



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4 (494) 2024



## Doceniony pracownik

O pozapłacowych formach doceniania pracowników rozmawiamy z Agnieszką Kaszubską, psycholog pracy w Głównym Inspektoracie Pracy

(str. 17)

## Jak udowodnić pracę?

Problemy z udokumentowaniem stażu pracy za granicą. Uwagi praktyczne

(str. 7)

## Śmierć czekała na dnie

Trzech pracowników zatruto się siarkowodorem w przepompowni ścieków surowych

(str. 30)

## W numerze

3. W SEJMIE RP: Nowoczesne metody popularyzacji ochrony pracy
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. ROP w nowym składzie
7. Jak udowodnić pracę? Problemy z udokumentowaniem stażu pracy za granicą. Uwagi praktyczne
12. Kontrola trzeźwości pracowników. Wszystko, co muszą wiedzieć pracodawca i pracownik (cz. 1)
17. Doceniony pracownik. O pozapłacowych formach doceniania pracowników rozmawiamy z Agnieszką Kaszubską, psycholog pracy w Głównym Inspektoracie Pracy
20. Targi w Kielcach z rekordami frekwencji i wystawców
23. Rozbudowa oczyszczalni ścieków na podium konkursu „Buduj bezpiecznie” 2023. Wywiad z kierownikiem nagrodzonej budowy Damianem Bahajem
25. Dobre praktyki bezpieczeństwa pracy w USA. Ograniczanie lub likwidacja zagrożeń przez koncerny paliwowe
28. Czarny miesiąc w górnictwie. W kwietniu 2022 r. w bardzo krótkim czasie w kopalniach JSW SA doszło do dwóch katastrof
30. Śmierć czekała na dnie. Trzech pracowników zatrało się siarkowodorem w przepompowni ścieków surowych
34. Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu
35. Zaproszenie na konferencję organizowaną przez Główny Inspektorat Pracy

### 7 Jak udowodnić pracę?



### 12 Kontrola trzeźwości pracowników



### 28 Czarny miesiąc w górnictwie



**Wydawca:**  
Główny Inspektorat Pracy



**Kolegium:**

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

**Redakcja:**

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

**Zdjęcia:**

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

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

ISSN 0239-3417

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



Fot. Adobe Stock

# Nowoczesne metody popularyzacji ochrony pracy

**Państwowa Inspekcja Pracy stawia sobie za cel kształtowanie kultury bezpieczeństwa i praworządności w stosunkach pracy nie tylko poprzez nadzór, lecz także przez różne formy komunikacji społecznej i angażowanie pracodawców, pracowników, partnerów społecznych w rozwiązywanie problemów bhp. Mowa o tym była na posiedzeniu ROP.**



Rada Ochrony Pracy obradowała 5 marca 2024 roku. W pierwszej części zebrani przyjęli stanowisko opracowane na podstawie trzech tematów omawianych podczas poprzedniego posiedzenia. Drugą część poświęcono w całości tematowi „Nowoczesne metody popularyzacji zagadnień ochrony pracy”. Swoje prezentacje przedstawiali kolejno Państwowa Inspekcja Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP.

Zgodnie z ustawą z 13 kwietnia 2007 r. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** podkreśliła, że ustawa nakłada na urząd również szereg zadań pozakontrolnych, zmierzających do zapobiegania i ograniczania zagrożeń w środowisku pracy.

– Działania, które podejmujemy w tym zakresie, to nie tylko ustawowy obowiązek, ale też nasze głębokie przekonanie, że znaczącej poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy nie da się osiągnąć jedynie kontrolami, którymi rokrocznie obejmujemy ok. 60 tys. podmiotów. Do wdraża-

nia wysokich standardów w zakresie przestrzegania przepisów prawa i bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia, a także budowania u pracowników pozytywnych wzorców zachowań w obszarze bezpieczeństwa niezbędne jest dotarcie do szerszej grupy pracodawców, przedsiębiorców, pracowników, przedstawicieli służby bhp, rolników oraz młodych ludzi dopiero wchodzących na rynek pracy – mówiła szefowa inspekcji pracy.

Szczegóły tej działalności urzędu przybliżył zebrany dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji **Artur Sobota**. Tradycyjne sposoby, takie jak szkolenia, ulotki czy spotkania, nadal pełnią istotną rolę, ale nowoczesne technologie pozwalają na szerokie i szybkie dotarcie do pracodawców oraz pracowników w skuteczny i angażujący sposób. Sukcesy, takie jak kampania „Budowa. Stop wypadkom” i „Legitna praca” czy nowy portal Państwowej Inspekcji Pracy, pokazały, że nowoczesne metody są skuteczne w zwiększaniu świadomości przepisów prawa pracy i promowaniu bezpiecznych praktyk w miejscu pracy.

W obradach Rady Ochrony Pracy ze strony Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli także zastępcy Głównego Inspektora Pracy: **Małgorzata Dziemińska** i **Jarosław Leśniewski**.

## 17 Doceniony pracownik

W mądrze zarządzanej firmie nie powinno zabraknąć okazji do wyrażania wdzięczności za pracę i wkład w rozwój organizacji. Chociaż sposobów na to jest wiele, skupiliśmy się na pozapłacowych formach doceniania pracowników, które omawiamy w rozmowie z Agnieszką Kaszubską, psycholog pracy w Głównym Inspektoracie Pracy.





### Na Komisji do Spraw Kontroli Państwowej

Kampania „Budowa. STOP wypadkom!” jako wsparcie działań kontrolnych w budownictwie była tematem posiedzenia sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, zorganizowanego 5 marca 2024 roku. W obradach pod przewodnictwem posła **Marka Sawickiego** wzięli udział: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Artur Sobota**. Szefowa inspekcji przypominała, że to statystyki wypadkowe oraz nieprawidłowości ujawniane przez inspektorów pracy podczas kontroli skłoniły urząd do podjęcia w 2021 r. prac nad nową strategią działań w branży budowlanej. Zostały w niej połączone działania kontrolno-nadzorcze z prewencyjnymi, informacyjnymi i edukacyjnymi. Strategia jest realizowana w formule trzyletniej kampanii, której celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy w budownictwie. W szczególności zagadnienia wprowadził członków komisji dyrektor Artur Sobota. Warto zauważyć, że już na tym etapie realizacji projektu „Budowa. STOP wypadkom” odnotowano pozytywny odzew branży budowlanej na podjęte działania. Zainteresowanie pracodawców i przedsiębiorców ofertą bezpłatnych szkoleń organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy wskazuje, że kompleksowe podejście daje inspekcji możliwość szerszego oddziaływania na poprawę warunków pracy w tej branży.

### Wspólny konkurs z mazowieckim OHP

Pierwszego dnia wiosny uczniowie przygotowujący się do zawodu w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy sprawdzali swoją wiedzę w dziedzinie prawa pracy, w tym przepisów bhp, ergonomii pracy, w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. W finale konkursu „Sprawny w zawodzie” 21 marca br. w kategorii bezpieczeństwo i higiena pracy 20 młodych przedstawicieli mazowieckich jednostek organizacyjnych OHP rywalizowało, odpowiadając na 30 pytań. Nad przebiegiem konkursu czuwała komisja w składzie: reprezentująca OHP **Nina Kowalewska**, nadinspektor pracy **Ewelina Dębowska**, inspektor pracy **Paweł Żwirba**, radca w Sekcji Prewencji i Promocji **Dominik Sadza**. Po zaciętej rywalizacji (konieczne było zorganizowanie dogrywki) wyłoniono laureatów. Pierwsze miejsce zajęła **Julia Święcka**, miejsce drugie – **Wiktoria Postek**, miejsce trzecie – **Jakub Dryja**. Zwycięzcom

gratulowali i nagrody wręczyli **Lilianna Kozielska**, wojewódzki komendant OHP w Warszawie oraz **Andrzej Cegła**, okręgowy inspektor pracy w Warszawie. Państwowa Inspekcja Pracy po raz drugi jest współorganizatorem tego konkursu.

### Współpraca z OBWE przeciwko handlowi ludźmi

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 26 marca 2024 r. odbyło się spotkanie poświęcone tematyce handlu ludźmi i działaniom mającym na celu przeciwdziałanie temu zjawisku w Polsce oraz w regionie działań OBWE, w szczególności w kontekście dużego napływu obywateli Ukrainy po wybuchu wojny w tym kraju. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** rozmawiała z dr **Kari Johnstone**, specjalnym przedstawicielem i koordynatorem ds. zwalczania handlu ludźmi Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE). Przedstawiciele PIP omówili działania nadzorczo-kontrolne w zakresie legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej i wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz działania prewencyjne i doradcze podejmowane przez PIP między innymi w ramach realizacji Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi, koordynowanego przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. W dyskusji koncentrowano się na działaniach skierowanych do cudzoziemców z państw trzecich, którzy są najbardziej narażeni na ewentualne naruszenia ich praw, w tym na ryzyko pracy przymusowej. Z ramienia GIP w spotkaniu uczestniczyli także: **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia oraz **Nina Dulna**, tłumacz z Sekcji Współpracy z Zagranicą.



### Jak ocenić ryzyko zawodowe?

20 marca 2024 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach odbyło się szkolenie w ramach inauguracji programu prewencyjnego „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”. Spotkanie poświęcone było zagadnieniom dotyczącym oceny ryzyka zawodowego, w tym identyfikacji zagrożeń w zakładzie pracy, dokumentowaniu wyników oceny, jak również podejmowaniu działań na rzecz eliminacji lub ograniczenia zagrożeń występujących w środowisku pracy i współdziałania w tym zakresie z pracownikami. Ce-

lem programu jest popularyzacja prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej, wsparcie merytoryczne pracodawców poprzez szkolenia, materiały edukacyjne i pomoc ekspercką oraz podnoszenie poziomu wiedzy i praktycznych umiejętności przedstawicieli służby bhp z zakładów pracy uczestniczących w programie. W szkoleniu wzięło udział 33 uczestników z 30 firm.

### Konferencja na temat dialogu społecznego

22 marca 2024 r. w Sali BHP Stoczni Gdańskiej odbyła się konferencja na temat dialogu społecznego „Układy zbiorowe pracy kluczem do partycypacji pracowniczej”, zorganizowana przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”, a realizowana w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”. Prelegentami na konferencji byli: dr hab. **Krzysztof Walczak**, prof. UW, reprezentujący Katedrę Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania Wydziału Zarządzania UW; **Michał Maksymiuk**, zastępca dyrektora zarządzającego i wiceprezes zarządu „Pracodawców Pomorza”; **Agata Oklińska**, zastępca dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz **Sławomir Adamczyk**, kierownik Działu Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku na konferencji reprezentowała **Patrycja Potocka-Szmoń**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych, która oceniła kondycję zawierania umów zbiorowych w kontekście stosowania układów zbiorowych na terenie województwa pomorskiego. Podczas panelu dyskusyjnego dokonano analizy konkretnych rozwiązań w układach zbiorowych pracy oraz propozycji zmian ustawowych, związanych z prawem związkowym, Kodeksem pracy i unijnymi dyrektywami. Rozważano też ich wady i zalety w celu znalezienia optymalnego sposobu wyjścia ze stagnacji w zawieraniu układów zbiorowych pracy oraz służących ich upowszechnieniu. Projekt „Dialog społeczny kluczem do rozwoju” otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.

### Nowoczesny wymiar ochrony pracy

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie z okazji 105-lecia Państwowej Inspekcji Pracy przygotowali filmik okolicznościowy. Zrobili to własnymi siłami od pomysłu po ostatni klaps. To ich autorski scenariusz, realizacja i montaż i to oni stanęli za kamerami, przygotowali plany zdjęciowe oraz na nich wystąpili. Gratulujemy im efektu końcowego! Dziękujemy także za przypomnienie nam wszystkim o wartościach PIP, które legły u podstaw inspekcji i stanowią o jej przyszłości. Nowoczesny wymiar ochrony pracy to hasło tegorocznych obchodów, a tak to hasło widzą i opisują pracownicy urzędu – [kliknij tutaj i zobacz film!](#) Lista osób zaangażowanych w jego powstanie jest bardzo długa. Za koncepcję projektu odpowiadali **Ewelina Kolanowska-Wrońska**, **Tomasz**



**Okulewicz** i **Weronika Bruszkowska**, a scenariusz i reżyserię powierzono **Konradowi Pachciarkowi**. Szefowi OIP w Szczecinie gratulujemy nie tylko tej produkcji, ale także fantastycznego zespołu.

### Polsko-norweska wymiana doświadczeń

Wymiana doświadczeń i próba wzajemnego zrozumienia sposobu funkcjonowania organów kontrolnych obu krajów była głównym celem wizyty inspektorów pracy norweskiej inspekcji pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Białymstoku. W dniach 5 i 6 marca 2024 r. z wizytą studyjną przebywała na Podlasiu delegacja trzech norweskich inspektorów pracy wraz ze specjalistami z Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy. Spotkanie to odbyło się w ramach 6. edycji projektu Euro-delegowanie, którego liderem jest francuski ośrodek szkoleniowy INTEFP. Program wizyty zakładał m.in. poznanie metodyki kontroli prowadzonych przez polskich inspektorów w zakresie warunków pracy, legalności zatrudnienia cudzoziemców i delegowania pracowników na terytorium Norwegii w ramach świadczenia usług. Było to możliwe dzięki przeprowadzeniu wspólnych działań kontrolnych, m. in. w zakładach prowadzących działalność produkcyjną na Podlasiu i jednocześnie delegujących pracowników do Norwegii w ramach świadczenia usług, w tym przypadku usług montażowych na norweskim rynku budownictwa modułowego.

### Z wizytą na Litwie

W dniach 18-20 marca 2024 r. nadinspektorzy pracy **Piotr Kotliński** i **Marek Modrzejewski** z OIP w Krakowie przebywali na Litwie na zaproszenie litewskiej inspekcji pracy. Wyjazd został zorganizowany przy współpracy z Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA) w ramach współpracy transgranicznej. Przedstawiciel litewskiej inspekcji pracy zapoznał inspektorów z Polski z nowo utworzonym przy głównym inspektoracie pracy na Litwie zespołem ds. kontroli legalności zatrudnienia, który składa się z przedstawicieli Inspekcji Pracy, Urzędu Skarbowego i litewskiego odpowiednika ZUS. Inspektorzy z Polski oraz przedstawiciele ELA uczestniczyli jako obserwatorzy w kontrolach legalności zatrudnienia prowadzonych przez ten zespół oraz funkcjonariuszy Litewskiej Straży Granicznej na dwóch placach budów w Wilnie. Kontrole umożliwiły zapoznanie się z systemem kontroli legalności zatrudnienia na Litwie oraz wzajemną wymianę doświadczeń.



