



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 10 (476) 2022

## »» Kiedy pracownik choruje

Aksjologiczne podstawy  
wynagrodzenia chorobowego  
(str. 7)

## »» Ocena zgodności dla linii produkcyjnych

Bezpieczeństwo i certyfikacja  
maszyn  
(str. 26)

## »» Czego nauczyła nas pandemia?

Plusy i minusy pracy zdalnej  
(str. 30)



3. Sejm przyjął sprawozdanie z działalności PIP w 2021 roku
5. Wiadomości nie tylko z kraju
7. Kiedy pracownik choruje. Aksjologiczne podstawy wynagrodzenia chorobowego
12. Przeciwdziałanie szarej strefie. Polski Ład a nielegalne zatrudnienie
16. Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy. Blisko pół tysiąca uczestników rozmawiało o inwestowaniu w bezpieczną pracę
18. Konferencja Państwowej Inspekcji Pracy oraz Pracodawców RP
20. Oni dbają o bezpieczeństwo w gospodarstwie. Niedziela wolna czy pracująca – dla kogo to prawo?
21. Osłony blokujące maszyn i blokujące z ryglowaniem. Redukcja ryzyka i ochrona przed zagrożeniami
24. Imienne zezwolenia do obsługi wózka – ważne czy nieważne? Pracodawcy często źle interpretują przepisy
26. Ocena zgodności dla linii produkcyjnych. Bezpieczeństwo i certyfikacja maszyn
30. Czego nauczyła nas pandemia? Plusy i minusy pracy zdalnej
33. Przeżył dzięki drobnej budowie ciała
35. Grzywna za śmierć po alkoholu

## 7 Kiedy pracownik choruje



## 24 Imienne zezwolenia do obsługi wózka

*W świetle obowiązujących przepisów nie można już uzyskać imiennego zezwolenia do obsługi wózka u nowego pracodawcy.*



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  
Karolina Skonieczna – redaktor  
Magdalena Giedrojc – korekta  
Dorota Zajac  
– projekt okładek  
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

Redakcja zastrzega sobie prawo  
zmiany tytułów i skracania  
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. archiwum

## 33 Przeżył dzięki drobnej budowie ciała

Pracodawca ponosi odpowiedzialność karną za dopuszczenie do wykonywania pracy przez młodocianego w warunkach, które doprowadziły do ciężkiego wypadku przy pracy, czym naraził go na bezpośrednią utratę życia i zdrowia.

W SEJMIE RP

## Sejm przyjął sprawozdanie z działalności PIP w 2021 roku



7 października 2022 roku Sejm RP przyjął sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2021. Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko przedstawiła wyniki działalności PIP za ten okres na posiedzeniu Sejmu 6 października 2022 roku.

Katarzyna Łażewska-Hrycko w swoim wystąpieniu na plenarnym posiedzeniu Sejmu przedstawiła najważniejsze obszary aktywności PIP dotyczące kontroli, nadzoru i działań prewencyjnych. Zapewniła, że wszystkie działania i decyzje podejmowane przez kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy miały na celu poprawę poziomu bezpieczeństwa pracujących i praworządności w stosunkach pracy.

– Efekty działalności inspekcji pracy w czasie pandemii pokazują, że jesteśmy w stanie wypełniać swoje zadania w ekstremalnych i nowych warunkach, przyczyniając się w ten sposób do budowania zaufania obywateli do państwa i instytucji działających w jego imieniu – podkreśliła szefowa inspekcji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek rekomendował w jej imieniu przyjęcie sprawozdania przedstawionego przez Głównego Inspektora Pracy. Zdaniem ROP Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała plan działań, a sprawozdanie w rzetelny sposób pokazuje wysiłek, jaki pracownicy PIP włożyli w jego realizację.

– Inspekcja pracy dobrze przysłużyła się ochronie praworządności i poprawie bezpieczeństwa pracujących – podsumował Janusz Śniadek.

Posłanka Bożena Borys-Szopa przedstawiła stanowisko połączonych komisji – Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Komisje rekomendowały przyjęcie przedłożonego sprawozdania. Bożena Borys-Szopa wskazała wyniki i skalę działań podejmowanych przez inspekcję w trudnych covidowych warunkach i podkreśliła, że pokazują one, jak potrzebną instytucją jest Państwowa Inspekcja Pracy. Zwróciła uwagę, że analiza sprawozdania powinna być inspiracją do działań legislacyjnych na rzecz poprawy praworządności w stosunkach pracy.

W trakcie dyskusji nad sprawozdaniem posłowie poruszali m.in. kwestie dotyczące realizacji wniosków legislacyjnych kierowanych przez inspekcję do poszczególnych resortów, polityki kadrowej i płacowej w PIP, działań kontrolnych w administracji publicznej, wyników kontroli dotyczących niewypłacania wynagrodzeń i liczby skarg kierowanych do inspekcji.

Wielu posłów w swoich wystąpieniach wskazywało potrzebę wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy zarówno poprzez wyposażenie jej w niezbędne narzędzia do prowadzenia skutecznych kontroli, jak i przez zwiększenie jej budżetu, by inspekcja mogła zatrudniać nową wysoko wyspecjalizowaną kadrę.

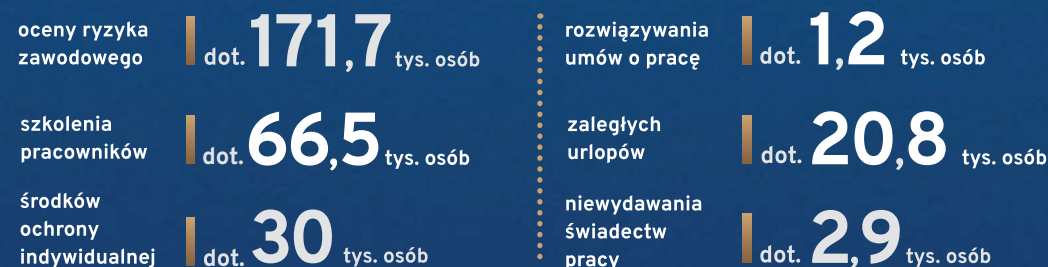


Fot. Łukasz Błasikiewicz/ Kancelaria Sejmu

## Wybrane efekty kontroli i innych działań PIP w 2021 roku



### WYELIMINOWANO NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE:



## Wiadomości nie tylko z kraju

### Nadzór rynku – rola PIP

Informacja Głównego Inspektora Pracy na temat systemu oceny zgodności i nadzoru rynku w Polsce, roli i działania Państwowej Inspekcji Pracy była wiodącym tematem posiedzenia sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej 6 października 2022 roku. Z ramienia PIP w obradach uczestniczyli: **Małgorzata Dziemińska**, zastępca Głównego Inspektora Pracy oraz **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP. Małgorzata Dziemińska podkreśliła, że prowadzone w ramach nadzoru rynku kontrole Państwowej Inspekcji Pracy ukierunkowane są na monitorowanie zgodności z zasadniczymi i innymi wymaganiami określonych wyrobów lub ich grup. Kontrolami obejmowane są w szczególności wyroby, których stosowanie wiąże się z dużym zagrożeniem dla bezpieczeństwa pracowników (np. maszyny, przy których użytkowaniu dochodzi do licznych wypadków przy pracy) lub istnieją uzasadnione podejrzenia, że w obrocie znajdują się wadliwe wyroby danego rodzaju. Corocznie kontrolowane są wybrane grupy maszyn i innych urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej. Temat szczegółowo przedstawił Jakub Chojnicki. W posiedzeniu Komisji wzięli udział również: **Ewa Flaszewska**, dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, **Marcin Stanek**, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej oraz **Katarzyna Bednarz**, dyrektor Departamentu Nadzoru Rynku Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumenta.

### Zatrudnianie niepełnosprawnych nagrodzone

Na Zamku Królewskim w Warszawie 6 października 2022 roku odbyła się gala podsumowująca XVII edycję konkursu dla pracodawców, instytucji i osób wspierających zatrudnianie niepełnosprawnych – Lodołamacze. Organizatorem konkursu jest Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, założona przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Konkurs Lodołamacze odbywa się pod patronatem honorowym Pierwszej Damy **Agaty Kornhauser-Dudy**. Jego zadaniem jest promowanie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Laureaci zostali nagrodzeni w kategoriach: Zakład Pracy Chronionej, Reha-



bilitacja Społeczno-Zawodowa, Otwarty Rynek Pracy, Instytucja, Przyjazna Przestrzeń, Zdrowa Firma, Dziennikarz bez Barier. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wręczyła statuetkę w kategorii Zakład Pracy Chronionej – I miejsce zajął Naprzód Hospital Sp. z o.o. w Łodzi. Nagrody przyznano także w kategoriach specjalnych – Superlodołamacz oraz Lodołamacz Specjalny.

### Na SLIC o dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych

**Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP oraz **Bogdan Solawa**, starszy inspektor pracy – specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie, uczestniczyli w spotkaniu Grupy Roboczej EMEX Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), koordynującej kampanię kontrolną dotyczącą zapobiegania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą, które odbyło się 27 września 2022 r. w Luksemburgu. Przedstawiono wstępne wyniki kontroli przeprowadzonych w tym zakresie przez inspektorów pracy w 26 krajach członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dokonano również wiążących ustaleń odnośnie do programu konferencji, w ramach której zostanie podsumowana cała kampania, zaplanowanej na 14 i 15 listopada br. w Bilbao. Gospodarzem spotkania będzie Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego, która ma tam swoją siedzibę.

### Budownictwo wciąż pod nadzorem

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy 15 września 2022 roku odbyło się kolejne posiedzenie Rady Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wręczyła akty powołania nowym członkom rady: **Mikołajowi Moskalowi**, dyrektorowi Centrum Koordynacji Szkolenia Operatorów Maszyn w Instytucie Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego należącym do Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz **Zdzisławowi Siwińskiemu**, wiceprezesowi Związku Rzemiosła Polskiego. Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreśliła, że nadal głównym celem działań Państwowej Inspekcji Pracy będzie zapobieganie i ograniczanie zagrożeń podczas wykonywania pracy w sektorze budowlanym. Zaprezentowała także osiągnięcia urzędu

w zakresie ukierunkowanych kontroli dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz działań prewencyjno-promocyjnych. Przewodniczący Rady **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, stwierdził, że celem działalności Rady jest możliwość dzielenia się różnymi spostrzeżeniami na temat stanu bezpieczeństwa na polskich budowach. Służy to dyskusji, która zmierza do wypracowania korzystnych rozwiązań dla poprawy warunków pracy w budownictwie. **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy, przedstawił zebrany wnioski legislacyjne de lege ferenda dotyczące budownictwa, jakie Główny Inspektor Pracy skierował do odpowiednich ministerstw. Zwrócił uwagę na konieczność dostosowania obecnych przepisów do zmieniających się technologii wykonywania robót budowlanych. Omówił także wyniki zintensyfikowanych działań kontrolnych PIP na małych budowach. **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP, przedstawiła prezentację pt. „Analiza wypadków przy pracy w budownictwie na podstawie danych Państwowej Inspekcji Pracy”, zaś **Michał Wasilewski**, dyrektor koordynujący Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, podkreślił konieczność włączenia inwestora w zakres odpowiedzialności za bezpieczeństwo podczas wykonywania pracy na budowie. Rada zapoznała się także z zadaniami Centrum Koordynacji Szkolenia Operatorów Maszyn w Instytucie Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego oraz z zagadnieniami bezpieczeństwa pracy na budowach, w tym przy eksploatacji urządzeń technicznych.

### „Szabla Kilińskiego” dla inspektora Zygadło



Podczas obchodów XXI Diecezjalnego Święta Chleba 4 września 2022 r. **Benedykt Zygadło**, kierownik Oddziału PIP w Tarnowie, został uhonorowany najwyższym odznaczeniem w rzemiośle, jakim jest „Szabla Kilińskiego”. Nadając inspektorowi pracy odznaczenie, zarząd Związku Rzemiosła Polskiego uznał jego wybitne zasługi dla rzemiosła oraz małej i średniej przedsiębiorczości. Dziękując za nadanie „Szabli Kilińskiego”, kierownik oddziału stwierdził, że wyróżnienie to traktuje również jako uhonorowanie działań inspektorów pracy i pracowników merytorycznych zaangażowanych w prewencję

i szkolenia rzemieślników oraz przedsiębiorców. Od wielu lat współpraca tarnowskiego oddziału OIP w Krakowie z rzemiosłem jest wpisana w działalność prewencyjną i popularyzatorską. Szczególne miejsce w tej działalności stanowią coroczne spotkania szkoleniowe z pracodawcami zatrudniającymi pracowników młodocianych.

### Konkurs „Budowa Roku 2021”

20 września 2022 roku w Warszawskim Domu Technika NOT w Warszawie wręczono nagrody laureatom konkursu „Budowa Roku 2021”. Prestiżowej wygranej pogratulowała wykonawcom i inwestorom Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, która zasiada w Komitecie honorowym konkursu. Organizatorem konkursu jest Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa przy współdziałaniu Ministerstwa Rozwoju i Technologii oraz Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego. Nagrody przyznano w dziewięciu kategoriach, a ocenie jury podlegały między innymi: funkcjonalność obiektu, jakość robót, zastosowanie nowoczesnych materiałów i rozwiązań techniczno-technologicznych, właściwa organizacja procesu budowlanego, oddziaływanie inwestycji na środowisko i gospodarkę regionu oraz spełnienie wymagań bhp. Jak podkreśliła szefowa PIP, budownictwo jest obok przemysłu przetwórczego branżą, w której zdarza się najwięcej wypadków przy pracy, często niestety ze skutkiem śmiertelnym lub z ciężkimi obrażeniami. Z tego powodu kontrole przestrzegania bhp na budowach umieszczone są w corocznych planach Państwowej Inspekcji Pracy. Lista laureatów XXXII edycji konkursu „Budowa Roku 2021” jest dostępna pod adresem: <https://www.budowaroku.pl/pdf/BR2021.pdf> Zdecydowano także o wręczeniu nagrody specjalnej za realizację inwestycji pod nazwą Fabryka Norblina w Warszawie.

### Kolokwium o bhp w rolnictwie

W Rzymie 22-23 września 2022 r. odbyło się 40. Kolokwium Międzynarodowej Sekcji ISSA ds. Prewencji w Rolnictwie, zorganizowane przez Sekcję we współpracy z Międzynarodowym Stowarzyszeniem Instytucji Zabezpieczenia Społecznego, Międzynarodowym Funduszem Rozwoju Rolnictwa oraz Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Głównym tematem kolokwium było bhp w rolnictwie. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu uczestniczyła **Izabela Niedziela**, inspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Koncentrowano się na rozwoju rolnictwa pod kątem przywrócenia i utrzymania równowagi w światowym zaopatrzeniu w żywność w celu zapewnienia bezpieczeństwa żywnościowego oraz na zasadach bhp w celu wsparcia tego zadania. Rolnicy stanowią grupę zawodową narażoną na wiele zagrożeń podczas wykonywania swoich codziennych obowiązków lub rutynowych czynności, dlatego spotkanie promowało działania i dobre praktyki zapewniające bezpieczeństwo, zdrowie i dobrostan rolnika oraz innych osób pracujących w gospodarstwie rolnym.



