą, nie mają też pracowników, którzy wiedzieliby, jak weryfikować takie uwagi. W tym miejscu należałoby zadać pytanie, czy inspektor pracy powinien spotkać się ze specjalistą, który wykonał przedmiotową dokumentację. Można rozważyć takie rozwiązanie, o ile inspektor pracy sam posiada odpowiednią wiedzę. Z mojego doświadczenia wynika jednak, że pierwsze takie spotkanie przeważnie nie przebiega produktywnie, ponieważ osoby te traktują inspektora pracy jako osobę podważającą ich kompetencje. Kolejne spotkania poprawiają relację i pomagają znaleźć praktyczne rozwiązania kwestii poruszanych w rozporządzeniu. Jest to istotne o tyle, że zakończenie czynności kontrolnych bez pewności, że pracodawca wraz z osobą dokonującą oceny zagrożenia wybuchem i opracowującą system ochrony przeciwwybuchowej rozmawiają tym samym językiem co inspektor pracy, może mieć negatywne konsekwencje. Dotyczy to w szczególności sytuacji sprawdzania realizacji złożonych decyzji, o których będzie mowa w dalszej części artykułu.

Co się zmieniło?

Nowelizacje rozporządzenia wniosły dwie istotne zmiany. Przede wszystkim nie ma już obowiązku dokonywania okresowej oceny ryzyka zagrożenia wybuchem (nie rzadziej niż raz w roku). Z moich doświadczeń wynika, że polegało to tylko na przedkładaniu pracodawcy przez specjalistę spoza zakładu kompletnej dokumentacji związanej z zagrożeniem wybuchem ze zmienioną datą oraz wystawieniu dużego rachunku. Druga zmiana dotyczy definicji substancji palnej. Przed nowelizacjami miejsce, w którym mogą wystąpić atmosfery wybuchowe, definiowano jako przestrzeń, w obrębie której mogą wystąpić stężenia substancji łatwopalnych, określone granicami wybuchowości. Obecnie definicja substancji palnych stanowi, że należy przez to rozumieć substancje i mieszaniny mogące tworzyć atmosferę wybuchową, chyba że badanie ich właściwości wykazało, że przy zmieszaniu z powietrzem nie mogą samoczynnie przyczynić się do rozprzestrzenienia wybuchu. Najważniejsze jest to, że obecnie substancja lub mieszanina nie musi być zakwalifikowana jako łatwopalna, wystarczy że posiada ustalone granice wybuchowości, jak np. olej opałowy. Warto też zwrócić uwagę, że obecnie mówimy o atmosferze wybuchowej w liczbie pojedynczej.

W inspektorskiej praktyce

Wracając do złożonych decyzji, ten artykuł omawia dwa przypadki. W pierwszym z nich pracodawca przedstawia dokumentację związaną z oceną zagrożenia wybuchem, z której wynika, że w miejscach pracy nie występuje atmosfera wybuchowa, która może wystąpić w ilościach zagrażających zdrowiu i bezpieczeństwu osób pracujących. Należy tu wtrącić, że nie omawiam w ar-

tykule kwestii, kiedy ilość atmosfery wybuchowej zagraża zdrowiu i bezpieczeństwu osób pracujących. Po dokonaniu ustaleń kontrolnych inspektor pracy jest przekonany, że ocena ryzyka zagrożenia wybuchem nie jest zgodna ze stanem faktycznym. W takiej sytuacji ustala w protokole kontroli konkretne źródła emisji ze wskazaniem poziomu emisji, np. dla emisji pierwszego poziomu otwarte pojemniki przeznaczone do wytwarzania lub mieszania, otwory odpowietrzające, korki aparaturowe i zawory spustowe, zawory do pobierania próbek, a dla emisji drugiego poziomu złącza kołnierzone, połączenia rurowe. Emisja ciągła w praktyce nie stanowi problemu. Kwestie sporne obejmują emisję pierwszego poziomu i emisję drugiego poziomu. Poziom emisji jest związany z zakwalifikowaniem przestrzeni zagrożonej wybuchem do danej strefy. Dlatego po zakończeniu procedury związanej z podpisaniem przez pracodawcę protokołu kontroli zapisy tego protokołu pozwalają na wydanie decyzji nakazującej ustalenie prawdopodobieństwa i czasu występowania atmosfery wybuchowej w konkretnych miejscach pracy. Decyzja taka zawsze zawiera uzasadnienie.

Wydałem na przestrzeni ostatniej dekady kilkanaście takich decyzji, w tym podważających ustalenia biegłych rzeczoznawców ds. ppoż. Nie zdarzało się, aby pracodawca odwołał się od takiej decyzji. Nie zdarzyło się również, aby strefy zagrożenia wybuchem nie zostały wyznaczone. W przypadku gdyby jednak pracodawca nie wyznaczył takich stref, pozostaje kwestia stwierdzenia wykonania lub niewykonania takiej decyzji.

Drugi przypadek dotyczy stosowania § 16.1 rozporządzenia, który mówi, że jeżeli dokument zabezpieczenia przed wybuchem, sporządzony na podstawie oceny ryzyka, nie stanowi inaczej, urządzenia i systemy ochronne dla wszystkich przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej, są wybierane przez pracodawcę spośród kategorii oznaczonych jako „kategoria 1”, „kategoria 2” lub „kategoria 3”, określonych w przepisach dotyczących zasadniczych wymagań dla systemów i urządzeń przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem. Dokument zabezpieczenia przed wybuchem może stanowić inaczej i w takim przypadku urządzenia pracujące w strefach zagrożenia wybuchem nie muszą spełniać wymagań dyrektywy ATEX. Stosowanie tego paragrafu w praktyce jest trudniejsze niż omówionego wyżej pierwszego przypadku. W najprostszym scenariuszu spotkamy się po prostu z urządzeniami wprowadzonymi do obrotu przed wejściem w życie w Polsce dyrektywy ATEX. Spotkałem się dwa razy z takimi przypadkami, raz w starej cukrowni, drugi raz w kopalni. Najważniejsza jest tutaj odpowiedź na pytanie, kiedy dokument zabezpieczenia przed wybuchem może stanowić inaczej w przypadku urządzeń wprowadzonych do obrotu po wejściu w życie w Pol-

