



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 4 (470) 2022

» **Trzy przesłanki**
Pracownicze prawo do premii
(str. 7)

» **Sklepy pod specjalnym nadzorem**
Nie każdy obiekt na terenie węzła przesiadkowego jest dworcem
(str. 24)

» **Brzydkie kaczątko**
Obowiązki producenta maszyny nieukończonyj
(str. 28)

Dodatek tematyczny:

Nowe formy świadczenia pracy



W imieniu Państwowej Inspekcji Pracy
z całego serca życzę Państwu,
aby tajemnica Wielkiej Nocy, która
symbolizuje odrodzenie,
stała się zapowiedzią nowego,
w pełni bezpiecznego życia.

Katarzyna Łażewska-Hrycko,
Główny Inspektor Pracy



W numerze

- 3. W SEJMIE RP: Rada popiera wnioski legislacyjne PIP
- 4. Wiadomości nie tylko z kraju
- 6. O bezpieczeństwie pracy na targach branżowych
- 7. Trzy przesłanki. Pracownicze prawo do premii (cz. 1)
- 12. Winny z upoważnienia. Potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa podmiotów zewnętrznych wykonujących czynności na rzecz pracodawcy
- 16. Lider wyznaczający nowe trendy – wywiad z Emilią Rutkowską, kierownikiem projektu SKANSKA
- 20. Oczekiwane zmiany. Emerytury pomostowe a uprawnienia PIP
- 23. Pod inspektorską lupą: Nieświadome zło – realne zagrożenia. Dwudziestu nielegalnych budowlanców
- 24. Sklepy pod specjalnym nadzorem. Nie każdy obiekt na terenie węzła przesiadkowego jest dworcem
- 28. Brzydkie kaczątko. Obowiązki producenta maszyny nieukończona
- 33. Młyn miale, wad wiele
- 33. Samotność inspektora. Inspektor pracy czasem sam staje się jedną z ofiar

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

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

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

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Adobe Stock



W SEJMIE RP

Rada popiera wnioski legislacyjne PIP

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko uczestniczyła wraz ze współpracownikami w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 15 marca 2022 r. Rada przyjęła stanowisko w sprawie wniosków legislacyjnych de lege ferenda, zgłaszanych przez Głównego Inspektora Pracy.



Rada Ochrony Pracy szczególną uwagę zwróciła na wnioski odnoszące się do przepisów bhp, mających bezpośredni wpływ na poziom ochrony życia i zdrowia pracowników. W ocenie ROP zasadna jest także rekomendacja Głównego Inspektora Pracy obejmująca taką nowelizację przepisów prawa, która urealniałaby ciążący na pracodawcach obowiązek zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego (niezwłoczne zgłoszenie). Poparcie zyskało również stanowisko inspekcji wyrażone w rekomendacjach, że upoważnienie inspektora pracy do przeprowadzenia kontroli powinno mieć charakter stały, a nie doraźny i ograniczony różnymi dodatkowymi rygorami.

Ponadto przedmiotem obrad Rady Ochrony Pracy były m.in. „Nowe formy świadczenia pracy, w tym gospodarka platformowa, robotyzacja, algorytmizacja a warunki pracy i równowaga praca – życie”.

– Nie ulega wątpliwości, że nietypowe formy zatrudnienia będą coraz popularniejsze na rynku pracy. Nowe formy świadczenia pra-

cy nie dają przyzwolenia na wyzysk, ale niestety stwarzają takie możliwości. Często przewaga konkurencyjna platform nad tradycyjnymi modelami biznesowymi wynika właśnie z obejścia przepisów prawa pracy. Dlatego też tak istotne jest rozpoczęcie debaty publicznej oraz prac legislacyjnych nad uregulowaniem elastycznych form zatrudnienia – podkreśliła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Problematykę nowych form świadczenia pracy z perspektywy doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy przedstawił **Bartosz Kopeć**, zastępca dyrektora Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy (dodatek tematyczny do „Inspektora Pracy”).

W posiedzeniu uczestniczyli **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP oraz **Artur Sobota**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP.

Donat Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

Spotkanie z dyrektorem Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 22 marca 2022 r. przyjechała do siedziby Głównego Inspektoratu Pracy **Cosmina Boianciu**, dyrektora wykonawczego Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA). W delegacji ELA uczestniczyli także **Pedro Assares**, kierownik Sekcji Egzekwowania Prawa i Analiz oraz **Magdalena Klimczak-Nowacka**, krajowy urzędnik łącznikowy z Polski w ELA. Główny Inspektor Pracy mówiła o priorytetach Państwowej Inspekcji Pracy i działalności doradczej, także skierowanej do uchodźców z Ukrainy. Wskazała na dotychczasową współpracę z Europejskim Urzędem ds. Pracy i zrealizowane kontrole transgraniczne. Dyrektor wykonawczy ELA przedstawił propozycję zwiększenia ich liczby oraz wspólnego przeszkolenia w przedmiotowym zakresie grupy inspektorów pracy ze wszystkich państw członkowskich na szczeblu europejskim. Rozmawiano także o sytuacji związanej z napływem uchodźców z Ukrainy na terytorium Polski oraz o działaniach PIP na rzecz sprawnego i bezpiecznego znalezienia zatrudnienia na polskim rynku pracy przez obywateli ukraińskich. W spotkaniu ze strony polskiej uczestniczyli również: **Jarosław Leńniewski**, zastępca Głównego



go Inspektora Pracy, **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP oraz **Marta Chodorowska**, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą w Gabinetzie GIP.

