



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 9 (475) 2022

## » BHP w pralniach

**Eliminowanie zagrożeń zawodowych  
w pralniach**  
(str. 31)

## » Sklep w czytelnicy czy czytelnia w sklepie?

**Placówki handlowe a omijanie  
zakazu handlu w niedziele**  
(str. 20)

## » Bezpieczeństwo na sygnale

**Co o sygnalizacji ostrzegawczej  
mówią przepisy?**  
(str. 24)

3. Rada Ochrony Pracy: O budżecie PIP na 2023 rok
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Pakiet mobilności. Zmiany w przepisach dotyczących delegowania kierowców
9. Świadczenia urlopowe. Jak obliczyć ekwiwalent za urlop wypoczynkowy? (cz. 2)
12. Czas na pracę w swoim czasie. Wybrane aspekty zadaniowego systemu czasu pracy
16. Pod inspektorską lupą. Pracownik nielegalnie legalny
17. W trosce o bezpieczeństwo na drodze. Kontrole prewencyjne pojazdów rolniczych
18. Żniwa 2022. Prewencyjne kontrole pojazdów rolniczych w Wielkopolsce
20. Sklep w czytelnicy czy czytelnia w sklepie? Placówki handlowe a omijanie zakazu handlu w niedziele
24. Bezpieczeństwo na sygnale. Co o sygnalizacji ostrzegawczej mówią przepisy?
31. BHP w pralniach. Eliminowanie zagrożeń zawodowych w pralniach
34. Wasal mego wasala nie jest moim wasalem. Kto ponosi odpowiedzialność za postępowanie powypadkowe?

## 20 Sklep w czytelnicy czy czytelnia w sklepie?



## 6 Pakiet mobilności

W przypadku przewozów dwustronnego oraz tranzytowego, z uwagi na ich wyłączenie z pojęcia delegowania, pracodawca nie będzie zobowiązany do ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z obowiązkiem zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia na poziomie stawek sektorowych obowiązujących na terenie UE.

## 12 Czas na pracę w swoim czasie



## 34 Wasal mego wasala nie jest moim wasalem

*Nie zawsze oczywista jest kwestia wskazania podmiotu odpowiedzialnego za ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku podczas pracy.*



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. Zakłady  
Odzieżowe AG Serwis  
w Mielcu



## W SEJMIE RP

Członkowie Rady Ochrony Pracy wysoko ocenili przedstawioną na posiedzeniu 13 września br. przez Głównego Inspektora Pracy propozycję budżetu PIP na rok 2023.

# ROP o budżecie PIP na 2023 rok

Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, przedstawiając propozycję przyszłorocznego budżetu Urzędu podkreśliła, że dochody PIP, których skala jest niewielka i właściwie rzadko kiedy budzą wątpliwości członków komisji sejmowych czy senackich, oszacowano na 2023 r. na kwotę 2 mln 472 tys. zł. To kwota wyższa od planu na 2022 rok o 222 tys. zł. Wynika to głównie z planowania wyższych dochodów z tytułu grzywien i kar pieniężnych oraz wpływów ze sprzedaży składników majątkowych.

Nadal głównym źródłem dochodów Urzędu są kary pieniężne i grzywny nakładane przez inspektorów pracy oraz wpływy z administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych nałożonych na pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP stanowiące łącznie ponad 78% wszystkich zaplanowanych dochodów. Wpływy z tego tytułu zaplanowano w kwocie 1 mln 942 tys. zł – powiedziała szefowa PIP. Na pozostałą kwotę dochodów w wysokości 530 tys. zł składają się przede wszystkim wpływy ze sprzedaży składników majątkowych. Katarzyna Łażewska-Hrycko zaznaczyła, że specyfika dochodów Urzędu powoduje, iż niezwykle trudno jest je zaplanować.

Plan wydatków inspekcji na 2023 r. to kwota 481 mln 853 tys. zł. Wydatki te są wyższe od określonych w ustawie budżetowej na 2022 r. o 18,8%, a po uwzględnieniu prognozowanego średniorocznego

wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na 2023 r. przyjętego przez Radę Ministrów w projekcie ustawy budżetowej na 2023 r. w wysokości 109,8%, planowane wydatki rosą realnie już tylko o 8,2%.

Na łączny wzrost wydatków w kwocie 76 mln 263 tys. zł składa się wzrost wynagrodzeń i pochodnych od nich na kwotę 49 mln 251 tys. zł, pozostałych wydatków bieżących na kwotę 18 mln 175 tys. zł, wydatków majątkowych na kwotę 8 mln 563 tys. zł oraz świadczeń na rzecz osób fizycznych na kwotę 274 tys. zł – poinformowała Radę Ochrony Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy. Szefowa inspekcji zaznaczyła, że w pierwszej kolejności jest to wzrost funduszu wynagrodzeń osobowych o 15,8%, tj. o 8 punktów procentowych więcej niż w założeniach Rady Ministrów dla jednostek rządowych. Kolejnym powodem wzrostu budżetu PIP na 2023 r. jest zwiększenie pozostałych wydatków bieżących. Na wzrost pozostałych wydatków bieżących wpływa też przewidywana wysoka inflacja, wzrost minimalnego wynagrodzenia, olbrzymi wzrost cen paliw, energii czy materiałów i usług budowlano-remontowych. Kolejnym istotnym czynnikiem zwiększenia planu wydatków inspekcji na 2023 r. jest wzrost w grupie wydatków majątkowych o kwotę 8 mln 563 tys. zł – powiedziała szefowa PIP, wyjaśniając, że dotyczy to głównie wydatków na

zakupy inwestycyjne oraz wynika z planowania wyższych wydatków na środki transportu oraz na sprzęt informatyczny i oprogramowanie, m.in. na wymianę sprzętu do obsługi Elektronicznego Systemu Obiegu Dokumentów, zakup nowych licencji na Pakiet Microsoft System Center, zakup nowej strony internetowej oraz systemu antywirusowego. – Mam nadzieję na poparcie Wysockiej Rady w walce o budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 rok – powiedziała na koniec wystąpienia Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Członkowie ROP wysoko ocenili opracowany plan wydatków i dochodów PIP. Uznali, że jest to dokument czytelny, rozsądny i pragmatyczny. Zadeklarowali również pełne wsparcie dla PIP w działaniach na rzecz zwiększenia wymiaru budżetu.



# Wiadomości nie tylko z kraju

## Wizyta gruzińskiej inspekcji pracy

Państwowa Inspekcja Pracy od 10 do 12 sierpnia 2022 r. gościła delegację Urzędu Inspekcji Pracy w Gruzji z pierwszym zastępcą Głównego Inspektora Pracy **Nato Natenadze**. W spotkaniu, które odbyło się w Ośrodku Szkoleniowym PIP we Wrocławiu, z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** oraz zastępcy GIP **Jarosława Leśniewskiego**, wzięły udział również przedstawicielki Rady Europy – koordynatorki projektu „Wzmacnianie ochrony praw socjalnych i gospodarczych w Gruzji”, w ra-



mach którego została zrealizowana wizyta studyjna. Jej celem było przekazanie doświadczeń dotyczących zarządzania, planowania oraz prowadzenia działań nadzorczo-kontrolnych przez przedstawicieli PIP w Polsce. Nato Natenadze omówiła zasady funkcjonowania gruzińskiego Urzędu Inspekcji Pracy. Polski model działalności inspekcji pracy zaprezentował **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. O współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z rządem, pracodawcami i pracownikami, a także o szkoleniu inspektorów pracy mówił **Michał Wyszkowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru w Poznaniu. Prelekcja o kontroli stanu bhp oraz o zasadach potwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych w praktyce, którą wygłosił starszy inspektor pracy – specjalista **Bogdan Solawa** z OIP w Krakowie, zakończyła pierwszy dzień wizyty. Drugiego dnia delegacja obserwowała polskich inspektorów pracy podczas czynności kontrolno-nadzorczych w zakładach pracy, a następnego dnia omówiono przebieg obserwowanych kontroli. Na koniec wizyty Katarzyna Łażewska-Hrycko, przedsta-

wiając misję urzędu, podkreśliła rolę kształcenia inspektorów pracy. Wskazała, że bez ich wiedzy i doświadczenia urząd nie mógłby funkcjonować kompetentnie i merytorycznie.

## Na dożynkach w Ciechanowcu

W Muzeum Wsi w Ciechanowcu odbyły się 14 sierpnia 2022 r. dożynki wojewódzkie, podczas których specjaliści z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku podsumowali tegoroczną, 25. już edycję konkursu „Żniwa mogą być bezpieczne”. W czasie 118 wizytacji prac żniwnych, prowadzonych w ramach konkursu, przeprowadzono rozmowy z 128 rolnikami, najczęściej operatorami kombajnów. Komisja konkursowa wybrała 4 rolników, którzy prowadzili bezpiecznie prace żniwne. Jednym z laureatów był **Krzysztof Kunicki**, zamieszkały w Krasowie Wielkim. Tegoroczne żniwa na terenie województwa podlaskiego przebiegły bezpieczniej niż w latach poprzednich. Docenieni w konkursie rolnicy otrzymali nagrody ufundowane przez Marszałka Województwa, Okręgowy Inspektorat Pracy, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Podlaską Izbę Rolniczą. Pracownicy OIP prowadzili punkt informacyjno-promocyjny, przy którym udzielano porad i przekazywano zainteresowanym broszury, ulotki oraz gadżety inspekcyjne.

## 42. rocznica Porozumień Sierpniowych

31 sierpnia 2022 roku w Gdańsku odbyły się uroczystości upamiętniające 42. rocznicę strajków z 1980 roku i powstania NSZZ „Solidarność” oraz 34. rocznicę strajków z 1988 roku. W uroczystościach uczestniczyli Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** oraz p.o. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Mariusz Pokrzywinski**. W historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej spotkali się sygnatariusze Porozumień Sierpniowych, działacze związkowi oraz działacze opozycji antykomunistycznej z lat 70. i 80. Wśród zaproszonych gości byli m.in. premier **Mateusz Morawiecki**, minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Maląg**, szef Kancelarii Prezydenta RP **Grażyna Ignaczak-Bandyk**, przedstawiciele instytucji państwowych oraz posłowie na Sejm RP. Uczestnicy obchodów 42. rocznicy podpisania Porozumień Sierpniowych złożyli kwiaty pod historyczną Bramą nr 2 Stoczni Gdańskiej.

## Jak zdobyć Dyplom PIP?

W siedzibie oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Grudziądzu odbyło się 8 sierpnia br. szkolenie dla pracodawców biorących udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP”. Program oparty jest na zasadzie samokontroli, podczas której pracodawca, korzystając z publikacji Państwowej Inspekcji Pracy (przede wszystkim z listy kontrolnej z komentarzem) i przy pomocy inspektora pracy jako eksperta, identyfikuje występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz

określa sposoby i terminy ich wyeliminowania lub ograniczenia. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele 8 firm.

## Przedstawiciele Ambasady Malezji w GIP

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz z zastępcą GIP **Dariuszem Mińkowskim** i współpracownikami przyjęła 2 września 2022 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy ambasador Malezji w Polsce **Dato' Chitra Devi Ramiah** wraz z towarzyszącą delegacją. Główny Inspektor Pracy przedstawiła najważniejsze informacje na temat urzędu i jego zadań oraz wyraziła gotowość Państwowej Inspekcji Pracy do angażowania się w inicjatywy międzynarodowe na rzecz bezpiecznej i godnej pracy. Celem spotkania, zorganizowanego na prośbę strony malezyjskiej, było zapoznanie gości z wybranymi uregulowaniami polskiego prawa pracy, takimi jak nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy czy dodatki do wynagrodzeń. Zaprezentował je obszernie zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**. W spotkaniu uczestniczyli również: **Ewa Dośla**, dyrektor Gabinetu GIP, **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego, **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, **Bartosz Kopeć**, wicedyrektor Departamentu Prawnego oraz **Teresa Jastrzębska**, główny specjalista w Sekcji Współpracy z Zagranicą.

## Wielokulturowo i rodzinie

Na terenie skansenu Muzeum Wsi Opolskiej 20 sierpnia br. odbył się wielokulturowy piknik rodzinny „Opolskie gościnnie”. Organizatorem wydarzenia było Centrum Integracji Cudzoziemców Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Impreza była okazją do spotkania mieszkańców z przebywającymi na terenie miasta cudzoziemcami. Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu także uczestniczył w wydarzeniu. Stoisko edukacyjno-informacyjne cieszyło się dużym zainteresowaniem. Pracownicy OIP w Opolu udzielali porad prawnych z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia, szczególnie zatrudniania obcokrajowców narodowości ukraińskiej.

## Piknik z produktem polskim

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, Oddziału w Koninie obecni byli na pikniku produktów polskich, który odbył się w niedzielę 7 sierpnia br. w Karszewie. Udzielali porad z zakresu prawa pracy, legalności zatrudniania cudzoziemców oraz bezpiecznej pracy w rolnictwie, rozdawali ulotki, broszury i poradniki. W trakcie imprezy stoisko odwiedzili m.in. sekretarz stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi **Ryszard Bartosik**, poseł na Sejm RP **Leszek Galemba**, starosta kolski **Robert Kropidłowski** oraz burmistrz miasta i gminy Dąbie **Tomasz Ludwicki**. Wydarzenie zorganizowało Starostwo Powiatowe w Kole oraz Miasto i Gmina Dąbie.

## Nadinspektor z Kielc doceniony przez leśników



23 sierpnia 2022 r. podczas obchodów Regionalnego Dnia Leśnika w Ośrodku Edukacyjnym w Jedlni – Letnisku nadinspektor pracy **Jan Kaproń** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach został uhonorowany Kordelasem Leśnika Polskiego. To jest najwyższe odznaczenie dla pracowników Lasów Państwowych za wybitne osiągnięcia i sumienną służbę. Kordelas może być nadany także osobom i instytucjom spoza struktur Lasów Państwowych, które poprzez swoją działalność wspierają idee polskiego leśnictwa. Wnioski o nadanie wyróżnienia opiniowane są przez Kapitułę Honorową. Leśnicy z województwa świętokrzyskiego, kierując wnioskiem o przyznanie wyróżnienia dla nadinspektora pracy Jana Kapronia uznali, że nadzorując i kontrolując przez cztery dekady nadleśnictwa i zakłady usług leśnych wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej, przyczynił się on do znaczącej poprawy stanu bezpieczeństwa w tych zakładach.

## W rocznicę śmierci Romana Giedrojcia

Kwiaty na grobie śp. Głównego Inspektora Pracy **Romana Giedrojcia** w piątą rocznicę śmierci złożyli rodzina, pracownicy i przyjaciele. Wiązankę okolicznościową w imieniu Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** złożył p.o. okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Mariusz Pokrzywinski**. W intencji zmarłego odprawiona została msza święta.



