



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1 (467) 2022

» Niewolnicy XXI wieku

Handel ludźmi w okresie
pandemii COVID-19

(str. 6)

» Robota jest robotą

Atypowe formy zatrudnienia

(str. 13)

» Gdzie drwa rąbią

Analiza wypadkowości
w leśnictwie
w latach 2019-2020

(str. 24)



3. W SEJMIE RP: Główny Inspektor Pracy przedstawiła program działania PIP
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Niewolnicy XXI wieku. Handel ludźmi w okresie pandemii COVID-19
10. Słowo inspektora. Wnioski z kontroli legalności zatrudnienia w latach 2007-2021
13. Robota jest robotą. Atypowe formy zatrudnienia (cz. 1)
18. Nagrody i satysfakcja. Podsumowanie działalności prewencyjnej OIP-ów w 2021 r.
20. Podsumowanie działalności OIP-ów. Nagrody dla laureatów konkursów, satysfakcja dla pracowników inspekcji
24. Gdzie drwa rąbią. Analiza wypadkowości w leśnictwie w latach 2019-2020
30. Dążenie do doskonałości. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”
33. Mikołajki z Państwową Inspekcją Pracy
34. Szczęście uśmiecha się dwa razy. Seria wypadków przy pracy z udziałem gazów

24 Analiza wypadkowości w leśnictwie w latach 2019-2020



20 Podsumowanie działalności prewencyjnej OIP-ów



34 Szczęście uśmiecha się dwa razy

W chwili wykonywania prac spawalniczych (spawanie redukcji wraz z zasuwą do czoła gazociągu) doszło do wycieku i zapalenia się gazu ziemnego.



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Beata Pietruszka-Śliwińska – redaktor prowadzący
Magdalena Giedrojc – korekta
Jacek Pawilonis – redaktor
Małgorzata Brecht – projekt okładki
Paula Buler – redaktor techniczny

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

ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzwie

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skraccania nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Adobe Stock

6 Niewolnicy XXI wieku

Pandemia SARS-CoV-2 stworzyła idealne warunki dla rozwoju procederu handlu ludźmi w Europie i na świecie. Podstawowym trendem, który pojawił się podczas pandemii, jest prowadzenie naboru do pracy przez internet.

W SEJMIE RP

Główny Inspektor Pracy przedstawiła program działania PIP



Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 14 grudnia 2021 r. przyjęła informację Głównego Inspektora Pracy o programie działania Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2022 oraz na lata 2022-2024, zaprezentowanym 7 grudnia 2021 r. na Radzie Ochrony Pracy.



Szefowa PIP poinformowała, że w przyszłym roku inspekcja pracy planuje przeprowadzić 52 tys. kontroli, a różnymi formami działań prewencyjnych obejmie przynajmniej 30 tys. podmiotów: pracodawców i przedsiębiorców, pracowników, rolników indywidualnych, uczniów, studentów i innych.

Filarem naszej aktywności tradycyjnie będzie rozpatrywanie skarg pracowników. Szacujemy, że jedną trzecią kontroli stanowią będą interwencje inspektora w konkretnych sprawach – stwierdziła Katarzyna Łażewska-Hrycko. Uzupełnieniem tej formy działalności mają być porady prawne, na które z roku na rok rośnie zapotrzebowanie wśród pracowników.

Zadaniami o kluczowym znaczeniu dla Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2022-2024 będą: kontrole i działania prewencyjne dla sektora budowlanego, kontrole zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy oraz wzmożony nadzór nad zakładami pracy, w których obserwowane są niepokojąco wysokie liczby wypadków i wysokie wskaźniki zagrożeń niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami środowiska pracy.

W 2022 r., w związku z utrzymującym się stanem epidemii, Państwowa Inspekcja Pracy będzie sprawdzać stosowanie się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy, a także realizację obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. Inspekcja pracy będzie również kontrolować

przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

Wśród zadań z zakresu prawnej ochrony pracy, podobnie jak w latach poprzednich, najistotniejsze przyszłoroczne działania mają być skoncentrowane na kontroli prawidłowości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, ograniczeniu naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Inspektorzy pracy będą weryfikować przestrzeganie przepisów dotyczących wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować realizację działań obejmujących przeciwdziałanie i zwalczanie nielegalnego zatrudnienia. W programie PIP ujęto również zadania o charakterze doradczo-prewencyjnym.

Na forum międzynarodowym w 2022 r. PIP planuje m.in. przyłączyć się do realizowania czynności kontrolnych i działań prewencyjnych w ramach kampanii Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, która będzie poświęcona przeciwdziałaniu występowania dolegliwości mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą. Istotnym elementem aktywności międzynarodowej urzędu ma być także współdziałanie z Europejskim Urzędem ds. Pracy w ramach grup roboczych, wspólnych i uzgodnionych kontroli transgranicznych oraz wspierania kampanii europejskich urzędu, ukierunkowanych na promowanie legalnego zatrudnienia w konkretnych branżach.

Donat Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

Uaktualnienie Planu Działania SLIC

Po posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy Grupa Robocza Strategia, w pracach której bierze udział **Karolina Głównyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, otrzymała zadanie dokonania przeglądu wyrażonych opinii i postulatów na temat konieczności uaktualnienia Planu Działania SLIC. W dniu 1 grudnia 2021 r. przedstawiciele 7 krajów spotkali się w celu omówienia możliwości zajęcia się m.in. filozofią „Wizji Zero” w odniesieniu do wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chorobami układu krążenia wynikającymi z wykonywania pracy oraz współpracą inspekcji pracy ze służbami sanitarnymi w dobie pandemii. Dodatkowo przeglądu wymagają wspólne zasady dotyczące szkoleń inspektorów pracy oraz zasad prowadzenia kampanii SLIC z uwzględnieniem ograniczeń, które przyniosła pandemia COVID-19. Wyniki tego zadania wpłyną w kolejnych latach na realny wymiar działań prowadzonych przez SLIC, a co za tym idzie na określone działania krajowych inspekcji pracy.

Konkurs służby BHP

W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 9 grudnia 2021 r. wręczono nagrody laureatom konkursu „Służba BHP – najlepszy doradca pracodawcy”. Państwowa Inspekcja Pracy jest partnerem konkursu, który został zorganizowany przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP i ma na celu promocję najbardziej zaangażowanych przedstawicieli służby BHP, którzy poprzez swoją pracę przyczyniają się do kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz budowania kultury bezpieczeństwa, a przez to do ograniczania liczby wypadków i chorób zawodowych w zakładach pracy. W uroczystości wręczenia nagród uczestniczyli prezes Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP **Elżbieta Bożejwicz** i wiceprezes ZG OSPS-BHP **Radosław Pych**. PIP reprezentowali zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski**, a także członkowie kapituły konkursu: p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Artur Sobota** i dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**. Kapituła konkursu wyróżniła 3 laureatów. I miejsce zajęła **Wioleta Olejnik** (Oddział OSPS-BHP w Opo-



lu), na drugim uplasował się **Łukasz Wenderski** (Oddział OSPS-BHP we Wrocławiu). Na trzecim stopniu podium znaleźli się pracownicy działu bhp firmy Rockwell Automation (Oddział OSPS-BHP w Katowicach). Nagrodę specjalną zdobywczyni I miejsca **Wiolecie Olejnik** wręczyli zastępcy Głównego Inspektora Pracy.

Dialog społeczny o Zielonym Ładzie

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wzięła udział w plenarnym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, poświęconym między innymi polityce energetycznej Polski w kontekście Europejskiego Zielonego Ładu. Obrady odbywały się w formie wideokonferencji.

Plenarne posiedzenie Rady Dialogu Społecznego odbyło się 9 grudnia 2021 r. pod przewodnictwem **Andrzeja Radzikowskiego**, przewodniczącego RDS oraz przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Członkowie Rady wysłuchali informacji rządu w sprawie realizacji uchwały nr 100 strony pracodawców i strony pracowników Rady Dialogu Społecznego w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz niektórych innych ustaw, wdrażającej dyrektywę UE o Rozszerzonej Odpowiedzialności Producentów (ROP). Wiele emocji i merytoryczną dyskusję wywołała informacja rządu na temat polityki energetycznej Polski w kontekście Europejskiego Zielonego Ładu, pakietu „Gotowi na 55” i deklaracji wynikających z konferencji klimatycznej COP26. Członkowie Rady przegłosowali również projekt uchwały nr 103 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych oraz ustawy – Prawo ochrony środowiska.

O działaniach w nadzorze rynku

Program spotkania Grupy MACHEx, które odbyło się 13 grudnia 2021 r. w formie wideokonferencji, obejmował między innymi sprawozdania przewodniczących poszczególnych grup ro-

boczych o postępach w realizowanych przez nie działaniach, a także informację o holenderskim projekcie wspólnych działań w zakresie nadzoru rynku. Wziął w nim udział **Dariusz Borowiecki**, nadinspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi. Przedstawiciel holenderskiego Inspektoratu Spraw Społecznych i Zatrudnienia przedstawił informację na temat wspólnych działań w zakresie nadzoru rynku, obejmującego pilarki tarczowe, i podnośniki nożycowe. Poinformował, że złożone przez PROSAFE projekty dotyczące wskazanych trzech działań uzyskały akceptację Komisji Europejskiej. Wydarzenie dotyczące przeprowadzania kontroli bezpieczeństwa użytkowania sprzętu roboczego zostało zaplanowane na czerwiec 2023 r. Przewiduje się udział po 2 przedstawicieli z każdego kraju członkowskiego. Powinni być to inspektorzy posiadający co najmniej podstawową wiedzę z zakresu kontroli wyposażenia roboczego.

W poszukiwaniu modelu ochrony pracy

W dniach 8-9 grudnia 2021 r. odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa „W poszukiwaniu prawnego modelu ochrony pracy na własny rachunek w Polsce”. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** była jednym z patronów honorowych tego wydarzenia. Konferencja została zorganizowana przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego oraz Studenckie Forum Naukowe Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPIA UŁ. Za cel postawiono sobie przeprowadzenie debaty nad optymalnym prawnym modelem ochrony pracy na własny rachunek w Polsce. Zdaniem organizatorów, obecne rozwiązania w tym zakresie pozostawiają wiele do życzenia. Brakuje kompleksowego i spójnego podejścia ustawodawcy. *De lege lata* nie ma na gruncie naszego prawa definicji pracy na własny rachunek, niejasny jest zakres podmiotowy i przedmiotowy ochrony osób samozatrudnionych. Wątpliwości budzą również kryteria stosowania przepisów ochronnych.

IMI dla delegowania kierowców

W dniu 7 grudnia 2021 r. odbyło się międzynarodowe spotkanie na temat użytkowania Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) do wymiany informacji o delegowanych kierowcach w transporcie drogowym w zakresie dyrektywy 2020/1057, organizowane w trybie online przez Komisję Europejską – Dykcję Generalną ds. Mobilności i Transportu (DG MOVE). W wirtualnym spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele inspekcji pracy oraz inspekcji transportu drogowego państw członkowskich. Z ramienia PIP obecna była **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Omówiono ramy prawne elektronicznej wymiany informacji o delegowaniu kierowców w sektorze transportu drogowego oraz moduł systemu IMI po-

święcony delegowaniu kierowców, w szczególności sprawdzanie zgłoszeń o delegowaniu, zarejestrowanych przez przewoźników oraz jakie dane ma ono zawierać. Zaprezentowano między innymi funkcję systemu związaną z wnioskowaniem właściwego organu państwa członkowskiego, do którego kierowca został delegowany, o przesłanie przez przewoźnika kopii dokumentów.

Powołanie nowych członków Rady Dialogu Społecznego

Rada Dialogu Społecznego jest forum dyskusji o niezwykle ważnych państwowych sprawach – podkreślił prezydent RP **Andrzej Duda**, powołując w skład Rady nowych członków. – To jedno z najważniejszych ciał w Polsce, najważniejsze z tych, w których toczy się rzeczywiście debata i dialog na temat aktualnych i ważnych spraw państwowych, publicznych – wskazywał. W skład Rady Dialogu Społecznego powołani zostali ze strony rządowej: **Anna Moskwa** – minister klimatu i środowiska; **Grzegorz Puda** – minister funduszy i polityki regionalnej; **Piotr Nowak** – minister rozwoju i technologii (nieobecny na uroczystości, akt powołania zostanie przesłany); ze strony pracodawców: **Grażyna Spytek-Bandurska** – przedstawicielka Federacji Przedsiębiorców Polskich; ze strony instytucji z głosem doradczym powołani zostali: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** – Główny Inspektor Pracy; **Dominik Rozkrut** – prezes Głównego Urzędu Statystycznego; **Paweł Szałamacha** – członek Zarządu Narodowego Banku Polskiego. Jednocześnie ze składu Rady Dialogu Społecznego odwołani zostali: **Olga Semeniuk** – sekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii; **Ryszard Kokoszczński** – były przedstawiciel prezesa NBP; **Jarosław Gowin** – były wiceprezes Rady Ministrów; **Michał Kurtyka** – były minister klimatu i środowiska; **Sylwia Szczepańska** – przedstawicielka Federacji Przedsiębiorców Polskich; **Grażyna Marciniak** – przedstawicielka prezesa GUS; **Wiesław Łyszczek** – były Główny Inspektor Pracy.

Webinarium przeciw handlowi ludźmi

„Zwalczanie i zapobieganie handlowi ludźmi, w tym do pracy przymusowej” to temat webinarium zorganizowanego 2 grudnia 2021 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie. Jak podkreślała szefowa rzeszowskiego Okręgu **Barbara Kieft**, celem było zaznajomienie uczestników z podstawowymi zagadnieniami prawnymi dotyczącymi handlu ludźmi, wymiana doświadczeń różnych instytucji w zwalczaniu tego procederu oraz uświadomienie istnienia zagrożeń handlem ludźmi, w tym do pracy przymusowej. Praktyczne aspekty działań w tym zakresie prezentowali przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, Bieszczadzkiego Oddziału Straży Granicznej, Komendy Wojewódzkiej Policji w Rzeszowie oraz podkarpackiego Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi.