# Kiedy pracownik choruje

## Aksjologiczne podstawy wynagrodzenia chorobowego

**W trakcie przejściowej niemożności wykonywania pracy pracownik bezdyskusyjnie powinien mieć zapewnione źródło finansowania, które umożliwi mu codzienne funkcjonowanie oraz leczenie w przypadku zachorowania. Uzasadniona jest natomiast dyskusja na temat sposobu finansowania tej instytucji prawnej.**

**P**rawo pracy tworzy szereg instytucji, których celem jest ochrona potrzeb i interesów pracownika. Szczególnym przedmiotem ochrony jest wynagrodzenie za pracę, ponieważ pełni ono zasadniczą funkcję alimentarną dla pracownika. Obok tej fundamentalnej instytucji prawa pracy znajdują się jednak specyficzne rodzaje wynagrodzeń określane mianem gwarancyjnych. Są to wyjątki od podstawowej zasady wyrażonej w art. 80 Kodeksu pracy<sup>1</sup>, zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. W tym samym przepisie postanawia się jednak, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w sytuacjach, w których stanowi o tym prawo pracy. Właśnie takim szczególnym rozwiązaniem jest prawo pracownika do świadczenia pieniężnego określanego mianem

wynagrodzenia chorobowego, o którym mowa w art. 92 k.p. Wynagrodzenie to pełni szczególnie istotną funkcję, albowiem ma zapewnić pracownikowi środki finansowe w trakcie choroby, tj. okresu, w którym nie może zarobkować, nie może utrzymać się ze swojej pracy. Szczegółność tego rozwiązania uzasadnia przyjrzenie się podstawom uzasadniającym taki instrument i jego obecną konstrukcję prawną.

### Charakter prawny

Świadczenia chorobowe na rzecz pracownika znajdują swoją podstawę w art. 67 ust. 1 Konstytucji RP. Ustawa zasadnicza przewiduje bowiem, że obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Sposób realizacji zabezpieczenia społecznego został

**Wypłacanie wynagrodzenia chorobowego można postrzegać jako swoisty obowiązek pracodawcy wobec społeczności, ze wsparcia której korzysta, a która dąży w ramach społecznej gospodarki rynkowej do zabezpieczenia sytuacji socjalnej jednostki. Wydaje się uzasadnione podkreślenie właśnie tego aspektu, że pracodawca działa w określonym otoczeniu społecznym, środowisku lokalnym, oddziałując na nie, korzysta z pracy ludzi. Ta doniosła okoliczność uzasadnia właśnie udział pracodawcy w wypłacaniu świadczeń chorobowych.**

pozostawiony ustawodawcy – w analizowanym przypadku dokonano tego na płaszczyźnie Kodeksu pracy, a także, a może przede wszystkim, ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>2</sup>. Wskazane akty prawne stanowią o prawie chorującego pracownika do tzw. wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego.

Wynagrodzenie chorobowe zostało umieszczone w dziale III Kodeksu pracy, zatytułowanym „Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia” w osobnym rozdziale III noszącym tytuł „Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy”. Już same tytuły działu i rozdziału wskazują na odrębności terminologiczne i odmienny charakter prawny wynagrodzenia za pracę wykonaną od świadczeń z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby. Jak słusznie zauważa Małgorzata Mędrala<sup>3</sup>, świadczenia pieniężne przysługujące pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy mają charakter społeczny i należy wyraźnie odróżnić je od wynagrodzenia za pracę. Oprócz wspomnianych argumentów wynikających z systematyki przepisów, autorka podnosi istotny argument, iż przepis art. 92 k.p. przewiduje, że pracownik w okresie niezdolności do pracy „zachowuje” prawo do wynagrodzenia, a to wskazuje jedynie na substytut wynagrodzenia za pracę, a nie na wynagrodzenie za pracę w ścisłym rozumieniu tego pojęcia. Kolejnym argumentem wskazującym na odmienną naturę wynagrodzenia chorobowego jest jego nieekwiwalentność i niewzajemność, ponieważ pracownik otrzymuje je pomimo tego, że nie świadczy pracy. Autorka podnosi również odmienną naturę wyrażającą się w niepełnej przewidywalności nabycia do niego prawa i ustalenia jego ostatecznej wysokości w całym okresie niezdolności do pracy. Świadczenie to ma charakter ubezpieczeniowy. Warto wreszcie za autorką odnotować, że „aksjologia socjalna tego świadczenia polega na realizacji prawa człowieka pracującego do ochrony przed wykluczeniem społecznym, zapew-

nieniu mu środków materialnych na bieżące koszty utrzymania w sytuacjach braku możliwości ich zdobycia własną pracą”.

Również Wojciech Muszalski postrzega wynagrodzenie chorobowe jako wynagrodzenie o charakterze gwarancyjnym, które nie jest wynagrodzeniem sensu stricto, lecz wobec którego znajdują zastosowanie przepisy o wynagrodzeniu. Jak zauważa autor, wynagrodzenie chorobowe jest przejawem podziału ryzyka choroby pracownika pomiędzy pracodawcę a ubezpieczenie społeczne<sup>4</sup>.

Brak ekwiwalentności wynagrodzenia chorobowego silnie akcentuje Arkadiusz Sobczyk<sup>5</sup>, zwracając jednocześnie uwagę na to, że wynagrodzenie chorobowe stanowi przejaw solidarnościowego obowiązku pracodawcy wobec człowieka, który znajduje się w potrzebie. Ponadto autor postrzega wynagrodzenie chorobowe jako narzędzie polityki socjalnej państwa, które swoje obowiązki realizuje w trojaki sposób: wprost w postaci pomocy społecznej, częściowo przez powszechny system solidarnościowy w postaci ubezpieczeń społecznych czy wreszcie przez solidarność indywidualną wyrażającą się obciążeniami pracodawcy. Autor ten w innej monografii również trafnie postrzega wynagrodzenie chorobowe w płaszczyźnie szeregu transferów społecznych, które mają służyć osiągnięciu określonych celów społecznych, w tym przypadku wsparcia rodziny w potrzebie<sup>6</sup>.

Jakkolwiek zagadnienie nieekwiwalentności lub niewzajemności wynagrodzenia chorobowego jest interesujące i słuszne, to jednak nie należy pomijać argumentów, które uzasadniają przynajmniej częściowy udział pracodawcy w wypłacaniu świadczeń pieniężnych w okresie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Łukasz Pisarczyk<sup>7</sup> argumentuje uczestnictwo pracodawcy w procesie wypłaty wynagrodzenia chorobowego kilkoma przesłankami. Jako pierwszą wskazuje przebieg procesu świadczenia pracy, który generuje zróżnicowane zagrożenia dla zdrowia pracowników, co wynika zarówno ze stosowanych urządzeń bądź rozwiązań technicznych, jak

i przyjętej organizacji pracy, relacji współpracowników i przełożonych czy wreszcie rozwoju atypowych form zatrudnienia. Autor dostrzega również problem niezmierności otrzymywanego wynagrodzenia za pracę wykonaną nawet wówczas, gdy pracodawca uzyskuje większy zysk. Wydaje się, że bardzo trafny jest argument odwołujący się do potrzeby postrzegania pracownika w sposób całościowy, z uwzględnieniem typowych dla organizmu ludzkiego przerw w świadczeniu pracy. Autor zauważa również, że wypłacanie wynagrodzenia chorobowego można postrzegać jako swoisty obowiązek pracodawcy wobec społeczności, ze wsparcia której korzysta, a która dąży w ramach społecznej gospodarki rynkowej do zabezpieczenia sytuacji socjalnej jednostki. Wydaje się uzasadnione podkreślenie właśnie tego aspektu, że pracodawca działa w określonym otoczeniu społecznym, środowisku lokalnym, oddziałując na nie, korzysta z pracy ludzi. Ta doniosła okoliczność uzasadnia właśnie udział pracodawcy w wypłacaniu świadczeń chorobowych.

W literaturze podnosi się często, że obowiązek wypłacania wynagrodzenia chorobowego jest przejawem ryzyka socjalnego pracodawcy<sup>8</sup>, jednak i ten pogląd nie jest powszechnie akceptowany<sup>9</sup>. Wydaje się, że ryzyko związane z chorobą, możliwość zarobkowania, a co za tym idzie utrzymanie siebie i rodziny, są ryzykiem pracownika i to ryzykiem o charakterze zasadniczym. Inną sprawą jest natomiast obciążanie, a dokładnie współobciążanie, konsekwencjami tego ryzyka pracodawcy poprzez obowiązek wypłacania wynagrodzenia chorobowego. Zauważyć należy za Barbarą Wagner, że przerzucenie obowiązków wypłacania świadczeń chorobowych na pracodawcę, pomimo tego że pracownik jest objęty ubezpieczeniem chorobowym, ma cel fiskalny<sup>10</sup>. W kontekście dywagacji o słuszności uzasadnienia wypłacania wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę i obciążania go tym kosztem, interesująca jest uwaga Krzysztofa Rączki, określającego ten obowiązek mianem ryzyka płacowego<sup>11</sup>. Autor trafnie zauważa, że rozwią-

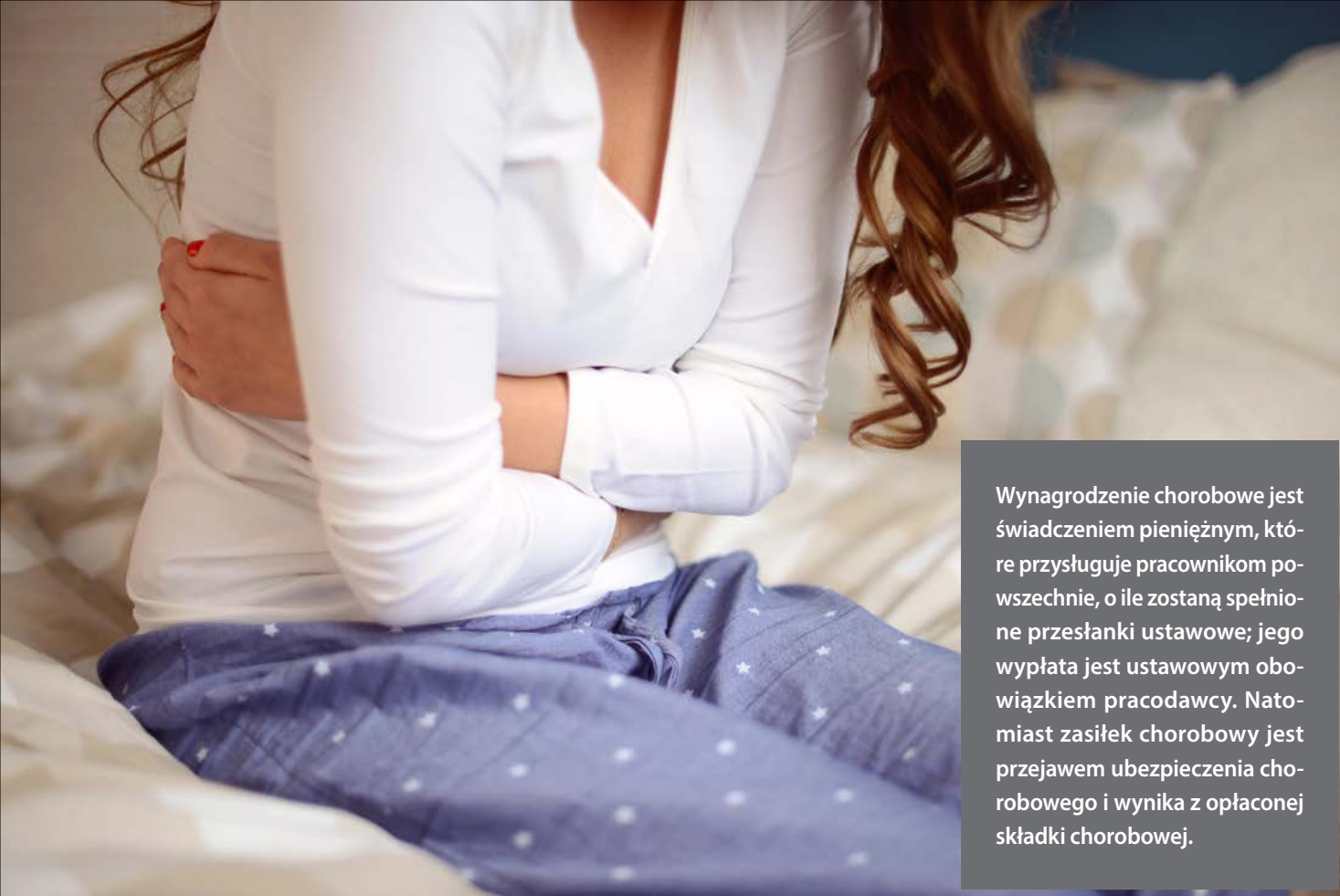
zanie to jest wątpliwe, biorąc pod uwagę fakt, że pracownik jest obciążony składkami na ubezpieczenia chorobowe, wobec czego świadczenia z tytułu ryzyka choroby osoby ubezpieczonej – pracownika powinny być ponoszone przez instytucję ubezpieczeniową. Jednocześnie w dalszej części analizy słusznie wskazano argument przemawiający za przyjętym rozwiązaniem; argument silnie pragmatyczny. Przyjęta konstrukcja ma bowiem przeciwdziałać „skłanianiu” pracowników do korzystania ze zwolnień lekarskich w tych przypadkach, w których pracodawca ma przejściowe czy

okresowe problemy z zapewnieniem pracobiorcom pracy.

### Relacja wynagrodzenia chorobowego do zasiłku chorobowego

Konstytucyjne gwarancje zabezpieczenia społecznego pracownika obejmują zarówno wynagrodzenie chorobowe, jak i zasiłek chorobowy. Świadczenia te są ze sobą silnie skorelowane, na co wskazują reguły obliczania wynagrodzenia chorobowego, niemal tożsame z zasiłkiem chorobowym<sup>12</sup>. Przyjęcie dla wynagrodzenia





Wynagrodzenie chorobowe jest świadczeniem pieniężnym, które przysługuje pracownikom powszechnie, o ile zostaną spełnione przesłanki ustawowe; jego wypłata jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy. Natomiast zasiłek chorobowy jest przejawem ubezpieczenia chorobowego i wynika z opłaconej składki chorobowej.

chorobowego takich samych zasad obliczania i ustalania jak w przypadku zasiłku chorobowego jest niewątpliwie kolejnym argumentem wskazującym na to, że wynagrodzenie chorobowe nie ma charakteru wynagrodzeniowego, a należy je utożsamiać właśnie z innym świadczeniem związanym z pracą i określać mianem świadczenia chorobowego.

Zastanawiające jest ukształtowanie prawa do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego w ujęciu wzajemnych relacji. Wynagrodzenie chorobowe jest świadczeniem pieniężnym, które przysługuje pracownikom powszechnie, o ile zostaną spełnione przesłanki ustawowe; jego wypłata jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy. Natomiast zasiłek chorobowy jest przejawem ubezpieczenia chorobowego i wynika z opłaconej składki chorobowej. Dyskusyjne wobec tego jest rozwiązanie, zgodnie z którym do obliczenia długości okresu zasiłkowego przyjmuje się nie tylko okresy, za które pracowni-

kowi przysługuje zasiłek chorobowy, ale również okresy, za które pracownikowi wypłacono wynagrodzenie chorobowe. Jeżeli bowiem wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy są finansowane z różnych źródeł, to za uzasadnione należałoby uznać niesumowanie tych okresów<sup>13</sup>. Wydaje się również, że rozwiązanie takie w szerszym rozmiarze realizowałoby potrzebę ochrony prawa pracownika do leczenia i rehabilitacji spowodowanej problemami zawodowymi.