Michał Jeleński

# Pakiet mobilności

## Zmiany w przepisach dotyczących delegowania kierowców

**Pakiet mobilności to, mówiąc w pewnym uproszczeniu, zbiór przepisów regulujących zasady wykonywania transportu drogowego w ramach Unii Europejskiej. Dotyczą one zarówno czasu pracy kierowcy, jazdy, wymaganych odpoczynków, jak i warunków wynagradzania.**

**B**iorąc pod uwagę datę wprowadzenia w życie przepisów, można wyróżnić dwa podstawowe okresy. Pierwszy z nich przypadł na sierpień 2020 roku, kiedy to weszły w życie przepisy, które zmieniły rozporządzenie 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w zakresie czasu jazdy i odpoczynków kierowców. Najważniejsze z tych zmian dotyczą:

- obowiązkowej organizacji powrotu kierowcy do centrum operacyjnego (bazy) lub miejsca zamieszkania kierowcy co 4 tygodnie, przy czym powrót musi nastąpić na co najmniej 45 godzin;
- zaostżenia reguł dotyczących odpoczynków tygodniowych skróconych, gdyż kierowca międzynarodowy może odbyć dwa skrócone (24-godzinne) tygodniowe okresy odpoczynku pod rząd, pod warunkiem że kierowca rozpoczął przynajmniej dwa skrócone odpoczynki tygodniowe poza granicą, a w każdym z czterech tygodniach zrealizowane zostały dwa tygodniowe odpoczynki

regularne i dwa skrócone, a ponadto po 2 odpoczynkach skróconych kolejnym odpoczynkiem powinien być odpocznik regularny tygodniowy, poprzedzony rekompensatą za dwa poprzednie skrócenia – w bazie lub miejscu zamieszkania;

- zakazu odbierania regularnych odpoczynków tygodniowych w kabinie pojazdu;
- możliwości przedłużenia jazdy dziennej oraz tygodniowej o maksymalnie 1 lub 2 godziny przy powrocie do bazy lub do domu na odpocznik tygodniowy, pod warunkiem spełnienia dodatkowych wymagań, o których mowa w art. 12 rozporządzenia 561/2006.

Drugi okres wejścia w życie przepisów z zakresu pakietu mobilności przypadł na luty 2022 r., a zmiana przepisów dotyczyła delegowania kierowców oraz dostępu do rynku pracy. Zmiany te wpływają zarówno na finanse przedsiębiorstw zatrudniających kierowców, jak i na pracowników, którzy wykonują ten zawód. W zasadzie to, czy kierowca będzie otrzymywał wy-

nagrodzenie i inne świadczenie związane z wykonywaną pracą na takim samym poziomie jak kierowca z innego państwa europejskiego, zależy od zakwalifikowania wykonywanego przewozu do przewozu odbywającego się w ramach delegowania oraz uznania kierowcy za pracownika delegowanego. Do ustalenia tych pojęć konieczne jest odwołanie się do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającej przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012.

### Delegowanie według dyrektywy

Zgodnie z art. 1 ust. 3 wymienionej dyrektywy kierowcy wykonującego przewóz dwustronny rzeczy nie uznaje się za pracownika delegowanego. Oznacza to,

że jeżeli np. przewóz towarów będzie się odbywał z Polski do Francji, wówczas ten rodzaj przewozu dwustronnego (bilateralnego) nie będzie podlegał pod przepisy dotyczące pracowników delegowanych.

Kolejne wyłączenie dotyczy przewozów tranzytowych. Zgodnie z art. 1 ust. 5 dyrektywy kierowcy przejeżdżającego tranzytem przez terytorium państwa członkowskiego, który nie wykonuje załadunku ani rozładunku, nie zabiera ani nie wysadza pasażerów, nie uznaje się za pracownika delegowanego.

W tych dwóch przypadkach (przewóz dwustronny oraz przewóz tranzytowy) z uwagi na ich wyłączenie z pojęcia delegowania pracodawca nie będzie zobowiązany do ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z obowiązkiem zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia na poziomie stawek sektorowych obowiązujących na terenie UE.

W związku z tym powstaje pytanie, jaki rodzaj przewozów będzie objęty przepisami dotyczącymi delegowania pracowników. Zgodnie z art. 1 ust. 7 dyrektywy

za pracownika delegowanego na podstawie dyrektywy 96/71/WE uznaje się kierowcę wykonującego przewóz kabotażowy w rozumieniu rozporządzenia WE nr 1072/2009 i WE 1073/2009. Przewóz kabotażowy oznacza krajowy zarobkowy przewóz wykonywany tymczasowo w przyjmującym państwie członkowskim (art. 2 pkt 6 rozporządzenia 1072/2009). Będzie to np. przewóz towarów wykonywany przez polskie przedsiębiorstwo na terenie Francji z jednego punktu do drugiego.

Kolejnym rodzajem przewozu objętego delegowaniem będzie tzw. przewóz typu cross-trade, czyli „przerzuty”. Będzie to przewóz pomiędzy innymi krajami niż siedziba firmy, np. transport wykonywany przez polską firmę na trasie z Niemiec do Francji.

Dyrektywa zawiera również pewne wyjątki i modyfikacje w stosunku do podanych tutaj podstawowych przykładów przewozów drogowych podlegających lub niepodlegających delegowaniu.

### Obowiązki przewoźników

W celu zapewnienia przestrzegania przez firmę transportową przepisów dotyczących delegowania pracowników, przede wszystkim w zakresie wypłaty wynagrodzenia, na przewoźników zostały nałożone dodatkowe obowiązki.

Przedsiębiorstwo transportowe będzie zobowiązane do zgłoszenia delegowania właściwym organom krajowym państwa członkowskiego. Ma się to odbywać za pośrednictwem platformy cyfrowej – systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI). Dane zarejestrowane w syste-

mie IMI będą dotyczyć przede wszystkim: tożsamości przewoźnika (numer licencji wspólnotowej), danych kontaktowych, zarządzającego przedsiębiorstwem, adresu zamieszkania i numeru prawa jazdy kierowcy, daty rozpoczęcia obowiązywania umowy o pracę kierowcy, przewidywanej daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania.

Ponadto za pośrednictwem tej platformy przewoźnik drogowy, po okresie delegowania, na wniosek właściwych organów państwa członkowskiego będzie zobowiązany do przesłania dokumentów przewozowych, danych z tachografu oraz dokumentacji dotyczącej wynagrodzenia kierowcy w odniesieniu do okresu delegowania.

### Podróż służbowa

Mając na uwadze te zmiany, które odnoszą się do warunków wykonywania przewozu drogowego, polski ustawodawca dokonał zmian w ustawie o czasie pracy kierowców. Zostały one zawarte w ustawie z dnia 26 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 209).

Zmianie uległ art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców w zakresie pojęcia podróży służbowej. Dotychczasowa definicja podróży służbowej została ograniczona do krajowych przewozów drogowych (nie dotyczy międzynarodowych przewozów drogowych). Konsekwencją takiej konstrukcji pojęcia podróży służbowej jest również zmiana art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców. Zgodnie z tym przepisem kierowcy wykonująceemu krajowe przewozy drogowe w podróży

**Zgodnie z art. 1 ust. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r., kierowcy wykonującego przewóz dwustronny rzeczy nie uznaje się za pracownika delegowanego. Także kierowcy przejeżdżającego tranzytem przez terytorium państwa członkowskiego, który np. nie wykonuje załadunku ani rozładunku, nie uznaje się za pracownika delegowanego.**



służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77<sup>5</sup> § 3-5 Kodeksu pracy. Do ustawy został dodany art. 21 b, zgodnie z którym kierowca wykonujący zadanie służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. Zmiany te oznaczają, że w przypadku przewozów międzynarodowych pracownik kierowca nie pozostaje w podróży służbowej, a więc pracodawca nie ma obowiązków wypłacania mu należności z tego tytułu.

Zmiany w ramach pakietu mobilności w odniesieniu do pracowników objętych delegowaniem powodują obowiązek wypłaty stawek „sektorowych” obowiązujących na terenie danego państwa członkowskiego. Po stronie pracodawcy może to oznaczać wzrost kosztów działalności, gdyż przewoźnik nie będzie już zobowiązany do wypłaty należności tytułem podróży służbowej, które były zwolnione z podatku dochodowego i nie podlegały składkom na ubezpieczenie społeczne. W tym zakresie na mocy wymienionej nowelizacji dodano do ustawy o czasie pracy kierowców art. 21b ust. 2. Przepis ten pozwala na ustalenie podstawy wymiaru podatku dochodowego od osób fizycznych w oparciu o przepisy dotyczące osób zatrudnionych w kraju i przebywających czasowo za granicą, a w zakresie składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe – dotyczące pracowników zatrudnio-

nych za granicą u polskich pracodawców. W pewnym uproszeniu można stwierdzić, że pracodawcy przysługuje prawo obniżenia podstawy wymiaru składek o równoważność diet za każdy dzień pobytu za granicą: na ubezpieczenie społeczne – 100% wartości diety przewidzianej dla danego kraju, za każdy dzień pobytu pracownika za granicą, a w przypadku podatku dochodowego – 30% wartości diety przewidzianej dla danego kraju. Mimo że w przypadku przewozów międzynarodowych pracodawca nie ma już obowiązku wypłacania diet, to ich stawki oraz dni przebywania w podróży służbowej będą niejako służyły za podstawę wyliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatek dochodowy. Jeżeli zatem przychód kierowcy będzie wyższy niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie (w 2022 r. jest to kwota 5922 zł), to podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie nie będzie ta część przychodu, która stanowi równoważność diet przysługujących z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju za każdy dzień pobytu za granicą. Wynika to z § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (tekst jedn. Dz.U. 2017 poz. 1949).

### Ewidencja czasu pracy

Warto również wspomnieć, że omawiana nowelizacja ustawy o czasie pracy kierow-

ców z dnia 29 maja 2022 r. wprowadziła nowe brzmienie art. 25 odnoszącego się do ewidencji czasu pracy kierowców. Zmiana ta w stosunku do poprzedniego stanu prawnego precyzuje, jakie elementy ma zawierać dokument ewidencji czasu pracy, a więc przede wszystkim liczbę przepracowanych godzin, godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbę godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbę godzin nadliczbowych, dni wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, liczbę godzin dyżuru, rodzaj i wymiar zwolnień od pracy, rodzaj i wymiar innych usprawiedliwionych i niesprawiedliwych nieobecności w pracy. Nadal podstawą uzyskanych danych do opracowania dokumentu zawierającego wskazane elementy będą zapisy na wykresówkach, wydruki danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanych czynności lub rejestrów opracowanych na podstawie tych dokumentów. Pracodawca będzie zobowiązany do przechowywania ewidencji czasu pracy przez okres 10 lat po zakończeniu okresu nią objętego.

Pakiet mobilności wprowadził również zmiany w zakresie przewozu rzeczy w ramach transportu międzynarodowego samochodami o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 2,5 t, a poniżej 3,5 t. Przedsiębiorca wykonujący przewóz takimi pojazdami będzie zobowiązany do uzyskania licencji transportowej. Aby uzyskać taki dokument, będzie musiał spełnić szereg warunków, m.in. uzyskać certyfikat kompetencji zawodowych, posiadać zabezpieczenie finansowe i bazę transportową.

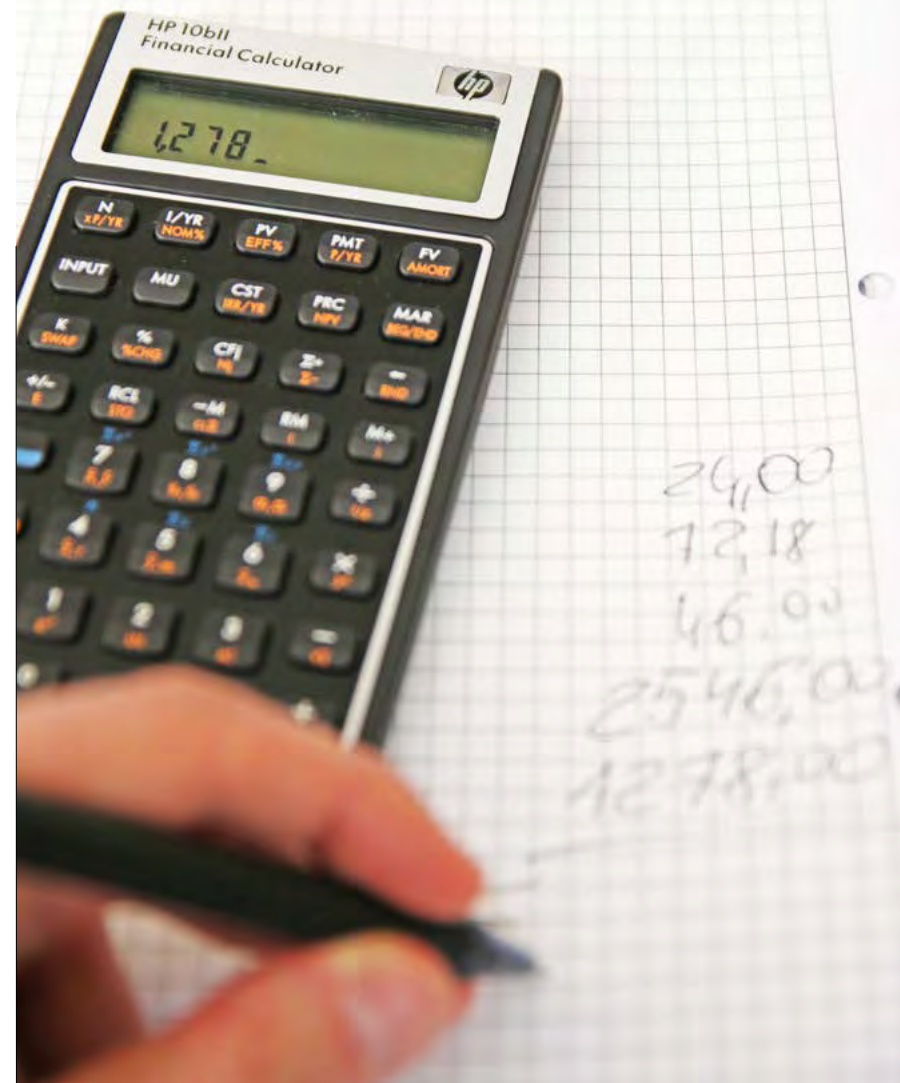
Stosowanie w praktyce zmian wprowadzonych przez tzw. pakiet mobilności, który wszedł w życie w lutym 2022 r., a odnoszący się do uznania kierowców za pracowników delegowanych, i co zatem idzie, mający wpływ na ich wynagrodzenia, będzie zapewne zależał od ustawodawstwa krajowego, przyjętej praktyki czy też orzecznictwa sądowego.