# ROP w nowym składzie

Marszałek Sejmu powołał członków do Rady Ochrony Pracy



Fot. Anna Strzyżak / Kancelaria Sejmu

**D**wudziestego siódmego marca Marszałek Sejmu **Szymon Hołownia** przekazał akty powołania członkom ROP na nową – XII kadencję.

– W konstytucji czytamy, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Nie bez przyczyny te właśnie słowa znalazły się na samym wstępie ustawy zasadniczej. To pokazuje, jaką wagę przywiązuje państwo do tej działalności człowieka – powiedział do zebranych Marszałek Sejmu.

Szymon Hołownia mówił również o wyzwaniach, z jakimi członkowie Rady będą musieli się zmierzyć, w tym o nowych technologiach na rynku pracy. Życzył zebranych owocnych obrad i transparentnych działań.

Podczas procesu wyłaniania przedsta-

wicieli ROP Szymon Hołownia odstąpił od wskazywania organizacji uprawnionych do zgłaszania kandydatów.

– Cieszę się, że po raz pierwszy w składzie Rady Ochrony Pracy znajduje się pięć osób wyłonionych w ramach otwartego naboru. Zrobiliśmy ten eksperyment i bardzo się z niego cieszymy. 5 osób, a kandydatek i kandydatów było 28. To pokazuje, że zainteresowanie środowiska eksperckiego, społeczeństwa obywatelskiego jest duże – podkreślił Szymon Hołownia.

Do ROP zostali powołani: **Bożena Borys-Szopa, Adam Dzedzic, Krzysztof Gadowski, Monika Gładoch, Barbara Godlewska-Bujok, Rafał Hrynyk, Zbigniew Janowski, Joanna Jurewicz, Krzysztof Kaczorek, Cezary Kaźmierczak, Kazimierz Kimso, Kazimierz Kleina, Zbigniew Konwiński, Janusz Kowalski, Michał Lewan-**

**dowski, Jan F. Libicki, Jacek Męcina, Bogusław Motowidło, Izabela Katarzyna Mrzygłocka, Jan Przywoźny, Leszek Rymarowicz, Michał Seweryński, Grażyna Spytek-Bandurska, Wojciech Szaroma, Ryszard Terlecki, Dariusz Trzcionka, Józef Witczak, Wiktor Marek Zawieska, Marta Zbucka-Gargas, Zbigniew Żurek.** Funkcję przewodniczącej będzie pełniła poseł **Izabela Katarzyna Mrzygłocka.**

**U**roczystość odbyła się w obecności minister rodziny, pracy i polityki społecznej **Agnieszki Dziemianowicz-Bąk**, Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** oraz kierownictwa Kancelarii Sejmu: ministrów **Jacka Cichockiego, Michała Deskura** i **Dariusza Salamończyka**. Rzecznika Praw Obywatelskich reprezentował dyrektor generalny **Michał Szwast**.

# Jak udowodnić pracę?

Problemy z udokumentowaniem stażu pracy za granicą. Uwagi praktyczne

**Prawidłowe ustalenie stażu pracy jest istotne z punktu widzenia pracownika, stąd też po jego stronie leży prawidłowe wykazanie wszystkich okresów zatrudnienia, w tym u pracodawców zagranicznych.**

**S**taż pracy jest instytucją prawa pracy wpływającą na każdy z etapów zatrudnienia – od zawierania umowy o pracę (w kontekście nabytych wcześniej uprawnień) przez pozostawanie w stosunku pracy (staż pracy wpływa m.in. na długość urlopu wypoczynkowego) aż do jego rozwiązania (wpływa m.in. na długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość odprawy)<sup>1</sup>. Wpływa on także na świadczenia (np. urlopowe) i prawo do nagrody jubileuszowej.

Rozwój gospodarczy państwa<sup>2</sup> sprawia, że obywatele polscy nie tylko emigrują za pracą, ale też często wracają z emigracji do kraju<sup>3</sup>. Jeśli będą chcieli korzystać z pewnych uprawnień pracowniczych w Polsce, muszą wcześniej zebrać odpowiednie dokumenty, które po powrocie umożliwią wykazanie okresów pracy za granicą, a tym samym zaliczenie ich do stażu pracy. Kolejność postępowania w omawianej sprawie jest w uproszczeniu następująca: przed podjęciem zatrudnienia lub w jego trakcie zgromadzoną dokumentację pracownik tłumaczy na język polski, przedstawia pracodawcy i oczekuje pozytywnego finału sprawy. Pozornie procedura wyda-



Zródło: Freepik, Rawpixel

je się łatwa, niestety w praktyce nie zawsze jest to tak jednoznaczne, o czym świadczą kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie pytania prawne dotyczące tej materii.

## Bez ograniczeń

Zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrud-

nienia i instytucjach rynku pracy<sup>4</sup> (dalej: u.p.z.) udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych. Takie sformułowanie oznacza, że do uprawnień pracowniczych brane są pod uwagę wszystkie – poparte odpowiednimi



dokumentami – okresy zatrudnienia za granicą u pracodawcy zagranicznego, niezależnie od kraju oraz bez względu na obywatelstwo pracownika. Ustawodawca nie wprowadza żadnych ograniczeń terytorialnych, stąd też bez znaczenia jest, czy praca odbywała się w państwie należącym do UE lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (dalej: EOG), ani czy pracownik posiada obywatelstwo któregoś z tych krajów. Przepis powyższy nie uzależnia uznania stażu pracy wyłącznie wobec pracowników posiadających obywatelstwo jednego z krajów UE, odnosi się również do pozostałych pracowników, spoza Wspólnoty. Podobnie w doktrynie przyjmuje się, że obecnie każdy okres zatrudnienia pracowniczego podlega takiemu zaliczeniu, niezależnie od tego, czy w okresie tego zatrudnienia były odprowadzane jakiejkolwiek składki na polskie fundusze publiczne<sup>5</sup>. Podkreśla się przy tym, że ze sformułowania użytego w art. 86 u.p.z. wynika, że osoba zatrudniona za granicą musi wykonywać osobiście pracę na podstawie stosunku pracy (indywidualnego stosunku pracy w rozumieniu przepisów wspólnotowych) w rozumieniu prawa kraju, w którym ta praca jest wykonywana<sup>6</sup>.

### Szerokie rozumienie dokumentu

Jedynym warunkiem jest udokumentowanie posiadanego stażu pracy. Przywołany przepis, podobnie jak polskie prawo pracy, nie określa rodzaju dokumentu, na podstawie którego należy udokumentować okres zatrudnienia. „Udokumentowanie zagranicznych okresów zatrudnienia” trzeba więc rozumieć szeroko, stosując wykładnię językową i celowościową tego sformułowania. Ustawodawca posłużył się pojemnym pojęciem udokumentowania okresów zatrudnienia, co powoduje, że katalog dowodów jest obszerny. Do podobnych konkluzji prowadzi również wykładnia językowa. Jest ona najważniejszym

rodzajem wykładni prawniczej (w doktrynie podkreśla się, że ma pierwszeństwo przed wykładnią systemową i funkcjonalną, które pełnią rolę pomocniczą-subsydiarną)<sup>7</sup>. Polega na ustaleniu znaczenia słów, wyrażeń i zwrotów użytych w tekście przepisu prawnego, w szczególności tych, które są nieostre lub wieloznaczne. W orzecznictwie podkreśla się zresztą, że to właśnie język, a nie inne media, są podstawowym środkiem komunikacji pracodawcy z adresatami jego norm<sup>8</sup>. Stąd też przy próbie wyjaśnienia tego sformułowania za pomocą wykładni językowej, pomocniczo można byłoby skorzystać z synonimów pojęcia „udokumentowanie”. Internetowy słownik synonimów<sup>9</sup> wymienia wśród nich m.in. dowód, objaśnienie, potwierdzenie, wyjaśnienie, uargumentowanie czy uprawdopodobnienie. Jak widać, pojęcie „udokumentowanie” ma szerokie znaczenie. Stosując pomocniczo wykładnię celowościową, należałoby w tym miejscu przypomnieć wyrok Sądu Najwyższego, w którym zaakcentowano konieczność brania pod uwagę ratio legis ustawy (a więc jej cel i sens), w szczególności przy dokonywaniu wykładni celowościowej normy art. 86 u.p.z.<sup>10</sup>

W praktyce jedynym zastrzeżeniem sformułowaniem wprost przez ustawodawcę jest to, że dowód poświadczający zagraniczne okresy zatrudnienia musi przybierać formę dokumentu. Powoduje to, że pojęcie dokumentu należy z kolei interpretować w ścisłym związku z definicją zawartą w art. 773 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny<sup>11</sup> w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.<sup>12</sup> Zgodnie z nią dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią. Szerokie rozumienie tego pojęcia znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie sądowym, wskazującym, że „w świetle przepisu prawa materialnego, tj. art. 773 k.c., dokumentem jest każdy nośnik informacji umożliwia-

jący zapoznanie się z jej treścią. Warunkiem uznania określonego środka za dokument nie jest zatem opatrzenie go podpisem wystawcy. Przeciwnie, przyjmuje się, że podpis nie przesądza o istnieniu dokumentu. Treść dokumentu (informacje) może być przekazywana dowolnymi sposobami. Mogą to być

znaki graficzne, ale także dźwięk czy obraz. Z kolei nośnik dokumentu może mieć różną postać, zarówno papierową, jak i elektroniczną<sup>13</sup>. W innym orzeczeniu Sąd Apelacyjny w Białymstoku zauważył, że „dokumentem w znaczeniu materialnego, ale i procesowego prawa cywilnego jest każdy nośnik, który umożliwia zapoznanie się z zawartą na nim informacją (art. 773 k.c.). Mogą nim być zatem również kserokopie, o ile tylko zawarta jest w nich myśl ludzka<sup>14</sup>. Na marginesie niniejszej analizy należy zwrócić uwagę na interesującą wzmiankę, jaką poczynił Sąd Apelacyjny w Poznaniu w jednym z wyroków w odniesieniu do samego nośnika informacji (dokumentu), wskazując, że „artykuł 773 k.c. stanowi, że dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią. Nieistotnym elementem jest substrat, na którym informacja została ulokowana (papier, skóra, drewno, metal, dysk komputerowy, karty pamięci, pendrive, urządzenia

umożliwiające nagranie i odtworzenie głosu itp.)<sup>15</sup>.

Pojęcie udokumentowania szeroko interpretują również sądy administracyjne, wskazując, że pracodawca może uwzględnić okres zatrudnienia pracownika za granicą na podstawie każdego dostarczonego przez niego dokumen-

Z kolei zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracownik może udokumentować zagraniczne okresy zatrudnienia wszelkimi dokumentami, które co najmniej uprawdopodobniają fakt zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego, przedstawiając

nienie może nastąpić w każdy możliwy sposób (nie może opierać się wyłącznie na twierdzeniach), a konieczne jest co najmniej należyte uzasadnienie tych twierdzeń<sup>18</sup>.

### Wachlarz możliwości

W świetle powyższych uwag pracownik nie musi przedstawiać zagranicznego odpowiednika świadectwa pracy, co jest o tyle ważne, że dokument ten nie wszędzie jest znany, np. w Wielkiej Brytanii. Wystarczy każdy inny dokument pozwalający uprawdopodobnić fakt pracy u zagranicznego pracodawcy. W związku z tym, w mojej ocenie, lista dokumentów pozwalających udowodnić (uprawdopodobnić) fakt pracy poza granicami Polski jest w zasadzie otwarta<sup>19</sup>.

Przykładowo, u pracowników chcących wykazać swój staż pracy w Wielkiej Brytanii od takich dokumentów zaliczyć będzie można nie tylko umowy o pracę, ale także dowody wypłat wynagrodzenia, zaświadczenie o objęciu ubezpieczeniem społecznym, tzw. payslipy, czy zaświadczenie o zatrudnieniu wystawione przez zagranicznego pracodawcę, formularze P45 i P60, warunki takie spełniać może również opinia (list polecający, rekomendacje) od byłego pracodawcy. W Królestwie Belgii będzie to formularz C4, umowa o pracę, roczne rozliczenia podatkowe, „loonbrief” lub „fiche de paie” – pierwszy i ostatni z każdego okresu zatrudnienia. W Królestwie Niderlandów umowa o pracę, „Jaaropgave” lub „Jaaropgaaf”, „loon/salarisspecificatie”, „loon/salaris specificatie” lub „loonspecificatie” – pierwszy i ostatni z każdego okresu zatrudnienia. Powracając z Francji, warto z kolei zabrać 4 ostatnie odcinki potwierdzające otrzymane wynagrodzenie („bulletins de salaire”), potwierdzenie rejestracji pracodawcy w Pôle emploi („Attestation d'employeur destinée à Pôle emploi de chaque employeur français”),



Zródło: Freepik

np. świadectwa pracy, zaświadczenia o wykonywaniu pracy, dokumentu płacowego, ubezpieczeniowego, podatkowego, listu polecającego, formularza potwierdzającego okres ubezpieczenia lub zatrudnienia w innym państwie członkowskim, odcinków wypłat wynagrodzenia, zaświadczenia o objęciu pracownika ubezpieczeniem społecznym, karty podatkowej otrzymywanej od pracodawcy w chwili rozwiązania umowy o pracę czy karty podatkowej otrzymywanej na zakończenie roku podatkowego<sup>16</sup>.

np. umowę o pracę, zaświadczenie wystawione przez pracodawcę, odcinki wypłat wynagrodzenia czy zaświadczenia dotyczące podlegania ubezpieczeniu społecznemu<sup>17</sup>. Możliwość uprawdopodobnienia, a nie udowodnienia, jest sytuacją niewątpliwie korzystną dla pracownika, gdyż w tej sytuacji wymagane jest, aby przedstawiane przez niego fakty były na tyle prawdopodobne, by mogły zostać uznane przez pracodawcę za wiarygodne. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego uprawdopodob-



świadectwa pracy z każdego okresu zatrudnienia („Certificats de travail”), umowy o pracę z każdego okresu zatrudnienia („Contrats de travail”), dokument tożsamości ze zdjęciem. W Norwegii wydawany jest „NAV 04-02-03 – bekreftelse på ansettelsesforhold” – z każdego okresu zatrudnienia (formularz wypełniany przez pracodawcę), roczne rozliczenia podatkowe „løns- og trekkoppgave”, ostatni odcinek potwierdzający otrzymane wynagrodzenie – z każdego okresu zatrudnienia, umowa o pracę. Z kolei przebywający w naszym kraju pracownicy spoza UE lub EOG, np. obywatele Ukrainy, staż pracy mogą przedstawić poprzez tzw. książeczkę zatrudnienia.