Problemy zdrowotne pracowników mają charakter rozwojowy, intensyfikują się wraz ze zmianami społeczno-gospodarczymi, a w szczególności z ich tempem. Jak istotna jest to materia, najlepiej świadczą starania WHO, by uznać wypalenie zawodowe za stan chorobowy<sup>14</sup>. Stąd też wszelkie działania promujące rozwiązania profilaktyczne, rehabilitacyjne czy lecznicze powinny być rozwijane, a nie ograniczane poprzez takie zastanawiające konstrukcje prawne. Anna Napiórkowska trafnie postrzega wynagrodzenie chorobowe jako wynagrodzenie gwarancyjne, przede wszystkim jako instytucję społeczną, a także jako konstrukcję, która odpowiada na problemy występujące w kontekście ubezpieczenia chorobowego<sup>15</sup>. Wydaje się, że ta uwaga ilustruje całą złożoność problemów, jakie dotyczą wynagrodzenia chorobowego. Przedmiotowe świadczenie pieniężne z tytułu choroby, które przysługuje pracownikowi, kształtowane jest bardziej pod wpływem tendencji prawa ubezpieczeń społecznych aniżeli prawa pracy. Sytuacja jest zrozumiała, wynagrodzenie chorobowe stanowi bowiem formę zabezpieczenia społecznego. Nie jest wynagrodzeniem za pracę, jest świadczeniem związanym z wykonywaną pracą.

Interesujące postulaty de lege ferenda formułuje Barbara Jasieniowicz-Radziewicz, która przedstawia dwa możliwe rozwiązania wątpliwości związanej z tą hybrydową konstrukcją. Pierwsza z nich

zakłada podział finansowania składki na ubezpieczenie chorobowe pomiędzy pracodawcę a pracownika (na wzór składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe), czego następstwem byłoby finansowanie wynagrodzenia chorobowego za czas niezdolności do pracy z wpłat pracodawcy na fundusz ubezpieczenia chorobowego. Autorka dostrzega jednak trudności finansowe z przyjęciem takiego rozwiązania, które mogą skutecznie uniemożliwić realizację wypłat. Innym rozwiązaniem jest rezygnacja z wypłacania wynagrodzenia chorobowego. Według tej koncepcji pracodawca ponosiłby konsekwencje finansowe niezdolności do pracy spowodowanej wypadkami i chorobami zawodowymi, opłacając składkę z tytułu ubezpieczenia wypadkowego, a pracownik ponosiłby koszty związane z ryzykiem chorobowym, opłacając składkę na ubezpieczenie chorobowe<sup>16</sup>.

### Wynagrodzenie chorobowe czy świadczenie chorobowe?

Pracownik powinien mieć zapewnione źródło finansowania w trakcie przejściowej niemożności wykonywania pracy, które umożliwi mu codzienne funkcjonowanie i leczenie w przypadku zachorowania. Uzasadniona jest natomiast dyskusja na temat sposobu finansowania tej instytucji prawnej. Czy pracodawca powinien być obciążony kosztami wypłacania świadczeń chorobowych w postaci tzw. wynagrodzenia chorobowego w przypadku, gdy pracownik jest objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, w tym w szczególności ubezpieczeniem chorobowym? Czy nie należy rozważyć zwolnienia pracodawcy z tego obowiązku wobec faktu ubezpieczenia pracownika z tytułu ryzyka choroby. Odpowiedź na to pytanie nabiera istotnego znaczenia wobec prowadzonej dyskusji, w której rozważa się, czy obowiązek wypłaty wynagrodzenia chorobowego pozostaje w obszarze uzasadnienia ryzykiem socjalnym czy należy jednak do ryzyka pracownika, którym pra-

codawca nie powinien być obarczany. Odpowiedź na to pytanie jest niezwykle złożona przy uwzględnieniu, jak duży wpływ na zdrowie pracownika ma proces świadczenia pracy, jego intensywność, złożoność i rosnący stopień skomplikowania.

Aktywność pracodawcy w procesie dbałości o bezpieczeństwo, higienę i komfort pracownika ściśle przekłada się na jego stan zdrowia, a co za tym następuje – ewentualną absencję chorobową, jej częstotliwość, wreszcie niemożność zarobkowania. Okoliczności te wskazują na zasadność oczekiwania udziału pracodawcy w procesie pokrywania kosztów wypłacania świadczenia chorobowego wypłacanego na rzecz pracownika, a określanego w polskim prawie pracy jako wynagrodzenie chorobowe. Właściwym byłoby poszukiwanie relacji pomiędzy stopniem

przestrzegania przepisów – nie tylko bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również prawnej ochrony pracy – a stopniem opłacania kosztów tytułem wynagrodzenia chorobowego. Przykładowo, pracodawca przestrzegający prawa pracy w wysokim stopniu zobowiązany byłby do niższej partycypacji w wynagrodzeniu chorobowym, aniżeli pracodawca, który narusza prawo w większym rozmiarze i skali. Oczywiście rozwiązanie to jest trudne do natychmiastowej realizacji i wdrożenia, jednak warto podjąć odpowiednią dyskusję, a następnie poszukiwać rozwiązań prawnych satysfakcjonujących wszystkich partnerów takiego dyskursu.

Łukasz Paroń,  
kierownik Działu Szkoleń,  
OSPIP we Wrocławiu

#### Przypisy:

1. Tekst jedn. Dz.U. 2020 poz. 1320 z późn. zm.
2. Tekst jedn. Dz.U. 2021 poz. 1133 z późn. zm.
3. M. Mędrala, *Spółeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020, s. 413 i nast.
4. W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 201.
5. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom II Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, s. 173 i nast.
6. A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 199 i nast.
7. Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek – w sprawie świadczeń za czas niezdolności do pracy* [w:] red. W. Sanetra, *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 178 i nast.
8. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, red. naukowej serii K. W. Baran, t. III, *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*; red. naukowa M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 556; A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 444; M. Zieleniecki [w:] red. A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 442; M. Skąpski [w:] red. nauk. K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 610.
9. Tak np. M. Mędrala, *Spółeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020, s. 414.
10. B. Wagner, [w:] red. nauk. L. Florek, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 605.
11. K. Rączka [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 524 i 525.
12. Artykuł 92 § 2 Kodeksu pracy.
13. Podobnie na problem zapatruje się Ł. Pisarczyk, *Wynagrodzenie czy zasiłek – w sprawie świadczeń za czas niezdolności do pracy* [w:] red. W. Sanetra, *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 187. Autor przytacza celną uwagę B. Wagner, że obecna regulacja prowadzi do sytuacji, w której wynagrodzenie chorobowe stanowi w istocie część wypłacanego zasiłku chorobowego; B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych” 2000, nr 5, s. 5.
14. <https://zielonalinia.gov.pl/-/wypalenie-zawodowe-w-miedzynarodowej-klasyfikacji-chorob-who>
15. A. Napiórkowska, *Wynagrodzenie za pracę w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby* [w:] red. W. Sanetra, *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 218.
16. B. Jasieniowicz-Radziewicz, rozprawa doktorska: *Utrata prawa do zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy*, s. 87 i 88, [https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/12551/1/B\\_Jasieniowicz\\_Radziewicz\\_Utrata\\_prawa\\_do\\_zasilku\\_chorobowego\\_i\\_wynagrodzenia\\_za\\_czas\\_niezdolnosci\\_do\\_pracy.pdf](https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/12551/1/B_Jasieniowicz_Radziewicz_Utrata_prawa_do_zasilku_chorobowego_i_wynagrodzenia_za_czas_niezdolnosci_do_pracy.pdf)

# Przeciwdziałanie szarej strefie

## Polski Ład a nielegalne zatrudnienie

**Nowe regulacje dotyczące stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia bądź nieujawnienia wynagrodzenia urzędowi skarbowemu lub ZUS przenoszą wszystkie koszty z tym związane na pracodawcę. Ma to zachęcić pracowników do zgłaszania nieprawidłowości.**



Ustawa z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2021, poz. 2105 z późn. zm.), zwana potocznie Polskim Ładem lub Nowym Polskim Ładem, wprowadziła pakiet zmian do wielu ustaw, w tym przede wszystkim do ustaw podatkowych<sup>1</sup>.

Zmiany w podatku dochodowym wiążą się z nowymi schematami naliczania wynagrodzeń za pracę. Ma to ścisły związek przede wszystkim z wprowadzeniem od 1 lipca 2022 r. – w zamian za zlikwidowaną po pierwszych 6 miesiącach tego roku tzw. ulgę dla klasy średniej – obniżonej stawki podatku PIT z 17% do 12% dla podatników rozliczających się według skali podatko-

wej, a także z brakiem możliwości odliczenia części składki zdrowotnej od podatku oraz podniesieniem limitu drugiego progu podatkowego i kwoty wolnej od podatku.

### Przepisy korzystne dla pracowników

Przepisy Polskiego Ładu wprowadziły także rewolucyjną zmianę w zakresie konsekwencji związanych z nielegalnym zatrudnieniem pracownika. Od 1 stycznia 2022 r. w razie stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia albo nieujawniania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych lub urzędowi skarbowemu części bądź całości wynagrodzenia ze stosunku pracy wszystkie koszty z tym związane ponosi wyłącznie pracodawca. Dodatkowo w zakresie podatkowym nie może on uznać za koszty uzyskania przychodów wypłaconych, dokonanych lub postawionych do dyspozycji wypłat,

świadczeń oraz innych należności z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia w części, w jakiej pracodawca nie ujawnił ich właściwym organom państwowym, a także opłaconych do ZUS składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 16 ust. 1e ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Ponadto zostaje on obciążony dodatkowym przychodem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za każdy miesiąc nielegalnego zatrudnienia.

Oznacza to, że nielegalnie zatrudniony pracownik zachowuje w pełni prawo do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, chociaż faktycznie nie będzie partycypował w finansowaniu swoich ubezpieczeń.

Zgodnie z obowiązującymi do końca 2021 r. przepisami, gdy właściwe organy

stwierdziły nielegalne zatrudnienie lub wypłatę pracownikowi całości bądź części wynagrodzenia bez odprowadzenia od niego zaliczki na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, ujemnymi konsekwencjami objęte były obie strony, tj. zarówno pracodawca zatrudniający nielegalnie pracownika (lub wykazujący oficjalnie tylko część wynagrodzenia), jak i sam pracownik, ponieważ każdy z nich był zobowiązany do uregulowania powstałych w ten sposób zaległości w podatku dochodowym od osób fizycznych (podatku PIT), a także w składkach na ubezpieczenia społeczne oraz w składce na ubezpieczenie zdrowotne, stosownie do wymogów wynikających z przepisów prawa.

Zmienione od 1 stycznia 2022 r. regulacje prawne odnoszą się do przypadków nieujawniania ZUS-owi i urzędowi

skarbowemu części lub całości wynagrodzenia ze stosunku pracy oraz nielegalnego zatrudnienia, ale tylko w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>2</sup>. Zgodnie z tym przepisem pojęcie „nielegalne zatrudnienie” lub „nielegalna inna praca zarobkowa” oznacza zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków. To bezpośrednio odnosi się do wymogów art. 29 § 2 Kodeksu pracy, w myśl którego umowa o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Pełna definicja nielegalnego zatrudnienia – zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. b i c ustawy o promocji zatrudnienia – obejmuje również niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, a także podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy, jednakże tych części definicji nie dotyczą zmiany wprowadzone Polskim Ładem.

### Zgłoszenie bez konsekwencji

Przychody pracownika z tytułu nielegalnego zatrudnienia, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia, oraz przychody pracownika w części, w jakiej pracodawca nie ujawnił ich właściwym organom państwowym, zostały zwolnione z podatku dochodowego, nie są także obciążone składkami na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Równocześnie pracodawca został obciążony zapłatą takiego podatku i takich składek z własnych środków finansowych. W związku z tym od 1 stycznia 2022

r. pracodawcy są zobowiązani do zapłaty „za pracownika”:

- 1) podatku dochodowego od osób fizycznych, od przychodu pracownika z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz od przychodu pracownika w części, w jakiej pracodawca nie ujawnił ich właściwym organom państwowym – wynika to z art. 14 ust. 2 pkt 21 w związku z art. 21 ust. 1 pkt 151 ustawy o PIT oraz art. 12 ust. 1 pkt 14 ustawy o CIT;
- 2) składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe), z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz od części nieujawnionego wynagrodzenia – wynika to z art. 16 ust. 1e ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 3) składki na ubezpieczenie zdrowotne, z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz od części nieujawnionego wynagrodzenia – wynika to z art. 86 ust. 1 pkt 15a ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej;
- 4) dodatkowego „karnego” przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia (w 2022 r. w kwocie 3010 zł) za każdy miesiąc nielegalnego zatrudnienia, niezależnie od tego, czy faktycznie i w jakiej wysokości pracodawca wypłacał wynagrodzenie – zgodnie z art. 14 ust. 2 pkt 20 ustawy o PIT jest to „wartość pracy osoby zatrudnionej nielegalnie ustalona za każdy miesiąc, w którym zostało stwierdzone nielegalne zatrudnienie, w wysokości równoważności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym miesiącu na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę [...], przy czym przychód powstaje na dzień stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia”. Zgodnie z art. 14 ust. 2j ustawy o PIT „przychód, o którym mowa w art. 14 ust. 2 pkt 20, ustala się także w przypadku, gdy wynagrodzenie z tytułu nielegalnego zatrudnienia zostało faktycznie wypłacone osobie nielegalnie zatrudnionej”;
- 5) dodatkowo pracodawcy nie mogą odliczyć od podatku przychodów

**Oceniając nowe regulacje dotyczące nielegalnego zatrudnienia, należy wskazać, że nie rozwiązują one w całości problemu nielegalnego zatrudnienia, gdyż dotyczą wyłącznie zatrudniania pracowników (tj. osób fizycznych zatrudnionych na podstawie stosunku pracy) przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą, natomiast nie dotyczą osób fizycznych zatrudnianych przez przedsiębiorcę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło) ani umów zawieranych przez przedsiębiorcę w ramach współpracy z osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą (na tzw. zasadach B2B).**

pracownika z tytułu nielegalnego zatrudnienia lub nieujawnionego przychodu – wynika to z art. 23 ust. 1 pkt 55c i pkt 55d ustawy o PIT oraz art. 16 ust. 1 pkt 57c i pkt 57d ustawy o CIT, w myśl których nie uważa się za koszty uzyskania przychodów:

- wypłaconych, dokonanych lub postawionych do dyspozycji wypłat, świadczeń oraz innych należności z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia w części, w jakiej pracodawca nie ujawnił ich właściwym organom państwowym,
- opłaconych do ZUS składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 16 ust. 1e ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

### Zachęty dla prawdomównych

Nowe przepisy dotyczące nielegalnego zatrudniania oraz przypadków nieujawniania właściwym organom części wynagrodzenia ze stosunku pracy stosuje się do przypadków zaistniałych od dnia wejścia w życie Polskiego Ładu, czyli od 1 stycznia 2022 r., z zastrzeżeniem, że w myśl art. 69 ust. 2 ustawy o Polskim Ładzie od momentu wejścia ustawy w życie pracownicy mogą, bez żadnych konsekwencji podatkowych, ujawniać przypadki, w których byli nielegalnie zatrudnieni, oraz przypadki nieujawnienia ZUS i urzędowi skarbowemu części lub całości swojego wynagrodzenia w poprzednich latach, z wyjątkiem przypadków, gdy organ podatkowy do 31 grudnia 2021 r. wszczął postępowanie w związku z tym nielegalnym zatrudnieniem lub nieujawnieniem wynagrodzenia ze stosunku pracy.

Oznacza to, że pracownicy w przypadku ujawnienia (zgłoszenia) nielegalnego zatrudniania mającego miejsce przed 1 stycznia 2022 r. oraz w przypadku ujawnienia (zgłoszenia) faktu pobierania części lub całości wynagrodzenia bez ujawnienia tego faktu właściwym organom (ZUS lub urzędowi skarbowemu), mającego miejsce również przed 1 stycznia 2022

r., nie poniosą – za wyjątkiem art. 69 ust. 2 ustawy o Polskim Ładzie – konsekwencji w postaci obowiązku zapłaty zaległego podatku dochodowego PIT. Zobowiązani jednak będą do wyrównania powstałych na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Wynika to z tego, że w kwestii składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ustawodawca nie zastosował analogicznego zwolnienia jak w przypadku podatku PIT. W związku z tym, w sytuacji gdy pracownik był zatrudniany na czarno przed 1 stycznia 2022 r., może on nie być zainteresowany ujawnieniem tego faktu właściwym organom, w tym Państwowej Inspekcji Pracy.