**Michał Jeleński**

starszy inspektor pracy – specjalista,  
OIP Kraków

# Świadczenia urlopowe

(cz. 2)



**W przypadku niewykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego z powodu ustania stosunku pracy przysługuje mu ekwiwalent pieniężny.**

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, składniki z II grupy – w średniej wysokości wypłaconych w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, a z III grupy – w średniej wysokości wypłaconych w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

### Dopełnienie, czyli co?

Z treści § 16 ust. 2 i § 17 ust. 2 rozporządzenia urlopowego (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop; Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.) wynika, że w sytuacji, gdy pracownik nie przepracował pełnego okresu 3 lub 12 miesięcy, pracodawca musi dokonać tzw. dopełnienia – wynagrodzenie faktycznie wypłacone w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało, a otrzymany wynik mnoży

## Jak obliczyć ekwiwalent za urlop wypoczynkowy?

Ustalone w rozporządzeniu urlopowym reguły obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy opierają się, w głównej mierze, na zasadach dotyczących obliczania wynagrodzenia urlopowego. W tym przypadku składniki wynagrodzenia dzieli się na trzy grupy. Pierwszą grupę stanowią składniki określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości. W drugiej grupie są te, które przysługują za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc o zmiennej wysokości. W trzeciej zaś za okresy dłuższe niż jeden miesiąc.

się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W związku z takim brzmieniem przepisu powstały wątpliwości, czy przy dopełnianiu wynagrodzenia należy uwzględnić te świadczenia, do których pracownik nabywa prawo sporadycznie, po spełnieniu dodatkowego, szczególnego warunku (np. dodatek za pracę w porze nocnej czy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych). Idea dopełnienia ma de facto prowadzić do ustalenia, ile zarobiłby pracownik, gdyby w tym czasie pracował w ramach normalnego czasu pracy. Dokonywanie dopełnienia z wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z kolei zakłada, że w okresach absencji spowodowanej urlopem pracownik nabyłby prawo do tych świadczeń, co przecież nie jest takie oczywiste.

Kwestie te zostały doprecyzowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w stanowisku z dnia 10 sierpnia 2015 r., które zostało opublikowane m.in. na łamach czasopisma „Ubezpieczenia i Prawo Pracy” (18/2015). W opinii Departamentu Pracy świadczenia takie jak wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych należy zaliczyć do zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, a zatem w przypadku, gdy pracownik nie przepracował pełnego okresu 3 (12) miesięcy, to przy ustalaniu ekwiwalentu ma zastosowanie § 16 ust. 2 rozporządzenia i nie ma znaczenia ani częstotliwość wypłaty tych świadczeń, ani ich wysokość.

Tabela 1.

miesiąc	wynagrodzenie za pracę	liczba dni pracy	liczba dni przypadających do przepracowania
styczeń	5300 zł	19 dni	19 dni
luty	2450 zł	10 dni	20 dni
marzec	2500 zł	11 dni	23 dni
<b>razem</b>	<b>10 250 zł</b>	<b>40 dni</b>	<b>62 dni</b>

miesiąc	wynagrodzenie za pracę	liczba dni pracy	liczba dni przypadających do przepracowania
styczeń	1020 zł	19 dni	19 dni
luty	-	10 dni	20 dni
marzec	-	11 dni	23 dni
<b>razem</b>	<b>1020 zł</b>	<b>40 dni</b>	<b>62 dni</b>

Tabela 2.

**Przykład**

Pracownik, z którym w maju 2022 r. rozwiązano stosunek pracy, miał niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni (80 godzin). Był wynagradzany w oparciu o stawkę godzinową 25 zł, ponadto otrzymywał premię regulaminową produkcyjną o zmiennej wysokości. Z uwagi na wypłacanie w zakładzie wynagrodzenia za pracę dziesiątego dnia następnego miesiąca kalendarzowego do podstawy obliczania ekwiwalentu urlopowego pracownika wliczane są składniki przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc o zmiennej wysokości wypłacone w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozwiązania stosunku pracy, czyli za styczeń, luty i marzec 2022 r., a wypłacone, odpowiednio w lutym, w marcu i w kwietniu 2022 r.

W okresie styczeń-marzec 2022 r. pracownik świadczył pracę w normalnych godzinach pracy, w łącznym wymiarze 40 dni (320 godzin) oraz w godzinach nadliczbowych powyżej normy dobowej w wymiarze 20 godzin. Pozostałe 22 dni robocze pracownik był nieobecny w pracy wskutek choroby (10 dni w lutym i 12 dni w marcu 2022 r.). Za pracę wykonaną wypłacono pracownikowi wynagrodzenie w łącznej wysokości 10 250 zł, z czego 8000 zł tytułem wy-

nagrodzenia zasadniczego, 1450 zł premii regulaminowej produkcyjnej i 800 zł tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Z tego względu, w celu obliczenia średniomiesięcznego wynagrodzenia, kwotę otrzymanego wynagrodzenia należy podzielić przez liczbę dni faktycznie przepracowanych, a następnie pomnożyć przez liczbę dni, która przypadała w tym okresie do przepracowania i tak otrzymany wynik podzielić na trzy (tab. 1):  $(10\ 250\ \text{zł} : 40\ \text{dni} \times 62\ \text{dni}) : 3 = 5295,83\ \text{zł}$

Zatem wysokość ekwiwalentu za urlop wyniosła 2531,50 zł  $(5295,83\ \text{zł} : \text{współczynnik } 20,92 : 8\ \text{godzin} \times 80\ \text{godzin urlopu} = 2531,50\ \text{zł})$ .

Gdyby wskazany pracownik był wynagradzany w oparciu o stawkę miesięczną 5000 zł i w okresie 3 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy otrzymał dodatkowo jedynie wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej normy dobowej w wymiarze 20 godzin w łącznej kwocie 1020 zł, podstawa obliczania jego ekwiwalentu wyniosłaby 5527 zł (tab. 2):  $(1020\ \text{zł} : 40\ \text{dni} \times 62\ \text{dni}) : 3 = 527,00\ \text{zł}$  – co łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym daje podstawę obliczania ekwiwalentu w wysokości 5527 zł.

Zatem wysokość ekwiwalentu za urlop wyniosła 2642 zł  $(5527\ \text{zł} : \text{współczynnik } 20,92 : 8\ \text{godzin} \times 80\ \text{godzin urlopu} = 2642\ \text{zł})$ .

**Co w przypadku równoważnych norm?**

Z treści omawianego już § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego wynika, że jeżeli pracownik nie przepracował wyma-

ganego okresu 3 miesięcy (12 miesięcy), wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Stosowanie tych reguł w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy nie rodzi problemów. Ale jak dopełnić wynagrodzenie przyjmowane do podstawy ekwiwalentu za urlop, gdy pracownik jest zatrudniony w równoważnych normach czasu pracy?

W tym systemie czasu pracy przedłużony dobowy wymiar czasu pracy w niektórych dniach jest rekompensowany krótszą pracą w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W systemie równoważnego czasu pracy pracownicy mogą mieć zaplanowaną różną liczbę godzin pracy w poszczególnych dniach. Czy zatem, w kontekście omawianego § 16 rozporządzenia urlopowego, dzień pracy, w którym wymiar czasu pracy pracownika wynosił 12 godzin, należy liczyć tak samo jak czterogodzinny dzień? Czy może należałoby w tym przypadku dokonać przeliczenia w oparciu o liczbę godzin przepracowanych i przypadających do przepracowania? Literalne brzmienie przepisu nie daje jednak takiej możliwości.

Zasady obliczania ekwiwalentu za urlop ustalone w rozporządzeniu urlopowym przewidują tylko jeden sposób postępowania, gdy pracownik nie przepracował wymaganego okresu, z którego obliczana jest podstawa ekwiwalentu za urlop. Należą podzielić wynagrodzenie faktycznie wypłacone w tym okresie przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik pomnożyć

miesiąc	wynagrodzenie za pracę	liczba dni pracy	liczba dni przypadających do przepracowania
styczeń	5300 zł	13 dni	13 dni
luty	2450 zł	7 dni	14 dni
marzec	2500 zł	7 dni	16 dni
<b>razem</b>	<b>10 250 zł</b>	<b>27 dni</b>	<b>43 dni</b>

Tabela 3.

przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Tak więc bez względu na system, w jakim pracownik świadczy pracę, dopełnienia dokonuje się w oparciu o liczbę przepracowanych dniówek i dniówek, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy.

Przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, należy rozumieć liczbę dni pracy, jaką pracownik przepracowałby zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, na podstawie wymiaru czasu pracy, obliczonego zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy.

**Przykład**

Pracownik jest zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy przewidującym możliwość zatrudniania w rozkładach czasu pracy do 12 godzin na dobę. W maju 2022 r. rozwiązuje stosunek pracy. Pracodawca musi mu wypłacić ekwiwalent za 8 dni (64 godziny) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Był wynagradzany w oparciu o stawkę godzinową 25 zł, ponadto otrzymywał miesięczną premię produkcyjną o zmiennej wysokości. Z uwagi na wypłacanie w zakładzie wynagrodzenia za pracę dziesiątego dnia następnego miesiąca kalendarzowego, do podstawy obliczania ekwiwalentu urlopowego pracownika wliczamy składniki wynagrodzenia przysługujące mu

za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc o zmiennej wysokości wypłacone w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozwiązania stosunku pracy, czyli za styczeń, luty i marzec 2022 r., a wypłacone w lutym, w marcu i w kwietniu 2022 r.

W okresie styczeń-marzec 2022 r. pracownik miał zaplanowaną pracę w wymiarze 37 dniówek 12-godzinnych, 4 dniówek 10-godzinnych oraz 2 dniówek 6-godzinnych (łącznie 43 dniówki).

Z uwagi na absencję chorobową pracownik faktycznie świadczył pracę w normalnych godzinach pracy w łącznym wymiarze 27 dni, z czego 25 dniówek 12-godzinnych i 2 dniówki 10-godzinne, powierzono mu także pracę w godzinach nadliczbowych powyżej normy dobowej w wymiarze 20 godzin. Za pracę wykonaną wypłacono pracownikowi wynagrodzenie w łącznej wysokości 10 250 zł, z czego 8000 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego, 1450 zł premii regulaminowej produkcyjnej i 800 zł tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Z tego względu, w celu obliczenia średniomiesięcznego wynagrodzenia należy kwotę otrzymanego wynagrodzenia podzielić przez liczbę dni faktycznie przepracowanych, a następnie pomnożyć przez liczbę dni, która przypadała w tym okresie do przepracowania i tak otrzymany wynik podzielić na trzy (tab. 3):  $(10\ 250\ \text{zł} : 27\ \text{dni} \times 43\ \text{dni}) : 3 = 5441,36\ \text{zł}$

Zatem wysokość ekwiwalentu za 64 godziny niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wyniosła 2080,64 zł  $(5441,36\ \text{zł} : \text{współczynnik } 20,92 : 8\ \text{godzin} \times 64\ \text{godziny urlopu} = 2080,64\ \text{zł})$ .

**Katarzyna Nogańska,**  
nadinspektor pracy, OIP Katowice

Bez względu na system, w jakim pracownik świadczy pracę, dopełnienia dokonuje się w oparciu o liczbę przepracowanych dniówek i dniówek, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy.



Piotr Bogdański

## Wybrane aspekty zadaniowego systemu czasu pracy



# Czas na pracę w swoim czasie

**O zadaniowym systemie czasu pracy napisano już wiele. Przedmiotem niniejszego artykułu są takie kwestie, jak praca w tym systemie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników niepełnosprawnych, zastosowanie przepisów dotyczących powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę czy niektóre aspekty jego wprowadzenia oraz dopuszczalne okresy rozliczeniowe.**

Zgodnie z art. 140 Kodeksu pracy system zadaniowego czasu pracy może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. W tym systemie pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano następujące przesłanki stosowania systemu zadaniowego:

- rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy;
  - skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie, albo będzie także realizował w przyszłości, z uwzględnieniem norm czasu pracy.
- Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że pracownik objęty takim systemem pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc

wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je wykonać w normach czasu pracy.

### Wprowadzenie systemu

Wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy następuje na mocy ogólnej regulacji, zawartej w art. 150 k.p., czyli w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Rezygnacja ze stosowania tego systemu czasu pracy odbywa się w ten sam sposób jak jego wprowadzenie. W obu przypadkach zatem następuje po upływie 2 tygodni od dnia podania informacji o zmianie treści regulaminu pracy albo obwieszczenia do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, a w przypadku układu zbiorowego pracy z dniem wejścia w życie zmiany jego treści. Wprowadzenie omawianego systemu lub rezygnacja z jego stosowania są niezależne od woli pracownika, nie

kumentacji pracowniczej pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, obejmującą m.in. dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi dokumenty związane ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy. Przywołany przepis jest przepisem wykonawczym, który określa wyłącznie miejsce przechowywania dokumentów, jeżeli powstałyby one w ramach porozumienia. Nie można z niego wywodzić obowiązku, aby nastąpiło to z zachowaniem formy pisemnej.

Nie ma przeszkód prawnych do stosowania zadaniowego systemu czasu pracy (przy założeniu, że są spełnione ustawowe przesłanki do jego stosowania) na podstawie zgodnej woli stron, tj. w postaci elementu warunków zatrudnienia, określonych bezpośrednio w treści umowy o pracę. Gdyby system czasu pracy został wyraźnie zastrzeżony w umowie o pracę, wówczas zmiana zastrzeżonego w tej umowie systemu pracy wymagałaby wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 k.p., albo porozumienia stron co do takiej zmiany (zgodnie z wyrokiem SN z 25 marca 1977 r., sygn. akt I PRN 5/77).

### Okres rozliczeniowy

Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują, jaki okres rozliczeniowy ma zastosowanie do zadaniowego systemu czasu pracy. Biorąc pod uwagę, że ustawodawca w przepisie odwołuje się do norm zawartych w art. 129 k.p., należy uznać, że przyjęty do zadaniowego systemu czasu pracy okres rozliczeniowy nie powinien przekraczać 4 miesięcy. Ustalony w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu okres rozliczeniowy, również w przypadku omawianego systemu czasu pracy, może zostać przedłużony, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpie-

czeństwa i zdrowia pracowników (zgodnie z art. 129 § 2 k.p.).

### Godziny ponadwymiarowe

Obowiązujące przepisy nie wykluczają możliwości stosowania zadaniowego systemu czasu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze realizuje swoje obowiązki w ramach ustalonego wymiaru czasu pracy, nie powoduje to w praktyce żadnych wątpliwości. Problem pojawia się, gdy zachodzi konieczność kontynuowania pracy w godzinach ponadwymiarowych. Zgodnie z art. 151 § 5 k.p. strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Ustawodawca nie wyłączył stosowania tego przepisu w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie zadaniowym. Pracodawca jest zatem zobowiązany ustalić faktyczny czas przepracowany w godzinach ponadwymiarowych, w tym poza ustalonym w umowie limitem w celu ustalenia prawidłowej wysokości wynagrodzenia. W „zwykłej” sytuacji ustalenie to następuje oczywiście w oparciu o zapisy w ewidencji czasu pracy.