sce dyrektywy ATEX. Częściowa odpowiedź zawarta jest w § 4.1, który stanowi, że aby zapobiegać wybuchom i zapewnić ochronę przed ich skutkami, pracodawca powinien stosować odpowiednie do rodzaju działalności techniczne lub organizacyjne środki ochronne. Określając środki ochronne, należy zapewnić realizację następujących celów w podanej kolejności: zapobieganie tworzeniu się atmosfery wybuchowej; zapobieganie wystąpieniu zapłonu atmosfery wybuchowej; ograniczenie szkodliwego efektu wybuchu w celu zapewnienia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa osób pracujących. Mając sporządzony dokument zabezpieczenia przed wybuchem, wiemy na pewno, że występuje atmosfera wybuchowa. Pozostają więc dwie możliwości. Zapobieganie wystąpieniu zapłonu atmosfery wybuchowej stosują producenci urządzeń, np. maszynownie amoniakalne posiadają system detektorów amoniaku sprzężonych z wentylacją awaryjną i zasilaniem elektrycznym. Na drugim progu detekcji, przeważnie około 50% DGW, system detekcji wyłącza zasilanie elektryczne, eliminując źródła zapłonu związane z energią elektryczną. Rozwiązanie takie nie jest doskonałe, gdyż najlepszym sposobem eliminacji zagrożeń związanych z wyciekami amoniaku jest jego odpompowanie do zbiorników, co w przypadku braku zasilania nie jest możliwe. Jednak koszt wykonania maszynowni amoniakalnej w ATEX jest tak duży, że kwestia ta jest pomijana. W bieżącym roku stwierdziłem w trakcie kontroli użytkowanie stacji zaworowych instalacji amoniakalnej znajdujących się w wydzielonym pomieszczeniu. Stacje te zawierały zawory elektromagnetyczne oraz puszkę elektryczną, które nie były wykonane w ATEX. Wyznaczono strefy zagrożenia wybuchem obejmujące wskazane zawory i puszkę elektryczną, jednak dokument zabezpieczenia przed wybuchem nie wskazywał żadnych konkretnych środków ochronnych. Można by w tym momencie wydać kilka decyzji. Jednak w takich przypadkach zawsze staram się przedstawić stan prawny, w tym wspomniany wcześniej § 16.1 rozporządzenia. Wydaję decyzję na podstawie § 11.1, czyli nakazującą ustalenie w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem, czy wspomniane zawory elektromagnetyczne, puszkę elektryczną i związaną z nimi instalacja elektryczna mogą być bezpiecznie używane w atmosferze wybuchowej. Na podstawie tej decyzji pracodawca ustalił, że zostanie zainstalowany system detekcji amoniaku sprzężony z zasilaniem elektrycznym. Teoretycznie można załączyć dokument zabezpieczenia przed wybuchem do protokołu kontroli i wydać decyzję nakazującą, aby urządzenia i systemy ochronne dla wszystkich przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej, były wykonane w kategorii oznaczonych jako „kategoria 1”, „kategoria 2” lub „kategoria 3”, określonych w przepisach dotyczących za-

sadniczych wymagań dla systemów i urządzeń przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem. Takie decyzje również wydaję, ale w większości przypadków jednak daję pracodawcy możliwość skorzystania z zapisów § 16.1 rozporządzenia.

Instalacje ograniczające efekt wybuchu

Ostatni rodzaj środków ochronnych umożliwiający stosowanie urządzeń pracujących w strefach zagrożenia wybuchem, które nie spełniają wymagań dyrektywy ATEX, dotyczy ograniczenia szkodliwego efektu wybuchu, w celu zapewnienia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa osób pracujących. Obecnie na terenie mojego działania jest to najczęściej stosowany rodzaj środków ochronnych. Ma to związek z montażem instalacji odpylania, w tym z dofinansowaniem. Producenci oferują takie instalacje w wykonaniu ATEX, a także inne. Nietrudno się domyślić, że część pracodawców wybierze tańsze rozwiązanie i na przykład w strefie zapyłonego powietrza znajdą się wentylatory radialne niespełniające wymagań dyrektywy ATEX. Czasami skutkiem kontroli jest wymiana takich wentylatorów na spełniające te wymagania. Jednak przy dużych inwestycjach zdarza się, że w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem wskazuje się zasadność montażu klap zwrotnych przeciwwybuchowych w celu odsprężania wybuchu. Tylko w tym roku na moim terenie działania zrealizowano inwestycje związane z montażem klap zwrotnych w dwóch zakładach. Koszt dla dużej instalacji wentylacyjnej waha się w okolicach 100 tys. zł. Dobór przedmiotowych klap zwrotnych należy zostawić pracodawcy. W praktyce doborem i montażem najczęściej zajmują się sami producenci. Ważne jest jednak, aby po ich zainstalowaniu sporządzono protokół potwierdzający ich prawidłowy montaż.

Trudny nadzór

Podsumowując, należy wskazać, że nadzór nad rozporządzeniem jest nie tylko trudny, ale trochę odbiega od kontroli innych zagadnień z dziedziny bezpieczeństwa pracy. Zawsze sam sprawdzam realizację swoich decyzji. Jeżeli inny inspektor musi podjąć czynności kontrole, zawsze zostaje uczestnikiem kontroli. Jako ciekawostkę można przytoczyć rozwiązanie organizacyjne francuskiej inspekcji pracy. W Paryżu powołano wydział zajmujący się tylko kontrolami zagrożeń związanych z wybuchem. Jeżeli w terenie inspektor pracy stwierdzi podczas kontroli występowanie zagrożenia wybuchem, przekazuje sprawę do wspomnianego wydziału. Trudno sobie dziś wyobrazić takie rozwiązanie w Polsce, ale wskazuje ono na skalę trudności zagadnienia.

Jarosław Nyzio,
starszy inspektor pracy, OIP Poznań,
Oddział w Koninie

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.

Wdrażanie prewencyjnego sposobu myślenia w przemyśle według Wizji Zero – propozycja dla inspektorów pracy w celu zwiększenia trwałego oddziaływania

Helmut Ehnes, przewodniczący Komitetu Sterującego ds. Wizji Zero Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (ISSA), sekretarz generalny Sekcji ISSA ds. Górnictwa oraz sekretarz techniczny Sekcji ISSA ds. Handlu

Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (The International Social Security Association) jest autorem Globalnej Inicjatywy Wizja Zero oraz 7 Złotych Zasad, które zostały zaprezentowane w 2017 r. podczas Światowego Kongresu Bezpieczeństwa i Zdrowia w Singapurze. Założeniem Wizji Zero jest ukształtowanie nowego sposobu myślenia o kulturze prewencji w miejscu pracy i poza nim.

Prewencja się opłaca

Przybliżając historię Wizji Zero, Ehnes pokazał slajd, jak kształtował się przebieg ciężkich wypadków w Niemczech na przestrzeni 100 lat (1910-2010) w kontekście nowo przyznanych rent na 1000 pracowników. Wykres pokazuje tendencję spadkową z poziomu 9,6 do 0,3. Choć wyniki cieszą, to jak zaznaczył, trzeba pamiętać, że za każdym wypadkiem w pracy stoi dramat poszkodowanego oraz jego rodziny. Ehnes podkreślił społeczny wymiar

tych zdarzeń. Przywołał także dane ujęte w skali globalnej, mówiąc o 340 milionach takich wypadków, 2,4 miliona ofiar chorób zawodowych oraz 400 tysiącach ofiar śmiertelnych. Jednocześnie zwrócił uwagę na ekonomiczny kontekst tych zdarzeń, wymieniając najczęstsze ich skutki: koszt pierwszej pomocy, transport do szpitala, koszt leczenia, rehabilitacja, wypłata wynagrodzenia, odszkodowanie, koszt ubezpieczenia, grzywna, spadek motywacji pracowników, przestój, szkody materialne, zastępstwo za pracowników, koszt wynikający z problemów z jakością, kara umowna, utrata wizerunku. ISSA przeprowadziła badanie, z którego wynika, że zwrot z prewencji (ang. return on prevention) wynosi 2,2, tj. każde euro zainwestowane w bezpieczeństwo, zdrowie i dobrostan generuje potencjalnie większy sukces komercyjny odpowiadający 2,20 euro.

Nowa jakość

Pierwszą globalną inicjatywą na rzecz pre-

wencji jest Wizja Zero, która ma następujące założenia:

- każdemu wypadkowi można zapobiec,
- każdej chorobie związanej z pracą można zapobiec,
- nikt nie powinien ginąć w pracy,
- zero ciężkich chorób zawodowych, wypadków przy pracy i wypadków drogowych.

Przez lata wysiłki prewencyjne koncentrowały się na kwestiach dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia. Tymczasem Wizja Zero uzupełnia te dwa filary prewencji o niedoceniany filar dobrostanu człowieka, który także ma wpływ na statystyki wypadków przy pracy:

1. Bezpieczeństwo – odnosi się do aktywnego promowania, utrzymywania i zrównoważonego rozwijania bezpiecznych warunków pracy i zachowań w miejscu pracy. Obejmuje zapobieganie niebezpiecznym warunkom pracy oraz nagłym i niespodziewanym wydarzeniom, takim jak wypadki i zdarzenia potencjalnie wypadkowe.