Cosmin Boianciu oraz Katarzyna Łażewska-Hrycko wraz ze współpracownikami wzięli udział w posiedzeniu sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, gdzie Cosmin Boianciu przedstawił informację na temat roli oraz programu działania Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

„Poznaj swoje prawa w pracy”

W Auli Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku 23 marca br. Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku zorganizował po raz dziewiąty finał regionalny konkursu dla szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu prawa pracy oraz inspirowanie młodych ludzi do poszerzania wiedzy w tym zakresie. Etap szkolny odbył się w 15 szkołach ponadpodstawowych z całego województwa, a udział w eliminacjach jesienią ub.r. wzięło 348 uczniów. Każda szkoła zgłosiła po dwóch uczniów, którzy wykazali się najlepszą wiedzą. W finale regionalnym uczniowie rozwiązywali test z 30 pytaniami z zakresu prawnej ochrony pracy. Trójka laureatów zakończyła zmagania w przedziale 28-27 punktów i będzie reprezentowała województwo w ogólnopolskiej rywalizacji konkursu, która odbędzie się w Warszawie. Okręgowy inspektor pracy **Marek Aleksiejuk** uhonorował laureatów oraz uczestników nagrodami rzeczowymi i upominkami. Listy gratulacyjne otrzymali również opiekunowie.

Wsparcie zmian inspekcji pracy w Czarnogórze

Państwowa Inspekcja Pracy wspiera siostrzane instytucje inspekcji pracy w krajach kandydujących do Unii Europejskiej. Zapewnia to także udział w projekcie TAIEK, którego beneficjentami są administracje publiczne państw, korzystające z programów finansowych Komisji Europejskiej, w tym Instrumentu Pomocy Przedakcesyjnej. Najnowszy projekt dotyczy Czarnogóry, która w ramach starań o wstąpienie do UE jest zobowiązana do przeprowadzenia działań dostosowujących strukturę, prawodawstwo i system egzekwowania przepisów prawa pracy, w tym bhp, do standardów UE. Jednym z wydarzeń było seminarium on-line poświęcone wzmocnieniu instytucjonalnych ram bhp w Czarnogórze, które odbyło się w dniach 21 i 22 marca 2022 r. Wśród wykładowców byli **Michał Wyszowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Głównym Inspektoracie Pracy. Prelegenci skoncentrowali się na dwóch obszarach: „Europejskie i krajowe ramy instytucjonalne nadzoru w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego w Polsce – ujęcie systemowe oraz szczegółowe na przykładzie planowania, realizacji i oceny efektywności działań w odniesieniu do wypadków przy pracy” oraz „System proaktyw-

nych działań w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego w Polsce na przykładzie wybranych programów prewencyjnych”.

Listy kontrolne do wspólnych inspekcji

W dniu 4 marca br. odbyło się spotkanie dotyczące list kontrolnych dla wspólnych i uzgodnionych kontroli, organizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) w formule hybrydowej. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy państw członkowskich oraz partnerów społecznych. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Celem listy kontrolnej jest pomoc organom kontroli państw członkowskich w planowaniu, przeprowadzaniu oraz monitorowaniu wspólnych i uzgodnionych transgranicznych kontroli wspieranych przez ELA. Omówiono wersję roboczą listy kontrolnej oraz poszczególne zagadnienia znajdujące się w częściach dotyczących planowania, przeprowadzania oraz monitorowania wspólnych i uzgodnionych transgranicznych kontroli.

Wskazania dla inspektorów pracy

W dniu 10 marca, po raz trzeci w tym roku, zebrała się w formie zdalnej Grupa Robocza SLIC ds. Czynniki Biologiczne (BIO-LEX). Spotkanie dotyczyło końcowej analizy dokumentu przygotowywanego dla SLIC, zawierającego wskazówki (wytyczne) dla inspektorów pracy, dotyczące prowadzenia kontroli w okresie epidemii wynikającej z wystąpienia czynnika biologicznego przenoszonego drogą oddechową (tj. trwającej epidemii wywołanej koronawirusem SARS-CoV-2, ale też ewentualnych podobnych sytuacji w przyszłości, wywołanych czynnikami przenoszonymi tą samą drogą). Wskazówki te obejmują ogólną informację na temat zagrożeń, ale przede wszystkim zasady bezpiecznego postępowania, w tym metody prewencji. SLIC ma przeanalizować dokument i w przypadku jego akceptacji wersja anglojęzyczna zostanie przekazana do poszczególnych krajów do wykorzystania.

O karach dla pracodawców

System raportowania w ramach dyrektywy w sprawie kar dla pracodawców organizowany przez Europejską Sieć Migracyjną (EMS) był tematem drugiego spotkania grupy roboczej, które odbyło się 9 marca br. W spotkaniu on-line uczestniczyli przedstawiciele Komisji Europejskiej, ministerstw oraz inspekcji pracy państw członkowskich. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy wzięła w nim udział **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Zaprezentowano zmiany wprowadzone do narzędzia informatycznego służącego raportowaniu danych związanych z dyrektywą 2009/52/WE,

przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. Przedstawiono także listę pytań związanych z informacjami na temat skarg wniesionych przez nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, procedur ich składania oraz możliwości uzyskania zezwolenia na pobyt przez nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. Pytania mają być częścią dodatkowego modułu systemu raportowania, którego wypełnienie będzie dobrowolne.