Należy pamiętać, że zgodnie z art. 281 § 1 pkt 2 k.p., kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. W stosunku do zatrudnienia w ten sposób (tj. bez umowy o pracę w formie pisemnej) pracownika będącego dłużnikiem alimentacyjnym Kodeks pracy w art. 281 § 2 przewiduje karę grzywny wyższą o 50%, gdyż stanowi, że „jeżeli pracownik, o którym mowa w art. 281 § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (tekst jedn. Dz.U. 2021 poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł”. Ponadto z art. 282 § 3 k.p. wynika, że „kto wbrew obowiązkowi wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych, podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł”.

Przedstawione regulacje Polskiego Ładu powinny w znacznym stopniu przyczynić się do przeciwdziałania tzw. szarej strefie, ściśle związanej z nielegalnym zatrudnieniem. Ważną rolę w tym zakresie odgrywa

Państwowa Inspekcja Pracy, która sprawując nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy i rozpatrując składane przez pracowników skargi, w tym związane z pracą na czarno i wypłacaniem wynagrodzenia pod stołem, może, a nawet powinna upowszechniać wiedzę na temat nowych regulacji zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Nowe rozwiązania mają zachęcić pracowników do zgłaszania nielegalnego zatrudnienia, powinny też zniechęcić pracodawców do podejmowania tego typu działań.

Oceniając nowe regulacje dotyczące nielegalnego zatrudnienia, należy wskazać, że nie rozwiązują one w całości problemu nielegalnego zatrudnienia, gdyż dotyczą wyłącznie zatrudniania pracowników (tj. osób fizycznych zatrudnionych na podstawie stosunku pracy) przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą, natomiast nie dotyczą osób fizycznych zatrudnianych przez przedsiębiorcę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło) ani umów zawieranych przez przedsiębiorcę w ramach współpracy z osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą (na tzw. zasadach B2B). Wypłacenie przez przedsiębiorcę zleceniobiorcy lub osobie zatrudnionej na zasadach B2B legalnie tylko części wynagrodzenia, a pozostałej reszty wynagrodzenia pod stołem nie powoduje dla niego – w razie wykrycia takiego przypadku – nowych sankcji przewidzianych w Polskim Ładzie.

### Przykład skutecznego zadziałania nowych rozwiązań

Zakończona w styczniu 2022 r. kontrola w jednej z firm na terenie województwa małopolskiego została zainicjowana skargą wierzyciela alimentacyjnego (byłej żony) na pracownika, który był zobowiązany do płacenia zasądzonych przez sąd alimentów w kwocie 700 zł miesięcznie. Wykazano, że 1 września 2021 r. pracownik podjął zatrudnienie na podstawie pisemnej umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/8 etatu), za wynagrodzeniem 350 zł brutto, z cze-

go komornikowi przelewano tylko 181,21 zł, co odpowiadało 60% wynagrodzenia netto (pracownik był uprawniony do podwyższonych kosztów uzyskania przychodów).

Początkowo zarówno pracodawca, jak i pracownik (dłużnik alimentacyjny) konsekwentnie twierdzili, że faktyczne zatrudnienie na budowie (wymiar czasu pracy i wypłacane wynagrodzenie) jest takie, jak wynika z zapisów umowy o pracę. W związku z tym inspektor pracy przeprowadzający kontrolę – mając uzasadnione podstawy do kwestionowania tego stanu rzeczy – wezwał dłużnika alimentacyjnego do siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie celem przesłuchania, tym bardziej że dla pracownika nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. Podczas przesłuchania inspektor pracy poinformował go o nowych rozwiązaniach wynikających z Polskiego Ładu, związanych z nieujawnieniem ZUS i urzędowi skarbowemu części wypłaconego wynagrodzenia ze stosunku pracy. Wówczas pracownik, uznając, że to będzie dla niego korzystne, zmienił swoją poprzednią wersję i zeznał, że od początku swojego zatrudnienia pracował w pełnym wymiarze czasu pracy (po 8 godzin na dobę przez 5 dni w tygodniu) i otrzymywał z tego tytułu kwotę minimalnego wynagrodzenia 2800 zł brutto (około 2300 zł netto). Następnego dnia pracodawca, znając złożone przez pracownika zeznania, w pisemnym oświadczeniu potwierdził wersję pracownika przedstawioną w protokole przesłuchania świadka. W związku z krótkim okresem prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę (od 1 września 2021 r.), dotychczasową jego niekaralnością, zobowiązaniem się do niezwłocznego potwierdzenia pracowni-

kowi faktycznych warunków zatrudnienia i niezwłocznego odprowadzenia zaległego podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, a także zobowiązaniem się do przestrzegania przepisów prawa pracy w przyszłości, inspektor pracy poprzestał na środku oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

W wyniku skierowanego do pracodawcy pokontrolnego wystąpienia pracodawca zlecił zewnętrznej firmie świadczącej usługi księgowe dokonanie niezbędnych naliczeń i korekt. Z przesłanych inspektorowi pracy dokumentów wynika, że pracodawca:

- 1) przekazał do ZUS zaległe składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w łącznej kwocie 4172,40 zł;
- 2) przekazał do właściwego urzędu skarbowego zaległą zaliczkę na podatek dochodowy PIT w kwocie 506,00 zł;
- 3) przekazał komornikowi prowadzącemu egzekucję z wynagrodzenia za pracę zaległą kwotę 5787,74 zł celem przekazania jej wierzycielowi alimentacyjnemu;
- 4) potwierdził na piśmie pracownikowi warunki zatrudnienia zgodne ze stanem faktycznym, tj. pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w stałej miesięcznej wysokości 2800 zł brutto (od 1 stycznia 2022 r. – 3010 zł brutto);
- 5) założył dla pracownika ewidencję czasu pracy, w tym uzupełnił ją za okres od września 2021 r. do stycznia 2022 r.;
- 6) skorygował i przesłał do ZUS niezbędne deklaracje, w tym deklaracje ZUS P DRA oraz ZUS P RCA.

**Tadeusz Stręk,**  
starszy inspektor pracy – specjalista,  
OIP Kraków

### Przypisy:

1. W tym do ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. 2021 poz. 1128 z późn. zm., dalej zwana ustawą o PIT), ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (t.j. Dz.U. 2021 poz. 1800 z późn. zm., dalej zwana ustawą o CIT), ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. 2021 r. poz. 1285, z późn. zm., dalej zwana ustawą o świadczeniach opieki zdrowotnej) oraz ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2022 poz. 1009, z późn. zm., dalej zwana ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych).
2. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz.U. 2022 poz. 690, zwana dalej ustawą o promocji zatrudnienia.



# Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy

Blisko pół tysiąca uczestników rozmawiało o inwestowaniu w bezpieczną pracę na konferencji zorganizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Pracodawców RP

**23 września 2022 roku w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu odbyła się konferencja „Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy”. Podczas spotkania, zorganizowanego w formule hybrydowej, podkreślano fakt, że inwestowanie w bezpieczeństwo, zdrowie i lepsze samopoczucie pracowników jest opłacalne. Zwracano też uwagę na konieczność współpracy przedsiębiorców i naukowców z jednostkami administracji publicznej.**

Konferencję otworzyła Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**. Następnie list do uczestników konferencji od Marszałek Sejmu **Elżbiety Witek** odczytał minister **Christian Młynarek**, zastępca szefa Kancelarii Sejmu, podkreślając, że inwestowanie w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy jest bardzo ważne, a współpraca różnych jednostek w tym zakresie to istotny sygnał dla wszystkich uczestników rynku pracy.

Argumenty przekonujące do wdrożenia w przedsiębiorstwie systemu zarządzania bhp przedstawił zebrany **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy, prezentując wynikające z tego faktu korzyści:

- dla pracowników, którzy zyskują poczucie bezpieczeństwa i przynależności do organizacji mającej pozytywny odbiór społeczny, możliwość własnego rozwoju, samorealizacji i zadowolenia z pracy;

- dla osób kierujących pracownikami, które zyskują poczucie bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa karno-skarbowego, bardziej stabilny proces oraz łatwiejsze zarządzanie;
- dla pracodawców, którzy zyskują większe zaangażowanie pracowników, utożsamianie się ich z firmą, wyższą kreatywność i aktywność w procesie optymalizacji kosztów;
- dla organizacji, jako osób prawnych, które mogą płacić niższe składki na ubezpieczenie; w dużych organizacjach zyskują pozytywne postrzeganie firmy przez inwestorów (np. notowania na giełdzie, wypuszczanie obligacji);
- dla klientów, którzy zyskują gwarancje wspólnej płaszczyzny współpracy, gwarancję ciągłości i bezpieczeństwa dostaw, a poprzez certyfikat uznanej jednostki certyfikującej poczucie dobruze wydanych pieniędzy;
- dla społeczeństwa lokalnego, które zyskuje poczucie bezpieczeństwa poprzez

brak negatywnego oddziaływania na mieszkańców („mamy w okolicy firmę działającą ETYCZNIE”, „fajnie byłoby TAM pracować”);

- dla społeczeństwa, jako całości, czyli niższe koszty państwa z tytułu kosztów leczenia, rent itp.;
- dla jednostek kontrolujących (PIP, WIOŚ, Inspekcja Sanitarna, Handlowa itp.), które zyskują partnera niewymagającego tak dużego zaangażowania w kontrole przestrzegania obowiązujących reguł.

## Inwestycje się zwracają

Konferencja została podzielona na trzy części. Pierwsze dwie to panele dotyczące m.in. szacowania kosztów bhp, ze zwróceniem uwagi na ogólną sytuację w Europie w tym zakresie, a także przykładów konsekwencji prawnych wypadków przy pracy. Podkreślono tu rolę kontroli zakładów pracy oraz prowadzenia kampanii mających na celu budowanie większej świadomości m.in. wśród pracodawców. Omówiono efektywność inwestycji w zdrowie pracownika. W tych sekcjach wystąpili przedstawiciele: Pracowni Prawnych i Ekonomicznych Problemów Ochrony Pracy z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Pracodawców RP, Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Głównego Inspektoratu Pracy, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera w Łodzi, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Ogól-



nońskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

– Choć od lat maleje liczba osób, które uczestniczą w wypadkach w czasie pracy, nadal musimy podejmować efektywne działania, aby tych wypadków było coraz mniej – mówił **Witold Polkowski**, doradca prezesa Pracodawców RP. – Około 2 tysięcy inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy nie jest w stanie wymusić stosowania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na ok. 2 mln przedsiębiorców działających w Polsce. Ważne jest, aby wykluczać z rynku przedsiębiorców, którzy celowo nie przestrzegają przepisów, bo stanowią oni w ten sposób nieuczciwą konkurencję dla tych, którzy inwestują w bezpieczne warunki pracy.

**Dr Małgorzata Pęciłło-Pacek** z Pracowni Prawnych i Ekonomicznych Problemów Ochrony Pracy w CIOP-PIB podkreśliła, że nie da się wprost powiedzieć, ile będzie kosztowało przedsiębiorcę zapewnienie pracownikom odpowiednich i bezpiecznych warunków pracy. Łatwo natomiast policzyć, ile kosztują kwestie administracyjne, koszty szkoleń, koszty wypłat różnych świadczeń z tytułu wypadku, ile kosztują nadgodziny, jakie są koszty zniszczenia urządzeń, środków produkcji i ich napraw.

– Z międzynarodowych badań wynika, że każde euro zainwestowane w bezpieczeństwo pracy zwraca się w wysokości 2,2 euro – wyliczyła dr **Małgorzata Pęciłło-Pacek**. – Te zyski wynikają z mniejszej liczby wypadków przy pracy, mniejszej absencji chorobowej pracowników i lepszej atmosfery pracy.

Z najnowszych danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w I półroczu 2022 r. przedsiębiorcy odnotowali 27,9 tys. poszkodowanych w wypadkach przy pracy, to o 2,6% więcej niż w tym samym okresie poprzedniego roku. Najwyższy wskaźnik wypadkowości (liczba osób poszkodowanych przypadająca na 1000 pracujących) odnotowano w sekcjach: górnictwo i wydobywanie (5,87), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja (4,86) oraz przetwórstwo przemysłowe (3,18), natomiast najniższy w sekcjach: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (0,26), informacja i komunikacja (0,28) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (0,42).

– Koszty ochrony czy badania zdrowia pracowników są stosunkowo małe – podkreślała prof. dr **Jolanta Walusiak-Skorupa**, dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego

Nofera w Łodzi. – Pracodawcy ponoszą znacznie większe koszty organizacyjno-inwestycyjne, które zwiększają bezpieczeństwo pracowników. Bezpośrednim zyskiem z tych inwestycji jest zwiększona motywacja pracowników, lepsza jakość ich pracy, co przekłada się na innowację i lepszy wizerunek firmy.

Zwienieczeniem konferencji była dyskusja panelowa. Podczas spotkania wszyscy podkreślali, jak ważna jest współpraca przedsiębiorców z jednostkami administracji publicznej.

Omawiając działania promocyjne, różnego rodzaju kampanie świadomościowe prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, dyrektor **Jakub Chojnicki** podkreślił, że adresaci kampanii powinni zrozumieć ważność przepisów prawa pracy i zdobyć przekonanie, że nie jest to zbędny obowiązek, przeszkadzający w prowadzeniu firmy. Przestrzeganie przepisów służy bowiem tworzeniu bezpiecznych warunków pracy i jest wyrazem dbałości o zdrowie i życie wszystkich osób pracujących w danej firmie. „Staramy się budować przekaz przede wszystkim pozytywny, unikamy krytykowania, wytykania błędów. Pokazujemy, że można lepiej, inaczej, z korzyścią dla wszystkich”.

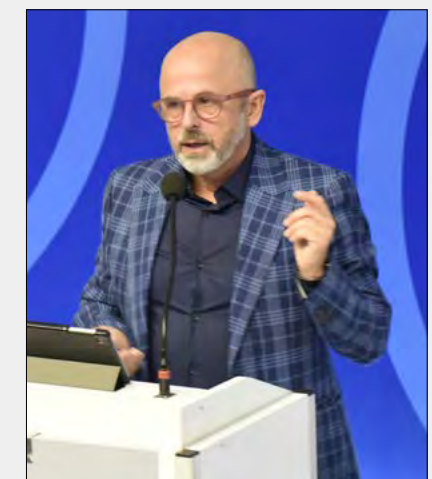
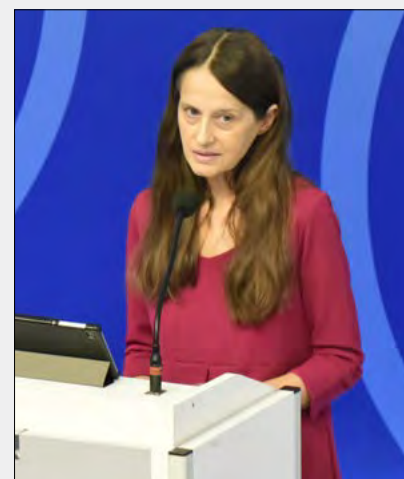


Fot. Sz. Kaczor

## Konferencja Państwowej Inspekcji Pracy oraz Pracodawców RP

# Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy

Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu, 23 września 2022 roku.