Niewolnicy XXI wieku

Handel ludźmi w okresie pandemii COVID-19

Pandemia SARS-CoV-2 stworzyła idealne warunki dla rozwoju procederu handlu ludźmi w Europie i na świecie. Podstawowym trendem, który pojawił się podczas pandemii, jest prowadzenie naboru do pracy przez internet.



Pandemia COVID-19 znacznie zwiększyła liczbę osób znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej i zdrowotnej. Potrzeba uzyskania środków finansowych czy walka o uratowanie życia najbliższych z jednej strony osłabiła naszą czujność, a z drugiej zwiększyła aktywność grup przestępczych.

Podstawowym trendem, który pojawił się podczas pandemii COVID-19, jest prowadzenie naboru do pracy przez internet. Nauka, praca zdalna – to tylko część dziedzin naszego życia, które w dobie pandemii zostały przeniesione do strefy „on-line”. Dzięki temu zorganizowane grupy przestępcze uzyskały łatwiejszy dostęp do potencjalnych ofiar, ale także zmieniły metody swoich poszukiwań i działań.

Warto zwrócić uwagę, iż służby takie jak policja czy straż graniczna w związku z epidemią COVID-19 otrzymały nowe zadania, przez co nie zawsze mogły koncentrować się na zwalczaniu procederu handlu ludźmi.

Stan przed pandemią

Raport Departamentu Stanu USA „2021 Trafficking in Persons Report” podaje, że około 25 mln osób na całym świecie jest ofiarami tego procederu. Według danych statystycznych EUROPOL-u (Agencja Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania) z 2019 r., do agencji wpłynęło 4,5 tys. raportów, w których ujawniono 8824 podejrzanych o handel ludźmi, najczęściej z Rumunii, Węgier, Bułgarii, Polski i Litwy. Wśród podejrzanych spoza Unii Europejskiej dominowały kraje pochodzenia takie jak: Nigeria, Albania, Chiny i Wietnam. Raport EUROPOL-u mówi także o 7459 ofiarach tego procederu, z których 70% to obywatele Unii Europejskiej. Najczęściej ofiara-

mi handlu ludźmi są osoby narodowości: rumuńskiej, węgierskiej, bułgarskiej, polskiej i słowackiej. Jeśli chodzi o ofiary pochodzące spoza Unii Europejskiej, w głównej mierze byli to obywatele państw takich jak: Nigeria, Ukraina i Chiny. Z danych EUROPOL-u jednoznacznie wynika, iż w wielu przypadkach mamy do czynienia z wykorzystywaniem ofiar przez przestępców tej samej narodowości.

Najczęściej raportowanym przestępstwem związanym z handlem ludźmi jest zmuszanie do świadczenia usług seksualnych, ale zauważono również zwiększający się trend zgłaszania przypadków wyzysku w pracy. Jak podkreślają eksperci EUROPOL-u, dane te mogą nie w pełni oddawać obraz sytuacji, ponieważ inne przestępstwa często nie są w ogóle raportowane.

Nowe trendy

Utrata pracy spowodowana pandemią COVID-19 zwiększa ryzyko narażenia poszczególnych grup społecznych na handel ludźmi. Internet umożliwił rekrutowanie do pracy na szeroką skalę, ponieważ daje dostęp do nieskończonej liczby odbiorców.

Oprócz publikowania fałszywych ofert pracy w internecie zorganizowane grupy przestępcze bardzo często same zgłaszają się do osób poszukujących pracy, proponując im ponadprzeciętne warunki zatrudnienia. Działania w internecie zapewniają dużą anonimowość rekruterom. Poszukiwania potencjalnych ofiar odbywają się coraz częściej w kraju ich pochodzenia, co zmniejsza czujność ofiar, ponieważ w swojej ojczyźnie czują się bezpiecznie i ufają osobie rekrutującej, która jest tej samej narodowości.

W związku z obowiązkiem przestrzegania zasad dystansu społecznego zmniejszył się znacząco udział fizycznej przemocy w zmuszaniu ludzi do pracy, przy czym zauważono zwiększenie się psychologicznej manipulacji oraz finansowej zależności od sprawcy. Fakt ten obniża czujność społeczną, ponieważ nie widać śladów przemocy u ofiar. Tym samym wszelkim służbom, ta-

kim jak policja czy inspektorzy pracy, zdecydowanie trudniej jest rozpoznać zjawisko handlu ludźmi czy wyzysku w pracy.

W dobie pandemii zauważono ponadto wzmożony trend występujący w całej Unii Europejskiej, polegający na wykorzystaniu ludzi do oszustw telefonicznych i wyłudzenia danych osobowych. Na terytorium Unii Europejskiej coraz częściej można także spotkać w internecie ogłoszenia o sprzedaży czy kupnie organów.

Negatywne skutki COVID-19 dotknęły w dużej mierze także dzieci i młodzież. Pozostające bez opieki dzieci są w większym stopniu narażone na działalność zorganizowanych grup przestępczych, w tym trudniących się handlem ludźmi. Przestępcy, otaczając opieką osobę małoletnią, zazwyczaj składają jej fałszywe obietnice pomocy w uzyskaniu dobrego wykształcenia czy dobrej pracy. Pandemia COVID-19 ułatwiła rekrutowanie osób nieletnich do przymusowego świadczenia usług seksualnych. Nowością jest fakt, iż znaczna część tych usług została przeniesiona do internetu i działa pod pozorem różnego rodzaju infolinii, chatów internetowych itp.

Jak wskazuje EUROPOL, COVID-19 przyczynił się do zwiększenia procederu handlu ludźmi i wyzysku w pracy w branżach takich jak rolnictwo, usługi sprzątające, restauracje etniczne, myjnie samochodowe, budownictwo, produkcja żywności. Istotne wydaje się zwrócenie szczególnej uwagi podczas wykonywania czynności kontrolnych na obcokrajowców wykonujących pracę w wymienionych sektorach gospodarki.

Warto przypomnieć, że inspektorzy pracy, realizując temat kontrolny 015A „Kontrolne agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych”, mają obowiązek weryfikacji, czy agencje zatrudnienia zawierają w ofertach pracy numer wpisu do rejestru KRAZ. W trakcie wykonywania tych czynności warto zwrócić również uwagę na treści publikowanych ofert pracy, a zwłaszcza na proponowane wynagrodzenie za wyko-

naną pracę. Jak wskazuje EUROPOL, głównym czynnikiem, który powinien wzbudzić kontrolne, jest wskazanie wysokiego wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę, publikowanych również w językach obcych.

Nowe kierunki

W trakcie międzynarodowego kursu „Trafficking in Human Beings – labour exploitation”, w którym miałem okazję uczestniczyć w październiku 2021 r., prelegenci i specjaliści z różnych krajów Europy wskazali trzy kierunki zagrożeń, coraz powszechniejszych na terytorium Unii Europejskiej, dotyczące w głównej mierze obywateli kilku narodowości (dlatego warto, by inspektor pracy, wykonując czynności kontrolne, zwracał szczególną uwagę na zatrudnienie obywateli tych krajów).

Kierunek Nigeria

Jak wskazano podczas kursu, obywatele Nigerii bardzo często nie przebywają na terytorium Unii Europejskiej legalnie, nie posiadają żadnych dokumentów potwierdzających tożsamość, a co za tym idzie nie wykonują legalnie pracy. W ostatnim czasie zauważono znaczący rozwój nigeryjskich zorganizowanych grup przestępczych działających na terytorium UE. Grupy te są w stanie przewieźć lub przemyścić na terytorium Unii bardzo dużą liczbę osób.

Główną cechą odróżniającą nigeryjskie zorganizowane grupy przestępcze od europejskich jest brak hierarchii w obrębie grupy. Składają się one z komórek, które odpowiadają za poszczególne etapy działalności oraz ściśle ze sobą współpracują. Zwykle mają dobre relacje z miejscowymi przestępcami oraz doskonale potrafią manipulować przepisami dotyczącymi legalnego pobytu obywateli nigeryjskich na obszarze Unii.

Klasycznym *modus operandi* tych grup są fałszywe obietnice – oferują dobre warunki pracy i możliwości dużych zarobków. Zwykle wygląda to tak: najpierw natychmiastowy zakup biletu do Europy oraz

W dobie pandemii COVID-19 coraz powszechniejszy jest nowy niepokojący proceder, polegający na rekrutowaniu Wietnamczyków do pracy w salonach kosmetycznych, salonach spa oraz tzw. nail salon, związany ze wzmożonym zainteresowaniem usługami azjatyckiej pielęgnacji w Europie. Okazuje się jednak, że pod przykrywką salonów kosmetycznych wietnamscy pracownicy wykorzystywani są do produkowania narkotyków.

dostarczenie go do ofiary. Ofiara nie czuje się wykorzystywana, tylko postrzega wyjazd do Europy jako szansę na dobrą pracę i rozwój. Jednocześnie czuje się zobowiązana do podjęcia zatrudnienia, a ponadto jest zastraszana koniecznością zwrotu ogromnych kosztów rezygnacji z wyjazdu do Europy i podjęcia zatrudnienia.

Metoda stosowana przez grupy nigeryjskie jest czymś na kształt klasycznej piramidy. Ofiary są zapewniane, że kiedy już „odrobnią” dług, będą mogły na własny rachunek ściągać do UE swoich rodaków i wykorzystywać ich w identyczny sposób.

Jak wskazano w raporcie, ofiary pochodzące z Nigerii to głównie kobiety w różnym wieku, które są wykorzystywane do świadczenia usług seksualnych. Na czele grupy wykorzystywanych stoi również kobieta. Ofiary mają obowiązek nazywać ją mamą lub ciocią, przez co budowana jest między nimi pewnego rodzaju więź emocjonalna, co jeszcze bardziej utrudnia namierzenie „mamy” przez policję.

W związku z niskim poziomem wykształcenia ofiar z Nigerii bardzo często grupy przestępcze wykorzystują elementy religijne do zastraszenia ofiar. Warto pamiętać, iż przestępcy z tych grup żyją w skromnych warunkach, żeby nie zwracać na siebie uwagi, dlatego podczas wykonywania czynności kontrolnych w stosunku do obywateli Nigerii tak istotne jest zachowanie szczególnej czujności.

Kierunek Chiny

Wkrótce EUROPOL ma opublikować raport dotyczący krajów narażonych na działalność chińskich zorganizowanych grup przestępczych. Ale już dziś sporo o nich wiemy. Grupy przestępcze z Państwa Środka są bardzo zhierarchizowane. Główną niepokojącą cechą świadczącą o tym, że możemy mieć do czynienia z handlem ludźmi, jest fakt, iż obywatele tego kraju często są ukryci: pracują na zapleczach, w magazynach i na kuchni. Podobnie jak w przypadku Nigeryjczyków nie traktują siebie jako ofiary, a wykonywaną pracę postrzegają jako szansę na szybkie zarobienie pieniędzy. Zazwyczaj

zapropionowane im warunki zatrudnienia są finansowo znacznie lepsze niż te, które mogliby otrzymać w ojczyźnie. Ofiary często są zastraszane koniecznością zwrotu kosztów związanych z ich przyjazdem do Unii Europejskiej.

Grupy przestępcze znalazły kilka sposobów na dostarczenie obywateli Chin do Europy. Zazwyczaj sam przyjazd jest legalny i najczęściej odbywa się przez Polskę, Austrię lub Finlandię. Jak wskazali eksperci EUROPOL-u, obywatele Chin, będący ofiarami procederu handlu ludźmi, bardzo często posiadają polską kartę pobytu (sprawa z polską kartą pobytu to bardzo nowy trend, EUROPOL aktualnie zbiera dane w tej sprawie, na ten moment nie jest znana dokładna skala tego zjawiska). Przeważnie wjeżdżają na podstawie wize turystycznej, która pozwala na dostanie się na terytorium wybranego kraju Unii. Ponieważ częstym powodem przyjazdu ofiar do UE jest możliwość kształcenia się, jest to także podstawą do otrzymania wize studenckiej. Inną możliwością wjazdu na teren UE jest „wypożyczenie” paszportu w cenie 800 euro (po wjeździe do Europy paszport jest zabierany ofierze i oddawany jego właścicielowi, który zazwyczaj znajduje się na terytorium Chin). Tuż po przyjeździe ofiara „znika” na okres 3 miesiące, przez co później nie da się jej w ogóle namierzyć.

Nowym trendem związanym z wykorzystywaniem obywateli Chin do przymusowej pracy jest tzw. VISHING, łączący zmuszanie do wykonywania określonej pracy i oszustwo finansowe. Chińskie grupy przestępcze zakładają call center w Europie, a pracujące w nich ofiary są rekrutowane przez lokalnych przestępców w Chinach. Nie ma znaczenia płeć i wiek, ale z reguły warunkiem jest posiadanie ważnego paszportu. Szczegółowe informacje o charakterze wykonywanej pracy ofiary otrzymują z reguły dopiero po przyjeździe do miejsca docelowego. Każde call center zatrudnia 3-4 menadżerów i około 15 pracowników. Pracownicy nawiązują kontakty telefoniczne z obywatelami Chin znajdującymi się w ojczyźnie i różnymi metodami (szantaż,

groźby itp.) zmuszają ich do przelania im pieniędzy. Ani ofiara, ani przestępca nie postrzegają tego jako handlu ludźmi, tylko jako pracę zawodową.

„Pracownicy” call center nie mają możliwości przemieszczania się, paszporty są im zabierane, nie mają telefonów komórkowych i nie mogą się komunikować z rodziną. W trakcie pracy kontroluje się nawet korzystanie przez nich z toalety, często widać, że są niedożywieni. Jeżeli odmówią wykonywania pracy, jest wobec nich stosowana przemoc fizyczna oraz są zastraszani.

Jest to nowy trend, o charakterze rozwojowym, który z pewnością na stałe wpisze się w europejską praktykę handlu ludźmi i wycisku w pracy. Tym bardziej w trakcie wykonywania czynności kontrolnych należy szczególną uwagę objąć miejsca, gdzie pracę wykonują obywatele Chin.