Zmiany w kierownictwie PIP



Marszałek Sejmu **Elżbieta Witek** w dniu 24 marca 2022 r. powołała **Małgorzatę Dziemińską** na zastępcę Głównego Inspektora Pracy. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz z kierownictwem powitała nowego zastępcę w siedzibie urzędu. Małgorzata Dziemińska jest doświadczonym inspektorem pracy. Legitymuje się prawie 26-letnim stażem zawodowym. Z Państwową Inspekcją Pracy jest związana od ponad 23 lat, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie została zatrudniona w grudniu 1998 r. Po ukończeniu kursu inspektorskiego w 2001 r. wykonywała czynności kontrolno-nadzorcze w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach różnych branż, zarówno w obszarze prawnej ochrony pracy, jak i bhp. Pracowała na stanowiskach: inspektora pracy, starszego inspektora pracy oraz nadinspektora pracy zarządzającego zespołem pracowników. Była odpowiedzialna za wdrażanie nowych obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących legalności zatrudnienia oraz zatrudniania cudzoziemców. Współpracowała również z zakładowymi organizacjami związków zawodowych. W maju 2009 r. została zatrudniona w Głównym Inspektoracie Pracy na stanowisku głównego specjalisty w Departamencie Prawnym. Reprezentowała urząd w pracach podkomisji i komisji sejmowych oraz senackich, brała udział w posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego.

O bezpieczeństwie pracy na targach branżowych



Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko uczestniczyła 18 marca 2022 r. w otwarciu targów AGROTECH i LAS-EXPO w Kielcach.

Targi AGROTECH i LAS-EXPO od lat wyznaczają kierunki rozwoju dla polskiej wsi i leśnictwa. To miejsce spotkań liderów obu branż, które pełni także ważną funkcję edukacyjną oraz doradczą.

Państwowa Inspekcja Pracy otworzyła na targach swoje stoiska informacyjno-promocyjne. Specjaliści inspekcji pracy przekazywali informacje i materiały dotyczące bezpieczeństwa pracy w branży rolniczej i leśnej. Praca w tych sektorach gospodarki nadal obciążona jest dużym ryzykiem wypadku przy pracy ze względu na warunki jej świadczenia i wykorzystywany sprzęt mechaniczny.

– Promowanie osiągnięć branżowych na targach ma wpływ na ochronę zdrowia i życia pracowników gospodarki leśnej oraz rolników indywidualnych w naszym kraju – podkreśliła **Katarzyna Łażewska-Hrycko**.

Główny Inspektor Pracy w swoim wystąpieniu zaznaczyła także, że działania prewencyjne organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy dla rolników i leśników nie byłyby skuteczne bez udziału partnerów społecznych, instytucjonalnych oraz liderów społeczności wiejskiej.

Fotorelacja na str. 18-19.

Warunkiem uznania, że dane świadczenie ma charakter premii i stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, jest występowanie układu warunkującego. Wobec braku takiego układu świadczenie nie może zostać uznane za premię.

Pracownicy
prawo
do premii (cz. 1)

Trzy przesłanki

Charakterystyczną cechą stosunku pracy jest jego odpłatność. Stanowi ona istotny element stosunku pracy i jest podstawowym świadczeniem podmiotu zatrudniającego w zamian za pracę wykonywaną przez pracownika na rzecz pracodawcy. Treść i forma wynagrodzenia za pracę mogą być jednak bardzo zróżnicowane i obejmować różne składniki¹. Jednym z możliwych, powszechnie stosowanym, jest premia. Decyzję o możliwości wprowadzenia tego składnika wynagrodzenia pozostawiono pracodawcy i stąd wyraźnie określa się premię jako składnik fakultatywny². Podmiot zatrudniający ma również stosunkowo dużą swobodę co do sposobu określenia tego uprawnienia płacowego i ukształtowania jego treści.



Charakter prawny świadczenia pieniężnego w postaci premii jest bardzo interesujący ze względu na jego zróżnicowanie. Ponadto, jak zauważa Z. Czajka³, w tych organizacjach, które zdecydowały się na ich wprowadzenie, premie pod względem wartości i wielkości zajmują drugie miejsce po wynagrodzeniach zasadniczych, co uwydatnia ich rolę i pozycję. Mając na względzie ich dwie podstawowe funkcje, tj. dochodową i motywacyjną, znaczenie premii dla pracodawcy i pracownika jest fundamentalne. Dlatego warto przyjrzeć się temu składnikowi wynagrodzenia za pracę.

Pojęcie premii

Premia, podobnie jak wynagrodzenie za pracę, nie została zdefiniowana w prawie

pracy, jednak orzecznictwo i literatura formułują pewne założenia w tym zakresie. Jak wcześniej wskazano, ma ona charakter uzupełniający w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego i ukierunkowana jest na motywowanie pracownika do pracy. Premia sensu stricto powinna posiadać przesłanki jej nabycia, wówczas ma charakter roszczeniowy i przysługuje pracownikowi, jeżeli dopełnił warunków premiiowych⁴. Jakkolwiek nazwa może być różna, to o jej charakterze zawsze decyduje treść, jaką jej nadano w umowie o pracę czy w przepisach płacowych⁵. K. Walczak słusznie zauważa, że brak definicji legalnej premii jest skutkiem dużej różnorodności świadczeń premiiowych⁶.