# Oni dbają o bezpieczeństwo w gospodarstwie

**W Narodowym Instytucie Kultury i Dziedzictwa Wsi w Warszawie odbyła się 29 września br. finałowa gala XIX Ogólnopolskiego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.**

Głównym organizatorem konkursu jest Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a Państwowa Inspekcja Pracy od lat należy do grona współorganizatorów. Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych. Patronat honorowy nad wydarzeniem sprawuje prezydent RP **Andrzej Duda**. W uroczystym podsumowaniu uczestniczyła **Małgorzata Dziemińska**, zastępca Głównego Inspektora Pracy.

Zwycięzcami XIX Ogólnopolskiego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” zostali **Grażyna i Paweł Leńscy** z województwa wielkopolskiego. Centralna komisja konkursowa przyznała również nagrody specjalne i wyróżnienia. Nagrodę Specjalną Głównego Inspektora Pracy otrzymali **Izabela i Marek Sakowscy** z woj. podlaskiego. Gospodarstwo to, zdaniem przedstawi-

cieli PIP, wyróżniało się pod względem wdrożonych udogodnień i rozwiązań technicznych zwiększających bezpieczeństwo pracy i zasłużyło na wyróżnienie Głównego Inspektora Pracy. Ponadto wszyscy laureaci wojewódzcy dostali zestawy środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej oraz pamiątkowe grawerony, ufundowane przez Głównego Inspektora Pracy.

Małgorzata Dziemińska pogratulowała wszystkim rolnikom, a przekazując słowa Głównego Inspektora Pracy, podkreśliła, jak ważne jest systematyczne prowadzenie wielopłaszczyznowych działań edukacyjnych i doradczych. Zaznaczyła, że PIP, wykonując swoje ustawowe zadania, będzie nadal inicjować i realizować działania prewencyjne na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym.

W uroczystości wzięli też udział wiceprezes Rady Ministrów, minister rolnictwa i rozwoju wsi **Henryk Kowalczyk**, minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Małag** oraz przedstawiciele Kancelarii Prezydenta RP, KOWR, parlamentarzyści i przedstawiciele samorządu. Ze strony PIP w wydarzeniu uczestniczyli: p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Paweł Ciemny**, okręgowy inspektor pracy w Białymstoku **Marek Aleksiejuk** oraz kierownictwo Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy.

## Niedziela wolna czy pracująca – dla kogo to prawo?

**Z udziałem Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko odbyła się 28 września 2022 roku w Collegium Iuridicum Novum Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu konferencja naukowa pt. „Niedziela wolna czy pracująca – dla kogo to prawo?”. Jej organizatorami byli OIP w Poznaniu oraz dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM.**

Konferencja zorganizowana została w ramach cyklu Ogólnopolskich Konferencji Naukowych „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”. Wydarzenie rozpoczęto oficjalnym powitaniem gości przez prof. dr hab. **Bogumiłę Kaniewską** – rektora UAM, prof. dr hab. **Tomasza Nieboraka** – dziekana Wydziału Prawa i Administracji oraz **Pawła Ciemnego** – p.o. okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Następnie głos zabrała prof. dr hab. **Anna Musiała**, która wprowadziła słuchaczy w temat instytucji niedzieli i świąta w prawie pracy w kontekście przemian społeczno-kulturowo-technicznych. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** przybliżyła proble-

matykę przestrzegania przepisów dotyczących niedzieli i świąt w świetle kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy. Dziekan Wydziału Prawa SWPS prof. dr hab. **Adam Bodnar** przedstawił ograniczenia pracy w niedziele i święta w świetle praw i wolności obywatelskich. Nie zabrakło także prelekcji na temat rekompensaty za pracę w niedziele i święta, którą w oparciu o doktrynę i praktykę przedstawił prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk** z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ostatnim prelegentem był przewodniczący NSZZ „Solidarność” Regionu Wielkopolska **Jarosław Lange**, który zaprezentował ideę niedzieli wolnej od pracy w świetle postulatów związków zawodowych. Konferencję zakończono otwartą dyskusją.



## Redukcja ryzyka i ochrona przed zagrożeniami

**Osłony stanowią fizyczne bariery zaprojektowane i wykonane jako części maszyn przeznaczone do zapewnienia ochrony przed występującymi zagrożeniami.**

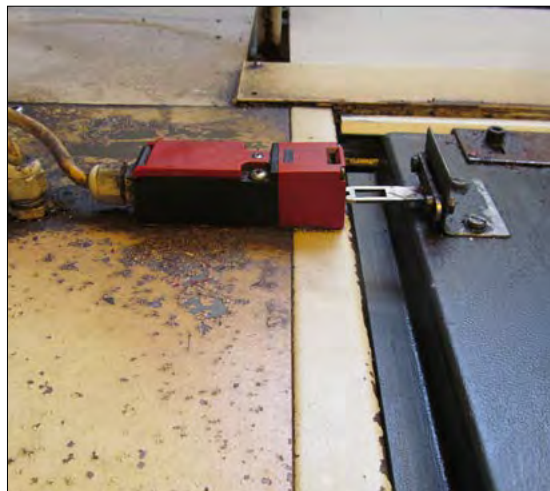
Funkcja ochronna osłon jest szeroka. Stanowią one zazwyczaj ochronę przed dostępem do ruchomych elementów maszyn, dostępem do elementów stwarzających zagrożenie termiczne, ochronę przed odrzutem elementów lub emisją czynników szkodliwych, w tym hałasu czy promieniowania. Niejednokrotnie stanowią one jednoczesną ochronę przed kilkoma rodzajami zagrożeń. Osłony występują jako: obudowy, ogrodzenia, pokrywy, drzwi, ekrany itp. W zależności od sposobu mocowania i działania oraz możliwości ich regulacji występują jako osłony stałe i ruchome.

### Jakie osłony, kiedy stosowane?

Osłony stałe połączone są z miejscem zainstalowania na stałe, np. poprzez przyspawanie albo za pomocą elementów mocujących (śrub itp.), w taki sposób, że ich usunięcie lub otwarcie bez użycia narzędzia jest niemożliwe. Osłony stałe po ich zdemontowaniu, jeżeli jest to możliwe, nie mogą pozostawać w miejscu mocowania.

Osłony ruchome połączone są z korpusami maszyn zazwyczaj za pomocą zawiasów lub prowadnic i mogą być otwierane (podnoszone) bez użycia narzędzi. Stosowane są w przypadkach, kiedy dostęp do strefy zagrożenia (najczęściej stref roboczych) jest cykliczny, częsty i nie może być całkowicie uniemożliwiony. Winny spełniać pewne wymagania ergonomiczne, a więc posiadać możliwość ich łatwego otwierania i zamykania, podnoszenia lub przesuwania (np. jedną ręką), posiadać funkcjonalny uchwyt, a ich otwarcie powinno zapewnić wygodny dostęp do osłanianej strefy. Osłony ruchome powinny być skuteczne w każdej

Zadaniem osłon blokujących z ryglowaniem jest nie tylko ochrona personelu przed zagrożeniami, ale również ochrona prowadzonego procesu w przypadkach, kiedy nie może on być przerwany.



Gdy osłona nie jest zamknięta, wówczas urządzenie blokujące przesyła do układu sterowania maszyny komendę zatrzymania.

zajmowanej pozycji, z tego powodu są wyposażane w urządzenia blokujące lub blokujące z ryglowaniem.

Oslony wyposażone w urządzenie blokujące, nazywane osłonami blokującymi, uniemożliwiają realizację funkcji maszyny stwarzających zagrożenie (przed którymi chronią) do chwili zamknięcia osłony, a otwarcie osłony w czasie, gdy maszyna wykonuje takie funkcje, powoduje ich przerwanie. Ponadto zamknięcie osłony nie może doprowadzić do rozpoczęcia realizacji funkcji stwarzających zagrożenie.

### Czemu służy ryglowanie?

Oslony blokujące z ryglowaniem powinny spełniać wszystkie wymagania stawiane osłonom blokującym, a ponadto osłony te pozostają zamknięte i zaryglowane do chwili, aż minie ryzyko doznania urazu w wyniku realizacji funkcji stwarzającej zagrożenie. Tak więc otwarcie osłony w trakcie trwania funkcji stwarzającej zagrożenie nie jest możliwe. Zadaniem osłon blokujących z ryglowaniem jest nie tylko ochrona personelu przed zagrożeniami, ale również ochrona prowadzonego procesu w przypadkach, kiedy nie może on być przerwany. Osłony blokujące z ryglowaniem stosowane są wówczas, kiedy nie ma możliwości zainstalowania osłony blokującej w takiej odległości od stref zagrożenia, aby czas dostępu do tej strefy był dłuższy od czasu całkowitego zatrzymania elementów maszyny stwarzających zagrożenie w wyniku otwarcia osłony i wówczas, kiedy zatrzymanie procesu w wyniku otwarcia osłony jest niewskazane, może powodować straty materialne.

Urządzenie blokujące osłon działa w następujący sposób: element aktywujący urządzenia (aktywator) – którym w zależności od zastosowanych rozwiązań może być np. element osłony, mocowana do osłony krzywka obrotowa lub liniowa, instalowany na osłonie kształtowy klucz wpust, magnes – przekazuje (sygnalizu-

je) położenie osłony (zamknięta, otwarta) do łącznika pozycyjnego (czujnika), np. krańcówki, z którego sygnał przekazywany jest do układu sterowania maszyny. Gdy osłona nie jest zamknięta, wówczas urządzenie blokujące przesyła do układu sterowania maszyny komendę zatrzymania.

### Jak dobrać osłonę?

Szczegółowe wymagania dla osłon blokujących i blokujących z ryglowaniem określone są w normie PN-EN ISO 14119:2014-03 Bezpieczeństwo maszyn – Urządzenia blokujące sprzężone z osłonami – Zasady projektowania i doboru, która zastąpiła wcześniej stosowaną normę PN-EN 1088. Zgodnie z tą normą dobór osłon winien być prowadzony z uwzględnieniem warunków użytkowania maszyn, występujących zagrożeń, ciężkości możliwych obrażeń oraz prawdopodobieństwa uszkodzeń urządzeń blokujących (ryglujących).

Norma dokonuje kwalifikacji urządzeń blokujących sprzężonych z osłonami, określając ich cztery typy:

**typ 1** – urządzenia z mechanicznie aktywowanym łącznikiem pozycyjnym i niekodowanym elementem aktywującym (aktywatorem);

**typ 2** – urządzenia z mechanicznie aktywowanym łącznikiem pozycyjnym i kodowanym elementem aktywującym;

**typ 3** – urządzenia z bezdotykowym łącznikiem pozycyjnym i niekodowanym elementem aktywującym;

**typ 4** – urządzenia z bezdotykowym łącznikiem pozycyjnym i kodowanym elementem aktywującym.

Przykładem urządzenia typu 1 może być krzywka połączona sztywno z osłoną, która po otwarciu osłony wymusza aktywację wyłącznika krańcowego. Urządzenia typu 2 to najczęściej stosowane urządzenia blokujące osłon stref roboczych. W tym przypadku otwarcie osłony powoduje aktywację wyłączenia niebezpiecznych ruchów maszyny poprzez wyciągnięcie z łącznika pozycyjnego zainstalowanego na ruchomej osłonie kształtowego klucza wpustu. Są one szczególnie wygodne do stosowania na krawędzi otwieranej osłony ruchomej. Oba rodzaje urządzeń muszą spełniać zasadę wymuszonego działania, tzn. wygenerowanie sygnału zatrzymania musi być wymuszone przez samą czynność

otwierania osłony. Urządzenia typu 3 to najczęściej wyłączniki magnetyczne, których elementem aktywującym (aktywatorem) jest mocowany do ruchomej osłony magnes. W przypadku urządzeń typu 4 dodatkowo aktywator zostaje przypisany do danego urządzenia kodem, co nie pozwala na aktywowanie urządzenia przez inny aktywator. Konstrukcja urządzeń typu 3 i 4 nie ma elementów mechanicznych, jest więc odporna na wszelkiego rodzaju zabrudzenia, wykazuje pewną tolerancję na niedokładne ustawienie osłony, a jej montaż jest stosunkowo łatwy.

### Odporne, również na obchodzenie

Podział urządzeń sprzężonych z osłonami na typy ma na celu głównie wskazanie, które z nich są bardziej narażone na defekty i zakłócenia oraz które z typów urządzeń są bardziej lub mniej odporne na obchodzenie (omijanie systemu bezpieczeństwa), a więc dezaktywację. Podczas użytkowania maszyn ich operatorzy niejednokrotnie decydują się na obchodzenie urządzeń blokujących sprzężonych z osłonami. Przykładowo, w przypadku urządzeń typu 2 poprzez odkręcenie od osłony kształtowego klucza wpustu (aktywatora) i umieszczeniu go na stałe w łączniku pozycyjnym. W przypadku urządzeń typu 3 i 4 poprzez zdemonstrowanie aktywatora i połączenie go na stałe taśmą klejącą z łącznikiem pozycyjnym. Stąd norma PN-EN ISO 14119:2014-03 określa konkretne wskazania działań minimalizujących racjonalnie przewidywalne możliwości obchodzenia. Należą do nich:

- osłanianie urządzeń, ich montaż poza zasięgiem operatorów lub w miejscu ukrytym;
- monitorowanie ich stanu lub testy cykliczne;
- mocowanie aktywatora i łącznika pozycyjnego za pomocą śrub zabezpieczających przed manipulacją (chodzi o śruby, których budowa nie pozwala na ich odkręcenie powszechnie używanymi narzędziami);
- zastosowanie ukrytych wyłączników krańcowych, np. w zawiasach;
- zastosowanie urządzenia blokującego z kodowanym aktywatorem (typ 2 lub 4), a więc przypisanym do danego łącznika pozycyjnego.

Inspektorzy pracy podczas kontroli powinni zwrócić uwagę, czy w wyniku ingerencji operatorów nie dochodzi do obchodzenia

działania systemu zabezpieczeń, czy stosowane osłony spełniają swoje funkcje ochronne.

Odrębnym problemem jest odporność urządzeń blokujących sprzężonych z osłonami na defekty powodowane głównie warunkami środowiska pracy, a więc występującym zapyleniem, temperaturą, wilgotnością powietrza, drganiami i udarami, oddziaływaniem elektromagnetycznym. Jest to szczególnie istotne w przypadku maszyn o dużym potencjale zagrożeń, np. wtryskarek do tworzyw sztucznych, gdzie przednia osłona musi być cyklicznie otwierana. Wówczas poziom niezawodności urządzeń blokujących sprzężonych z osłonami, określany parametrem PL (zgodnie z normą PN-EN ISO 13849-1) lub parametrem SIL (zgodnie z normą PN-EN IEC 62061), powinien być odpowiednio wysoki. W przypadkach, kiedy wymagany jest bardzo wysoki poziom bezpieczeństwa, osłony maszyn wyposażane są w dwa niezależnie funkcjonujące urządzenia blokujące, co ma zapewnić bezpieczeństwo w razie uszkodzenia jednego z nich.

Podsumowując, należy stwierdzić, że prawidłowy dobór urządzeń blokujących i blokujących z ryglowaniem sprzężonych z osłonami na etapie budowy maszyn, modernizacji lub dostosowania do wymagań minimalnych i ich prawidłowe działanie umożliwiają skuteczne zabezpieczenie osób przed występującymi zagrożeniami.