Kierunek Wietnam

Kolejny nowy kierunek związany jest z działalnością wietnamskich siatek przestępczych i wyciskiem emigrantów z tego kraju. Najczęstszym przestępem jest nielegalna praca (wycisk w pracy) oraz świadczenie usług seksualnych. W dobie pandemii COVID-19 coraz powszechniejszy jest nowy niepokojący proceder, polegający na rekrutowaniu Wietnamczyków do pracy w salonach kosmetycznych, salonach spa oraz tzw. nail salon, związany ze wzmożonym zainteresowaniem usługami azjatyckiej pielęgnacji w Europie. Okazuje się jednak, że pod przykrywką salonów kosmetycznych wietnamscy pracownicy wykorzystywani są do produkowania narkotyków.

Jak wskazali eksperci EUROPOL-u, klasycznym przykładem wycisku Wietnamczyków jest „wynajmowanie stanowiska pracy” – ofiary zmuszane są do nielegalnego wykonywania pracy pod pozorem prowadzenia (fikcyjnej) jednoosobowej działalności gospodarczej. Konsekwencją jest fakt, iż ofiary nie są ubezpieczone, nie stosuje się do nich przepisów Kodeksu pracy, a zarobione pieniądze w zdecydowanej większości (a czasem nawet w całości) oddają zorganizowanej grupie przestępczej. Ce-

chę wspólną ofiar tego procederu z reguły jest fakt wspólnego zamieszkiwania w nie-ludzkich warunkach w tym samym miejscu, z którego są z reguły dowożone i odwożone w celu wykonywania pracy.

Także w przypadku czynności kontrolnych wykonywanych w stosunku do oby-

wateli tego kraju i ich pracodawców warto zwrócić szczególną uwagę, czy nie mamy do czynienia z nielegalnym zatrudnieniem lub procederem pracy niewolniczej.

Maciej Ryłko,

młodszy inspektor pracy, OIP Warszawa



Słowo inspektora

Wnioski z kontroli legalności zatrudnienia w latach 2007-2021

Minęło 14 lat, od kiedy PIP realizuje zadania związane z legalnością zatrudnienia zarówno polskich obywateli, jak i cudzoziemców. To wystarczający okres, aby pokusić się o kilka spostrzeżeń i uwag na temat kontroli legalności zatrudnienia, sposobu ich prowadzenia, a przede wszystkim ich skuteczności, co dla organu kontrolnego powinno być kwestią najistotniejszą

Przed 2007 rokiem zadania związane z kontrolowaniem legalności zatrudnienia polskich obywateli i cudzoziemców wykonywały wyspecjalizowane komórki działające w ramach struktur urzędów wojewódzkich. Inspektorzy pracy również byli aktywni w tej materii, jednakże były to bardziej działania związane z rozpatrywaniem skarg osób, które nie otrzymały umowy o pracę bądź nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego, niż działania systemowe, uregulowane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.

Samotny szeryf bez szans

Dotychczasowe kontrole legalności zatrudnienia prowadzone przez inspektorów pracy były/są prowadzone na dwa sposoby. Na potrzeby tego artykułu jeden sposób nazwałem „miękkim”, natomiast drugi – „twardym”.

Sposób miękkiej nie różni się znacząco od czynności kontrolnych wykonywanych na co dzień przez inspektorów pracy (należy pamiętać, że co do zasady inspektor pracy prowadzi kontrolę w pojedynkę). Czyli pokrótce: najpierw oficjalne wejście

na teren zakładu pracy, następnie wizyta u pracodawcy bądź osoby reprezentującej pracodawcę, wizytacja pomieszczeń i stanowisk pracy, analiza dokumentacji. Mając na względzie skuteczność kontroli legalności zatrudnienia, taki model ma niewielkie szanse na zrealizowanie jej celów, to znaczy ustalenie stanu faktycznego – czy w danym zakładzie pracy powierza się pracę w sposób nielegalny.

Można zadać pytanie, dlaczego taki model jest mało skuteczny. Odpowiedź jest bardzo prosta. Do stwierdzenia, czy praca została powierzona w sposób legalny, najistotniejsze jest ustalenie, czy w momencie rozpoczęcia kontroli pracę wykonują osoby, które nie mają potwierdzonych na piśmie warunków pracy i płacy oraz nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego (jeżeli takowemu podlegają). Pamiętać należy również o osobach posiadających status bezrobotnego, które nielegalnie wykonują pracę, pobierając świadczenia z urzędu pracy.

I tak jak w pierwszej pomocy przedmedycznej o skuteczności działania decydują pierwsze minuty, tak i w naszych kon-

trolach decyduje szybkość: jeśli zaraz po wejściu na teren zakładu nie ustalimy, kto świadczy pracę (czyli nie ustalimy tożsamości osób znajdujących się na stanowiskach pracy), to późniejsze działania będą nieskuteczne, gdyż pracujący nielegalnie oddalą się z terenu zakładu pracy.

Kontrola prowadzona w sposób miękkiej (jeden inspektor pracy, standardowy sposób prowadzenia kontroli) nie daje dużych szans na ustalenie, czy w zakładzie praca powierzana jest w sposób nielegalny. Oczywiście nie wyklucza takich ustaleń, ale na pewno zmniejsza skuteczność działań. W tej sytuacji na plan pierwszy wysuwa się praca z dokumentacją w zakresie powierzania pracy: prawidłowości potwierdzenia warunków pracy i płacy, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego, podawania prawidłowych danych do ZUS, kwestii związanych z Funduszem Pracy czy też obowiązku informowania właściwego powiatowego urzędu pracy przez bezrobotnego o fakcie podjęcia zatrudnienia (to również są zagadnienia mieszczące się w zakresie legalności zatrudnienia). Jednak działania te nie odpowiadają na podstawowe pytanie: czy pracodawca/przedsiębiorca powierzał pracę w sposób legalny?

Siła zespołu

Kontrola prowadzona w sposób twardy ukierunkowana jest na ustalenie osób faktycznie znajdujących się na stanowiskach pracy bądź przebywających na terenie zakładu pracy. Na pewno musi to być kontrola niezapowiedziana, w zespole kilku inspektorów pracy, z podzielnymi rolami. Poprzedzona dokonaniem „rozpoznania” terenu zakładu, oczywiście na tyle, na ile pozwalają na to uprawnienia inspektora pracy i przepisy prawa.

Większość inspektorów podzielona na zespoły od razu udaje się na stanowiska pracy w zakładzie celem ustalenia znajdujących się tam osób. Natomiast kierownik kontroli nawiązuje kontakt z pracodawcą/przedsiębiorcą bądź osobą go reprezentującą celem formalnego rozpoczęcia kontroli w zakładzie.

Takie działania pozwalają na w miarę dogłębne ustalenie stanu faktycznego, co w połączeniu z analizą przedstawionej dokumentacji pracowniczej, a także wyjaśnieniami lub zeznaniami osób zastanych na stanowiskach pracy pozwoli stwierdzić, czy w zakładzie dochodzi do nielegalnego powierzania pracy. Moim zdaniem, taka forma kontroli legalności zatrudnienia powinna być formą dominującą w działaniach inspektorów pracy.

Spętane ręce

W tym miejscu należy zadać pytanie, czy w okresie od 2007 roku były lub są okoliczności, które utrudniają skuteczne prowadzenie takich kontroli. Odpowiedź brzmi twierdząco. Są to przeciwności natury prawnej.

Kontrole legalności zatrudnienia zawierają w sobie pewien pierwiastek pracy operacyjno-śledczej, przynależnej bardziej służbom mundurowym niż urzędnikom państwowym, jakimi są inspektorzy pracy. Tymczasem aktualnie obowiązujące przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie uwzględniają tego nawet w minimalnym stopniu. I nie chodzi tu o robienie z inspektora pracy superdetektywa czy agenta specjalnego, ale o kwestie dokumentowania w sposób techniczny faktu świadczenia pracy przez osoby na terenie zakładu przed formalnym rozpoczęciem kontroli.

Aktualnie działanie polegające na dokumentowaniu (fotografowaniu czy filmowaniu – tam gdzie jest to możliwe) osób wykonujących pracę na stanowisku, na przykład przez kilka dni przed formalnym rozpoczęciem kontroli, jest bezprawne. Materiału takiego nie można wykorzystać w postępo-

waniu kontrolnym. Nie można się powołać na zebrane dowody, że ktoś nie pracuje od dziś, tylko przynajmniej od tygodnia czy dwóch. Skutecznie uniemożliwia to wykazanie, że tłumaczenia pracodawcy i pracującego, iż praca wykonywana jest pierwszy dzień na podstawie umowy zlecenia, jest nieprawdą. Sama klauzula o prawie do wstępu i przeprowadzania bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej na zasadach określonych w ustawie o PIP, w kontrolach legalności zatrudnienia jest niewystarczająca.

Inspektor pracy nie posiada również uprawnień do zatrzymania osoby, która oddała się z miejsca świadczenia pracy bez ustalenia jej tożsamości. Nie są to sytuacje odosobnione, gdy nielegalnie pracujący dokonują ogrodzenie i uciekają z miejsca pracy bądź próbują się ukryć na terenie zakładu. W takich przypadkach pracodawca/przedsiębiorca zawsze oświadcza, że nie wie, kto to był. Teoretycznie rozwiązaniem tego problemu mogłaby być asysta policji. Tylko że podejmowanie działań wspólnie z funkcjonariuszami policji musi mieć swoje faktyczne podstawy, a inspektor pracy nie zawsze jest w posiadaniu wystarczająco wiarygodnych informacji, które taką współpracę uzasadniają. Ponadto policjanci mają własne obowiązki i nie są w stanie uczestniczyć w każdej kontroli legalności zatrudnienia.

Gra w ciuciubabkę

Osobną sprawą jest nieszczelność przepisów, co z jednej strony wręcz sprzyja

Nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalną inną pracą zarobkową jest zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków; niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego; podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy (art. 2 pkt 13 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

nielegalnemu zatrudnieniu, z drugiej zaś utrudnia skuteczną kontrolę ich przestrzegania. Dotyczy to zwłaszcza kwestii potwierdzenia warunków pracy i płacy. Wielokrotnie zmieniany przepis art. 29 § 2 Kodeksu pracy – w wersji aktualnie obowiązującej: „przed dopuszczeniem pracownika do pracy” – nadal nie zdaje egzaminu w kontekście legalności zatrudnienia. Gdy pracownik zatrudniony jest bez umowy o pracę, sporządzenie na potrzeby kontroli przez pracodawcę/przedsiębiorcę umowy, czy też wstawienie daty w umowie już sporządzonej, nie zajmuje dużo czasu. Na dodatek żaden przepis prawa nie nakazuje pracującemu posiadania przy sobie egzemplarza umowy w celu okazania jej przed organem kontrolnym, a powierzający pracę również nie ma obowiązku przechowywania dokumentacji pracowniczej w miejscu świadczenia pracy.

Z punktu widzenia kontrolującego trudno powiedzieć cokolwiek dobrego także o zawieraniu umów cywilnoprawnych, mając na uwadze fakt, że mogą być zawarte ustnie (za wyjątkiem cudzoziemców), co uniemożliwia jakkolwiek weryfikację terminu ich zawarcia, warunków i ich przestrzegania.

Kolejna sprawa to termin zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę zarobkową. Obowiązujący przepis jest bezpardonowo wykorzystywany do ukrywania nielegalnego powierzenia pracy. Nagminnie jest tłumaczenie pracodawców/przedsiębiorców, że dana osoba pracuje dziś pierwszy dzień na umowę zlecenia, a na zgłoszenie do ZUS jest 7 dni. W takich sytuacjach możliwości skutecznego działania przez inspektora pracy są bardzo ograniczone i bardziej przydaje się doświadczenie zawodowe samego inspektora niż przepisy prawa, które powinny go wspierać w działaniach.

Kluczowy moment

W kwestii dokumentowania zatrudnienia, tj. potwierdzania zatrudnienia i zgłaszania do ubezpieczenia społecznego, obowiązujący system należałoby radykalnie przebu-

dować. Główny nacisk nie powinien być kładziony na sporządzenie umowy – bez znaczenia czy to umowa o pracę, czy też np. zlecenia. To może być przedmiotem dalszej analizy w trakcie postępowania kontrolnego bądź ewentualnie sądowego (powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy). Podstawową kwestią powinien być moment zgłoszenia osoby do ubezpieczenia społecznego. I od tego momentu należałoby ustalać, czy osoba była zatrudniona legalnie czy też nie.

W praktyce mogłoby wyglądać to w następujący sposób: kontrola inspektora pracy rozpoczęła się w dniu X o godzinie Y. Jeżeli do godziny Y osoba pracująca i stwierdzona przez inspektora pracy nie została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego przez pracodawcę/przedsiębiorcę, zostaje uznana za osobę nielegalnie wykonującą pracę. Wszelkie tłumaczenia stron stosunku pracy, że „dzisiaj jest pierwszy dzień”, „przyszedł na próbę”, „sam jeszcze nie wie, czy chce pracować”, nie miałyby znaczenia.

I w ten sposób doszliśmy do definicji nielegalnego zatrudnienia. Biorąc pod uwagę wszystkie wymienione zastrzeżenia, jej optymalne brzmienie to: „Kto, powierza pracę osobie fizycznej przed zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, podlega karze...”.

Jedynym wykładnikiem, czy dana osoba wykonuje pracę nielegalnie, powinien być moment dokonania przez powierzającego pracę zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Wszelkie kwestie związane z momentem potwierdzenia warunków pracy i płacy, czy też właściwej formy zatrudnienia, winny być sprawami wtórnymi wobec zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (dotyczy to także obowiązku poinformowania przez osobę posiadającą status osoby bezrobotnej właściwego powiatowego urzędu pracy o fakcie podjęcia zatrudnienia). W dobie daleko zaawansowanej cyfryzacji życia gospodarczego zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego przed zatrudnieniem pracujących nie jest dla pracodawców żadnym problem.

Przedstawione problemy w całej rozciągłości mają zastosowanie do kwestii zatrudnienia cudzoziemców. Należy jednak pamiętać, że dochodzą tu dodatkowe zagadnienia, jak np. ustalenie faktycznie wykonywanej pracy, czyli czy jest ona wykonywana zgodnie z warunkami pozwolenia na pracę, co ma fundamentalne znaczenie dla postępowania kontrolnego i ewentualnego postawienia zarzutów nielegalnego powierzenia i wykonywania pracy pracodawcy/przedsiębiorcy czy też samemu cudzoziemcowi.

Potrzebne są zmiany

W artykule opisałem tylko część problemów, z jakimi borykają się inspektorzy pracy przy prowadzeniu kontroli legalności zatrudnienia. Moim zdaniem, są to kwestie najważniejsze i z punktu widzenia skuteczności kontroli fundamentalne. Należy mieć nadzieję, że zmiany w przepisach o legalności zatrudnienia pójdą w kierunku postulowanym przez inspektorów pracy zajmujących się tą tematyką. Będzie to z korzyścią i dla rynku pracy, w tym pracodawców, którzy przestrzegają przepisów prawa pracy, i dla ubezpieczeń społecznych. Nie bez znaczenia pozostanie to również dla samych inspektorów pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że aby wymiennie zwiększyć skuteczność przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu potrzebne są zmiany w przepisach prawa:

- w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy – dotyczące formalnego momentu rozpoczęcia kontroli, a co za tym idzie, otwarcia możliwości dokumentowania świadczenia pracy przed poinformowaniem pracodawcy o kontroli;
- w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w zakresie definicji nielegalnego zatrudnienia;
- w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych – w zakresie terminu zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego.

O resztę zadbamy sami.

Dariusz Lewandowski,
nadinspektor pracy, OIP Opole

Robota jest robotą

Atypowe formy zatrudnienia (cz. 1)

Coraz częściej pracodawcy, ściślej mówiąc – powierzający pracę, szukają rozwiązań bardziej elastycznych, mniej sformalizowanych, a jednocześnie wymagających realizowania obowiązków co najmniej analogicznych do tych, jakie są wymagane od pracowników. Realia gospodarcze i zapotrzebowanie na pracujących w XXI w. spowodowało, że zatrudniający zaczęli w szerszym zakresie wykorzystywać umowy cywilnoprawne w stosunkach zatrudnienia.



Obecne stosunki prawne w obszarze zatrudnienia dalekie są od tych, którym ustawodawca poświęcił miejsce w Kodeksie pracy. Prawie 50-letni akt prawny przewiduje bowiem jako podstawową formę wykonywania pracy zatrudnienie w ramach umowy o pracę. Ponadto za pracownika, tj. osobę fizyczną, która wykonuje pracę, zgodnie z art. 2 k.p. uznaje się również osobę zatrudnioną na podstawie powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Wydawać by się mogło, że rozwiązania zaproponowane przez ustawodawcę wyczerpuje możliwe formy wykonywania pracy.

Zasady robią różnicę

Przedstawione w artykule formy zatrudnienia nie zostały unormowane w Kodeksie pracy i można określić je zbiorczo mianem tzw. zatrudnienia niepracowniczego, tj. takiego, które w swojej charakterystyce nie odnosi się do swoistych cech wykonywania pracy. Chodzi tutaj o wykonywanie pracy w określonym miejscu (siedziba pracodawcy lub obszar jednostki podziału administracyjnego kraju), w określonym czasie (z uwzględnieniem dobowej i tygodniowej normy czasu pracy), pod kierownictwem drugiej strony zawieranego stosunku (nadzór, kontrola pracującego, zwierzchnictwo strony zatrudniającej) oraz za wynagrodzeniem po wykonaniu zadań określonych w treści zawartej umowy lub wydanych w toku pracy poleceń. Wszystkie te formy przynależą do szeroko pojętych umów cywilnoprawnych, z większym lub mniejszym odzwierciedleniem wymienionych cech pracowniczych. Część z nich została wprost unormowana w ustawach,

Artykuł omawia wybrane formy – zarówno te, które dopiero wkraczają na rynek pracowniczy i jako alternatywa dla klasycznego zatrudnienia funkcjonują w mniejszym lub większym stopniu w środowisku pracowniczym, jak i te, które nie przyjęły się w praktyce do szerszego stosowania.

W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownicy i inne osoby zatrudnione poddane obowiązkowej kwarantannie mogą, za zgodą pracodawcy, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.

projektowanymi zmianami w Kodeksie pracy. Formą, która w okresie epidemii COVID-19 znalazła największą aprobatę, stała się praca zdalna, inaczej *home office*. W myśl art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm. oraz z 2021 r. poz. 1090) w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). A zatem przez pracę zdalną rozumie się pracę powierzoną pracownikowi w umowie o pracę, jednakże z tą różnicą, że zmienione zostaje miejsce jej wykonywania.

Nie każda praca może być wykonywana w ramach *home office*. Oczywiście

jest, że prace budowlane, prace związane z eksploatacją maszyn czy pewnymi formami sprzedaży z racji swojej charakterystyki zostają wyłączone z możliwości ich wykonywania zdalnie. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Potrzebne narzędzia i materiały oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Chodzi tu przede wszystkim o zapewnienie komputera, laptopa, tabletu czy innego urządzenia, przy pomocy którego wykonywana byłaby praca. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, pod warunkiem że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu. Najczęściej jest to forma elektroniczna. Pracodawca polecenie wykonywania pracy zdalnej może cofnąć w każdym czasie.

W związku ze szczególnym charakterem wprowadzonej konstrukcji prawnej ustawodawca uznał, że w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownicy i inne osoby zatrudnione poddane obowiązkowej kwarantannie mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie

i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. Tym samym w przypadku świadczenia pracy w trakcie kwarantanny nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 k.p., ani świadczenie pieniężne z tytułu choroby określone w odrębnych przepisach. Wskazane przepisy dotyczą również osób poddanych obowiązkowej izolacji w warunkach domowych.

Umowa agencyjna

Do umów o świadczenie usług, które luzują nieco obostrzenia kodeksowe, zaliczyć można umowę agencyjną. Zgodnie z treścią art. 758 § 1 k.c. przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania ich w imieniu zleceniodawcy, a zleceniodawca zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia. Innymi słowy poprzez tę umowę jedna ze stron pośredniczy za wynagrodzeniem przy zawieraniu umów z osobami trzecimi na rzecz lub w imieniu drugiej strony umowy. Co charakterystyczne, umowy te zawierane są tylko w sferze b2b, a więc między profesjonalistami. Stronami umowy są dający zlecenie oraz agent – obaj będący przedsiębiorcami, przy czym nie ma znaczenia, w jakiej formie organizacyjno-prawnej prowadzą działalność gospodarczą. Umowę agencyjną zalicza się do tzw. umów starannego działania, bowiem agent nie musi osiągnąć jakiegoś konkretnego, z góry założonego rezultatu.

Co do kwestii wynagrodzenia za wykonaną przez agenta pracę przede wszystkim należy podkreślić, że nie obejmują go przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Strony umowy agencyjnej powinny porozumieć się na etapie zawierania umowy i postanowieniami tej umowy objąć konkretne ustalenia odnośnie do obliczania wynagrodzenia agenta. Warto umowę tę sporządzić na piśmie, choć przepisy Kodeksu cywilnego nie formułują takiego nakazu. Gdyby jednak strony w umowie nie wskazały sposobu, w jaki wyliczane bę-

dzie wynagrodzenie agenta, będzie należała mu się prowizja od liczby lub wartości zawartych umów. Jeśli wysokość prowizji nie zostanie w umowie wskazana, agentowi przysługiwać będzie prowizja w wysokości zwyczajowo przyjętej w stosunkach danego rodzaju. Prowizja stanowi dla agenta przychód z prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Roszczenie o zapłatę prowizji staje się wymagalne z upływem ostatniego dnia miesiąca następującego po kwartale, w którym agent nabył prawo do prowizji. Dający zlecenie ma obowiązek złożyć agentowi oświadczenie zawierające dane o należnej mu prowizji, a agent może się domagać udostępnienia mu informacji potrzebnych do ustalenia, czy wysokość należnej prowizji została prawidłowo obliczona.

Przepisy kodeksowe formułują ponadto dla agenta dodatkowe uprawnienie, w postaci tzw. świadczenia wyrównawczego. Jest ono należne w sytuacji, gdy po rozwiązaniu umowy agencyjnej dający zlecenie nadal czerpie znaczne korzyści z umów zawartych z klientami, których w czasie trwania przedmiotowej umowy pozyskał agent lub z którymi doprowadził do istotnego wzrostu obrotów (chodzi o takie sytuacje, kiedy agent traci prowizję, która zostałaby mu wypłacona, gdyby pierwotna umowa wciąż obowiązywała). Świadczenie wyrównawcze nie może przekroczyć wysokości wynagrodzenia agenta za jeden rok, obliczonego na podstawie średniego rocznego wynagrodzenia uzyskanego w okresie ostatnich pięciu lat. Jeżeli umowa agencyjna trwała krócej niż pięć lat, wynagrodzenie to oblicza się z uwzględnieniem średniej z całego okresu trwania umowy. Regulacji tej strony nie mogą wyłączyć, dopuszczalne jest jedynie uregulowanie jej w sposób dla agenta bardziej korzystny.

Swoistą cechą umów agencyjnych są również właściwe tylko tej umowie okresy wypowiedzenia. Zasadniczo umowa agencyjna może zostać zawarta na czas oznaczony i nieoznaczony. Umowę zawartą na czas oznaczony można wypowiedzieć tylko z ważnych powodów (np. niewykonania

obowiązków przez jedną ze stron w całości lub w znacznej części). Jeśli jednak strony po upływie terminu wskazanego w umowie nadal tę umowę za wykonują, poczytuje się taką umowę, zawartą na czas nieoznaczony. Z kolei umowa agencyjna zawarta na czas nieoznaczony może być wypowiedziana na miesiąc naprzód w pierwszym roku, na dwa miesiące naprzód w drugim roku oraz na trzy miesiące naprzód w trzecim i następnych latach trwania umowy. Ustawowe terminy wypowiedzenia nie mogą być skracane, mogą zostać jednak umownie przedłużone, przy czym termin dla dającego zlecenie nie może być krótszy niż dla agenta. W braku odmiennych ustaleń stron w tym zakresie termin wypowiedzenia kończy się z końcem miesiąca kalendarzowego.

Praca agenta nie jest wykonywana pod kierownictwem dającego zlecenie, ani też w miejscu czy czasie przez niego wskazanym, w związku z czym agentowi nie przysługują żadne uprawnienia pracownicze. Co więcej, agent może powierzyć wykonanie umowy agencyjnej osobie trzeciej, gdy wynika to z umowy, zwyczaju lub z innych okoliczności.

Przepisy nie wymagają formy pisemnej dla ważności umowy agencyjnej. Jednak każda ze stron może żądać pisemnego potwierdzenia treści umowy w każdym czasie jej obowiązywania. Wszelkie roszczenia wynikające z umowy agencyjnej dochodzone są przed sądem cywilnym i ulegają przedawnieniu na zasadach ogólnych, tzn. dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej termin przedawnienia wynosi trzy lata, przy czym koniec tego terminu przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego.

Na marginesie warto wspomnieć, że w praktyce na bazie umów agencyjnych nierzadko zawierane są przez strony umowy o zakazie konkurencji dla agenta. Umowa ta dla swej ważności wymaga już formy pisemnej (forma zastrzeżona *ad solemnitatem*).

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice





OIP Kielce



OIP Poznań



OIP Opole



OIP Warszawa



OIP Rzeszów

Nagrody i satysfakcja

Podsumowanie działalności prewencyjnej OIP-ów w 2021 r.



OIP Kraków



OIP Gdańsk



OIP Katowice



OIP Łódź

Podsumowanie działalności OIP-ów

Nagrody dla laureatów konkursów, satysfakcja dla pracowników inspekcji



Państwowa Inspekcja Pracy tworzy nowe, przyjazne formy oddziaływania na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w polskich firmach, polegające głównie na działaniach prewencyjno-promocyjnych. Koniec roku to dla przedsiębiorców objętych tymi działaniami czas nagród, a dla pracowników inspekcji czas podsumowań kolejnych edycji konkursów, programów i kampanii.

O tym, jakie znaczenie do działalności prewencyjno-promocyjnej przywiązuje PIP, najdobitniej świadczy fakt, że tradycyjnie jej coroczne podsumowanie odbywa się na Zamku Królewskim w Warszawie. W 2020 r. z powodu pandemii koronawirusa COVID-19 centralne uroczystości się nie odbyły, a nagrody wręczano laureatom na kameralnych spotkaniach w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy. Na szczęście w 2021 r. spadek zachorowań pomiędzy kolejnymi falami pandemii pozwolił powrócić z podsumowaniem działalności prewencyjnej na zamkowe komnaty i nadać stosowną rangę temu wydarzeniu. Także okrę-

gowe inspektoraty pracy starają się, by podsumowania rocznych dokonań prewencyjno-promocyjnych miały podniosły charakter. Stąd w uroczystościach w 2021 r., oprócz laureatów konkursów PIP, uczestniczyli przedstawiciele lokalnych władz i administracji państwowej, partnerzy instytucjonalni i społeczni, inspektorzy pracy, a także lokalne media.

Oto krótkie relacje.

KRAKÓW. W Dworcu Białoprądnickim w Krakowie 19 października odbyło się spotkanie, podczas którego wręczono nagrody

zwycięzcom konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz „Buduj bezpiecznie”. Małopolska miała swoich reprezentantów wśród laureatów etapu centralnego konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” (zwycięzca w kategorii powyżej 249 zatrudnionych) oraz „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” (laureat i wyróżnienie). Spotkanie było również okazją do dyskusji na temat „Zarządzanie stresem w dobie pandemii”.

LUBLIN. W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy 21 października miało miejsce wręczenie nagród laureatom etapów wojewódzkich konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”. Komisja konkursowa postanowiła zgłosić do eliminacji centralnych dwa zakłady z terenu działania OIP w Lublinie.

BYDGOSZCZ. Laureaci konkursów i programów prewencyjnych realizowanych przez OIP zostali uhonorowani 4 listopada w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, gdzie również podsumowano działania społecznych inspektorów pracy. Uhonorowano pracodawców, którzy pozytywnie przeszli przez wszystkie etapy przewidziane w toku działań prewencyjno-kontrolnych. Uczestnikom programu „Zdobądź Dyplom PIP” przyznano 19 dyplomów, 7 podmiotów otrzymało zaświadczenia o ukończeniu programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, 9 zakładów ukończyło program „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa”. Działania prewencyjne objęły również uczniów 29 szkół ponadpodstawowych oraz 121 nauczycieli w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”.

WARSZAWA. W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy 5 listopada odbyło się uroczyste rozdanie nagród w konkursach: „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz „Buduj bezpiecznie”. Laureaci konkursów otrzymali statuetki oraz pamiątkowe dyplomy.

ŁÓDŹ. Działania prewencyjno-promocyjne podejmowane przez OIP podsumowano 16 listopada w Sali Konferencyjnej Łódzkiego Parku Naukowo-Technologicznego. Wręczono nagrody i wyróżnienia zwycięzcom etapu regionalnego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” (firma z woj. łódzkiego znalazła się w gronie trzech najlepszych pracodawców w kategorii zatrudnienia powyżej 249 osób). Uhonorowano również laureatów konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” (dwaj spośród nich również znaleźli się wśród wyróżnionych na etapie centralnym) oraz konkursu „Buduj bezpiecznie”. Wręczono także dyplomy pracodawcom biorącym udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” i podmiotom biorą-

cym udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP – dla Zakładów Usług Leśnych”.

RZESZÓW. Uroczyste podsumowanie programów prewencyjnych „Zdobądź Dyplom PIP” oraz „Zdobądź Dyplom PIP – dla Zakładów Usług Leśnych” za rok 2020 (ze względu na brak możliwości przeprowadzenia podsumowania w tamtym roku)

Stawka na prewencję

Na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy 23 listopada 2021 r., którego wiodącym tematem był rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy, Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, wskazała, że choć od dawna kontrola inspekcji pracy kojarzona była przede wszystkim z sankcjami, w ostatnich latach Państwowa Inspekcja Pracy tworzy nowe, bardziej przyjazne formy oddziaływania na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w polskich firmach, polegające głównie na działaniach prewencyjno-promocyjnych. Znalazło to swój wyraz w planach działalności na lata 2022-2024, gdzie wśród zadań o kluczowym znaczeniu dla Państwowej Inspekcji Pracy ujęto także doradczo-prewencyjne, nadając im formę kompleksowych działań. Znajdą się wśród nich działania dla sektora budowlanego – z myślą o branży budowlanej zaplanowano trzyletnią kampanię prewencyjno-kontrolną „Budowa. STOP wypadkom!”, która ma służyć zwiększeniu skuteczności działań kontrolno-nadzorczych, podejmowanych przez inspekcję pracy. Kolejnym działaniem będzie kampania informacyjno-edukacyjna zmierzająca do kształtowania wśród młodzieży oraz osób wkraczających na rynek pracy kultury pracy respektującej praworządność. W ramach dobrze znanych i cenionych programów prewencyjnych pracownicy PIP dotrą również z konkretnym wsparciem do tysięcy podmiotów – przede wszystkim do małych i średnich pracodawców, mających problemy z dostosowaniem swoich zakładów do wymagań bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Szczególna uwaga ma być poświęcona zagadnieniom związanym z prawidłową oceną ryzyka zawodowego, gdyż w dalszym ciągu wiedza w tym zakresie jest niewystarczająca. Tradycyjnie działania szkoleniowe, informacyjne i doradcze urzędu wspierane będą konkursami.



OIP Zielona Góra

odbyło się 16 listopada 2021 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy. Dyplomy PIP otrzymało 24 pracodawców z woj. podkarpackiego. Zaś uroczyste podsumowanie konkursu „Buduj Bezpiecznie” i programów prewencyjnych „Zdobądź Dyplom PIP” oraz „Zdobądź Dyplom PIP – dla Zakładów Usług Leśnych” za rok 2021 odbyło się 20 grudnia. Dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy dla mikroprzedsiębiorców różnych branż otrzymało 25 pracodawców, a dla zakładów usług leśnych – 3 pracodawców.

GDAŃSK. W dniu 17 listopada w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku odbyła się uroczystość wręczenia nagród dla zwycięzców konkursów organizowanych w latach 2020-2021 przez Okręgowy Inspektorat Pracy: etapu regionalnego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, konkursów „Buduj bezpiecznie” oraz na „Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy”. W tym samym miejscu 26 listopada kilkudziesięciu pomorskich przedsiębiorców zostało uhonorowanych jako laureaci programów prewencyjnych: „Prewencja wypadkowa” (w najnowszej edycji programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – Prewencja wypadkowa” zaświadczenia PIP uzyskało 7 przedsiębiorców), „BHP w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa” – edycja 2020 i 2021 (zaświadczenia uzyskało łącznie 25 przedsiębiorców) oraz „Zdobądź Dyplom PIP” (w 2021 r. uzyskało go 23 przedsiębiorców) i „Zdobądź Dyplom PIP – dla Zakładów Usług Leśnych” (otrzymało go 8 przedsiębiorstw).

KIELCE. Uroczystość podsumowująca konkursy i programy prewencyjne organizowane w 2021 r. odbyła się 17 listopada w Filharmonii Świętokrzyskiej w Kielcach. Wręczono zaświadcze-

nia w trzech programach prewencyjnych: „Zdobądź Dyplom PIP” – 14 zakładom, w tym 5 zakładom usług leśnych; „Prewencja wypadkowa” – 5 zakładom; „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsnym” – III edycja: „Dobry przepis na bezpieczeństwo” – 6 zakładom. W uroczystości wzięli udział uczestnicy programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”.

ZIELONA GÓRA. Podczas gali w zielonogórskiej „Palmiarni” 17 listopada podsumowano wybrane projekty promocyjne. W 2021 r. wyłoniono regionalnych laureatów konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” i „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”, a także wręczono im statuetki i dyplomy. Dalszy ciąg uroczystości miał miejsce 21 grudnia, gdy także w „Palmiarni” odbyło się wręczenie dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy i zaświadczeń o ukończeniu programu „Prewencja wypadkowa”. Dodatkową nagrodą dla laureatów programów były pakiety z apteczkami, ufundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych

POZNAŃ. Uroczyste podsumowanie działań prewencyjno-promocyjnych odbyło się 24 listopada w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej. Najważniejszym wydarzeniem było wręczenie nagród i wyróżnień pracodawcom uczestniczącym w XXVIII edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – w ostatnich pięciu latach aż 4 pracodawców z Wielkopolski zostało wpisanych do Złotej Księgi Pracodawców. W dalszej części gali podsumowano realizację programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. W 2021 r., z uwagi na czas pandemii, dyplomy PIP wręczono uczestnikom programu z dwóch lat – w sumie uzyskało je 69 pracodawców.

BIALYSTOK. Na Podlasiu uroczystości podsumowania działań prewencyjno-promocyjnych w 2021 r. rozłożono na kilka dni. Wydarzenie po kilku latach powróciło do pięknych sal Muzeum Podlaskiego w Ratuszu w Białymstoku. W dniu 25 listopada wręczenie nagród rozpoczęto od konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Dyplomy programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” ogółem otrzymało 15 pracodawców (wręczenie dyplomów 6 przedsiębiorcom prowadzącym usługi leśne odbyło się w siedzibie Nadleśnictwa Bielsk Podlaski), z czego 7 pracodawców otrzymało dyplomy 7 grudnia. Podobnie jak uczestnicy programu prewencyjnego „Bezpieczeństwo pracy w małych zakładach”, również kończącego się wydaniem dyplomu PIP. Od 2000 r. łącznie w szkoleniach prowadzonych w ramach tego programu przez OIP Białystok wzięło udział 593 pracodawców.

OPOLE. W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy 25 listopada odbyły się spotkania z laureatami konkursów organizowanych przez PIP. Do uczestnictwa w XXVIII edycji konkursu „Pracodaw-

ca – organizator pracy bezpiecznej” na terenie woj. opolskiego przystąpiło w 2021 r. 14 pracodawców w 3 kategoriach. Tego samego dnia nagrodzono także laureatów szczebla regionalnego konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”. Dzień później w siedzibie OIP odbyło się spotkanie z pracodawcami, którzy ukończyli programy prewencyjne „Zdobądź Dyplom PIP” oraz „Prewencja wypadkowa” i uzyskali pozytywny wynik kontroli sprawdzającej.

SZCZECIN. Podsumowanie działalności prewencyjno-promocyjnej w 2021 r. odbyło się 26 listopada. Dyplomy, zaświadczenia oraz nagrody przyznano uczestnikom programów prewencyjnych: „Zdobądź Dyplom PIP”, „Prewencja wypadkowa”, „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” oraz laureatom konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” i „Buduj bezpiecznie”.

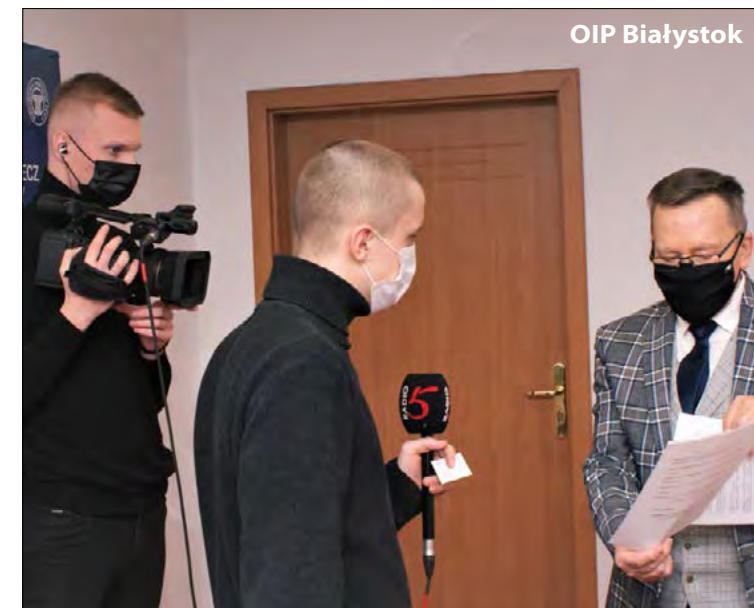
KATOWICE. W siedzibie OIP 2 grudnia odbyło się uroczyste rozdanie dyplomów dla uczestników programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Do programu przystąpiło 43 pracodawców, inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 30 kontroli audytowych, wydali 14 pozytywnych ocen uprawniających do uzyskania dyplomu. Do programu „Zdobądź Dyplom PIP – dla Zakładów Usług Leśnych” w 2021 r. przystąpiło 6 pracodawców. Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 4 kontrole i wydali 2 pozytywne oceny uprawniające do uzyskania dyplomu PIP. Podsumowano również program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, realizowany przez nauczycieli i wykładowców z terenu woj. śląskiego. W roku szkolnym 2020/2021 do programu przystąpiło 53 nauczycieli z 30 placówek oświatowych, którzy w oparciu o materiały przekazane przez PIP przeprowadzili lekcje dla 1333 uczniów.

OLSZTYN. Laureaci konkursów i programów prewencyjnych realizowanych przez OIP w 2021 r. zostali uhonorowani 3 grudnia podczas uroczystości w Sali Koncertowej Państwowej Szkoły Muzycznej I i II st. im. Fryderyka Chopina. Oprócz zwycięzców konkursów: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” (firma z Warmii i Mazur została jednym z laureatów w kategorii przedsiębiorstw zatrudniających do 49 pracowników), „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” (przedstawicielka woj. warmińsko-mazurskiego znalazła się w najlepszej trójce wyróżnionych) i „Buduj bezpiecznie”, nagrodzono uczestników programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Na terenie działania OIP w Olsztynie w ostatniej edycji dyplom Państwowej Inspekcji Pracy uzyskało 23 przedsiębiorców, natomiast w 2020 r. – 19 pracodawców. Uroczyste wręczenie dyplomów PIP oraz upominków dla zakładów usług leśnych odbyło się 8 i 15 grudnia w siedzibie Nadleśnictwa Czerwony Bór oraz Nadleśnictwa Wipsowo.

Relacja fotograficzna z uroczystości w OIP-ach na str. 18-19.



OIP Szczecin



OIP Białystok



OIP Bydgoszcz

Gdzie drwa rąbiają

Analiza wypadkowości w leśnictwie w latach 2019-2020

Wśród przyczyn wypadków przy pracy w leśnictwie w latach 2019-2020 dominowały przyczyny ludzkie. To wnioski płynące z danych dotyczących wypadków zgłaszanych i badanych przez PIP.

Z analizy wypadkowości w leśnictwie na terenie całego kraju, dokonanej na podstawie wypadków przy pracy zgłoszonych i badanych przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2012-2020, dotyczących podmiotów prowadzących działalność usługową związaną z leśnictwem, gospodarką leśną i pozyskaniem drewna (sklasyfikowanych w PKD 0210Z, 0220Z i 0240Z), wynika, że poprawie bezpieczeństwa pracy i identyfikowaniu wszystkich zagrożeń występujących w miejscu pracy nie sprzyjają wciąż występujące zaniedbania i nieprawidłowości w przygotowaniu zawodowym pracowników oraz ogólnej organizacji pracy.

Epidemia wypadków

W okresie ostatnich 9 lat najwięcej wypadków przy pracach leśnych, badanych przez PIP, wydarzyło się w 2019 r. Także w 2020 r. – pomimo kryzysu związanego z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 i sytuacją epidemiologiczną w kraju i na świecie oraz licznymi obostrzeniami na rynku pracy – liczba badanych wypadków w sektorze usług leśnych była znaczna.

W okresie od stycznia 2019 r. do grudnia 2020 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 83 wypadków przy pracy, jakie miały miejsce przy pracach leśnych na terenie całego kraju (głównie związanych z pozyskaniem i zrywką drewna).

Wśród poszkodowanych w wypadkach 86% stanowili pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę, natomiast 14% to były osoby fizyczne świadczące pracę w ramach umów cywilnoprawnych lub jako podmioty samozatrudnione (tj. osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą).

Z analizy badanych wypadków przy pracy wynika, że co trzeci poszkodowany był w wieku do 39 lat, a 61% poszkodowanych mieściło się w przedziale wiekowym od 40 do 60 lat.

Wypadki przy pracy w latach 2012-2020

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Śmiertelne	11	11	10	12	17	16	15	18	13
Ciężkie	5	13	7	11	8	12	13	18	7
Lekkie	9	12	11	8	18	16	8	15	12
Razem	25	36	28	31	43	44	36	51	32

Niepokojący jest fakt, że prawie co trzeci ulegający wypadkom przy pracy to pracownik ze stażem zatrudnienia do roku. W przypadku tej grupy pracowników najprawdopodobniej jednym z czynników wpływających na ryzyko zaistnienia wypadku jest niewielkie doświadczenie zawodowe i ograniczona wiedza w zakresie występujących czynników ryzyka wypadkowego na zajmowanym stanowisku pracy. Wdrażanie nowych pracowników przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna wymaga od przełożonych zwrócenia szczególnej uwagi na zagrożenia występujące w środowisku pracy i sposób wykonywania pracy zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa oraz egzekwowania przestrzegania przepisów bhp.

Pracownicy ze stażem kilku- lub kilkunastoletnim na zajmowanym stanowisku stanowili 41% poszkodowanych. W przypadku tej grupy pracowników przyczyną wypadku bywa często pośpiech, brawura oraz lekceważenie zagrożeń i świadome niestosowanie obowiązujących zasad bhp przy wykonywaniu codziennej pracy, spowodowane dążeniem do pozyskania jak największej masy drewna, od której zależy wysokość wypłacanego wynagrodzenia. Coraz niższe stawki przy pracach związanych z pozyskaniem drewna powodują, że pracownicy skupiają się na ilości pozyskanego drewna kosztem bezpiecznej pracy i właściwej organizacji na danym stanowisku pracy.

Pracownikom z wieloletnim stażem pracy, którzy stosują niebezpieczne sposoby obalania drzew zawieszonych lub przebywają bezpośrednio w strefie zagrożenia podczas ścinki i obalania, trudno przypisywać nieznajomość podstawowych przepisów i zasad bhp. Takie działania świadczą raczej o świadomej pracy „na skrót” i tempie wymuszonym koniecznością pozyskania jak największej masy drewna, co niejednokrotnie przekłada się na wyższą dniówkę.

Kalendarz grozy

W procesie pracy w lesie zaobserwowano, że dniami, w których dochodzi do największej liczby wypadków, są poniedziałek i piątek, co prawdopodobnie wiąże się ze stanem psychofizycznym pracowników i zmniejszeniem koncentracji na wykonywanych czynnościach.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że miesiące cechujące się największą wypadkowością to październik, listopad i styczeń, wydarzyło się wówczas w sumie 42% wypadków przy pracy (w grudniu każdego roku przeważnie wykonane są już roczne plany związane z pozyskaniem drewna i zawierane są nowe umowy na usługi leśne, zatem wypadkowość maleje).

Duża wypadkowość jesienią i zimą wynika głównie z faktu, że jest to okres intensywnych prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna ze względu na niskie temperatury, które są korzystniejsze dla zachowania najlepszej jakości drewna. W okresie wiosenno-letnim wypadkowość maleje, ponieważ wtedy mamy do czynienia głównie z maszynowym pozyskiwaniem drewna (według zapotrzebowania zamawiającego), a większość pracowników kierowana jest do prac odnowieniowych i zalesieniowych oraz prac związanych z ochroną lasu i ochroną przeciwpożarową.

Badane przez PIP wypadki przy pracy w leśnictwie, jakie wydarzyły się w latach 2019-2020, można zaliczyć do trzech grup (według działów pracy i wykonywanych czynności zawodowych):

- pozyskanie drewna – obejmujące m.in. ścinkę i obalanie drzew, okrzesywanie, wyrzynkę sortymentów, ściąganie drzew zawieszonych, układanie w stosy;
- transport drewna – obejmujący m.in. obsługę pojazdów, zrywkę i mygłowanie drewna, załadunek i wyładunek oraz przewóz drewna;
- pozostałe prace – obejmujące głównie zagospodarowanie lasu, prace remontowe, kontrolno-nadzorcze oraz inne czynności.

Wypadki przy pracy

Rok	Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	W tym: zbiorowe
2019	18	18	15	4
2020	13	7	12	
Razem	31	25	27	4

Zagrożenie spada z góry

W latach 2019-2020 59 wypadków spośród badanych wypadków przy pracy wydarzyło się podczas prac związanych z pozyskaniem drewna (w tej grupie ponad połowa wypadków [53%] wydarzyła się podczas ścinki i obalania drzew), a 10 wypadków podczas prac związanych ze zrywką drewna.

Wypadki przy pracy klasyfikuje się głównie według wydarzeń, które je powodują (tj. określających rodzaj kontaktu człowieka z czynnikiem, który spowodował wypadek), oraz przyczyn (tj. wszelkich braków i nieprawidłowości, które w sposób bezpośredni lub pośredni przyczyniły się do powstania wypadku, związanych z czynnikami materialnymi, technicznymi, ogólną organizacją pracy w zakładzie lub organizacją stanowiska pracy oraz związanych z pracownikiem, w tym również z nieprawidłowym zachowaniem się pracownika).

Z analizy wypadków przy pracach leśnych, zbadanych przez inspektorów pracy w okresie ostatnich 2 lat, wynika, że 55 poszkodowanych (67% ogółu) doznało urazu w wyniku uderzenia lub przygniecenia przez spadający z góry czynnik materialny (np. odłamane suche gałęzie i konary, ścinane lub obalane drzewa, wywroty, złomy, martwe drzewa, odłamane wierzchołki ścinanych drzew, złamane gałęzie i pnie drzew lub stojące drzewa, na których doszło do zawieszenia obalanego drzewa), w tym 23 osoby ze skutkiem śmiertelnym, a 15 osób doznało ciężkich obrażeń ciała. Ponad połowa badanych wypadków śmiertelnych była skutkiem uderzenia i przygniecenia przez ścinane i obalane drzewo.

Ścinka drzew zaliczana jest do prac szczególnie niebezpiecznych i powinna być wykonywana z zachowaniem obowiązujących przepisów i zasad bhp oraz szczególnej ostrożności przez pracowników odpowiednio przeszkolonych i przygotowanych zawodowo do pracy na stanowisku drwala-pilarza. Poszkodowanym przy ścinie drzew jest często operator pilarki lub pomocnik przebywający w strefie zagrożenia podczas ścinki albo podczas oddalania się od obalanego drzewa, podczas przygotowywania stanowiska roboczego lub podczas przechodzenia przez powierzchnię, gdzie prowadzona jest ścinka.

Uderzenia przez spadający z góry czynnik materialny często są przyczyną bardzo poważnych urazów głowy, szyi, kręgosłupa, klatki piersiowej i organów wewnętrznych, powodujących w wielu przypadkach śmierć poszkodowanej osoby.

Najsłabsze ogniwo

Każdy wypadek przy pracy jest wynikiem jednego wydarzenia, ale najczęściej kilku przyczyn. Ogółem w badanych wypadkach przy pracy wskazano ok. 300 przyczyn wypadków.

Badanie wypadków przy pracy wiąże się z analizą wszystkich czynników mogących mieć wpływ na powstanie wypadku, w tym: stanu maszyn i sprzętu roboczego, używanych materiałów, ich eksploatacji i konserwacji (przyczyny techniczne); ogólnej organizacji procesów pracy i organizacji na konkretnym stanowisku pracy (przyczyny organizacyjne) oraz postępowania, reagowania i zachowania ludzi (przyczyny ludzkie).

Z analizy przyczyn wypadków przy pracy wynika, że w każdym roku dominującymi przyczynami wypadków przy pracy są przyczyny ludzkie, w tym głównie:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika (57%);
- niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika (30%);
- brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika (6%);
- stan psychofizyczny pracownika, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy (4%);
- nieprawidłowości w stosowaniu sprzętu ochronnego przez pracownika (3%).

Wśród przyczyn związanych z zachowaniami ludzkimi dominują:

- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności;
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem;
- lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo);
- lekceważenie przepisów i zasad bhp;
- przebywanie i przechodzenie w miejscach niedozwolonych;
- wejście lub wjechanie w obszar zagrożony bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa;
- nieznanie zagrożenia.

Staż pracy poszkodowanych					
Liczba wypadków przy pracy, w tym: śmiertelnych, ciężkich i lekkich					
Rok	Do 7 dni	Od 8 dni do roku	1-2 lata	2-3 lata	Powyżej 3 lat
2019	9 3 Ś, 3 C, 3 L	12 2 Ś, 4 C, 6 L	7 4 Ś, 1 C, 2 L	6 2 Ś, 2 C, 2 L	20 6 Ś, 10 C, 4 L
2020	3 2 Ś, 1 C, 0 L	9 5 Ś, 1 C, 3 L	1 0 Ś, 1 C, 0 L	4 0 Ś, 1 C, 3 L	16 6 Ś, 4 C, 6 L
Razem	12 [14%] 5 Ś, 4 C, 3 L	21 [24%] 7 Ś, 5 C, 9 L	8 [9%] 4 Ś, 2 C, 2 L	10 [12%] 2 Ś, 3 C, 5 L	36 [41%] 12 Ś, 14 C, 10 L

Wypadki przy pracy w I grupie: pozyskanie drewna			
Liczba wypadków przy pracy, w tym: śmiertelnych, ciężkich i lekkich			
Rok	Ścinka i obalanie drzew	Usuwanie drzew zawieszonych, wywrotów i złomów	Okrzesywanie drzew
2019	17	9	7
2020	14	6	2
Razem	31 [53%]	15 [25%]	9 [15%]

Z przeprowadzonych postępowań powypadkowych wynika również, że 1/3 stwierdzonych przyczyn stanowią przyczyny organizacyjne, w tym głównie:

- niewłaściwa ogólna organizacja pracy (85,0%);
 - niewłaściwa organizacja stanowiska pracy (12,5%);
 - niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego (2,5%).
- Wśród przyczyn organizacyjnych dominują:
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór stosowania niewłaściwej technologii;
 - tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - brak przeszkolenia w zakresie bhp (brak instruktażu stanowiskowego);
 - brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym;
 - brak instrukcji procesu technologicznego;
 - nieprawidłowy podział pracy.

Przyczyny techniczne dotyczą głównie: stosowania niebezpiecznych technologii i procesów, ukrytych wad materiałowych lub niewłaściwej stateczności czynnika materialnego, braku urządzeń zabezpieczających oraz nieodpowiedniej wytrzymałości czynnika materialnego.

Z ustalonych przyczyn badanych wypadków przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna wynika, że nadal konieczne są działania prewencyjno-informacyjne, które powinny dotyczyć głównie sposobu wykonywania pracy przez pracownika i zwiększania ogólnej świadomości w zakresie rozpoznawania zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, ich wpływu na zdrowie i bez-

pieczeństwo pracowników oraz znajomości wszelkich możliwych środków przeciwdziałania tym zagrożeniom.

Ryzyko wypadkowe podczas pracy można znacznie zmniejszyć poprzez: zachowanie czujności przez pracodawców i osoby kierujące pracownikami w codziennej pracy, ustawiczne zwracanie uwagi na przestrzeganie procedur bezpieczeństwa obowiązujących na poszczególnych stanowiskach pracy, wdrażanie dobrych praktyk w zakresie wykonywania pracy, niezwłoczne podejmowanie działań w reakcji na zauważane niewłaściwe zachowania pracowników, zwracanie uwagi przełożonym na występujące zagrożenia w miejscu pracy, zwracanie uwagi przez pracowników na bezpośrednie sąsiedztwo ścinanych drzew i zagrożenia ze strony nadłamanych czy suchych konarów w ich koronach.

Nauka na błędach

Po każdym wypadku przy pracy bardzo istotny jest obowiązek dokonywania przez pracodawców powtórnej oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem rekonstrukcji zdarzenia i wprowadzenia adekwatnych środków prewencyjnych, mających na celu zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości.

Z analizy wypadków przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, jakie wydarzyły się w latach 2019- 2020, wynika, że:

- 8 wypadków (26%) to zdarzenia, które zaistniały w wyniku błędnych zachowań pilarzy podczas niezgodnego z przepisami wykonywania operacji usuwania drzew zawieszonych, wywrotów i złomów;
- 8 wypadków (26%) to zdarzenia zaistniałe w wyniku nieuzasadnionego przebywania osób w strefie niebezpiecznej wokół ścinanych drzew;
- 10 wypadków (32%) to zdarzenia, w których stwierdzono brak nadzoru lub tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii;
- 7 wypadków (23%) to zdarzenia, w których stwierdzono niewłaściwe przygotowanie zawodowe poszkodowanych (np. brak udokumentowanych szkoleń wstępnych na stanowisku pracy, brak badań lekarskich lub brak zapoznania pracowników z instrukcją procesu technologicznego).

Teresa Domżańska,
starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Poznań

Przyczyny wypadków przy pracy – podział ogólny		
Przyczyny	2019 Udział %	2020 Udział %
Techniczne	8,0%	13,0%
Organizacyjne	34,0%	30,0%
Ludzkie	58,0%	57,0%

Wypadki przy pracy ze skutkiem śmiertelnym w 2019 r.

	Opis zdarzenia	Przyczyny wypadku
1.	Podczas ścinki drzewa, na którym zawieszono inne drzewo, uszkodzony (pracodawca) został uderzony i przygnieciony obalonym drzewem.	Wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, lekceważenie zagrożenia.
2.	Podczas usuwania podrostu przy użyciu narzędzi ręcznych w upalny dzień pracownik nagle stracił przytomność.	Niewłaściwe przeszkolenie, brak instrukcji bhp.
3.	Podczas przerwy śniadaniowej pracownik zasnął przy ognisku, a do czasu przybycia innego pracownika spaleni uległy jego buty, spodnie i częściowo bluza.	Niewłaściwe zachowanie się pracownika spowodowane lekceważeniem zagrożenia oraz spożyciem alkoholu.
4.	Podczas ścinki drzewa pracownik został przygnieciony obalonym drzewem.	Nieodpowiednie przejścia i dojścia, przebywanie w miejscu niebezpiecznym.
5.	Podczas usuwania zawieszono drzewa innym drzewem pracownik został uderzony obalonym drzewem.	Wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, przebywanie w miejscach niedozwolonych, niewłaściwe zachowanie się pracownika spowodowane lekceważeniem zagrożenia oraz spożyciem alkoholu.
6.	Podczas usuwania zawieszono drzewa innym drzewem pracownik został uderzony obalonym drzewem.	Brak nadzoru, tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, przebywanie w miejscach niedozwolonych, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, niewłaściwe zachowanie się pracownika spowodowane lekceważeniem zagrożenia i spożyciem alkoholu.
7.	Podczas usuwania wywrotów i złomów pracownik wszedł pod zawieszono drzewo. W momencie uruchamiania forwardera znajdującego się przy zawieszonym drzewie doszło do jego nagłego obalenia i przygniecenia pracownika.	Brak nadzoru, niewłaściwe przygotowanie zawodowe, brak przeszkolenia bhp, wejście w strefę niebezpieczną, nieużywanie SOI (hełmu), brak doświadczenia.
8.	Podczas ścinki drzewa nastąpiło rozerwanie podłużne pnia i uszkodzony (umowa zlecenia) został przygnieciony obalonym drzewem.	Zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
9.	Podczas poruszania się po terenie leśnym wśród gałęzi pracownik upadł, uderzając głową w pień drzewa.	Niewłaściwa koordynacja uwagi na wykonywanych czynnościach, niewłaściwe zachowanie się pracownika spowodowane lekceważeniem zagrożenia i spożyciem alkoholu.
10.	Podczas pełnienia obowiązków służbowych leśniczy został pokąsany przez szerszenie, co doprowadziło do wstrząsu anafilaktycznego.	Zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
11.	Podczas ścinki i obalenia drzewo zahaczyło o koronę sąsiedniego drzewa. Pracownik został uderzony odłamną gałęzią i upadł twarzą na znajdujący się na ścieżce oddalania pień po innym ściętym drzewie.	Przebywanie w strefie niebezpiecznej, nieznajomość zagrożenia.
12.	Podczas obalenia ściętego świerku doszło do zahaczenia o koronę sąsiedniego drzewa, w wyniku czego nastąpiło odłamanie części wierzchołkowej drzewa, która uderzyła i przygniotła pracownika.	Ukryte wady materiałowe, przebywanie w miejscu niedozwolonym, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
13.	Podczas ścinki i obalenia drzewa doszło do przygniecenia innego pnia przebywającego w strefie niebezpiecznej.	Tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii, przebywanie w miejscu niedozwolonym, spożycie alkoholu.
14.	Podczas okrzyszania pracownik został uderzony drzewem ścinanym przez innego pnia.	Brak nadzoru, przebywanie w strefie niebezpiecznej, lekceważenie zagrożenia.
15.	Podczas ścinki i obalenia drzewa drugi pracownik (cudzoziemiec) wszedł bezpośrednio pod obalane drzewo.	Wejście w obszar zagrożony.
16.	Podczas usuwania zawieszono drzewa uszkodzony (umowa zlecenia) został uderzony obalonym drzewem.	Niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych, przebywanie w miejscu niedozwolonym.
17.	Podczas okrzyszania pracownik został uderzony drzewem ścinanym przez innego pnia.	Przebywanie w miejscu niedozwolonym, nieużywanie SOI.
18.	Podczas okrzyszania pracownik został uderzony obalonym drzewem.	Wejście w obszar zagrożony, brak nadzoru, niewłaściwe przeszkolenie.

Wypadki przy pracy ze skutkiem śmiertelnym w 2020 r.

	Opis zdarzenia	Przyczyny wypadku
1.	Podczas usuwania drzewa zawieszono poprzez odcinanie wałków od części odziomkowej pracownik został uderzony i przygnieciony odłamnym wierzchołkiem zawieszono drzewa.	Brak nadzoru, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, lekceważenie zagrożenia.
2.	Podczas ścinki i obalenia drzewa zawieszono innym drzewem pracownik został uderzony obalonym drzewem.	Niewłaściwe przeszkolenie, niewłaściwa organizacja pracy, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, nieznajomość zagrożenia.
3.	Podczas ścinki drzewa, na którym zawieszono inne drzewo, doszło do zakleszczenia prowadnicy pilarki. Pracownik drugą pilarką dokonał podcięcia drzewa celem jej uwolnienia. W trakcie wyciągania pilarki doszło do obalenia drzewa, które uderzyło pracownika.	Tolerowanie przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii, brak przeszkolenia, brak instrukcji procesu, przebywanie w miejscach niedozwolonych, niewłaściwe zachowanie się pracownika spowodowane lekceważeniem zagrożenia oraz spożyciem alkoholu.
4.	Podczas usuwania drzewa zawieszono poprzez odcinanie wałków od części odziomkowej oraz próby obalenia zawieszono drzewa innym drzewem zawieszono nie zostało zlikwidowane. Poszkodowany (umowa o dzieło) wszedł pod zawieszono drzewa i próbował odciąć kolejny wałek od pierwszego zawieszono drzewa. Podczas przerzynki doszło do obalenia drzew i uderzenia oraz przygniecenia uszkodzonego przez jedno z zawieszono drzew.	Brak nadzoru, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, nieznajomość zagrożenia.
5.	Podczas ścinki drzewa pracownik został uderzony odłamnym konarem sąsiedniego drzewa.	Niewłaściwa organizacja pracy, nieznajomość zagrożenia, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
6.	Podczas ręcznych prac związanych z przenoszeniem wałków pracownik został użądłony przez szerszenie, które miały gniazdo w części wierzchołkowej wcześniej ściętego i obalonego drzewa.	Ukryte wady materiałowe, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
7.	Podczas ścinki drzewa pracownik został uderzony odłamnym konarem sąsiedniego drzewa.	Zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
8.	Podczas ścinki i obalenia drzewa pracownik został uderzony odłamnym suchym konarem sąsiedniego drzewa.	Niewłaściwa organizacja pracy, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
9.	Podczas ścinki drzewa w strefie niebezpiecznej znajdował się drugi pracownik, który został uderzony obalonym drzewem.	Niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych, przebywanie w strefie niebezpiecznej, lekceważenie zagrożenia, tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp.
10.	Podczas okrzyszania i przerzynki drzewa leżącego na stoku pracownik po odcięciu części wierzchołkowej przemieścił się poniżej leżącej dłużycy, która niespodziewanie zaczęła staczać się w dół stoku. Pracownik został uderzony i przygnieciony przez staczającą się kłodę.	Brak instrukcji procesu, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp.
11.	Podczas ścinki drzewa inny zatrudniony (świadczący pracę w ramach umowy zlecenia) przebywający w strefie niebezpiecznej został uderzony i przygnieciony obalonym drzewem.	Przebywanie w miejscu niedozwolonym, nieużywanie SOI (hełmu), lekceważenie zagrożenia, niewłaściwe przygotowanie zawodowe.
12.	Podczas obalenia ścinanego świerku doszło do jego zaczepienia o koronę (gałęzie) sąsiedniego drzewa, w wyniku czego nastąpiło odłamanie suchego konaru i jego upadek w kierunku przeciwnym do kierunku upadku świerku, tj. w miejscu ścinki drzewa, w którym przebywał pracownik.	Ukryte wady materiałowe, przebywanie w miejscu niedozwolonym, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.
13.	Podczas jazdy ciągnikiem zrywkowym przez operatora i pasażera doszło do nagłego wypadnięcia pasażera z kabiny pod koła ciągnika i najechania go przez tylne koło.	Tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, niewłaściwe zachowanie się pracownika spowodowane spożyciem alkoholu.

Tomasz Abramczyk

Dążenie do doskonałości

Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”

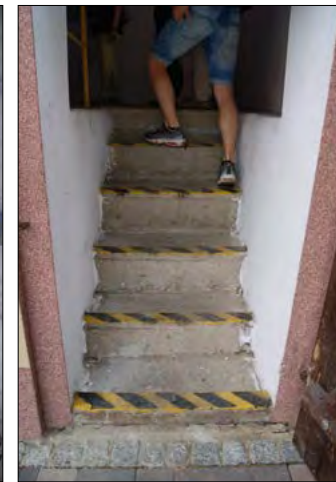
Zwycięzcy wojewódzkiego etapu konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” i laureaci nagrody specjalnej Głównego Inspektora Pracy Anna i Krystian Jakóbczakowie przyznają, że przy poprawie bezpieczeństwa i komfortu pracy w ich gospodarstwie bardzo cenne okazały się wskazówki otrzymane od przedstawicieli PIP.

Gospodarstwo Anny i Krystiana Jakóbczaków położone jest w Mąkoszycach w województwie wielkopolskim. Oboje z rolnictwem związani są od dziecka, a na własny rachunek zaczęli gospodarzyć w 2010 r. Najpierw wydzierżawili 25 ha ziemi, później stopniowo dokupowali grunty orne. Oprócz tego nadal pomagali rodzicom pana Krystiana w prowadzeniu gospodarstwa, które starsi państwo przekazali im w 2020 r., przechodząc na emeryturę. Była to kontynuacja rodzinnej tradycji zapoczątkowanej przez dziadka, Ignacego, który wraz z żoną Marianną stworzyli to gospodarstwo od podstaw, dosłownie w szczerym polu. Krystian i Anna są więc już trzecim pokoleniem Jakóbczaków na tych gruntach.

Na najwyższym poziomie

Powierzchnia gospodarstwa liczy łącznie 123 ha (w tym 40 ha własnych), które zajmują uprawy zbóż i kukurydzy oraz użytki zielone wykorzystywane na potrzeby paszowe dla 250 sztuk bydła, w tym 90 krów mlecznych oraz 120 sztuk tuczników. Zarówno bydło, jak i tuczniki są hodowane z zachowaniem dobrostanu zwierząt. Aby poprawić plony, które uzależnione są od warunków pogodowych, a w szczególności od ilości opadów, gospodarze stosują wysokiej jakości kwalifikowany materiał siewny, wykonują badania gleby, a następnie ją odpowiednio nawożą i wykonują pełną ochronę mechaniczno-chemiczną.

Budynek mieszkalny oddzielony jest od gospodarstwa płotem. Podwórko i droga dojazdowa utwardzone są kostką brukową.



wą. Cały teren jest dobrze oświetlony, a dla poprawienia jakości i bezpieczeństwa pracy plac został utwardzony, zaś wody opadowe z dachów budynków są odprowadzane. Dzięki temu nawet w przypadku obfitych opadów nie ma ryzyka powstawania zastoisk wody, a przemieszczanie się po terenie gospodarstwa jest bezpieczne i komfortowe.

Po pracy można usiąść w ogrodzie przed domem z wyznaczonym miejscem do odpoczynku i placem zabaw, w prowadzeniu którego pomagają córki Julia i Agnieszka.

Zarówno stare, jak i nowe budynki stanowiące zabudowę gospodarstwa spełniają współczesne normy. Progi, krawędzie boczne budynków, drzwi i słupy wiat są oznakowane. Bramy są rozsuwane, uchylne i segmentowe, natomiast drzwi otwierane wyposażone są w podpory i liny zabezpieczające przed samozamykaniem. Progi oznakowane są żółto-czarnymi pasami. Na terenie całego gospodarstwa widoczne są tablice ostrzegawcze i informacyjne.

Zaangażowanie i dobre wzorce

Magazyn pasz, w którym są one przygotowywane oraz składowane, wyposażony jest w podajniki ślimakowe, które transportują zboże podczas załadunku i rozładunku silosów zbożowych lejowych, a także w mieszalniki paszowe i wózki ręczne (tzw. paleciaki). Znajdują się w nim także szafka na maseczki pyłowe i apteczka.

Choć maszyny w gospodarstwie Anny i Krystiana Jakóbczaków są stosunkowo nowe i bezpieczne, co przekłada się na jakość i bezpieczeństwo pracy, to stale dba się o ich stan techniczny, co idzie w parze z ogólnym ładem i porządkiem. Gospodarstwo posiada warsztat naprawczy, wyposażony w podstawowe narzędzia: szlifierki, spawarki, wiertarki i wiele innych. Tu pan Krystian wraz z synem Grzegorzem, który jest uczniem technikum rolniczego, naprawiają i konserwują maszyny po skończonych pracach, aby były sprawne i gotowe do następnego sezonu. Urządzenia do prac remontowych są zabezpieczone osłonami. Części zamienne i inne przedmioty składowane są na odpowiednio oznakowanych regałach, co ułatwia pracę. W warsztacie pracownicy mają do dyspozycji rękawice ochronne, okulary i ochronniki słuchu. Znajdują się tam również apteczka i gaśnica, dostępne również w innych pomieszczeniach.

W gospodarstwie jest również magazyn środków ochrony roślin. Wejście do niego jest oznakowane, a wewnątrz znajdują się zamykane na klucz szafki ze środkami ochrony osobistej i środkami chemicznymi. Zużyte opakowania po środkach chemicznych są regularnie zwracane do punktu, gdzie środki zakupiono.

Transport płodów rolnych odbywa się przy użyciu ciągników i przyczep. Słoma zwożona jest przyczepami wyposażonymi w pasy do transportu, drabinki i gaśnice. Wszystkie maszyny w gospodarstwie posiadają osłony przekładni pasowych,



łańcuchowych oraz elementów ruchomych. Każdy ciągnik i kombajn ma na wyposażeniu apteczkę, gaśnicę, trójkąt ostrzegawczy i kamizelkę odblaskową dla kierowcy. Kombajn, w celu łatwiejszego manewrowania, dodatkowo wyposażony jest w kamery.

Po całodzienniej pracy ciągniki i maszyny – po uprzednim oczyszczeniu na polu – parkowane są w garażu. A kiedy trzeba, tankuje się je paliwem z własnego atestowanego zbiornika. W centralnym miejscu gospodarstwa znajduje się punkt PPOŻ, wyposażony w gaśnicę, koc gaśniczy, siekierę, łopatę, pojemnik z piaskiem i pojemnik z wodą.

Podczas wizytacji komisja konkursowa zwracała uwagę na estetykę, ład i porządek w obejściach gospodarskich oraz warszta-

towych, stan budynków gospodarskich, stan techniczny maszyn i urządzeń, wyposażenie ich w osłony ruchomych części, a także stosowanie środków ochrony osobistej.

W gospodarstwie Anny i Krystiana Jakóbczaków członków komisji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” szczególnie ujęło widoczne na każdym kroku zaangażowanie i dążenie do zwiększania bezpieczeństwa i komfortu pracy. Jak przyznają gospodarze, niezwykle cenne okazały się w realizacji tych celów wskazówki otrzymane od przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy.

Tomasz Abramczyk,
p.o. nadinspektor pracy, OIP Lublin



Ze względu na jesienną aurę Święty Mikołaj dotarł na uroczystość... karetą.



Mikołajki z Państwową Inspekcją Pracy

Dziesiąta już edycja „Mikołajek z Państwową Inspekcją Pracy” była połączona z rozstrzygnięciem konkursu plastycznego dla dzieci.

Lubelskie znajduje się w czołówce województw z największym odsetkiem wypadków w indywidualnych gospodarstwach rolnych, którym ulegają osoby dorosłe, ale również dzieci. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie od lat prowadzi działania prewencyjne mające na celu propagowanie bezpiecznej pracy w rolnictwie.

Co zagraża dzieciom na wsi

Jednym z działań informacyjno-promocyjnych, realizowanych przez OIP w Lublinie, jest program „Szanuj Życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, w ramach którego 15 grudnia 2021 r. w szkołach podstawowych w Strachosławiu i Czerniejowie, z zachowaniem obostrzeń sanitarnych, odbyła się X edycja „Mikołajek z Państwową Inspekcją Pracy”, połączona z rozstrzygnięciem konkursu plastycznego pod hasłem „Co zagraża dzieciom na wsi”.

Uczniowie ze szkół podstawowych w gminie Kamień przygotowali się do konkursu podczas zdalnych prelekcji prowadzonych przez **Tomasza Abramczyka**, p.o. nadinspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie. Poruszane w nich były zagadnienia dotyczące zagrożeń, jakie mogą wystąpić podczas pracy w gospodarstwie rolnym. Uczniowie dowiedzieli się, jakich nie-

bezpiecznych zachowań należy unikać, aby nie ulec wypadkowi, w następstwie którego można stracić zdrowie, a nawet życie.

Długa lista fundatorów

Do konkursu zgłoszono 119 prac wykonanych różnymi technikami plastycznymi. Laureaci wyłonieni przez komisję konkursową otrzymali nagrody z rąk inspekcyjnego Świętego Mikołaja, który ze względu na jesienną aurę dotarł na uroczystość nie saniami, lecz karetą. Nagrody w konkursie przyznawali i fundowali: Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, Starostwo Powiatowe w Chełmie, Oddział Terenowy KRUS w Chełmie, Lubelska Izba Rolnicza, wójt Gminy Kamień, dyrekcje szkół, rady rodziców oraz liczni sponsorzy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie nagrodził prace 20 uczniów w dwóch kategoriach wiekowych.

Dzięki zaangażowaniu dyrekcji oraz nauczycieli ze szkół podstawowych w Strachosławiu i Czerniejowie przybyli goście obejrzeli przygotowany na tę okazję bożonarodzeniowy program artystyczny w wykonaniu uczniów.

W mikołajkowym spotkaniu wzięli udział: **Tomasz Abramczyk**, kierownik Sekcji Prewencji i Promocji z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie; **Jolanta Ryszkiewicz** ze Starostwa Powiatowego w Chełmie; **Agnieszka Błaszczak-Mach**, kierownik Referatu Prewencji PT KRUS w Chełmie; **Dorota Frączek** z Lubelskiej Izby Rolniczej; **Dariusz Stocki**, wójt Gminy Kamień; **Mirosław Wyrwisz**, specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie, a także nauczyciele, sponsorzy oraz dzieci i młodzież.

Tomasz Abramczyk, p.o. nadinspektor pracy, OIP Lublin



Szczyście uśmiecha się dwa razy

Seria wypadków przy pracy z udziałem gazów

Jednego z pracowników przed doznaniem poparzeń uratowała przyłbica spawalnicza, inny w krytycznym momencie znajdował się w pobliżu wyjścia z budynku, skąd prawdopodobnie został wyrzucony siłą wybuchu na zewnątrz.

W pierwszych miesiącach 2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach doszło do dwóch groźnych wypadków przy pracy. W obu przypadkach inspektorzy pracy badali przyczyny, które doprowadziły do wybuchów gazów, w których odnieśli lub mogli odnieść obrażenia pracownicy wykonujący roboty w miejscu zdarzenia. Na szczęście w żadnym z tych wypadków nikt nie zginął. Ale trzeba pamiętać, że szczęście nie trwa wiecznie i nie zastąpi przestrzegania przepisów i instrukcji.

Anatomia wybuchu

W wyniku wybuchu w acetylenowni uszkodzonym zostało dwóch pracowników. Uszkodzeniom uległa też część instalacji wytwarzania acetyleny oraz elementy pomieszczenia, w którym zamontowana była wytwornica (głównie okna, drzwi, elementy ścian i dachu). Mimo iż acetylen wybuchł z dużą siłą, pracownicy odnieśli tylko lekkie obrażenia, gdyż jeden z nich w krytycznym momencie znajdował się na zewnątrz, a drugi w pobliżu wyjścia i prawdopodobnie został wyrzucony siłą wybuchu lub wybiegł przed budynek.

Wyjaśnianiem przyczyn wypadku zajmowały się dwie komisje, złożone między innymi z ekspertów w zakresie produkcji acetyleny oraz bezpieczeństwa pożarowego. Wyniki ich prac wskazują, że rozszczelnienie instalacji wytwarzania acetyleny (pęknięcie membrany na połączeniu kołnierzowym pomiędzy podajnikiem a generatorem) zostało wywołane wzrostem ciśnienia wewnątrz generatora/wytwornicy, będącego wynikiem rozkładu acetyleny przebiegającego w formie deflagracji.

W podajniku karbidu znaleziono około 25-centymetrowy kawałek stałego materiału, który ograniczał przepływ normalnej frakcji (brykiety), przepuszczając mniejsze cząstki i pył. System był zasilany zwiększoną ilością bardzo reaktywnych cząstek pyłujących węgla wapnia, które nie były odpowiednio splukiwane przez zraszacz podajnika. Cząstki te reagowały z wapnem i acetylenem, odkładając się na wewnętrznej powierzchni podajnika przez pewien czas i blokując stopniowo kanał przepływowy. Takie warunki występujące na końcu rury podającej i wewnątrz komory zasilającej powodowały wytworzenie się dużej ilości energii cieplnej, która nie była odbierana (istniejąca instalacja tryskaczowa nie służy do chłodzenia, gdyż w tych miejscach w normalnych warunkach reakcja nie przebiega, ma jedynie zapewnić przemieszczanie się węgla wapnia poprzez rurę podajnika i komorę zasilającą). Wytworzone ciepło było wystarczające, by wywołać początek rozkładu – jest to tzw. efekt żarzącego się węgla wapnia.

Po uwolnieniu się większej ilości węgla wapnia z podajnika (operator stojący przy wytwornicy usłyszał plusk w jej wnętrzu) nastąpiła silna reakcja, podnosząc dodatkowo ciśnienie w generatorze i podajniku. W rezultacie atmosfera w podajniku osiągnę-

Groźny acetylen

Zdolność tworzenia przez acetylen mieszanin wybuchowych z powietrzem jest powszechnie znana, jednakże często zapomina się, że gaz ten może rozkładać się wybuchowo również bez dostępu powietrza. Reakcja rozkładu może przebiegać w formie deflagracji powodującej 10-11-krotny wzrost ciśnienia początkowego lub detonacji (wartości szczytowe ciśnienia rosną do 50-krotnej wartości ciśnienia początkowego).

ła punkt krytyczny (ciśnienie/temperatura) i rozpoczął się rozkład acetyleny. Wzrost ciśnienia spowodował uszkodzenie membrany podajnika i wyciek acetyleny. Fala ciśnienia przeszła przez cały układ bardzo szybko, powodując wypychanie wody ze wszystkich urządzeń zabezpieczających oraz podniesienie zbiornika kloszowego do maksymalnej pozycji. Po chwili nastąpił wybuch mieszaniny acetyleny z powietrzem.

Do zaistnienia takiej sytuacji przyczyniła się zwiększona ilość pyłu karbidu we wsadzie, prawdopodobnie przekraczająca wartość dopuszczalną/umowną (po wybuchu podjęto decyzję o otwarciu pozostałych hermetycznych kontenerów z karbidem-brykietem i stwierdzono dużą ilość pyłu). Pewien wpływ mogło mieć także ograniczenie wielkości produkcji, będące wynikiem zmniejszonego zapotrzebowania na acetylen z powodu pandemii. Prowadzenie procesu z mniejszą wydajnością (prędkością podawania karbidu) mogło bowiem sprzyjać odkładaniu się cząstek na końcu rury podającej.

Niezgodnie z instrukcją

Kolejny wypadek z gazem w roli głównej nastąpił w chwili wykonywania prac spawalniczych (spawanie redukcji wraz z zasuwą do czoła gazociągu), gdy doszło do wycieku i zapalenia się gazu ziemnego. Został w nim uszkodzony pracownik spółki gazowniczej. Pracownika drugiej z firm, który w chwili zdarzenia wykonywał prace spawalnicze na gazociągu, przed doznaniem oparzeń uratował fakt, że w chwili zapalenia się gazu miał założoną przyłbicę spawalniczą.

Prowadzone prace miały na celu wykonanie wykopu, a następnie dokonanie połączenia starego gazociągu stalowego z nowo-wybudowanym gazociągiem PE, który w momencie wypadku nie był zagazowany. Do zdarzenia doszło podczas wykonywania prac gazoniebezpiecznych, polegających na odcięciu przepływu gazu w gazociągu stalowym niskiego ciśnienia o średnicy DN 250 przy użyciu balonów, z jednoczesnym usunięciem części gazociągu wraz z zamontowaną armaturą (odwadniaczem). Roboty wykonywane były w miejscu ogólnodostępnym (gazociąg znajdował się w ciągu chodnika w rejonie skrzyżowania dwóch ulic).

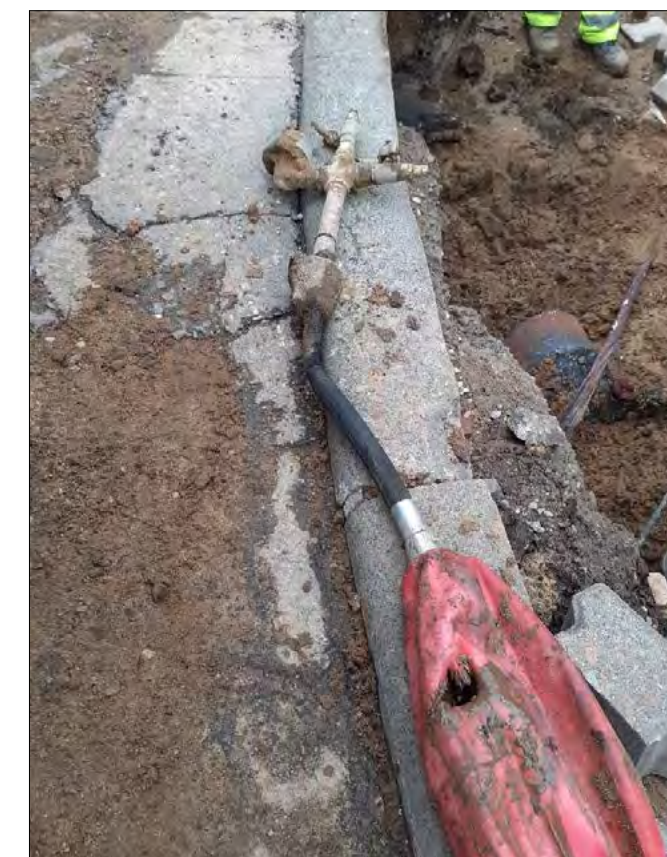
Inspektor pracy, badając zdarzenie (m.in. na podstawie analizy dokumentów sporządzonych w firmie gazowniczej), ustalił następujące przyczyny wypadku:

- uszkodzenie balonu (elementu odcinającego przepływ gazu przez gazociąg niskiego ciśnienia) spowodowane ciałem obcym, które znajdowało się wewnątrz gazociągu. Oględziny dokonane po wyjęciu balonu zaporowego z gazociągu jednoznacznie wykazały uszkodzenie mechaniczne. Po uszkodzeniu balonu nastąpił gwałtowny wypływ gazu, który zapalił się od łuku elektrycznego powstałego podczas spawania;

- wykonanie pojedynczego zamknięcia przepływu gazu w gazociągu (zastosowanie tylko jednego balonu zaporowego). Zgodnie z obowiązującą instrukcją podczas wykonywanych prac w celu zamknięcia przepływu gazu należało zastosować dwa balony zaporowe albo zastosować balony podwójne. To drugie rozwiązanie mogłoby w skuteczny sposób zabezpieczyć przed niekontrolowanym wypływem gazu w przypadku uszkodzenia jednego z balonów (gwałtowny spadek ciśnienia wewnątrz balonu), co zostałoby zasygnalizowane wskazaniem manometru i powinno spowodować wstrzymanie wykonywanych prac do czasu użycia szczelnego (sprawnego) balonu zaporowego.

Odpowiedzialny za wykonanie prac i jednocześnie uszkodzony w wypadku pracownik firmy gazowniczej tłumaczył się, iż decyzję o założeniu tylko po jednym balonie z każdej ze stron zasilania podjął w związku z brakiem miejsca w wykopie oraz brakiem możliwości powiększenia wykopu ze względu na duże prawdopodobieństwo osunięcia się do wykopu ogrodzenia prywatnej posesji. Za nieprzestrzeganie instrukcji zapłacił własnym zdrowiem.

Z materiałów OIP Katowice





Wydawnictwo
Państwowej Inspekcji
Pracy poleca:

Aktualne publikacje dotyczące zasad przebywania i zabawy dzieci na wsi



Więcej informacji
znajdziesz na stronie
www.pip.gov.pl
w zakładce
Wydawnictwa