2. Zdrowie – odnosi się do aktywnego promowania, utrzymywania i zrównoważonego rozwijania higienicznych warunków pracy i służącego zdrowiu zachowania w miejscu pracy. Na zdrowie może wpływać narażenie na pył, hałas, substancje niebezpieczne, wibracje, jest ono też związane z podnoszeniem ciężarów, ergonomią itd.
3. Dobrostan – odnosi się do aktywnego promowania, utrzymywania i zrównoważonego rozwijania służących zdrowiu psychospołecznych warunków pracy, tak aby zachować zdrowie psychiczne pracowników i ich zdolność do wydajnej i kreatywnej pracy. Na dobrostan wpływa rozplanowanie miejsca pracy, organizacja pracy i czynniki ludzkie.

Szczęśliwa siódemka

Strategia opiera się na 7 Złotych Zasadach, których zastosowanie pomaga ograniczyć ryzyko niepożądanych zdarzeń. Te drogowskazy działania mogą być zastosowane w każdym miejscu pracy, przedsiębiorstwie lub dowolnym sektorze gospodarki na całym świecie.

1. Przejmij inicjatywę – zaangażuj się.
2. Zidentyfikuj zagrożenia – kontroluj ryzyko.
3. Zdefiniuj cele – stwórz program.
4. Zapewnij zdrowy i bezpieczny system pracy – bądź dobrze zorganizowany.
5. Zadbaj o bezpieczne otoczenie: maszyny, narzędzia i stanowiska pracy.
6. Poszerzaj wiedzę – rozwijaj kompetencje.
7. Daj dobry przykład i motywuj innych.

Wdrożenie i zastosowanie tych 7 zasad, pozwala znaleźć się na drodze, która prowadzi do celu jakim jest zero wypadków przy pracy. Ehnes zachęcił do korzystania ze strony internetowej <https://visionzero.global/>, na której dostępne są bezpłatnie publikacje i przewodniki dotyczące Wizji Zero. Mówił także o roli inspektorów pracy jako promotorów kultury prewencji oraz o korzystaniu przez

nich z tej strategii w celu zwiększenia oddziaływania. Warto podkreślić, że inicjatywa zyskała dużą popularność i sta-

ła się trzonem krajowych i sektorowych strategii w krajach takich, jak Niemcy, Singapur, Pakistan czy Finlandia.

Wizja Zero – polskie doświadczenia

Artur Sobota, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy

Wizja Zero to bardzo ambitne wyzwanie. Dążenie do eliminacji zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych jest procesem ciągłym i niekończącym się. Można i trzeba dążyć do liczby zero, choć na obecnym etapie rozwoju ludzkości, techniki i technologii procesów pracy brzmi to jak utopia. Wydaje się, że dopiero całkowita eliminacja z procesu pracy najslabszego ogniwa, jakim jest człowiek, albo pełna automatyzacja pracy pozwolą uzyskać założony cel. Jednak każdy wypadek, każda choroba zawodowa, powodując cierpienie poszkodowanego oraz koszty finansowe i społeczne, zmusza nas do poszukiwania właściwej drogi umożliwiającej uniknięcie niepożądanych skutków.

Państwowa Inspekcja Pracy, dostrzegając już wcześniej potrzebę profilaktyki wypadkowej i zdrowotnej, prowadzi programy prewencyjne, w których uczestniczą pracownicy, pracodawcy, rolnicy i członkowie społeczności wiejskiej. Mimo że założenia programowe do realizacji tych tematów zostały opracowane ponad dwadzieścia lat temu, są aktualne do dzisiaj. Nawet bez modyfikacji doskonale wpisują się w strategię Wizji Zero. Należy wskazać szczególnie trzy z nich.

Program „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym” zakłada dążenie do zmiany postawy odbiorców pod względem oceny ryzyka zawodowego. Celem jest uświadomienie im, że jest to

narzędzie do oceny procesu pracy, pozwalające w profesjonalny sposób wykrywać zagrożenia zdrowia oraz podejmować odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze, oraz że ocena ryzyka zawodowego to nie zbędna formalność, lecz obowiązek, który ma sens. Pomaga wskazywać pracodawcom negatywne skutki i konsekwencje braku przeprowadzenia lub nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego.

Program „Zdobądź Dyplom PIP” wspiera pracodawców w doprowadzeniu zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy i w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy. Pomaga również w podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa pracy, szczególnie przy pracach, przy których występują szczególne zagrożenia życia i zdrowia.

Program „Sznuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” ma na celu popularyzację zasad ochrony zdrowia i życia w rolnictwie indywidualnym, m.in. przez podnoszenie poziomu wiedzy rolników i bezpośrednio oddziaływanie na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy rolników.

Ponadto wszyscy uczestnicy działań prewencyjnych realizowanych przez PIP uzyskują bezpłatne wsparcie merytoryczne we wspólnym dążeniu do eliminacji zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych, co jest bardzo spójne z założeniami Wizji Zero.

Badanie psychospołecznych czynników obciążenia pracą i wykorzystanie wyników w działaniach nadzorczych

Arto Teronen, dyrektor ds. działań terenowych w Departamencie Pracy i Równości Płci w Ministerstwie Spraw Socjalnych i Zdrowia (w Finlandii)



Ankieta dotycząca czynników obciążenia psychospołeczne-go w pracy została opracowana przez fiński Instytut Zdrowia Zawodowego (Finnish Institute of Occupational Health) w latach 2018-2019 dla organów bezpieczeństwa i higieny pracy. W prace nad jej powstaniem zaangażowane były podmioty na poziomie centralnym. W 2021 r. ankieta została włączona do systemu danych z kontroli organów bhp, co rozszerzyło zakres jej zastosowania w obszarze egzekwowania przepisów.

Koszty stresu

Obowiązkiem prawnym pracodawcy jest

zapewnienie takich warunków pracy, aby te nie zagrażały zdrowiu fizycznemu lub psychicznemu pracownika (zaniechania na tym polu wiążą się z określonymi konsekwencjami). Dlaczego to takie ważne? Stres związany z pracą wiąże się z pogorszeniem stanu zdrowia, niższą wydajnością czy zwiększoną liczbą wypadków. Wpływa na kondycję i możliwości funkcjonalne jednostki. Problemy ze zdrowiem psychicznym są główną przyczyną absencji chorobowej i renty inwalidzkiej w Finlandii. To pokazuje, że zmniejszenie stresu związanego z pracą przynosi konkretne korzyści biznesowe.

Badanie przedkontrolne

Psychospołeczne środowisko pracy jest trudne do zaobserwowania podczas kontroli zakładów pracy, podjęto więc decyzję o systemowym monitorowaniu czynników obciążenia pracą i analizie szkodliwych czynników stresu psychospołeczne-go. Pierwotnie stosowano ankiety w formie papierowej, obecnie przedstawiciel ds. bhp lub kierownik udostępnia pracownikom kwestionariusz w formie elektronicznej. Badanie jest zwykle stosowane jako kwestionariusz przedkontrolny w miejscu pracy, a wyniki badania wykorzystuje się podczas kontroli jako:

- pomoc w doborze środków prawnych

skoncentrowanych na kwestiach, które są najczęstszą przyczyną napięć;

- wskazówka do analizy działań pracodawcy;
- pomoc w ocenie, w jakim stopniu pracodawca prawdopodobnie nie zastosował się do przepisów prawa.