**Krzysztof Okseniuk,**  
nadinspektor pracy, OIP Lublin

### Bibliografia:

1. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701).
2. PN-EN ISO 12100:2011 Bezpieczeństwo Maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
3. PN-EN ISO 14119:2014-03 Bezpieczeństwo maszyn – Urządzenia blokujące sprzężone z osłonami – Zasady projektowania i doboru.
4. PN-EN ISO 13849-1:2016-02 Bezpieczeństwo maszyn – Elementy systemów sterowania związanych z bezpieczeństwem – Część 1. Ogólne zasady projektowania.
5. PN-EN ISO 13855:2010 Bezpieczeństwo maszyn – Umieszczenie wyposażenia ochronnego ze względu na prędkość zbliżania części ciała człowieka.
6. Włodzimierz Łabanowski, *Bezpieczeństwo użytkowania maszyn. Poradnik dla pracodawców*, GIP, Warszawa 2012.

# Imienne zezwolenia do obsługi wózka – ważne czy nieważne?

## Pracodawcy często źle interpretują przepisy

**Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym weszło w życie z dniem 10 sierpnia 2018 r. Mimo że przepis obowiązuje od ponad 4 lat, problemem jest interpretacja przepisów dotyczących wymaganych kwalifikacji przy obsłudze wózków jezdniowych.**



**N**ajwięcej wątpliwości budzi brak możliwości wydawania przez pracodawcę – z dniem wejścia w życie nowego rozporządzenia – imiennego zezwolenia do obsługi wózków pracownikowi, który ukończył z wynikiem pozytywnym szkolenie dla kierowców wózków zorganizowane przez pracodawcę, według programu opracowanego lub zatwierzonego przez jednostkę organizacyjną wyznaczoną przez ministra właściwego do spraw gospodarki.

### Co mówią przepisy?

Zgodnie z § 4 rozporządzenia z dnia 15 grudnia 2017 r. (Dz.U. 2020 poz. 852):

**„1. Do obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia dopuszcza się osobę, która ukończyła 18 lat i posiada:**

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

**2. Do obsługi wózków jezdniowych, innych niż wymienione w ust. 1, dopuszcza się osobę, która ukończyła 18 lat i:**

- 1) posiada zaświadczenie ukończenia odpowiedniego do rodzaju wózka jezdniowego szkolenia, potwierdzającego

nabyte umiejętności, w oparciu o programy opracowane lub zatwierdzone:

- a) przez Urząd Dozoru Technicznego lub

- b) do dnia 1 stycznia 2011 r. przez Ośrodek Doskonalenia Kadr w Mysłowicach, lub

- 2) posiada dokument stwierdzający uprawnienie do kierowania pojazdami silnikowymi lub zespołami składającymi się z pojazdu silnikowego i przyczepy lub naczepy uzyskane na podstawie przepisów w sprawie wydawania dokumentów stwierdzających uprawnienia do kierowania pojazdami, lub

- 3) spełnia warunki, o których mowa w ust. 1.

**3. Operator wózka zasilanego gazem oraz osoba dokonująca wymiany butli z gazem w tych wózkach są przeszkoleni w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany.**

**4. Zakres tematyki szkolenia, o którym mowa w ust. 3, jest określony w programie szkolenia dla operatorów wózków zasilanych gazem”.**

Okazuje się, że sama znajomość tego przepisu przez pracodawców nie jest równoznaczna z właściwą jego interpretacją i stosowaniem w praktyce. Jednak błędna interpretacja przepisu nie w każdym przypadku jest próbą jego ominięcia.

### Ramy czasowe

Jaskrawym przykładem takiego niezrozumienia przepisu przez pracodawców, stwierdzonym w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, jest § 18 rozporządzenia z dnia 15 grudnia 2017 r. o brzmieniu: „Imienne zezwolenia, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy

użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. 2022 poz. 650 oraz Dz.U. 2003 poz. 603):

- 1) wystawione do dnia 31 grudnia 2004 r. zachowują ważność nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2023 r.;

- 2) wystawione do dnia 31 grudnia 2014 r. zachowują ważność nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2026 r.;

- 3) wystawione od dnia 1 stycznia 2015 r. zachowują ważność nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2027 r.”.

Część pracodawców interpretuje ten przepis w taki sposób, że imienne zezwolenia mogą być przez nich wystawiane do końca terminów określonych w § 18. Natomiast z treści § 4 wynika jednoznacznie, że z dniem jego wejścia w życie, tj. z dniem 10 sierpnia 2018 r., nie ma już możliwości nabycia uprawnień do obsługi wózka jezdniowego na podstawie zaświadczenia i imiennego zezwolenia, o których mowa w § 4 starego rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym, uchylonego z dniem 10 sierpnia 2018 r.

### Termin ważności

Nabycie uprawnień na podstawie nowych przepisów wymaga czasu. Aby zapobiec sytuacji, w której ogromna rzesza pracowników, którzy posiadali uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych w swoich zakładach pracy na podstawie imiennych

zezwoleń, zostanie z dnia na dzień bez uprawnień, a tym samym, aby pracodawcy nie utracili nagle pracowników, którym mogą powierzać prace przy obsłudze wózków jezdniowych, nowe rozporządzenie przewiduje terminy, do których dotychczas wydane imienne zezwolenia są ważne. Ku zdziwieniu pracodawców, w tym służby bhp, przedłużenie ważności imiennych zezwoleń dotyczy wyłącznie pracowników, którzy otrzymali przedmiotowe zezwolenia do dnia 10 sierpnia 2018 r. od pracodawcy, u którego aktualnie świadczą pracę.

### Wykroczenie przeciwko prawom pracownika

Reasumując, w przypadku, gdy pracownik, który nabył imienne zezwolenie u pracodawcy, z którym rozwiązał stosunek pracy, a nawiązał stosunek pracy z innym pracodawcą, to takie imienne zezwolenie u nowego pracodawcy nie jest ważne, a po 10 sierpnia 2018 r. imiennego zezwolenia u nowego pracodawcy, w świetle obecnie obowiązujących przepisów w tym zakresie, nie może już uzyskać. Warto uświadamiać pracodawców o tym fakcie, gdyż dopuszczanie do pracy pracowników przy obsłudze wózków jezdniowych z napędem silnikowym bez wymaganych kwalifikacji niezmiennie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

**Dorota Religa,**  
starszy inspektor pracy – specjalista,  
OIP Rzeszów



# Ocena zgodności dla linii produkcyjnych

## Bezpieczeństwo i certyfikacja maszyn

**W artykule przeanalizowano temat oceny zgodności linii produkcyjnych i zespołów maszyn przez ich producentów po montażu na terenie zakładu u odbiorcy końcowego. Autor stara się znaleźć odpowiedź na pytanie, czy linia produkcyjna powinna spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności już na etapie projektowania i produkcji, czy też może się to odbyć dopiero po całkowitym montażu u użytkownika końcowego.**

Dyrektywa 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn, obowiązująca od 29 grudnia 2009 r., zmieniająca dyrektywę 95/16/WE<sup>1</sup>, stanowi w art. 4, iż państwa członkowskie „podejmują wszelkie odpowiednie środki w celu zapewnienia, że maszyna może zostać wprowadzona do obrotu lub oddana do użytku jedynie w przypadku, gdy spełnia odpowiednie przepisy niniejszej dyrektywy i nie zagraża zdrowiu i bezpieczeństwu osób oraz, we właściwych przypadkach, zwierząt domowych lub mienia, kiedy jest odpowiednio zainstalowana, konserwowana i użytkowana zgodnie z jej przeznaczeniem lub w warunkach, które można w sposób uzasadniony przewidzieć”. Dyrektywa ma na celu harmonizację wymagań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, które mają zastosowanie do maszyn, w oparciu o wysoce poziom ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zagwarantowanie swobodnego obrotu maszynami na rynku UE. Tak więc reguluje ona kwestie bezpieczeństwa personelu i obsługi, nie zaś zagadnienia wydajnościowe, jakościowe czy parametry techniczne i technologiczne wytwarzanych wyrobów. Z kolei art. 6 dyrektywy stanowi, iż państwa członkowskie nie zakazują, nie ograniczają ani nie utrudniają

wprowadzania do obrotu lub oddania do użytku na ich terytoriach maszyn, które są zgodne z niniejszą dyrektywą.

### Na gruncie polskiego prawa

Dyrektywa została wprowadzona do prawodawstwa polskiego rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn<sup>2</sup>, które w § 5 stanowi, iż maszyny mogą być wprowadzane do obrotu lub oddawane do użytku, jeżeli przy prawidłowym zainstalowaniu i konserwacji oraz zastosowaniu zgodnym z przeznaczeniem lub w warunkach, które można przewidzieć, nie stwarzają zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia osób oraz zwierząt domowych lub mienia oraz spełniają przepisy rozporządzenia. Z kolei w § 6 wskazano, że przed wprowadzeniem maszyny do obrotu lub oddaniem do użytku producent lub jego upoważniony przedstawiciel:

- zapewnia, że maszyna spełnia odpowiednie zasadnicze wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa określone w rozporządzeniu;
- zapewnia, że dostępna jest dokumentacja techniczna, o której mowa w załączniku nr 2 do rozporządzenia;
- dostarcza niezbędnych informacji, w szczególności instrukcji;

- przeprowadza właściwe procedury oceny zgodności, o których mowa w § 127 rozporządzenia;
- sporządza deklarację zgodności WE, o której mowa w pkt 1 załącznika nr 3 do rozporządzenia, i zapewnia, że została dołączona do maszyny;
- umieszcza oznakowanie CE, zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 4 do rozporządzenia.

### Maszyna a linia produkcyjna

Linia produkcyjna niewątpliwie jest maszyną w rozumieniu przepisów unijnej dyrektywy (tj. dyrektywy 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn, zmieniającej dyrektywę 95/16/WE) oraz rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Zgodnie z definicją zawartą w § 3 ust. 1

lit. d rozporządzenia maszynami są zespoły maszyn lub maszyny nieukończone, które w celu osiągnięcia określonego efektu końcowego zostały zestawione i są sterowane w taki sposób, że działają jako zintegrowana całość.

Zespoły maszyn mogą być złożone z co najmniej dwóch jednostek lub z szeregu zestawionych ze sobą jednostek, tworzących na przykład linię produkcyjną. Zgodnie z definicją zespołów maszyn zespoły są zestawione i sterowane w taki sposób, że działają jako integralna całość w celu osiągnięcia określonego efektu końcowego.

W przypadku grupy jednostkowych maszyn lub maszyn nieukończonych, które mają być uznane za zespół maszyn, muszą zostać spełnione poniższe kryteria:

- jednostki składowe zostały ze sobą zestawione w celu spełniania wspólnej funkcji, na przykład produkcji danego produktu (odlew stopu aluminium);
- jednostki składowe są połączone w funkcjonalny sposób tak, aby działanie każdej

z jednostek miało bezpośredni wpływ na działanie pozostałych jednostek lub zespołu jako całości;

- jednostki składowe posiadają wspólny układ sterowania.

### Do obrotu czy do użytku?

Kolejne zagadnienie dotyczy wprowadzenia zespołu maszyn do obrotu lub oddania do użytku. Definicje wprowadzenia do obrotu i oddania do użytku zostały określone w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności<sup>3</sup>. W art. 5 pkt 2 ustawy określono, że przez wprowadzenie do obrotu należy rozumieć udostępnienie przez producenta, jego upoważnionego przedstawiciela lub importera, nieodpłatnie albo za opłatą, po raz pierwszy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym wyrobu w celu jego używania lub dystrybucji. Natomiast zgodnie

z art. 5 pkt 19 ustawy przez oddanie do użytku należy rozumieć pierwsze na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym zgodne z przeznaczeniem użycie wyrobu, który nie został wprowadzony do obrotu.

Wprowadzenie do obrotu to działanie, w wyniku którego wyrób (linia produkcyjna) jest po raz pierwszy udostępniany na rynku unijnym z zamiarem jego dalszej dystrybucji lub użytkowania. Udostępnienie na rynku oznacza dostarczenie celem dalszego użytku w ramach działalności handlowej<sup>4</sup>. Oddanie do użytku następuje w chwili pierwszego użycia wyrobu (linii produkcyjnej) przez użytkownika w UE w celu, do którego został on przeznaczony.

Definicje wprowadzenia do obrotu oraz oddania do użytku określają etap, na którym maszyna musi spełniać wszystkie istotne przepisy dyrektywy maszynowej i rozporządzenia w sprawie wymagań zasadniczych dla maszyn. Producent musi wypełnić wszystkie obowiązki dotyczące zgodności maszyny, gdy jest ona wprowadzana do obrotu lub oddawana do użytku.

Dyrektywa w sprawie maszyn nie ma zastosowania do maszyn przed wprowadzeniem do obrotu lub oddaniem do użytku. Dotyczy to również maszyn będących jeszcze na etapie budowy i przekazanych przez producenta z zakładu produkcyjnego poza UE w celu ich ukończenia w zakładach produkcyjnych w UE.

Może się zdarzyć, że producent będzie musiał uruchomić bądź przetestować



Potwierdzeniem uzyskania zgodności z wymaganiami określonymi w dyrektywie i rozporządzeniu powinno być wystawienie przez producenta deklaracji zgodności WE i umieszczenie oznakowania CE na maszynie (linii produkcyjnej). Oznakowanie znakiem CE całości linii i wydanie deklaracji zgodności powinno się odbyć po pełnym zakończeniu montażu linii produkcyjnej w zakładzie u użytkownika końcowego, a przed jej oddaniem do użytku.



Wprowadzenie do obrotu to działanie, w wyniku którego wyrób (linia produkcyjna) jest po raz pierwszy udostępniany na rynku unijnym z zamiarem jego dalszej dystrybucji lub użytkowania. Udostępnienie na rynku oznacza dostarczenie celem dalszego użytku w ramach działalności handlowej.

maszynę lub jej części w trakcie budowy, montażu, instalacji lub regulacji przed jej wprowadzeniem do obrotu lub oddaniem do użytku. W takiej sytuacji musi on podjąć niezbędne środki ostrożności w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia operatorów i innych narażonych osób podczas przeprowadzania takich operacji (zgodnie z krajowymi przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz korzystania ze sprzętu roboczego i wdrażającymi przepisy dyrektyw 89/391/EWG i 2009/104/WE). Maszyny takie nie muszą jednak spełniać wymogów przepisów dyrektywy w sprawie maszyn, zanim nie zostaną wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku.

### Lista wymagań

Resumując, linia produkcyjna może zostać oddana do użytku, jednak przed tym zdarzeniem powinna spełniać wymagania zasadnicze, w tym m.in. posiadać oznakowanie znakiem CE, załączoną deklarację zgodności oraz opracowaną instrukcję użytkowania. Natomiast żadne z przepisów, ani dyrektywa maszynowa, ani ustawa o systemie oceny zgodności czy rozporządzenie w sprawie

zasadniczych wymagań dla maszyn, nie przewidują, w jaki sposób ma się odbywać forma przekazania maszyny (linii produkcyjnej), aby stwierdzić, że rzeczywiście w tej dacie została oddana do użytkowania. Nie istnieją ograniczenia w odniesieniu do prawnej lub umownej formy takiego przekazania.

Ustalenie terminu przekazania linii produkcyjnej do eksploatacji użytkownikowi wynikać może z ustaleń handlowych między stronami, np. umowy kupna – sprzedaży. Po tej dacie oddania do użytkowania linia produkcyjna powinna spełniać wszystkie wymagania bezpieczeństwa, w tym posiadać deklarację zgodności i być oznakowana znakiem CE.

Zespoły maszyn, których montaż jest prowadzony w siedzibie użytkownika przez osobę inną niż użytkownik, uważa się za wprowadzone do obrotu po zakończeniu ich montażu i przekazaniu użytkownikowi do wykorzystania<sup>5</sup>.

Stąd też należy wysnuć wniosek, że linia produkcyjna, która została zamontowana u użytkownika, może zostać wprowadzona do obrotu dopiero po pełnym zakończeniu montażu i przekazaniu do eksploatacji na terenie jego zakładu.