Może to być jeden dokument, ale nic nie stoi na przeszkodzie, aby w razie wątpliwości pracownik dostarczył dodatkowe dokumenty<sup>20</sup>. Jeżeli pracodawca ma wątpliwości, czy przedstawiony przez pracownika dokument potwierdza fakt zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego, może zwrócić się o złożenie przez pracownika dodatkowych wyjaśnień, które mogą być przedstawione np. w formie zwykłej pisemnej lub elektronicznej. Wydaje się, że zasadną jest sugestia, że w razie wątpliwości należy stosować do wykładni dokumentów zasadę interpretacji na korzyść pracownika. W tym kontekście słusznie podnosi się racjonalny argument, iż wobec mnogości umów i znaczących różnic między systemami prawnymi poszczególnych krajów nie sposób przyjąć jednolitych kryteriów oceny<sup>21</sup>. Tak więc każdy przypadek powinien być oceniany indywidualnie. Jednak ostateczna ocena przedstawionych dokumentów lub zeznań zawsze należy do pracodawcy.

### Wiarygodne tłumaczenie

Na marginesie niniejszego wątku warto wspomnieć o tłumaczeniu dokumentów obcojęzycznych na język polski. Wątpli-

wości dotyczą upoważnienia (podstawy prawnej) żądania pracodawcy do dostarczenia przez pracownika tłumaczenia dokumentu sporządzonego w języku obcym, z którego wynika zagraniczny staż pracy, oraz czy tłumaczenie takie powinno zostać dokonane przez tłumacza przysięgłego, a jeśli tak, to kto w takim przypadku ponosi jego koszty.



Nie ma obowiązku dostarczania tłumaczenia urzędowego dokonanego przez tłumacza przysięgłego dokumentów obcojęzycznych. Jeżeli jednak przedłożony dokument lub jego prywatny przekład (dokonany przez podmiot niebędący tłumaczem przysięgłym) budzi uzasadnione wątpliwości co do jego wiarygodności, wówczas pracodawca ma prawo żądać, aby pracownik dostarczył tłumaczenie obcojęzycz-

nego dokumentu, dokonane na własny koszt. Zgodnie z art. 4 i art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim<sup>22</sup> (dalej: u.j.p.) język polski jest językiem urzędowym, a podmioty wykonujące zadania publiczne na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dokonują wszelkich czynności urzędowych oraz składają oświadczenia woli w języ-

ku polskim, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej<sup>23</sup>. To na pracowniku lub kandydacie do pracy spoczywa (ewentualny) obowiązek wykazania się odpowiednimi i zrozumiałymi dla pracodawcy dokumentami. Wnioski takie można wyprowadzić z treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., który stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Do podobnych

konkluzji prowadzi posiłkowe zastosowanie art. 7 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 u.j.p., które wskazują, że w szczególności umowy z zakresu prawa pracy sporządza się w języku polskim. Nieprzedłożenie przetłumaczonego dokumentu może stanowić podstawę do jego pominięcia<sup>24</sup>. Stąd też dla zachowania wiarygodności tłumaczenia za uzasadnione należy uznać potencjalne żądanie pracodawcy, aby zostało ono sporządzone (potwierdzone) przez tłumacza przysięgłego. Oczywiście pracodawca może uznać za dostatecznie wiarygodne tłumaczenie sporządzone przez osobę niemającą takiego statusu lub po prostu sam rozumie treść przedłożonych mu dokumentów.

Wydaje się zasadne, aby w aktach osobowych umieszczać dokumenty przetłumaczone na język polski niezależnie od tego, czy przekład będzie dokonany przez tłumacza przysięgłego czy też inny podmiot. Wynika to pośrednio z art. 4 w związku z art. 7 u.j.p. W doktrynie zauważa się przy tym, że zasady dotyczące używania języka polskiego odnoszą się do wszystkich dokumentów wynikających z zakresu prawa pracy i sporządzanych przez pracodawcę<sup>25</sup>. Prowadzi to do konkluzji, że dotyczyć to może również dokumentów złożonych przez kandydata, a związanych z ubieganiem się o zatrudnienie. Powiązane jest to bezpośrednio z ewentualnym uzyskaniem przez taką osobę statusu pracownika, czyli z zawarciem umowy o pracę. W tym momencie po stronie pracodawcy powstaje obowiązek złożenia akt osobowych i umieszczenia takich dokumentów w części A. Z kolei uzupełnienie przez pracownika dokumentacji w trakcie zatrudnienia skutkować będzie złożeniem ich do części B akt osobowych. Umieszczenie przetłumaczonego dokumentu w aktach pracowniczych pozwala jasno określić przysługujące uprawnienia, np. urlopowe.

Biorąc pod uwagę ubogie orzecznictwo sądowe oraz nieliczne komentarze doktryny, w razie wątpliwości można dodatkowo sięgnąć po informacje znajdujące się na oficjalnej stronie rządowej [www.powroty.gov.pl](http://www.powroty.gov.pl). Pozwólą one lepiej zrozumieć odrębności przepisów prawa pracy w Polsce i w innych krajach.

W przypadku udokumentowania przez pracownika stażu pracy za granicą odpowiednim, zaakceptowanym

przez pracodawcę dokumentem należy ten okres pracy zaliczyć do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie odmowy zaakceptowania takich dokumentów zasadne może być podjęcie kroków przed właściwym sądem pracy w celu dochodzenia uznania wynikających z tego tytułu uprawnień pracowniczych.

**Marcin Smolski,**  
OIP Olsztyn

### Przypisy:

1. P. Walorska, Okresy zaliczane do stażu pracy, „Monitor Prawa Pracy” 6/2013, Legalis/el.
2. „Sunday Telegraph”: Polska staje się europejską potęgą, <https://businessinsider.com.pl/gospodarka/sunday> (dostęp: 18.03.2024).
3. Thousands of Poles are fleeing the UK and returning home to booming Polish economy, <https://www.thesun.co.uk/money/> (dostęp: 18.03.2024).
4. Tekst jedn. Dz.U. 2023 poz. 735.
5. M. Culepa, M. Rotkiewicz, D. Wołoszyn-Kądziółka, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Warszawa 2015, komentarz do art. 86, Legalis/el.
6. Ibidem.
7. L. Morawski, Zasady wykładni prawa, Toruń 2010, s. 73 i n.
8. Np. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 5.08.2004, FSK 372/04.
9. <https://synonim.net/synonim/udokumentowanie> (dostęp: 20.03.2024).
10. Wyrok Sądu Najwyższego z 11.10.2011, II PK 44/11.
11. Tekst jedn. Dz.U. 2023 poz. 1610.
12. Tekst jedn. Dz.U. 2023 poz. 1465.
13. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 23.06.2020, I ACa 392/19.
14. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 24.08.2018, I ACa 405/18.
15. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22.02.2022, I AGa 323/20.
16. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 5.11.2020, VIII SA/Wa 473/20.
17. Na przykład stanowisko Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zasad zaliczania okresów zatrudnienia i wysokości zarobków obywateli polskich w Niemieckiej Republice Demokratycznej i Republice Federalnej Niemiec (pismo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 17.12.2009, SPS-023-12704/09). W piśmie tym minister wskazał, że „dokumenty, które organ rentowy przyjmuje jako środki dowodowe potwierdzające przebyte okresy zatrudnienia w b. NRD, to – tak jak w przypadku okresów zatrudnienia przebytych w Polsce – świadectwa pracy, zaświadczenia pracodawcy niemieckiego, legitymacje ubezpieczeniowe”.
18. Na przykład postanowienie Sądu Najwyższego z 16.12.2005, I CNP 37/05. Z punktu widzenia analizowanej materii przytoczyć w tym miejscu należy też postanowienie Sądu Najwyższego z 24.02.2014, I ACz 282/14 – SN podkreślił w nim: „Należy przyjąć, że roszczenie jest uprawdopodobnione, jeżeli istnieje na pierwszy rzut oka, bez głębszego wnikania we wszystkie możliwe aspekty faktyczne i prawne sprawy, znaczna szansa, że w świetle przytoczonych przez wnioskodawcę twierdzeń faktycznych popartych dowodami lub środkami nie będącymi dowodami w rozumieniu k.p.c. przysługuje ono uprawnionemu”.
19. Wykaz dokumentów podany za: <https://zielonalinia.gov.pl/-/potwierdzenie-okresow-pracy-za-granica-po-powrocie-do-polski-niezbędne-dokumenty> (dostęp: 18.03.2024). Z kolei szczegółowy wykaz dokumentów z poszczególnych krajów UE oraz EOG dostępny jest na stronie WUP Białystok: [udokumentowanie stazu pracy za granica - dokumenty](http://udokumentowanie.stazu.pracy.za.granica-dokumenty) (dostęp: 18.03.2024).
20. R. Lisicki, Konsultacje i wyjaśnienia, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 5/2009, s. 42-43.
21. M. Culepa, M. Rotkiewicz, D. Wołoszyn-Kądziółka, Ustawa ..., op. cit.
22. Tekst jedn. Dz.U. 2021 poz. 672.
23. Np. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z 7.07.2015, III SA/Kr 406/15.
24. Np. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 29.09.1997, III SA 362/96.
25. M. Nałęcz, Akta osobowe. Prowadzenie. Dokumenty. Ochrona danych, Warszawa 2013, Legalis/el.

# Kontrola trzeźwości pracowników

## Wszystko, co muszą wiedzieć pracodawca i pracownik (cz. 1)

**Obowiązek zachowania trzeźwości w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych. Wykonywanie jakichkolwiek czynności zawodowych w stanie nietrzeźwości, w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu należy oceniać jako karygodne i niezgodne z zasadami sprawiedliwego.**

Spożycie alkoholu lub zażycie środka działającego podobnie do alkoholu powoduje zakłócenie funkcjonowania organizmu, w tym zaburzenia czynności poznawczych i brak pełnej kontroli nad organizmem. Reakcje organizmu w takich sytuacjach są często nieprzewidywalne, a konsekwencje takich działań mogą być nieodwracalne. Podejmowanie pracy przez pracownika znajdującego się w takim stanie może stanowić zagrożenie życia i zdrowia samego pracownika, innych osób, a także mienia.

### Przed nowelizacją

Do 21 lutego 2023 roku, czyli do dnia wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy, przeprowadzenie badania wywoływało liczne kontrowersje w doktrynie prawa pracy, a także w praktyce, podczas badania pracownika. Pracodawca miał bowiem ograniczoną możliwość zbadania pracownika na obecność substancji psychoaktywnych w jego organizmie. Podstawę uprawnień pracodawcy stanowił wówczas wyłącznie art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Przepis ten przewidywał możliwość poddania pracownika badaniu, przy czym dotyczył on wyłącznie badania na zawartość alkoholu (nie obejmując swoim zakresem środków podobnie działających do alkoholu, jak narkotyki czy dopalacze). W polskim systemie prawa pracy brakowało analogicznej regulacji określającej procedurę badania pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Zatem wejście w życie omawianych zmian w Kodeksie pracy umożliwiło pracodawcom wprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Wobec czego ustawodawca, decydując się na wprowadzenie do Kodeksu pracy omawianych zmian, dał wyraz troski nie tylko o bezpieczeństwo samego pracownika, lecz także innych osób, dobre imię pracodawcy oraz mienia.

Z uwagi na obszerność podejmowanej problematyki jej omówienie zostanie podzielone na dwie części. W części pierwszej skupię się na najważniejszych kwestiach mających znaczenie dla pracodawcy, a związanych z wprowadzeniem kontroli badania stanu trzeźwości lub środków działających podobnie do alkoholu. W tym zakresie odniosę się do przesłanek, jakie musi spełnić pracodawca w przypadku wprowadzenia w zakładzie pracy kontroli stanu trzeźwości lub badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Zwrócę uwagę także na sposób i warunki przeprowadzenia takiego badania. Odniosę się do problematyki przetwarzania danych osobowych w związku z przeprowadzeniem badania oraz omówię istotny zapis w zakresie dotyczącym przechowywania przez pracodawcę wyniku badania w dokumentacji pracowniczej.

W części drugiej artykułu omówię konsekwencje, jakie niesie dla pracownika wykrycie u niego podczas badania faktu spożywania alkoholu lub zażycia środków działających podobnie do alkoholu. Zasygnalizuję, jakie działania może podjąć pracodawca wobec takiego pracownika. Omówię także uprawnienia inspektora pracy w zakresie kontroli dokumentacji związanej z wprowadzeniem i przeprowadzaniem kontroli trzeźwości pracowników.

### Cel i przesłanki

Celem badania jest ustalenie, czy pracownik jest trzeźwy, czy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości bądź pod działaniem innych środków działających podobnie do alkoholu. Definicje legalne stanu po użyciu alkoholu i stanu nietrzeźwości znajdujemy w art. 46 ust. 2 i ust. 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zgodnie z ustępem 2 ustawy stan po użyciu alkoholu zachodzi wtedy, gdy stężenie alkoholu we krwi wynosi od 0,2 do 0,5 promila lub gdy za-

wartość alkoholu w wydychanym powietrzu wynosi od 0,1 do 0,25 mg w 1 dm<sup>3</sup>. Natomiast ustęp 3 wskazuje, że stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi powyżej 0,5 promila alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>. Natomiast za brak obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu. Takie rozwiązanie jest koherentne z zakresem przedmiotowym wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 Kodeksu wykroczeń. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu odpowiedzialności podlega ten, kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe. Podlega on wówczas karze aresztu lub grzywny. Ustawodawca nie przewidział zatem kary za podejmowanie czynności zawodowych lub służbowych przez osoby, w których organizmie stężenie alkoholu jest niższe niż 0,2 promila (we krwi) lub 0,1 mg w 1 dm<sup>3</sup> (w wydychanym powietrzu).