Brak obowiązku ewidencjonowania godzin pracy dla zatrudnionych w omawianym systemie powoduje w efekcie, że pracodawca może mieć problem z ustaleniem należnego pracownikowi wynagrodzenia. Wynagrodzenia za ponadwymiarowe godziny nie można zastąpić formą ryczałtu, ponieważ przepisy Kodeksu pracy takiej formy po prostu nie przewidują. Problem nie może również prowadzić do wniosku, że w omawianym systemie pracodawca nie jest uprawniony do zobowiązania pracowników do świadczenia pracy w godzinach ponadwymiarowych, bo zakaz taki nie został



**W piśmiennictwie część autorów zajmuje stanowisko, zgodnie z którym niedopuszczalne jest zatrudnianie w ramach systemu zadaniowego osób niepełnosprawnych. Uzasadniają to m.in. faktem znacznego obciążenia pracownika zatrudnionego w tym systemie oraz ryzykiem przekraczania przez pracownika norm czasu pracy.**

w przepisach zawarty. Istnieje też zagrożenie, że braki w omawianej regulacji spowodują – szczególnie w przypadku złej woli pracodawcy – wykonywanie pracy przez pracowników „niepełnoetatowych” bez wynagrodzenia za pracę w pełnej należnej kwocie, tj. z uwzględnieniem wynagrodzenia za przepracowane godziny ponadwymiarowe, w tym z dodatkiem do wynagrodzenia. Od strony praktycznej pracodawca może wprowadzić procedurę przekazywania przez pracownika informacji o takiej pracy wraz ze wskazaniem wykonanych czynności, a także czasu ich wykonania, celem ustalenia należnego „dodatkowo wypracowanego” wynagrodzenia za pracę w godzinach wymiarowych.

Postulować należy zmianę przepisów w postaci wprowadzenia konstrukcji ryczałtu za pracę w godzinach ponadwymiarowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

#### **Pracownicy z niepełnosprawnością**

W piśmiennictwie część autorów zajmuje stanowisko, zgodnie z którym niedopusz-

czalne jest zatrudnianie w ramach systemu zadaniowego osób niepełnosprawnych. Uzasadniają to m.in. faktem znacznego obciążenia pracownika zatrudnionego w tym systemie oraz ryzykiem przekraczania przez pracownika norm czasu pracy. Kolejnym argumentem jest fakt zawarcia w przepisach ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych sztywnych, odmiennych od kodeksowych norm czasu pracy, zakazu pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Odnosząc się do użytych argumentów, uznaję, że brak jest podstaw prawnych do wykluczenia stosowania omawianego systemu do tej grupy pracowników. W moim przekonaniu w pierwszej kolejności wynika to z tego, że zakaz taki nie został zawarty w przepisach dotyczących osób niepełnosprawnych, a zawarte tam regulacje odnoszą się wyłącznie do norm czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, nie do dopuszczalnych systemów czasu pracy. Ponadto zatrudnienie w omawianym systemie nie zakłada z założenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych lub

o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Z punktu widzenia omawianego tematu należy rozważyć trzy możliwe stany faktyczne.

W pierwszym powierzenie innej pracy następuje w odniesieniu do pracownika, który jest zatrudniony w innym systemie czasu pracy niż zadaniowy, a wykonywanie powierzonej mu pracy ma nastąpić właśnie w tym systemie. Jak już wyjaśniono, stosowanie omawianego systemu nie wymaga uzyskania zgody pracownika. Pracodawca może zatem powierzyć inną pracę, pod warunkiem spełnienia przesłanek i warunków wynikających z art. 42 § 4 k.p. Przed rozpoczęciem wykonywania powierzonej pracy w systemie zadaniowym pracodawca zobowiązany jest do ustalenia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, po porozumieniu z pracownikiem, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy wynikającego z norm określonych w art. 129 k.p.

W drugim możliwym stanie faktycznym pracownikowi, który jest już zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy, pracodawca powierza inną pracę, która będzie wykonywana w innym systemie czasu pracy niż omawiany. W tym przypadku pracodawca również jest do tego uprawniony, na analogicznych zasadach.

Sprawa wygląda inaczej w sytuacji, gdy stosowanie omawianego systemu nastąpiło w efekcie zgodnej woli stron, czego przejawem było ujęcie w treści umowy o pracę stosowania systemu jako kolejnego, oprócz „kodeksowych”, warunku zatrudnienia. W mojej ocenie, w tej sytuacji konieczne byłoby uprzednie zastosowanie porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę lub wypowiedzenia warunków pracy jako rozwiązania alternatywnego. Uzasadnienie tego stanowiska płynie z analizy treści i funkcji wskazanego przepisu. Jak łatwo zauważyć, ustawodawca wśród 5 wskazanych w treści art. 29 § 1 k.p. elementów umowy o pracę (rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenia za pracę odpowiadające-

go rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia oraz wymiaru czasu pracy i terminu rozpoczęcia pracy) pozwała pracodawcy w formie zwykłego polecenia zmienić czasowo wyłącznie jeden warunek zatrudnienia, tj. rodzaj wykonywanej pracy. Zmiana ta następuje wyłącznie na okres 3 miesięcy i może nastąpić, jeżeli spełnione są pozostałe przesłanki wynikające z przepisu. Niezależnie od tego, czy ocenimy powierzenie innej pracy wyłącznie jako przejściową zmianę treści stosunku pracy, czy stan faktyczny różniący się w określonym poleceniu pracodawcy czasie od stanu prawnego wynikającego z treści umowy, to dotyczy ona wyłącznie jednego składnika umowy o pracę. Wyrażane niekiedy w literaturze stanowisko (w oparciu o interpretację jednego orzeczenia Sądu Najwyższego), że zmianie tej może jeszcze towarzyszyć zmiana miejsca pracy, należy uznać za kontrowersyjną. Czasowa zmiana rodzaju pracy, będąca skutkiem powierzenia innego rodzaju pracy, stanowi zatem pojedynczy wyjątek od ogólnej reguły, że ustalone przez strony stosunku pracy warunki zatrudnienia określone w treści umowy o pracę są wiążące dla obu stron, a ich zmiana wymaga zawsze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Uznać zatem należy, że jeżeli ustalonym w treści umowy warunkiem zatrudnienia będzie wykonywanie pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, to powierzenie innej pracy, której świadczenie będzie następowało w innym niż zadaniowy systemie czasu pracy, może nastąpić wyłącznie po uzyskaniu zgody pracownika.

Reasumując, jeśli objęcie pracownika określonym systemem czasu pracy nie wynika z indywidualnych ustaleń w treści umowy o pracę, brak jest przeszkód do powierzenia innej pracy niż określona w umowie o pracę, również w przypadku, gdy w efekcie dojdzie do zmiany w tym okresie stosowanego do pracownika systemu czasu pracy.

**Piotr Bogdański,**  
starszy specjalista, OIP Katowice



# Pracownik nielegalnie legalny

Pod inspektorską lupą

**Nakazem wypłacenia zaległych poborów, mandatem karnym, a przede wszystkim zgłoszeniem do prokuratury podejrzenia fałszowania dokumentów zakończyła się kontrola w jednej z podrzeszowskich firm budowlano-handlowych, prowadzona przez inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.**

**K**ontrola w firmie budowlano-handlowej, której podstawową działalnością jest budownictwo, to wynik skargi skierowanej do OIP w Rzeszowie. Autor pisma twierdził, że nie otrzymał należnego wynagrodzenia za pracę. Realizujący kontrolę inspektor ustalił, że we wskazanej firmie na podstawie umów o pracę są zatrudnione trzy osoby, zaś z dwiema osobami niedawno rozwiązano umowy. Bez problemów otrzymał pełną dokumentację dotyczącą sytuacji autora skargi. W udostępnionych aktach osobowych znajdowały się: umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2022 roku na stanowisku pracownik ogólnobudowlany; oświadczenie o zapoznaniu się dokumentacją oceny ryzyka zawodowego; informacja o warunkach zatrudnienia; oświadczenie o zapoznaniu się pracownika z obwieszczeniem w sprawie obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy; oświadczenie o zapoznaniu się pracownika z przepisami dotyczącymi równego traktowania.

Co ważne, mimo że pracownik zgłaszał nielegalne zatrudnienie, na dokumentach znajdowały się odręczne podpisy z jego nazwiskiem.

Ponadto w aktach znajdowało się między innymi orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, wystawione 4 kwietnia 2022 roku. Pracodawca nie okazał natomiast dokumentów potwierdzających przeszkolenie wstępne pracownika w zakresie bhp, kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej ani wniosku pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

W trakcie kontroli inspektor pracy przesłuchał skarżącego. Ten zeznał, iż pracę w firmie zaczął już 13 marca 2022 roku, zaś na badania lekarskie został skierowany dopiero 31 marca 2022 roku. Oświadczył także, iż w okresie zatrudnienia nie otrzymał na piśmie umowy o pracę i nie podpisywał takiego dokumentu, podobnie jak pozostałych dokumentów znajdujących się podobno w jego aktach osobowych. Wyjaśnił jednocześnie, że kiedy pod koniec kwietnia udał się do lekarza, okazało się, że nie jest ubezpieczony i nie może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.

Ostatnim dniem pracy skarżącego był 13 maja 2022 roku. Przy czym pracodawca zeznał, że pracownik poinformował go o rezygnacji z pracy dopiero 15 maja. W związku z tym umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jak stwierdził inspektor pracy, do 8 lipca zwolniony pracownik nie otrzymał świadectwa pracy. Zostało mu ono wysłane dopiero następnego dnia.

Podczas wyjaśniania okoliczności związanych ze zgłoszeniem pracownika do obowiązkowego ubezpieczenia pracodawca przedstawił wygenerowany z systemu elektronicznego dokument deklaracji ZUS zgłoszenia do ubezpieczenia (ZUS ZUA), datowany na 24 kwietnia 2022 roku, wraz z informacją o wysyłce i potwierdzeniu. Jednakże na informacji brakowało daty nadania i przyjęcia przesyłki przez ZUS. W statusie przetwarzania wskazano „Brak zarejestrowanej odpowiedzi”. Jednocześnie pracodawca okazał imienne raporty miesięczne o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach (ZUS RCA) za kwiecień i maj 2022 roku, gdzie w pkt III deklaracji „Dane identyfikacyjne osób ubezpieczonych” wskazano imieniem także skarżącego pracownika. Ostatnim dokumentem był formularz wyrejestrowania z ubezpieczeń (ZUS ZWUA) z 22 czerwca 2022 roku, z którego wynikało, że pracownik został wyrejestrowany z ubezpieczenia społecznego 13 maja 2022 roku.

Do dnia przeprowadzenia kontroli właściciel firmy nie wypłacił jednak skarżącemu pracownikowi należności za dni przepracowane w maju 2022 roku. Kwota 1029 zł została uregulowana dopiero na polecenie inspektora pracy.

Ponadto inspektor pracy stwierdził szereg innych nieprawidłowości m.in. w zakresie:

- rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy w sposób pozwalający na ustalenie godzin faktycznego rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu;
- informacji zawartych w świadectwach pracy;
- wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę do rąk własnych bez uprzedniego odebrania wniosków o dokonanie wypłaty w takiej formie.

W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy wydał dwie decyzje nakazowe na piśmie, dwa ustne polecenia oraz skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające 16 wniosków. Do ZUS Oddział w Rzeszowie wystosował pismo, w którym poinformował o braku przetworzenia okazanych podczas kontroli dokumentów.

Osoba winna popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika została ukarana mandatem karnym. Ponadto inspektor pracy skierował do prokuratury zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów.

# W trosce o bezpieczeństwo na drodze

## Kontrole prewencyjne pojazdów rolniczych na drogach w Wielkopolsce

**Rolnictwo zaliczane jest do sektorów gospodarki, w których odnotowuje się największą liczbę wypadków przy pracy. Bezpieczna praca w gospodarstwie to temat szczególnie ważny w okresie letnich prac polowych.**

**C**o roku podczas prac w gospodarstwach rolnych dochodzi do wielu wypadków, w tym ciężkich i śmiertelnych. Według danych Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w I kwartale 2021 roku w porównaniu z I kwartałem 2020 roku odnotowano 20-procentowy wzrost wypadków w gospodarstwach rolnych związanych z przejechaniem, uderzeniem i pochwytem przez środki transportu w ruchu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu wraz z Policją, Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwową oraz Ochotniczą Strażą Pożarną w ramach działań prewencyjnych przeprowadził wspólne kontrole ukierunkowane na poprawę stanu bezpieczeństwa na drogach publicznych w okresie prac polowych. Kontrole odbyły się na terenie całego województwa wielkopolskiego, łącznie skontrolowano blisko 300 pojazdów.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Działania prewencyjne ukierunkowane zostały przede wszystkim na stan techniczny pojazdów poruszających się po drogach. Niestety podczas przeprowadzonych kontroli ujawniono, że aż 10% pojazdów rolniczych wykorzystywanych do prac polowych nie spełnia wszystkich podstawowych wymagań, jakie przewidziane są przepisami prawa. Zdarza się, że rolnicy zapominają o gąśnicy czy o obowiązku wymienienia przepalanej żarówki w lampie pojazdu rolniczego.

W takich sytuacjach policja ma prawo wystawić mandat, a także zabrać dowód rejestracyjny pojazdu. Aby uniknąć takich sytuacji,



Współpraca Policji z OIP Poznań

należy pamiętać o niezbędnym wyposażeniu, które zostało określone w § 46 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych pojazdów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia. Ciągnik rolniczy powinien posiadać co najmniej: kabinę lub ramę ochronną, wycieraczkę przedniej szyby zapewniającą dostateczne pole widzenia kierowcy, prędkościomierz lub inne urządzenie umożliwiające odczyt prędkości jazdy co najmniej na najwyższym biegu, a także co najmniej dwa lusterka zewnętrzne, jedno po lewej, drugie po prawej stronie pojazdu.

### BHP w gospodarstwie

Podczas kontroli specjaliści z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wraz z przedstawicielami Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przypominali o obowiązku zachowania odpowiednich zasad bhp w trakcie prac polowych. Szczególną uwagę zwrócono na odpowiednie zaplanowanie prac z uwzględnieniem przerw w pracy i warunków atmosferycznych. Przypomniano także o prawidłowym zabezpieczeniu przewożonego ładunku i właściwym przewożeniu osób. Policjanci kontrolowali stan techniczny poruszających się po drogach publicznych pojazdów rolniczych, trzeźwość kierujących oraz posiadane przez kierujących uprawnienia do kierowania pojazdami. Każda kontrola kończyła się wręczeniem materiałów dotyczących bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym.

**Daria Wojtczak**, OIP Poznań



# Żniwa 2022

Prewencyjne kontrole pojazdów rolniczych w Wielkopolsce

Fot. OIP Poznań





Marta Piernikowska

# Sklep w czytelnicy czy czytelnicy w sklepie?

## Placówki handlowe a omijanie zakazu handlu w niedziele

**Celem znowelizowanej w 2021 r. ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni było wyeliminowanie nieprawidłowego stosowania wyłączeń określonych w art. 6 ust. 1 ustawy. Czy to się udało? Inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy sprawdzają, jak w praktyce stosowane są przepisy.**

**N**iedzielny handel został uregulowany w ustawie z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2021 r. poz. 936), którą znowelizowano ustawą z dnia 14 października 2021 r. Przepisy uszczelniające zakaz handlu w niedziele weszły w życie 1 lutego 2022 r. i wprowadziły zmiany, których celem jest wyeliminowanie problemu omijania prawa. Zmiany dotyczą między innymi:

- wskazania zamkniętego katalogu osób, członków rodziny, z których nieodpłatnej pomocy może korzystać przedsiębiorca będący osobą fizyczną, prowadzący handel wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek. Do kręgu tego zaliczono małżonka, dzieci własne, dzieci małżonka, dzieci przysposobione, rodziców, macochę, ojczyma, rodzeństwo, wnuki, dziadków, z zastrzeżeniem, iż osoby te nie mogą być pracownikami lub zatrudnionymi w placówce handlowej u przedsiębiorcy korzystającego z ich nieodpłatnej pomocy;
- rozszerzenia rozumienia pojęcia przeważającej działalności poprzez doprecyzowanie, że chodzi o działalność wykonywaną w danej placówce handlowej i że działalność ta stanowi co najmniej 40% miesięcznego przychodu ze sprzedaży detalicznej w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2016 r. o podatku od sprzedaży detalicznej;
- zaostrzenia przepisu art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni po-

zez dodanie do przepisu „zakaz handlu, o którym mowa w art. 5, nie obowiązuje w placówkach pocztowych w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1041 i 2320)” zwrotu doprecyzującego „w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 tej ustawy”.