Cały proces związany z osiągnięciem zgodności dla linii produkcyjnej jest jednak zdecydowanie bardziej skomplikowany niż w przypadku pojedynczych urządzeń czy produktów podlegających oznakowaniu CE.

Wydanie przez producenta deklaracji zgodności dla linii produkcyjnej i oznakowanie znakiem CE jest ostatnim etapem jej produkcji. Producent powinien ocenić, czy linia produkcyjna spełnia wszystkie zasadnicze wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, określone w rozporządzeniu w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Zgodnie z § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia producent maszyny powinien zapewnić przeprowadzenie oceny ryzyka w celu określenia zasadniczych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, mających zastosowanie do tej maszyny. Maszyna powinna być zaprojektowana i wykonana z uwzględnieniem wyników tej oceny.

W procesie oceny ryzyka producent lub jego upoważniony przedstawiciel powinien:

- określić ograniczenia dotyczące maszyny, w tym zastosowania zgodnego z przeznaczeniem oraz wszelkiego możliwego do przewidzenia niewłaściwego użycia;
- zidentyfikować zagrożenia, jakie może stwarzać maszyna, i związane z tym sytuacje niebezpieczne;
- oszacować ryzyko, biorąc pod uwagę ciężkość możliwych urazów lub uszczerbku na zdrowiu i prawdopodobieństwo ich wystąpienia;
- ocenić ryzyko w celu ustalenia, czy wymagane jest zmniejszenie ryzyka zgodnie z wymaganiami rozporządzenia;
- wyeliminować zagrożenia lub zmniejszyć ryzyko związane z zagrożeniami przez zastosowanie środków ochronnych, zgodnie z hierarchią określoną w § 10 ust. 3 rozporządzenia.

### Szacowanie ryzyka

Przeprowadzanie oceny ryzyka związane go z bezpieczeństwem linii produkcyjnej może być wykonane jedynie po pełnym montażu u odbiorcy (użytkownika docelowego). Kwestia ta jest związana np. ze sporządzeniem aktualnych schematów instalacji elektrycznych, w tym układów bezpieczeństwa i ich walidacji (kontroli), wymaga zebrania dokumentacji wszystkich maszyn i urządzeń wchodzących w skład linii produkcyjnej, uwzględnienia zmian i modyfikacji wprowadzonych w trakcie montażu, a które nie zostały uwzględnione na etapie projektowania linii, z uwzględnieniem dodatkowych zabezpieczeń związanych z warunkami lokalowymi i ustawieniem linii w obiekcie, np. wygrodenie stref niebezpiecznych, gdzie nie mogą przebywać osoby w trakcie pracy linii, zastosowaniem barier, osłon, które nie zostały uwzględnione na etapie projektu, a ich konieczność wynikała w trakcie montażu i rozruchu linii.

Po tym procesie producent powinien przygotować instrukcje użytkowania, a następnie wydać deklarację zgodności oraz oznakować linię produkcyjną w sposób widoczny, trwały i czytelny następującymi in-

formacjami: nazwą i adresem producenta, określeniem maszyny, oznakowaniem CE, oznakowaniem serii, typu lub numerem maszyny, jeśli taki wymóg występuje, oraz rokiem budowy linii, rozumianym jako rok zakończenia procesu całościowej kompletacji i montażu linii.

Producent powinien wyprodukować maszynę (linię produkcyjną) spełniającą wymagania zasadnicze zawarte w dyrektywie maszynowej i rozporządzeniu w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Potwierdzeniem uzyskania zgodności z wymaganiami określonymi w dyrektywie i rozporządzeniu powinno być wystawienie przez producenta deklaracji zgodności WE i umieszczenie oznakowania CE na maszynie (linii produkcyjnej). Deklaracja jest dokumentem, w którym producent potwierdza na własną odpowiedzialność, że dana maszyna wprowadzana do obrotu jest zgodna z postanowieniami dyrektywy 2006/42/WE i rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn oraz wszystkich innych dyrektyw, których wymagania odnoszą się do danej maszyny.

### Co mówi znak CE?

Za pomocą oznakowania CE producent informuje, że dany produkt spełnia zasadnicze wymagania i został poddany odpowiedniej procedurze oceny zgodności. Oznakowanie CE jest deklaracją producenta, że wytworzona przez niego maszyna (linia produkcyjna) spełnia wymagania dotyczące danej maszyny określone w rozporządzeniu w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn.

Oznakowanie znakiem CE całości linii i wydanie deklaracji zgodności powinno się odbyć po pełnym zakończeniu montażu linii produkcyjnej w zakładzie u użyt-

kownika końcowego, a przed jej oddaniem do użytku. Biorąc pod uwagę jedynie bezpieczeństwo użytkownika, nie zaś aspekty techniczne, jakościowe, technologiczne, wydajnościowe czy też inne związane z produkcją wyrobów, nie ma potrzeby, a czasami nawet możliwości, aby linia przed jej sprzedażą miała być kompletnie złożona i zestawiona na terenie zakładu producenta oraz wyposażona w deklarację zgodności i oznakowana znakiem CE.

Ponieważ moment oddania do użytku maszyny w przepisach dotyczących wymagań zasadniczych nie został jednoznacznie wskazany, można się posłużyć zapisami rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy<sup>6</sup>. Rozporządzenie to określa zasady użytkowania i kontroli wszystkich maszyn, niezależnie od daty wprowadzenia ich do obrotu lub oddania do użytku – daty produkcji. Zgodnie z § 26 ust. 1 pkt 1 cytowanego przepisu, w przypadku gdy bezpieczne użytkowanie maszyn jest uzależnione od warunków, w jakich są one instalowane, pracodawca powinien poddać maszyny wstępnej kontroli po ich zainstalowaniu, a przed przekazaniem do eksploatacji po raz pierwszy. Tak więc kontrola linii produkcyjnej w trybie wskazanych przepisów może być datą przekazania jej do użytkowania w rozumieniu § 6 rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Po tej dacie linia produkcyjna (zespół maszyn) powinna spełniać wszystkie zasadnicze wymagania określone w powołanych przepisach.

**Waldemar Korczak,**  
starszy inspektor pracy, OIP Katowice

### Przypisy:

1. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 157 z 9 czerwca 2006, s. 24.
2. Dz.U. Nr 199, poz. 1228 ze zm. z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701.
3. Tekst jedn. Dz.U. 2021 poz. 1344.
4. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 272/1, Niebieski przewodnik – wdrażanie unijnych przepisów dotyczących produktów, 2016/C 272/01.
5. Przewodnik dotyczący stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn. Wydanie drugie czerwiec 2010 r. pod redakcją Iana Fräsera.
6. (Dz.U. Nr 191, poz. 1596 ze zm. z 2003 r. Nr 178, poz. 174).



Kamila Pawłowska

## Plusy i minusy pracy zdalnej

# Czego nauczyła nas pandemia?

**Obecność wirusa SARS-CoV-2 wpłynęła na wszystkie sfery naszego życia. Jedną z nich jest środowisko pracy. Od marca 2020 r. pracodawcy i pracownicy zostali zmuszeni do zmiany dotychczasowych zachowań i nawyków oraz wypracowania sposobów radzenia sobie w pandemii.**

**K**ompletna zmiana codzienności zawodowej postawiła przed nami wyzwania, których charakteru i skali jeszcze niedawno nikt się nie spodziewał. Jednym z nich było fizyczne zamknięcie wielu biur i przejście na system pracy zdalnej. Zmiana nastąpiła praktycznie z dnia na dzień, bez wcześniejszego planu i przygotowania. Kryzys z pewnością nie jest najlepszym momentem na wdrażanie nowych rozwiązań, ale pandemia nie pozostawiła wielu firmom wyboru. Niemal od razu zaczęto bezpośrednio spotkania zastępować formą online, a papierowa dokumentacja została wyparta przez elektroniczną. Do marca 2020 r. praca zdalna lub hybrydowa w większości firm była raczej sporadyczną praktyką, traktowaną jako benefit pozapłacowy dla pracowników. W czasie pandemii stała się obowiązującym standardem. Dla wielu osób ta zmiana stanowiła potężne źródło stresu spowodowanego niedostatecznym wyposażeniem i nieznajomością urządzeń oraz oprogramowania niezbędnych do pracy online, a także brakiem wsparcia ze strony współpracowników, który wymuszała izolacja społeczna. Do tego doszedł lęk przed utratą danych, przed udostępnieniem treści chronionych oraz poprawnym przesłaniem efektów swojej pracy.



### Praca w domu, dom w pracy

Konieczność pogodzenia pracy z obowiązkami domowymi i opieką nad dziećmi wielu pracownikom zdeorganizowała wypracowany system realizacji obowiązków służbowych i doprowadziła do odczuwania niepokoju i stresu, również poza godzinami pracy. Wyzwanie to było szczególnie ze względu na specyficzną sytuację, placówki oświatowe były zamknięte, a rodzice w ograniczonym stopniu mogli korzystać z pomocy np. dziadków.

Praca zdalna postawiła przed pracownikami również wyzwanie natury logistyczno-przestrzennej, wynikające z niemożności wygospodarowania komfortowej przestrzeni do efektywnej pracy z domu. Jak pokazują badania, ponad 60% polskich rodzin mieszka w zbyt małych mieszkaniach. Wskaźniki przeludnienia plasują Polskę na 28. pozycji wśród 30 krajów europejskich. W dodatku pracownik nie zawsze ma możliwość stworzenia

w swoim domu miejsca do pracy, które spełniałoby podstawowe zasady ergonomii. Spędzanie wielu godzin w nieodpowiednich warunkach może prowadzić do szeregu komplikacji zdrowotnych, przede wszystkim dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego, a ogólny brak aktywności fizycznej to w konsekwencji spadek wydajności, zmęczenie, rozkojarzenie i gorsze radzenie sobie ze stresem. Badania pokazały także, że pomimo elastyczności czasu pracy, jaki daje praca zdalna, paradoksalnie wielu pracowników wykonuje pracę w domu znacznie dłużej niż w biurze, zacierając granice pomiędzy byciem w pracy i poza nią.

Kolejnym wyzwaniem stała się komunikacja zespołu pracowniczego. Brak bezpośredniego kontaktu z załogą pozbawił pracodawców możliwości sprawowania pełnej kontroli nad przebiegiem pracy. Z drugiej strony pracownicy nie mają możliwości uczestniczenia w całości procesu,

którego są elementem. Szczególnie istotne wydaje się to w branżach, których podstawą jest praca zespołowa wielu specjalistów. To wszystko może prowadzić do chaosu organizacyjnego i dezinformacji, która podnosi poziom stresu i frustracji w gronie pracowniczym oraz przyczynia się do spadku wydajności pracy zespołu. Epidemia uświadomiła, jak istotna jest skuteczna komunikacja z pracownikami w sytuacji kryzysowej. Okazało się, że stała się jednym z kluczowych obszarów, którymi dysponują firmy i na który mają wciąż duży wpływ pomimo nieprzewidywalnych okoliczności, w jakich wszyscy się znaleźli.

Niewątpliwie praca z domu ma swoje atuty. Pracownicy do największych zalet zaliczają oszczędność czasu oraz elastyczny czas pracy. Co ciekawe, praca zdalna w większości przypadków nie wpływa negatywnie na produktywność, czego obawiali się zarządzający firmami. Wręcz

przeciwnie, 43% badanych twierdzi, że są bardziej produktywni poza biurem, a kolejne 41% nie widzi różnicy.

### Sam na sam

Jedną z najważniejszych kwestii, która powinna być rozpatrywana w kategoriach obciążeń psychicznych w związku z pracą zdalną, jest izolacja społeczna. Ograniczony kontakt ze współpracownikami rodzi trudności w obszarze realizacji wyznaczonych zadań oraz tworzy poczucie izolacji, osamotnienia i wyobcowania. Dzieje się tak głównie ze względu na brak możliwości budowania relacji nieformalnych, niezbędnych do zintegrowania zespołu i budowania kultury organizacji. Do tego należy dołożyć lęk związany z informatyzacją procesu pracy, z przestawieniem się na spotkania online, obawy przed przesyłaniem efektów swojej pracy wyłącznie za pośrednictwem komputerów i związany z tym często brak informacji zwrotnej ze strony przełożonych. To wszystko może wpływać na motywację pracowników do pracy oraz satysfakcję z jej wykonywania.

### Praca zdalna w raportach

Według danych z raportu „Zdrowie psychiczne w środowisku pracy”, przeprowadzonego w ramach kampanii „Zrozum. Poczuj. Działaj!” (<https://www.zrozum-poczujdzialaj.pl/>), który dotyczył także wpływu pandemii na samopoczucie pracowników, prawie 74% badanych osób w kwietniu 2021 r. wykonywało swoją pracę w pełni lub częściowo zdalnie. Niemal połowa pracowników biorących udział w badaniu zgłosiła przez to zdecydowane pogorszenie swojego samopoczucia, tylko 7,4% ankietowanych odczuwało jego pozytywne zmiany. Analiza raportu pozwala przypuszczać, że negatywne samopoczucie pracujących zdalnie i hybrydowo związane było z reorganizacją dotychczasowego sposobu pracy, wynikało głównie z ograniczenia kontaktów międzyludzkich i trudności w osiągnięciu



work-life balance. Kobiety zdecydowanie częściej od mężczyzn wskazywały na pogorszenie się samopoczucia w czasie pracy zdalnej (statystycznie kobiety czują się bardziej odpowiedzialne za dom, dzieci, szkołę). Ankietowani pracownicy pozostający w standardowej formie pracy w większości nie odczuli negatywnych skutków.

Wśród trudności doświadczanych w pracy zdalnej najczęściej wskazywano:

- permanentne zmęczenie,
- ograniczenie kontaktów osobistych,
- pracę w domu połączoną z opieką nad dziećmi,
- problemy z komunikacją w związku z pracą zdalną,
- brak motywowania ze strony przełożonych,
- 12-godzinny system czasu pracy,
- kontrolę ze strony pracodawców,
- bezradność, niesprawiedliwość, brak poczucia sensu, natłok obowiązków, przeciążenie,
- brak zrozumienia obecnej sytuacji,
- brak docenienia pracy,
- chaos w zarządzaniu.

Raport prezentuje dane ZUS za 2020 r., które jasno pokazują, jak pandemia wpłynęła na kondycję psychiczną pracowników:

- 1,5 mln zwolnień lekarskich z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania – wzrost o 25,3% względem 2019 r.;
- 27,7 mln dni absencji chorobowej z powodu zaburzeń psychicznych – wzrost o 36,9% względem 2019 r.;
- 10,8% ogólnej liczby dni absencji chorobowej wynika z zaburzeń psychicznych;
- 57,7% zwolnień z tytułu zaburzeń psychicznych wystawiana jest osobom w wieku 30-49 lat;
- 385,8 tys. zaświadczeń z tytułu depresji na łączną liczbę 7,8 miliona dni – w porównaniu z 2019 r. nastąpił wzrost liczby wystawionych zaświadczeń o 21,3%.

### Wnioski do wyciągnięcia

Doświadczenia związane z wykonywaniem pracy zdalnej podczas pandemii pokazały, że zmiany w systemie wykonywa-

nia pracy są nieuniknione, ale powinno się je wprowadzać z uwzględnieniem potrzeb pracowników.