W kwestii kontroli pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu należy zauważyć, że w polskim porządku prawnym brak jest jednej definicji czy katalogu środków potocznie nazywanych narkotykami. Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii określa definicję m.in. substancji psychotropowych, środków odurzających oraz nowych środków psychoaktywnych, a także zobowiązuje ministra właściwego do spraw zdrowia do określenia, w drodze rozporządzenia, wykazu tych substancji i środków. Należy jednak zauważyć, że ustalone w ten sposób wykazy są obszerne, a w związku z ograniczonymi możliwościami technicznymi pracodawcy (z uwagi na wykorzystanie jedynie metod niewymagających badania laboratoryjnego), ustawodawca zdecydował się na posługiwanie się szerokim pojęciem środków działających podobnie do alkoholu.

Obowiązujące przepisy nie nałożyły na pracodawcę obowiązku kontroli stanu trzeźwości lub środków działających podobnie do alkoholu, ale dały taką możliwość. Świadczy o tym stwierdzenie użyte w art. 221c § 1 k.p. – „pracodawca może”. Ponadto wskazany przepis przewiduje, że wprowadzenie takiej kontroli przez pracodawcę może się odbyć, gdy zostanie spełniony określony w tym przepisie warunek, tj. jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub



ochrony mienia. Zgodnie z „Wielkim Słownikiem Języka Polskiego” słowo „niezbędny” oznacza taki, który jest konieczny i nie można się bez niego obejść. To więc od decyzji pracodawcy zależy to, czy i w jakim zakresie pracownicy zostaną objęci kontrolą. W przypadku pracodawcy, u którego działają zakładowe organizacje związkowe, przed wprowadzeniem badania stanu trzeźwości konieczne jest jeszcze przeprowadzenie procesu uzgodnienia z tymi organizacjami. Wprowadzenie kontroli i sposób jej przeprowadzania, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli oraz czas i częstotliwość jej przeprowadzania, powinny zostać opisane w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu pracodawcy, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy i nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W aktach zakładowych stanowiących źródła prawa pracy albo w obwieszczeniu pracodawcy ma on ustalić wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania. Odpowiednio dotyczy to kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Regulacja ta umożliwi pracodawcy profilaktyczną kontrolę trzeźwości pracowników, nie jest więc związana z weryfikacją podejrzeń pracodawcy w tym zakresie.

Bez wydania właściwego aktu zakładowego profilaktyczna kontrola trzeźwości pracowników jest niedopuszczalna. Wprowadzenie kontroli wymaga następnie poinformowania pracowników, informacja powinna zostać przekazana w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem kontroli. Dodatkowo w związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości lub środków działających podobnie do alkoholu pracodawca powinien przekazać pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informację w postaci papierowej lub elektronicznej o sposobie przeprowadzania u niego kontroli. Wprowadzenie terminu ma zagwarantować pracownikom poinformowanie o tym, że pracodawca wprowadza w zakładzie pracy kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, a także o szczegółach związanych z jej przeprowadzaniem.

### Procedury

Sposób przeprowadzenia kontroli regulują przepisy Kodeksu pracy, rozporządzenie o badaniu trzeźwości i akt sporządzony



przez pracodawcę. W Kodeksie pracy ustawodawca zawarł dwa wymogi co do sposobu prowadzenia kontroli pracownika przez pracodawcę. Po pierwsze, kontrola taka nie może naruszać godności i innych dóbr osobistych pracownika. Po drugie, kontrola może obejmować tylko badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Ponadto pracodawca, przeprowadzając kontrolę trzeźwości, musi posługiwać się urządzeniem posiadającym ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Rozporządzenie o badaniu trzeźwości stanowi, że badanie na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu przeprowadza się przy użyciu urządzenia elektronicznego (analizatora wydechu) dokonującego pomiaru stężenia alkoholu, z użyciem ustnika.

palenia papierosów elektronicznych lub używania wyrobów tytoniowych bezdymnych przez osobę badaną. W praktyce bywa również dopuszczalne wniesienie uwag do protokołu przez osobę badaną. W przypadku stwierdzenia choćby minimalnej ilości alkoholu w wydychanym powietrzu należy przeprowadzić drugie i ewentualnie trzecie badanie analizatorem wydechu w sposób określony szczegółowo w treści tego rozporządzenia. W rozporządzeniu określono także dopuszczalność przeprowadzenia badania wydychanego powietrza przy pomocy analizatora wydechu bez cyfrowej prezentacji wyniku lub bez ustnika, jeżeli producent analizatora przewiduje taki sposób jego eksploatacji. Z badania wskazującego obecność alkoholu sporządza się protokół o treści określonej w rozporządzeniu o badaniu trzeźwości.

jedynie ich części (np. wrywkowo, rotacyjnie). Powinien także określić czas przeprowadzania kontroli (jedynie przed rozpoczęciem przez pracowników pracy w danym dniu czy również w czasie pracy). Choć decyzję o doborze przyjętych rozwiązań będzie podejmował pracodawca, nie ma w tym zakresie dowolności. Ustalając grupę pracowników podlegających kontroli oraz sposób jej przeprowadzania, pracodawca powinien przede wszystkim mieć na uwadze konieczność spełnienia przesłanki niezbędności zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób bądź ochrony mienia. Sposób przeprowadzania takiej kontroli nie może mieć charakteru dyskryminacyjnego, zgodnie bowiem z treścią art. 113 k.p. jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu – bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Warto podkreślić, że czynności związane z przeprowadzaniem kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu nie muszą być przeprowadzane przez pracodawcę osobiście. Zgodnie z brzmieniem art. 31 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa powyżej.

### Ochrona danych osobowych

Kolejną kwestią wymagającą omówienia jest dopuszczalność przetwarzania przez pracodawcę informacji o badaniu pracownika oraz przechowywanie informacji o takim badaniu. W uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wskazano, że informacje o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, nawet mające charakter ogólny, stanowią dane dotyczące zdrowia w rozumieniu art. 4 pkt 15 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych, dalej jako RODO). Są one zatem danymi osobowymi szczególnej kategorii (art. 9 RODO). W konsekwencji jako podstawę prawną uchylającą zakaz ich przetwarzania należy wskazywać art. 9 ust. 2 lit. b RODO, zgodnie z którym przetwarzanie szczególnych

kategorii danych osobowych jest dopuszczalne wówczas, gdy jest ono niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą. W związku z zasadą ograniczenia celu przetwarzania, zgodnie z którą dane osobowe mają być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami (art. 5 ust. 1 lit. b RODO), pracodawcy powinni dostosować zakres przetwarzania danych do stopnia, w jakim pracownicy, nie będąc w pełnej sprawności psychofizycznej, mogą stwarzać zagrożenie życia i zdrowia czy też mienia.

W związku z koniecznością zapewnienia zgodności polskiego porządku prawnego z rozporządzeniem 2016/679, w dniu 4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Przedmiotowa ustawa dokonała zmiany m.in. w zakresie danych osobowych, które pracodawca może pozyskiwać od pracownika. Stosownie do treści art. 221b § 1 k.p. zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy pracownika.

Zgodnie z art. 22 1c § 6 k.p. pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania stanu trzeźwości oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub środków działających podobnie do alkoholu. Pracodawca przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. Zakres danych osobowych przechowywanych w aktach osobowych jest szerszy wówczas, gdy badania dokonuje uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zgodnie z art. 221d § 10 k.p. organ przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę i minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający

podlega wymianie każdorazowo przed przeprowadzeniem pomiaru, a jego opakowanie należy otwierać w obecności osoby badanej. Badania nie przeprowadza się przed upływem 15 minut od zakończenia spożywania alkoholu, palenia wyrobów tytoniowych, w tym palenia nowatorskich wyrobów tytoniowych,

Pracodawca musi określić w akcie wewnątrzzakładowym sposób przeprowadzania kontroli, w szczególności powinien wskazać, z jakiego rodzaju urządzenia będzie korzystał (np. alkomat ustnikowy, bezustnikowy, bramka z alkomatem), czy będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy



badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

Inaczej rzecz się ma w przypadku pracownika, u którego wynik badania nie doprowadził do wskazania stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości bądź stanu po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu. Analiza treści przepisów wprowadzonych do Kodeksu pracy oraz uzasadnienia projektu ich wprowadzenia prowadzą do wniosku, że intencją ustawodawcy było, aby te dane nie były utrwalane przez pracodawcę. Jest to, moim zdaniem, rozsądne rozwiązanie. Pracodawca nie ma limitu przeprowadzanych badań stanu trzeźwości pracownika. W sytuacjach wielu kontroli w ciągu roku konieczność przechowywania przez pracodawcę informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika doprowadziłaby jedynie do znacznego rozbudowania akt osobowych. Przechowywanie informacji o braku alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika nie jest także celowe z uwagi na fakt, iż wynik takiego badania nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje też żadnego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zakres przetwarzania tych danych osobowych ma się odbywać w ściśle określony sposób, a mianowicie poprzez przechowywanie tych danych w aktach osobowych pracownika. Akta osobowe składają się z pięciu części oznaczonych literami od A do E. Z dniem 21 marca 2023 roku wszedł w życie § 3 pkt 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Zgodnie z jego treścią w części E znajdują się dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu:

- informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę (art. 221c § 6 k.p.);
- informacje dotyczące badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 221d § 10 k.p.);
- informacje dotyczące przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 221c § 6 i art. 221e § 2 k.p.);
- informacje dotyczące badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu, przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 221d § 10 i art. 221f § 2 k.p.).

Zatem dokumenty znajdujące się w części E akt osobowych pracownika powinny być przechowywane w wydzielonych częściach dotyczących danej kontroli, co ma umożliwić sprawne usunięcie z akt informacji związanej z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu oraz z bada-

niem pracownika na obecność w jego organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Wówczas będzie trzeba usunąć całą wydzieloną część dotyczącą tej informacji, a pozostałym przyporządkować następujące po sobie numery.

**Grzegorz Miśtał,**  
młodszy inspektor pracy

#### Bibliografia:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1465).
- Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2151 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. 2023 poz. 2119).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1610 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. 2024 poz. 97).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. 2023 poz. 317).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. 2018 poz. 2369 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych); Dz.U.UE.L. z 2016 r. nr 119, str. 1 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych); Dz.U. 2019 poz. 730.
- Uzasadnienie do projektu z 7 czerwca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2932>, (dostęp: 2.03.2024).
- K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 22(1), art. 22(1(a)), art. 22(1(b)).
- M. Kuba [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 22(1(b)).
- J. Żołyński [w:] Kontrola trzeźwości pracowników. Art. 22(1c)–22(1g) Kodeksu pracy. Komentarz, Warszawa 2023.
- M. Mędrala, Badanie trzeźwości pracowników – nowe zasady, LEX/el. 2022.
- J. Łuczak-Tarka, Wybrane zagadnienia kontroli trzeźwości pracownika w świetle ochrony danych osobowych, LEX/el. 2023, (dostęp: 2024-03-12).
- S. Kryczka, Kontrola PIP zakładowej weryfikacji trzeźwości oraz w zakresie substancji działających podobnie do alkoholu, LEX/el. 2023.
- Wielki Słownik Języka Polskiego <https://wsjp.pl/haslo/podglad/32583/niezbedny>, (dostęp: 9.03.2024).
- Wyrok SN z dnia 23 lipca 1987 r., sygn. akt I PRN 36/87, LEX 13057.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., sygn. akt I UK 127/05, LEX 299138.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., sygn. akt I PK 194/17, LEX 2586273.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 519/97, LEX 34512.

# Doceniony pracownik

**W mądrze zarządzanej firmie nie powinno zabraknąć okazji do wyrażania wdzięczności za pracę i wkład w rozwój organizacji. O pozapłacowych formach doceniania pracowników rozmawiamy z Agnieszką Kaszubską, psycholog pracy w Głównym Inspektoracie Pracy.**



Źródło: Freepik, piksuperstar

## Czym jest i jaką rolę odgrywa motywacja pozapłacowa?

Motywacja zewnętrzna, czyli na przykład wynagrodzenie, to jest motywacja, dla której podejmujemy zatrudnienie. Jeśli nam nie odpowiada i nie czerpiemy z pracy korzyści emocjonalnych, będziemy szukać innego pracodawcy. Motywacja wewnętrzna to ta, która wypływa z naszego serca, jest dużo silniejsza od motywacji zewnętrznej, ale też dużo trudniejsza do zbudowa-

nia. Wzbudzana jest przez czynniki, które „karmią naszą duszę” i powodują, że w tej pracy pozostajemy. Motywacja wewnętrzna jest związana z takimi cechami pracy, jak poczucie kontroli nad wykonywanym zadaniem, poczucie bycia ważnym i potrzebnym dla organizacji, bycie odpowiedzialnym za pewien konkretny obszar, wsparcie merytoryczne i emocjonalne. Pracownik, u którego wzbudzono motywację wewnętrzną, jest bardziej zaangażowany w wykonywanie pracy, odczuwa większą

satisfakcję, jest emocjonalnie związany ze swoją organizacją. Niekiedy można spotkać się ze stwierdzeniem, że motywacja wewnętrzna to stan, który występuje jedynie na wyższych stanowiskach, związanych z pracą umysłową. Moim zdaniem, jest to zbyt kategoryczne stwierdzenie. Nie każdy pracownik ma kompetencje i ambicje do tego, żeby piąć się po szczeblach kariery, natomiast każdy, poczynawszy od pracownika wykonującego proste, powtarzalne czynności, po wysoko wykwalifikowanego

specjalistę, chce się czuć potrzebny i ważny w pracy. I to jest to pole, na którym powinien działać przełożony – powinien to każdemu uświadomić i stale przypominać.

### Czy Polacy czują się doceniani w pracy? Czy ten temat jest dobrze zbadany?

Badania publikowane przez różne ośrodki i firmy z branży HR wskazują, że ok. 50% Polaków nie czuje się docenionych w pracy. Rola motywowania poprzez docenianie pracowników jest bardzo istotna, coraz więcej firm zaczyna to dostrzegać i uwzględniać w swoich strategiach zarządzania kapitałem ludzkim. Myślę, że można pokusić się o stwierdzenie, że w warunkach wyrównanych wynagrodzeń i benefitów finansowych to właśnie docenianie i motywacja pozapłacowa będą mieć decydujący wpływ na więź pracownika z pracodawcą.