Podsumowanie badania jest analizowane i omawiane podczas inspekcji. Pracodawca otrzymuje informacje z badania jako część raportu z kontroli. Ankieta pozwala w usystematyzowany sposób gromadzić informacje o warunkach pracy pracowników do celów związanych z egzekwowaniem przepisów.

O co pytać?

Treść pytań skupia się na trzech obszarach:

1. Czynniki związane z zakresem obowiązków, wynikające ze sposobu organizacji pracy, np. nadmierne obciążenie pracą w stosunku do godzin pracy, niejasny

opis stanowiska lub zakres obowiązków, nierealistyczne lub nieracjonalne cele, czynniki zakłócające koncentrację w pracy;

2. Czynniki związane z merytoryką pracy, np. wymagające lub trudne zadania zawodowe, duża odpowiedzialność, wykonywanie kilku zadań jednocześnie;
3. Czynniki związane z funkcjonowaniem w społeczności pracowniczej, np. problemy związane ze wzajemną współpracą i interakcjami między współpracownikami bądź przełożonym, molestowanie, dyskryminacja, brak wsparcia ze strony przełożonego w wykonywaniu pracy.

Odpowiedzi są oceniane w skali od 1 do 5, wskazującej stopień obciążenia spowodowanego przez czynniki związane z pracą. Istnieje także możliwość swobodnej wypowiedzi w badaniu. Jeśli pracownik uważa, że oszacowanie obciążenia jest z jakichś powodów nie-

możliwe, może wybrać punkt „Nie dotyczy mojej pracy”.

Odczytywanie badania

Badanie nie wskazuje, w jaki sposób szkodliwe czynniki obciążenia występują w miejscu pracy na różnych stanowiskach. Kwestionariusz nie pozwala na wyciągnięcie wniosków o stanie zdrowia pracowników. Na podstawie samego badania inspektor nie może wyciągać wniosków, czy pracodawca przestrzegał przepisów. Ale badanie to pozwala systematycznie zbierać informacje na temat psychospołecznych warunków pracy i może być wykorzystane do identyfikacji problemów specyficznych dla każdego miejsca pracy. Badanie pomaga ocenić wpływ psychospołecznych warunków pracy na zdrowie i ustalić priorytety ryzyka, a na jego podstawie można podjąć konkretne działania w celu zarządzania psychospołecznym obciążeniem pracą.

Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

Joanna Bartoszek, psycholog, główny specjalista w Departamencie Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat podejmuje starania na rzecz ograniczenia narażenia na czynniki psychospołeczne w środowisku pracy. Do działań w tym zakresie należy program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, adresowany do pracodawców i pracowników. Program realizowany jest kompleksowo we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy i składa się z kilku ścieżek wspierających pracodawców, którzy wyrażają zainteresowanie tematyką zagrożeń psychospołecznych, a przede wszystkim podjęciem działań naprawczych w swoich zakładach pra-

cy. Procedura polega na realizowaniu zadań edukacyjnych i popularyzacyjnych, mających na celu rozpowszechnianie wiedzy o stresie zawodowym i innych zagrożeniach psychospołecznych (m.in. mobbingu, dyskryminacji, nierównym traktowaniu, molestowaniu psychicznym i seksualnym, przemocy i agresji). Prowadzone są szkolenia, webinary, konferencje, organizowane są stoiska i punkty konsultacyjne dystrybuujące materiały wydawnicze PIP. Koordynatorzy współpracują z mediami, umieszczają artykuły w sieci. O programie informuje tematyczna strona internetowa www.streswpracy.pl. Do-

datkowo wsparcie merytoryczne odbywa się poprzez udostępnienie narzędzia do oceny stresogenności cech pracy – Skali Ryzyka Psychospołeczne-go (przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi). Wypełnione ankiety przekazywane są do Głównego Inspektoratu Pracy. Po analizie wyników koordynator w GIP przygotowuje propozycje działań naprawczych. Uczestnicy programu bardzo cenią sobie to, że dzięki wsparciu pracowników PIP mają możliwość podniesienia świadomości pracodawców i pracowników w zakresie identyfikacji negatywnych zjawisk w zakładach pracy.

Polegać jak na Zawiszy

Wspomnienie o Jerzym Wrońskim (1936-2023)



Spośród przymiotów szczególnie cenionych u ludzi, z którymi pozostajemy w bliższej zażyłości, współpracowników lub przyjaciół, wyjątkowe miejsce zajmuje niezawodność, pozwalająca wierzyć, że na tę osobę można liczyć, że dotrzyma słowa, nie zawiedzie, tak w sprawach codziennych, jak i w sytuacjach ważnych. Na Jerzym Wrońskim można było polegać jak na Zawiszy.

Wiadomość o śmierci Jerzego przyjąłem z wielkim żalem, jak przyjmuje się wieść o odejściu zasłużonego weterana i przyjaciela, w tym przypadku weterana służby na rzecz ochrony pracy. Dobrze pamiętam sytuację, gdy pierwszy raz go zobaczyłem i nie mogłem się powstrzymać od refleksji, że wbrew temu, co się powszechnie uważa, nie zawsze pierwsze wrażenie okazuje się trafne. Był pamiętny rok 1990, gdy po ubiegłorocznych wyborach czerwcowych następowały wielkie przemiany polityczne w strukturach państwa i jego instytucji. Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zmieniła jej usytuowanie z podległości Radzie Państwa na podległość Sejmowi RP. Powołana została nowa Rada Ochrony Pracy, w której obok przedstawicieli związków zawodowych i administracji rządowej znajdowali się parlamentarzyści. Wchodziłem w skład prezydium ROP, a jedną z pierwszych decyzji było zaproszenie kierownictwa PIP celem zreferowania głównych wniosków wynikających z działalności kontrolnej w gospodarce dotkniętej burzliwymi przemianami rozpoczynającej się transformacji. Chcieliśmy też

zobaczyć, z kim przyjdzie nam współpracować w rozpoczynającej się kadencji ROP. Ówczesny Główny Inspektor Pracy przedstawił swoich współpracowników, moją uwagę zwrócił dyrektor Zespołu Warunków Pracy w GIP Jerzy Wroński. Zapamiętałem jego marsowe, jak mi się wówczas wydawało, oblicze człowieka surowego, wręcz nieprzystępnego. Kilka miesięcy później, gdy objąłem stanowisko głównego inspektora pracy i zaczęliśmy współpracować na co dzień, mogłem się przekonać, że jest wręcz odwrotnie. Kiedy po latach przy okazji swobodnej pogawędki przypominałem mu nasze pierwsze spotkanie, uśmiechnął się i wyjaśnił mi, że przyczyną był stres wynikający z domniemania krążącego w urzędzie, że całe kierownictwo PIP może zostać zdymisjonowane. Tymczasem nie było takich zamiarów i Jerzy przez sześć następnych lat z bardzo dobrymi rezultatami kierował Departamentem Warunków Pracy GIP. Jako Główny Inspektor Pracy miałem sposobność docenić w codziennej pracy jego liczne przymioty. Składały się na nie nie tylko wysokie kompetencje zawodowe, ale także kultura osobista, poczucie taktu, zdolność do zachowania do-

brych relacji międzyludzkich zarówno z podwładnymi, jak i kolegami na stanowiskach kierowniczych. Szczególnie w tym drugim przypadku nie było to łatwe, gdy wymagało egzekwowania terminowości i jakości pracy od osób na równorzędnych lub hierarchicznie wyższych stanowiskach. Jego talent do zjednywania sobie ludzi połączony z subtelnym poczuciem humoru i dyscypliną wewnętrzną powodował, że wkrótce nabrałem przekonania, że mogę liczyć, iż z powierzonych zadań zawsze wywiąże się w terminie i z dobrym rezultatem merytorycznym.

Zazwyczaj skupiony i raczej poważny, w sprzyjających okolicznościach potrafił emanować wesołością i pogodą ducha. Szczególnie mam w pamięci chwile, gdy po dniu wytężonej pracy podczas wyjazdowych spotkań kierownictwa PIP wieczorem Jerzy grał na akordeonie zapraszając towarzystwo do wspólnej zabawy i biesiadnego śpiewania. Widzę jak dziś jego pogodny uśmiech posyłany koleżankom i kolegom wraz z takimi walca „Jak szybko mijają chwile, jak szybko mija czas...”.

Był powszechnie lubiany w świecie inspekcyjnym i nie tylko. Z wielu instytucji, w których nas reprezentował, odbieraliśmy pozytywne opinie na jego temat. Początek lat 90. był dla polskiej inspekcji pracy okresem znacznego otwarcia na świat poprzez ożywienie kontaktów z organizacjami międzynarodowymi oraz z krajami, których wzorce w określonym zakresie mogły być dla nas interesujące. W latach 1991-94 mieliśmy u siebie wizytę studyjną inspekcji brytyjskiej, misję Międzynarodowego Biura Pracy oraz wizyty kierownictw inspekcji amerykańskiej i duńskiej. Dla wszystkich tych gremiów szczególnie interesującym aspektem naszej działalności była organizacja nadzoru nad warunkami pracy w kraju przechodzącym tak radykalną transformację na drodze do systemu rynkowego. Z wielką satysfakcją obserwowałem uznanie, niekiedy wręcz podziw, jaki wyrażali po spotkaniach z Jerzym i jego współpracownikami dla ich kompetencji, sprawnej organizacji wykonywanego nadzoru i przedstawianej wizji na przyszłość.

Doceniając jego wysokie i wszechstronne kompetencje zawodowe, a także sumiennosc, wystąpiłem w 1997 r. do Marszałka Sejmu z wnioskiem o powołanie go na stanowisko zastępcy Głównego Inspektora Pracy. Wniosek został zaakceptowany i odtąd Jerzy do swego przejścia na emeryturę w 2003 r. pozostawał członkiem ścisłego kierownictwa PIP.

Miał też niemały wkład w edukację przyszłych adeptów zawodu inspektora pracy oraz doskonalenie kadry inspektorskiej, jako wykładowca we wrocławskim Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, a później także na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie. W swoim podejściu do współpracowników i podwładnych wykazywał się życzliwością, sprawiedliwością ocen i cierpliwością, co zjednywało mu ludzi i umacniało autorytet.

Ludzie są tylko ludźmi i zdarzają się sytuacje, gdy ktoś z pracowników nie potrafi zapanować nad własnymi słabościami, dając zły przykład innym, a środowisko patrzy, jak zareaguje zwierzchnik. Pamiętam kilka takich zdarzeń na przestrzeni wielu lat naszej współpracy. Zwykle przekonywał mnie, że trzeba mieć na względzie przydatność zawodową niefortunnego delikwenta i opowiadał się za daniem mu drugiej szansy. Trzeba przyznać, że przeważnie miał rację. Myślę, że ludzie to doceniali i byli mu wdzięczni.

Po przejściu na emeryturę pozostał czynny zawodowo jako ekspert w zakresie bhp. Jednocześnie podjął ożywioną działalność społeczną jako współzałożyciel w roku 2004 Stowarzyszenia Ochrony Pracy, w którym pełnił funkcję wiceprezesa. Gdy przystąpiłem do tego stowarzyszenia w 2010 r. nasze drogi ponownie się spotkały. Współpracowaliśmy wówczas, przygotowując wystąpienia dla premiera i ministra pracy w związku z drastycznym pogorszeniem wskaźników wypadkowości, a także w sprawach propozycji zgłaszanych przez SOP odnośnie do ochrony pracy seniorów. Jerzy z wielką dbałością prowadził sprawy w działającej przy SOP komisji kwalifikacyjnej ds. uprawnień energetycznych (URE). Było to zadanie niełatwe z wielu względów. Po pierwsze, dotyczyło kwestii istotnych dla egzystencji SOP, czyli istotnego źródła finansowania działalności Stowarzyszenia. Po drugie, wymagało wielkiej skrupulatności, by spełnić wszystkie skomplikowane wymogi formalnoprawne egzekwowane szczegółowo przez Urząd Regulacji Energetyki dla autoryzacji ww. komisji. Po trzecie, wymagało wręcz talentów dyplomatycznych, by osiągnąć kompromis pomiędzy członkami komisji, spełnić ich oczekiwania odnośnie do terminów i składów osobowych w czasie poszczególnych posiedzeń egzaminacyjnych. I znowu mogłem z niemałym podziwem obserwować Jerzego radzącego sobie z tymi wyzwaniami nad wyraz dobrze. Przed trzema laty uznał, że czas wycofać się z czynnej aktywności w pracach zarządu stowarzyszenia, jednak czasami nas jeszcze odwiedzał, wywołując tym zawsze naszą radość.

Z wielkim żalem przyjęliśmy wiadomość o jego śmierci. Był dla nas nie tylko jednym z założycieli stowarzyszenia, zasłużonym członkiem i wieloletnim wiceprezesa, ale przede wszystkim przyjacielem, którego odejście zubożyło nas wszystkich. Przyszło nam żegnać znakomitego fachowca, powszechnie lubianego kolegę i zacnego człowieka. Honorem dla nas było z nim pracować, dzielić codzienne radości i troski. Pozostanie w naszej pamięci postacią, która w swym długim życiu zawodowym i społecznym dobrze przysłużyła się polskiej ochronie pracy.

dr Tadeusz Sułkowski,
wiceprezes Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Czym skorupka za młodu nasiąknie

Czy maszyny służące praktycznej nauce zawodu przez dwa miesiące w roku muszą spełniać wymagania przepisów bhp?

W jednej ze szkół zawodowych na terenie województwa podlaskiego w pracowni praktycznej nauki zawodu znajdowały się maszyny, które według inspektora pracy nie spełniały wymagań przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Maszyny do praktycznej nauki zawodu nie mogły zostać skontrolowane przez inspektora pracy, ponieważ nie były użytkowane. Praktyczną naukę zawodu na tych maszynach, zgodnie z programem kształcenia, prowadzono tylko przez około dwa miesiące w roku szkolnym. Inspektor pracy przypomniał sobie zdarzenie z młodości, gdy jako uczeń technikum mechanicznego w czasie zajęć praktycznych na tokarkach zobaczył „wyrzucenie” klucza z uchwytu tokarskiego. Osłona uchwytu nie miała blokady, co spowodowało, że uczeń po zamocowaniu obrabianego detalu w uchwycie włączył napęd wrzeciona, mimo iż osłona uchwytu pozostawała niezamknięta.

Prewencyjna samokontrola maszyn

Zdarzenie z młodości legło u podstaw pomysłu, by przyjrzeć się bliżej maszynom użytkowanym w warsztatach szkolnych. Inspektor pracy zaproponował formułę programu prewencyjnego, która zachęciłaby dyrektorów szkół i kierowników warsztatów szkolnych do samodzielnej oceny maszyn i ich dostosowania do wymagań minimalnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Pomysł poparło podlaskie Kuratorium Oświaty i przekazało do

Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku wykaz szkół z województwa podlaskiego, w których funkcjonują warsztaty szkolne prowadzące praktyczną naukę zawodu. Do udziału w programie zaproszono 18 szkół użytkujących warsztaty szkolne, w których eksploatowane są maszyny zaliczane do niebezpiecznych, z ręcznym podawaniem i odbieraniem materiału, tj. obrabiarki do obróbki drewna, obrabiarki do obróbki skrawaniem i obróbki plastycznej metalu, maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych.

Podstawowym celem programu była poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy uczniów i nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Drugim celem było wyeliminowanie z pracowni warsztatów szkolnych maszyn bez wymaganych osłon i urządzeń ochronnych, aby uczniowie w czasie praktycznej nauki zawodu nie nabierali złych nawyków obsługi maszyn bez wymaganych środków ochronnych, zgodnie z przysłowiem „Czym skorupka za młodu nasiąknie, tym na starość trąci”. Chęć udziału w programie zgłosiło 16 szkół.

Na przełomie maja i czerwca 2022 r. inspektor pracy przeprowadził 4 szkolenia dla wszystkich chętnych, w tym dwa szkolenia w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku oraz

po jednym w oddziałach w Łomży i Suwałkach. W szkoleniach udział wzięło 47 uczestników, w tym dyrektorzy szkół, kierownicy warsztatów szkolnych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu. Podczas szkolenia poinformowano uczestników o celu i etapach programu oraz dostarczono materiały pomocnicze, w szczególności wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, takie jak „Użytkowanie maszyn. Minimalne wymagania dotyczące bhp. Lista kontrolna z komentarzem”, „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych” oraz broszury „Sprzęt roboczy. Minimalne wymagania” dotyczące poszczególnych rodzajów maszyn. Na szkoleniu omówiono również wymagania zasadnicze i minimalne dotyczące bhp w zakresie użytkowania maszyn ujętych w programie, obowiązków użytkowników maszyn oraz praktycznych wskazówek, jak dostosować poszczególne rodzaje maszyn do wymagań minimalnych.

Obowiązki uczestników programu

Uczestnicy programu zostali zobowiązani do przeprowadzenia we własnym zakresie podczas wakacji kontroli maszyn użytkowanych w warsztatach, zarejestrowania

wyników kontroli na listach kontrolnych, usunięcia nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli, a następnie przekazania kopii list kontrolnych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku do dnia 15 września 2022 roku. Inspektor pracy w okresie od 5 października do 21 listopada 2022 r. przeprowadził audyty w 14

W czasie realizacji programu pracodawcy, a następnie inspektor pracy, dokonali oceny około 250 maszyn, które w czasie praktycznej nauki zawodu były obsługiwane przez 904 uczniów i 73 nauczycieli.

szkołach, na 16 biorących udział w programie. Nie przeprowadzono audytu w szkole, gdzie użytkowano tylko maszyny przenośne, oraz w szkole, w której ocenie podlegała jedna maszyna wycofana z użytku przez pracodawcę po przeprowadzeniu kontroli wewnętrznej. Audytem objęto tylko maszyny stacjonarne: obrabiarki do drewna, obrabiarki do metalu, maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych, wprowadzone do użytku przed 2010 r., tj. nieobjęte dyrektywą maszynową 2006/42 WE.

Rozbieżności po audycie

Po przeprowadzeniu audytu wewnętrzne pracodawcy zidentyfikowali 35 maszyn, które nie spełniały wymagań przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 29 maszyn wycofano z eksploatacji, a 6 dostosowano do wymagań minimalnych. Inspektor pracy po przeprowadzeniu audytu zidentyfikował dodatkowo 158 maszyn, które nie spełniały wymagań z zakresu bhp. Tak duża rozbieżność w ocenach maszyn dokonanych przez szkoły zawodowe oraz inspektora pracy wynikała z faktu, że niektóre szkoły praktycznie ograniczyły się do wypełnienia ankiet bez faktycznej oceny maszyn i czekały na ocenę inspektora pracy.

Należy zauważyć, że 77% maszyn nie spełniających wymagań przepisów bhp to nie jest rzeczywisty obraz stanu bhp

w warsztatach szkolnych. Wiele szkół zakupiło i użytkowało również maszyny nowe, które spełniały wymagania zasadnicze. Tak duża liczba maszyn „starych” wynikała z faktu, że w okresie gdy warsztaty były organizowane (kilkadziesiąt lat wcześniej), w szkołach zawodowych na kierunkach technicznych kształciło się

o wiele więcej uczniów, czasem nawet kilkakrotnie więcej. Ze względu na brak środków

finansowych oraz niedostateczną znajomość przepisów bhp szkoły zawodowe w okresie od 2006 r. (końcowy termin na dostosowanie maszyn do wymagań minimalnych przepisów bhp) do dnia audytu tylko w niewielkim zakresie modernizowały maszyny w celu dostosowania ich do aktualnych przepisów bhp. Takim przykładem może być użytkowanie tokarek uniwersalnych TUD, TUM, TUE bez blokad osłon uchwytów tokarskich. W praktyce inspektorskiej spotkanie w czasie kontroli tokarki bez blokady uchwytu jest zjawiskiem niezwykle rzadkim, natomiast w warsztatach szkolnych było nagminne.

Dodatkowym efektem programu prewencyjnego było skłonienie szkół do przeprowadzenia swoistej inwentaryzacji maszyn zalegających w pracowniach praktycznej nauki zawodu i ustalenie, które maszyny będą niezbędne do prowadzenia nauki w szkole, a które można wycofać z eksploatacji na stałe i przeznaczyć do sprzedaży. Jako przykład takiej inwentaryzacji można podać jedną ze szkół w powiecie augustowskim, gdzie dyrektor szkoły w porozumieniu z organem prowadzącym, Starostwem Powiatowym w Augustowie, przeznaczył do sprzedaży 19 obrabiarek do obróbki metalu wyprodukowanych około 50 lat temu, gdyż uczniowie o profilu me-

chanika odbywają praktyki zawodowe w nowoczesnym zakładzie produkcyjnym. Tam poznają tajniki obsługi nowoczesnych obrabiarek do metalu, w tym obrabiarek sterowanych numerycznie.

Nieprawidłowości okiem inspektora

Ocena maszyn przeprowadzona przez inspektora pracy wykazała nieprawidłowości w budowie, które nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia dla ich operatorów. Generowały one jednak zagrożenia mniejszej wagi. Inspektor pracy stwierdził brak lub nieprawidłowe wyłączniki awaryjne na stanowiskach obsługi tokarek, wiertarek, frezarek, dłutownic; brak osłon przeciwbryzgowych w tokarkach do metalu; nieprawidłowe osłony przekładni pasowych przekazujących napęd z silnika na wrzeciona tokarek, frezarek, dłutownic, jak również nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie zagrożenia pochwyceń części ciała operatorów:

- brak lub nieprawidłowe osłony stref roboczych w tokarkach do metalu i do drewna, frezarkach do metalu i do drewna, wiertarkach kolumnowych i kałużowych o dużej mocy, strugarkach, dłutownicach, młotach do kucia;
- brak blokad przy osłonach ruchomych maszyn, w tym tokarek do metalu.

Po przeprowadzeniu audytu przez inspektora pracy wszystkie maszyny stwarzające duże zagrożenie dla operatorów (uczniów, nauczycieli) zostały odłączone od zasilania energią i oznakowane informacją o zakazie ich użytkowania. Rozpoczęto też dostosowywanie do wymagań minimalnych maszyny, które nie spełniały wymagań w zakresie bhp, ale nie stwarzały dużego zagrożenia dla ich operatorów. Wycofanie z użytkowania maszyn do czasu dostosowania ich do wymagań minimalnych było możliwe dlatego, że wszystkie maszyny użytkowano tylko przez ściśle określony czas w roku szkolnym, gdy wymagała tego praktyczna nauka zawodu, zgodnie z programem

kształcenia, np. tokarki zazwyczaj były użytkowane na przełomie marca i kwietnia każdego roku szkolnego.

Szczegółowy opis nieprawidłowości stwierdzonych w poszczególnych maszynach inspektor pracy umieścił w pismach profilaktycznych przesłanych dyrektorom szkół. W okresie dostosowywania maszyn do wymagań minimalnych dyrektorzy szkół sukcesywnie informowali inspektora pracy o postępach w prowadzonych pracach. Ostateczne audyty potwierdzające dostosowanie maszyn do wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy inspektor pracy przeprowadził na przełomie kwietnia i maja br.

Czy warto było?

W wyniku realizacji programu prewencyjnego inspektor pracy stwierdził dostosowanie do wymagań minimalnych lub wycofanie z eksploatacji wszystkich maszyn użytkowanych w szkołach zawodowych objętych audytem. Z eksploatacji wycofano 50 maszyn stwarzających bezpośrednio zagrożenia oraz 11 maszyn powodujących mniejsze zagrożenia. Dostosowano do wymagań minimalnych 69 maszyn stwarzających bezpośrednie zagrożenie oraz 63 maszyny powodujące zagrożenia mniejszej wagi.

Realizacja programu prewencyjnego znacznie poprawiła stan bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy przy obsłudze maszyn użytkowanych w pracowniach praktycznej nauki zawodu. Jednocześnie ujawniła, jak wielkie zagrożenia występowały w stanie technicznym maszyn oraz w świadomości osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo uczniów. Można mieć nadzieję, że efekty prowadzonego programu będą również procentować w przyszłości.

Roman Charkiewicz,
nadinspektor pracy,
OIP Białystok



- 1 Frezarki bez osłon stref roboczych, wycofane z eksploatacji.
- 2 Młot do kucia wyrobów z metalu, wycofany na stałe z eksploatacji.
- 3 Dłutownica pionowa bez oznakowania identyfikacyjnego. Strefa robocza bez wymaganej osłony.
- 4 Frezarka pozioma do metalu. Strefa robocza oraz wirująca końcówka wrzeciona bez wymaganych osłon.
- 5 Młot do kucia na gorąco typ MS-100B. Osłona koła zamachowego zamontowana po audycie wewnętrznym nie zapewniała odległości bezpieczeństwa, zapobiegających sięgnięciom górnymi do stref niebezpiecznych. Osłonę poprawiono po audycie inspektora pracy.
- 6 Frezarka górnwrzecionowa do drewna GOMAD typ FG. Strefa robocza maszyny przed audytem.
- 7 Frezarka górnwrzecionowa do drewna GOMAD typ FG. Strefa robocza po dostosowaniu maszyny do wymagań minimalnych.
- 8 Nożyce gilotynowe typ NG-3, producent nieznan. Osłony pomalowane na żółto (strefy roboczej, koła zamachowego, wału przekazu mocy) zamontowano po audycie inspektora pracy.
- 9 Tokarka uniwersalna typ CD 6250C, widok osłony przeciwbryzgowej zamontowanej po audycie inspektora pracy.

Brak dyscypliny budowlanej przyczyną zbiorowego i śmiertelnego wypadku przy pracy

Tragiczny finał zawalenia się konstrukcji deskowania

Nieprawidłowa i wadliwie zmontowana konstrukcja szalunkowa była główną przyczyną katastrofy budowlanej, w wyniku której jeden pracownik poniósł śmierć, a sześciu uległo dotkliwym obrażeniom.

W dniu 29 stycznia 2021 roku na terenie budowy sali gimnastycznej przy szkole podstawowej pracę wykonywali pracownicy konsorcjum dwóch pracodawców pod nadzorem kierownika budowy. Podczas wylewania betonu na szalunek stropu doszło do zawalenia się konstrukcji deskowania, w wyniku czego jeden z pracowników zginął. Do zdarzenia doszło pod koniec procesu betonowania. W toku kontroli ustalono, że łączny ciężar betonu, konstrukcji oraz deskowania i zbrojenia, który uległ zawaleniu, wynosił około 120 ton.

Na podstawie oględzin miejsca katastrofy, analizy dokumentacji użytych systemów szalunkowych (PERI, MOSTOSTAL i EXTRAFORM), analizy projektów: budowlanego i wykonawczego, zeznań świadków, a także fotografii sprzed katastrofy uzyskanych z prokuratury inspektorzy pracy ustalili okoliczności i przyczyny wypadku.

Fatalne decyzje

Kilka dni przed rozpoczęciem montażu konstrukcji szalunków obaj pracodawcy wraz z kierownikiem budowy oraz brygadzystą ustalili sposób zmontowania konstrukcji podtrzymującej szalunek stropu sali gimnastycznej, tj. w kolejności od dołu: stemple z trójnogami, dźwigary pierwsza warstwa, dźwigary druga warstwa prostopadle do pierwszej, kolejne stemple postawione na dźwigarach i kolejne dwie warstwy dźwigarów ułożone jedno na drugich prostopadle do siebie. Na teren budowy dostarczono elementy systemów szalunkowych: MULTIFLEX firmy PERI, ALTRAD firmy MOSTOSTAL oraz EXTRAFORM EXTRABEAM.

Nie podjęto decyzji o zaprojektowaniu i obliczeniu wytrzymałości konstrukcji szalunków pod strop i pod belki sali gimnastycznej. Pracownicy pod kierownictwem brygadzysty dokonali montażu konstrukcji szalunku we wcześniej uzgodniony sposób. Została ona zmontowana niezgodnie z dokumentacjami producentów. Podczas prac połączono elementy różnych producentów oraz zastosowano stemple o różnej średnicy pomieszczone ze sobą, nie zastosowano też głowic krzyżowych utrzymujących dźwigary.

Po akceptacji

Dzień przed rozpoczęciem wylewania betonu, tj. 28 stycznia 2021 r., inspektor nadzoru inwestorskiego odebrał zbrojenie wraz z deskowaniem. Kierownik budowy akceptował wykonaną konstrukcję, o czym świadczą fotografie konstrukcji, które wykonał w dniu katastrofy na kilka godzin przed fatalnym zdarzeniem. Pracownicy oraz operatorzy pompogruszek rozpoczęli wylewanie betonu około godziny 12:30. Podczas betonowania do zagęszczania betonu belek używali wibratorów wgłębnych, a podczas zagęszczania betonu stropu używali wibratorów powierzchniowych.

Na podstawie zeznań tych pracowników ustalono, że mieli obawę co do stabilności konstrukcji deskowania, więc jeden z nich został wyznaczony do obserwacji jej zachowania do około połowy wykonanych prac betonarskich. Następnie wrócił na strop. Około godziny 14:45, gdy do zabetonowania zostało od 6 do 8 m² stropu, nastąpiło zawalenie konstrukcji, a 7 pracowników spadło z wysokości około 7 m.

Przyczyny wypadku

Inspektorzy pracy ustalili następujące przyczyny katastrofy budowlanej:

– brak projektu z obliczeniami konstrukcji szalunków pod belki nośne i strop sali gimnastycznej, co spowodowało niewłaściwy montaż;

– niewłaściwa i nieprawidłowo zmontowana konstrukcja szalunków pod belki i strop sali gimnastycznej, tj. wykonana z systemów różnych producentów (m.in. zakaz łączenia systemu PERI z innymi, wykorzystanie stempli o różnym przekroju), zamontowana niezgodnie z dokumentacją producentów (brak znacznej ilości głowic krzyżowych, wysokość deskowania powyżej 5 m, co uaktywniło kolejne przyczyny pośrednie, czyli utratę stateczności i wytrzymałości konstrukcji);

– tolerowanie przez kierownika budowy i inspektora nadzoru inwestorskiego stosowania niewłaściwych rozwiązań, tj. niewłaściwej konstrukcji deskowania szalunków stropu oraz lekceważenie przez pracowników zagrożenia wynikającego z niewłaściwie zmontowanej konstrukcji deskowania pod belki i strop sali gimnastycznej.

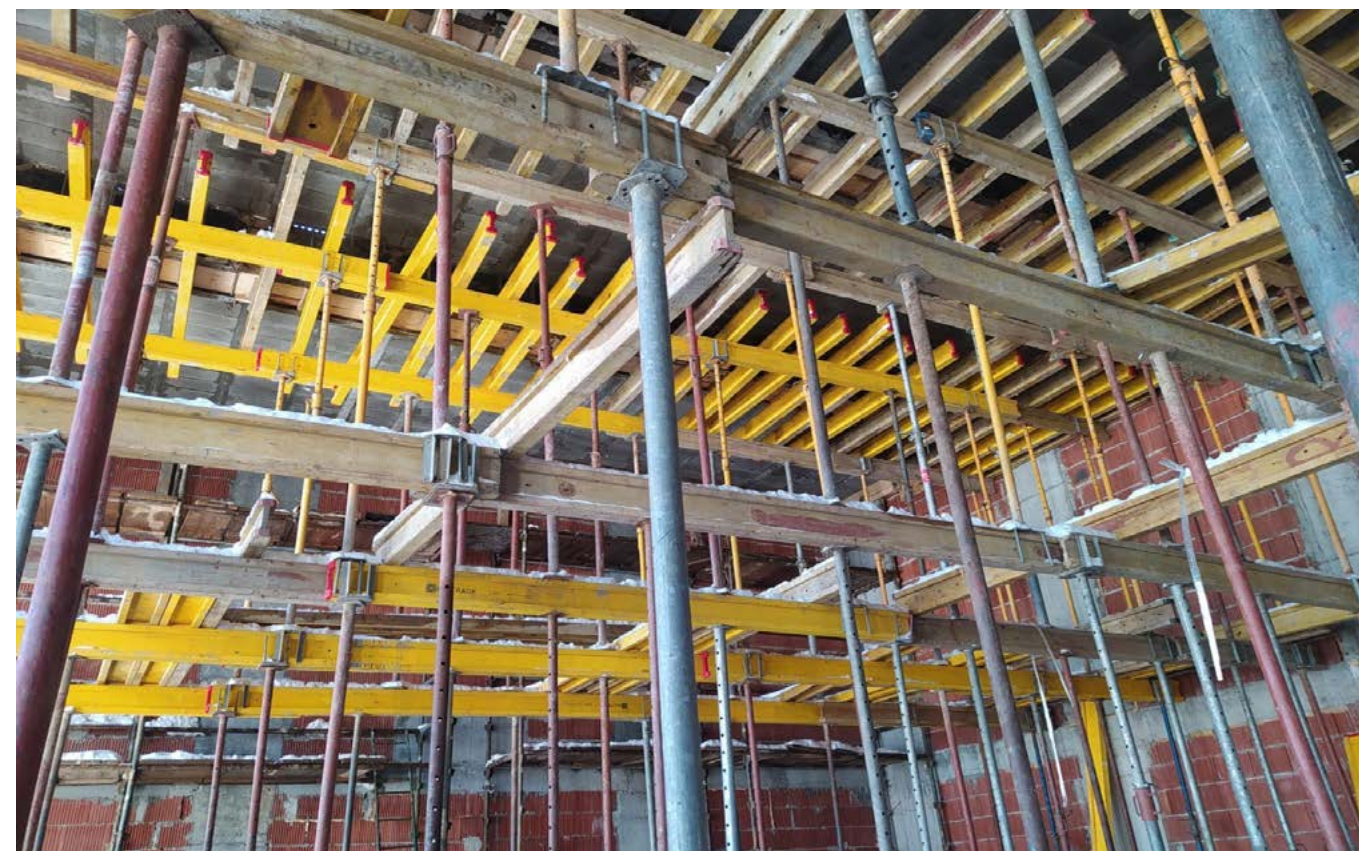
Konsekwencje podjętych decyzji

W stosunku do osób winnych popełnionych wykroczeń, tj. jednego z pracodawców i kierownika budowy, inspektorzy pracy wdro-

żyli postępowanie wykroczeniowe. Dodatkowo w przypadku jednego z pracodawców inspektor pracy, na podstawie art. 36 § 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe. ZUS wydał decyzję o podwyższeniu składki wypadkowej, która stała się prawomocna.

Natomiast prokurator okręgowy przedstawił zarzuty kierownikowi budowy i inspektorowi nadzoru inwestorskiego z art. 163 Kodeksu karnego, dotyczące spowodowania katastrofy budowlanej ze skutkiem śmiertelnym. Sprawa sądowa nadal trwa.

Piotr Wojtarowicz,
starszy inspektor pracy,
OIP Kraków



▲ Stan faktyczny montażu konstrukcji niezgodny z dokumentacją i instrukcjami montażu producentów, tj. wysokość powyżej 5 m, brak głowic krzyżowych (stemple postawione bezpośrednio na dźwigarach bez głowic krzyżowych).



SZANUJ ŻYCIĘ! SIEBIE NIE ODBUDUJESZ

POZNAJ ZASADY, KTÓRYCH NALEŻY PRZESTRZEGAĆ, ORAZ WYMAGANE KWALIFIKACJE ZAWODOWE.
JAKIE CZYNNIKI ZAGROZEŃ WYSTĘPUJĄ W BRANŻY BUDOWLANEJ?

JEŚLI JESTEŚ PRACODAWCĄ...

Pamiętaj, że jako pracodawca odpowiadasz za **bezpieczeństwo i higienę** pracy na budowie. Do Twoich obowiązków należy:

- ▶ zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- ▶ dopilnowanie, aby pracownicy przestrzegali przepisów i zasad bhp,
- ▶ usuwanie wszelkich uchybień w zakresie bhp,
- ▶ sprawowanie nadzoru nad pracownikami,
- ▶ zapewnienie pracownikowi środków ochronnych dostosowanych do zmiennych warunków wykonywanej pracy,
- ▶ zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- ▶ zwrócenie uwagi na zdrowie pracowników młodocianych.



JEŚLI JESTEŚ PRACOWNIKIEM...

Pamiętaj, że **przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy** jest Twoim podstawowym obowiązkiem! Podczas pracy jesteś zobowiązany do:

- ▶ znajomości przepisów i zasad bhp,
- ▶ wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami,
- ▶ stosowania się do poleceń i wskazówek przełożonych,
- ▶ dbania o stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek w miejscu pracy
- ▶ stosowania środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz noszenia odzieży i obuwia roboczego.



KTO WYMAGA NA BUDOWIE SPECJALNYCH KWALIFIKACJI I UPRAWNIEŃ?

- ▶ osoby zajmujące się montażem i demontażem rusztowań oraz ruchomych podestów roboczych
- ▶ operatorzy maszyn budowlanych, żurawi oraz wózków i innych maszyn z napędem silnikowym,
- ▶ osoby odpowiedzialne za prace związane z odłączeniem, konserwacją, sprawdzaniem oraz naprawą instalacji i urządzeń elektrycznych.

POZNAJ SWOJE PRAWA!



W sytuacji, gdy warunki bhp stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla Twojego życia lub zdrowia, masz prawo odmówić wykonania pracy do czasu zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy.



bhpntak.pl