### 1. Potrzebujemy ludzi bardziej, niż nam się wydawało.

Wszystkie analizy jasno pokazują, że w pracy zdalnej brakuje ludziom kontaktu ze współpracownikami. Według raportu ThinkCo (<https://thinkco.pl/biura-nowej-normalnosci-raport>) 64% osób pracujących zdalnie tęskni za rozmowami z kolegami z pracy, a 61% brakuje jasnego podziału pomiędzy pracą i domem. 55% pracowników odczuwa brak obecności innych ludzi wokół, 51% tęskni za osobistymi spotkaniami, a 43% za wspólnymi posiłkami ze współpracownikami. Wszystko to wskazuje, że bezpośredni kontakt z zespołem jest dla większości osób konieczny do utrzymania zadowolenia z pracy, a co za tym idzie, zdrowia psychicznego. Pracodawcy powinni więc pamiętać, że pomimo wielu pozytywnych aspektów pracy zdalnej, całkowite przechodzenie na home office będzie miało negatywne skutki dla większości pracowników.

### 2. Nie zamkniemy biur.

Biura od lat ewoluują wraz z nowymi potrzebami ich użytkowników, dzięki czemu nadal pozostają komfortowym i ergonomicznym miejscem do pracy, pomimo swoich wad. W pracy zdalnej tęsknimy przede wszystkim za ludźmi. To właśnie kontekst społeczny pozostaje największym atutem przestrzeni biurowej, która z jednej strony zapewnia miejsce do realizacji obowiązków służbowych, z drugiej – stanowi miejsce integracji zespołu i tworzenia kultury organizacyjnej.

### 3. Nowoczesne technologie ułatwiają pracę.

Niektóre firmy dopiero dzięki pandemii miały okazję przekonać się, jak bardzo nowoczesne rozwiązania technologiczne pomagają w pracy. Przykładem są chociażby wideokonferencje, które pozwalają zaoszczędzić czas potrzebny na dojazd i koszty związane z organizacją spotkań. Okazało się także, że wiele zadań, które do tej pory wykonywano tylko w biurze, można z powodzeniem realizować zdalnie.

Praca z domu ma niewątpliwe zalety, jednakże model zakładający wyłącznie formę zdalną jest niekorzystny dla większości pracowników. Należy się więc zastanowić, jak pogodzić te dwie koncepcje. Trafnym rozwiązaniem, z którego korzysta obecnie wiele firm, jest model pracy hybrydowej, w której pracownicy spędzają np. trzy dni w tygodniu w biurze, a dwa dni pracują zdalnie, co pozwala połączyć udogodnienia płynące z pracy w domu z możliwością bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami. Postępująca transformacja gospodarki światowej, rozwój potrzeb i zachowań konsumentów oraz zwiększone funkcjonowanie w świecie wirtualnym doprowadziły do istotnych reform w wielu branżach i zawodach. W najbliższej przyszłości zmiany będą nieodłącznym elementem miejsca pracy. Już teraz zauważa się, że niektóre firmy zmniejszają swoją powierzchnię biurową o 20-30%. Nowym trendem jest zastępowanie klasycznych biur przypisanych do konkretnych pracowników tzw. gorącymi biurkami, które można rezerwować w aplikacjach mobilnych razem z miejscem do parkowania.

### Gwałtowne przyspieszenie

Ostatnie lata znacząco wpłynęły na warunki i sposób wykonywania pracy. Przedsiębiorcy zmuszeni są do działania „tu i teraz”, podejmowania szybkich decyzji i wprowadzania zmian zmierzających do neutralizowania bieżących zagrożeń, wynikających z jednej strony z zagrożenia zdrowia i życia pracowników, a z drugiej – z pogłębiającego się kryzysu ekonomiczno-gospodarczego. Najprawdopodobniej wiele z tych rozwiązań pozostanie i będzie funkcjonować w środowisku pracy na stałe. Można również przypuszczać, że epidemia COVID-19 przyspieszyła wiele zmian, które i tak musiałyby zostać wprowadzone w najbliższych latach, jak chociażby informatyzacja procesu pracy czy praca zdalna.

**Kamila Pawłowska,**  
inspektor pracy, psycholog,  
OIP Kielce



# Przeżył dzięki drobnej budowie ciała

## O wielkim szczęściu może mówić niespełna 17-letni chłopak zatrudniony w firmie produkującej kontenery

**Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Gdy przepisy i zasady bezpieczeństwa są lekceważone, a pracownicy nie mają odpowiedniego przygotowania do pracy ani wiedzy dotyczącej bezpiecznego sposobu jej wykonywania, to wypadek jest kwestią czasu.**

W sierpniu 2021 r. w jednej z tucholskich firm produkujących metalowe kontenery doszło do ciężkiego wypadku przy pracy. Niespełna 17-letni uczeń szkoły zawodowej podjął pracę w okresie wakacji. Został dopuszczony do prac pomocniczych bez umowy o pracę, a także bez szkoleń wstępnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy. W dniu wypadku przyszedł do pracy o godzinie 6.00, a około 14 uległ ciężkiemu wypadkowi. Całe zdarzenie zostało sfilmowane przez kamery monitoringu za instalowane na hali. Na filmie widać, jak pracownik wchodzi pod kontener uniesiony na wysokość około 1,5 m na końcówkach wideł wózka jezdniowego i szlifuje spawy podłogi kontenera przy użyciu szlifierki kątovej. Nagle kontener spada z wideł, przysgniatając poszkodowanego. Prawdopodobnie pod wpływem drgań

wywołanych szlifowaniem kontener przesuwiał się na rolkach zamontowanych na boku opartym o podłogę, aż spadł na ziemię.

### Szczęście w nieszczęściu

Kontener stanął na tzw. płozach o wysokości 23 cm biegnących wzdłuż dwóch dłuższych boków pojemnika, dzięki czemu uszkodzony nie został całkowicie zmiądzony. Szczęśliwy zbieg okoliczności sprawił, że nie dostał się pod płozy – co oznaczałoby pewną śmierć – ale w przestrzeń pomiędzy dnem kontenera a posadzką. Przeżył dzięki bardzo drobnej budowie ciała: przy wzroście 178 cm ważył 59 kg. Doznał jednak ciężkich obrażeń wewnętrznych: urazu klatki piersiowej, obustronnego stłuczenia płuc, odmy opłucnowej, złamania czterech kręgów kręgosłupa (bez przerwania ciągłości rdzenia kręgowego) oraz złamania wielu żeber.

### Długa lista zaniedbań

Na filmie widać, że widły wózka były podłożone pod podłogę kontenera, a zsuniecie się z nich pojemnika mogło być również efektem samoistnego opadnięcia wideł, gdyż stan techniczny wózka nie został oceniony przez Urząd Dozoru Technicznego, nie prowadzono także przeglądów technicznych i codziennej kontroli najważniejszych układów wózka. Wózek jezdniowy z napędem silnikowym Linde AG H400 zasilany na ropę był używany bez decyzji zezwalającej na eksploatację wydanej przez UDT. Nie opracowano instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych, a żaden pracownik firmy ani właściciel nie mieli uprawnień do kierowania wózkami. Pracodawca nie zapewnił instrukcji użytkowania wózka jezdniowego, opracowanej przez jego producenta, nie posiadał też żadnej dokumentacji technicznej wózka.

W toku czynności kontrolnych zgłoszono wypadek do Urzędu Dozoru Technicznego w Bydgoszczy. Inspektor UDT stwierdził ponadnormatywne zużycie wideł i wyciągnięcie łańcuchów nośnych, brak zabezpieczenia na karetkę przed wypadnięciem wideł, wycieki oleju hydraulicznego z siłownika mechanizmu podnoszenia oraz układu skrętnego, a także nadmierne zużycie tylnych opon.

Nie ustalono, kto bezpośrednio polecił młodocianemu wykonywanie prac przy szlifowaniu spawów pod uniesionym kontenerem, ale wiadomo z przesłuchań zatrudnionych pracowników, że taki sposób czyszczenia spawów był praktykowany wcześniej. Metoda pracy przyjęta przez pracodawcę zakładała zabezpieczenie przed zsunieniem się podniesionego kontenera z wideł wózka jezdniowego poprzez podkładanie pod kontener metalowych koziołków o wysokości około 1 metra oraz zakładanie specjalnego uchwytu na widły wózka widłowego, którym unoszono kontener, chwytając za jego hak. Nie zapewniono jednak żadnej instrukcji na piśmie, a jedynie ustnie przekazano sposób postępowania podczas czyszczenia spawów. W dniu wypadku nie używano uchwytu ani nie podstawiono koziołków.

Prace porządkowe, jakie miał wykonywać uszkodzony, powinny być wykonywane po ustaleniu przez pracodawcę wykazu

lekkich prac przeznaczonych dla młodocianych oraz uzyskaniu zgody na ich wykonywanie od lekarza medycyny pracy i zatwierdzeniu wykazu przez właściwego inspektora pracy. Pracodawca nie spełnił tych wymagań, a prace, przy których doszło do ciężkiego wypadku, nie zaliczają się do lekkich prac przeznaczonych dla młodocianych.

### Przyczyny wypadku

Na podstawie dokonanych ustaleń, oględzin miejsca wypadku, przesłuchań świadków, filmu z monitoringu hali oraz okazanych dokumentów inspektor pracy ustalił, że do zdarzenia doszło w wyniku:

- niewłaściwego zabezpieczenia kontenera przed zsunieniem się z wideł wózka jezdniowego po jego podniesieniu;
- złego stanu technicznego wózka jezdniowego, co potwierdziła kontrola inspektora Urzędu Dozoru Technicznego w Bydgoszczy;
- złej organizacji pracy – kluczyki pozostawione w stacyjce wózka umożliwiają jego uruchomienie przez każdego pracownika, co miało miejsce w dniu wypadku – nie ustalono, kto dokonał podniesienia kontenera;
- lekceważenia przepisów oraz zasad bezpiecznej pracy – brak instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych;
- braku skutecznego nadzoru nad pracą zatrudnionych pracowników – nie nadzorowano pracy, w tym młodocianego pracownika, ani nie powierzono kierowania pracownikami nikomu z zatrudnionych;
- nieopracowania instrukcji prac polegających na końcowym szlifowaniu podłogi kontenerów w przypadkach zauważenia braków wykończenia spawów po zakończeniu budowy kontenera;
- braku pisemnego polecenia wykonywania prac stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego oraz braku wykazu prac, które powinny być wykonywane na podstawie pisemnego polecenia.

### Ukarany pracodawca

Pracodawca ponosi odpowiedzialność karną za dopuszczenie do wykonywania pracy przez młodocianego w warunkach, które doprowadziły do ciężkiego wypadku przy pracy, czym naraził go na bezpośrednią utratę życia i zdrowia. Nie podjął żadnych działań, aby do wypadku nie doszło, a fakt, że uszkodzony przeżył, jest wynikiem wyjątkowego zbiegu okoliczności, a nie działań zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa zatrudnionym pracownikom. Wobec stwierdzenia zagrożenia życia i zdrowia uszkodzowanego złożono do Prokuratury Rejonowej zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez właściciela firmy przestępstwa z art. 160 § 1 Kodeksu karnego (narażenie człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu). Sąd Rejonowy w Tucholi orzekł wobec pracodawcy karę sześciu miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na okres próby wynoszący dwa lata, a za przestępstwo z art. 63 ust. 1 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze

technicznym (dopuszczenie do eksploatacji urządzenia technicznego bez decyzji organu właściwej jednostki dozoru technicznego o dopuszczeniu urządzenia do eksploatacji lub obrotu) orzekł grzywnę 3000 zł. Ponadto od oskarżonego na rzecz uszkodzowanego w wypadku zasądono kwotę 30 000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Wykonując wniosek inspektora pracy, potwierdzono z uszkodzowanym umowę o pracę na okres trzech tygodni świadczonej pracy.

Jeszcze w toku postępowania kontrolnego pracodawca zlikwidował działalność w zakresie spawania i produkcji kontenerów. Sprzedał maszyny i urządzenia znajdujące się w hali produkcyjnej, gdzie doszło do wypadku, i rozwiązał umowy o pracę z dwoma spawaczami na mocy porozumienia stron. Wykreślił spawanie i produkcję kontenerów metalowych z wpisu działal-

ności gospodarczej, co uniemożliwiło wydanie środków prawnych. Nie uchroniło go to od odpowiedzialności wykroczeniowej za szereg nieprawidłowości ujawnionych w trakcie kontroli związanej z wypadkiem. Sąd Rejonowy w Tucholi ukarał pracodawcę kwotą 5 000 zł grzywny, między innymi za brak oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą na stanowisku spawacza i ślusarza, brak pomiarów środowiskowych, niezapewnienie wentylacji stanowiskowej przy stołach spawalniczych, nieopracowanie instrukcji prac transportowych, spawania i prac ślusarskich oraz dopuszczenie pracowników bez wstępnych badań lekarskich o zdolności do pracy.

Danuta Kalinowska,

starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Bydgoszcz

## Grzywna za śmierć po alkoholu

**Inspektorzy pracy ustalili przyczyny śmiertelnego wypadku w jednej z krakowskich galerii handlowych, gdzie zginął pracownik montujący instalację wentylacyjno-klimatyzacyjną. Współwłaściciel spółki cywilnej wykonującej montaż musi zapłacić 15 tysięcy zł grzywny, wobec drugiego trwa postępowanie sądowe.**



**T**ragedia wydarzyła się w ubiegłym roku. Wczesnym rankiem dwaj robotnicy wieszali na ścianie na wysokości 4 metrów od podłogi ważący ponad 75 kilogramów klimakonwektor. Ponieważ wystające z muru sztywne kable w grubej, czarnej otulinie przeszkadzały w montażu, jeden z pracowników zbyt mocno wychylił się z podnośnika, po czym runął z całym urządzeniem na betonową posadzkę. Mimo natychmiastowej akcji ratowniczej mężczyzna zmarł w szpitalu. Sekcja zwłok wykazała, że montażysta przystąpił do pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Po przeprowadzonym dochodzeniu inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie ustalili kolejne przyczyny tego śmiertelnego wypadku przy pracy:

- brak zabezpieczenia uszkodzowanego przed upadkiem z wysokości – żaden z pracowników nie miał ani szelek, ani linek bezpieczeństwa;
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych (montażu instalacji wentylacji i klimatyzacji), opracowanej dla realizowanych robót na terenie tej konkretnej galerii handlowej w Krakowie;

- brak oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach montażowych instalacji wentylacji i klimatyzacji, opracowanej dla realizowanych robót, dostosowanej do lokalnych warunków inwestycji;
- niewłaściwe przygotowanie pracownika do wykonywania prac montażowych, bez szkolenia stanowiskowego oraz niezapoznanie z instrukcją bezpiecznego wykonywania robót budowlanych;
- brak bezpośredniego nadzoru nad wykonywaniem przez pracowników prac szczególnie niebezpiecznych na terenie galerii handlowej.

Inspektor pracy skierował do sądu dwa wnioski o ukaranie współników spółki cywilnej (odpowiadających solidarnie za zobowiązania spółki), w których zawarł po 5 zarzutów związanych z nieprzebraniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W wyniku postępowania sądowego jeden ze współników został ukarany grzywną w wysokości 15 tysięcy zł, wobec drugiego współnika w chwili pisania tekstu postępowanie jeszcze się toczyło.



# SZANUJ ŻYCIE! SIEBIE NIE ODBUDUJESZ

Jak wynika z danych PIP, w 2021 roku aż 26% poszkodowanych w wypadkach przy pracy to osoby, które pracowały w budownictwie. Aby ograniczyć liczbę wypadków w tej branży, Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kampanię „Budowa. STOP wypadkom!” Kampania ma na celu zwiększenie poziomu świadomości zagrożeń zawodowych w branży budowlanej. Informacja o obowiązku stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz dobrych praktykach w zarządzaniu bezpieczeństwem ma dotrzeć do wszystkich odpowiedzialnych za bezpieczną pracę na budowie, czyli do pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli służby bhp.

[www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl)



Partnerzy kampanii:



Podmioty wspierające:

