



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5 (471) 2022

»» Co może inspektor pracy?

Uprawnienia inspektora pracy
na gruncie Kodeksu
postępowania cywilnego
(str. 12)

»» Terytorialsi jako pracownicy

Żołnierze Wojsk Obrony
Terytorialnej – prawa i obowiązki
pracodawcy
(str. 20)

Dodatek tematyczny:

**Nowe technologie
w budownictwie
– zagrożenia
dla bezpieczeństwa
pracy**



3. W Sejmie: Pamięć o ofiarach wypadków przy pracy
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Sprawozdanie z działalności PIP w 2020 roku w Sejmie
7. O zagrożeniach zawodowych na konferencji SAWO
8. Premie uznaniowe, premio-nagrody i nagrody. Pracownicze prawo do premii (cz. 2)
12. Co może inspektor pracy? Uprawnienia inspektora pracy na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego
17. W Kieleckiem znają swoje prawa
18. Finał IX edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”
20. Terytorialsi jako pracownicy. Żołnierze Wojsk Obrony Terytorialnej – prawa i obowiązki pracodawcy
24. Wykaz prac lekkich. Zatrudnianie osób młodocianych
27. Wielkopolskie Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy
30. Praca zdalna wybawieniem czy utrapieniem?
32. Новий дім. Kampania informacyjna „Tygodnika Solidarność” dla uchodźców z Ukrainy
33. Pomylił hamulec z gazem. O włos od tragedii w warsztacie samochodowym

8 Premie uznaniowe, premio-nagrody i nagrody



20 Terytorialsi jako pracownicy

Pracodawcy muszą pamiętać, że do pracowników – żołnierzy OT stosuje się ogólny przepis art. 118 u.p.o.o., który określa zasady ochrony stosunku pracy żołnierzy powołanych do czynnej służby wojskowej.



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 Giedroń – korekta
Dorota Zajac – projekt okładki
Paula Buler – redaktor techniczny

Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl
ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.



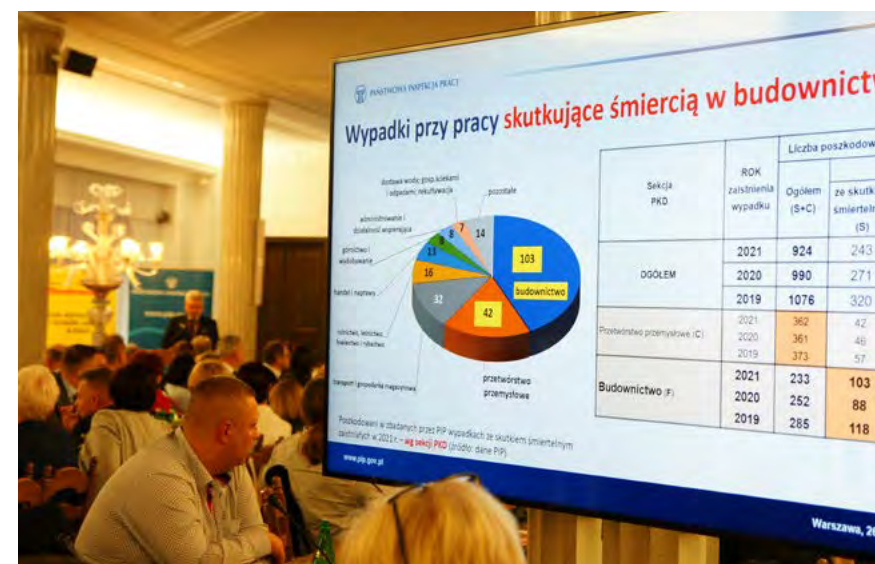
Okładka: fot. J. Kałek



W SEJMIE RP

Pamięć o ofiarach wypadków przy pracy

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wzięła udział w uroczystym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy zwołanym w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Posiedzenie odbyło się 26 kwietnia 2022 r. w Sali Kolumnowej Sejmu.



Przewodniczący ROP poseł Janusz Śniadek, otwierając posiedzenie, podkreślił, że odbywa się ono w cieniu tragicznych wypadków w kopalniach „Pniówek” i „Zofiówka”. Uczestnicy spotkania minutą ciszy uczcili pamięć wszystkich, którzy stracili życie na stanowiskach pracy.

– Pamięć o tych, którzy ulegli tragicznym wypadkom, wykonując swoje obowiązki służbowe, stanowi dla nas wszystkich szczególny impuls do podnoszenia standardów bezpieczeństwa pracy w naszym kraju – powiedziała w trakcie wystąpienia Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Główny Inspektor Pracy stwierdziła, że na drodze trudnych wyzwań, jakie niosą przemiany gospodarcze, społeczne i rynkowe, kluczowa jest efektywna współpraca wszystkich uczestników systemu ochrony pracy w naszym kraju. Owocne współdziałanie w tym zakresie to jedyna droga do wpływania na poprawę warunków zatrudnienia.

– Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, którą mam zaszczyt kierować, deklaruję otwartość na współpracę w tym obszarze. Jednocześnie jako urząd będziemy wspierać systemowe działania naszych partnerów społecznych i instytucjonalnych w zakresie budowania wysokiego poziomu kultury pracy – zadeklarowała szefowa PIP.

Uczestnicy obrad dyskutowali m.in. o roli bezpieczeństwa w prewencji wypadków i chorób zawodowych.

Jakub Chojnicki, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy, przedstawił problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich.

W posiedzeniu Rady Ochrony Pracy uczestniczyli także zastępca Głównego Inspektora Pracy Małgorzata Dziemińska i Jarosław Leśniewski oraz okręgowi inspektorzy pracy.

Donat Duczyński

W 2003 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy ustanowiła dzień 28 kwietnia Światowym Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. MOP szacuje, że w skali roku ponad 2 miliony ludzi traci życie w wyniku wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. To oznacza śmierć około 5000 pracowników dziennie. Tego dnia, 28 kwietnia, związki zawodowe postanowiły uczcić pamięć wszystkich ofiar wypadków przy pracy i zwrócić uwagę na problem bezpieczeństwa pracy, organizując Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. W założeniu dzień ten ma przypominać, że promocja oraz tworzenie kultury bezpiecznej pracy może zredukować liczbę ofiar w związku z warunkami pracy.

12 Uprawnienia inspektora pracy na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego

Pracownik lub ubezpieczony może skorzystać z pomocy innych osób lub podmiotów w egzekwowaniu swoich praw w drodze postępowania cywilnego. Ustawodawca wymienił wśród nich również inspektora pracy. Inspektor pracy pełni tym samym pewnego rodzaju funkcję pracowniczego ombudsmana, rzecznika praw pracownika.

Wiadomości nie tylko z kraju

O związkach zawodowych na komisji sejmowej

Informację na temat zwolnień osób zaangażowanych w działalność związkową oraz utrudniania prowadzenia działalności związkowej w miejscu pracy przekazała członkom sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**. Posiedzenie w systemie hybrydowym odbyło się 26 kwietnia 2022 r. „Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych ma swoje źródła zarówno w aktach prawa międzynarodowego, takich jak Europejska Konwencja Praw Człowieka oraz stosowne konwencje MOP, jak i prawa krajowego. Art. 12 Konstytucji RP stanowi, iż Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, zaś art. 59 wśród szeregu wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych” – mówiła szefowa inspekcji pracy do członków Komisji oraz zaproszonych gości, w posiedzeniu uczestniczyli bowiem partnerzy społeczni, przedstawiciele związków zawodowych i central związkowych. Związkowcy przedstawili swoje spostrzeżenia, sugestie oraz problemy, z jakimi muszą się zmagać w codziennej pracy. Główny Inspektor Pracy podkreśliła, że związki zawodowe często przed złożeniem skargi czy wniosku o kontrolę próbują rozwiązać problem, korzystając np. z porad prawnych, szkoleń, seminariów i innych form działalności informacyjnej prowadzonej przez PIP. Niejednokrotnie pozwala to rozwiązać problemy czy też rozwiać wątpliwości, zwłaszcza w sytuacjach, gdy występuje odmienna interpretacja przepisów prawa na linii związek zawodowy – pracodawca. „To jest również bardzo ważna działalność urzędu i zasługuje na pozytywną ocenę” – podsumowała swoje wystąpienie Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Wytyczne dla inspekcji pracy

Za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej 26 kwietnia 2022 roku odbyło się webinarium dotyczące przyjętych w marcu br. wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie ogólnych zasad inspekcji pracy. Z ramienia Państwowej Inspekcji

Pracy wziął w nim udział zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Michał Wyszowski**. Zaprezentowano wytyczne dotyczące zakresu i funkcji systemu inspekcji pracy, struktury i organizacji, polityki, planowania i monitorowania działań, statusu inspektorów pracy i ich karier, uprawnień inspektorów pracy i metod kontroli oraz środków egzekwowania prawa. Przedstawiciele Międzynarodowej Inspekcji Pracy oraz członkowie trójstronnego zespołu działającego przy MOP, który przygotował wytyczne, omówili znaczenie i ich możliwe wykorzystanie w działalności krajowych inspekcji pracy. Ponadto dyskutowano o możliwości prowadzenia działań mediacyjnych przez inspektorów pracy w kontrolowanych podmiotach, skuteczności sankcji karnych i administracyjnych stosowanych przez inspektorów pracy, niezależności inspektorów w kontekście podporządkowania hierarchicznego w strukturze urzędu inspekcji pracy.

Na Europejskim Kongresie Gospodarczym

„Praca, prawo, biznes” – pod takim hasłem odbył się 27 kwietnia 2022 r. panel dyskusyjny w ramach XIV Europejskiego Kongresu Gospodarczego (EEC) w katowickim Europejskim Centrum Kongresowym, z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**. Najważniejsze zagadnienia poruszone podczas rozmowy prowadzonej na styku urzędu kontrolnego, świata nauki i biznesu dotyczyły uprawnień, w które powinna być wyposażona PIP, by działać skutecznie w obecnych realiach polskiego rynku pracy, ewolucji polskiego prawa pracy ze wskazaniem kierunków zmian i ich potencjalnych skutków dla biznesu, pracy zdalnej, hybrydowej i innych nowych modeli jej świadczenia w odniesieniu do praw pracownika i kontroli ich przestrzegania oraz pracy obcokrajowców w Polsce. Wiele miejsca w rozmowie zajął temat niedostatecznych uregulowań prawnych, które ujawniła pandemia i związane z nią zmiany zachodzące na rynku pracy, szczególnie problemy dotyczące uregulowań tak zwanej pracy zdalnej. Obok szefowej Państwowej Inspekcji Pracy w dyskusji uczestniczyli: **Małgorzata Szczęsny**, asystent Katedry Prawa



i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach; prof. dr hab. **Jan Klimek**, pracownik naukowo-dydaktyczny Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, a jednocześnie prezes Zarządu Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach i wiceprezes Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie; **Piotr Wojciechowski**, adwokat, wykładowca akademicki, publicysta i doradca Głównego Inspektora Pracy, który podczas panelu pełnił także funkcję moderatora dyskusji.

Złote zasady Wizji Zero

„Wizja Zero a dobrostan w pracy” – to temat webinarium zorganizowanego 27 kwietnia 2022 roku za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (ISSA). W wydarzeniu wziął udział **Michał Wyszowski** (OIP Poznań/GIP). W ramach webinarium zaprezentowano możliwości zastosowania tzw. 7 złotych zasad Wizji Zero w celu osiągnięcia dobrostanu w zakładzie pracy, jednego z trzech filarów strategii (światowa strategia prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, której głównym celem jest wyeliminowanie zgonów spowodowanych wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi) – bezpieczeństwo, zdrowie, dobrostan. Przedstawiono znaczenie rozwiniętej kultury bezpieczeństwa i higieny pracy dla dobrostanu w zakładzie pracy. Wdrożenie strategii Wizji Zero zilustrowano przykładami działań w Austrii, Danii, Nigerii i Chile.

Nowa kampania informacyjna ELA

Posiedzenie podgrupy kontaktowej ds. kampanii informacyjnej ELA dotyczącej delegowania kierowców w transporcie międzynarodowym odbyło się 7 kwietnia 2022 r. w trybie on-line. Wzięło w nim udział ponad 70 uczestników reprezentujących Europejski Urząd ds. Pracy, państwa członkowskie oraz partnerów społecznych. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Marlena Płachetko**, p.o. zastępcy dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP oraz przedstawiciele Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego. Skupiono się na przedstawieniu planów ELA w zakresie kampanii informacyjnej poświęconej sektorowi transportu drogowego; przedstawieniu wyników ankiety dotyczącej kampanii; sformułowaniu podstawowego przekazu kampanii. Kampania informacyjna ELA dotycząca przepisów w zakresie delegowania kierowców planowana jest w październiku 2022 r. Również wtedy odbędzie się tzw. tydzień działań. Reprezentanci stron rządowych (m.in. z Luksemburga, Austrii, Niemiec) wskazywali tu na opóźnienia w implementacji dyrektywy 2020/1057 i w związku z tym na zbyt wczesny termin kampanii. Przedstawiciele partnerów społecznych podkreślali natomiast, że państwa członkowskie już powinny stosować nowe przepisy, stąd kampania informacyjna powinna zostać zorganizowana jak najwcześniej. Przedstawiciele ELA zapowiedzieli, że przed wakacjami zostaną opracowane i przekazane produkty kampanii (m.in. ulotki informacyjne, materiały promo-

cyjne, szablony etc.). Ponadto poinformowano, że Komisja Europejska wszczęła postępowania o niewdrożenie (lub nieprawidłowe wdrożenie) przepisów *lex specialis* przeciwko 23 państwom członkowskim UE (również przeciwko Polsce).

Roboczo na spotkaniu Grupy SLIC

Spotkanie Grupy Roboczej SLIC ds. Ogólnych Aspektów Egzekwowania Prawa (WG SLIC GEA), na którym Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Michał Wyszowski** (OIP Poznań/GIP), odbyło się 21 kwietnia 2022 roku za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Przedstawiono efekty pracy trzech zespołów zadaniowych. Pierwszy, koordynowany przez przedstawiciela PIP, przygotowuje nowelizację wspólnych zasad inspekcji pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w UE. Drugi, koordynowany przez przedstawiciela luksemburskiej inspekcji pracy, przygotowuje rekomendacje dla Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w zakresie prowadzenia ocen systemów inspekcji pracy oraz wymiany inspektorów pracy w oparciu o doświadczenia ostatnich lat. Trzeci, koordynowany przez przedstawiciela austriackiej inspekcji pracy, przygotowuje rekomendacje dla Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w zakresie standardów szkoleń dla inspektorów pracy.

W czasie spotkania omówiono także przegląd działań podjętych przez krajowe inspekcje pracy w zakresie wdrożenia ram strategicznych UE w części dotyczącej Wizji Zero oraz aktualizację wytycznych dla inspektorów pracy w zakresie wspierania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy dla mikro- i małych przedsiębiorstw.

Szkolenie w lesie

W dniach 20-22 kwietnia 2022 r. w Starej Wiśniewce odbyło się szkolenie dla inspektorów pracy z całej Polski, zorganizowane przez Ośrodek Szkolenia Pracowników PIP we Wrocławiu oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu Oddział w Pile, przy współpracy z Regionalną Dyrekcją Lasów Państwowych w Pile i Nadleśnictwem Lipka. Wśród obecnych podczas szkolenia byli m.in. **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, **Paweł Ciemny**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz **Tomasz Gajdziński**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Trzydniowe szkolenie, którego tematem było bezpieczeństwo i higiena pracy przy pracach związanych z pozyskaniem drewna z użyciem ciężkiego sprzętu, zorganizowane było w formule wykładów, warsztatów oraz zajęć praktycznych w lesie. Inspektorzy pracy wymienili się doświadczeniami zebranymi podczas prowadzonych kontroli oraz podczas badania wypadków przy pracy związanych ze ścinką i obalaniem drzew, a także okrzyszowaniem i przerynką drzew.

Szersza informacja na temat specyfiki prac związanych z pozyskaniem drewna oraz niebezpieczeństw z nią związanych ukaże się w kolejnym numerze „Inspektora Pracy”.

Sprawozdanie z działalności PIP w 2020 roku w Sejmie

Posel Janusz Śniadek, przewodniczący Rady Ochrony Pracy, przedstawił pozytywną opinię i rekomendował Sejmowi RP przyjęcie sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2020, prezentowanego 28 kwietnia 2022 roku przez szefową inspekcji pracy Katarzynę Łażewską-Hrycko.



Rok 2020 był dla wszystkich rokiem wyzwań wymuszonych pandemią, które także Państwowa Inspekcja Pracy musiała podjąć, by dalej realizować swoją podstawową misję, ale także stać się ważnym elementem państwa w systemie ograniczania poziomu zagrożenia zakażeniem SARS-CoV-2 w zakładach pracy i wszystkich innych miejscach, gdzie osoby pracujące mogą być narażone na zakażenie koronawirusem – powiedziała Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili w sumie ponad 56 tys. kontroli. Część z nich realizowana była w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie pandemii. W tym zakresie skontrolowano prawie 16 tys. podmiotów. U niemal połowy z nich inspektorzy znaleźli nieprawidłowości. Działania PIP w ograniczaniu skutków SARS-CoV-2 dotyczyły organizacji stanowisk pracy, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz właściwego wprowadzania rozwiązań związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Ze względu na ograniczone kompetencje w zakresie wydawania środków prawnych w przypadku niespełnienia wymagań dotyczących ograniczenia narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w 462 przypadkach zostały poinformowane właściwe organy Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Szefowa inspekcji pracy przedstawiła Wysokiej Izbie zestawienia liczbowe, pokrótce podsumowała funkcjonowanie urzędu w tym trudnym okresie:

– Rok 2020 był testem sprawności państwa i jego organów. Z dzisiejszej perspektywy możemy powiedzieć, że Państwowa Inspekcja Pracy sprostała nowym wyzwaniom, podobnie jak całe nasze państwo. Czas pandemii to był praktyczny sprawdzian dla wszystkich. Inspekcja musiała sprawnie dostosować swój plan działania do nowych okoliczności w taki sposób, by nadal być wsparciem dla pracowników i partnerem dla pracodawców.

Do tych słów odniósł się w swoim wystąpieniu przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek:

– Rada Ochrony Pracy wysoko ocenia działalność kontrolno-nadzorczą oraz prewencyjną Państwowej Inspekcji Pracy prowadzoną w 2020 roku, trudnym, w sytuacji pandemii COVID-19. Ze swojej strony pragnę dołączyć serdeczne podziękowania dla całej kadry i kierownictwa.

Posłanka Bożena Borys-Szopa przedstawiła sprawozdanie Komisji ds. Kontroli Państwowej oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny na temat sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w roku 2020, wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2020. – To niezwykle ważny dokument. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy doskonale zdali egzamin w tym trudnym okresie. Rok 2020 uzmysłowił, jak bardzo ta instytucja jest potrzebna i jak ważne zadania wykonuje – dodała posłanka, rekomendując w imieniu obu połączonych Komisji przyjęcie przez Sejm RP sprawozdania Głównego Inspektora Pracy.

Na posiedzeniu w dniu 12 maja 2022 roku Sejm przyjął sprawozdanie z działalności PIP w 2020 roku.

Państwowa Inspekcja Pracy wraz z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym zorganizowała 25 kwietnia 2022 r. konferencję „Obciążenie fizyczne, stres, hałas, wirusy – czynniki zagrożeń zawodowych i przyczyny niezdolności do pracy”.

O zagrożeniach zawodowych na konferencji SAWO

Celem konferencji, w której uczestniczyło ponad 200 osób, było przybliżenie problemu, jakim jest wpływ czynników szkodliwych lub niebezpiecznych na zdrowie pracowników w środowisku pracy. Konferencję rozpoczęto od odczytania przez zastępcę Głównego Inspektora Pracy Jarosława Leśniewskiego listu Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko. Założenia przedsięwzięcia przybliżył dr inż. Daniel Podgórski, zastępca dyrektora ds. certyfikacji i edukacji CIOP-PIB. List minister rodziny i polityki społecznej Marleny Małąg odczytał Marcin Stanecki, dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Podczas konferencji wygłoszono referaty na temat identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na wybrane czynniki szkodliwe i niebezpieczne, takie jak stres, hałas, wirusy – w tym także wirusa SARS-CoV-2. Tematyka konferencji obejmowała również problemy układu mięśniowo-szkieletowego, wynikające z wykonywania pracy zawodowej, a także profilaktykę z tym związaną, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej. Zaproszeni prelegenci podzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem, przybliżając uczestnikom konferencji proble-

my związane z czynnikami środowiska pracy, na jakie jesteśmy narażeni podczas pracy zawodowej.

Wśród prelegentów obecni byli: Marcin Stanecki, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, dr n. med. Grażyna Wośkowiak, zastępca dyrektora Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy w Poznaniu, Marta Bem, specjalista z Państwowej Inspekcji Pracy, Marek Duszyński, kierownik Oddziału Higieny Pracy Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu, Katarzyna Kucharczyk z Oddziału Higieny Pracy Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Poznaniu, dr Dariusz Smoliński, nadinspektor pracy z OIP w Gdańsku, Oddział w Słupsku, mgr inż. Patrycja Łach z Zakładu Ergonomii CIOP-PIB, Arkadiusz Majchrzak, starszy inspektor pracy – główny specjalista z OIP w Poznaniu, Oddział w Ostrowie Wielkopolskim oraz dr inż. Joanna Kamińska, zastępca kierownika Zakładu Ergonomii CIOP-PIB. Konferencja spotkała się z pozytywnym odzewem ze względu na aktualną tematykę, idealnie wpisującą się w ogólną myśl organizowanych targów.

Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO stanowią największe targi w Europie Środkowo-Wschodniej poświęcone branży bezpieczeństwa i ochrony pracy. Tegoroczną edycję Targów SAWO 2022, wzorem lat ubiegłych, patronatem honorowym objęła Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko. Corocznie podczas wydarzenia prezentowane są nowoczesne technologie zwiększające bezpieczeństwo w pracy, a także wykorzystywane w ratownictwie specjalistycznym. Targi SAWO umożliwiają nie tylko zapoznanie się ze sprzętem i wyposażeniem służącym bezpieczeństwu i ochronie zdrowia w pracy, ale także wymianę doświadczeń w trakcie spotkań branżowych czy rozmów uczestników targów na stoiskach wystawiających się firm. Państwowa Inspekcja Pracy bierze czynny udział w targach poprzez udzielanie odwiedzającym porad prawnych z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i ochrony pracy, a także legalności zatrudnienia. Zainteresowani mogą również zapoznać się z najnowszymi wydawnictwami inspekcji pracy, co zawsze cieszy się dużym zainteresowaniem.

Jagoda Strzelińska, młodszy inspektor pracy, OIP Poznań



Łukasz Paroń

Pracownicze prawo do premii (cz. 2)

Premie uznaniowe, premio-nagrody i nagrody

Prawo pracownika do dodatkowego składnika wynagrodzenia za pracę w postaci premii w ostatnim czasie obchodzone jest poprzez stosowanie przez pracodawców różnego rodzaju dodatkowych świadczeń pieniężnych.

Stosowanie przez pracodawców różnego rodzaju dodatkowych świadczeń pieniężnych, które nie odpowiadają definicji typowych premii, a nawiązują niekiedy do nagród o charakterze kodeksowym czy wręcz pozakodeksowym, jest szczególnie niepokojące i przyczynia się do narastania poważnego problemu praktycznego, jakim jest rozróżnienie premii od nagród czy innych świadczeń pieniężnych wypłacanych pracownikom. Podział ten ma zasadnicze znaczenie przy definiowaniu określonych świadczeń jako wynagrodzeniowych, stanowiących składnik wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Nagrody bowiem, zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą i stanowiskami prezentowanymi w literaturze, nie mają charakteru wynagrodzeniowego i nie mogą być przedmiotem roszczeń pracowniczych. Interesujące jest jednak poczynienie kilku istotnych uwag w tej perspektywie, szczególnie w odniesieniu do tzw. premii uznaniowej.

Śluzne uznanie

Pojęcie premii uznaniowej może być postrzegane rozmaicie. Krytykowane jest jako

niewłaściwe w płaszczyźnie terminologicznej¹, zwłaszcza wobec braku definicji legalnej pojęcia wynagrodzenia za pracę czy premii. Tymczasem w literaturze można odnotować rozmaite ujęcia tego zagadnienia, obrazujące jego złożoność.

Interesujące spojrzenie na pojmowanie premii uznaniowej prezentuje M. Świącicki², który wyraża pogląd, że premia uznaniowa jest premią regulaminową, z tym jednak zastrzeżeniem, że zawiera w sobie pierwiastek „śluznego uznania” podmiotu zatrudniającego co do spełnienia przesłanek premiowania. Zaznaczyć należy, że nie jest to uznanie dowolne, wyłącznie według interesu pracodawcy, ale uznanie, którym kierują możliwie obiektywne przesłanki³. W istocie więc premia uznaniowa powinna być traktowana jako premia regulaminowa, jeżeli tylko zawiera w swojej konstrukcji prawnej układ warun-

kujący (opisany szczegółowo w pierwszej części artykułu, w poprzednim numerze „Inspektora Pracy”), nawet jeżeli cechuje się on postanowieniami o uznaniowości. Uznanie to jednak nie może mieć charakteru dobrowolnego i nieskrępowanego, albowiem wykroczałoby poza charakter prawny świadczenia premiowego.

Uwagi te są niezwykle trafne i adekwatne, zwłaszcza z perspektywy funkcji ochronnej prawa pracy. Premie uznaniowe zawierają pewien aspekt ocenny w zakresie spełnienia przesłanek pozytywnych, przypisany osobom działającym w imieniu pracodawcy, jednak uznać go należy za dopuszczalny w sytuacjach ogólnych norm premiowych, jak np. sumienne wykonywanie obowiązków służbowych, staranne wykonywanie pracy czy przestrzeganie zasad współżycia społecznego. Nadmienić należy, że owo uznanie może dotyczyć w szcze-

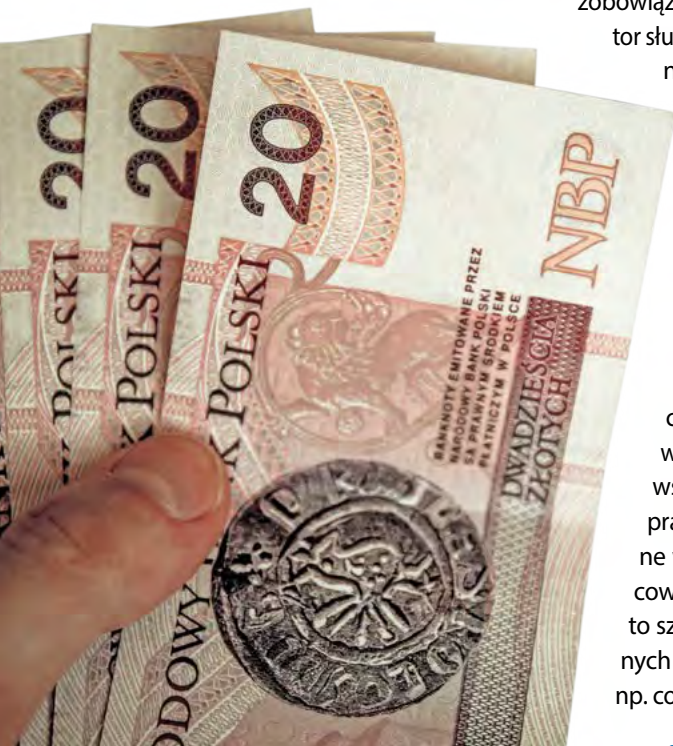
gólności rozmiaru przyznanej premii, jeżeli jej potencjalna wysokość została określona w umowie o pracę np. jako „premia w wysokości do 20%”. Śluzne uznanie ujawnić się może wówczas, gdy pracodawca postanowi zastosować reduktor premiowy (o ile zajdą takie przesłanki), a regulamin premiowania nie określa sposobu wyliczenia wartości finansowej, o jaką zostanie obniżona premia. Co należy stanowczo zaakcentować, uwagi te dotyczą jednak wyłącznie premii uznaniowych, które zawierają regulację premiovą z pewną dozą uznania pracodawcy i są w istocie premiami regulaminowymi.

Podobnie na problem premii uznaniowych zapatruje się K. Walczak⁴, który przypisuje taki charakter tym świadczeniom, których przyznawanie dokonuje się nie na podstawie ścisłych i twardych algorytmów o wymiarze niemal matematycznym, ale

Praktyka stosowania premii jednoznacznie wskazuje, że ze względu na wielość rozwiązań premiowych stosowanych w zakładach pracy pojawiają się wątpliwości co do prawnego charakteru wprowadzanych przez pracodawców świadczeń pieniężnych, które niekiedy ujmowane są w regulaminach premiowania czy wynagradzania jako premie regulaminowe, premie uznaniowe, premio-nagrody czy wreszcie nagrody. Zjawisko takie należy traktować jako normalne, albowiem proces motywowania przez premiowanie ma charakter zmienny, zróżnicowany, adekwatny dla danej organizacji i momentu rozwoju, w którym się ona znajduje.

które właśnie mają charakter ocenny, a ta ocena obejmuje weryfikację przez przełożonych sposobu wykonywania pracy.

Jednak częstym problemem są premie uznaniowe, które stosowane są według arbitralnego przekonania pracodawcy, wręcz absolutnego uznania, nieskrępowanego żadnymi normami zakładowymi. Jak trafnie zauważa H. Szurgacz⁵, premie uznaniowe, w których swobodne uznanie pracodawcy decyduje o ich przyznaniu, stanowią rażąco nierównoważne ukształtowanie treści stosunku pracy na niekorzyść pracownika. Oznaczają bowiem, że wykonywanie obowiązków dodatkowych, osiąganie oczekiwanych rezultatów pracy może zostać zrekomensowane wyłącznie w zależności od woli pracodawcy, a takie działanie należy traktować jako sprzeczne z prawem i nieobowiązujące, zaś pracownikom w razie wykonania wyznaczonych zadań będzie przysługiwało roszczenie o premię. W. Sannetra postuluje likwidację takich właśnie premii uznaniowych poprzez ich włączenie do płac zasadniczych lub przekształcenie w premie regulaminowe, o ile praktyka ich stosowania nie daje się pogodzić ze



Pracownicy mają prawo do jednokrotnego wynagrodzenia za jednokrotną pracę lub za pracę o jednokrotnej wartości. Wynagrodzenie to, zgodnie z art. 183c Kodeksu pracy, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Stąd też pracodawca, przyznając nagrody czy premie, ale nawet i inne świadczenia związane z pracą, jest zobowiązany do równego traktowania pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem przejawów obiektywnej oceny pracowników i wyników ich pracy. Adekwatnie zaś do dokonanej oceny pracownicy powinni być nagradzani, premiiowani i motywowani.

zobowiązaniowym stosunkiem pracy⁶. Autor słusznie kwestionuje te premie uznaniowe, które są stosowane w zależności od swobodnej woli i oceny pracodawcy, a miałyby odwzajemniać nakład pracy pracownika. Teza ta niewątpliwie jest słuszna, ponieważ nie jest do zaakceptowania arbitralne, absolutyzujące decydowanie o przyznawaniu świadczeń pieniężnych za wykonywaną pracę. W szczególności za niewłaściwe należy uznać praktykowanie powszechnego przyznawania nagród pracownikom za sumienne i rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, zwłaszcza gdy dotyczy to szerokiego kręgu osób zatrudnionych i jest realizowane periodycznie, np. comiesięcznie.

Sami nagrodzeni

Oceniając charakter przyznawanych świadczeń pieniężnych i próbując dokonać ich kwalifikacji prawnej, warto odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r.⁷ We wskazanym judykacie wyrażono pogląd o stale wzrastającym stopniu skomplikowania stosunków społecznych, który skutkuje tym, że dychotomiczny podział na nagrody o charakterze uznaniowym i premie o charakterze regulaminowym staje się niewystarczający i nieadekwatny do oceny świadczeń pieniężnych wypłacanych pracownikom przez pracodawców w związku z wykonywaną pracą. Celność tej uwagi dostrzegana jest wielokrotnie przez inspektorów pracy prowadzących czynności kontrolne, którzy analizują wewnątrzzakładowe przepisy płacowe. W uzasadnieniu do wyroku zauważono, że świadczenie pieniężne wypłacane pracownikowi przez pracodawcę może być innym niż premia regulaminowa składnikiem wynagrodzenia za pracę lub innym świadczeniem związanym z pracą. W rezultacie przyjęcie, że „substrat wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący, może spowodować sytuację, w której pracownik

nabędzie prawo do tego świadczenia. W takim przypadku decyzja o przyznaniu pracownikowi nagrody wykracza poza zakres normatywny art. 105 k.p. Skutkiem takiej sytuacji będzie uznanie, że przedmiotowe świadczenie, które utraciło charakter nagrodowy, uznane zostanie za składnik wynagrodzenia za pracę.

Bardzo istotne są dalsze rozważania poczynione przez Sąd Najwyższy, a sprowadzające się do tezy, wedle której świadczenie pieniężne określone w zakładowych źródłach prawa pracy, względnie w umowie o pracę, mianem premii uznaniowej, a które jest wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z zobowiązania pracowniczego, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy, w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 Kodeksu pracy, jest składnikiem wynagrodzenia za pracę.

Istotne jest również to, że Sąd Najwyższy dostrzegł inną okoliczność faktyczną premii uznaniowych stosowanych w zakładach pracy, którą również należy poddać w wątpliwość. Premia uznaniowa, która miała być nagrodą *sensu stricto*, powinna być wypłacana za wykonywanie pracy w sposób wyróżniający się, ponadprzeciętny, za wykonywanie pracy ponad zobowiązania ustalone w umowie o pracę. W takim przypadku powinna być świadczeniem wyjątkowym, wypłacanym relatywnie rzadko, a jej charakter powinien być wręcz ekstranaryjny. Stąd też powszechność stosowania nagród czy premii uznaniowych utożsamianych z nagrodami nie zasługuje na aprobatę. Nagrody nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników lub znakomitej ich większości, albowiem wtedy tracą swój charakter.

Wreszcie podkreślić trzeba, że nagrodzie, o której mowa w art. 105 k.p., przypisywany jest szczególny charakter i, jak trafnie uważa Z. Kubot, decyzja o jej przyznaniu należy do decyzji dystrybucyjnych pracodawcy⁸. Nabycie prawa do nagrody nie następuje w momencie spełnienia przesłanek wyrażonych w tym przepisie, lecz dopiero

w momencie, w którym pracodawca podejmie taką decyzję i określi wysokość przedmiotowej nagrody. Zaznaczyć należy, że traktowanie premii w sposób zbliżony do nagrody stanowi „nieusprawiedliwione rozszerzenie >>władztwa dystrybucyjnego<< pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli”⁹.

Jednocześnie warto zważyć, że zarówno wobec premii, jak i nagrody, ale i każdego innego świadczenia pieniężnego, pracodawca – stosownie do orzeczenia Sądu Najwyższego¹⁰ – podlega kontroli sądowej w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny, jak również równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wykonywania obowiązków oraz zakazu dyskryminacji. Należy bowiem przypomnieć, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to (zgodnie z art. 18^{3c} k.p.) obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Stąd też pracodawca, przyznając nagrody czy premie, ale nawet i inne świadczenia związane z pracą, jest zobowiązany do równego traktowania pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem przejawów obiektywnej oceny pracowników i wyników ich pracy. Adekwatnie zaś do dokonanej oceny pracownicy powinni być nagradzani, premiiowani i motywowani.

Premia uznaniowa powinna być więc traktowana jako premia o charakterze regulaminowym (uwzględniająca układ warunkujący), zawierająca jednak pewną dozę uznania pracodawcy, które powinno mieć charakter „słusznego uznania”, cechować się obiektywizmem i sprawiedliwą oceną, w rozumieniu prezentowanym przez M. Świąćckiego, W. Piotrowskiego czy

K. Walczaka. Przypadki stosowania przez pracodawców świadczeń, które nie spełniają kryteriów premiowych w powyższym ujęciu, ale również nie odpowiadają nagrodom w rozumieniu art. 105 k.p., nakazują stawiać pytania o charakter prawny takich świadczeń – być może stanowią one właśnie pozakodeksową formę nagród lub innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą, o czym była mowa w przytoczonym wyroku Sądu Najwyższego. Stosowanie wobec nich pojęcia „premia uznaniowa” należy uznać za głęboko niewłaściwe.

Łaska pańska

Przedstawione uwagi dotyczące premiowania pracowników nie wyczerpują rzecz jasna zagadnienia, albowiem cechuje się ono daleko posuniętą złożonością i skomplikowaniem. Wydaje się jednak, że zasadniczym problemem, jaki wyłania się przed przedstawicielami nauki prawa pracy, ale w szczególności praktykami, jest zagadnienie mechanizmu prawnego powstawania prawa do premii, w szczególności wobec dużej różnorodności systemów premiowych. Rozwijające się stosunki społeczno-gospodarcze i postępujący stopień ich skomplikowania również przyczyniają się do zacierania dotychczasowego pojmowania pojęć premii czy nagród.

Tendencja pracodawców do rozwija-

nia w sposób dynamiczny systemów motywacyjnych staje się wyzwaniem, wobec którego staną inspektorzy pracy, sędziowie, przedstawiciele nauki, ale i pracownicy. Obserwacja transformacji tych procesów jest niezwykle zajmująca, szczególnie z perspektywy rozwoju uprawnień pracowniczych. Jednak proces ten nie może być samoistny i samorzutny, wymaga oddziaływania prawa pracy z uwzględnieniem funkcji mu właściwych, a w szczególności funkcji ochronnej. Jej rola jest nie do przecenienia, mając na uwadze ochronę strony słabszej ekonomicznie, jaką jest pracownik. Niepokojące są bowiem tendencje polegające na sukcesywnym rozszerzaniu się władztwa dystrybucyjnego pracodawcy na świadczenia pieniężne, które powinny odwzajemniać pracę świadczoną zgodnie z zawartą umową o pracę. Nie jest do zaakceptowania stan, w którym pracodawca w sposób arbitralny, niczym nieskrepowany i nieodwołalny podejmuje decyzje o przyznawaniu świadczeń pieniężnych, które w swojej istocie stanowią zakamuflowany składnik wynagrodzenia za pracę, a podmiot zatrudniający w każdej chwili może ograniczyć ich wypłaty i zmniejszyć wynagrodzenie.

Łukasz Paroń, starszy inspektor pracy
– główny specjalista, OIP Wrocław

Przypisy:

1. Na przykład W. Sanetra, *Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę* [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 25; K. Roszewska, *Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 2000, s. 57; R. Sadlik, *Prawo pracownika do premii*, „Służba Pracownicza” 1/2014, s. 16.
2. M. Świąćcki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 159.
3. Podobnie problem prezentuje W. Piotrowski, *Pojęcie premii i mechanizm prawny powstania prawa do premii*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 4/1975.
4. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. III Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa. M. Gersdorf, K. Rączka (red. nauk.), Warszawa 2021, s. 548.
5. H. Szurgacz, *Zagadnienie kształtowania warunków wynagrodzenia przez pracodawcę* [w:] H. Szurgacz (red.), *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*, Warszawa 2011, s. 59.
6. W. Sanetra, *Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę* [w:] W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, Warszawa 2009, s. 36.
7. Sygn. akt III PK 30/16, www.sn.pl.
8. Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 59 i nast.
9. Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III PK 30/16, www.sn.pl.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 169/10.



Tomasz Musialik

Co może inspektor pracy?

Uprawnienia inspektora pracy na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego

Uprawnienia inspektorów pracy precyzyjnie opisuje ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, choć to nie jedyne źródło. Wsparciem w wykonywaniu zadań nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy jest także Kodeks postępowania cywilnego, który daje m.in. możliwość występowania przed sądem w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Uprawnienia inspektora pracy wynikają przede wszystkim z pragmatyki służbowej, jaką jest ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251), zwana dalej ustawą o PIP. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy przede wszystkim nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych.

Ponadto przepis art. 10 przywołanej ustawy wskazuje, że zakres przedmiotowy działań inspektorów pracy obejmuje również kontrolę legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrolę przestrzegania obowiązku informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, opłacania składek na Fundusz Pracy, dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru, prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy czy kontrolę legalności

zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Postępowanie przed sądem pracy

Wskazane obowiązki stanowią jedynie część spośród wymienionych w ustawie o PIP. Na uwagę zasługuje ostatnie z wymienionych w tym artykule zadań, mianowicie „wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych”. Ustawodawca dał zatem możliwość rozszerzenia katalogu zadań, jakie wykonują inspektorzy pracy także o realizację postanowień innych przepisów. Należą do nich m.in. obowiązki wynikające z przepisów ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 534 ze zmianami z 2021 r. poz. 1023), ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2021 r. poz. 457 ze zmianami z 2021 r. poz. 1005) czy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342), które stanowią niejako rozwinięcie zadań wymie-

nionych w ustawie o PIP. Na szczególną uwagę zasługuje pozycja inspektora pracy przy wykonywaniu obowiązków, jakie zostały przydzielone do realizacji tego organu w ramach procedury cywilnej. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1090) rozszerzone zostało zagadnienie dotyczące prawa wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwa w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP.

Zakres spraw

Zgodnie z art. 63¹ k.p.c. w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach na każdym etapie. W myśl tego przepisu istnieje zatem możliwość wytoczenia przez inspektora pracy powództwa bez wcześniejszej zgody osoby, której bę-

dzie dotyczyć przedmiotowe postępowanie. Jeżeli jednak postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest już w toku, wówczas inspektor pracy może do takiego postępowania wstąpić. Nie ma ograniczeń co do stadium, na którym postępowanie się znajduje. Jedynym warunkiem koniecznym do wstąpienia inspektora pracy do toczącego się już postępowania jest zgoda samego powoda. Jak zauważył Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 29 grudnia 1998 r. (sygn. akt PKN 494/98), zgoda pracownika jest wymagana tylko na wstąpienie inspektora pracy do postępowania w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie zaś na wytoczenie powództwa przez inspektora na rzecz pracownika. Co ważne, przepis odnosi się tylko i wyłącznie do spraw o ustalenie stosunku pracy. A contrario inspektor pracy nie może zatem ani inicjować, ani przystępować do innych spraw, które można określić mianem spraw pracowniczych. Wytoczenie powództwa przez inspektora pracy nie podlega kontroli sądowej, tzn. nawet w przypadku braku zgody pracownika na jego wytocze-

nie (jak również sprzeciwu) nie skutkuje to zakończeniem postępowania. Oczywiście w takich przypadkach trudno będzie wykazać inspektorowi pracy interes prawny, dla którego powództwo zostało wytoczone. Tym samym ustalenie, czy istnieją przesłanki, które przemawiałyby za udziałem tego organu w konkretnej sprawie, należy wyłącznie do inspektora pracy.

Wydaje się, iż interesu prawnego inspektora pracy może się doszukiwać w takim przypadku w ogólnym, społecznym, powszechnie uznawanym, a przede wszystkim zgodnym z prawem i zasadami współżycia społecznego przekonaniu dotyczącym określonych sytuacji. Otóż przy wystąpieniu charakterystycznych przesłanek (nadzoru, zwierzchnictwa i kontroli jednej ze stron zawartego stosunku prawnego, określenia miejsca i czasu wykonywania wskazanych czynności oraz wynagrodzenia za powierzone czynności, a także tożsamego wykonywania tych czynności przez inne osoby mające status pracownika) istnieje stosunek pracy, bez względu na odmienne stanowisko osoby, której dotyczy sprawa. Zarówno wytoczenie powództwa, jak i wstąpienie do już prowadzonego postępowania w zdecydowanej większości poprzedzone zostanie przeprowadzeniem przez inspektora pracy postępowania kontrolnego, tj. ustaleniem stanu faktycznego – ustaleniem czy lub na podstawie jakiej umowy powierzono pracownikowi wykonywanie pracy. Pewnego rodzaju potwierdzeniem tego będzie z pewnością przepis art. 7 k.p.c., który co prawda odnosi się do prokuratora, ale korzystając z rozwiązania art. 63² k.p.c., można go również zastosować do inspektora pracy. Chodzi tu zarówno o możliwość żądania wszczęcia postępowania w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, jak i wzięcia udziału w toczącym się już postępowaniu w tych sprawach, jeżeli według oceny inspektora pracy wymaga tego ochrona praworządności, praw obywateli lub interesu społecznego. A zatem, biorąc pod uwagę klauzule generalne,



inspektor pracy wykazuje nie tyle interes prywatny osoby, co do której toczy się sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, co interes publiczny (interes społeczny), poddyktowany zgodnym z prawem realizowaniem przesłanek z art. 22 k.p. Z kolei pochodną interesu prawnego inspektora pracy będzie wspomniana działalność poprzedzająca wniesienie powództwa lub przystąpienie do toczącego się postępowania, tj. działalność kontrolno-nadzorcza u danego pracodawcy, w tym stosowane środki prawne w postaci wniosków w wystąpieniu lub poleceń.

Zależności między przepisami

Zasadnym będzie tu przytoczenie korelacji omawianego przepisu art. 631 k.p.c. z przepisem art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Nie ma bowiem wątpliwości, że żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy ma pracownik i pracodawca – strony stosunku pracy. Legitymacja inspektora pracy wynika tymczasem z samego przepisu prawa, tj. przepisu pragmatyki służbowej inspektora pracy – art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP w związku ze wspomnianym art. 631 k.p.c.

W przypadku wstąpienia inspektora pracy do postępowania k.p.c. nie przewiduje szczególnej formy wyrażenia zgody osoby, której dotyczy to postępowanie. Wydaje się zatem, że każdy, nawet dorozumiany sposób będzie skuteczny (w tym nawet brak sprzeciwu osoby, której dotyczy to postępowanie). Jak zwykle w takich przypadkach wątpliwości rozwiewa forma pisemna, np. złożenie odpowiedniego oświadczenia w przedmiotowym zakresie.

Przepis art. 63² k.p.c. przewiduje, że w omawianym zakresie do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze. Nie ma zatem wątpliwości, że inspektor pracy, wytaczając powództwo na rzecz oznaczonej osoby, powinien ją wskazać w pozwie. Osobę, na rzecz której inspektor pracy wytoczył powództwo,



sąd zawiadamia o tym, doręczając jej odpis pozwu. Osoba ta może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda. Sąd zawiadamia inspektora pracy o każdej sprawie, w której jego udział uważa za potrzebny. Inspektor pracy z kolei może składać oświadczenia i zgłaszać wnioski, jakie uzna za celowe, oraz przytaczać fakty i dowody na ich potwierdzenie. W praktyce są to przede wszystkim fakty i dowody zebrane w toku postępowania kontrolnego, takie jak protokół przesłuchania świadka, wyjaśnienia złożone w trakcie kontroli przez podmiot kontrolowany oraz wyjaśnienia od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy. Ponadto będą to również ustalenia inspektora pracy na podstawie własnych obserwacji udokumentowanych w protokole kontroli, w tym także wszelkie dokumenty związane z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, które mają znaczenie dla prowadzonej sprawy.

Zasady postępowania

Od chwili, kiedy inspektor pracy zgłosił udział w postępowaniu, należy mu doręczać pisma procesowe, zawiadomienia o terminach i posiedzeniach oraz orzeczenia sądowe. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r. (sygn. akt I PKN 521/97) niezawiadomienie inspektora pracy, który wstąpił do postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy, o terminie rozprawy, na której zapadł wyrok, powoduje nieważność postępowania ze względu na pozbawienie inspektora pracy możliwości obrony jego praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Odpowiednie stosowanie przepisów o prokuraturze nie ma jednak zastosowania do przepisu art. 60 § 2 k.p.c., zgodnie z którym prokurator może zaskarżyć każde orzeczenie sądowe, od którego służy środek odwoławczy. W przypadku inspektora pracy przepis art. 63¹ k.p.c. nie dopuszcza możliwości zaskarżania orzeczeń przez inspektora pracy w zakresie wykraczającym poza roszczenie o ustalenie stosunku pracy, co zostało wyartykułowane w tezie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r. (sygn. akt I PZ 9/06).

Kluczowe ustalenia

Wydaje się, że kluczowe z punktu widzenia celu, dla jakiego ustawodawca nadał uprawnienia inspektorom pracy, jest pojęcie istnienia stosunku pracy. Otóż analizując przepis literalnie, nie ma wątpliwości, że inspektor pracy może jedynie wytaczać powództwo lub wstępować do postępowań strictly w zakresie ustalenia istnienia umowy o pracę, a nie ustalenia jej treści. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 24 września 2020 r. (sygn. akt III PZP 1/20), inspektorowi pracy na podstawie art. 63¹ k.p.c. nie przysługuje uprawnienie do wytoczenia na rzecz obywatela powództwa obejmującego żądanie ustalenia treści stosunku pracy lub sposobu ustania stosunku pracy. Z literalnej treści przepisu wynika, że kompetencja inspektora pracy ogranicza się do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przepisy k.p.c. wyraźnie rozróżniają powództwo o ustalenie istnienia umowy czy stosunku prawnego i powództwo o ustalenie treści umowy czy stosunku prawnego. Chodzi tu o art. 34 k.p.c., który rozróżnia zagadnienia pojęciowe między ustaleniem treści umowy a ustaleniem ist-

Wyrok prawomocny w wytoczonej przez inspektora pracy sprawie ma powagę rzeczy osądzonej (res iudicata) pomiędzy osobą, na rzecz której inspektor wytoczył powództwo, a drugą stroną. Osoba, która wstąpiła do procesu wszczętego przez inspektora pracy, nie może bez jego zgody zrzec się roszczenia.

nienia umowy. Co ciekawe, funkcjonują również poglądy, zgodnie z którymi w zakresie pojęcia istnienia stosunku pracy mieści się również możliwość wniesienia powództwa o ustalenie treści stosunku pracy czy też sposobu jego ustania. Poglądy te przytoczył również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu faktycznym przedmiotowej uchwały. Koncepcja, w której powództwo inspektora pracy może dotyczyć również ustalenia rodzaju umowy o pracę czy treści stosunku pracy, a nadto sposobu jego ustania, jest podnoszona w literaturze przedmiotu, przy czym argumentacja ta odwołuje się do wykładni celowościowej i intencji ustawodawcy. Ze względu na cel, jaki przyświecał ustawodawcy przy wprowadzeniu tej regulacji, część doktryny uznaje, że obejmuje ona nie tylko sprawy o ustalenie stosunku pracy, ale również ma zastosowanie w sprawach:

- o ustalenie poszczególnych elementów takiego stosunku prawnego;
- w których żądanie jest inne, ale u jego podstaw występuje ustalenie stosunku pracy;
- o ustalenie nieistnienia stosunku pracy, jeśli jest to w interesie osoby fizycznej.

Sąd Najwyższy uznał jednak, że inspektor pracy może wytaczać powództwo wyłącznie w sprawach o ustalenie istnienia („bytu”) stosunku pracy, uznając, że decydujące znaczenie ma literalna treść przepisu. Jednocześnie niemożliwe, jako powodujące brak legitymacji procesowej inspektora, jest wytoczenie powództwa o ustalenie nieistnienia stosunku pracy. Ponadto za przyjęciem tej koncepcji przemawia również systematyka k.p.c., który wyraźnie rozróżnia roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) i sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączą strony stosunek prawny, wbrew zawartej umowie, ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), przy czym w tym drugim przypadku właściwy do rozpoznania jest sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c.). Z kolei w sprawach o ustalenie określonego elementu stosunku pracy nie jest przewidziany skład sądu z udziałem ławników. Sprawy, w których ustalana jest treść stosunku pracy czy też sposób ustania umowy o pracę, winny być rozpoznawane w składzie jednego sędziego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1984 r., sygn. akt I PRN 167/84). Stanowi to kolejny argument wskazujący na wyraźne odróżnienie spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy od spraw o ustalenie jego treści. Tym samym należy stwierdzić, że przepis art. 631 k.p.c. nie może być odczytywany rozszerzająco. Uchwała Sądu Najwyższego przemawia zatem za wąskim rozumieniem nadanej inspektorowi pracy kompetencji.

Wyrok prawomocny w wytoczonej przez inspektora pracy sprawie ma powagę rzeczy osądzonej (res iudicata) pomiędzy osobą, na rzecz której inspektor wytoczył powództwo, a drugą stroną. Analizując przepis art. 63¹ k.p.c., można także wywieść wniosków, zgodnie z którym osoba, która wstąpiła do procesu wszczętego przez inspektora pracy, nie może bez jego zgody zrzec się roszczenia w sytuacji, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami

współzicia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Ponadto ten sam zainteresowany, który jednak nie wstępuje do procesu wszczętego z inicjatywy inspektora pracy, nie może zrzec się roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. W tym drugim przypadku osoba taka nie jest bowiem stroną postępowania (sprawa dotyczy zakresu przedmiotowego tej osoby, jednakże z formalnego punktu widzenia nie jest ona stroną w postępowaniu cywilnym), co skutkuje brakiem legitymacji do dokonywania jakichkolwiek czynności w procesie cywilnym.

W zakresie samego postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy należy zauważyć ponadto, że skoro ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹ k.p.c., art. 461 § 1¹ k.p.c., art. 63¹ k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda – pracownika (interesie nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego). Zostało to stwierdzo-

ne przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 2009 r. (sygn. akt II PK 156/09).

Jednocześnie w tym miejscu należy również zauważyć, że 14 kwietnia 2021 r. z inicjatywy grupy posłów pojawił się projekt zmiany zarówno ustawy o PIP, jak i k.p.c. (projekt sygn. IX.1134). Zgodnie z proponowaną regulacją w razie stwierdzenia, że łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, posiada cechy stosunku pracy, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do ustalenia istnienia stosunku pracy. Od decyzji tej przysługiwałoby pracodawcy odwołanie do sądu rejonowego – sądu pracy, a do odwołania i postępowania sądowego zastosowane zostałyby przepisy k.p.c., z jednoczesnym zastrzeżeniem, że wniesienie odwołania nie wstrzymywałoby wykonania decyzji. Stroną takiego postępowania byłby inspektor pracy. Odwołania od decyzji byłyby wnoszone za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał decyzję, do sądu rejonowego – sądu pracy, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana, w terminie dwutygodniowym od dnia doręczenia decyzji. W proponowanej regulacji nie byłoby dopuszczalne zawarcie ugody, skierowanie sprawy do mediacji ani poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano m.in., że potrzebę wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa instrumentów, które pozwolą na skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, wskazywał Główny Inspektor Pracy. PIP zwracała się wielokrotnie do parlamentu z wnioskiem o wzmocnienie kompetencji inspektorów i wyposażenie ich w skuteczniejsze narzędzia prawne, a podobne stanowisko zajmują także organizacje zrzeszające pracowników.

Udział inspektora pracy w sprawie nie uzasadnia zasądzenia zwrotu kosztów na rzecz Skarbu Państwa ani od Skarbu Państwa. Jednocześnie zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.

Dz.U. z 2020 r. poz. 755) inspektorzy pracy nie mają obowiązku uiszczania kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy.

Rola rzecznika praw pracowników

Zgodnie z art. 465 § 1 k.p.c. pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym pracodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego – także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów. Z treści przepisu wynika, że pracownik lub ubezpieczony może skorzystać z pomocy innych osób lub podmiotów w egzekwowaniu swoich praw w drodze postępowania cywilnego. Ustawodawca wymienił wśród nich również inspektora pracy. Inspektor pracy pełni tym samym pewnego rodzaju funkcję pracowniczego ombudsmána, rzecznika praw pracownika. Przepis nie wskazuje na zakres przedmiotowy udzielanego pełnomocnictwa. Należy zatem przyjąć, że inspektor pracy może zostać upoważniony do występowania w postępowaniu cywilnym w każdej sprawie, która dotyczy zatrudnienia pracownika. W szczególności można uznać, że takie uprawnienie będzie obejmowało kwestie dotyczące zagadnień dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów czy uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Z pewnością inspektor pracy może stać się reprezentantem pracownika młodocianego, niepełnosprawnego, pracownika cudzoziemca, pracownika delegowanego czy osoby wykonującej powierzone czynności w ramach umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Nie ma także wątpliwości, że wszelkie sprawy, w których uczestniczą inspektorzy pracy, są rozpoznawane przez sądy pracy, tj. zgodnie z przepisami o postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice

W warszawskim Centrum Nauki Kopernik odbył się 28 kwietnia 2022 roku finał IX edycji konkursu dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”, organizowanego w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”.



W Kieleckiem znajdują swoje prawa

Celem konkursu jest popularyzowanie kultury bezpieczeństwa oraz kształtowanie pożądanych postaw uczniów w zakresie bezpieczeństwa pracy. Po raz pierwszy konkurs został zorganizowany przez Państwową Inspekcję Pracy w roku szkolnym 2013/14 jako element programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, ale przede wszystkim jako sprawdzian poziomu wiedzy zdobytej przez jego uczestników.

W IX edycji konkursu, przebiegającej pod honorowym patronatem Ministerstwa Edukacji i Nauki, wzięło udział 8 tysięcy uczniów szkół ponadpodstawowych. Do finału zakwalifikowało się 48 najlepszych.

Finał rozgrywał się pod nadzorem Centralnej Komisji Konkursowej w składzie: **Bartosz Kopeć** – przewodniczący komisji, wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy, **Marlena Płachetko** – wicedyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, **Izabela Waga** – wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, **Katarzyna Mieliska** – wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP, **Anna Borońska-Buda** – sekretarz komisji.

Gośćmi honorowymi finału byli: **Sławomir Adamiec**, dyrektor generalny Ministerstwa Edukacji i Nauki, **Włodzimierz Owczarczyk**, członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, **Daniel Podgórski**, zastępca dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego ds. certyfikacji i edukacji oraz **Krzysztof Wiśniewski**, II Mazowiecki Wicekurator Oświaty.

List do zebranych od Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** odczytał dyrektor Departamentu Prewen-

cji i Promocji GIP **Artur Sobota**. „Dla Państwowej Inspekcji Pracy jest bardzo istotne, aby młodzi ludzie mieli pełną świadomość zarówno przywilejów, jak i obowiązków wynikających z prawa pracy. Jak pokazuje doświadczenie, jest to wiedza, która naprawdę przyda się Wam w przyszłym życiu zawodowym. Pozwoli uniknąć wielu pułapek, problemów i zagrożeń, jakie powstają w środowisku pracy i na co dzień są identyfikowane przez inspektorów pracy” – napisała w liście szefowa inspekcji.

Zadaniem uczestników finału konkursu było udzielenie odpowiedzi na 50 pytań zamkniętych, zarówno jednokrotnego, jak i wielokrotnego wyboru, w tym na 20 pytań o podwyższonym stopniu trudności.

Pierwsze miejsce, uzyskując prawie maksymalną liczbę punktów, zajęła **Kamila Nawrot** z Zespołu Szkół Rolniczych w Cudzynowicach, reprezentująca Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Drugie miejsce przypadło jej koleżance ze szkoły **Kamili Witek**, zaś trzecią lokatę zdobyła **Julia Sekieta** z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Szczercowie, startująca pod egidą OIP Łódź.

„Moi Drodzy, bardzo szanuję i doceniam wysiłek oraz determinację, dzięki którym dotarliście aż do konkursowego finału. Z pełnym przekonaniem pragnę Was dziś zapewnić, że zdobyta przez Was wiedza przyniesie w przyszłości wymierne korzyści. Pamiętajcie też o tym, że na Waszej drodze zawodowej zawsze, gdy znajdzie taka potrzeba, będziecie mogli liczyć na pomoc inspektorów pracy!” – stwierdziła w zakończeniu swojego listu Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.





Finale IX edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”

Centrum Nauki Kopernik, Warszawa, 28 kwietnia 2022 roku



Terytorialsi jako pracownicy

Żołnierze Wojsk Obrony Terytorialnej – prawa i obowiązki pracodawcy

Wraz z utworzeniem Wojsk Obrony Terytorialnej na pracodawców zatrudniających żołnierzy nałożono szereg obowiązków. Z dotychczasowej praktyki wynika, że rozmaite kwestie z tym związane, jak na przykład dochodzenie przez pracodawców zwrotu kosztów poniesionych w związku z zatrudnieniem żołnierzy Obrony Terytorialnej, powinny być doprecyzowane.

Utworzenie nowego rodzaju sił zbrojnych – Wojsk Obrony Terytorialnej (WOT) zostało uregulowane w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw¹. Ustawa weszła w życie 1 stycznia 2017 r. i wprowadziła nowy rodzaj czynnej służby wojskowej – Terytorialną Służbę Wojskową oraz nowy tytuł – żołnierza Obrony Terytorialnej (OT). W uzasadnieniu do projektu ustawy zaakcentowano, że służba w WOT miała w jak najmniejszym stopniu zakłócać dotychczasowy tryb życia rodzinnego i zawodowego żołnierzom i być pełniona w czasie wolnym od pracy. Z tego też względu w ustawie o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej² (dalej: u.p.o.o.) siłą rzeczy musiały się znaleźć regulacje odnoszące się do stosunków na linii pracodawca – pracownik będący żołnierzem Obrony Terytorialnej.

Wykaz służby

Omawianie praw i obowiązków pracodawców związanych z zatrudnieniem żołnierzy OT należy rozpocząć od przepisu art. 98o ust. 1 u.p.o.o., z którego wynika, że dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierze OT pełnią terytorialną służbę wojskową, ustala – w formie zbiorowego wykazu dla jednostki wojskowej – dni, w których w danym roku kalendarzowym służba jest pełniona rotacyjnie. Wykaz ten sporządza się nie później niż na trzydzieści dni przed upływem roku kalendarzowego poprzedzającego rok kalendarzowy, w którym terytorialna służba wojskowa będzie pełniona rotacyjnie (art. 98o ust. 2 u.p.o.o.). Dla pracodawców istotne znaczenie ma ustęp 5 art. 98o u.p.o.o., gdyż stanowi on, że żołnierz OT, po zapoznaniu się z wykazem, zawiadamia niezwłocznie swojego pracodawcę o dniach, w których będzie pełnił terytorialną służbę wojskową rotacyjnie, oraz o zmianach tych terminów, a także zawiadamia pracodawcę o wezwaniu go do peł-

nienia tej służby w innych dniach, z wyjątkiem przypadku pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie w trybie natchmiastowego stawiennictwa.

Analizując przedstawiony mechanizm otrzymywania przez pracodawców informacji o planowanych w danym roku kalendarzowym dniach pełnienia służby w WOT przez ich pracowników, może pojawić się pytanie, czy stanowi on prawo pracodawcy do otrzymania z odpowiednim wyprzedzeniem informacji o dniach pełnienia służby przez jego pracowników – żołnierzy OT, czy też stanowi obowiązek pracodawcy ustalania grafików pracowników pełniących służbę w WOT w taki sposób, aby dni planowanej pracy nie kolidowały z planowaną służbą. Zdaniem autora, należy przyjąć pierwszą koncepcję. O ile bowiem ustalenie grafików pracy dla żołnierzy OT w sposób nie kolidujący z pełnieniem przez nich służby jest niewątpliwie stanem pożądanym przez ustawodawcę, to obowiązujące przepisy nie nakładają jednoznacznie na pracodawców takiego obowiązku.

Bezpłatny nietypowy

O braku obowiązku pracodawcy w zakresie ustalania grafiku w sposób niekolidujący z pełnieniem przez pracownika służby w WOT świadczyć może treść przepisu art. 124 ust. 1 u.p.o.o., zgodnie z którym pracodawca udziela pracownikowi powołanemu do odbycia ćwiczeń wojskowych, pełnienia okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie urlopu bezpłatnego na okres trwania tych ćwiczeń lub służby. Przepis ten należy zatem traktować jako szczególny, który stosuje się w pierwszej kolejności przed ogólnym przepisem dotyczącym udzielania urlopów bezpłatnych, tj. art. 174 ust. 1 k.p. Urlop bezpłatny przewidziany w art. 124 ust. 1 u.p.o.o. nie jest typowym urlopem bezpłatnym, od określonego w Kodeksie pracy różni się jasno określonym celem, na który jest udzielany. Przede wszystkim, w odróżnieniu od urlopu „kodeksowego”, nie jest koniecz-

Pracodawca udziela pracownikowi powołanemu do odbycia ćwiczeń wojskowych, pełnienia okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie urlopu bezpłatnego na okres trwania tych ćwiczeń lub służby. Przepis ten należy zatem traktować jako szczególny, który stosuje się w pierwszej kolejności przed ogólnym przepisem dotyczącym udzielania urlopów bezpłatnych, tj. art. 174 ust. 1 Kodeksu pracy.

ne, by w celu udzielenia urlopu bezpłatnego pracownik składał wnioski w tym zakresie. Pracodawca, który posiada informację o powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej, ma obowiązek także bez wniosku udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres odbywania tej służby³. Należy jednak mieć na uwadze, że konsekwencją szczególnie trybu udzielania urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem służby w WOT jest to, że jeżeli pracownik miał zaplanowane ćwiczenia, które ostatecznie się nie odbyły, brak jest podstaw do udzielenia urlopu bezpłatnego, zaś pracownik winien stawić się w pracy. Warto wspomnieć, że żołnierzom OT okres urlopu bezpłatnego w związku z tą służbą udzielonego przez pracodawcę jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, w tym wymiar urlopu wypoczynkowego za dany rok (zgodnie z art. 132j ust. 1 pkt 2 u.p.o.o.).

Służba na urlopie wypoczynkowym?

W nawiązaniu do opisanego obowiązku pracodawcy udzielania pracownikom pełniącym służbę w WOT urlopu bezpłatnego na czas pełnienia służby pojawia się problem, z którym autor spotkał się w praktyce poradniczej, a mianowicie – czy pracodawca może na wniosek pracownika udzielić mu urlopu wypoczynkowego na czas pełnienia służby w WOT. W ocenie autora takiego urlopu pracodawca udzielić nie może, gdyż sprzeciwiałoby się to naturze urlopu wypoczynkowego, który zasadniczo jest jedną z instytucji zabez-

pieczających prawo pracownika do wypoczynku. W założeniu więc urlop taki powinien być przeznaczony na wypoczynek pracownika. Taki wniosek nasuwa się także z analizy treści przepisów art. 165 pkt 3 k.p. i art. 166 pkt 3 k.p., z których wynika, że jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu m.in. stawiennictwa do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie na okres do 3 miesięcy, pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Natomiast część urlopu niewykorzystaną z powodu m.in. pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy, pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Oprócz obowiązku udzielenia pracownikowi – żołnierzowi OT urlopu bezpłatnego na czas pełnienia służby na pracodawcę nałożony został również obowiązek udzielenia na wniosek pracownika, któremu doręczono kartę powołania do czyn-

Pracodawcy zatrudniającemu pracownika będącego żołnierzem rezerwy posiadającym nadany przydział kryzysowy lub żołnierzem OT przysługuje świadczenie pieniężne za okres odbywania ćwiczeń wojskowych, pełnienia okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie przez tego żołnierza.

nej służby wojskowej, zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Zwolnienie w przypadku pełnienia terytorialnej służby wojskowej przysługuje w wymiarze jednego dnia (art. 119 ust. 1 pkt 2 u.p.o.o.). Ponadto na wniosek pracownika, który pełnił terytorialną służbę wojskową rotacyjnie nieprzerwanie przez okres co najmniej trzydziestu dni, pracodawca jest obowiązany udzielić mu zwolnienia od pracy po odbyciu pełnienia tej służby na jeden dzień, bez zachowania prawa do wynagrodzenia (art. 119 ust. 3 u.p.o.o.).

Praca pod ochroną

Pracodawcy muszą również pamiętać, że do pracowników – żołnierzy OT stosuje się ogólny przepis art. 118 u.p.o.o., który określa zasady ochrony stosunku pracy żołnierzy powołanych do czynnej służby wojskowej. Zgodnie z ust. 1 tego artykułu w okresie między dniem doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy nie może być przez pracodawcę wypowiedziany ani rozwiązany. Jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika (art. 118 ust. 2 u.p.o.o.). Istotną kwestią w tym zakresie jest również okoliczność, że przywołane wcześniej przepisy, zgodnie z art. 118 ust. 3 u.p.o.o., stosuje się również do umów o pracę zawartych na okres próbny. W razie zaś upływu okresu próbnego po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony. Z kolei umo-



wa o pracę zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie (art. 118 ust. 5 u.p.o.o.). Pracodawca może jednak rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, gdyż w takich przypadkach rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić na zasadach ogólnych (art. 118 ust. 6 u.p.o.o.).

Istotny obowiązek, który od dnia 1 stycznia 2017 r. obciąża pracodawców zatrudniających pracowników – żołnierzy OT, przewiduje przepis art. 125 u.p.o.o. Zgodnie ze wskazanym przepisem pracownik powołany m.in. do terytorialnej służby wojskowej otrzymuje od pracodawcy odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia obliczonego według zasad określonych dla ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Odprawa nie przysługuje w razie ponownego powołania do tej samej służby.

Rekompensata dla pracodawcy

Ustawodawca przewidział formę rekompensaty pieniężnej dla pracodawców zatrudniających żołnierzy OT. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 134a ust. 1 u.p.o.o.

pracodawcy zatrudniającemu pracownika będącego żołnierzem rezerwy posiadającym nadany przydział kryzysowy lub żołnierzem OT przysługuje świadczenie pieniężne za okres odbywania ćwiczeń wojskowych, pełnienia okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie przez tego żołnierza. Pewne trudności w interpretacji przepisów – co można zaobserwować, analizując orzecznictwo sądów administracyjnych orzekających w sprawach wypłaty pracodawcom świadczenia pieniężnego, o którym mowa w przepisie – następcza treść przepisów art. 134a ust. 2 u.p.o.o. w związku z ustępem 5 wskazanego artykułu. Literalna treść pierwszego ze wspomnianych przepisów brzmi następująco: „Świadczenie obejmuje wyłącznie rekompensatę kosztów, bez kwot wynagrodzenia, poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nowego pracownika w celu zastępstwa żołnierza rezerwy, o którym mowa w ust. 1, lub z tytułu powierzenia tego zastępstwa innemu pracownikowi zatrudnionemu dotychczas u tego pracodawcy, a także wypłaty żołnierzowi rezerwy odprawy, o której mowa w art. 125”. Z kolei drugi ze wskazanych przepisów, tj. 134a ust. 5 u.p.o.o. określa sposób, w jaki pracodaw-

cy mogą dochodzić wypłaty świadczenia. Zgodnie z nim, aby uzyskać świadczenie, pracodawca przesyła wniosek w sprawie wypłaty świadczenia wraz z dokumentami potwierdzającymi poniesione koszty szefowi wojewódzkiego sztabu wojskowego właściwemu ze względu na siedzibę pracodawcy, nie później niż przed upływem dziewięćdziesięciu dni od dnia zwolnienia żołnierza rezerwy z ćwiczeń wojskowych, z pełnienia okresowej służby wojskowej lub pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie. Wobec niejednoznacznie brzmiących przepisów pojawiły się spory pomiędzy organami orzekającymi w sprawach wypłaty pracodawcom świadczeń pieniężnych, tj. szefami wojewódzkich sztabów wojskowych, a pracodawcami domagającymi się wypłaty rekompensaty – w szczególności zwrotu wypłaconej żołnierzom OT odprawy z art. 125 u.p.o.o. Organy orzekające dokonywały bowiem wykładni polegającej na przyjęciu, że przywołane wcześniej przepisy nie przewidują refundowania pracodawcy kosztów wypłaconej odprawy w przypadku żołnierzy czynnej służby wojskowej pełniących terytorialną służbę wojskową, a jedynie żołnierzom przeniesionym do rezerwy. Organy w decyzjach wskazywały, że datą początkową terminu, z jaką pracodawcy mogą występować o zwrot wypłaconej pracownikowi odprawy, jest chwila przeniesienia żołnierza OT do rezerwy, czyli datą początkową będzie zwolnienie z pełnienia terytorialnej służby wojskowej. Prezentowana przez organy orzekające wykładnia przepisów o świadczeniach na rzecz pracodaw-

ców była wielokrotnie podważana przez sądownictwo administracyjne. W uzasadnieniach wyroków sądy wskazywały jednoznacznie, że brzmienie przepisów 134a ust. 2 i ust. 5 nie upoważnia do przyjęcia, że dopiero chwila przeniesienia pracownika żołnierza OT do rezerwy upoważnia pracodawcę do złożenia wniosku o zwrot wypłaconej odprawy⁴. Tym samym pracodawcy mogą domagać się zwrotu wypłaconej pracownikowi odprawy również w trakcie pełnienia przez nich służby w WOT, zaś 90-dniowy termin liczony od dnia zwolnienia żołnierza OT z pełnienia służby jest ostatecznym terminem na złożenie takiego wniosku. Pracodawcy zatem winni być świadomi tego faktu i w przypadku odmowy wypłaty świadczenia przez organ orzekający odwoływać się od decyzji, ewentualnie składać skargę kasacyjną do sądu administracyjnego.

Podsumowując, w związku z utworzeniem WOT, na pracodawców zatrudniających żołnierzy OT nałożono szereg obowiązków. Natomiast o należne im uprawnienia pracodawcy muszą niekiedy walczyć w sądach. Zdaniem autora z dotychczasowej praktyki wynika, iż kwestie związane z planowaniem przez pracodawców dni wykonywania pracy przez żołnierzy OT po przekazaniu im informacji o wyznaczonych dniach pełnienia służby w WOT, jak również związane z dochodzeniem przez pracodawców zwrotu kosztów poniesionych w związku z zatrudnianiem żołnierzy OT, powinny być de lege ferenda doprecyzowane.

Damian Filipowicz,
młodszy inspektor pracy, OIP Warszawa

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2138).
2. Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 372).
3. Magdalena Skalska, *Czy w okresie powołania do terytorialnej służby wojskowej pracownik powinien przebywać na urlopie bezpłatnym?*, opublikowano: LEX QA 1496674; Joanna Lesińska, *Na jakiej podstawie należy udzielić urlopu bezpłatnego nauczycielowi, który został zakwalifikowany na szkolenie wojskowe kandydatów na oficerów Obrony Terytorialnej?*, opublikowano: LEX QA 970653.
4. Wyrok NSA z 26.05.2020, sygn. akt II OSK 3027/19, LEX nr 3058914; wyrok WSA w Warszawie z 3.12.2018, sygn. akt II SA/Wa 596/18, LEX nr 2656997; wyrok WSA w Warszawie z 2.07.2019, sygn. akt II SA/Wa 101/19, LEX nr 2944696.

Pracownik powołany m.in. do terytorialnej służby wojskowej otrzymuje od pracodawcy odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia obliczonego według zasad określonych dla ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Odprawa nie przysługuje w razie ponownego powołania do tej samej służby.



Dariusz Smoliński

Zatrudnianie osób młodocianych

Wykaz prac lekkich

W przypadku pracowników, którzy nie osiągnęli pełnoletności w momencie zatrudnienia, ustawodawca nie przewiduje innej formy zatrudnienia niż umowa o pracę. Ponadto dla tej grupy pracowników przewidziano wyłącznie zatrudnienie przy wykonywaniu prac lekkich.

Nie budzi wątpliwości, że młodociani mogą być zatrudniani wyłącznie przy pracy, której natura oraz szczególne warunki wykonywania nie zaszkodzą ich bezpieczeństwu, zdrowiu i rozwojowi oraz nie wpłyną negatywnie na frekwencję w szkole, korzystanie z poradnictwa zawodowego czy programów szkoleniowych zatwierdzonych przez właściwe organy lub ich zdolności do korzystania z pobieranego kształcenia. Zasada ta wynika bezpośrednio z dyrektywy Rady NR 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych, która zobowiązała kraje członkowskie Unii Europejskiej do wdrożenia stosownych zasad w przepisach krajowych. Polski ustawodawca dyrektywę wdrożył do przepisów Kodeksu pracy, gdzie w art. 200[1] wskazał, że młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac, które nie mogą powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Określenie wykazu tych prac ustawodawca pozostawił pracodawcy, postawił jednak kilka warunków. Wykaz nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204 k.p., wymaga uzyskania zgody lekarza wykonującego zadania

służby medycyny pracy oraz zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy.

Zadania, nie ogólniki

Z pozoru sporządzenie takiego wykazu jest proste. Wystarczy wymienić prace, jakie młodociany ma wykonywać. Sprawa nie jest jednak aż tak oczywista, gdy zastanowimy się, czym faktycznie jest wykaz prac lekkich, co musi zawierać oraz jakie dokumenty są z nim bezpośrednio związane. Podstawowym pytaniem jest, jak należy rozumieć pojęcie pracy w ujęciu tworzenia wykazów. Nie chodzi tu jedynie o wykaz prac lekkich, lecz wszelkie inne wykazy, takie jak wykaz prac wzbronionych młodocianym czy wykaz prac szczególnie niebezpiecznych.

Praca z ekonomiczno-socjologicznego ujęcia to proces złożonej aktywności fizyczno-umysłowej, której celem jest przekształcenie szeroko rozumianego środowiska w ten sposób, by zwiększyć szanse przeżycia gatunku ludzkiego¹. W klasycznym ujęciu na pracę składają się trzy elementy: sama praca, przedmioty pracy oraz narzędzia. W ujęciu bezpieczeństwa i higieny pracy praca to „sama praca”, czyli zespół czynności podejmowanych w celu wykonania czegoś². Czynnościami są odrębne działania charakteryzujące się ścisłym określeniem celu. Przy pracy fizycznej (pracy ręcznej) poszczególne czynności można podzielić na ruchy robo-

cze, czyli najmniejsze dające się wydzielić elementy pracy. Aby praca mogła być prawidłowo wykonana i przyniosła pożądany efekt, poszczególne czynności muszą być wykonywane w odpowiedniej kolejności.

Wykaz prac jest więc wykazem zawierającym zbiory czynności, jakie osoba musi wykonać w celu osiągnięcia określonego rezultatu. Tym samym w celu ustalenia wykazu prac najpierw należy dany proces ustalić (zaprojektować), wyszczególniając czynności, jakie będą wykonywane przez poszczególne osoby w ramach realizacji danego procesu. Doskonałym odniesieniem do podziału pracy na zadania i czynności jest podejście przedstawione w metodzie Job Safety Analysis. Metoda wskazuje, że poszczególne prace, nazywane zadaniami, nie mogą być zdefiniowane zbyt ogólnie. Zadaniem nie jest „praca sprzedawcy”. Musi być skonkretyzowane, np. praca

na stanowisku kasowym, układanie towarów na regałach, transport ręczny towarów z użyciem wózka paletowego itp.

Analogiczna sytuacja występuje w przypadku wykazu prac lekkich. Prace w wykazie muszą być określone w sposób jednoznaczny. Niedopuszczalne jest wskazywanie funkcji, zawodu lub stanowisk. Nieprawidłowe jest np. wskazanie w wykazie „praca pomocnika sprzedawcy w lodziarni”. Każda praca w wykazie musi być ściśle określonym zadaniem, jakie będzie wykonywał młodociany, np. ręczne mycie naczyń, obsługa ekspresu do parzenia kawy, porcjowanie lodów do kubeczków, sprzątanie stolików, ręczne sprzątanie powierzchni podłóg itd.

Tym samym pierwszym elementem ustalania wykazu prac lekkich jest wyszczególnienie zadań, jakie realizowane są w zakładzie i mają być wykonywane przez młodocianych.

Ocena ryzyka

W następnym etapie należy opisać czynności niezbędne do wykonania danego zadania. Opisy te muszą być szczegółowe. Jest to niezbędne do analizy ryzyka związanego z pracą młodocianego.

Dokument oceny ryzyka zawodowego powinien zawierać szczegółowy opis zadań (§ 39a ust. 3 pkt. 1b ogólnych przepisów bhp) ze wskazaniem miejsca ich wykonywania (stanowiska pracy), stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów. Dla każdego zadania powinny być wskazane czynności niezbędne do realizacji danego zadania. Stopień szczegółowości zapisów powinien umożliwiać sprawdzenie, czy nie występuje zadanie lub czynność wzbroniona młodocianemu³. Należy na przykład zawrzeć informację o masie przenoszonych przedmiotów.

W dalszej kolejności ocena ryzyka musi zawierać szczegółowy wykaz występują-



Zatwierdzenie wykazu prac lekkich przez inspektora pracy jest czynnością administracyjną. Inspektor pracy, badając sprawę, powinien uzyskać od pracodawcy nie tylko samo wyszczególnienie prac lekkich, lecz także ocenę ryzyka zawodowego dla prac, jakie młodociany ma wykonywać. Zatwierdzenie wykazu powinno nastąpić wyłącznie w sytuacji, gdy ocena ryzyka jest integralną częścią wykazu.

cych na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy wraz z ich oceną w odniesieniu do osoby młodocianej. Należy pamiętać, że wiele czynników szkodliwych ma dla osób młodocianych ustalone niższe wartości dopuszczalne (w stosunku do pozostałej części populacji). Istotne jest, aby analiza ryzyka oparta była na pomiarach i badaniach czynników środowiska pracy, a nie jedynie deklaracyjnym przyjęciu poziomu narażenia. W zakresie czynników szkodliwych, dla których określono wartości dopuszczalne, niezbędne jest przeprowadzenie pomiarów przez uprawnione laboratorium. W zakresie innych czynników należy przeprowadzić odpowiednie badania. W szczególności ważne jest określenie obciążenia pracą. Ocena musi posiadać wskazanie wydatku energetycznego netto na wykonywanie pracy zarówno w przeliczeniu na minutę dla konkretnego zadania, jak i dla całej zmiany roboczej. W przypadku konieczności obsługi przez młodocianego np. dźwigni, korb czy pedałów konieczne jest jednoznaczne wskazanie siły, jaka jest niezbędna do ich obsługi. Analiza ryzyka musi zawierać także odniesienie do wysiłków o charakterze statycznym, w tym pozycji ciała przyjmowanej przez młodocianego podczas wykonywania poszczególnych zadań, np. w oparciu o metodę OWAS. Istot-

ne jest określenie, czy praca młodocianej nie będzie wymagała pracy w pozycji pochylonej lub w przysiadzie, w pozycji leżącej czy na kolanach. Niezbędne jest także określenie obciążenia psychicznego, jakie będzie związane z pracą młodocianego, także w aspekcie monotypowości ruchów roboczych, pracy wymuszonej przez rytm pracy maszyn oraz w zakresie obsługi urządzeń sterowniczych wymagających odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa.

Ocena ryzyka sporządzona dla prac, które ma wykonywać młodociany, musi zawierać – oprócz wyszczególnienia poszczególnych czynników środowiska pracy – informację o oszacowanej wartości ryzyka dla każdego z tych czynników oraz wyznaczenie dopuszczalności tego ryzyka. Oszacowanie ryzyka dla czynników szkodliwych powinno być oparte co do zasady na badaniach i pomiarach tych czynników. Brak przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych może wskazywać na niezetelność danej oceny.

W ocenie ryzyka należy także wyszczególnić środki ochrony indywidualnej, jakie młodociany będzie zobowiązany używać w trakcie pracy. Jest to szczególnie istotne w aspekcie oceny uciążliwości związa-

nej z realizacją danej pracy. Należy przyjąć, że praca wymagająca stosowania środków ochrony indywidualnej nie powinna być kwalifikowana jako praca lekka. Wyjątek może tu stanowić na przykład stosowanie obuwia ochronnego i rękawic, co może wynikać z ogólnych zasad bezpieczeństwa lub higieny pracy.

Zatwierdzenie wykazu

Ocenę ryzyka należy sporządzić przy aktywnym udziale lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy, który następnie powinien dokonać akceptacji wykazu prac lekkich. Istotne jest, aby na dokumencie oceny ryzyka zawodowego znajdowała się adnotacja informująca o udziale lekarza w procesie oceny ryzyka zawodowego⁴.

Przepisy prawa nie wskazują, jaką formę ma przybrać wykaz prac lekkich. Niewątpliwie jednak musi zawierać nazewnictwo prac (zadań) zgodne z nazewnictwem zamieszczonym w ocenie ryzyka zawodowego, aby nie było żadnej wątpliwości, że prace wyszczególnione w wykazie są pracami opisanymi w ocenie ryzyka zawodowego. Przepisy nie określają także, w jakiej formie powinna zostać wyrażona zgoda przez lekarza medycyny pracy. Jak się wydaje, najlepszą formą będzie złożenie podpisu przez lekarza z adnotacją „akceptuję”. Może być jednak przyjęta inna forma wyrażenia tej zgody.

Zatwierdzenie wykazu prac lekkich przez inspektora pracy jest czynnością administracyjną. Inspektor pracy, badając sprawę, powinien uzyskać od pracodawcy nie tylko samo wyszczególnienie prac lekkich, lecz także ocenę ryzyka zawodowego dla prac, jakie młodociany ma wykonywać. Zatwierdzenie wykazu powinno nastąpić wyłącznie w sytuacji, gdy ocena ryzyka jest integralną częścią wykazu. Jeśli wnioskodawca nie dołączył do wniosku oceny ryzyka zawodowego związanej z pracami lekkimi, inspektor pracy powinien zażądać uzupełnienia wniosku o taką ocenę.

dr Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk

Wielkopolskie Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy



Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, oficjalnie zainicjowane w 2003 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy, corocznie odbywają się 28 kwietnia na różnych szczeblach: międzynarodowym, krajowym, regionalnym oraz lokalnym. Równolegle do tych wydarzeń obchodzony jest Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, koordynowany przez Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych.

Podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do przestrzegania prawa pracy, w tym zasad bezpieczeństwa i ochrony pracy, to jedno z wielu zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Od 2010 roku z inicjatywy Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu organizowane są – przy współpracy patronów społecznych, przedstawicieli organizacji pracodawców oraz organów nadzoru nad warunkami pracy na szczeblu wojewódzkim – Wielkopolskie Obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Przyjmują one formułę seminariów połączonych ze zwiedzaniem zakładu pracy będącego laureatem konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

W bieżącym roku zdecydowano, że obchody będą odbywać się w okresie od 27 do 29 kwietnia pod hasłem przewodnim „DZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA – DZIŚ! JUTRO! ZAWSZE!”. W myśl

Przypisy:

1. Za Encyklopedią PWN; <https://encyklopedia.pwn.pl>.
2. Za Słownikiem Języka Polskiego PWN; <https://sjp.pwn.pl>.
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.
4. Art. 6 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 437).



Fot. Różne działania w firmie iKANO Industry

nowej formuły zaplanowano, że w 100 zakładach pracy z terenu niemal całej Wielkopolski, zatrudniających co najmniej 50 pracowników, zostaną zorganizowane przez pracodawców obchody w dowolnie wybranej formie praktycznej, na przykład w postaci warsztatów, pokazów, ćwiczeń, wykładów, instruktaży czy pikników. W praktyce tegoroczne wielkopolskie obchody odbywały się głównie w firmach z branży przetwórstwa przemysłowego, w tym zajmujących się produkcją, magazynowaniem oraz transportem, gdzie odnotowuje się najwięcej zdarzeń wypadkowych. Celem tych działań jest upowszechnienie zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach pracy poprzez zainteresowanie i czynny udział pracowników w inicjatywach zmierzających do poprawy warunków pracy, promowania kultury bezpieczeństwa, w tym zagadnień związanych z zapobieganiem wypadkom przy pracy, koniecznością właściwego szacowania ryzyka zawodowego, umiejętnością udzielania pierwszej pomocy czy znajomością przepisów przeciwpożarowych.

Trafiając z tym przekazem do 100 pracodawców, chodziło o to, by maksymalnie rozpowszechnić na terenie zakładów pracy znajomość przepisów i zasad dotyczących szeroko pojętego bezpieczeństwa. Sposób organizacji leżał w gestii pracodawców, którzy mogli skorzystać z wiedzy merytorycznej pracowników inspekcji pracy albo partnerów instytucjonalnych, takich jak powiatowe jednostki Państwowej Straży Pożarnej i Państwowej Inspekcji Sanitarnej, oddziały Urzędu Dozoru Technicznego czy Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Przedsięwzięcie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu patronatem honorowym objęli Wojewoda Wielkopolski **Michał Zieliński** oraz Marszałek Województwa Wielkopolskiego **Marek Woźniak**. Informację na temat obchodów oraz zaproszenie do udziału rozpowszechniono poprzez telewizję TVP3 Poznań, portal internetowy Czas Wielkopolski, stronę internetową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, Twittera oraz partnerów przedsięwzięcia. Pomocny był także wywiad, którego udzielił na antenie TVP3 Poznań p.o. okręgowy inspektor pracy **Paweł Ciemny**. Mówił o celach i założeniach przedsięwzięcia. Ważnym kanałem informacyjnym byli również pracownicy służby bhp, którzy zapoznawali pracodawców z podjętą inicjatywą i zachęcali do wzięcia w niej udziału. Okręgowy Inspektorat Pracy zaprojektował, wykonał i rozdystrybuował plakat zawierający m.in. spis firm biorących udział w obchodach.

Zaproponowana formuła Wielkopolskich Obchodów Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy spotkała się z dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Deklarację wzięcia udziału wyraziło ponad 110 firm z całego terenu Wielkopolski. Z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy udział wzięli inspektorzy pracy z Poznania oraz wszystkich oddziałów, tj. Koniń, Leszna, Ostrowa Wielkopolskiego i Piły. W ramach obchodów każdego dnia w poszczególnych zakładach obecny był p.o.



Fot. Spotkanie w firmie SKF

okręgowy inspektor pracy **Paweł Ciemny**. Biorąc pod uwagę różnorodność branż, z których zgłosili się pracodawcy, dołożono wszelkich starań, aby tematyka szkoleń czy warsztatów była jak najbardziej dopasowana do profilu działalności oraz skierowana na zagrożenia mogące wystąpić w konkretnym zakładzie pracy.

Z analizy cząstkowych relacji wynika, że podczas trzech dni obchodów przeszkolono ponad 3000 pracowników oraz osób zatrudnionych na stanowiskach kadry kierowniczej. Głównym tematem spotkań z inspektorami pracy było, zgodnie z misją obchodów, bezpieczeństwo podczas wykonywania pracy. Często poruszaną kwestią, cieszącą się zainteresowaniem słuchaczy, były wypadki przy pracy, a konkretnie omówienie konieczności podejmowania działań mających przeciwdziałać wypadkom. W tych zakładach, w których na przestrzeni ostatnich lat dochodziło do wypadków, omówiono szczegółowo przyczyny i środki zapobiegawcze, jakie należy podejmować, żeby zapobiec zdarzeniom wypadkowym. Poruszano kwestie odpowiedzialności karnej i wykroczeniowej kadry kierowniczej za stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Omawiano minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa użytkowania maszyn i urządzeń w procesie pracy, zasadnicze wymagania dla maszyn i urządzeń. Podczas prelekcji w wielu firmach inspektorzy pracy obok aspektów technicznych poruszali również kwestię mobbingu i podejmowania działań mających przeciwdziałać jego wystąpieniu.

Wiele zakładów zaprosiło do współpracy, obok Państwowej Inspekcji Pracy, pozostałych partnerów instytucjonalnych. Także oni przeprowadzali szkolenia i warsztaty z zakresu swojej działalności. Szczególnie dużym zainteresowaniem cieszyły się pokazy zorganizowane przez jednostki regionalne Państwowej Straży Pożarnej. Elementem szkoleń z zakresu ochrony przeciwpożarowej były np. ćwiczenia z ewakuacji budynku podczas pożaru oraz zajęcia praktyczne z zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Sanitarnej omawiali między innymi kwestie związane z występowaniem chorób zawodowych, natomiast pracownicy Urzędu Dozoru Technicznego skupili się na zasadach bezpiecznej pracy przy obsłudze urządzeń transportu bliskiego.

Większość pracodawców już zadeklarowała chęć uczestnictwa w przyszłorocznych obchodach organizowanych w tej nowej formule. Podkreślano, że to cenna inicjatywa przypominająca pracodawcom i pracownikom o konieczności zapewnienia i przestrzegania zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Biorąc pod uwagę zainteresowanie i oddźwięk obchodów, Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu żywi nadzieję, że rokrocznie zwiększany będzie ich zasięg.

Jagoda Strzelińska,
młodszy inspektor pracy, OIP Poznań

Fot. Obchody w firmie Marmite



Praca zdalna wybawieniem czy utrapieniem?



W Światowym Dniu Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych 28 kwietnia 2022 r. w Ośrodku Szkolenia PIP im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu zgromadzili się członkowie związków zawodowych, przedstawiciele biznesu, świata nauki oraz inspektorzy pracy, by rozmawiać o pracy zdalnej.

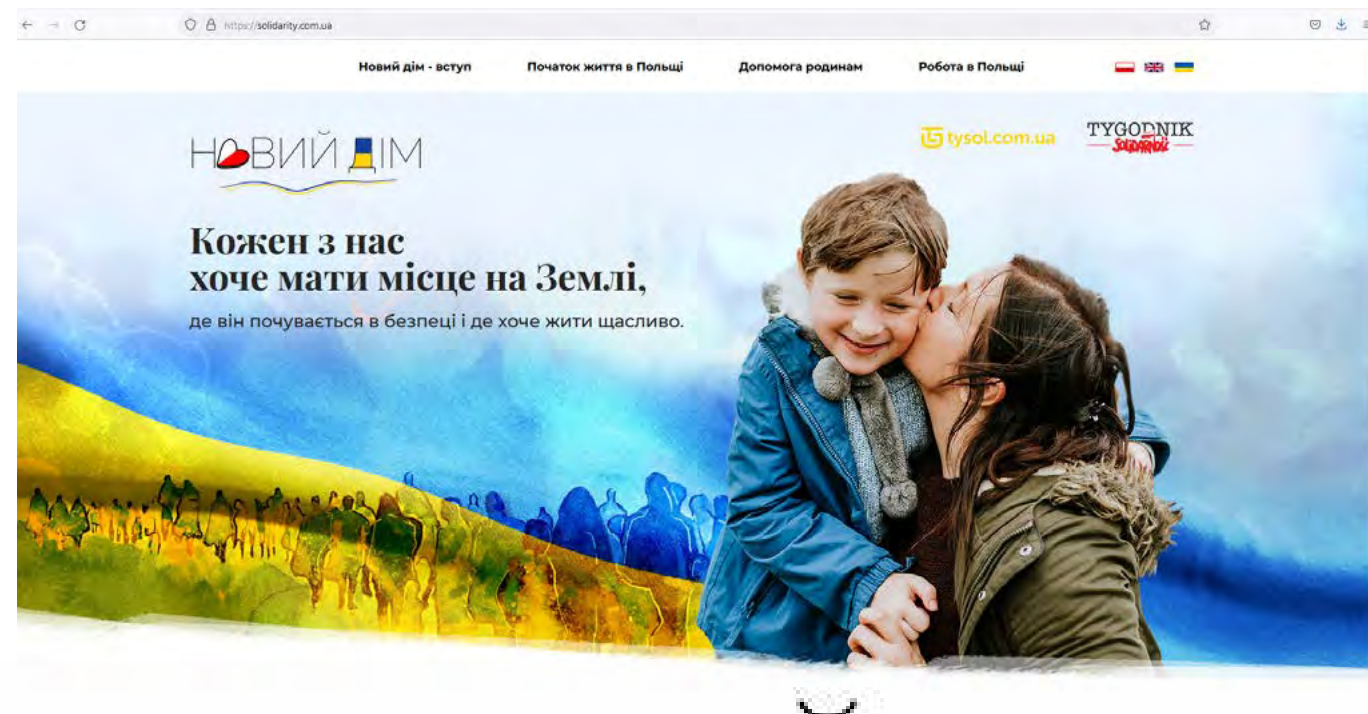
Konferencja pod hasłem „Praca zdalna wybawieniem czy utrapieniem? Konsekwencje stosowania nowych form zatrudnienia” została zorganizowana przez Komisję Krajową i Zarząd Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” oraz Państwową Inspekcję Pracy.

Konferencję rozpoczęto od minuty ciszy dla uczczenia pamięci ofiar tragedii górniczej, która miała miejsce na Śląsku w kopalniach Pniówek i Zofiówka.

Przewodniczący Komisji Krajowej **Piotr Duda** przypomniał, że „Solidarność” zawsze stawia na pierwszym miejscu dbałość o bezpieczeństwo pracy, a także współpracę ze społecznymi inspektorami pracy. Odnosząc się do tematu spotkania, zauważył, że praca zdalna nie wydaje się rozwiązaniem, które powinno zostać wprowadzone na szeroką skalę, gdyż sama w sobie rodzi problem osamotnienia pracownika. Z kolei zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski** wskazał m.in., że forma zatrudnienia, od której pochodzi praca zdalna, czyli telepraca, zrodziła się jako

forma aktywizacji osób niepełnosprawnych, więc powinno się do niej podchodzić jak do szczególnej formy zatrudnienia wykorzystywanej w specyficznych warunkach. Nadal czekamy na prawne usankcjonowanie tej formy zatrudnienia. **Dariusz Mińkowski** odczytał również list od Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, w którym szefowa PIP również podkreślała, że praca zdalna zbyt często prowadzi do zatarcia granic pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Za słuszny uznała kierunek, który wyznacza europejska rezolucja postulująca wprowadzenie rozwiązań prawnych gwarantujących pracownikowi prawo do bycia offline, czyli prawo, by pracownik bez obawy o reakcję pracodawcy, mógł poza godzinami pracy, w trakcie urlopu lub zwolnienia od pracy, zignorować przychodzące do niego służbowe e-maile, SMS-y, wiadomości na komunikatorach i połączenia telefoniczne. **Kazimierz Kimso**, szef dolnośląskiej „Solidarności”, zwrócił uwagę, że powrót do zakładów po okresie pracy zdalnej dla niektórych pracowników może okazać się rozwiązaniem problemów związanych z pracą w warunkach rodzinnych. Dr hab. n. med. **Joanna Bugajska** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego przedstawiła wyniki badań prowadzonych nad pracą zdalną będące m.in. rezultatem porównań warunków pracy w trybie zdalnym i stacjonarnym. Przybliżyła również korzyści i zagrożenia wynikające z pracy zdalnej przy komputerze.

W dyskusji panelowej głos zabrali również dyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy **Jarosław Tomaszewski**, kanclerz Łoży Dolnośląskiej BCC **Marek Worona**, prezes zarządu Zachodniej Izby Gospodarczej **Marek Pasztetnik**, nadinspektor pracy **Barbara Serafinowska**, **Tomasz Wójcik** oraz **Henryk Nakonieczny** z „Solidarności”.



НОВИЙ ДІМ

Kampania informacyjna „Tygodnika Solidarność” dla uchodźców z Ukrainy

Od początku wojny do Polski przybyły już prawie trzy miliony uchodźców z Ukrainy. To osoby brutalnie wyrwane z normalnego życia, zmuszone do nagłej ucieczki w nieznane miejsce, w większości kobiety z dziećmi, które postanowiły szukać bezpieczeństwa i spokoju w Polsce, kraju Solidarnośći przez duże „S”. Redakcja „Tygodnika Solidarność” przy wsparciu partnerów postanowiła ułatwić im początki życia w naszej ojczyźnie.

Nie wiemy, ile jeszcze potrwa wojna na Ukrainie. Faktem jest, że naszą granicę wciąż przekraczają nowi uchodźcy, a ci, którzy już do nas przybyli, powoli próbują się aklimatyzować. Większość z nich chciałaby wrócić do swoich domów, żyć w swojej ojczyźnie, nie wiadomo jednak, czy będą mieli do czego i do kogo wracać. Teraz potrzebują spokoju i możliwości normalnego funkcjonowania.

Widzimy, że nie są to osoby, które chcą leżeć beczynnymi i czekać na mannę z nieba. Chyba każdy z nas był świadkiem wyrazów wdzięczności i pokory ze strony naszych gości z Ukrainy. Przykładem z naszego najbliższego otoczenia są Ukrainki ulokowane w ośrodkach wypoczynkowych w Spale i Jarnołtówku, gdzie otrzymały nocleg i wyżywienie dzięki działaniom „Solidarności”. Dla wielu z nich Polska stanie się nowym domem, będą tu wychowywać swoje dzieci i pracować.

TYGODNIK *Solidarność* tysol.com.ua

НОВИЙ ДІМ

Як почати життя Польщі?
Jak zacząć życie w Polsce?

Допомога для родини
Pomoc dla rodziny

Як знайти роботу?
Jak znaleźć pracę?

Права працівників
Prawa pracownika

Порадник для біженців з України Порадник dla uchodźców z Ukrainy

WWW.SOLIDARITY.COM.UA

АКЦЈЄ WSPIERAJA

Partner strategiczny: PKP POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE
Partner: LOTOS
Patroni honorowi: Minister Rodziny i Polityki Społecznej, NSZZ Solidarność

swojej sytuacji życiowej. Chcemy pokazać Ukrainkom i Ukraińcom, że pracując w Polsce, mają takie same prawa jak wszyscy inni pracownicy. By wystrzegali się pracy na czarno czy wykorzystywania przez nieuczciwych pracodawców. W tym obszarze wielką rolę do odegrania ma Państwowa Inspekcja Pracy, dlatego w materiałach informacyjnych kampanii podkreślamy działania PIP i wskazujemy, gdzie i jak można od niej otrzymać pomoc.

W projekcie podkreślamy też możliwość wstąpienia do związków zawodowych, w tym do najważniejszego związku zawodowego w dziejach świata – do NSZZ „Solidarność”, która niegdyś zapoczątkowała upadek Związku Radzieckiego. Może to być teraz nawet wyraz symbolicznego przeciwstawienia się imperializmowi rosyjskiemu.

Jako tygodnik kultuwujący wartości „Solidarność” niezmiernie cieszymy się, że dzięki wspólnym

i subsydiarnym działaniom NSZZ „Solidarność”, Państwowej Inspekcji Pracy, Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz innych partnerów jesteśmy w stanie prowadzić ciekawą i wartościową kampanię, tworząc swoistą koalicję, która dba o pracowników na polskim rynku pracy.

Wierzymy, że nie tylko pomoc materialna, ale też pobudzenie świadomości uchodźców pomoże nam w integracji, byśmy mogli zgodnie żyć w naszym pięknym, spokojnym i bezpiecznym domu, jakim jest Polska.

Konrad Wernicki

Pomylił hamulec z gazem

O włos od tragedii w warsztacie samochodowym

Mechanik pojazdów samochodowych o mało nie stracił nogi podczas próby zaparkowania auta przez klienta na stanowisku wymiany ogumienia. Mężczyzna kierujący samochodem pomylił pedał hamulca z gazem. Pojazd przygniótł wulkanizatora do stojącej pod ścianą metalowej szafki narzędziowej. Okoliczności i przyczyny zdarzenia były przedmiotem postępowania inspektorów pracy legnickiego Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy.

W jednym z zakładów mechaniki samochodowej w Legnicy, specjalizującym się w wymianie i naprawie ogumienia, doszło do ciężkiego wypadku przy pracy. Ofiarą był młody, niespełna 27-letni pracownik, zatrudniony od roku na stanowisku mechanika samochodowego – wulkanizatora. W feralnym dniu mężczyzna rozpoczął pracę o godzinie 8:00 w jednoosobowym składzie. Chwilę później do zakładu przybył pierwszy klient, ok. 70-letni mężczyzna, który był umówiony na wymianę opon. Na polecenie poszkodowanego klienta, kierując samochodem z automatyczną skrzynią biegów, rozpoczął manewr wjazdu do pomieszczenia warsztatu samochodowego na znajdujące się naprzeciwko bramy wjazdowej nieprzelotowe stanowisko wymiany ogumienia, wyposażone w podnośnik samochodowy. Mechanik stał przed pojazdem na płycie podnośnika i nakierowywał klienta, gestykulując rękami. W pewnym momencie kierujący samochodem zaczął skręcać, na co pracownik warsztatu zareagował natychmiast, wskazując klientowi konieczność skorygowania toru jazdy. Niespodziewanie jednak naprowadzany samochód gwałtownie przyspieszył, skręcił i przygniótł mechanika do stojącej pod ścianą metalowej szafki narzędziowej. Najbardziej ucierpiały lewe podudzie i stopa mężczyzny. Pracownik skontaktował się telefonicznie z właścicielem warsztatu. Pracodawca niezwłocznie przybył na miejsce, sprowadzając pogotowie ratunkowe, które udzieliło pierwszej pomocy rannemu i zabrało go do szpitala. W wyniku wypadku wulkanizator doznał mnogiego, wieloodła-

owego, otwartego złamania podudzia lewego, grożącego amputacją nogi. Ze wstępnych rokowań wynika, iż nie będzie już mógł wrócić do pracy w zawodzie.

Z uwagi na to, iż zdarzenie było również badane przez policję, m.in. pod kątem naruszenia przepisów prawa o ruchu drogowym, inspektorzy pracy uzyskali dokumenty z przeprowadzonego postępowania. Na tej podstawie ustalono, że sprawca wypadku zeznał, iż w trakcie wjazdu na stanowisko naprawcze pomylił pedał hamulca z pedałem gazu i gwałtownie wjechał, przygniatając pracownika, który znajdował się na torze jazdy pojazdu. Na wniosek policji kierowca został ukarany przez Sąd Rejonowy w Legnicy karą grzywny w wysokości 400 zł, za popełnione wykroczenie z art. 98 Kodeksu wykroczeń.

Przyczyny wypadku

W wyniku kontroli inspektor pracy prowadzący postępowanie ustalił następujące przyczyny wypadku:

1. Bezpośrednie, wynikające z działania osób trzecich, tj. sprawcy wypadku, który kierując samochodem nie zachował należytej ostrożności i wskutek błędu (niedostatecznej koncentracji na wykonywanej czynności) pomylił pedał hamulca z pedałem gazu. W konsekwencji przygniótł nogę pracownika, który naprowadzał go na stanowisko serwisowe, do szafki narzędziowej.

2. Pośrednie, związane z:

- brakiem lub niewłaściwym wyposażeniem stanowiska w barierę (odbój, ogranicznik) uniemożliwiającą niekontrolowane przemieszczanie się (stoczenie się, zjechanie) pojazdu w prowadzanego na nieprzelotowe stanowisko wymiany ogumienia z podnośnikiem samochodowym poza to stanowisko, w strefę przebywania pracowników;
- nieprawidłowym zachowaniem pracownika, który przebywał w strefie niebezpiecznej, przed pojazdem (w torze jego jazdy) w trakcie jego nakierowywania na stanowisko wymiany ogumienia. Ponadto pracownik wykazał się niedostateczną znajomością zagrożeń związanych z wykonywaną pracą. Wynikała ona jednak z braku odpowiednich procedur oraz niezidentyfikowania zagrożenia podczas dokonywania oceny ryzyka zawodowego. Jako przyczynę związaną z nieprawidłowym zachowaniem się pracownika należy też wskazać niedostateczną koncentrację uwagi na wykonywanej czynności;
- niewłaściwą organizacją stanowiska pracy. Nie zorganizowano oznaczonego i bezpiecznego miejsca, w którym pracownik pilotujący powinien przebywać w trakcie wjeżdżania samochodu

na to stanowisko. W pomieszczeniu wymiany i naprawy ogumienia pojazdów samochodowych nie oznakowano wewnętrznych dróg komunikacyjnych, transportowych oraz przejść dla pieszych. Ponadto osoba sprawująca nadzór nad pracownikiem tolerowała odstępstwa od przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez niezapewnienie odpowiedniego zabezpieczenia stanowiska wymiany ogumienia. Również nie opracowano procedur dotyczących wprowadzania pojazdów samochodowych na to stanowisko;

- niewłaściwą ogólną organizacją pracy. W zakładzie wulkanizatorskim, w którym doszło do zdarzenia, nie opracowano procedur, zasad, instrukcji postępowania dotyczących bezpiecznego wprowadzania pojazdu samochodowego na stanowisko wymiany ogumienia. Ponadto w ocenie ryzyka zawodowego nie zidentyfikowano zagrożenia, które wystąpiło podczas wypadku.

Pracodawca też winny

Inspektor pracy stwierdził ponadto, że protokół ustalenia okoliczności i przyczyn badanego wypadku przy pracy zawiera nieprawidłowe wnioski profilaktyczne oraz nie spełnia wymagań określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 105, poz. 870). W protokole powypadkowym sporządzonym przez specjalistę spoza zakładu pracy, a następnie zatwierdzonym przez pracodawcę, określono tylko jedną, w zasadzie bezpośrednią, przyczynę wypadku. Wskazano na zachowanie sprawcy wypadku, wymieniając jego słabą koordynację ruchową i niskie umiejętności kierowania pojazdem. Pominięto zaś szereg przyczyn pośrednich wypadku, za które odpowiada głównie organizujący pracę pracodawca, a także w pewnym stopniu sam poszkodowany. Z kolei we fragmentach protokołu wypadkowego dotyczącego wniosków i środków profilaktycznych wskazano częściowo na środki zapobiegające niepożądanym sytuacjom, wynikające również z przyczyn pośrednich, które ustalili inspektorzy pracy. Jednak wymienione działania są niekompletne, ogólnikowe, a część z nich sformułowano w trybie dokonanych, jako wykonane – przykładowo: „dokonano zmian w ocenie ryzyka zawodowego”, „zmieniono system wprowadzania pojazdów na podnośnik” – mimo iż na dzień zakończenia kontroli faktycznie takich działań nie podjęto i ich nie wykonano.

W toku prowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono szereg innych naruszeń przepisów obowiązujących w zakresie ustalania przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy, wśród których znalazły się m.in.:

- nieprawidłowy skład zespołu powypadkowego – postępowanie przeprowadził samodzielnie inspektor bhp spoza zakładu pracy, któremu pracodawca zlecił sporządzenie dokumentacji powypadkowej (zakład ten zatrudniał tylko jednego pracownika, którym był właśnie poszkodowany). W toku czynności ustalono, że osoba ta nie posiadała kwalifikacji wymaganych dla spe-



cialisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, któremu można powierzyć wykonywanie zadań służby bhp na podstawie art. 237 [11] Kodeksu pracy;

- do dokumentacji nie dołączono informacji (zdjęć) dotyczących przeprowadzonych oględzin miejsca zdarzenia, dołączono zaś zdjęcia wskazujące obrażenia, jakich doznał poszkodowany (fotografia obrażeń nogi);
- w protokole powypadkowym nie wskazano przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, których nieprzestrzeganie przez pracodawcę przyczyniło się do powstania wypadku przy pracy. W tym stanie rzeczy pracodawca, zgodnie z obowiązującymi przepisami, nie powinien w ogóle zatwierdzić protokołu powypadkowego, gdyż nie odpowiada on warunkom określonym w przepisach prawa.

Przy uwzględnieniu przedstawionych okoliczności inspektor pracy badający zdarzenie uznał za uzasadnione i konieczne zwrócenie protokołu powypadkowego pracodawcy, z wnioskiem o ponowne ustalenie przyczyn i okoliczności ciężkiego wypadku przy pracy, ze względu na nieprawidłowe środki profilaktyczne zawarte w protokole powypadkowym.

W wyniku kontroli wydano 11 decyzji nakazowych oraz 9 wniosków w wystąpieniu. Pracodawca został ukarany grzywną w drodze mandatu karnego w wysokości 1200 zł.

Luki w przepisach

Należy wskazać, że nie ma przepisów regulujących bezpieczny sposób postępowania związanego z naprawą i obsługą samochodów osobowych i ciężarowych. W miarę szczegółowe przepisy dotyczą jedynie wykonywania tego rodzaju czynności w komunikacji miejskiej i samochodowej komunikacji międ-

zymiastowej. Zawarte są one w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 12 marca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w komunikacji miejskiej oraz autobusowej komunikacji międzymiastowej (Dz.U. z 2002 r. nr 37, poz. 341). Niemniej jednak, jak wynika z utrwalonej wykładni sądów administracyjnych (m.in. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 października 2019 r., sygn. akt I OSK 232/18), regulacje te mogą być niewątpliwie stosowane również jako zasada bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym – jak wskazuje się w uzasadnieniu wyroku – „zasady bhp w rozumieniu pewnych reguł, sposobów lub metod postępowania, niewyrażonych w żadnym przepisie bezpieczeństwa i higieny pracy, jednakże przyjętych i ukształtowanych przez praktykę w procesie pracy, a których stosowanie ma chronić życie lub zdrowie pracowników poprzez zapewnienie lub zwiększenie bezpieczeństwa i higieny pracy. Tak rozumiane zasady bhp mogą być rekonstruowane nie tylko z przepisów innych dziedzin prawa, ale też z różnego rodzaju instrukcji czy wskazań technologicznych, jak również wprost z doświadczenia życiowego [...] Ze względu na brzmienie art. 15 i art. 207 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy, w pełni uprawnione było w przedmiotowej sprawie nałożenie przez inspekcję pracy na pracodawcę obowiązku podjęcia takich działań – poprzez ustalenie określonego sposobu wykonywania czynności na danym stanowisku pracy lub w stosunku do określonych przedmiotów, zgodnego z istniejącą zasadą bhp – które w istocie będą korespondowały z treścią jakiegoś szczególnego przepisu bhp, nawet jeżeli zawarty jest w takim akcie prawnym, który nie znajduje wprost podmiotowo lub przedmiotowo zastosowania do danego pracodawcy”.

W prowadzonym przez inspektorów pracy postępowaniu powypadkowym skorzystano ze szczegółowych regulacji zawartych w przytoczonym rozporządzeniu, wskazując m.in., że:

- kanały zaprojektowane jako nieprzelotowe powinny być wyposażone w urządzenia uniemożliwiające niekontrolowane przemieszczanie się pojazdów, a w ocenie inspektorów pracy również stanowiska bezkanałowe (§ 15 ust. 7);
- przy wprowadzaniu i wyprowadzaniu pojazdu na stanowisko obsługowe lub naprawcze kierujący pojazdem powinien stosować się do sygnałów podawanych przez pracownika pilotującego i zachować należyłą ostrożność, a w szczególności zatrzymać pojazd i upewnić się, że pracownicy opuścili kanał, natomiast pracownik pilotujący powinien pozostawać poza torem jazdy i w bezpiecznej odległości od pojazdu (§ 19);
- czynności przetokowe oraz manewrowanie pojazdami na terenach zajezdni i warsztatów może przeprowadzać pracownik posiadający uprawnienie do prowadzenia danego typu pojazdu na drogach publicznych (§ 18);
- dopuszczalne prędkości pojazdów nie mogą przekraczać:
 - 10 km/h na terenach zajezdni i warsztatów,
 - 5 km/h przy wjazdach do hal i w trakcie ruchu wewnątrz hal (§ 17).

Ku przestrodze

Podobne do stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości można spotkać w wielu małych zakładach (warsztatach) naprawy pojazdów samochodowych, również zajmujących się wulkanizacją. Warto zatem wykorzystać wnioski wynikające z przedstawionej kontroli w ramach szeroko pojętej prewencji, w tym ewentualnych działań nadzorczo-kontrolnych podczas tzw. szybkich kontroli.

Jan Buczkowski, nadinspektor pracy, kierownik Oddziału w Legnicy, OIP Wrocław



21 czerwca 2022 r.

KONFERENCJA
formuła hybrydowa

Niepełnosprawni w środowisku pracy – wyzwanie czy szansa

Honorowy patronat Małżonki Prezydenta RP
Agaty Kornhauser-Dudy

- > Konferencja przewidziana jest w formule hybrydowej
 - za pośrednictwem platformy MS Teams
 - stacjonarnie w sali konferencyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie przy ul. Szamockiej 3,5.

- > Konferencja poświęcona będzie:
 - problematyce osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
 - promowaniu aktywizacji zawodowej poprzez wymianę doświadczeń
 - kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Do udziału w konferencji zapraszamy przedstawicieli wszystkich środowisk zainteresowanych problematyką osób niepełnosprawnych na rynku pracy, w tym administracji publicznej, świata akademickiego, partnerów społecznych, a także pracodawców.

Więcej
informacji znajdziesz
na stronie
www.pip.gov.pl



Partnerzy
merytoryczni:

IPiSS
INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Inspektor Pracy

DODATEK
TEMATYCZNY
nr 3/2022

Nowe technologie w budownictwie – zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy

www.pip.gov.pl 

Wstęp

W Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu odbyła się w dniu 25 marca 2022 r. konferencja naukowa „Nowe technologie w budownictwie — zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu oraz Wydział Budownictwa Lądowego i Wodnego Politechniki Wrocławskiej, przy wsparciu Dolnośląskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa oraz Dolnośląskiej Okręgowej Izby Architektów RP. Konferencja zapoczątkowała wspólny projekt OIP we Wrocławiu i Politechniki Wrocławskiej, w ramach którego organizowane będą między innymi cykliczne konferencje tematyczne, wpisujące się w trzyletnią strategię działań w sektorze budowlanym, przyjętą w Państwowej Inspekcji Pracy.

– Wychodząc naprzeciw konieczności rzeczywistej i trwałej poprawy poziomu bezpieczeństwa na polskich budowach Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała i rozpoczęła realizację 3-letniej strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego – napisała w liście do uczestników konferencji Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**. – Jej celem jest zwiększenie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy w odniesieniu do podejmowanych działań kontrolno-nadzorczych w branży budowlanej, realizowanych przy wsparciu inicjatyw prewencyjnych, informacyjnych i promujących bezpieczną pracę w tym sektorze, w szczególności podczas planowanej kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”.

Wśród uczestników konferencji byli: okręgowy inspektor pracy we Wrocławiu **Małgorzata Łagocka**, prorektor ds. współpracy Politechniki Wrocławskiej prof. dr hab. inż. **Dariusz Łydzba** oraz dziekan Wydziału Budownictwa Lądowego i Wodnego dr hab. inż. **Danuta Bryja**. List Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko odczytał zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**.

Spotkanie moderowali prof. dr hab. inż. **Bożena Hoła** z Wydziału Budownictwa Lądowego i Wodnego Politechniki Wrocławskiej oraz nadinspektor pracy **Jarosław Głowacki** z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Wybrane wystąpienia prelegentów można odtworzyć na stronie internetowej: www.tvdoiib.pl.

W dodatku specjalnym do „Inspektora Pracy” prezentujemy sześć tekstów, przygotowanych przez autorów na podstawie ich wystąpień podczas konferencji.

1. **Jan Bień**, Nowe technologie w mostownictwie a bezpieczeństwo pracy.
2. **Mateusz Zawisłak, Aleksander Łotecki, Tomasz Zieliński, Piotr Patynowski**, Aspekt bezpieczeństwa w wykorzystaniu dronów w budownictwie.
3. **Maciej Król**, Bezpieczeństwo przy wykonywaniu specjalistycznych prac geotechnicznych.
4. **Cezary Madryas, Tomasz Abel**, Budowa tuneli z zastosowaniem maszyn TBM – analiza zagrożeń dla bezpieczeństwa pracy występujących na poszczególnych etapach procesu budowlanego.
5. **Mariusz Szóstak**, Zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy związane z automatyzacją i robotyzacją w budownictwie.
6. **Zbigniew Kołodyński**, Zastosowanie wymagań w zakresie oceny zgodności do nowych urządzeń i technologii stosowanych w budownictwie.

Rozwój infrastruktury transportowej oraz rosnące potrzeby w zakresie budowy obiektów mostowych o znacznych rozpiętościach przęseł wymagają wprowadzania nowych technologii projektowania, budowy i utrzymania infrastruktury mostowej.

Nowe technologie w mostownictwie a bezpieczeństwo

prof. dr hab. inż. Jan Bień

Fot. 1. Nowoczesne technologie budowy dużych mostów. Montaż elementów metodą wspornikową.

Stosowanie nowych rozwiązań technologicznych powoduje równocześnie pojawianie się nowych zagrożeń w obszarze bezpieczeństwa pracy w trakcie budowy obiektów oraz ich eksploatacji i utrzymania.

Wśród nowych technologii budowy obiektów mostowych stwarzających wyzwania dla bezpieczeństwa pracy należy wymienić:

- transport oraz montaż dużych i ciężkich elementów konstrukcyjnych, w tym w szczególności w trakcie montażu metodą wspornikową (fot. 1),
- technologie nasuwania – powodujące duże obciążenia technologiczne w trakcie przemieszczania konstrukcji,
- uszkodzenia rusztowań i deskowań, szczególnie w przypadku wysokich i skomplikowanych konstrukcji służących do formowania przęseł znacznych rozpiętości,
- ekstremalne oddziaływania środowiska w czasie budowy (fot. 2),

- konstrukcje sprężone i ciągnowe – wymagające wprowadzania dużych sił w ciągnach, co prowadzi do lokalnych koncentracji sił wewnętrznych,
- rusztowania i deskowania przesuwne – wymagające przemieszczania ciężkich elementów technologicznych.

W trakcie utrzymywania i eksploatacji obiektów mostowych zagrożenia bezpieczeństwa pracy służb zajmujących się zarządzaniem infrastrukturą mostową są najczęściej powodowane następującymi czynnikami:

- utrudniony dostęp do elementów konstrukcyjnych obiektów dużych rozpiętości – zagrożenia przy wykonywaniu przeglądów,
- konieczność przeprowadzania przeglądów podwodnych części obiektów mostowych,
- potrzeba prowadzenia przeglądów i bieżących napraw w trakcie użytkowania obiektów,
- przeciążenia i kolizje w czasie eksploatacji obiektów

- procesy degradacji elementów konstrukcji,
- ekstremalne oddziaływania środowiska.

Od kilku lat międzynarodowa organizacja Association for Bridges and Structural Engineering (IABSE) tworzy bazę informacji o awariach i katastrofach obiektów mostowych. Zebrane dotąd dane nie są oczywiście kompletne, gdyż ich uzyskanie w wielu krajach świata jest bardzo trudne lub wręcz niemożliwe. Pozyskane informacje dają jednak pewien zarys sytuacji w zakresie bezpieczeństwa obiektów mostowych w trakcie ich budowy oraz eksploatacji, a tym samym bezpieczeństwa pracy służb wykonawczych i utrzymaniowych oraz bezpieczeństwa użytkowników infrastruktury mostowej.

W globalnej bazie danych IABSE o katastrofach drogowych obiektów mostowych w okresie 1966-2017 zarejestrowano:

- 513 katastrof drogowych obiektów mostowych w 73 krajach,

- łącznie w wyniku katastrof stwierdzono 2874 ofiar śmiertelnych, a więc średnio rocznie około 55 osób,
- w analizowanym okresie łączna liczba osób rannych w katastrofach obiektów mostowych wyniosła, według dostępnych danych, 4283 osób, a więc średnio około 88 osób rocznie,
- na podstawie zebranych danych można stwierdzić, że średnio rocznie identyfikowano ok. 10 poważnych katastrof, przy średnio 5 osobach zabitych i 8 rannych w katastrofie.

Przewiduje się, że analiza zgromadzonych danych będzie stanowić cenną podstawę do podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracy służb zaangażowanych w obszarze infrastruktury mostowej, a także do podniesienia bezpieczeństwa obiektów mostowych i ich użytkowników.

prof. dr hab. inż. Jan Bień



Fot. 2. Katastrofa w trakcie budowy w wyniku bardzo silnego wiatru

Aspekt bezpieczeństwa w wykorzystaniu dronów w budownictwie

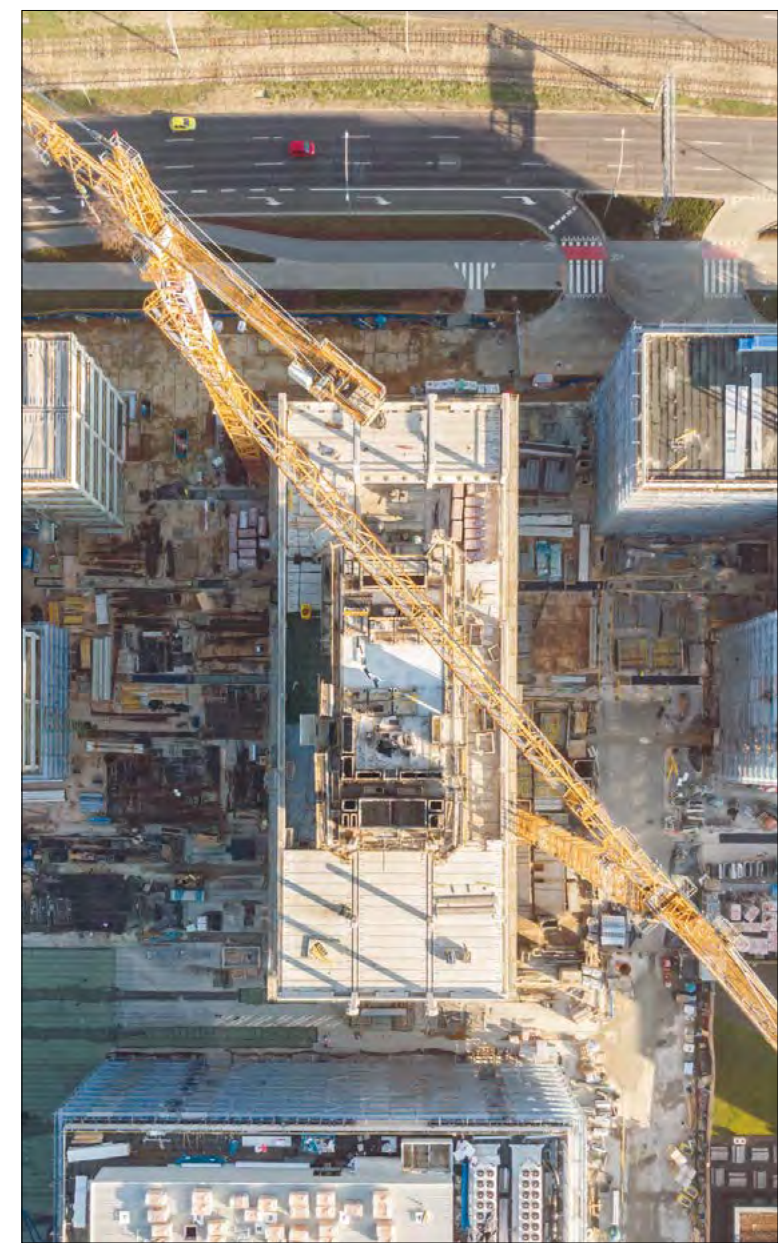
Mateusz Zawislak, Aleksander Łotecki, Tomasz Zieliński, Piotr Patynowski

Pierwsze drony, głównie ze względu na wysokie koszty produkcji, powstały dla wojska i to tam je wykorzystywano – bezzałogowe samoloty wysyłane były w miejsca, gdzie załogowe misje mogły być zbyt niebezpieczne. Wykorzystywano je też w celach zwiadowczych. Z całej genezy powstania zdalnie sterowanych maszyn można wprost wywnioskować, że powstały po to, aby zapewnić człowiekowi bezpieczeństwo.

Olbrzymi skok technologiczny sprawił, że potężne samoloty udało się przeobrazić w niewielkie urządzenia, a co najważniejsze zmniejszono koszty ich produkcji – na podstawowego, prostego drona stać obecnie każdego użytkownika. Przełożyło się to również na wykorzystanie tych maszyn na rynku cywilnym. Duży wpływ na rosnącą popularność bezzałogowych statków powietrznych (BSP) mają nowocześniejsze zewnętrzne sensory, dzięki którym operator jest w stanie np. monitorować przebieg imprez masowych, patrolować granice, udokumentować straty po klęskach, gromadzić informacje o obiektach budowlanych czy też wykorzystać jako system mobilnego skanowania do masowego gromadzenia danych przestrzennych.

Pomocnik na budowie

Zakres zastosowań dronów w różnych gałęziach przemysłu sprawia, że mogą one stanowić niezwykle pomocne narzędzie także w branży budowlanej. Jednym z zastosowań BSP może być audyt inwestycji. Przy użyciu bezzałogowego systemu powietrznego można uzyskać widok z góry elementów trudno dostępnych, takich jak np. dach, bez konieczności montowania rusztowań czy wykorzystania drabin. Drony mogą być również wykorzystywane do przeprowadzania ekspertyz budowlanych dla obszarów niebezpiecznych, grożących zawaleniem, a także do monitorowania całego procesu inwestycyjnego. Umożliwiają one podgląd na żywo działań podejmo-





wanych na budowie. Na bieżąco śledząc pracę maszyn, przyczyniają się do optymalizacji pracy, a przede wszystkim do podnoszenia bezpieczeństwa.

Dzięki zastosowaniu dronów łatwiejsze stanie się późniejsze zarządzanie inwestycją czy pracami konserwacyjnymi, zwłaszcza obiektów o dużej wysokości, takich jak maszty komunikacyjne czy dachy budynków. Znacznie ułatwią również monitorowanie i nadzór obiektów budowlanych, np. mostów czy sieci trakcyjnych. Sensory umieszczone na dronach mogą także przeprowadzać skanowanie laserowe, uzupełniając model BIM w niezbędne informacje.

Poza szerokim wachlarzem korzyści wynikających z wykorzystania BSP pojawiają się również zagrożenia. Przestrzeń powietrzna, która jeszcze na początku XXI wieku zarezerwowana była głównie dla załogowych statków powietrznych, została dokładnie opisana i udostępniona „droniarzom”. Wyraźnie oznaczono strefy geograficzne, w których stosuje się ograniczenia dla swobodnego latania dronem lub wprowadzony jest całkowity zakaz wykonywania lotów, np. strefy kontrolowane lotnisk, tereny zamknięte, tereny wojskowe.

Latanie z zasadami

Aby ograniczyć sytuacje niebezpieczne, Komisja Europejska wprowadziła wspólne przepisy dronowe dla wszystkich krajów europejskich, obowiązujące razem z wytycznymi Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego od 31 grudnia

2020 roku (jedynie Szwajcaria stanowi wyjątek i ma swoje własne wytyczne).

Przepisy te stanowią zbiór zasad, jakimi powinien się kierować operator przy ocenie ryzyka i możliwości wykonania operacji, a także zbiór obowiązków, jakie spoczywają na operatorze i producencie sprzętu w zakresie bezpieczeństwa, poszanowania środowiska oraz prywatności, a także ochrony przed hałasem.

Operacje bezzałogowymi statkami powietrznymi podzielono na 3 główne kategorie: otwartą (loty niskiego ryzyka, w określonych odległościach od zgromadzeń ludzi oraz zabudowań, dla których nie potrzebujemy zgody ULC), szczególną (operacje średniego ryzyka, wykraczające poza kategorię otwartą, dla których wymagana jest weryfikacja oraz zgoda ULC) oraz kategorię certyfikowaną (kategoria wysokiego ryzyka, obejmuje przeloty nad zgromadzeniami osób, przewóz osób lub materiałów niebezpiecznych; wymagana jest certyfikacja drona, a także w określonych przypadkach certyfikacja operatora i uzyskanie licencji przez pilota). Obowiązuje również rejestracja operatorów i pilotów.

Urząd Lotnictwa Cywilnego w ramach zachęcania do bezpiecznego latania wprowadził darmowe kursy online z przepisów prawa dronowego oraz egzaminy online, potwierdzające podstawową wiedzę z zakresu latania dronami (egzaminy i kursy online obejmują tylko kategorię otwartą).

Dodatkowo dla operatorów BSP udostępniono specjalną aplikację, połączoną z systemem Państwowej Agencji Żeglugi Powietrznej, w której zgodnie z przepisami każdy operator ma obowiązek wykonać przed lotem „check-in”. Stosowanie takiej aplikacji, a tym samym trzymanie się przepisów, pozwala informować operatorów będących w pobliżu o naszej obecności w przestrzeni.

Należy pamiętać, że zgodnie z obowiązującymi przepisami cała odpowiedzialność za operacje wykonywane przy użyciu zdalnie sterowanych statków spoczywa na pilocie.

Wykorzystanie bezzałogowych statków powietrznych w lotnictwie cywilnym staje się coraz bardziej popularne, gdyż niesie ze sobą wiele korzyści. Budujący jest fakt, że świadomość społeczeństwa w zakresie rozwijającej się technologii jest coraz większa, a poziom bezpieczeństwa związany z wykorzystaniem tej technologii stale wzrasta.

**Mateusz Zawiślak, Aleksander Łotecki,
Tomasz Zieliński, Piotr Patynowski**

Bezpieczeństwo przy wykonywaniu specjalistycznych prac geotechnicznych

Maciej Król

Realizacja inwestycji budowlanych coraz częściej wiąże się z wykonaniem specjalistycznych robót geotechnicznych, a to wymaga bezpiecznego przygotowania frontu robót w zakresie powierzchni roboczej. Artykuł opisuje kluczowe elementy, na jakie należy zwrócić uwagę przy realizacji platform roboczych, zagadnienia prawne obowiązujące przy pracach geotechnicznych oraz dokumenty i wytyczne określające minimalne standardy zapewniające bezpieczeństwo.

Zasady bezpiecznego wykonywania robót budowlanych określa rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych [1]. Znajduje się w nim odniesienie do niemal wszystkich rodzajów prac towarzyszących wznoszeniu obiektów, m.in. ziemnych, murarskich, betoniarskich. Uwagę zwraca brak wyszczególnienia jakichkolwiek przepisów dotyczących specjalistycznych robót geotechnicznych, a przecież są one coraz częstsze na realizowanych inwestycjach. Zwarta zabudowa w centrach miast, liczne budowle infrastrukturalne czy wykorzystywanie działek, na których zalegają grunty słabonośne, powodują, że w procesie budowlanym niezbędne jest uwzględnienie specjalistycznych technik geotechnicznych.



Palownica do pali VDW wyposażona w rękaw odprowadzający urobek

Warto w tym miejscu sprecyzować, czym są specjalistyczne roboty geotechniczne. Z pomocą przychodzi rozporządzenie Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z dnia 25 kwietnia 2012 r. w sprawie ustalania geotechnicznych warunków posadawiania obiektów budowlanych [2], zgodnie z którym jest to zespół specjalistycznych robót budowlanych mających na celu wzmocnienie podłoża gruntowego, wzmocnienie istniejących fundamentowych i ziemnych oraz zapewnienie bezpiecznej realizacji obiektu budowlanego.

Zauważmy, że ustawodawca zwraca uwagę na aspekt bezpieczeństwa, nie wskazuje jednak wyraźnych przepisów,

które odnoszą się do specyfiki tych prac. Śladowe informacje na temat bezpiecznego użytkowania maszyn możemy znaleźć w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych [3], jednak odesłanie czytelnika do dokumentacji techniczno-ruchowej wydaje się wysoce niewystarczające, biorąc pod uwagę złożoność opisywanych prac.

Platformy robocze

Wspólne starania liderów branży geotechnicznej, Polskiego Zrzeszenia Wykonawców Fundamentów Specjalnych oraz Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie zaowocowały wydaniem zbioru reguł precyzujących bezpieczne wykonawstwo robót geotechnicznych w postaci dokumentu „Wytyczne BHP 3.5. Platforma robocza – wykonanie i eksploatacja” [4]. To w niewłaściwej platformie roboczej tkwi bowiem największe (choć nie jedyne) ryzyko wypadku przy robotach geotechnicznych. Opracowanie zawiera szczegółowe instrukcje dotyczące przygotowania platform roboczych, wytyczne techniczne oraz procedurę badań odbiorowych. Niestety nie mają one charakteru aktu prawnego, stanowią więc jedynie wskazówkę, zbiór dobrych praktyk.

Wspomniany dokument definiuje platformę roboczą następująco: przygotowana oraz zweryfikowana pod kątem nośności konstrukcja ziemna, tymczasowa lub stała, wykonana na rodzimym podłożu gruntowym z kruszyw gruboziarnistych lub stabilizowanych, stanowiąca nawierzchnię dla ustawienia oraz pracy ciężkiego sprzętu budowlanego, maszyn i urządzeń w sposób bezpieczny, w każdych warunkach pogodowych.

Dlaczego ten aspekt jest tak ważny? Prace geotechniczne najczęściej wykonywane są przy użyciu sprzętu specjalistycznego o masie dochodzącej nawet do 100 ton. W połączeniu z ograniczoną mobilnością oraz masztami, który istotnie wpływa na położenie środka ciężkości maszyny, otrzymujemy układ podatny na utratę równowagi.

Specjalistyczne palownice są wrażliwe nawet na niewielkie wychylenia, które nagle mogą doprowadzić do katastrofy budowlanej. Właściwe przygotowanie powierzchni roboczej leży w interesie wszystkich uczestników proce-



su budowlanego, niemniej zdarza się obserwować opór ze strony generalnych wykonawców (warto tutaj podkreślić, że członkowie Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie zobowiązani są do przestrzegania reguł określonych w wytycznych BHP) lub inwestorów w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa dla tego rodzaju prac. Jest to często postrzegane jako niepotrzebny wydatek, a wymagania stawiane platformom traktowane są jako wygórowane. We wdrażaniu dobrych praktyk nie pomaga postawa specjalistycznych przedsiębiorstw, które ryzykują prowadzenie robót w niebezpiecznych warunkach, chcąc za wszelką cenę obniżyć koszt prac geotechnicznych.

Proces budowlany polega na skrupulatnym liczeniu kosztów i szukaniu oszczędności na każdym etapie wykonawstwa. Najchętniej ograniczeń wydatków szuka się w elementach tymczasowych, co do których dodatkowo nie są stawiane wymagania estetyczne. Nierozsądne jednak jest pozorne oszczędzanie na konstrukcjach zapewniających bezpieczeństwo i wysoką jakość wykonania prac. Taka krótkowzroczna postawa wynika z przeświadczenia części wykonawców, że może i tym razem się uda. Niestety praktyka odziera to założenie ze złudzeń, ponieważ regu-

larne obserwujemy wypadki związane z nieodpowiednim przygotowaniem podłoża na etapie prac budowlanych.

Tym bardziej należy dostrzec i docenić postawę jednego z największych inwestorów infrastrukturalnych, czyli Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad (GDDKiA), który wymaga przestrzegania dokumentu kontraktowego dotyczącego platform roboczych dla ciężkiego sprzętu budowlanego. Potencjalni generalni wykonawcy biorący udział w przetargach organizowanych przez GDDKiA muszą uwzględnić w swoich kalkulacjach budżet na platformę dostosowaną do specjalistycznego sprzętu, o jakości zgodnej z wymaganiami inwestora. Dodatkowo prawidłowość wykonania jest kontrolowana przez stosowny nadzór na kontraktach.

Podobnie jak bez właściwego deskowania nie jesteśmy w stanie bezpiecznie i dobrze wykonać konstrukcji żelbetonowych, tak bez prawidłowej platformy roboczej nie sposób bezpiecznie i dobrze zrealizować robót geotechnicznych.

Przygotowanie do robót

Jak wygląda proces przygotowania prawidłowej platformy? Przed przystąpieniem do realizacji powierzchni ro-

boczej należy skontrolować teren, na którym prowadzone będą prace. Podstawą w tym zakresie jest rozpoznanie saperskie i oczyszczenie terenu z wszelkich niewybuchów i przedmiotów pochodzenia wojskowego. Z raportu przygotowanego przez Wojsko Polskie wynika, że w 2021 roku patrole saperskie i grupy nurków-minerów zrealizowały ponad 7000 zgłoszeń. Dla porównania wrocławski patrol interweniował ponad 250 razy (na terenie powiatu wrocławskiego i oleśnickiego), znajdując w tym czasie m.in. 22 bomby lotnicze, groźne ze względu na duży ładunek wybuchowy i głębokość zalegania, szczególnie niebezpieczną dla robót geotechnicznych [7]. W mediach wielokrotnie pojawiały się informacje o ewakuacji osiedli lub części miast ze względu na pozostałości militarne odkryte na placach budów – nie można dopuścić, aby takie materiały zostały „znalezione” przez pracującą wiertnicę.

Kolejnym etapem przygotowania bezpiecznego frontu robót jest inwentaryzacja i trwałe oznaczenie w terenie wszelkich sieci uzbrojenia podziemnego. Nie wystarczy bazować jedynie na mapach geodezyjnych, ponieważ ryzyko uszkodzenia sieci w przypadku prac geotechnicznych jest bardzo duże. Podstawą rzetelnej oceny potencjalnych przeszkód są przekopy kontrolne i trwałe oznaczenie przebiegu uzbrojenia na budowie w odniesieniu do lokalizacji projektowanych robót. Szczególnej uwagi wymagają nieczynne sieci, które mogą nie być ujęte na mapach, a zapadnięcie się podłoża ze względu na najechanie gąsienicą na stary kolektor lub niewłaściwie zasypany rów melioracyjny może się skończyć tragicznie. W przypadku wykorzystywania technologii wysokociśnieniowych może nastąpić niekontrolowana ucieczka zaczynu cementowego pod olbrzymim ciśnieniem przez niezainwentaryzowane sieci podziemne, co grozi uszkodzeniem czynnych sieci, zalaniem piwnic itp.

Następnym niezwykle ważnym wymaganiami jest rodzaj materiału, z jakiego powinna zostać wykonana platforma. Najlepsze są dobrze przepuszczalne kruszywa ułożone i zagęszczone w warstwach dostosowanych do rodzaju zastosowanej maszyny. Na platformę, która nie stanowi konstrukcji docelowej, z powodzeniem może być wykorzystany materiał rozbiórkowy, np. przekrusz betonowy lub gruz.

Ponadto należy przeanalizować podłożę, na którym będzie formowana powierzchnia robocza. W tym miejscu

warto ponownie przywołać rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych, które w rozdziale pierwszym nie pozostawia wątpliwości interpretacyjnych: „eksploatowanie maszyn roboczych odbywa się na terenie rozpoznany pod względem warunków geologicznych i gruntowych”. Kluczowe są właściwe badania podłoża gruntowego, wykonane przed rozpoczęciem prac. Wrażliwe grunty drobnoziarniste lub organiczne wymagają zastosowania geosyntetyków wzmacniających konstrukcję platformy i separujących słabonośne grunty rodzime od nasypowego materiału platform. W zależności od rodzaju i stanu gruntów w podłożu zmienia się miąższość warstwy platformy roboczej. Przy inwestycjach liniowych lub rozrzuconych w terenie (jak np. fundamenty podpór mostowych) należy przewidzieć wykonanie dróg technologicznych umożliwiających bezpieczne przejazdy pomiędzy miejscami prowadzenia prac. Usytuowanie poziomu roboczego uwarunkowane jest również wysokością zwierciadła wód gruntowych. Platforma musi znajdować się na określonej rzędnej powyżej lustra wody.

Ostatnim, lecz nie mniej ważnym elementem bezpiecznego prowadzenia prac jest odwodnienie. Bezpieczna powierzchnia robocza, w celu odprowadzenia wód opadowych, musi być właściwie wyprofilowana. Dla platform

lokalizowanych w wykopach należy przewidzieć stosowne sposoby na pozbycie się wody w przypadku zalania. Wybór materiału, z którego wykonana jest powierzchnia robocza, ma istotne znaczenie, ponieważ domieszki gruntów spoistych mają tendencję do utraty parametrów wytrzymałościowych pod wpływem wody. Przy wyborze materiału należy również przewidzieć ryzyko uplastycznienia gruntu w przypadku prowadzenia robót w niekorzystnych warunkach atmosferycznych.

Opracowanie krajowych dokumentów regulujących bezpieczną pracę palownic wpisuje się w światowe trendy, gdzie temat bezpieczeństwa specjalistycznych robót geotechnicznych jest wyjątkowo podkreślany (warto tutaj wspomnieć o niemieckim dokumencie „Stop machine tipping over”, co można przetłumaczyć na język polski: „Stop przewróconym maszynom”). Europejskie i światowe stowarzyszenia zrzeszające liderów branży geotechnicznej opracowują dokumenty informujące o zagrożeniach, przedstawiające sposoby zmniejszania ryzyka oraz obliczania nośności platform roboczych.

W stronę bezpieczeństwa

Keller Polska jako największe przedsiębiorstwo rynku geotechnicznego stara się być liderem również w dziedzinie bhp. Zasada „Think Safe, Work Safe, Go Home Safe”, obowiązująca we wszystkich spółkach Keller Group, jest ści-

śle przestrzegana przez projektantów, inżynierów, nadzór budów oraz operatorów. Szereg zarządzeń wewnętrznych dotyczących platform roboczych, bezpiecznego załadunku maszyn i materiałów, zasad organizacji i logistyki na placach budów oraz ciągle doskonalenie zawodowe kadry utrzymują jak najwyższy poziom bezpieczeństwa. Firma ma własny ośrodek szkolenia operatorów maszyn budowlanych, gdzie rocznie ponad 100 pracowników podnosi kwalifikacje i umiejętności. Uruchomiono też platformę e-learningową, na której regularnie zamieszczane są szkolenia i kursy z zagadnień technicznych (obsługa techniczna maszyn) oraz dotyczących bezpieczeństwa.

Specyfika prac geotechnicznych wymaga odpowiedniego nadzoru oraz środków technicznych minimalizujących ryzyko wypadków. Kluczowe elementy ochrony osobistej, takie jak kaski, kamizelki, buty ochronne, stały się powszechnym standardem na wszystkich budowach, co niezwykle cieszy. Roboty geotechniczne, takie jak zagęszczanie impulsowe czy wbijanie pali prefabrykowanych, charakteryzują się dużym hałasem, dlatego niezbędne jest stosowanie słuchawek wygłuszających.

Równie ważne jest odpowiednie oznakowanie i oprzyrządowanie maszyn w urządzenia poprawiające bezpieczeństwo. Manewrowanie maszynami budowlanymi nie jest zadaniem łatwym (liczne „martwe pola”, w których operator nie ma pełnej widoczności), dlatego w Keller Polska dodatkowym wyposażeniem są kamery cofania. Przy realizacji pali wierconych istnieje duże niebezpieczeństwo uderzenia pracownika przez spadający urobek, stąd konieczne jest odpowiednie zabezpieczenie przed wypadkiem. Stosowane są zgarniacze urobku ze świdrow pali CFA oraz specjalne osłony ograniczające rozprzestrzenienie się urobku przy realizacji pali VDW. Dodatkowo kabiny operatorów są zabezpieczone specjalnymi kratami osłonowymi, zabezpieczającymi przed uderzeniem. Wspomniane środki techniczne są niezwykle istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa i nie można z nich rezygnować na rzecz pozornie szybszej realizacji prac.

Na rozwój rynku budowlanego i rosnące zapotrzebowanie na usługi branży geotechnicznej wskazuje intensywny wzrost liczby przedsiębiorstw geotechnicznych. Wspólnym celem powinno być utrzymywanie wysokich standardów jakości prowadzonych prac oraz zapewnienie



i wymaganie spójnych zasad bezpieczeństwa. Niedopuszczalne jest ryzykowanie zdrowiem i życiem pracowników na rzecz większego zysku czy optymalizacji harmonogramów. Stwierdzenie to wydaje się banalne, ale jak pokazuje praktyka budowlana, w obecnych czasach jest ono wyjątkowo istotne.

Właściwe przygotowanie bezpiecznego frontu robót powinno być przyjmowane jako standard, a nie postrzegane jako niepotrzebne generowanie kosztów. Prawidłowo przygotowana powierzchnia skutkuje szybszym, wydajniejszym i dokładniejszym prowadzeniem prac, a to są czynniki, na które inwestor i generalny wykonawca nie powinni być obojętni. Dużą rolę w popularyzowaniu dobrych praktyk muszą odegrać wszystkie przedsiębiorstwa geotechniczne, nie godząc się na oszczędności zwiększające ryzyko prowadzenia prac. Wzajemna konkurencja nie może opierać się na bagatelizowaniu problemu bezpieczeństwa.

Wykorzystane materiały:

1. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. 2003, nr 47, poz. 401).
2. Rozporządzenie Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z dnia 25 kwietnia 2012 r. w sprawie ustalania geotechnicznych warunków posadawiania obiektów budowlanych (Dz.U. 2012, poz. 463).
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz.U. 2001, nr 18, poz. 583).
4. Standardy BHP 3.5. Platforma Robocza – wykonanie i eksploatacja. Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, <http://www.porozumieniedlabezpieczenstwa.pl/standardy-bhp/03/3-5-platforma-robocza-wykonanie-i-eksploatacja.html>.
5. Warunki wykonania i odbioru robót budowlanych: D-02.01.01A v03, Platformy robocze dla ciężkiego sprzętu budowlanego (dokument wzorcowy), Warszawa, luty 2021 r.
6. Specyfikacja techniczna D-M XX.XX.XX. Platformy robocze dla ciężkiego sprzętu budowlanego w ramach realizacji robót geotechnicznych, Polskie Zrzeszenie Wykonawców Fundamentów Specjalnych, 2014 r.
7. Artykuł: Patrol podsumował walkę z „zardzewiałą śmiercią”, <https://cswiich.wp.mil.pl/pl/articles6-aktualnosci/patrol-podsumowal-walke-z-zardzewiala-smiercia/>.
8. Artykuł: Intensywny rok dla patroli saperskich i grup nurków minerów, <https://www.wojsko-polskie.pl/dgrsz/articles/aktualnosci-w-intensywny-rok-dla-patroli-saperskich-i-grup-nurkow-minerow/>.
9. Stopp machine tipping over leaflet for the prevention of machine tipping over in special foundation engineering, Published by the Verein zur Förderung fairer Bedingungen am Bau e.V. in cooperation with the Hauptverband der Bau e.V. (Main Association of the German Construction Industry) German construction industry e.V. (Federal Department of Special Civil Engineering).
10. Fotografie z budów realizowanych przez Keller Polska sp. z o.o.

Budowa tuneli z zastosowaniem maszyn TBM – analiza zagrożeń dla bezpieczeństwa pracy występujących na poszczególnych etapach procesu budowlanego

prof. dr hab. inż. Cezary Madryas,
dr inż. Tomasz Abel

Tarcze TBM (ang. Tunnel Boring Machine) od wielu lat stanowią najpopularniejszą technologię umożliwiającą drążenie tuneli komunikacyjnych. Stały rozwój i doskonalenie poszczególnych systemów oraz elementów tarcz drążących umożliwia budowę coraz większych obiektów tunelowych bez ograniczeń w zakresie warunków gruntowo-wodnych. Technologia ta jest bezpieczna dla obiektów budowlanych znajdujących się w pobliżu trasy tunelu.



Rozwój miast powoduje konieczność rozbudowy infrastruktury transportowej, w konsekwencji czego powstaje potrzeba przeniesienia dróg oraz linii kolejowych pod powierzchnię terenu. Niejednokrotnie konieczne jest też zapewnienie komunikacji dla różnych środków transportu w tym samym miejscu, co można rozwiązać poprzez umożliwienie przemieszczania się na różnych poziomach. Budowa tunelu sprowadza ruch pojazdów lub pociągów pod powierzchnię terenu, eliminując kolizyjność z ruchem innych środków transportu lądowego.

W wielu zatłoczonych miastach na świecie jest to jedyne rozwiązanie problemów komunikacyjnych, dlatego też obserwuje się bardzo duży rozwój technik tunelowania. Dotyczy to zarówno tuneli samochodowych, jak i tuneli przewidzianych dla środków transportu zbiorowego, jak metro i inne rodzaje transportu szynowego. Obiekty podziemne gwarantują szybkie, komfortowe i bezpieczne przemieszczanie się w obrębie miasta.

Nowoczesne techniki drążenia tuneli z wykorzystaniem tarcz TBM zapewniają z jednej strony bezpieczną realizację prac budowlanych, z drugiej zaś gwarantują szybki postęp robót, co sprawia, że ilość inwestycji reali-

zowanych z zastosowaniem przedmiotowej technologii z roku na rok rośnie na całym świecie.

Budowa tuneli z zastosowaniem tarczy TBM charakteryzuje się ciągłością realizacji i powtarzalnością kolejnych cykli pracy. Pierwsza faza pracy maszyny to drążenie tunelu z jednoczesnym usuwaniem urobku gruntowego i skał. Realizowane jest to za pomocą przedniej części maszyny – tarczy skrawającej. Cała tarcza (zestaw urządzeń) przesuwana jest przez siłowniki hydrauliczne.

Druga faza pracy tarczy TBM polega na montażu obudowy tunelu, która wykonywana jest z prefabrykowanych elementów żelbetowych lub polimerobetonowych. Po wydrążeniu odcinka o odpowiedniej długości tarcza skrawająca zatrzymuje się i uruchamiany jest moduł układający pierścienie tunelu (prefabrykowane elementy – tubingi).

Po tym etapie maszyna powraca do etapu pierwszego i zaczyna drążyć następny odcinek tunelu, pracując w cyklu ciągłym przez 24 godziny, aż do ukończenia budowy.

Maszyna TBM posiada ogromne zaplecze, co wynika z potrzeby jej pełnej automatyzacji. Zaplecze mieści w sobie agregaty prądotwórcze, pompy, systemy

wentylacyjne, pomieszczenia magazynowe, urządzenia odpowiadające za dostarczanie elementów tunelu i transport urobku oraz urządzenia zapewniające bezpieczeństwo pracy i chroniące pracowników podczas pojawienia się zagrożenia.

Bezpiecznie w tunelu

Pomimo wysokiego stopnia mechanizacji oraz zautomatyzowania większości procesów odbywających się wewnątrz maszyny TBM istnieje wiele zagrożeń, które mogą pojawić się w trakcie pracy urządzenia. W celu minimalizacji zagrożenia dla pracowników oraz innych potencjalnie niebezpiecznych sytuacji, jakie mogą zaistnieć podczas pracy, maszyny TBM wyposażone są w urządzenia oraz systemy gwarantujące bezpieczeństwo osób przebywających wewnątrz urządzenia.

Praca wewnątrz maszyny TBM, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1210), i rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz.U. z 2000 r. nr 40, poz. 470), zaliczana jest do prac szczególnie niebezpiecznych. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych wymaga:

- bezpośredniego nadzoru nad pracami wyznaczonych w tym celu osób;
- odpowiednich środków zabezpieczających;
- instruktażu pracowników obejmujących w szczególności imienny podział pracy, kolejność wykonywania zadań oraz wymagania bhp przy poszczególnych czynnościach.

Pracodawca, zgodnie ze wskazanymi aktami prawnymi, obowiązany jest zapoznać pracowników mających wykonywać prace niebezpieczne z ryzykiem zawodowym i zagrożeniami zdrowia i życia, które mogą wystąpić przy tych pracach, oraz z zastosowanymi środkami ograniczającymi to ryzyko i zagrożenia, w tym ze szczegółowymi instrukcjami z zakresu bezpieczeństwa

i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez pracowników zadań.

Praca w znajdujących się w ruchu urządzeniach technicznych pod ziemią jest szczególnie niebezpieczna, z uwagi na liczne rodzaje zagrożeń, takie jak:

- możliwość wystąpienia gazów niebezpiecznych,
- możliwość obniżenia zawartości tlenu w powietrzu,
- praca na wysokości,
- pożar,
- transport ciężkich elementów,
- zmiana ciśnienia zewnętrznego – zespół zaburzeń dekompresyjnych,
- wysoka temperatura,
- energia elektryczna,
- praca urządzeń mechanicznych.

W celu ochrony pracowników zatrudnionych przy realizacji prac bezpośrednio w maszynie TBM stosowane są liczne środki ochrony zbiorowej i indywidualnej. Są to systemy, urządzenia oraz wyposażenie zastosowane wewnątrz maszyny TBM i jej zaplecza.

Wytyczne dla wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w maszynach TBM zawarte są w europejskiej normie PN-EN 16191:2014-07 „Maszyny do drążenia

tuneli – Wymagania bezpieczeństwa”. W przedmiotowej normie wskazano wszystkie istotne zagrożenia, sytuacje i zdarzenia niebezpieczne dotyczące maszyn TBM, które mogą wystąpić w procesie realizacji tuneli.

Niniejsza norma europejska obejmuje swoim zakresem zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracy oraz wynikające z tego zagrożenia, takie jak:

- obecność gazów niebezpiecznych w obrębie maszyny do drążenia tuneli,
- praca maszyn do drążenia tuneli w atmosferze zagrożonej wybuchem,
- wykorzystanie dodatkowych narzędzi i sprzętu, które nie są integralną częścią maszyny do drążenia tuneli, ale są stosowane w maszynie lub z maszyną,
- czynniki dodatkowe (np. energia elektryczna, woda, sprężone powietrze, itp.) stosowane w maszynie do drążenia tuneli,
- sprzęt do załadunku i transportu, który nie jest integralną częścią maszyn do drążenia tuneli np. pojazdy do przewożenia ludzi, lokomotywy, pojazdy techniczne, urządzenia wyciągowe szybów.

prof. dr hab. inż. **Cezary Madryas**,
dr inż. **Tomasz Abel**

Zagrożenia bezpieczeństwa pracy związane z automatyzacją i robotyzacją w budownictwie

dr inż. **Mariusz Szóstak**

Nieustanny postęp technologiczny prowadzi do coraz większego uzależnienia pracowników budowlanych od zrobotyzowanych i zautomatyzowanych maszyn budowlanych. Zaawansowane roboty, w tym pojazdy autonomiczne i półautonomiczne, stają się powszechne na placach budów. W związku z tym pojawiają się nowe zagrożenia, które wynikają z interakcji maszyna/robot – człowiek.

Automatyzacja i robotyzacja procesów technologicznych w budownictwie ma na celu zmniejszenie lub wyeliminowanie udziału operatora w obsłudze urządzenia i zastąpienie go sterowaniem zdalnym, komputerowym, zwiększenie wydajności pracy oraz poprawę bezpieczeństwa pracy.

Innowacje a potencjalne zagrożenia

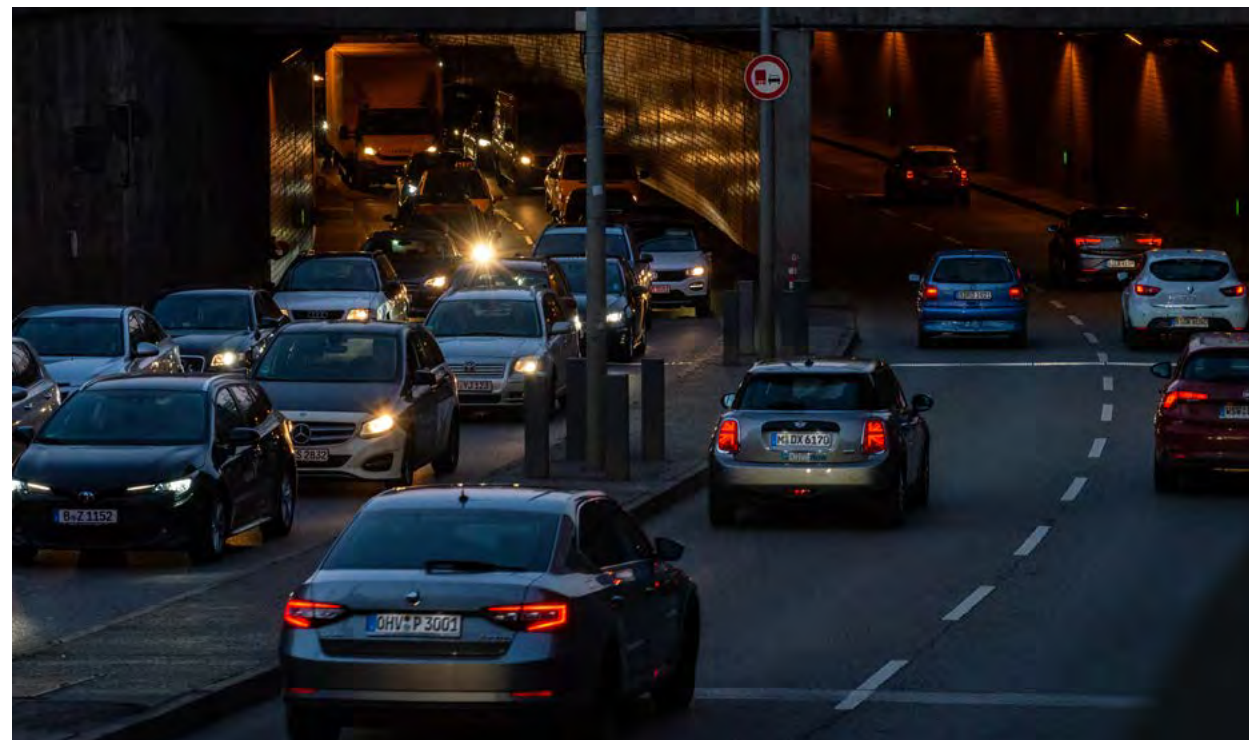
Innowacyjnymi rozwiązaniami związanymi z automatyzacją i robotyzacją, stosowanymi w budownictwie, są: bezzałogowe statki powietrzne (potocznie zwane dronami), roboty wyburzeniowe, roboty murarskie, roboty wykorzystywane do inspekcji prac budowlanych (m.in. wykrywające błędy i nieprawidłowości na terenie budowy w czasie rzeczywistym), autonomiczne roboty do prac malarskich, maszyny do robót ziemnych (wspomagane systemami pozycjonowania satelitarnego GNSS), deskowania samowznoszące, drukarki 3D (o dużych rozmiarach, wykorzystywane na skalę przemysłową), pojazdy trakcyjne.

Stosowanie nowoczesnych rozwiązań, w tym automatyzacji i robotyzacji branży budowlanej, prowadzi do powstania nowych zagrożeń w budownictwie. Do najczęściej występujących zagrożeń związanych z eksploatacją zautomatyzowanych i zrobotyzowanych maszyn i urządzeń budowlanych zaliczyć można awarie i błędy w systemie sterowania, które mogą spowodować niekontrolowany ruch maszyny i zagrożenie dla osób pracujących w ich bli-

skim otoczeniu. I tak na przykład podczas monitorowania postępu prac budowlanych za pomocą bezzałogowego statku powietrznego może dojść do utraty kontroli nad urządzeniem, a w konsekwencji do niekontrolowanego lotu, prowadzącego do upadku drona, uderzenia dronem w przeszkodę lub pracownika bądź kolizji z innym poruszającym się obiektem w przestrzeni powietrznej. Błędy w systemie sterowania poruszających się autonomicznych maszyn do robót ziemnych, murarskich lub wyburzeniowych mogą spowodować niekontrolowany ruch maszyny i w konsekwencji uderzenie, najechanie lub przygniecenie pracownika do przeszkody. W przypadku awarii systemu sterowania w drukarkach 3D może dojść do nieprawidłowego ułożenia podawanego materiału, zachłapania rozproszonym materiałem, a nawet do zawalenia się wznoszonych elementów obiektu. Nie jest możliwe całkowite wyeliminowanie zagrożeń wynikających ze stosowania zautomatyzowanych i zrobotyzowanych maszyn i urządzeń, ale można je ograniczyć do pewnego akceptowalnego minimum.

Poprawa stanu bezpieczeństwa na stanowiskach pracy

Każdy wypadek przy pracy spowodowany jest kilkoma przyczynami. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego i Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że najczęściej





występującą przyczyną wypadków przy pracy w budownictwie jest nieprawidłowe zachowanie się pracownika. Może ono wynikać z lekceważenia zagrożenia, brawury, braku doświadczenia, a także z nieznamienia zagrożeń oraz przepisów i zasad bhp. Jedną z możliwości zwiększenia świadomości pracowników i postrzegania zagrożeń w środowisku pracy jest prowadzenie szkoleń w warunkach jak najbardziej przypominających warunki rzeczywiste. Aby poprawić jakość tych szkoleń, można zastosować nowoczesne technologie, takie jak wirtualna rzeczywistość.

W ostatnich latach wirtualna rzeczywistość (virtual reality, VR) coraz częściej wykorzystywana jest w branży IT, medycynie i przemyśle. Badania prowadzone na całym świecie potwierdzają znaczenie tej technologii dla współczesnego świata. Wirtualna rzeczywistość to świat stworzony przy użyciu technik komputerowych, który pozwala na tworzenie symulacji zjawisk zachodzących w świecie rzeczywistym. Współczesne systemy VR pozwalają wygenerować wirtualne środowisko, które bardzo dobrze symuluje różne warunki pracy, w tym również na terenie budowy. W przypadku występujących na

terenie budowy wielu niebezpiecznych prac budowlanych uczenie się oparte na doświadczeniu i narażanie pracowników na ryzyko wypadku jest kosztowne, zarówno materialnie, jak i ze względu na utratę życia ludzkiego. Dzięki wykorzystaniu wirtualnego środowiska do prowadzenia szkoleń pracownik budowlany może dokładnie zobaczyć, poczuć i „przeżyć” określone scenariusze, sytuacje wypadkowe i konsekwencje w przypadku nieprawidłowego zachowania się w środowisku pracy. Zastosowanie tej technologii z pewnością spowoduje poprawę umiejętności pracowników w zakresie wykonywanej pracy oraz postrzegania i zmniejszania ryzyka związanego z użytkowaniem zautomatyzowanych i zrobotyzowanych maszyn i urządzeń.

Obecnie na Politechnice Wrocławskiej, we współpracy z University of the West of England (Wielka Brytania), Asociacion Empresarial de Investigacion Centro Tecnológico del Marmol Y La Piedra (Hiszpania) i Bildungszentren des Baugewerbes EV (Niemcy), realizowany jest międzynarodowy projekt badawczy, finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach programu Erasmus+ „SafeCROBOT: Virtual reality immersive safety training environment for robotised and automated construction sites”, w ramach którego opracowane zostanie innowacyjne środowisko szkoleniowe wykorzystujące wirtualną rzeczywistość i symulację 3D rzeczywistych scenariuszy. Interaktywne wirtualne środowisko będzie więc okazją do symulacji warunków pracy i identyfikacji zagrożeń związanych ze zautomatyzowanymi i zrobotyzowanymi pracami budowlanymi, pozwoli też na zwiększenie kwalifikacji, umiejętności i świadomości postrzegania zagrożeń przez pracowników budowlanych. Zachęcam do śledzenia aktualności dotyczących realizowanego projektu i do zapoznania się z dotychczasowymi efektami prac publikowanych w formie raportów, a w przyszłości do przetestowania opracowanego wirtualnego środowiska „SafeCROBOT”.

Praca jest wynikiem realizacji projektu badawczego nr 2020-1-UK01-KA202-079176 „Virtual reality immersive safety training environment for robotised and automated construction sites” finansowanego przez europejski program Erasmus+ (<https://safecrobot.pwr.edu.pl>).

dr inż. **Mariusz Szóstak**

Zastosowanie wymagań w zakresie oceny zgodności do nowych urządzeń i technologii stosowanych w budownictwie

Zbigniew Kołodyński, nadinspektor pracy, OIP Wrocław

Za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnego z zasadniczymi wymaganiami, nieoznakowanego, bez deklaracji zgodności lub instrukcji grozi dotkliwa kara. Wynika to wprost z zapisów ustawy o systemie oceny zgodności. Również na podstawie stosownych zapisów Kodeksu pracy za wyposażenie stanowiska pracy w maszynę niespełniającą wymagań przepisów dotyczących oceny, dotkliwa kara grozi też jej użytkownikowi – pracodawcy/przedsiębiorcy organizującemu pracę osobom świadczącym pracę na jego rzecz.

Regulacje prawne dotyczące nadzoru organów państwowych nad jakością wyrobów (maszyn, urządzeń) wprowadzonych na polski rynek datuje się na lata 80. ubiegłego wieku. Już w sierpniu 1986 r. Rada Ministrów na podstawie stosownych zapisów Kodeksu pracy wydała uchwałę nr 118 nakładającą na producentów maszyn i urządzeń obowiązek dokonania oceny swoich produktów w zakresie spełnienia wymagań przepisów i norm dotyczących bezpieczeństwa, a także wydania potwierdzającego tę czynność dokumentu o nazwie „Świadectwo dopuszczenia do produkcji”. Niedopełnienie tych obowiązków było zagrożone dotkliwymi sankcjami.

Kolejnym przejawem nadzoru państwa nad jakością wyrobów, w tym maszyn i urządzeń, pojawiających się na krajowym rynku było wdrożenie regulacji zawartych w ustawie z dnia 3 kwietnia 1993 r. o badaniach i certyfikacji. Ustawa nakładała na producentów obowiązek poddania określonych wyrobów certyfikacji (czyli ocenie zgodności z przepisami i normami przez kompetentną jednostkę certyfikującą) i ich oznakowania znakiem bezpieczeństwa B. Również w tym przypadku producenci grozili sankcjami za niedopełnienie wskazanych obowiązków, określone zarówno w przepisach wyko-

nawczych do ustawy, jak i w Kodeksie pracy. Ten stan prawny trwał do dnia 1 maja 2004 r., kiedy to Rzeczpospolita Polska stała się członkiem Unii Europejskiej. Od tego dnia obowiązują regulacje prawne dotyczące tzw. nadzoru rynku, wdrożone we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Ujęto je w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności oraz w przepisach wykonawczych do tej ustawy, określających tzw. wymagania zasadnicze dla określonych grup wyrobów, w tym dla urządzeń zdefiniowanych jako maszyny. Takie rozwiązanie miało zapewnić swobodny przepływ towarów w obrębie UE, m.in. poprzez ustanowienie dla wszystkich stowarzyszonych krajów jednakowych procedur i kryteriów oceny zgodności wyrobów po raz pierwszy wprowadzanych do obrotu na teren Unii Europejskiej.

Wymagania w zakresie bezpieczeństwa wyrobu, dokumentacji, oznakowania, wskazówki dotyczące procedur oceny zgodności i ewentualnych jego badań określono w tzw. dyrektywach nowego podejścia, które zostały zaimplementowane do polskiego systemu prawnego w formie przepisów wykonawczych do ustawy, tj. w formie odpowiednich rozporządzeń ministra właściwego do spraw gospodarki. W przypadku maszyn takie wymagania



określono w kolejnych wersjach tzw. dyrektywy maszynowej: 89/392/EEC, 98/37/EC, 2006/42/WE, implementowanych kolejnymi rozporządzeniami: rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz.U. 2003, nr 91, poz. 858); od 1 stycznia 2006 r. rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa (Dz.U. 2005, nr 259, poz. 2170) i wreszcie od 28 grudnia 2009 r. rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. 2008, nr 199, poz. 1228), zwane dalej rozporządzeniem maszynowym.

Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (zwana dalej ustawą) nakłada na producenta obowiązek przeprowadzenia oceny zgodności wyro-

bu z wymaganiami zasadniczymi oraz szczegółowymi, określonymi w tzw. normach zharmonizowanych, a także oznakowania wyrobu znakiem zgodności CE. Taka ocena i oznakowanie powinny być dokonane przed wprowadzeniem wyrobu do obrotu lub oddaniem do użytku. Dodatkowo w przypadku maszyn producent lub jego upoważniony przedstawiciel jest zobowiązany do wydania użytkownikowi deklaracji zgodności (dla każdego egzemplarza maszyny), czyli oświadczenia producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela stwierdzającego na jego wyłączną odpowiedzialność, że wyrób jest zgodny z zasadniczymi wymaganiami, a także do wydania instrukcji zawierającej m.in. wskazówki dotyczące bezpiecznej eksploatacji maszyny.

Także przepisy prawa pracy nawiązują do tych wymagań. Art. 217 Kodeksu pracy stanowi, że niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne

urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach (chodzi o wspomnianą ustawę).

W gąszczu wymagań i definicji

Ważnym pojęciem zdefiniowanym w ustawie jest „wprowadzenie do obrotu”. Należy je rozumieć jako udostępnienie wyrobu przez producenta, jego upoważnionego przedstawiciela lub importera, nieodpłatnie albo za opłatą, po raz pierwszy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym w celu jego używania lub dystrybucji. W kolejnej nowelizacji ustawy, od 1 lipca 2007 r. wprowadzono i zdefiniowano dodatkowo pojęcie: „oddanie do użytku” – należy przez to rozumieć pierwsze na terytorium, zgodne z przeznaczeniem użycie wyrobu, który nie został wprowadzony do obrotu (czyli darowizna, przekazanie, aport, wyprodukowanie na własne potrzeby, import na własny użytek, skompletowanie przez użytkownika zestawu maszyn lub maszyn nieukończonych w maszynę zespoloną lub ciąg technologiczny itp.).

Z kolei rozporządzenie maszynowe definiuje pojęcie „maszyna” jako zespół wyposażony lub który można wyposażyć w mechanizm napędowy inny niż bezpośrednio wykorzystujący siłę mięśni ludzkich lub zwierzęcych, składający się ze sprzężonych części lub elementów, z których przynajmniej jedna jest ruchoma, połączonych w całość mającą konkretne zastosowanie. Pod względem wymogów w zakresie oceny zgodności na równi z maszyną należy traktować zespoły maszyn i/lub maszyn nieukończonych, które w celu osiągnięcia określonego efektu końcowego zostały zestawione i są sterowane w taki sposób, że działają jako zintegrowana całość. Zdefiniowania wymaga również pojęcie „maszyna nieukończona”, czyli zespół elementów tworzących maszynę, która nie może być samodzielnie stosowana; jedynym przeznaczeniem maszyny nieukończonej jest włączenie do innej maszyny lub połączenie z inną maszyną lub maszyną nie-

ukończoną, lub wyposażeniem w celu stworzenia maszyny. Maszyną nieukończoną jest np. układ napędowy.

Analizując technologie stosowane np. w budownictwie drogowym i mostowym, można zauważyć, że wiele ze stosowanych tam urządzeń należy zakwalifikować jako maszyny, gdyż spełniają wszelkie kryteria określone w definicji zawartej w dyrektywie maszynowej. Jako przykład może tu posłużyć zestaw służący do budowy konstrukcji mostów metodą nawisową, w którym występują elementy ruchome napędzane mechanicznie.

Skoro taka konstrukcja jest maszyną, to podlega procedurom w zakresie oceny zgodności wymaganym dla maszyn. Zatem urządzenie musi być poddane ocenie w zakresie zgodności z wymaganiami zasadniczymi, a następnie dla urządzenia należy wydać deklarację zgodności, oznakować znakiem zgodności CE i udostępnić instrukcję w języku zrozumiałym dla użytkownika – bez względu na to, czy taki zestaw jest zaprojektowany i dostarczony wykonawcy inwestycji jako gotowy przez inny podmiot, czy też sam wykonawca mostu projektuje i samodzielnie kompletuje zestawy na potrzeby realizacji konkretnej inwestycji, z elementów gotowych lub modyfikowanych. Różnica polega na tym, kto zapewnia realizację tych obowiązków: producent czy użytkownik zestawiający taką konstrukcję z elementów.

Za nieprzebranie obowiązków, tj. za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnego z zasadniczymi wymaganiami, nieoznakowanego, bez deklaracji zgodności lub instrukcji, grozi dotkliwa kara. Wynika to wprost z zapisów ustawy o systemie oceny zgodności.

Również na podstawie stosownych zapisów Kodeksu pracy za wyposażenie stanowiska pracy w maszynę niespełniającą wymagań przepisów dotyczących oceny zgodności, tj. w maszynę obciążoną jednym (lub kilkoma) z powyższych braków, dotkliwa kara grozi też jej użytkownikowi – pracodawcy/przedsiębiorcy organizującemu pracę osobom świadczącym pracę na jego rzecz.

Zbigniew Kołodyński,
nadinspektor pracy, OIP Wrocław