### Poczta w sklepie przed i po zmianach

Zmiany wprowadzone nowelizacją ustawy o ograniczeniu handlu wyłączyły spod zakazu handlu wyłącznie placówki pocztowe, których przeważająca działalność polega na świadczeniu takich usług. Dotychczas z wyłączeń spod zakazu handlu mogły korzystać wszystkie placówki pocztowe bez ograniczeń, co prowadziło do kuriozalnych sytuacji, gdy typowe placówki handlowe korzystały z tego wyłączenia i dzięki uzyskaniu statusu placówki pocztowej mogły prowadzić handel oraz wykonywać czynności związane z handlem we wszystkie niedziele. W art. 3 pkt 15 ustawy – Prawo pocztowe (Dz.U. 2022 poz.896, tekst jedn. z dnia 26.04.2022) ustawodawca przyjął, iż placówką pocztową jest „jednostka organizacyjna operatora pocztowego lub agenta pocztowego, w której można zawrzeć umowę o świadczenie usługi pocztowej lub która doręcza adresatom przesyłki pocztowe lub kwoty pieniężne określone w przekazach pocztowych, albo inne wyodrębnione i oznaczone przez operatora pocztowego miejsce, w którym można zawrzeć umowę



o świadczenie usługi pocztowej lub odebrać przesyłkę pocztową lub kwotę pieniężną określoną w przekazie pocztowym”. Natomiast zgodnie z definicją zawartą w art. 3 pkt 3 Prawa pocztowego agent pocztowy to „przedsiębiorca pośredniczący na rzecz operatora pocztowego w zawieraniu z nadawcami umów o świadczenie usług pocztowych lub zawierający je w imieniu operatora pocztowego”.

Wystarczyło podpisanie umowy agencyjnej, by przedsiębiorca uzyskał status agenta pocztowego i by mógł korzystać z wyłączenia spod zakazu handlu z powołaniem się na placówkę pocztową. Należy zwrócić uwagę na uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 12 czerwca 2019 r., sygn. akt V Kz 777/19, które zawiera wytyczne, jak należało interpretować przepis wyłączający spod zakazu handlu placówki pocztowe w kształcie obowiązującym do 31 stycznia 2022 r. Zdaniem sądu brak było normatywnych podstaw do czynienia ustaleń na temat tego, czy działalność pocztowa była realnie pro-

wadzona i jaka była skala tej działalności, jaki był jej „rzeczywisty profil”. W ocenie sądu przepis nie ustanawiał jakichkolwiek kryteriów, które warunkowałyby możliwość uznania danego podmiotu za placówkę pocztową w zależności od wielkości przychodów z tytułu świadczenia usług pocztowych, proporcji przychodów z działalności pocztowej do przychodów z pozostałej działalności podmiotu czy też innych kryteriów o zbliżonym charakterze. Skorzysanie z wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu, zdaniem sądu, zależne było tylko od tego, czy podmiot spełniał kryteria formalne do uznania go za placówkę pocztową oraz czy faktycznie można było skorzystać w nim z usługi pocztowej, niezależnie od tego, czy podmiot osiągał z tego tytułu jakiegokolwiek przychody – ważne, aby w każdej chwili istniała możliwość zawarcia w nim umowy o świadczenie usług pocztowych.

Nadużycia prawa, do jakich dochodziło w związku z wykorzystywaniem przez małych przedsiębiorców i duże sieci handlowe

luki prawnej – polegającej na powoływaniu się przez przedsiębiorców prowadzących placówki handlowe na wyłączenie, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu, tj. posiadania statusu placówki pocztowej – było dla ustawodawcy obszarem wymagającym zmian w celu wyeliminowania problemu omijania zakazu handlu, który czynił ten zakaz fikcją.

Wprowadzone zmiany przewidują, iż z wyłączenia spod zakazu handlu w niedziele mogą korzystać tylko te placówki pocztowe, których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych. Ta przeważająca działalność została zdefiniowana jako rodzaj przeważającej działalności wskazanej we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, jeżeli działalność ta jest wykonywana w danej placówce handlowej i stanowi co najmniej 40% miesięcznego przychodu ze sprzedaży detalicznej. Bycie placówką pocztową po zmianach straciło na popularności, co zaobserwować można na przykładzie

**Podczas jednej z kontroli inspektor pracy ustalił, iż pomoc świadczona była przez partnerkę właściciela sklepu, co wiązało się z zastosowaniem przez inspektora pracy środka wychowawczego w postaci ostrzeżenia. Jeszcze przed zakończeniem postępowania kontrolnego przedsiębiorca przedłożył do akt dokument z urzędu stanu cywilnego potwierdzający wyznaczenie daty ślubu z partnerką. Nie miało to jednak wpływu na wynik kontroli, która wykazała naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu.**

popularnych sieci handlowych, które od momentu wprowadzenia zmian zawiesiły swoją działalność w niedziele niehandlowe. Nie oznacza to jednak, że część placówek handlowych nie próbowała mimo zastrzeżenia przepisów obejść zakaz handlu.

### **W poszukiwaniu luk w prawie**

Pod koniec 2021 r. większość placówek handlowych, stojąc przed perspektywą zaostrzenia przepisów o zakazie handlu w niedziele, gwałtownie zaczęła wykorzystywać lukę prawną dotyczącą placówek pocztowych. Zmiany wprowadzone nowelizacją ustawy o ograniczeniu handlu pobudziły wyobraźnię przedsiębiorców, którzy zaczęli się precyzyjnie poszukiwaniu możliwości prowadzenia handlu w niedziele. Czy to im się udało? Praktyka orzecznicza, orzeczenia zapadające po wprowadzeniu przepisów nowelizujących zakaz handlu w niedziele, pokazuje, że pomysły na prowadzenie handlu w niedziele niekoniecznie okazały się dobre.

Zagadnienia związane z ograniczeniem handlu w niedziele były przedmiotem czynności kontrolnych przeprowadzonych przez inspektora pracy w jednej z popularnych sieci handlowych, która na terenie hali sklepowej zorganizowała wydzieloną powierzchnię wyposażoną w fo-

tele, stoliki, półki z książkami, oznakowaną wyraźnie jako czytelnia. Owa placówka po rozszerzeniu przedmiotu działalności – PKD w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki, wypoczynku – i zorganizowaniu Klubu Czytelnika w opisanej formie powoływała się na wyłączenie zawarte w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu, zgodnie z którym zakaz handlu nie obowiązuje w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Zgodnie z wpisem do KRS przeważającą działalnością przedsiębiorcy była sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych. W trakcie kontroli inspektor ustalił, iż pracodawca, zatrudniający w ramach stosunku pracy 40 pracowników, aneksami dokonał zmian w zakresie obowiązków pracowniczych 5 pracownikom, rozszerzając je o obowiązki związane z bieżącą obsługą Klubu Czytelnika. Kontrolowany podmiot oświadczył, że w Klubie Czytelnika możliwe jest wypożyczanie i czytanie na miejscu udostępnianych książek i czasopism, organizowanie spotkań z autorami książek i nieformalne dyskusje w zakresie literatury. Przedłożono regulamin udostępniania zbiorów oraz okazano umowy zawarte z wydawnictwa-

mi, których przedmiotem jest promowanie i zachęcanie do czytania publikacji wydawnictw wśród osób przebywających na terenie hali sklepowej. Po zakończonej kontroli w opisywanej placówce handlowej inspektor pracy wystąpił z wnioskiem o ukaranie, w którym zarzuca obwinionemu powierzenie pracownikom wbrew zakazowi wykonywania pracy w handlu oraz czynności związanych z handlem.

Sąd Rejonowy w Lipnie II Wydział Karny wyrokiem nakazowym z dnia 23 maja 2022 r., sygn. akt II W 240/22, przychylił się do wniosku Państwowej Inspekcji Pracy i uznał obwinionego za winnego popełnionego czynu, wymierzając mu karę 1000 złotych grzywny. Na dzień publikacji niniejszego artykułu wyrok nie jest prawomocny. Z uwagi na brak wykształconej w tym zakresie linii orzeczniczej trudno jest przewidzieć, jakie będzie końcowe rozstrzygnięcie sądu.

Ewentualne wskazówki w tym zakresie znaleźć można chociażby w wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie II Wydział Karny Sekcja ds. Wykroczeniowych z dnia 27 kwietnia 2022 r., sygn. akt II W 795/22, zapadłym w zbliżonym stanie faktycznym, z tą jednak różnicą, iż chodziło o placówkę handlową, w której przedmiotem przeważającej działalności była sprzedaż detaliczna napojów alkoholowych i bezalkoholowych, a na jej terenie wystawiono stojak z kilkoma grammi i wędką z możliwością ich wypożyczenia, co stanowiło zgodnie z wpisem w rejestrze przedsiębiorców przedmiot pozostałej działalności przedsiębiorcy i co miałoby stanowić podstawę do skorzystania z wyłączenia spod zakazu handlu w niedziele określonego w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu. Zdaniem sądu orzekającego w tej sprawie przepis art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy nie budzi wątpliwości i nie wymaga wykładni, a jako stanowiący wyjątek od zasady nie należy go interpretować rozszerzająco. Przepis ten dotyczy bowiem handlu w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku, a nie na odwrót. Sąd uznał, iż wystawienie w sklepie stojaka z kilkoma gra-

mi i wędką z możliwością ich wypożyczenia nie jest objęte wyłączeniem z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o zakazie handlu, sklep ten nie jest bowiem placówką handlową mieszczącą się w zakładzie prowadzącym działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku, ponieważ nie mieści się na stadionie sportowym, boisku w szkole, uczelni, teatrze, kinie czy hotelu.

Uzasadnienie przywołanego wyroku zawiera pewne wytyczne, jak interpretować wyłączenie spod zakazu handlu w dziedzinie określone w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu. Kreatywność przedsiębiorców w poszukiwaniu możliwości prowadzenia handlu oraz czynności związanych z handlem w niedziele nie ma ograniczeń. Przeglądając się ich pomysłem, można zapytać, czy to sklep w czytelnicy, czy czytelnia w sklepie; czy to sklep na dworcu, czy dworzec w sklepie. Umiar i zdrowy rozsądek jest konieczny przy interpretacji przepisów, by nie dochodziło do nadużyć.

### **Teściowa a członek rodziny**

Do dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy o zakazie handlu, mimo braku konkretnego zapisu ustawowego, praktyka dopuszczała możliwość korzystania z okazjonalnej i nieodpłatnej pomocy członków najbliższej rodziny przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek. Obecnie po nowelizacji przepisów o ograniczeniu handlu wprowadzony został katalog osób, z których pomocy może korzystać przedsiębiorca określony w art. 6 ust. 1 pkt 27 ustawy o ograniczeniu handlu. Do kręgu tego należą małżonek, dzieci własne, dzieci małżonka, dzieci przysposobione, rodzice, macocha, ojczym, rodzeństwo, wnuki, dziadkowie, z zastrzeżeniem, iż osoby te nie mogą być pracownikami lub zatrudnionymi w placówce handlowej u przedsiębiorcy, który korzysta z ich nieodpłatnej pomocy. Wyliczenie to ma charakter zamknięty. Nie można dokonywać wykładni rozszerzającej. Z praktycznego punktu widzenia enumeratywne wyliczenie nie pozwala uniknąć nieporozumień co do

tego, jakie osoby mogą nieodpłatnie pomagać przedsiębiorcy. Tym samym rozwiane zostały wątpliwości, czy teściowa znajduje się w kręgu tych osób. Praktyka pokazuje, iż oprócz problemów związanych nieodpłatną pomocą świadczoną przez teściową bywały również problemy z pomocą świadczoną przez konkubinę czy konkubenta. Podczas jednej z kontroli inspektor pracy ustalił, iż pomoc świadczona była przez partnerkę właściciela sklepu, co wiązało się z zastosowaniem przez inspektora pracy środka wychowawczego w postaci ostrzeżenia. Jeszcze przed zakończeniem postępowania kontrolnego przedsiębiorca przedłożył do akt dokument z urzędu stanu cywilnego potwierdzający wyznaczenie daty ślubu z partnerką. Nie miało to jednak wpływu na wynik kontroli, która wykazała naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu.

### **Przepisy w praktyce**

Nowelizacja ustawy o ograniczeniu handlu „uszczelnia” niektóre luki prawne, jednocześnie jednak stała się impulsem do korzystania z innych form wyłączeń. W artykule opisano głównie wyłączenie określone w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu, które jak się okazuje na podstawie chociażby opisanych przykładów, potrafi być różnie interpretowane. Argumentacja zawarta w przywołanym orzecznictwie nie może zostać jeszcze uznana za linię orzeczniczą z uwagi na jej jednostkowy charakter. Niemniej wydaje się, iż próby dokonywania rozszerzającej wykładni przepisu prowadzą do nadużyć prawa i omijania zakazu handlu w niedziele. Powoływanie się na czytelnie, wypożyczalnie sprzętu sportowego, dworzec i to w formach, o których wspomniano w artykule, wydaje się sprzeczne z celem, jaki przyświecał ustawodawcy w zakresie ograniczenia działalności placówek handlowych w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. Nowelizacja ustawy o ograniczeniu handlu na pewno zakończyła erę placówek handlowych działających jako placówki pocztowe, ale pobudziła wyobraźnię przedsiębiorców.

**Marta Piernikowska,**  
młodszy specjalista, OIP Bydgoszcz





Włodzimierz Łabanowski

# Bezpieczeństwo na sygnale

## Co o sygnalizacji ostrzegawczej mówią przepisy?

**Pracodawca powinien zapewnić stosowanie sygnałów bezpieczeństwa wszędzie tam, gdzie nie można zlikwidować zagrożenia środkami ochrony zbiorowej lub innymi środkami stosowanymi w organizacji pracy.**

Sygnaly świetlne i dźwiękowe, przekazujące informacje istotne dla zachowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, określane są ogólnym terminem „sygnaly bezpieczeństwa”. Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. 2003 Nr 169 poz. 1650 ze zm. Dz.U. 2021 poz. 2088), pracodawca powinien zapewnić pracownikom instrukcje dotyczące stosowanych w zakładzie pracy sygnałów bezpieczeństwa, obejmujące w szczególności ich znaczenie oraz zasady zachowania się pracowników, których mogą one dotyczyć. Sygnaly świetlne i sygnaly dźwiękowe powinny być stosowane, gdy wymaga tego sytuacja, w celu zasygnalizowania niebezpieczeństwa i wezwania ludzi do podjęcia określonych działań albo do ewakuacji. Przez sygnał świetlny w myśl rozporządzenia rozumie się sygnał emitowany przez urządzenie wykonane z przezroczystych lub półprzezroczystych materiałów, podświetlonych od wewnątrz lub z tyłu tak, aby dawało to efekt świecącej powierzchni. Natomiast przez sygnał dźwiękowy rozumie się sygnał akustyczny (dźwiękowy) emitowany przez urządzenie przeznaczone do tego celu, bez użycia głosu ludzkiego i nieemitujące tego gło-

su, wskazujący na zaistnienie (sygnalizacja ostrzegawcza) oraz – w razie potrzeby – trwanie i zakończenie niebezpiecznej sytuacji (sygnalizacja alarmowa).

### Co sygnalizuje prawo?

W odniesieniu do maszyn wskazane rozporządzenie w § 54 określa następujące wymagania: „W przypadku zespołowej obsługi maszyny lub gdy stwarza ona zagrożenie dla otoczenia, należy zapewnić sygnalizację ostrzegawczą i alarmową – łatwo dostrzegalną i zrozumiałą. Maszyny wielostanowiskowe powinny być wyposażone w urządzenia sygnalizacji dźwiękowej lub świetlnej automatycznie wysyłające sygnały uprzedzające o uruchomieniu maszyny. Sygnaly powinny być odbierane na wszystkich stanowiskach pracy przy danej maszynie”. Również rozporządzenie 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 (Dz.U. 2002 Nr 191 poz. 1596 zm. Dz.U. 2003 Nr 178 poz. 1745) reguluje temat sygnalizacji i urządzeń ostrzegawczych: „W przypadku gdy jest to konieczne, operator maszyny powinien mieć możliwość sprawdzenia, z miejsca głównego pulpitu sterowniczego, czy nikt nie znajduje się w strefie niebezpiecznej. Jeżeli sprawdzenie nie jest możliwe, układ bezpieczeństwa automatycznie powinien wysyłać akustyczny lub optyczny sygnał ostrzegawczy przed uruchomieniem maszyny. Pracownik narażony powinien mieć czas lub środki umożliwiające uniknięcie zagrożenia spowodowanego uruchomieniem lub zatrzymaniem maszyny” (§ 10), a także: „Urządzenia ostrzegawcze maszyn powinny być jednoznaczne, łatwo dostrzegalne i zrozumiałe” (§ 16 ust. 3).

Ponadto w przypadku pewnych gałęzi pracy i/lub rodzajów prac związanych z użytkowaniem maszyn właściwi ministrowie wydali rozporządzenia regulujące tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym sygnalizacji dźwiękowej i świetlnej. Poniżej podano przykłady takich zapisów:

– rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów i Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 22 listopada 1951 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach graficznych (Dz.U. 1951 Nr 65 poz. 447 ze zm. Dz.U. 1952 Nr 41 poz. 285): „Przed uruchamianiem maszyn, a w szczególności wieloformatowych drukarskich płaskich, offsetowych lub rotacyjnych, maszynista powinien dawać sygnał dźwiękowy, tak aby słyszały go wszystkie osoby przebywające obok maszyny” (§ 48); „Każdorazowe uruchomienie maszyny nawet silnikiem pomocniczym powinno być poprzedzone sygnałem dźwiękowym” (§ 90); „Uruchamianie maszyny rotacyjnej jest dozwolone jedynie odpowiedzialnemu maszyniście lub wyznaczonemu jego zastępcy i to dopiero po nadaniu przez maszynistę sygnału ostrzegawczego dźwiękowego” (§ 95);

– rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwarzalności z dnia 21 marca 1970 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu torfowego (Dz.U. 1970 Nr 9 poz. 75): „Przy zdalnym włączeniu do ruchu urządzeń zakładu każdorazowe ich uruchomienie powinno być poprzedzone ostrzegawczym sygnałem dźwiękowym i świetlnym” (§ 57);

– rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 6 lipca 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w portach morskich i śródlądowych (Dz.U. 1993 Nr 73 poz. 346): „Bramy zamykane za pomocą urządzeń mechanicznych powinny posiadać sygnalizację ostrzegawczą. Sygnalizacja powinna być uruchamiana automatycznie z chwilą otwierania lub zamykania bramy” (§ 30 ust. 5); „Włączniki napędu przenośników, których elementy nośne są niewidoczne ze stanowiska sterowania, powinny być sprzężone z instalacją sygnalizacji dźwiękowej i świetlnej. Sygnalizacja powinna być dobrze słyszalna, szczególnie na odcinku niewidocznym ze stanowiska sterowania. Sygnalizacja powinna się włączyć co najmniej 20 sekund przed włączeniem napędu urządzenia nośnego i wyłączyć się po włączeniu napędu” (§ 53);

– rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 15 lutego 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji i przetwarzaniu miedzi (Dz.U. 2000 Nr 15 poz. 189): „Linie walcownicze należy wyposażyć w sygnalizację dźwiękową i świetlną [...]” (§ 19 ust.1);

– rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 15 października 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów gumowych (Dz.U. 2001 Nr 131 poz. 1462 ze zm. Dz.U. 2006. Nr 230 poz. 1678): „Każde uruchamianie linii produkcyjnej [...], powinno być poprzedzone sygnalizacją świetlną lub dźwiękową” (§ 16); „Wielostanowiskowe półautomaty powinny być wyposażone w sygnalizację świetlną i dźwiękową uruchamiania tego urządzenia” (§ 22 ust 4);

– rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi (Dz.U. 2009 Nr 104 poz. 868): „Pojazdy transportujące odpady powinny być wyposażone w co najmniej dwa rodzaje urządzeń sygnalizujących zbliżanie się pojazdu do przeszkody podczas cofania, takie jak dźwiękowa i świetlna sygnalizacja cofania” (§ 30 ust. 1);

– rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 14 lipca 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w hutnictwie żelaza i stali (Dz.U. 2010 Nr 142 poz. 95): „Podczas pracy wywrotnicy powinna być włączona ostrzegawcza sygnalizacja świetlna i akustyczna” (§ 15 ust. 3); „Wewnątrz i na zewnątrz jamy skipowej powinna być zapewniona ostrzegawcza sygnalizacja świetlna i akustyczna. Wagon-waga powinien być wyposażony w ostrzegawczą sygnalizację świetlną i akustyczną” (§ 24 ust. 2 i 4); „Podczas zlewania ciekłego metalu i żużła powinny być

Tablica 1. Sygnały ogólnego przeznaczenia, wyszczególnione według stopnia pilności

Kategoria informacji	S sygnał dźwiękowy		S sygnał wizualny
	Cecha wykorzystywana w fazie WŁĄCZONY	Przebieg w czasie	
<b>NIEBEZPIECZEŃSTWO</b> Pilna akcja ratownicza lub w celu ochrony	– Przemiatanie częstotliwości – Seria impulsów – Przemienne wysokości (dwa lub trzy stopnie częstotliwości) <b>UWAGA!</b> Pilność może być wyrażona przez szybszy rytm, dysonans lub wysoki ton.	– Ciągły lub przemiennie WŁĄCZONY/WYŁĄCZONY – Przemiennie WŁĄCZONY/WYŁĄCZONY – Ciągły lub przemiennie WŁĄCZONY/WYŁĄCZONY – Każdy sygnał NIEBEZPIECZEŃSTWO powinien mieć przebieg wyraźnie różny od przebiegu sygnału EWAKUACJA RATUNKOWA	<b>Czerwony</b>
<b>UWAGA</b> Działaj w razie konieczności	Tylko jeden dźwięk, o stałym widmie; minimalny czas trwania 0,3 s	– Przemiennie WŁĄCZONY/WYŁĄCZONY – Wyraźnie różny od sygnału EWAKUACJA RATUNKOWA – W przebiegu występują najwyżej dwie różne długości segmentów w fazie WŁĄCZONY; pierwszy segment jest długi	<b>Żółty</b>
<b>DYSPOZYCJA</b> Konieczność podjęcia obowiązkowego działania	Dwa lub trzy różne dźwięki, każdy o stałym widmie	Ciągły lub przemienny WŁĄCZONY/WYŁĄCZONY	<b>Niebieski</b>
<b>KOMUNIKAT/ INFORMACJA</b> Instrukcja publiczna	Gong dwutonowy	Wysoki – niski, nie powtarzany, (poprzedzający instrukcję)	Zwykle bez sygnału świetlnego. Jeżeli konieczny: <b>żółte</b> , nie powtarzane, podwójne błyski
<b>WSZYSTKO W PORZĄDKU</b> Niebezpieczeństwo minęło	Dźwięk o stałym widmie	Ciągły, co najmniej przez 30 s. Sygnał następujący po uprzednim sygnale ostrzegawczym	<b>Zielony</b>

UWAGA! Synchronizacja między dźwiękiem i światłem zwykle nie jest wymagana, ale może poprawić percepcję.

włączone ostrzegawcze sygnały świetlne i akustyczne” (§ 40); „Czynność obrotu wieży obrotowej przenoszącej kadzie odlewnicze jest wykonywana na polecenie pracownika nadzorującego proces odlewania przy włączonej ostrzegawczej sygnalizacji świetlnej i akustycznej” (§ 49 ust. 2); „Spadarka powinna być wyposażona w sygnalizację ostrzegawczą, uruchamianą przed każdym podniesieniem i opuszczeniem kuli” (§ 50 ust. 3); „Uruchomienie zespołu walcarek powinno być poprzedzone stosownym wpisem do książki załączeń i wyłączeń zespołu walcarek i podaniem właściwego sygnału ostrzegawczego dla pracowników” (§ 54 ust. 3);

– rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 19 lutego 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji szkła i wyrobów ze szkła (Dz.U. 2002 Nr 24 poz. 248): „Każda zmiana kierunku doprowadzenia gazu i powietrza do szklarskiego pieca hutniczego powinna być poprzedzona sygnałem dźwiękowym lub innymi skutecznymi działaniami [...]” (§ 21);

– rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 23 czerwca 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu piwowarskiego i napojów gazowanych (Dz.U. 2004 Nr 160 poz. 1669): „W przypadku chłodzenia pomieszczeń amoniakiem, w szczególności przy użyciu amoniakalnego urządzenia chłodniczego, pomieszczenia te wyposaża się w system wentylacji awaryjnej i stacjonarne analizatory, sygnalizujące sygnałem świetlnym lub dźwiękowym o przekroczeniu wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia amoniaku” (§ 7 ust. 3);

– rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 23 lipca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy procesach galvanotechnicznych (Dz.U. 2009 Nr 126 poz. 1043): „W przypadku awarii lub wyłączenia systemu wentylacji mechanicznej informacje o awarii lub wyłączeniu tego systemu przekazuje się pracownikom przy pomocy sygnałów dźwiękowych i świetlnych” (§ 10 ust. 6);

– rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali (Dz.U. 2018 poz. 48): „Spust stopionego metalu do suchych i wygrzanych kadzi poprzedza się sygnałem dźwiękowym” (§ 24 ust. 1); „Pojazdy do przewozu kadzi ze stopionym metalem wyposaża się w urządzenia umożliwiające stabilne ustawienie kadzi niepowodujące rozlewania się stopionego metalu podczas transportu oraz w sygnalizację świetlną i dźwiękową” (§ 25 ust. 2);

– rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji cukru (Dz.U. 1999 Nr 25 poz. 225): „Pomiędzy stanowiskiem pracy do hydromechanicznego splukiwania buraków, płuczką i kralajnicami powinna być zainstalowana dźwiękowa lub świetlna sygnalizacja zakłóceń równomiernego przepływu buraków do kralajnic” (§ 9);

– rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 26 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie ziemniaków (Dz.U. 2001 Nr 112 poz. 1204): „Pomiędzy stanowiskiem pracy do hydromechanicznego splukiwania ziemniaków, płuczką i silosami umieszcza się dźwiękową lub świetlną sygnalizację wskazującą nierównomierny przepływ ziemniaków do tarek” (§ 12);

– rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 10 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwarzających owoce i warzywa (Dz.U. 2003 Nr 34 poz. 289): „Między stanowiskiem pracy do hydromechanicznego splukiwania owoców lub warzyw a płuczką i silosami instaluje się dźwiękową lub świetlną sygnalizację zakłóceń w przepływie owoców lub warzyw” (§ 15).

**Wymagania dotyczące sygnałów bezpieczeństwa**

Wspomniane na początku rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w załączniku nr 1 określa wymagania dla sygnałów bezpieczeństwa. Stosowane sygnały powinny być odpowiednio widoczne i słyszalne. Ich widoczność i słyszalność nie może być zmniejszana przede wszystkim przez:

- 1) jednoczesne stosowanie sygnałów tego samego rodzaju; w szczególności należy unikać: umieszczania zbyt wielu sygnałów blisko siebie, jednoczesnego stosowania dwóch sygnałów świetlnych, które łatwo mogą być pomyłone, stosowania sygnału świetlnego blisko innego źródła światła, używania jednocześnie dwóch sygnałów dźwiękowych, stosowania sygnałów dźwiękowych przy zbyt dużym natężeniu hałasu tła (otoczenia);
- 2) niewystarczającą liczbę sygnałów oraz ich nieodpowiednie umiejscowienie;
- 3) niewystarczającą dbałość o stan techniczny lub prawidłowe funkcjonowanie urządzeń sygnalizacyjnych.

Urządzenia sygnalizacyjne powinny być sprawdzane, czyszczone i konserwowane w regularnych odstępach czasu oraz, w zależności od potrzeb, naprawiane i wymieniane, tak aby zapewnić spełnianie przez nie funkcji informacyjnej i sygnalizacyjnej. Liczba i umiejscowienie urządzeń sygnalizacyjnych powinny być uzależnione od wielkości terenu, na którym są stosowane, oraz od rodzajów i poziomu występujących zagrożeń. Jeśli zdolność słyszenia





lub widzenia pracowników jest ograniczona, w szczególności w związku ze stosowaniem środków ochrony indywidualnej, sygnały

bezpieczeństwa powinny być dostosowane do możliwości percepcyjnych pracowników. Sygnały bezpieczeństwa wymagające zasilania energią elektryczną w razie przerwy w dopływie tej energii powinny mieć zapewnione zasilanie awaryjne, chyba że przerwa ta spowoduje ustanie zagrożenia. Przed zastosowaniem sygnałów świetlnych lub sygnałów dźwiękowych należy się upewnić, że działają poprawnie i niezawodnie. Zadziałanie sygnału świetlnego lub sygnału dźwiękowego powinno nastąpić w czasie, kiedy jest to niezbędne z uwagi na bezpieczeństwo pracowników. Działanie tego sygnału powinno trwać do czasu ustania zagrożenia.

### Wymagania dotyczące sygnałów świetlnych

Światło emitowane przez urządzenie sygnalizacyjne powinno kontrastować odpowiednio z otoczeniem i warunkami jego stosowania. Nie może być zbyt silne, aby nie powodowało oślnienia, ani zbyt słabe, aby nie powodowało złej widoczności sygnału. Powierzchnia świecąca może być tylko w jednym kolorze lub zawierać symbol obrazkowy (piktogram) na określonym tle – zgodnie z wymaganiami określonymi w Polskich Normach. Jeżeli urządzenie może wysyłać sygnał świetlny ciągły i przerywany (migający), sygnał przerywany powinien być używany do informowania o większym niebezpieczeństwie lub o pilniejszej potrzebie interwencji albo podjęcia określonej akcji, niż to wskazuje sygnał ciągły. Czas trwania każdego błysku i częstotliwość błysków w sygnale przerywanym powinny być tak dobrane, aby zapewnić dobrą percepcję informacji i uniknąć pomylenia z różnymi sygnałami świetlnymi

przerywanymi lub z sygnałem ciągłym. Jeżeli sygnał świetlny przerywany jest używany zamiast lub razem z sygnałem dźwiękowym, kod tego sygnału powinien być taki sam. Urządzenie do wysyłania sygnałów świetlnych, używane w przypadku poważnego niebezpieczeństwa, powinno zapewniać ciągłość wysyłania sygnałów, w szczególności poprzez zainstalowanie dodatkowego źródła światła lub systematyczne kontrole urządzenia.

### Wymagania dotyczące sygnałów dźwiękowych

Sygnał dźwiękowy powinien:

- 1) być dobrze słyszalny – o poziomie dźwięku odpowiednio wyższym niż poziom hałasu tła (otoczenia), a jednocześnie nie może być nadmiernie głośny lub przykry;
- 2) być łatwo rozpoznawalny, zwłaszcza gdy chodzi o czas trwania impulsów oraz przerw między impulsami i grupą impulsów;
- 3) łatwo odróżniać się od innych sygnałów dźwiękowych oraz hałasu tła (otoczenia).

Jeżeli urządzenie może wysyłać sygnał dźwiękowy o zmiennej i stałej częstotliwości, sygnał o zmiennej częstotliwości powinien być używany do informowania o większym niebezpieczeństwie lub o pilniejszej potrzebie interwencji albo podjęcia określonej akcji, niż to wskazuje sygnał o stałej częstotliwości. Dźwiękowy sygnał wzywający do ewakuacji powinien być ciągły.

### Normy dotyczące sygnałów

Ergonomiczne zasady projektowania i stosowania sygnałów dźwiękowych i wizualnych zostały określone w Polskich Normach: **PN-EN 981+A1:2010** Bezpieczeństwo maszyn – System dźwiękowych i wizualnych sygnałów niebezpieczeństwa oraz sygnałów informacyjnych;

**PN-EN 61310-1:2009** Bezpieczeństwo maszyn – Wskazywanie, oznaczanie i sterowanie – Część 1: Wymagania dotyczące sygnałów wizualnych, akustycznych i dotykowych;

**PN-EN 842+A1:2010** Bezpieczeństwo maszyn – Wizualne sygnały niebezpieczeństwa – Ogólne wymagania, projektowanie i badanie;

**PN-EN ISO 7731:2009** Ergonomia – Sygnały bezpieczeństwa dla obszarów publicznych i obszarów pracy – Dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa.

Sygnały dźwiękowe i wizualne powinny być bezzwłocznie rozpoznawalne we wszystkich warunkach środowiskowych przewidzianych do ich stosowania. Rozpoznawanie sygnału zależy od wielu cech fizycznych i psychofizycznych. Aby skuteczność sygnalizacji nie była zmniejszana brakiem wiarygodności sygnałów, zaleca się zminimalizowanie lub wyeliminowanie fałszywych alarmów. Sygnały powinny zachować skuteczność we wszystkich warunkach użytkowania, łącznie z warunkami środowiskowymi zakłócającymi proces rozpoznawania oraz sytuacjami, w których wymaga się najwyższego stopnia ważności i pilności akcji. Natężenie sygnału powinno być zgodne z normami PN-EN ISO 7731 i PN-EN 842. Ryzyko paniki wywołanej przez sygnalizowanie należy uwzględnić. W zasadzie mogą wystąpić dwa stopnie panicznej reakcji. Pierwszy impuls dźwięku albo błysk światła może spowodować nieoczekiwany przestraszenie. W celu zapobiegnięcia efektowi szoku zaleca się, aby początkowe natężenie dźwięku nie było zbyt duże, lecz aby dalej narastało w miarę trwania sygnału. Nagłe pytanie: „Co się dzieje?” może wywoływać uczucia niepewności i paniki. Dlatego bardzo ważne jest regularne informowanie.

### Zasady dotyczące rozróżnialności

Podstawowym wymaganiem dotyczącym sygnału jest nadanie mu jakiejś typowej postaci, która czyni informację sygnału jednoznacznie i umożliwia jego rozpoznanie w różnych trudnych warunkach otoczenia. Konieczne odmiany mogą być uzyskane różnymi sposobami, lecz głównie są osiągnięte przez zróżnicowanie

natężenia czy widma światła lub dźwięku. Chociaż istnieje analogia między widmem światła i dźwięku, to jednak występują tu ograniczenia dotyczące wykorzystania tej analogii do upodobnienia sygnałów dźwiękowych i wizualnych. Na przykład nie jest sensowne próbowanie stosowania zmienności barw światła podobnie do przemiatania częstotliwości dźwięków. W przypadku światła używa się pięciu barw, z których każda przekazuje jakieś treści, podczas gdy w przypadku dźwięku nie stosuje się analogicznie pięciu stałych wysokości, ponieważ wysokość dźwięku jest głównym narzędziem czyniącym sygnał słyszalnym w środowisku akustycznym. W praktyce każde fizyczne podobieństwo między sygnałami dźwiękowymi a świetlnymi powinno bazować na zmienności w czasie (tj. zmienności natężenia w czasie), podobnie jak znaków w alfabecie Morse'a. Większość ludzi ma zdolność zapamiętywania i identyfikowania bardzo niewielu przebiegów sygnałów w czasie. Echa i opóźnienia akustyczne mogą zmienić postrzegane cechy sygnału, szczególnie kiedy stosuje się oddzielne źródła dźwięku.

### Właściwości sygnałów dźwiękowych

Projektowanie sygnałów dźwiękowych powinno być zgodne z normą PN-EN ISO 7731. Stosuje się klasyfikację cech sygnałów dźwiękowych według priorytetów ważności i pilności (patrz tabela 1). Sygnały ze zmiennymi częstotliwościami – przemiatanymi lub przemiennymi – są zastrzeżone dla sytuacji najbardziej niebezpiecznych. Sygnały z segmentami o stałej częstotliwości mogą być łączone w grupy krótkich impulsów (seria impulsów) albo w sekwencje jednakowych lub niejednakowych segmentów. Nie powinno się używać więcej niż dwóch różnych czasów trwania dźwięku w każdej sekwencji. Zaleca się, aby stosunek czasów nie był mniejszy niż 1:3. Wyższa wysokość jest związana z większą pilnością, jednak rozkłady poszczególnych częstotliwości nie zostały określone. Odmiany cech (z zachowaniem określonych osobliwości) można otrzymać dla szeregu konkretnych zastosowań w ramach dwóch kategorii informacji sygnału:

Tablica 2. Cechy sygnałów alarmu publicznego

Kategoria informacji	Sygnał dźwiękowy		Sygnał wizualny	Uwagi
	Cecha wykorzystywana w fazie WŁĄCZONY	Przebieg w czasie		
<b>ALARM PUBLICZNY</b> Wymagane jest podjęcie poważnej akcji w celu zapewnienia bezpieczeństwa personelowi	– Przemiatanie częstotliwości – Widmo stałe	– Ciągły – Przemiennie WŁĄCZONY/ WYŁĄCZONY, okres od 4 s do 20 s	Światło czerwone przerywane	– Stałe instrukcje dotyczące ochrony w pomieszczeniach zamkniętych i miejscach schronienia (gaz) – Następuje komunikat radiowy
UWAGA! Synchronizacja między dźwiękiem i światłem zwykle nie jest wymagana, ale może poprawić percepcję.				



# BHP w pralniach

## Eliminowanie zagrożeń zawodowych w pralniach

**NIEBEZPIECZEŃSTWO i UWAGA.** Szereg wariantów można otrzymać, stosując główny schemat (patrz tablica 1), w którym określa się istotne cechy, ale bez szczegółów.

### Właściwości sygnałów wizualnych

Projektowanie sygnałów wizualnych powinno być zgodne z normą PN-EN 842. Pewne specjalne źródła światła do skrajnie krótkich błysków, ale o dużym natężeniu, odgrywają ważną rolę przy ostrzeganiu, jednak powinny być spełnione wymagania według normy PN-EN 842. Zmniejszanie czasu trwania światła także zmniejsza jego jasność. Efekt ten ma miejsce również w przypadku impulsów dźwięku trwających krócej niż w przybliżeniu 0,2 s. Jednakże krótkie błyski i impulsy dźwiękowe są często preferowane z przyczyn technicznych.

### System sygnałów dźwiękowych i wizualnych

Zasadnicze wymagania dotyczące systemu sygnałów zostały zestawione w tablicach 1 i 2. Bardziej szczegółowe parametry dotyczące kodowania barwami zestawiono w tablicy 3. Stosownie do stopnia pilności kategoria informacji sygnału, jak również właściwa cecha sygnału powinny być dobrane z tablicy 1. W przypadku alarmu publicznego należy stosować tablicę 2.

Stosownie do stopnia pilności należy wybrać właściwą kategorię informacji sygnału z uwzględnieniem jej cechy zgodnie z informacjami podanymi w tablicy 1. W przypadku alarmu publicznego należy stosować wytyczne zawarte w tablicy 2.

**Włodzimierz Łabanowski,**  
nadinspektor pracy, OIP Olsztyn

Tablica 3. Schemat dotyczący barw sygnałów wizualnych (światlnych)

Barwa	Znaczenie	Zastosowanie	Uwagi
<b>CZERWONA</b>	– Niebezpieczeństwo – Stan nienormalny	– Stan niebezpieczeństwa – Alarm – Nakaz zatrzymania – Zakaz – Uszkodzenie	Należy stosować czerwone błyski w przypadku sygnału EWAKUACJA RATUNKOWA.
<b>ŻÓŁTA</b>	Ostrzeżenie	– Wymagana uwaga – Zmiana stanu – Ingerencja	
<b>NIEBIESKA</b>	Wskazanie na konieczność podjęcia działania	– Działanie – Ochrona – Szczególna uwaga – Uporządkowanie związane z bezpieczeństwem lub ustalenie pierwszeństwa	Do zastosowań innych niż jednoznacznie przyporządkowanych barwie czerwonej, żółtej lub zielonej.
<b>ZIELONA</b>	– Wszystko w porządku – Sytuacja normalna	– Powrót do stanu normalnego – Kontynuowanie	Do nadzorowania urządzeń zasilanych energią (stan normalny).

**Pralnia jest szczególnym miejscem pracy. Funkcjonowanie pralni przemysłowych regulują specjalne, branżowe normy prawne, które określają takie kwestie, jak liczba i układ pomieszczeń czy wykończenie ścian i podłóg. Trzeba mieć na uwadze specyfikę takich miejsc, a więc kontakt z chemikaliami, wysoką temperaturą, parą wodną oraz obsługą profesjonalnych maszyn pralniczych, często zagrażającą bezpieczeństwu pracownika. Wszystkie te czynniki sprawiają, że szczególnie ważne stają się zasady bhp.**



**S**zczegółowe wymagania dla pralni określa rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w pralniach i farbiarniach (Dz.U. Nr 40 poz. 469), przy czym wymagania szczególne dla pralni szpitalnych określają odrębne przepisy.

### Kto pracuje w pralni chemicznej?

W każdej pralni chemicznej możemy wyróżnić trzy podstawowe stanowiska pracy z uwagi na wykonywany rodzaj prac. Są to:

- pracownik, który usuwa plamy z ubrań i innych tkanin, głównie z użyciem agregatów do prania chemicznego (operator agregatu do chemicznego czyszczenia odzieży, operator pralnic);
- pracownik, który magluje (maglarz);
- pracownik, który prasuje odzież i tkaniny (prasowacz).

Ogólnie do zadań pracownika pralni chemicznej należy: przygotowanie odzieży brudnej do prania, wdrożenie odzieży w proces prania w pralnicy przy użyciu specjalistycznych środków piorących, transport odzieży za pomocą odpowiednich wózków z pralnic, czyszczenie pomieszczeń strefy brudnej i pojemników

strefy brudnej, suszenie odzieży, segregacja odzieży z jednoczesnym zachowaniem procesu kontroli po etapie prania i prasowania, przeprowadzenie procesu czyszczenia pralnicy, czyszczenie pomieszczeń strefy czystej i pojemników strefy czystej.

### Czynniki zagrożenia

Jakie zagrożenia wiążą się z wykonywaniem tego zawodu? Do czynników fizycznych należy zaliczyć nadmierny hałas emitowany przez agregaty pralnicze, wysoką temperaturę i znaczną wilgotność powietrza. Sprzyjają one zmęczeniu, obniżeniu aktywności życiowej oraz złemu



samopoczuciu. Czynnikiem chemicznymi są przede wszystkim środki stosowane do wywabiania plam, takie jak wodny roztwór amoniaku, nadtlenek wodoru, kwas octowy. W dalszej kolejności należy wskazać mydła, detergenty i wybielacze. Niektóre z preparatów chemicznych mogą stanowić zagrożenie pożarowe. Wśród czynników biologicznych wyróżnia się mikroorganizmy chorobotwórcze obecne na brudnej odzieży. Istotne znaczenie mają również czynniki ergonomiczne, psychospołeczne i inne związane z organizacją pracy – rozmiary maszyn, stołów i maglownic wymuszają określoną pozycję ciała podczas pracy. Wykonywanie powtarzalnych czynności wzmaga monotonię pracy, zaś ręczne przenoszenie ciężarów i nieporęcznych ładunków może prowadzić do urazów układu mięśniowo-szkieletowego.

### Działania profilaktyczne

Pracownicy w pralniach powinni być wyposażeni w odpowiednią odzież i obuwie ochronne ze spodami przeciwpoślizgowymi. Miejsca, gdzie dochodzi do rozlewania się substancji, należy wyposażyć w ażurowe podesty. W przypadku stosowania środków chemicznych trzeba zapewnić odpowiednio dobraną ochronę osobistą, zgodnie ze wskazaniami kart charakterystyk tych substancji i mieszanin. Stan techniczny urządzeń elektrycznych powinien być sprawdzany przed pracą, a naprawą ewentualnych uszkodzeń i okresowym przeglądem urządzeń powinien zajmować się pracownik z odpowiednimi uprawnieniami. W pralniach szczególnie ważne jest zapewnienie skutecznej wentylacji wywiewnej i w miarę możliwości klimatyzacji w celu zapobiegania zanieczyszczeniu powietrza i stresowi cieplnemu oraz wyeliminowania stosowanych substancji chemicznych. Stanowiska do ręcznego usuwania plam przy użyciu substancji chemicznych powinny być szczelne lub wyposażone w wentylację wyciągową miejscową, niezależnie od czynnej wentylacji ogólnej. Na terenie pralni powinien zostać wprowadzony zakaz palenia tytoniu.