### Jakie komponenty wchodzi w skład wzorowego docenienia? Czy możemy mówić o idealnym modelu?

Zgodnie ze Słownikiem Języka Polskiego PWN doceniać to znaczy uznać wartość, znaczenie czegoś, pozytywnie kogoś ocenić. Doceniać można dwukierunkowo: osiągnięty wynik lub człowieka, który ten wynik osiągnął. W tym pierwszym kierunku skupiamy się tylko na ostatecznym efekcie, ale wynik nie powstanie bez pracownika, bez jego pracy, wysiłku, kreatywności i zaangażowania. Jeśli mówimy o docenianiu pracownika, to chodzi o docenianie jego wysiłku, zaangażowania, kompetencji i pomysłów. Pracownik czuje się wówczas ważny i potrzebny, chętniej angażuje się w powierzone zadania i nie unika trudnych zadań. Istotna jest również częstotliwość. Docenianie wywołuje u pracowników pozytywne emocje i wzrost zadowolenia z pracy, jednak, aby te odczucia stałe towarzyszyły pracownikowi, powinny być podtrzymywane. O docenianie powinno się dbać w miarę moż-

liwości na bieżąco, po wykonaniu zadania czy zamknięciu projektu, z pewnością nie raz do roku przy okazji ocen okresowych.

### Czy szefowie wiedzą, jak doceniać pracowników?

Są szefowie, którzy wiedzą, jak doceniać i to robią, są szefowie, którzy wiedzą, jak to robić, ale tego nie robią, oraz są tacy, którzy nie wiedzą, jak doceniać pracowników. Świadomy menadżer wie, że doceniony pracownik to pracownik zaangażowany, z poczuciem własnej wartości i zbudowaną motywacją wewnętrzną, na której każdemu przełożonemu powinno zależeć najbardziej.

Niestety, żeby doceniać innych w pracy, menadżer sam musi czuć się na swoim stanowisku bezpiecznie. Idealnie, gdy jest doceniany przez swoich przełożonych, a jego postawa jest dobrze postrzegana i zgodna z wartościami organizacji. Często jednak jest tak, że menadżerowie są przepracowani, żyją w ogromnym stresie i ich zasoby psychiczne są tak uszczuplone, że nie ma już miejsca na świadome docenianie podwładnych. Jest też grupa menadżerów, którzy nie doceniają pracowników, ponieważ nie umieją tego robić bądź nie mają świadomości, jakie niesie efekty dla wszystkich zainteresowanych – dla niego samego, pracowników i całej organizacji.

### Co może zrobić szef, żeby praca stała się dla pracowników czymś więcej niż tylko codziennym obowiązkiem?

Z raportu „Polska Mapa Motywacji” (trenerzy.pl) wynika, że najważniejsze motywatory pozafinansowe to: docenianie pracy i osiągnięć, pewność zatrudnienia, podnoszenie kwalifikacji, dobra atmosfera w miejscu pracy oraz delegowanie zadań, w których pracownik wykorzystuje swoją wiedzę i kompetencje.

Pracodawca powinien zatem budować bezpieczne środowisko pracy, oparte na zaufaniu i wzajemnym poznaniu. Bez po-

znania pracownika nie można właściwie określić jego potrzeb i kompetencji. Rozmowa jest podstawą każdej relacji, również tej pracowniczej. Pracownikom należy wyznaczać jasne i realne do osiągnięcia cele, jasno artykułować oczekiwania i zapewniać o wsparciu. W przypadku błędów czy porażki menadżer powinien być otwarty na rozmowę o tym, co się stało, co doprowadziło do błędu i co należy zrobić, aby uniknąć go w przyszłości. Nie szukać winnych.

### Jak dobrze dowartościowywać pracownika?

Aдекватnie, na bieżąco, szczerze i empatycznie. Docenianie pracownika to nie słodzenie. To realna ocena podjętego przez pracownika działania i jego wpływu na zespół. Z jednej strony chodzi o dostrzeganie sukcesów, tych małych i dużych, wysiłku, kreatywności, kompetencji i zaangażowania. Z drugiej strony to wsparcie w trudnościach, niezostawianie pracownika z poczuciem winy. Pracownik powinien wiedzieć, w czym jest dobry, co z jego postawy jest wartościowe dla firmy, dlatego menadżerowi na nim zależy. Docenianie musi być szczerze. Nie chodzi o kolejny schemat rozmowy, która jest dla menadżera przykrym, okresowym obowiązkiem. To powinno być coś naturalnego, co stanowi podstawę wartości zespołu. Doceniamy na różne sposoby, począwszy od „dziękuję, to była ciężka praca, włożyłeś w to zadanie dużo wysiłku” po docenianie na forum czy w trakcie specjalnych inicjatyw.

### Czy prawić komplementy wszystkim po równo, żeby nikt nie czuł się pokrzywdzony?

Wszystkim tak, po równo nie. Każdy pracownik jest dla firmy ważny, jednak każdy z innego względu. Nikt z nas nie chce być równany do innych, lecz dąży do tego, żeby czuć swoją wartość i wyjątkowość. A warto zaznaczyć, że im bardziej zróżnicowany zespół, tym lepiej – pracownicy

uzupełniają swoje luki kompetencyjne, wspierają się w trudnościach, są bardziej kreatywni i otwarci. Każdy wnosi swój wkład do zespołu, każdy ma inny obszar do dopracowania.

### Czy możemy mówić o kulturze doceniania? Czy to już część polityki dbania o dobrostan pracowników?

Docenianie powinno być wartością organizacji. W takiej sytuacji menadżer wie, że postawa wspierająca i doceniająca to postawa, której organizacja oczekuje od niego i od pracowników. Wspierające relacje w pracy, zwłaszcza z przełożonym, przyczyniają się do wzrostu dobrostanu pracowników, czyli poczucia sensu bycia pracownikiem i wartości wykonanej pracy, satysfakcji z pracy oraz pozytywnego bilansu emocjonalnego związanego z pracą.

### To oznacza koniec rywalizacji i wytykania błędów?

Do tego powinny zmierzać wszystkie organizacje. Jednak wiemy, że są takie, dla których to rywalizacja jest główną wartością, a błędy innych oznaczają czyjś sukces.

### Czy to wymaga nowych kompetencji od szefów?

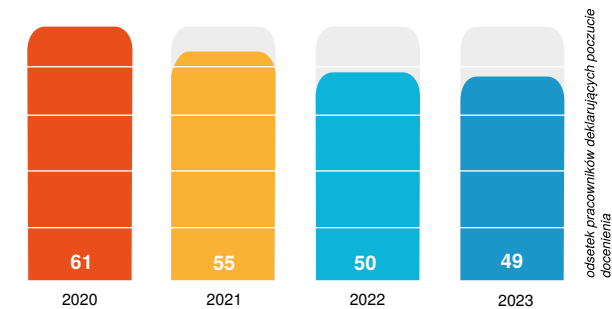
Kulturę doceniania można budować przy określonym stylu przywództwa. Menadżer dbający o dobrostan nie stosuje kar i nagród. Na co dzień stara się ludzi przekonywać i motywować do zmian. Jego obecność wzbudza w innych pozytywne postawy i emocje, współpracownicy identyfikują się z nim i chcą go naśladować. Do swoich pracowników podchodzi indywidualnie, zna ich mocne i słabe strony, wie, jak motywować ich do zmiany. W razie błędów czy porażek analizuje sytuację i opracowuje plan na przyszłość. Przy takiej postawie przełożonego pracownicy czują się potrzebni i mają świadomość, że wykonana praca jest wartością samą w sobie.

**Dziękujemy za rozmowę.**

## Raport „Zaangażowanie 2023”

Raport z badania zaangażowania pracowników w Polsce na podstawie danych z systemu Enpulse

### Poczucie docenienia w wymiarze pozafinansowym wg deklaracji respondentów w latach 2020-2023



W 2023 r. badanie skierowano do grupy 8767 respondentów. Prawa autorskie należą do Zmotywowani.pl sp. z o.o.

Link do raportu: <https://www.enpulse.eu/raport-zaangazowanie-2023>

## Polska Mapa Motywacji – 2016

Raport z trzeciej edycji badania motywacji pracowników przeprowadzonego z zastosowaniem kwestionariusza Polska Mapa Motywacji 2.0.

### Motywator oczekiwany (średnia) - motywacja pozafinansowa



\*Wyniki szczegółowe dla całej próby (n=1161). Wybrane motywatory zostały określone jako „silnie i bardzo silnie motywujące”. Natomiast na przeciwnym biegunie znalazły się, jako słabo motywujące: udział w spotkaniach integracyjnych oraz nazwa stanowiska pracy. Respondent był proszony o określenie, jak każdy z czynników wpływa na jego motywację: bardzo silnie mnie motywuje, silnie mnie motywuje, motywuje mnie, słabo mnie motywuje, nie motywuje mnie wcale. Training Partners Sp. z o.o. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Link do raportu: [https://trenerzy.pl/wp-content/uploads/2017/05/Training-Partners\\_Polska-Mapa-Motywacji-2016\\_Raport-z-badania.pdf](https://trenerzy.pl/wp-content/uploads/2017/05/Training-Partners_Polska-Mapa-Motywacji-2016_Raport-z-badania.pdf)





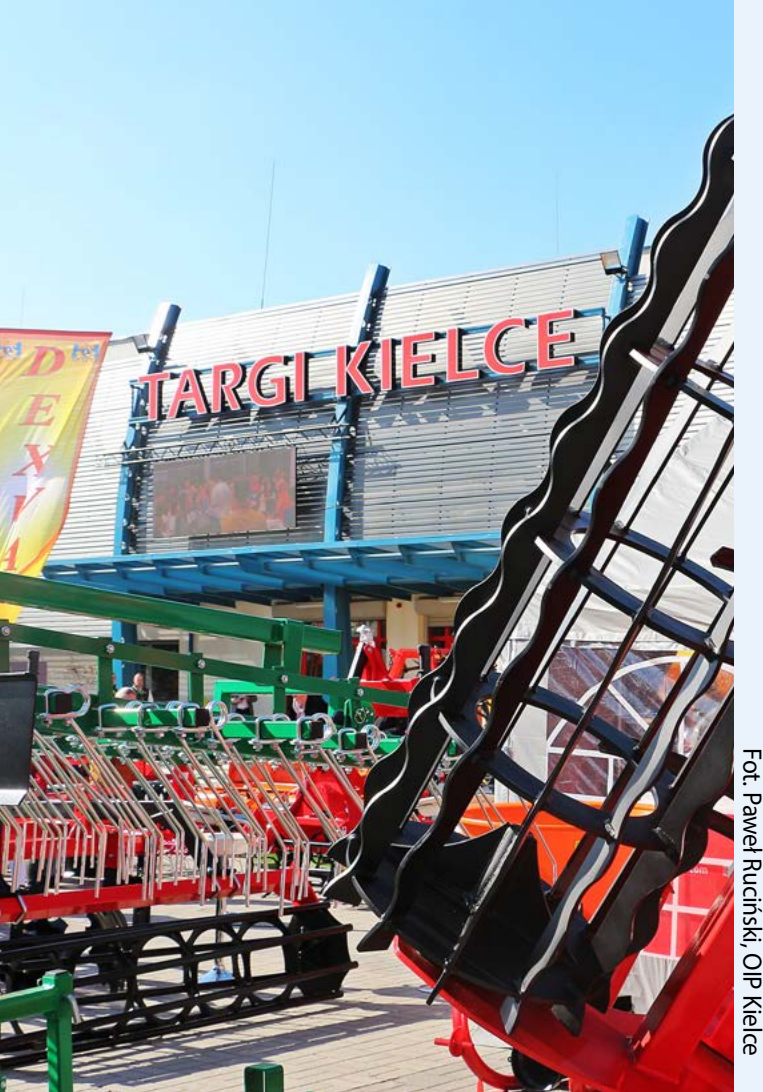
# 29. Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH oraz 23. Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO

Kielce, 8-10.03.2024

fot. Paweł Ruciński, OIP Kielce







Fot. Paweł Ruciński, OIP Kielce

## Targi w Kielcach z rekordami frekwencji i wystawców

Tysiące maszyn rolniczych i przemysłu drzewnego zjechało na trzy dni do stolicy województwa świętokrzyskiego

**Targi Techniki Rolniczej AGROTECH oraz Targi Gospodarki Leśnej i Przemysłu Drzewnego LAS-EXPO w Kielcach zaskoczyły w tym roku liczbą wystawców i frekwencją. Obecna była na nich także Państwowa Inspekcja Pracy.**

W dniach 8-10 marca 2024 r. odbyły się 29. Targi Techniki Rolniczej AGROTECH i 23. Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach wziął w nich udział, wystawiając stoisko poradniczo-informacyjne.

Podczas uroczystego otwarcia targów list gratulacyjny Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** odczytał pełniący obowiązki okręgowego inspektora pracy w Kielcach **Jacek Golmento**. „AGROTECH i LAS-EXPO to kompleksowa oferta targowa, która od lat wyznacza kierunki rozwoju polskiej wsi i leśnictwa. Jest to miejsce nawiązywania wielu cennych kontaktów oraz spotkań i dyskusji wśród specjalistów obu branż” – pisała szefowa inspekcji. Zwróciła uwagę na fakt, że inspekcja każdego roku włącza się w szero-

ki wachlarz oferty targowej, organizując stoisko informacyjno-promocyjne. „Działania prewencyjne naszego urzędu organizowane dla rolników i leśników nie byłyby skuteczne bez udziału partnerów społecznych, instytucjonalnych oraz liderów społeczności wiejskiej. Targi są dobrą okazją, aby wszystkim państwu serdecznie za tę otwartość do współpracy podziękować” – podkreśliła w liście **Katarzyna Łażewska-Hrycko**.

Tegoroczna edycja targów zapisała się jako rekordowa pod względem liczby zwiedzających. Od 8 do 10 marca Targi Kielce odwiedziło blisko 71 tysięcy osób z Polski i zagranicy, zapoznając się z ofertą 520 firm z 17 krajów, reprezentujących branżę rolniczą i leśną. Dla porównania w ubiegłym roku na targach prezentowało się 450 wystawców z 15 państw. W tegorocznej edycji najliczniejsza była reprezentacja polskich przedsiębiorstw, a przedstawiciele zagranicznych firm przybyli z Austrii, Danii, Czech, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Indii, Irlandii, Łotwy, Niemiec, Słowenii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i Włoch. W efekcie targi odbywały się w siedmiu halach Targów Kielce oraz dobudowanych trzech tymczasowych, w sumie na powierzchni 70 tysięcy metrów kwadratowych.

## Rozbudowa oczyszczalni ścieków na podium konkursu „Buduj bezpiecznie” 2023

II miejsce w konkursie Głównego Inspektora Pracy „Buduj bezpiecznie” w 2023 roku zajęła firma SEEN Technologie sp. z o.o., odpowiedzialna za rozbudowę oczyszczalni ścieków – program dostosowania jednostek wytwórczych w PGE GIEK S.A. Oddział Elektrowni Turów do konkluzji BAT. Ta sama inwestycja została także nagrodzona przez prezydenta Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Kierownikiem budowy był Damian Bahaj, z którym rozmawiamy m.in. o kulturze bezpieczeństwa i dobrych praktykach z zakresu bhp.

**Co było największym wyzwaniem bhp podczas rozbudowy oczyszczalni ścieków Elektrowni Turów?**

Największym wyzwaniem bhp było odpowiednie skoordynowanie prac budowlanych, aby przebiegały bezpiecznie i zapewniły maksimum bezpieczeństwa obsługi obiektu na czynnej oczyszczalni. Chciałbym wspomnieć, iż wszelkie prace odbywały się na terenie czynnego zakładu energetycznego i działającej oczyszczalni, którą rozbudowaliśmy.

**Jakie praktyki mógłby pan polecić, bo świetnie zdały egzamin na budowie?**

Chyba jako jedyna budowa w Polsce mieliśmy na budowie zaangażowaną panią psycholog, psychoterapeutkę. Przeprowadzono szkolenia w zakresie work-life balance, komunikacji w grupie jako narzędzia budowania wiarygodności i skuteczności przekazu oraz umiejętności poprawnego kształtowania relacji w zespole. Szkolenie odbyło się na budowie dla wszystkich pracowników i kadry inżynierskiej, zostało bardzo dobrze odebrane przez uczestników. Ponadto psycholog podczas budowy dbała o dobrostan pracowników poprzez wsparcie psychologiczne. Pomysł zrodził się w wyniku trwa-

jącego stanu epidemii COVID-19 oraz wojny w Ukrainie. Spora część pracowników na budowie jest pochodzenia ukraińskiego i możliwość porozmawiania z profesjonalistą w sytuacji kryzysowej jest dobrym i potrzebnym rozwiązaniem.

**A jakie działania prowadzi firma na rzecz kultury bezpieczeństwa?**

Staramy się reagować na zagrożenia dostrzegane na obiektach realizowanych dla naszych klientów. Organizujemy szkolenia dla pracowników inwestora i naszej kadry, aby mówić o zagrożeniach i odpowiednim reagowaniu. Przykładem może być ostatnio zorganizowane szkolenie podczas rozbudowy oczyszczalni ścieków z podstaw ratownictwa wodnego – zagrożenie utonięciem oraz wskazanie innych istotnych zagrożeń w oczyszczalniach ścieków, tj. czynników biologicznych, jak mikroorganizmy, substancje i mieszaniny chemiczne.

Szukamy sposobów dotarcia do środowiska zewnętrznego. To szeroko pojęta kultura bhp. Organizujemy konkursy z nagrodami dla dzieci pracowników. Chcemy, aby pracownicy wyszli poza teren budowy i aktywizowali swoją świadomość przestrzegania zasad bhp poprzez wspólne zajęcia z dziećmi. Każde dziecko zostaje nagrodzone. Ponadto organizowane są obchody Tygodnia Bez-

pieczeństwa, seminaria i warsztaty dla kadry kierowniczej inwestorów, generalnego wykonawcy, podwykonawców oraz wszystkich pracowników budowlanych. Wywieszamy na budowie plakaty, banery bhp.

**Czy zatrudniając podwykonawców, firma weryfikuje przestrzeganie przez nich bhp?**

Tak, podwykonawcy podlegają weryfikacji pod kątem przestrzegania zasad bhp. Firma stara się zawierać relacje biznesowe ze sprawdzonymi kontrahentami, którzy wykazali się na poprzednich realizacjach wysoką kulturą bhp. Brane pod uwagę jest również zdanie inwestora, środowiska zewnętrznego i opinie w sektorze budowlanym.

**Czy pana zdaniem jest różnica pokoleniowa w przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach?**

Muszę odpowiedzieć niejednoznacznie: tak i nie. Różnice pokoleniowe widoczne są niestety przy realizacji małych budów. Natomiast przy większych inwestycjach tego nie widać, ponieważ generalni wykonawcy jasno określają standardy bhp, a większość podwykonawców jest obyta z tymi standardami. Ciężko wyłamać się z ustalonych zasad określonych na wejściu





# Dobre praktyki bezpieczeństwa pracy w USA

## Ograniczanie lub likwidacja zagrożeń przez koncerny paliwowe

**Jednym z elementów zapobiegania zagrożeniom w branży petrochemicznej w USA jest stosowanie się pracowników do wprowadzonych przez koncerny paliwowe zasad, które są bardziej restrykcyjne niż przepisy powszechnie obowiązujące.**

i prawdziwe przestrzeganie bhp staje się standardem. Znaczenie ma również w tej sprawie inwestor, jego oczekiwania i nastawienie na tematykę bhp.

**Czy wprowadziłby pan jakieś rozwiązania systemowe dotyczące bhp? Dr Dariusz Smoliński, nadinspektor pracy, na łamach naszego miesięcznika jako dobry przykład wymienił system Construction Skills Certification Scheme (CSCS), który certyfikuje umiejętności pracowników w branży budowlanej w Wielkiej Brytanii. Oparty jest on na karcie CSCS potwierdzającej, że legitymująca się nią osoba ma wymagane kompetencje zawodowe, w tym w obszarze bhp.**

Myślę, że rozwiązanie systemowe w postaci karty CSCS to ciekawa kwestia. W zasadzie normuje to legalną pracę na budowach

i uniemożliwia podjęcie pracy bez posiadania ważnej karty. Przyspieszyłoby to weryfikowanie i dopuszczenie pracowników na placach budów. Ale czy w polskich realiach nie zwiększyłoby to strefy pracy na czarno, bez jakichkolwiek świadczeń, urlopów i ubezpieczenia?

Aktualnie generalni wykonawcy, dopuszczając pracowników na budowie, dostają dokumenty z różnych źródeł, których nie jesteśmy w stanie prawnie zweryfikować. A zdarzają się fałszywe dokumenty, słyszymy o tym z różnych budów, które były kontrolowane przez PIP.

**Czy konsultował pan z Państwową Inspekcją Pracy kwestie bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac budowlanych?**

Tak, kwestie bezpieczeństwa podczas prac budowlanych były konsultowane. Odbywało się to w formie wspólnych obcho-

dów budowy oraz konsultacji telefonicznych. Nasza budowa od samego początku współpracowała z PIP. Uczestnictwo w programach prewencyjnych, konkursach i szkoleniach znacząco podniosło poziom bhp na naszej budowie.

**Czy dostrzega pan pozytywny wpływ nagradzania odpowiedzialnych budów w branży budowlanej?**

Takie podsumowanie działań na rzecz bhp oraz wysiłku włożonego przez zespoły realizacyjne budów jest zwieńczeniem ich ciężkiej pracy. Ma to duży wpływ na zarządy i właścicieli firm budowlanych, zachęca do większego inwestowania w kwestie bhp. Możliwość podzielenia się wprowadzonymi dobrymi praktykami oraz wysokim poziomem bezpieczeństwa i bezwypadkowości na swoich budowach jest wartością dodaną.

**Dziękujemy za rozmowę.**

### Branża petrochemiczna w USA

Branża związana z przemysłem petrochemicznym w Stanach Zjednoczonych ma bardzo rozbudowaną infrastrukturę, w której pracę wykonuje ponad 10 milionów osób. Pracownicy pracują między innymi na rzecz światowych potentatów, jak wcześniej wspomniani Shell, Exxon Mobil, BP, Conoco, Phillips 66 i Chevron, dla lokalnych firm, jak Marathon, CITGO, Motiva, a także dla firm będących właścicielami rurociągów na terenie USA, tj. Kinder Morgan, Plantation Pipe Line, Colonial Pipeline, Wolverine Pipe Line czy Buckeye Pipeline. Pracownicy na stanowiskach robotniczych wykonują między innymi prace związane z renowacją zbiorników na paliwa (wewnątrz i zewnątrz), rurociągów (rur i zaworów), filtrów, wież rafinerijnych itp., a więc prace szczególnie niebezpieczne. Jednym z elementów zapobiegania zagrożeniom zdrowia i życia jest stosowanie się do zasad wprowadzonych przez koncerny



paliwowe. Zasady te są bardziej restrykcyjne niż przepisy powszechnie obowiązujące.

### Dobre praktyki bhp

Pierwszą wśród zasad stosowanych w terminalach paliwowych jest zakaz wstępu bez odpowiedniej odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej. Nazywany jest PPE (personal protective equipment) i dotyczy stosowania odzieży niepalnej, tzw. FRC (fire resistant cloth), obuwia antypoślizgowego z metalowymi noskami oraz środków ochrony indywidualnej w postaci hełmów ochronnych, okularów ochronnych i rękawic skórzanych z antyprzecięciową (kewlarową) wkładką. Ponadto każdy pracownik powinien mieć przy sobie gogle ochronne, ściśle przylegające do twarzy, oraz ochronniki słuchu w postaci co najmniej stoperów. Takie wyposażenie pracownika warunkuje możliwość nie tylko świadczenia pracy na terminalu paliwowym, ale także przebywania na jego terenie. Nie ma znaczenia, czy jest to pracownik bezpośrednio narażony na dane zagrożenie, czy nie. Dodatkowo na teren terminali paliwowych wstęp mają jedynie pracownicy ogoleni lub z zarostem dokładnie sprecyzowanym, tj. przyciętym i wąskim, który umożliwia ściśle przyleganie maski do twarzy.

Firma Phillips 66 wprowadziła obowiązek stosowania na zewnątrz gogli ochronnych w przypadku, gdy wiatr osiąga prędkość co najmniej 15 mil na godzinę (ok. 25 km/h). Wszystkie prace na terminalach paliwowych wykonuje się na podstawie pisemnych pozwoleń, które wystawiane są jedynie na 12 godzin. Na terminalach firmy Kinder Morgan obowiązuje ograniczenie prędkości poruszających się pojazdów do 9,5 mili na godzinę (ok. 15 km/h). Ustalenie niecałkowitej liczby ograniczenia prędkości ma wpływać na kierującego w ten sposób, że poprzez nietypowość tego ograniczenia zwraca uwagę na jego niskie wartości. Na każdym terminalu paliwowym parkowanie samochodem możliwe jest tylko tyłem, aby ułatwić i przyspieszyć ewentualną ewakuację.

Każdego dnia, przed rozpoczęciem pracy, osoba z kierownictwa przeprowadza z pracownikami firm podwykonawczych ocenę ryzyka zawodowego oraz krótkie szkolenie stanowiskowe. W arkusz nazwany JSA (job safety analysis) wpisuje się miejsce wykonywania pracy, datę, czynności, które będą wykonywane, nazwiska wszystkich pracowników ze wskazaniem osoby kierującej i nadzorującej pracowników, a także temat krótkiego szkolenia stanowiskowego. Zaznacza się również zagrożenia występujące w danym dniu w środowisku pracy oraz wskazuje najbliższe miejsce zbiórki w razie ewakuacji. Pracownicy potwierdzają podpisem udział w porannym spotkaniu. Codziennie po zakończeniu pracy potwierdza się także zakończenie prac wykonanych na podstawie pisemnych pozwoleń oraz wpisuje informację o zaistnieniu bądź braku zdarzenia wypadkowego.

### Zasady bhp ostrzejsze niż przepisy

Koncern Exxon Mobil, podczas wykonywania pracy na terenie jego terminali paliwowych przez więcej niż jedną firmę zewnętrzną, wymaga codziennych spotkań bhp trwających około godziny. Osoba kierująca brygadą omawia wówczas plan i miejsce działania na dany dzień oraz zagrożenia, jakie wiążą się z wykonywaniem danej pracy. Wskazuje zagrożenia, również dla pracowników innych firm, którzy znajdują się w pobli-



żu. Każdy pracownik na koniec dnia ma obowiązek wypełnić kartę obserwacji JSO (job safety observation), w której należy wpisać datę obserwacji, miejsce, stwierdzone zagrożenie i sposób jego eliminacji. Raz w tygodniu wybierana jest osoba, która stwierdziła i wyeliminowała potencjalnie największe zagrożenie. Jest ona nagradzana finansowo. Raz w tygodniu pracownicy każdej firmy obserwowani są przez pracownika bhp, który sporządza raport z dziennej obserwacji podwykonawcy. Wskazuje w nim dobre praktyki i zachowania, sposoby komunikacji

między pracownikami, przestrzeganie przepisów i zasad bhp, a także stwierdzone naruszenia i sposób ich ewentualnego wyeliminowania przez pracujących.

### Złote reguły

Koncern Shell opracował „12 złotych reguł ratujących życie i zdrowie”, do których pracownicy oraz podwykonawcy muszą się bezwzględnie stosować. Są to:

strzenie) tylko na podstawie pisemnego zezwolenia na wykonywanie tych prac i z asekuracją;

– uzyskanie autoryzacji przed pominięciem lub wyłączeniem sprzętu o krytycznym znaczeniu dla bezpieczeństwa;

– wykonywanie pracy na wysokości tylko w zabezpieczeniu przed upadkiem;

– zakaz stawania i przechodzenia pod wiszącymi ładunkami i wysuniętymi ramionami żurawi lub podestów roboczych;

– zakaz palenia wyrobów tytoniowych poza wyznaczonymi miejscami;

– zakaz używania telefonu komórkowego podczas jazdy samochodem i podczas chodzenia;

– zakaz przekraczania dozwolonej prędkości podczas jazdy pojazdami;

– nakaz zapinania pasów bezpieczeństwa podczas jazdy;

– nakaz postępowania zgodnie z zaleconym planem zarządzania bezpieczeństwem.

Dodatkowym obowiązkiem jest praca w odzieży roboczej z wbudowanymi elementami odbłaskowymi lub używanie odbłaskowych kamizelek wykonanych z materiału niepalnego.

Niedostosowanie się do wymienionych 12 reguł zagrożone jest zwolnieniem dyscyplinarnym w przypadku pracowników zatrudnionych w koncernie Shell lub wydalaniem pracownika podwykonawcy z terminala ze skutkiem natychmiastowym i zawieszeniem w możliwości wykonywania pracy we wszystkich terminalach Shell w całych Stanach Zjednoczonych na co najmniej rok.

### Możliwe u nas?

Wprowadzenie w Polsce restrykcyjnych zasad bhp, jakie obowiązują w prywatnych firmach petrochemicznych w USA, mogłyby przynieść wymierny skutek polegający na ograniczeniu wypadkowości przy pracy. Konieczna byłaby jednak zmiana mentalności pracowników i pracodawców, a także pracowników służby bhp. Zachęcam pracodawców do zastosowania wskazanych dobrych praktyk bhp w ich zakładach pracy, oczywiście w zakresie adekwatnym do istniejących zagrożeń.

Wprowadzenie w firmach bardziej restrykcyjnych wewnętrznych przepisów i zasad dotyczących bezpiecznego wykonywania pracy bez wątplenia wpłynie także na zrozumienie znaczenia bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracowników, służbę bhp oraz samych pracodawców. Przełoży się to na poprawę bezpieczeństwa oraz mniejszą liczbę wypadków przy pracy.

**Piotr Wojtarowicz,**  
starszy inspektor pracy – specjalista  
OIP Kraków



# Czarny miesiąc w górnictwie

W kwietniu 2022 r. w bardzo krótkim czasie w kopalniach JSW SA doszło do dwóch katastrof

**W wyniku wstrząsu oraz wybuchów metanu życie straciło 26 pracowników. Tak tragicznej serii nie było wcześniej w polskim górnictwie.**

W kopalni Pniówek w Pawłowicach 20 kwietnia 2022 roku, 12 minut po północy, na poziomie 1000 metrów pod ziemią doszło do wybuchu metanu w trakcie urabiania węgla kombajnem w ścianie wydobywczej. Nikt wówczas nie przypuszczał, że dramat osiągnie tak duże rozmiary. W strefie zagrożenia znajdowało się 42 pracowników, z tego 16 w rejonie ściany. Podczas akcji ratowniczej udało się wycofać 39 pracowników. W ścianie pozostały trzy osoby, więc do ich ratowania skierowano trzy zastępy ratownicze. Około godziny 3.10 w tym samym wyrobisku nastąpił drugi wybuch

metanu. W zagrożonym rejonie pozostało siedmiu pracowników: górnik kombajnista, górnik sekcyjny oraz zastęp ratowniczy liczący pięciu ratowników. Kolejnego dnia o godzinie 19.40 nastąpił następny wybuch metanu. Wówczas kierownik akcji podjął decyzję o czasowym wyłączeniu rejonu ściany z sieci wentylacyjnej i odcięciu dostępu do ściany poprzez zabudowę tam izolacyjnych. W wyniku wybuchów metanu dziewięciu pracowników uległo wypadkom śmiertelnym, siedmiu ciężkim, a u 26 spowodowało to czasową niezdolność do pracy. W zaizolowanej ścianie pozostało siedem osób uznanych za zaginione.

Do katastrofy doszło również w oddalonej od Pawłowic o 9 km KWK Zofiówka. 23 kwietnia 2022 r. w podziemnym wyrobisku nastąpił wstrząs o energii 4,0 x 10<sup>6</sup> J z równoczesnym wyrzutem metanu. Zdarzenie miało miejsce w przodku na poziomie 900 m podczas drążenia wyrobiska

i wiercenia długich otworów strzałowych. W rejonie tym przebywało 52 pracowników, 42 z nich opuściło zagrożony rejon o własnych siłach. Utracono kontakt z 10 górnkami, w tym z trzema z Zakładu Odmietnowania Kopalń. Akcja ratunkowa w KWK Zofiówka została zakończona po 90 godzinach. W jej wyniku ratownicy wydobyli na powierzchnię ciała 10 pracowników.

## Poszukiwanie kolegów

W górnictwie istnieje niepisana zasada, że ratownicy nie zostawiają nikogo pod ziemią. Akcję wydobywania siedmiu górników w kopalni Pniówek wznowiono więc w lutym 2023 roku. Ratownicy wybudowali tamy izolacyjne z piany chemicznych oraz tamy przeciwwybuchowe. Przeprowadzono również prace związane z drążeniem 350-metrowego wyrobiska w kierunku miejsca, gdzie możliwe było połączenie z odizolowanym wyrobiskiem. 9 września

2023 r. po zakończeniu drążenia wyrobiska oraz zbitu (połączeniu) nowo wydrążonego wyrobiska z chodnikiem nadścianowym rozpoczęto akcję poszukiwawczą siedmiu górników, których uznano za zaginionych. W rejon katastrofy wpuszczono psa tropiącego z Beskidzkiej Grupy GOPR, który wskazał potencjalne miejsca, gdzie mogą się znajdować poszkodowani górnicy. Ratownicy odnaleźli w chodniku nadścianowym, w okolicach wlotu do ściany, sześciu z siedmiu górników. Mimo spenetrowania 185 metrów ściany ratownikom nie udało się odnaleźć ostatniego zaginionego górnika.

W akcji ratowniczej wzięły udział 133 zastępy ratownicze. W związku z bardzo trudnymi warunkami klimatycznymi, w których pracowali ratownicy, kierownictwo kopalni podjęło decyzję o zatamowaniu rejonu ściany i wykonaniu przecinki z pochylni bezpośrednio w miejsce prawdopodobnego przebywania zaginionego górnika. Kolejny etap akcji poszukiwawczej rozpoczęto 20 października 2023 r. Aby dotrzeć do ostatniego z siedmiu zaginionych górników, ratownicy przebili się do ściany z nowo wydrążonej przecinki. Po wykonaniu przewietrzenia wyrobiska oraz zdemontowaniu elementów obudowy ścianowej ratownicy odnaleźli mężczyznę w okolicach kombajnu ścianowego. Ciało górnika zostało przetransportowane na powierzchnię. W kopalni Pniówek zakończono akcję poszukiwawczą.

## Komisje z udziałem inspektorów pracy

W obu katastrofach życie straciło 26 pracowników. W celu zbadania okoliczności i przyczyn katastrof górniczych prezes Wyższego Urzędu Górniczego powołał komisje, w skład których weszli inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach.

Komisja dotycząca zdarzenia w KWK Zofiówka ustaliła, iż katastrofę spowodowało tąpnięcie wywołane wstrząsem o magnitudzie ponad 2,5 stopnia. Wstrząs ten,

poza zniszczeniem w wyrobisku, w którym zginęli ludzie, spowodował gwałtowny, duży wypływ metanu (ok. 125 tys. metrów sześciennych gazu w ciągu minuty). W efekcie wyrobisko wypełniło się gazem w 100%. Ośmiu górników udusiło się w atmosferze nienadającej się do oddychania, dwaj z nich mieli też obrażenia mechaniczne, a przyczyną śmierci dwóch kolejnych były wyłącznie urazy mechaniczne.

Komisja badająca katastrofę w KWK Pniówek nie zakończyła swoich działań i na

ilości wydzielającego się metanu, wzrostem temperatury pierwotnej skał, co pociąga za sobą pogorszenie się warunków klimatycznych i wzrost zagrożenia pożarami endogenicznymi. Obecnie w wielu zakładach górniczych eksploatacja węgla odbywa się na głębokości poniżej 1000 m, co wpływa na współwystępowanie zagrożeń naturalnych. Te zaś przyczyniają się do obniżenia bezpieczeństwa prowadzonych robót. Dla poprawy bezpieczeństwa w kopalniach wdrażane są z udziałem jedno-



dzień przygotowania artykułu trudno było mówić o przyczynach tragedii w tej kopalni.

## Im głębiej, tym niebezpieczniej

Polskie górnictwo podziemne charakteryzuje się trudnymi warunkami geologicznymi oraz występowaniem zagrożeń: metanowego, pożarowego, wodnego, klimatycznego, a także wybuchem pyłu węglowego, tąpnięciami, zawałami, wyrzutami gazów i skał. Zwiększająca się głębokość prowadzenia eksploatacji węgla przyczynia się do wzrostu skały występujących zagrożeń naturalnych. Wraz ze wzrostem głębokości eksploatacji ścian wydobywczych mamy do czynienia ze wzrostem

stepek naukowych działania profilaktyczne w zakresie zwalczania zagrożeń naturalnych. Walka z tymi zagrożeniami jest jednak bardzo trudna, o czym świadczą omówione wcześniej katastrofy.

Na terenie Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego w Bytomiu znajduje się pomnik z nazwiskami ratowników górniczych, którzy począwszy od 1945 roku, ponieśli śmierć podczas akcji ratunkowych prowadzonych pod ziemią. Tablica uzupełniona została o nazwiska ratowników górniczych, którzy zmarli w trakcie akcji w KWK Pniówek.

**Dariusz Lis,**  
nadinspektor pracy,  
OIP Katowice



# Śmierć czekała na dnie



Trzech pracowników  
zatruto się  
siarkowodorem  
w przepompowni  
ścieków surowych

**Żaden z poszkodowanych, którzy znaleźli się wewnątrz przepompowni w związku z jej awarią, nie miał na sobie szelek bezpieczeństwa wraz z linką asekuracyjną ani miernika gazów niebezpiecznych i stężenia tlenu. Przed zejściem do wnętrza przepompowni nie zbadano stężenia gazów niebezpiecznych.**

Zakład z terenu województwa podlaskiego od dłuższego czasu borykał się z awarią przepompowni ścieków. Uszkodzeniu uległa jedna z dwóch nitek przetłaczających ścieki surowe. Przez pęknięty zawór zwrotny część ścieków wyciekała z powrotem do przepompowni. Całkowitemu zniszczeniu w wyniku korozji uległ również pośredni podest oraz krata pod włazem wejściowym.

## Zaplanowane prace remontowe

Na wniosek głównego mechanika zarząd zakładu podjął decyzję o wymianie zepsutego zaworu i jednocześnie naprawie uszkodzonych elementów konstrukcyjnych przepompowni. Aby prace były wykonane bezpiecznie, należało wyłączyć przepompownię z użytku. Prezes i członek zarządu spotkali się 25 sierpnia 2022 roku na porannej odprawie załogi remontowej i ustalili zakres pracy oraz skład brygad. Zaplanowano montaż by-passu na tłocznym rurociągu PCV Ø160mm ścieków surowych, pomię-

dzy przepompownią a oczyszczalnią ścieków. Zakres prac znany był także głównemu mechanikowi – kierownikowi.

Bezpośrednio za zasuwą po stronie tłocznej przepompowni, na odcinku przewodu ułożonego w ziemi, zaplanowano wstawienie trójnika. Przystąpiono do modernizacji odcinka tłoczego ścieków surowych bezpośrednio za przepompownią. Zespół w składzie: monter sieci wodno-kanalizacyjnej (brygadzysta), maszynista przepompowni ścieków, elektryk i kierowca do 3,5 t. oraz operator koparko-ładowarki, przystąpili do zainstalowania trójnika. Przy użyciu koparko-ładowarki CAT odkopano parę metrów przewodu tłoczego ścieków za przepompownią. Precyzyjne odsłonięcie przewodu w wykopie wykonano ręcznie, przy użyciu łopaty. W tym samym czasie, bezpośrednio obok prowadzonych prac ziemnych, obsługę przepompowni ścieków realizował brygadzysta – elektromonter instalacji i urządzeń energetycznych. Nadzór nad całością prac wykonywanych na przepompowni ścieków sprawował główny mechanik – kierownik, który wraz z brygadzystą obsłu-

gującym przepompownię przebywali na wygradzonym obszarze ok. 7,5x5 m. Bramka wejściowa znajdowała się na dłuższym boku, od strony podjazdu i drogi asfaltowej prowadzącej do wsi. Najbliższa krawędź wjazdu do przepompowni była w odległości około 2 m od bramki wejściowej. Właz wejściowy mierzył 123x77 cm.

## Opróżnianie przepompowni

Dodatkowo do pracy na przepompowni ścieków został oddelegowany pojazd specjalistyczny WUKO wraz z załogą. W związku z planowanym przecięciem przewodu przewidywano moż-

Ilość ścieków została obliczona na podstawie wykresu różnicy poziomów ścieków. Do momentu wyłączenia zasilania przepompowni elektroniczny monitoring stopnia napełnienia zarejestrował pomiędzy godziną 6 i 7 przyrost poziomu ścieków o 0,7 mb. Ponieważ przepompownia ma kształt walca o Ø2m, ze wzoru na objętość wynika, że:  $\Pi r^2 h = 3,14 \times (1m)^2 \times 0,7m$ , co daje łącznie ok. 2m<sup>3</sup>.

liwość zalania wykopu ściekami. Zadanie WUKO miało polegać na odciąganiu ścieków surowych z wykopu. W skład zespołu WUKO wchodziło dwóch monterów konserwatorów sieci kanalizacyjnej i operator sprzętu specjalistycznego. Po zakończeniu prac ziemnych, polegających na całkowitym odsłonięciu odcinka przewodu tłoczego ścieków, przystąpiono do opróżnienia przepompowni. Obsługujący przepompownię przełącznikiem na pulpicie załączył pompę obiegu nr 1, przełączając ją z pozycji awaria na pozycję praca. Po opróżnieniu przepompowni ze ścieków obie pompy wyłączono, przełączając na pozycję awaria. Aby po przecięciu przewodu tłoczego (spadek w kierunku przepompowni), nie nastąpiło całkowite zalanie wykopu, postanowiono pozwolić spłynąć ściekom z powrotem do przepompowni. Przez uszkodzony zawór zwrotny ścieki z odcinka tłoczego (Ø160mm i dł. ok. 560 m i spadek w kierunku przepompowni 2%) spłynęły w ilości zajmującej 1/3 objętości. Trwało to około 20 minut. W tym samym czasie do przepompowni dopływały także ścieki surowe z odcinka położonego przed przepompownią w ilości ok. 2m<sup>3</sup>.

Wraz z podnoszącym się lustrem ścieków do góry wędrował również niebezpieczny gaz – siarkowódór. Brygadzysta, zaglądając do wnętrza komory przepompowni, wizualnie kontrolował powrót ścieków z odcinka tłoczego. W pewnym momencie stwierdził, że proces dobiegł końca i można nacinać przewód tłoczny. Około godziny 11.30 pracownicy znajdujący się w wykopie usłyszeli komendę, że ścieki przestały spływać do przepompowni. Dokonali nacięcia przewodu, lecz wstrzymali się od dalszego przecięcia w związku z wytryskiem ścieków. Chwilę później usłyszeli

wołanie jednego z pracowników obsługi WUKO, że brygadzysta wpadł do przepompowni. Obaj pracownicy obsługi WUKO ruszyli na ratunek i zaczęli wchodzić do przepompowni. Nie zostali powstrzymani przez głównego mechanika – kierownika, będącego na terenie przepompowni. Istniało duże prawdopodobieństwo, że brygadzysta, pochylając się nad otwartym włazem do przepompowni i zaglądając do wnętrza, odetchnął oparami unoszącymi się nad lustrem ścieków. Prawdopodobnie ilość siarkowodoru w powietrzu wydostającego się z włazu spowodowała, że zemdlął i wpadł do przepompowni.

Pierwszym z trzech pracujących poza terenem przepompowni, który również ruszył na ratunek, był operator koparki. Po obiegnięciu ogrodzenia przepompowni, dostał się na jej teren. Zauważył stojącego nad włazem głównego mechanika – kierownika, który nawoływał brygadzystę. Operator koparki, zaglądając przez właz do środka zobaczył, że dwaj pracownicy z obsługi WUKO schodzą w głąb komory. Także i on zaczął schodzić do wnętrza komory, czego również kierownik nie powstrzymał. Będąc na drabinie, operator koparki zobaczył, że obaj pracownicy WUKO spadli do ścieków. W efekcie wrócił na powierzchnię i zadzwonił po pomoc. W tym czasie na miejsce przybyli dwaj pracownicy z wykopu i wraz z głównym mechanikiem wyciągali linę opuszczoną do przepompowni, mając nadzieję, że kogoś wyciągną. Nie udało im się jednak nikogo wydobyć.

Wezwana straż pożarna przystąpiła na miejscu do akcji ratunkowej. Zastalym pracownikom polecono opuszczenie terenu przepompowni. Strażacy dokonali pomiaru stężenia siarkowodoru, gdzie miernik wskazał jego maksymalną wartość wynoszącą 100 ppm. Jednoznacznie można stwierdzić, że stężenie siarkowodoru





panujące w przepompowni wynosiło co najmniej 100 ppm, rzeczywista wartość stężenia siarkowodoru nie jest znana.

Po wydobyciu brygadzisty został on przetransportowany do najbliższego szpitala, a następnie Lotniczym Pogotowiem Ratunkowym do Białegostoku, gdzie nad ranem 26 sierpnia 2022 roku stwierdzono zgon. Pozostałych dwóch pracowników WUKO po wydobyciu z przepompowni uznano za zmarłych.

### Lista zaniedbań

Żaden z trzech poszkodowanych, którzy znaleźli się wewnątrz przepompowni, nie miał na sobie szelek bezpieczeństwa wraz z linką asekuracyjną. Również czwarty pracownik, który rozpoczął schodzenie do wnętrza przepompowni, nie był wyposażony w szelki bezpieczeństwa wraz z linką asekuracyjną. Nie mieli również miernika gazów niebezpiecznych oraz stężenia tlenu. Przed zejściem do wnętrza przepompowni nie zbadano stężenia gazów niebezpiecznych. Pojazd WUKO, który został zaparkowany tuż przed bramką wejściową, posiadał detektor gazów niebezpiecznych, tj. przenośny 4-gazowy GasHunter II, służący do wykrywania metanu ( $CH_4$ ), siarkowodoru ( $H_2S$ ), tlenku węgla ( $CO$ ) oraz stężenia tlenu ( $O_2$ ). Urządzenie zatem było dostępne dla pracowników obsługi WUKO, głównego mechanika – kierownika i brygadzisty. Fakt ten został ustalony przez inspektora pracy, przybyłego na miejsce wypadku 25 sierpnia 2022 roku i udokumentowany fotograficznie na miejscu zdarzenia.

Miernik na wyposażeniu WUKO był poddawany okresowym kalibracjom, a ostatnia została przeprowadzana 19 kwietnia 2022 roku przez firmę zewnętrzną Alter S.A. W zaświadczeniu kalibra-

cyjnym wskazano datę kolejnej kalibracji na dzień 19 października 2022 roku. Zatem miernik gazów posiadał w dniu wypadku aktualną kalibrację.

Dodatkowo w dniu wypadku ustalono, że do wnętrza przepompowni była opuszczona na linie metalowa drabina. To właśnie tę linę ciągnęli w trakcie próby ratowania główny mechanik – kierownik oraz dwaj pracownicy przybyli z wykopu. Dopiero w trakcie akcji ratunkowej drabina została odblokowana i wydobyta na poziom terenu. Nie ustalono, w jakim celu została opuszczona do wnętrza przepompowni, kiedy i przez kogo. Przypuszcza się, że zrobił to brygadzista lub obsługa WUKO. Jednakże z czterech osób, które w trakcie wypadku przebywały na terenie przepompowni, przeżyła tylko jedna, główny mechanik – kierownik. Przedstawiony przez niego przebieg zdarzeń był jednak enigmatyczny, niespójny i pozbawiony szczegółów.

### O przepompowni

Przepompownia ścieków surowych została wybudowana i oddana do użytku w 2002 roku. Na przełomie ostatnich 20 lat objęto ją szeregiem modernizacji i napraw. Pierwszą gruntowną przebudowę zrealizowano w 2010 roku, dokonując wymiany orurowania (wraz z armaturą) na stal kwasoodporną, wymiany drabinki zejściowej i pośredniego podestu również w stali kwasoodpornej, wymiany klapy wejściowej (stal kwasoodpornej). Prace z ramienia inwestora nadzorował, dokonując końcowego odbioru, główny mechanik – kierownik. Na jego również wniosek po 5 latach przeprowadzono kolejną modernizację przepompowni ścieków. Zawarta umowa przewidywała wykonanie

prac wymiany orurowania oraz drabinki i pomostu w przepompowni ścieków. Wykonawca miał zdemontować wyposażenie przepompowni i dokonać montażu nowego, wykonanego ze stali kwasoodpornej AISI 316L, tj. orurowania, drabinki i pomostu, złączy śrubowych i konstrukcji stalowych. Po zakończeniu prac sporządzono protokół zdawczo-odbiorczy, potwierdzający realizację prac przewidzianych w umowie. Z ramienia inwestora protokół podpisał główny mechanik – kierownik. Na jego wniosek została również przeprowadzona ostatnia modernizacja polegająca na wymianie przewodnic oraz mocowań przewodnic pomp w przepompowni ścieków. Przeprowadzono prace polegające na odtworzeniu przewodnic pomp i ich mocowań. Tym razem nie dokonano wymiany podestu obsługowego oraz kraty pod włazem. Składający zamówienie nie uwzględnił także potrzeby zainstalowania na zaworach odcinających trzpieni umożliwiających ich ręczną obsługę z poziomu terenu. I tym razem nadzór nad pracami oraz odbiór remontu z ramienia inwestora dokonał główny mechanik – kierownik.

Z dokumentacji technicznej przepompowni wynika, że powinna się ona składać z:

- komory wykonanej w postaci walca o wewnętrznej średnicy  $\varnothing$  2 m i całkowitej głębokości 6,37 m;
- na głębokości 2,87 m, mierząc od poziomu przykrycia przepompowni, powinien znajdować się pomost obsługowy z ażurową kratą przeciwślizgową ze stali kwasoodpornej o rozmiarze 420x1250 mm;
- bezpośrednio pod klapą włazu wejściowego powinna znajdować się krata bezpieczeństwa;

- wewnątrz komory powinny znajdować się dwa rurociągi tłoczne z kompletem armatury odcinającej i zwrotnej, kolana automatycznego sprzęgu pomp, prowadnice rurowe, dwie pompy tłoczne.

Otwieranie i zamykanie zaworów odcinających powinno być możliwe z poziomu terenu, za pomocą sztywnej przedłużki łączącej trzpień zaworu z poziomem terenu.

W rzeczywistości w 2022 roku na wyposażeniu przepompowni ścieków brakowało: kraty bezpieczeństwa, pośredniego pomostu obsługowego oraz dwóch sztywnych łączników do ręcznego sterowania z poziomu terenu zaworami odcinającymi. Ponadto w ostatnim skierowaniu na profilaktyczne badania okresowe brygadzisty (2022 r.) nie wykazano wśród wymienionych czynników szkodliwych, niebezpiecznych lub uciążliwych – czynnika chemicznego: siarkowodoru i metanu. Zarząd nie przewidywał wykonywania prac przez własnych pracowników wewnątrz przepompowni.

Zakład posiada stosowne szelki bezpieczeństwa i linki asekuracyjne oraz przenośne osobiste detektory gazów niebezpiecznych. Jednakże nadzorujący pracę na przepompowni ścieków główny mechanik – kierownik nie wyegzekwował ich stosowania podczas pracy na terenie przepompowni przy otwartym włazie, pozbawionym kraty bezpieczeństwa. W sądzie nadal toczy się proces karny przeciwko głównemu mechanikowi – kierownikowi oraz dwóm członkom zarządu.

**Robert Rogiński,**  
inspektor pracy  
OIP Białystok





# Kalendarium konferencji organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy w ramach obchodów 105-lecia urzędu

## Maj, 2024 r.

OIP KATOWICE

Data: 16.05.2024  
Tytuł: „Sztuczna inteligencja, robotyzacja, cyfryzacja – to nowe perspektywy czy zagrożenia w środowisku pracy?”  
Współorganizator: Śląski Uniwersytet Medyczny  
Miejsce: Śląski Uniwersytet Medyczny

OIP WARSZAWA

Data: 15.05.2024  
Tytuł: „Interwencja behawioralna jako nowoczesna metoda zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy”  
Współorganizator: Uniwersytet Łódzki  
Miejsce: Hotel Arche

OIP ŁÓDŹ

Data: 24.05.2024  
Tytuł: „Od pracy fabrycznej do pracy platformowej – nowe zagrożenia występujące w środowisku pracy”  
Współorganizator: Wydział Logistyki i Zarządzania Politechniki Łódzkiej  
Miejsce: Politechnika Łódzka

OIP BYDGOSZCZ

Data: 28.05.2024  
Tytuł: „105 lat działań na rzecz poprawy warunków pracy – nowe wyzwania i zagrożenia”  
Współorganizator: Politechnika Bydgoska  
Miejsce: Audytorium Novum – Politechnika Bydgoska

# Zaproszenie na konferencję organizowaną przez Główny Inspektorat Pracy

**KONFERENCJA ONLINE**

**22 maja 2024**

## Zagrożenia psychospołeczne w cyfrowym świecie pracy

**PATRONAT MEDIALNY**

DZIENNIK GAZETA PRAWNA

TYGODNIK **Solidarność**

## Prelegenci na konferencji:

**– prof. Jolanta Walusiak-Skorupa,**

dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im prof. J. Nofera w Łodzi,

temat wystąpienia: „Zdrowie pracownika wobec współczesnych wyzwań i nowoczesnych technologii”;

**– dr hab. Paweł Jurek, prof. UG,**

dyrektor Instytutu Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego,

temat wystąpienia: „Gdy technologia powoduje stres: współczesne wyzwania w tworzeniu optymalnych warunków pracy”;

**– dr hab. Tomasz Kawka, prof. UG,**

kierownik Zakładu Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Gdańskiego,

temat wystąpienia: „Uwarunkowania procesu onboardingu w zależności od grupy generacyjnej pracowników w kontekście cyfrowo-wirtualnego środowiska pracy”.

Panel dyskusyjny „Zdrowie psychiczne w środowisku pracy – jest o czym rozmawiać!” z udziałem **Agaty Swornowskiej-Kurto**, autorki ogólnopolskiej kampanii „Blżej Siebie”, CEO Grupa ArteMis.

**Rejestracja trwa do 15 maja br.**

**Kliknij, aby zarejestrować się** 





# Dbajmy o bezpieczeństwo dzieci!

## Szanowni Rolnicy!

Od wielu lat przypominamy Wam o jednym z podstawowych obowiązków, którym jest zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom. Jest to szczególnie istotne w okresie letnim, kiedy dni są długie, a Wasze pociechy chętniej przebywają na dworze. Wówczas w każdym gospodarstwie prowadzone są intensywne prace rolnicze – również z wykorzystaniem ciężkiego sprzętu i łatwiej także o kontakt z dużymi zwierzętami korzystającymi z wybiegów lub pastwisk. Należy pamiętać o tym, że jeżeli dzieci pozbawione są opieki osoby dorosłej, istnieje ryzyko wypadku, bo latem narażenie na wymienione elementy pracy rolniczej znacznie wzrasta.

Wiele polskich rodzin przyjęło pod swój dach ukraińskie rodziny z dziećmi, które uciekły przed wojną. Powinniście Państwo również zadbać o ich bezpieczeństwo, ponieważ wiele rzeczy i sytuacji jest dla nich nowych, a to zwiększa ciekawość. Już samo zbliżenie się do dużego pojazdu lub maszyny w ruchu jest bardzo niebezpieczne, dlatego należy porozmawiać o zagrożeniach i oczekiwanych zachowaniach w warunkach, w jakich obecnie przebywają.

Państwa rolą jest zapewnienie dzieciom wydzielonego, bezpiecznego miejsca do zabawy i ciągłe czuwanie nad tym co robią. Należy także edukować dzieci, jak bezpiecznie mogą pomagać rodzicom w ich obowiązkach. Udział najmłodszych w odpowiednio dobranych do ich wieku zadaniach uczy właściwych zachowań i szacunku do pracy, ale nie może odbywać się kosztem odpoczynku lub obowiązków szkolnych.

Warto też przejrzeć całe obejście gospodarstwa pod kątem występujących zagrożeń i niezwłocznie je usunąć. W tym zakresie pomocne będą publikacje: „Wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych, związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat” oraz lista kontrolna „Zadbaj o bezpieczeństwo dzieci na wsi”, wydane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Zapraszam do odwiedzenia strony internetowej [www.bhpwrolnictwie.pl](http://www.bhpwrolnictwie.pl), na której znajdziecie Państwo m.in. materiały edukacyjne dotyczące bezpiecznej organizacji prac w gospodarstwie rolnym, a także bezpieczeństwa dzieci przebywających i mieszkających na wsi.

**Katarzyna Łażewska-Hrycko**

**Główny Inspektor Pracy**