W związku z występującymi pracami transportowymi należy stosować bez-



pieczne metody podnoszenia i przenoszenia ciężkich lub nieporęcznych ładunków oraz używać urządzeń mechanicznych ułatwiających podnoszenie i przenoszenie. W przypadku niekontrolowanego wylewu z urządzeń i zbiorników rozpuszczalników chlorowanych pracowników narażonych na działanie tych rozpuszczalników należy poddać profilaktycznym badaniom lekarskim.

### Organizacja pracy w pralni

W pralniach należy wyodrębnić pomieszczenia z oddzielnymi stanowiskami pracy do przyjmowania odzieży brudnej (strefa brudna) oraz do wydawania odzieży upranej (strefa czysta). Odzież brudną z sortowni lub magazynu należy przewozić na stanowiska prania wózkami ręcznymi lub przy użyciu wózków mechanicznych. Pomieszczenia sortowni i magazynów odzieży brudnej oraz środki transportowe do jej przewożenia należy dezynfekować co najmniej raz w roku. Odzież brudną przeznaczoną do prania należy dostarczać do pralni wyłącznie w workach lub pojemnikach eliminujących bezpośredni kontakt z tą odzieżą osób zatrudnionych przy transporcie.

W pomieszczeniach narażonych na działanie substancji chemicznych, wody i par ściany powinny być pokryte do wysoko-

ści co najmniej 2 m materiałem nienasiąkliwym, łatwo zmywalnym i odpornym na działanie środków stosowanych do czyszczenia, usuwania plam, prania i farbowania.

Podłogi we wszystkich pomieszczeniach pralni i farbiarni narażonych na działanie stosowanych preparatów i środków chemicznych oraz wody powinny być wykonane z materiałów odpornych na nasiąkanie.

Ścieki z urządzeń i maszyn stosowanych w pralni i farbiarni powinny być odprowadzane w sposób niepowodujący zalewania podłogi.

Otwory i studzienki kanałów ściekowych na drogach i przejściach oraz na stanowiskach pracy należy zabezpieczyć odpowiednimi pokrywami lub kratkami.

### Maszyny i urządzenia

Maszyny i urządzenia pralnicze należy wyposażyć w szczelne pokrywy samozamykające wraz z urządzeniami zabezpieczającymi pokrywy otworów załadunkowych przed przypadkowym otwarciem podczas pracy tych maszyn i urządzeń.

Stanowiska ręcznego prasowania odzieży przy użyciu elektrycznych żelazek powinny być wyposażone w podesty lub dywaniki izolacyjne z materiałów dielektrycznych, jeżeli nie zastosowano innych skutecznych środków ochrony przeciwporażeniowej.

Urządzenia do mechanicznego prasowania odzieży za pomocą:

- 1) walców obrotowych należy wyposażyć w zabezpieczenie chroniące przed przypadkowym wciągnięciem odzieży roboczej pracownika lub jego rąk pomiędzy prasujące elementy;
- 2) płyt dociskanych mechanicznie należy wyposażyć w zabezpieczenie chroniące przed zwarciem lub docięnięciem tych płyt w sytuacji, gdy pomiędzy płytami znajdują się ręce obsługującego pracownika, lub w czasie prac konserwacyjno-naprawczych.

### Wypadki przy pracy

Głośna stała się sprawa wypadku pochodzącej z Ukrainy pracownicy, która w trakcie pracy w pralni uległa wypadkowi. Magiel, przy którym pracowała, wciągnął jej rękę, w wyniku czego lekarze zdecydowali o amputacji. Do wypadku doszło w połowie grudnia 2017 roku. Pracodawcę kobiety oskarżono o narażenie pracownicy na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, a także o spowodowanie u kobiety trwałego kalectwa. Proces mężczyzny rozpoczął się w maju 2019 roku. W czerwcu 2021 r. sąd pierwszej instancji uznał mężczyznę za winnego i skazał go na karę 10 miesię-

**W pralniach do zagrożeń wśród czynników fizycznych należy zaliczyć nadmierny hałas, wysoką temperaturę i znaczną wilgotność powietrza. Czynnikiem chemicznymi są przede wszystkim środki stosowane do wywabiania plam. Wśród czynników biologicznych wyróżnia się mikroorganizmy chorobotwórcze obecne na brudnej odzieży. Istotne znaczenie mają również czynniki ergonomiczne, psychospołeczne i inne związane z organizacją pracy.**

cy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres 3 lat oraz nałożył karę grzywny i obowiązek informowania sądu o przebiegu okresu próby. Wyrokiem sądu pracodawca musiał także zapłacić nawiazkę na rzecz pokrzywdzonej w wysokości 40 tys. zł.

Sędzia, odnosząc się do zapisów Kodeksu pracy, podkreśliła, że zobowiązuje on pracodawcę do „reagowania i dostosowywania środków ochrony w zależności od warunków panujących w danym zakładzie pracy”. Dodała, że „oskarżony powinien to uwzględnić i jakby przewidywać potencjalne zagrożenia dla pracownika. To bowiem pracodawca jest najlepiej zorientowany w zagrożeniach, jakie mogą wystąpić, powinien – można powiedzieć – pomyśleć za pracownika”. Wskazała również, że „skoro tak ważne dla całego procesu było to, by w maglowanej pościeli nie było tzw. węzłów, to pracodawca powinien przewidzieć, że pracownicy będą dążyli do ich usunięcia w razie wcześniejszego przeoczenia, i oskarżony powinien odpowiednio zapobiec takim sytuacjom, aby do usuwania tych węzłów nie dochodziło w tych miejscach, gdzie są te strefy niebezpieczne. Pokrzywdzona jako osoba nowa tym bardziej powinna być poinformowana o takich zagrożeniach w pracy przy maglu”.

Sędzia zaznaczyła, że przeprowadzenie odpowiedniego szkolenia i zamontowanie odpowiedniej osłony na urządzeniu mogłoby zapobiec niebezpieczeństwu lub co najmniej zmniejszyłoby prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Odnosząc się wysokości nawiazki, sędzia podkreśliła, że kwo-

ta 40 tys. zł jest wystarczająca. Jak mówiła, „nie wyczerpuje to oczywiście wszystkich roszczeń pokrzywdzonej z tego tytułu, ale zdaniem sądu w postępowaniu karnym sąd musi również zwrócić uwagę na możliwości zarobkowe oskarżonego, na to, że w razie niewypełnienia tej nawiazki jest możliwość zarządzenia wykonania kary, a więc ta kwota musi być realna”. Apelację od wyroku złożył zarówno obrońca oskarżonego, jak i prokurator. W kwietniu 2022 r. sąd wydał prawomocny wyrok w tej sprawie. Sąd zmienił kwalifikację prawną czynu zarzucanego oskarżonemu z art. 220 § 1 k.k. (narażenie życia albo zdrowia pracownika) na art. 160 § 1 (narażenie na niebezpieczeństwo) oraz art. 156 § 1 pkt 2 i § 2 k.k. (ciężki uszczerbek na zdrowiu) i wymierzył oskarżonemu karę 7 miesięcy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonywania na dwa lata próby. Sąd podwyższył także kwotę nawiazki na rzecz pokrzywdzonej do kwoty 80 tys. zł.

Kolejnym przykładem pokazującym, że pralnie są szczególnym miejscem pracy, jest zdarzenie w jednej z galerii handlowych, gdzie trzy osoby podtruły się oparami w wyniku rozszczelnienia zbiornika z substancjami chemicznymi w pralni. Ewakuowano ok. 500 osób, a obiekt został zamknięty. Podczas akcji gaśniczej straż pożarna prowadziła ciągły monitoring stężenia substancji chemicznej, która wydobyła się z rozszczelnionej instalacji na terenie obiektu. Na szczęście nie stwierdzono przekroczeń.

**Anna Jawor,**  
starszy inspektor pracy, OIP Rzeszów

# Wasal mego wasala nie jest moim wasalem

## Kto ponosi odpowiedzialność za postępowanie powypadkowe?

**Sprawa pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej, który uległ wypadkowi u pracodawcy użytkownika, pokazuje, że kwestia podmiotu odpowiedzialnego za ustalenie przyczyn i okoliczności takiego zdarzenia nie jest taka oczywista.**

**P**odczas obsługi pilarki do drewna do cięcia wzdłużnego, w trakcie próby usunięcia zaklinowanego odpadu, doszło do wypadku przy pracy, w wyniku którego obywatel Białorusi doznał wielokrotnych uszkodzeń palców III-IV ręki prawej.

Poszkodowany był zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę pracodawca użytkownik sporządza protokół z badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Z uwagi na fakt, że poszkodowany był zatrudniony w agencji pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, należało sporządzić kartę wypadku zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia. Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 30 paź-



Ostona tarczy piły w dniu kontroli; na górze ostony widoczne są mocowania do montażu osłon bocznych.

dziernika 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 755) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, o których mowa w art. 3 ust. 3, dokonuje w karcie wypadku podmiot, na którego rzecz wykonywana jest praca na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – w stosunku do wykonujących te umowy. Warto podkreślić, że inspek-

tor pracy nie może nakazać sporządzenia karty wypadku z uwagi na brak podstawy prawnej. Mając to na uwadze, mimo że wypadek miał miejsce u pracodawcy użytkownika, który z agencją pracy tymczasowej (zleceniodawcą poszkodowanego) był związany umową o świadczenie usług, postępowanie powypadkowe i kartę wypadku powinien sporządzić płatnik składek, czyli agencja pracy tymczasowej. Dochodzi więc do interesującej sytuacji, w której ustaleniu przyczyn i okoliczności wypadku dokonuje podmiot zatrudniający, czyli odpowiadający za sprawy for-

malne, a nie podmiot, u którego doszło do wypadku – zakład produkcyjny, który jest odpowiedzialny za sprawy związane bezpośrednio z bezpieczeństwem i higieną pracy. Agencja pracy tymczasowej zatrudniająca poszkodowanego nie miała osób odpowiedzialnych za weryfikację warunków pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy, te kwestie na mocy zawartej umowy zostały scedowane na pracodawcę użytkownika. Pojawił się zatem problem rzetelności ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przez agencję pracy tymczasowej. W trakcie kontroli pracodawca użytkownik, po rozmowie z inspektorem pracy, sam przeprowadził własne postępowanie powypadkowe. Na bazie dokonanych przez niego ustaleń agencja pracy tymczasowej sporządziła kartę wypadku.

### Okoliczności i przebieg wypadku

Zakład pracy w miejscu zdarzenia nie jest objęty systemem zakładowego monitoringu. Ustalono następujący przebieg wypadku: w dniu zdarzenia osoby zatrudnione miały przerobić odpady – opoły powstałe po obróbce drewna na traku. Do obróbki opołów wykorzystuje się pilarkę rozdzielczą DCKRD-50. Pilarka wyposażona jest w automatyczny posuw realizowany poprzez silnik elektryczny – na wrzecionie umieszczone są 2 równolegle zamontowane piły, których zadaniem jest dociśnięcie do rolek prowadzących pilarkę płaskiej części opołu oraz uchwycenie i przesuwanie zaokrąglonej jego części. Operatorem pilarki w dniu wypadku był pracownik zatrudniony u pracodawcy użytkownika, od strony odbioru pracował poszkodowany. Z ustaleń dokonanych w czasie kontroli wynika, że po obróbce opołów powstaje deska, którą potem

wykorzystuje się w dalszej produkcji, i oflis, wykorzystywany jako opał. W trakcie cięcia oflis zakleszczył się pomiędzy obracającą się piłą a stołem pilarki. Piła wciągnęła i zakleszczyła oflis w szczelinę pomiędzy piłą a stołem roboczym. Poszkodowany próbował usunąć oflis, przekładając rękę za osłonę piły, z miejsca, w którym stał nie widział obracającej się tarczy piły oraz strefy niebezpiecznej w miejscu zakleszczenia. Z ustaleń dokonanych w czasie kontroli wynika, że po zakleszczeniu się oflisu nie wyłączono maszyny. W pewnym momencie doszło do pochwycenia prawej ręki poszkodowanego. Operator maszyny nie widział całego zdarzenia, ponieważ poszedł po następny opoł do przecięcia. Jak przyszedł, poszkodowanego już nie było na stanowisku pracy. Z wyjaśnień operatora wynika, że poszkodowany po zdarzeniu udał się do części socjalnej, w której znajduje się apteczka pierwszej pomocy, celem opatrzenia rany.

### Inspektorskie ustalenia

Inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

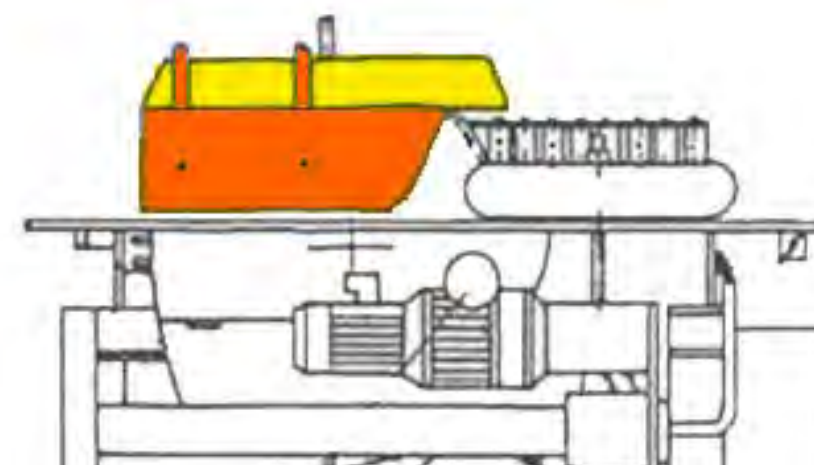
- usuwanie zakleszczonego materiału bez wcześniejszego wyłączenia maszyny;
- nieprawidłowa osłona umożliwiająca dostęp do strefy niebezpiecznej. Z dokumentacji technicznej wynika, że kaptur piły – osłona piły tarczowej powinna być wyposażona w 2 osłony boczne, zamocowane do kaptura piły po obu jego stronach, sięgające do stołu roboczego. Powyższe osłony boczne zostały zdemonstrowane.

Podczas kontroli przeprowadzonej u pracodawcy inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości dotyczące 4 maszyn do obróbki drewna w zakresie zastosowanych urządzeń ochronnych. W efekcie na kierownika zakładu, odpowiedzialnego za stan bhp, nałożono mandat karny.

Rafał Raźniewski,

starszy inspektor pracy, OIP Białystok

Rysunek zamieszczony przez producenta w dokumentacji technicznej załączonej do maszyny. Kolorem żółtym zaznaczono kaptur piły zamontowany w dniu wypadku na maszynie, kolorem pomarańczowym - boczną osłonę, która została zdemonstrowana.





MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA

# INSPEKCJA PRACY A WYZWANIA PRZYSZŁOŚCI



Rejestracja on-line

Ośrodek Szkolenia  
Państwowej Inspekcji Pracy  
we Wrocławiu oraz online

**27-28**  
października 2022 r.