Decyzję o możliwości wprowadzenia tego składnika wynagrodzenia pozostawiono pracodawcy i stąd wyraźnie określa się premię jako składnik fakultatywny. Podmiot zatrudniający ma również stosunkowo dużą swobodę co do sposobu określenia tego uprawnienia płacowego i ukształtowania jego treści.

Niestety w praktyce spotyka się pojęcia zaburzające jednolitość i spójność terminologiczną, jak np. nagrody jubileuszowe, które mają charakter premiowy⁷. Innym przykładem niekonsekwentnego posługiwania się pojęciem nagrody w odniesieniu do świadczenia, które miało charakter premiowy, była nieobowiązująca już ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych niebędących przedsiębiorstwami państwowymi⁸. Ustawa ta została uchylona ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej⁹, w której – pomimo zbliżonej regulacji – ustawodawca posłużył się adekwatnym sformułowaniem dla kreowanego świadczenia pieniężnego, a mianowicie „dodatkowe wynagrodzenie roczne”, unikając sformułowania o nagrodzie. Najwięcej zamętu terminologicznego, na obecnym etapie rozwoju stosunków pracy, przynoszą sformułowania: „premia uznaniowa” czy „nagroda uznaniowa”, które są nie do pogodzenia z utrwalonym podzia-

łem na premie oraz nagrody i wymagają odrębnej refleksji.

W tym artykule pojęcie premii jest omawiane w klasycznym rozumieniu, tj. świadczenia stanowiącego składnik wynagrodzenia za pracę, o charakterze roszczeniowym, fakultatywnym i uzupełniającym.

Premia, która nazywana bywa niekiedy wynagrodzeniem premiowym, przyznawana jest w związku z określonymi celami, definiowanymi jako premiowe. W. Piotrowski¹⁰ wskazuje przykładowo następujące rodzaje premii, wypracowane w zależności od założeń przyjętych przez pracodawcę:

- 1) ze względu na oszczędność materiałów;
- 2) za indywidualną wydajność pracy;
- 3) za wykonanie pracy wysokiej jakości;
- 4) za terminowość wykonywanych zadań;
- 5) za troskę o bezpieczeństwo i higienę pracy;
- 6) za wykonanie zadań przydzielonych pracownikowi, a stanowiących element zadań przedsiębiorstwa;
- 7) za nieprzerwane zatrudnienie w jednym zakładzie pracy;
- 8) za ulepszenie procesu produkcji czy poprawę organizacji procesu pracy.

Rodzaje premii można mnożyć, w zależności od zachowań czy postaw, jakich pracodawca oczekuje od pracownika i zamierza osiągnąć. Realizacja tych celów, ich spełnienie przez pracownika, które jest oczekiwane przez pracodawcę ze względu na przyjęty proces organizacji pracy, jest możliwe wówczas, gdy zostaną stworzone odpowiednie metody zachęty wobec pracownika. Jak słusznie zauważa W. Piotrowski¹¹, premia dzięki swojej specyfice i dużej elastyczności może być efektywnie wykorzystywana do maksymalizacji celów jakościowych czy ilościowych, ale również do stymulowania terminowości wykonywania pracy czy kształtowania określonych zachowań pracowników, które są niezbędne do osiągnięcia zamierzonych celów. Autor zauważa, że premia wpisuje się w wiele metod wynagradzania jako element uzupełniający, a najpowszechniejszy z nich przyjmuje postać wynagrodzenia czasowo-premiowego, akordowo-premiowego czy wreszcie prowizyjno-premiowego.

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, różnicowany, adekwatny dla danej organizacji i momentu rozwoju, w którym się ona znajduje. Jak słusznie zauważa W. Koperłyńska¹², premiowanie jest zjawiskiem dynamicznym, wymagającym ciągłej ewolucji i zmian, jest to bowiem warunek skutecznego i efektywnego realizowania funkcji motywacyjnej wynagradzania.

Mając na uwadze te okoliczności, tym bardziej uzasadniona jest potrzeba analizy charakteru prawnego premii i jej znaczenia dla skuteczności wynagradzania pracowników. Odpowiedź na pytanie o prawidłowo-

wą konstrukcję i charakter prawny danego świadczenia wymaga pogłębionej analizy problemu.

Układ warunkujący

Cechą charakterystyczną każdej premii, traktowanej jako składnik wynagrodzenia za pracę wykonaną, jest premiowanie, które M. Świącicki¹³ rozumie jako odmianę metody wynikowej wynagradzania za pracę. Stawka premii konstytuowana jest w umowie o pracę i może przybierać postać premii pochodnej lub uzyskowej. Pierwsza z nich występuje wówczas, gdy nie jest możliwe jednoznaczne określenie korzyści odnoszonych przez pracodawcę w związku ze spełnieniem warunków premiowych, druga natomiast dotyczy tych przypadków, gdy jest to możliwe i „uzysk” pracownika jest skorelowany w sposób wyraźny z korzyściami odnotowanymi przez podmiot zatrudniający.

Jednak kluczowe dla premii jest odnotowanie układu warunkującego¹⁴ powstanie roszczenia premiowego. Układ ten jest o tyle istotny, że zawiera przesłanki premiowania lub warunki premiowania, które w ocenie M. Świącickiego¹⁵ można sprowadzić do trzech elementów, stanowiących podstawę do oceny powstania roszczenia o wypłatę premii:

- 1) przesłanka pozytywna powstania roszczenia o wypłatę – przesłanka premiowa;
- 2) przesłanka negatywna – pozbawiająca pracownika częściowo lub całkowicie prawa do premii;
- 3) ograniczenie maksymalnej wysokości premii, tzw. limit premii.

Zaznaczyć należy, że pierwsza przesłanka ma charakter nieodzowny i konieczny, albowiem wskazuje cel premiowy, zachowanie pracownika, które będzie premiowane, nagradzane dodatkowym świadczeniem pieniężnym, jeżeli pracownik wypełni wskazane zobowiązania. Pozostałe dwie przesłanki, jakkolwiek w praktyce często stosowane, nie są konieczne i niezbędne do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa. Niemniej występowanie układu warunkującego jest niezbędne do uznania, że dane świadczenie ma charakter premiowy i sta-

nowi składnik wynagrodzenia za pracę. Wobec braku takiego układu świadczenie to nie może zostać uznane za premię.

Przesłanka pozytywna

Sposób sformułowania każdej z wymienionych przesłanek może być różny. Szczegółnej uwagi wymaga przesłanka pierwsza, która jest obligatoryjna z perspektywy prawa pracownika do premii. Warunkiem przyznania premii jest bowiem jej spełnienie, a dokładnie zachowanie pracownika zgodnie ze wzorcem określonym w tej przesłance, albo ziszczenie się innych elementów towarzyszących tym okolicznościom. Przesłanka ta bywa formułowana w sposób szczegółowy bądź bardzo ogólny.

Szczegółowość sformułowania przesłanek pozytywnych jest niewątpliwie ściśle powiązana z rodzajem świadczonej pracy i może być ukierunkowana np. na wzrost wydajności pracy, poprawę efektywności, zwiększenie oszczędności czy wzrost sprzedaży określonych produktów lub usług. Zauważyć należy, że takie rozwiązania są celowe w tych organizacjach, w których jest możliwe zastosowanie mierzalnych i wymiernych parametrów. Ich stosowanie bowiem jest uzależnione od możliwości oceny, czy nastąpił wzrost danego miernika w okresie poddawanym ocenie w stosunku do poprzedniego okresu, np. porównywanie wartości miernika w marcu w odniesieniu rok do roku. Bardzo często jednak takie szczegółowe warunki nie są możliwe do zdefiniowania wobec niektórych pracowników (np. pracowników umysłowych) albo są dodatkowo uzupełniane o warunki premiowe kształtowane w sposób ogólny.

Typowymi sformułowaniami o charakterze ogólnym, jakie odnotowywane są wśród przesłanek premiowych o charakterze pozytywnym, są:

- sumienne i staranne wykonywanie obowiązków służbowych;
- utrzymanie wysokiej jakości produkcji;
- terminowość wykonywania powierzonych zadań;
- utrzymanie porządku na stanowisku pracy.



Jakkolwiek sformułowania te mają charakter ogólny, to jednak podlegają one ocenie i jest możliwe dokonanie weryfikacji, czy w okresie, za który przyznawana jest premia, pracownik dopełnił tych wymagań, czy też wystąpiły odstępstwa od tych wytycznych. Rzetelnie przeprowadzona ocena pracownika powinna umożliwić bowiem odpowiedź na każdą z tych przesłanek, które stanowią w istocie formę oceny pracy wykonywanej przez pracownika, do której zobowiązany jest pracodawca. Ocena ta nie może być dowolna, albowiem zgodnie z art. 94 pkt



9 Kodeksu pracy pracodawca został zobowiązany do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy pracowników oraz wyników ich pracy. W literaturze podnosi się również, że taka ocena, w razie sporu, może być poddana kontroli przez organy sądzące¹⁶.

Ciekawym zagadnieniem, dotyczącym przesłanek premiowych, jest aspekt zespolowości i powiązany z nim wątek tzw. dwustopniowości. Występuje on coraz częściej w organizacjach silnie nastawionych na osiągnięcie zysku. Niektórzy pracodawcy uzależniają przyznawanie premii od osiągnięcia przez przedsiębiorstwo zysku; jego wysokość ma wpływ na utworzenie funduszu premiowego i określenie jego wysokości. Kolejnym stopniem warunkującym nabycie prawa do premii jest spełnienie przesłanek określonych indywidualnie dla pracownika, np. poprzez wyznaczone zadania premiowe czy ogólną postawę pracownika w trakcie realizacji zobowiązania pracowniczego. Rozwiązania tego rodzaju są praktykowane ze zrozumiałych powodów, co istotne, motywują pracowników do wpływania w zwiększonym wymiarze na wyniki finansowe przedsiębiorstwa,

uwzględniając wzrost w zakresie mierników działalności podstawowej, a także stymulując zachowania prooszczędnościowe.

Reduktor premiowy

Drugą przesłanką, jakkolwiek nieobligatoryjną, to jednak często stosowaną, jest tzw. przesłanka negatywna, określana mianem reduktora premiowego. Przesłanka ta jest tym bardziej interesująca, że pewne jej przejawy stanowią przedmiot krytyki literatury.

Zasadniczo przesłanka negatywna przewiduje pozbawienie pracownika prawa do premii w całości lub tylko w jej części, jeżeli zaistnieją wyraźnie wskazane zdarzenia. Działanie takie ma na celu wyeliminowanie przypadków, które ze strony pracodawcy uważane są za zjawiska niepożądane. Literatura krytycznie wypowiada się w przedmiocie reduktorów premiowych, które stosowane są bez pogłębionej refleksji nad znaczeniem niepożądanego zachowania pracownika a wykonaną pracą¹⁷. W. Kopertyńska¹⁸ formułuje nawet tezę, że w wielu przypadkach premia nie spełnia roli skutecznego narzędzia motywującego m.in. właśnie z tego powo-

du, że włącza się do układów warunkujących jako główne zadania o charakterze dyscyplinarnym, znajdujące się w zakresie podstawowych obowiązków pracownika. Autorka jako przykłady takich zachowań podaje brak spójności, przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy czy zachowanie trzeźwości w pracy. Interesującą uwagę w tym kontekście podnosi G. Goździewicz, formułując zastrzeżenia do stosowania reduktorów premiowych w przypadkach, gdy nie nawiązują do tych samych zachowań, które są przedmiotem przesłanek pozytywnych premiowania¹⁹. Celność uwagi uwidacznia się w przypadku formułowania reduktorów premiowych zakładających obniżenie premii czy wręcz jej pozbawienie w przypadku ukarania karą porządkową, spóźnienia się do pracy czy nawet dwudniowej nieobecności nieusprawiedliwionej w zakładzie pracy²⁰. Wątpliwość dotyczy zasadności pozbawienia pracownika prawa do premii lub obniżenia jej wysokości tylko ze względu na naruszenie tzw. formalnej dyscypliny pracy, związanej z organizacją czasu pracy. Zauważyć należy, że pracownik, który sporadycznie zachowuje się w sposób odmienny

od nałożonych wytycznych w przedmiocie sposobu świadczenia pracy, może realizować swoje obowiązki merytoryczne na wysokim poziomie, a dodatkowo spełnić wszystkie przesłanki pozytywne w zakresie nabycia prawa do premii. Okoliczność jej pozbawienia ze względu na naruszenia tzw. formalnej dyscypliny pracy, przy jednoczesnym spełnieniu warunków pozytywnych, nakazuje stawiać pytania o realizację funkcji bodźcowej wynagrodzenia za pracę. Nadmierne eksponowanie formalnej strony dyscypliny pracy może pozostawać w dysonansie prawnym z prawem pracownika do wynagrodzenia adekwatnego do ilości i jakości świadczonej pracy. Ponadto może wywoływać negatywne skutki w zakresie wymiaru motywacyjnego w zakładzie pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, że stosowanie reduktorów premiowych należy uznać za uzasadnione w przypadkach, w których pozostają one w związku z celami premiowymi. Obniżenie jakości wykonywanej pracy, nieterminowe wykonywanie zadań pracowniczych, odmowa wykonania polecenia służbowego będącego przedmiotem zobowiązania pracowniczego należą do przykładowych przesłanek reduktora premiowego, pozostających w ścisłym związku z przesłankami pozytywnymi, rzutującymi bezpośrednio na osiągnięcie zakładanych przez pracodawcę celów premiowych. Sektor bankowy posługuje się często reduktorem premiowym o silnym wymiarze oddziaływania, a ukierunkowanym na nieetyczne postępowanie pracownika w procesie sprzedaży usług i produktów bankowych, nieprzekazanie pełnej informacji na temat ryzyka finansowego czy naruszenie procedur obsługi klienta. Rozwiązania tego rodzaju należy uznać za właściwe i adekwatne, korelujące z koncepcją prawa do wynagrodzenia w wysokości odpowiedniej do jakości świadczonej pracy.

Limit premii

Ostatnią przesłanką o charakterze fakultatywnym jest tzw. limit premii. Limit oznacza pułap premiowy, górną wartość premii,

jaką może otrzymać pracownik w przypadku ziszczenia się przesłanek pozytywnych premii. Stanowi on jednocześnie sposób określenia wysokości należnej pracownikowi premii w ujęciu maksymalnym (oczywiście wartość ta może ulec obniżeniu w przypadku zaistnienia przesłanek zastosowania reduktora premiowego). Sposób jego sformułowania jest stosunkowo prosty i stanowi najczęściej procent wynagrodzenia zasadniczego. Premia może być również limitowana poprzez wyznaczenie konkretnej wartości bezwzględnej (np. dwukrotność miesięcznej płacy zasadniczej). Niekiedy limit jest wyrażony jako procent określonej wartości stanowiącej miernik premiowy, np. procent wartości netto sprzedaży.

Opisany mechanizm układu warunkującego premii jest typowym, jaki powinien występować w przypadku prawidłowo

skonstruowanej premii, pojmowanej jako składnik wynagrodzenia za pracę. Znaczenie tej konstrukcji uwidacznia się w konstatacji, iż decyzja o przyznaniu premii podejmowana przez pracodawcę ma charakter wyłącznie deklaratoryjny, albowiem prawo do premii pracownik nabył po spełnieniu wszystkich przesłanek premiowych określonych w układzie warunkującym powstanie roszczenia o premię. Podmiot zatrudniający może jedynie potwierdzić to prawo w sposób adekwatny do treści umowy o pracę, regulaminu premiowania, regulaminu wynagradzania czy układu zbiorowego pracy. Rozwiązanie to ściśle koresponduje z brzmieniem art. 80 k.p., który przewiduje, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Łukasz Paroń,

starszy inspektor pracy

– główny specjalista, OIP Wrocław

Przypisy:

1. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 240.
2. M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, s. 128.
3. Z. Czajka, *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Warszawa 2009, s. 281.
4. K. Walczak [w:] K. W. Baran (red. nauk.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2017, s. 419.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., sygn. akt III PK 11/05, OSNP 2005/23/374.
6. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. III *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*; M. Gersdorf, K. Rączka (red. nauk.), Warszawa 2021, s. 546.
7. Tak np. B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1997, s. 51.
8. Dz.U. nr 32, poz. 141.
9. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1872.
10. W. Piotrowski [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980 s. 311 i 312.
11. W. Piotrowski, *Pojęcie premii i mechanizm prawny powstania prawa do premii*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 4/1975.
12. W. Kopertyńska, *Motywowanie za pomocą premii* [w:] S. Borkowska, M. Juchnowicz (red.), *Efektywne systemy wynagrodzeń*, Warszawa 1999, s. 132.
13. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 149 i nast.
14. Pojęcie to zaproponował M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 150 i nast. i zostało ono również uznane w literaturze prawniczej i orzecznictwie.
15. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, op.cit., s. 149 i nast.
16. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, op.cit., s. 153.
17. H. Szurgacz, *Zagadnienie kształtowania warunków wynagrodzenia przez pracodawcę* [w:] H. Szurgacz (red.), *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*, Warszawa 2011, s. 59; 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.
18. W. Kopertyńska, *Motywowanie za pomocą premii* [w:] S. Borkowska, M. Juchnowicz (red.), *Efektywne systemy wynagrodzeń*, op. cit.
19. G. Goździewicz, *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988, s. 188.
20. Takie rozwiązania przewiduje np. ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Potencjalna
odpowiedzialność
wykroczeniowa
podmiotów
zewnętrznych
wykonujących czynności
na rzecz pracodawcy

Winny z upoważnienia

**Przedstawione
rozważania dotyczą
odpowiedzialności
osób niebędących
pracodawcami
oraz pracownikami
za wybrane
wykroczenia określone
w Kodeksie pracy.**

Ponieważ nieodłącznym elementem każdego wykroczenia jest „społeczna szkodliwość czynu”, warto przywołać w tym miejscu przepis wyjściowy do rozważań, a mianowicie art. 1 § 1 Kodeksu wykroczeń. Zgodnie z jego treścią, odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten tylko, kto popełnia czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5000 złotych lub nagany.

Společna szkodliwość czynu

Czyn społecznie szkodliwy najogólniej można rozumieć jako czyn społecznie niepożądany i nieakceptowalny. Przy ocenie stopnia społecznej szkodliwości inspektor pracy powinien uwzględnić (art. 47 § 6 k.w.):

- rodzaj i charakter naruszonego dobra,
- rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody,
- sposób i okoliczności popełnienia czynu,

- wagę naruszonych przez sprawcę obowiązków,
- postać zamiaru, motywację sprawcy, rodzaj naruszonych reguł ostrożności i stopień ich naruszenia.

Wykroczenie uważa się za popełnione:

- w czasie, w którym sprawca działał lub zaniechał działania, do którego był obowiązany (art. 4 § 1 k.w.);
- na miejscu, gdzie sprawca działał lub zaniechał działania, do którego był obowiązany, albo gdzie skutek nastąpił lub miał nastąpić (art. 4 § 2 k.w.).

Z kolei przy ustalaniu podmiotu wykroczeń przewidzianych przez Kodeks pracy kluczowe jest odniesienie się do przepisów art. 281-283 k.p. Przepisy wskazują, że podmiotem takim może być:

- pracodawca lub osoba działająca w imieniu pracodawcy (art. 281 § 1 k.p.);
- osoba, na której ciąży określony przepisami obowiązek (art. 282 § 1, § 2, § 3 k.p., także art. 283 § 2 k.p.);

- osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi (art. 283 § 1 k.p.).

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą może być jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała odpowiedzialności prawnej, a także osoba fizyczna zatrudniająca pracowników. Należy jednakże pamiętać, że obowiązujące w Polsce przepisy dopuszczają odpowiedzialność prawną wyłącznie osób fizycznych, toteż odpowiedzialność za popełnione wykroczenia nie może dotyczyć przykładowo spółki jako osoby prawnej. Inspektor pracy może się spotkać z sytuacją, że ukarany mandatem prezes zarządu spółki – jako winny popełnienia wykroczeń – poprosi o wystawienie faktury za mandat na spółkę, co jest z oczywistych względów niedopuszczalne.

Kto ponosi odpowiedzialność?

Jeżeli wykroczenia nie można przypisać pracodawcy, pojawia się kwestia pociągnięcia do odpowiedzialności osoby działającej w jego imieniu. Niezbędne w tym miejscu jest przytoczenie treści art. 31 § 1

k.p., zgodnie z którym „za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba”. Ten przepis stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 31 § 2 k.p.).

Przytoczony przepis wprost wskazuje, iż pracodawca może wyznaczyć inne osoby do dokonywania w jego imieniu określonych czynności z zakresu prawa pracy. Przepis nie stanowi także, że muszą to być osoby zatrudnione przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę. Nie musi to być także jedna osoba. Zgodnie z tezami zawartymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r., sygn. akt II PK 181/10: „osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy”. Pracodawca może więc upoważnić do dokonywania w jego imie-

niu określonych czynności z zakresu prawa pracy zarówno własnych pracowników, jak i inne osoby fizyczne spoza zakładu pracy bądź podmioty zewnętrzne. Jako przykład można wskazać pracowników zewnętrznych firm wyspecjalizowanych w obsłudze księgowo-kadrowej.

Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 31 § 1 k.p. następuje przez złożenie odpowiedniego oświadczenia woli przez pracodawcę (bądź osobę kierującą jednostką organizacyjną będącą pracodawcą). Forma wzmiankowanego oświadczenia woli nie jest przy tym z góry ustalona i zależy od wewnętrznych regulacji pracodawcy. Może to być pełnomocnictwo szczególne bądź zapis w umowie (zawartej np. z biurem księgowym). Co istotne, oświadczenie takie powinno być złożone w sposób wyraźny i powinno określać zakres upoważnienia. Takie „upoważnienie” może mieć przy tym charakter bardziej ogólny (dotyczący wszelkich czynności prawnych określonych w przepisach prawa pracy) bądź dotyczyć tylko konkretnych i szczegółowych czynności (na przykład: upoważnienie wyłącznie do wydawania pracownikom świadectwa pracy).

Pracodawca, wydając upoważnienie zgodnie z dyspozycją art. 31 § 1 k.p.,

Podstawa prawna udziału inspektora pracy w postępowaniu w sprawach o wykroczenia związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej została zawarta w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 10 ust. 1 pkt 14b i pkt 15). Ustawa przewiduje ściganie przez inspektora pracy wykroczeń:

- o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.);
- przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.);
- o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.);
- innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią, na przykład wykroczeń przewidzianych przez art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

Odpowiedzialność podmiotu zewnętrznego za ewentualne wykroczenia zawsze powinna zostać faktycznie zweryfikowana w trakcie postępowania wyjaśniającego, przeprowadzonego przez inspektora pracy na podstawie okazanej dokumentacji i wyjaśnień stron.

Inspektor pracy może się spotkać z sytuacją, że ukarany mandatem prezes zarządu spółki – jako winny popełnienia wykroczeń – poprosi o wystawienie faktury za mandat na spółkę, co jest z oczywistych względów niedopuszczalne.

powinien uwzględnić kwestię wyrażenia zgody na objęcie pełnomocnictwa przez osobę, którą upoważniono do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Zgodnie bowiem z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., sygn. akt II PK 412/04: „wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 31 § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę”. Należy przy tym wskazać, że z treści upoważnienia do dokonywania czynności prawnej w sposób wyraźny powinno wynikać, że dana osoba działa w imieniu i na rzecz pracodawcy.

Gdy upoważniony nie jest pracownikiem

Zasadniczo można przyjąć, że upoważnienia do reprezentowania pracodawcy odnoszące się do osób niebędących pracownikami w większości odnoszą się do osób reprezentujących podmioty z zakresu obsłu-

gi kadrowo-płacowej pracodawcy. W szczególności takie upoważnienia dotyczą prowadzenia i odpowiedniego przechowywania dokumentacji pracowniczej, zawierania z osobami nowo zatrudnionymi (w imieniu pracodawcy) umów o pracę i umów cywilnoprawnych oraz wydawania pracownikom świadectw pracy.

Toteż najczęstsze wykroczenia dotyczące takich podmiotów odnoszą się będą do:

- art. 281 § 1 pkt 6 k.p. (nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej),
- art. 281 § 1 pkt 6a k.p. (nieprzechowywanie dokumentacji pracowniczej przez wymagany przepisami okres czasu),
- art. 281 § 1 pkt 7 k.p. (pozostawianie dokumentacji pracowniczej w warunkach grozących uszkodzeniem lub zniszczeniem),
- art. 282 § 1 pkt 3 k.p. (niewydanie pracownikowi w terminie świadectwa pracy).

Należy przyjąć, że zasadniczo podmioty obsługujące pracodawcę w sprawach kadrowo-płacowych mają siedzibę w miejscu innym niż miejsce wykonywania pracy przez pracownika. Z tej przyczyny kwestia potwierdzenia na piśmie umowy o pracę z pracownikiem powinna leżeć w kompetencji pracodawcy (mimo iż umowy o pracę mogą być wystawiane dla pracodawcy przez inne podmioty). Ostatecznie najczęściej to pracodawca (bądź odpowiednia osoba kierująca pracownikami) odpowiada za dopuszczenie do pracy pracownika bez potwierdzonej umowy o pracę. Podobnie to podmiot zatrudniający decyduje w rzeczywistości o warunkach, w jakich ma zostać zawarta umowa cywilnoprawna.

Ponadto można założyć, że zasadniczo w kompetencji pracodawców i osób kierujących pracownikami pozostają kwestie związane w szczególności ze:

- stosowaniem wobec pracowników kar porządkowych (art. 281 § 1 pkt 4 k.p.),
- przestrzeganiem przepisów o czasie pracy (art. 281 § 1 pkt 5 k.p.),
- wypłacaniem pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.),
- udzielaniem pracownikom urlopów wypoczynkowych (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.).

Nie można jednak wykluczać odpowiedzialności osób zatrudnionych w podmiotach zewnętrznych za wykroczenia popełnione w związku z wymienionymi kwestiami. Przykładem może być księgowy dysponujący środkami finansowymi pracodawcy i wypłacający wynagrodzenia w związku z zawartym z pracodawcą kontraktem czy umową o świadczenie usług, a także osoba niebędąca pracownikiem, a zarządzająca zakładem pracy lub jego częścią na podstawie pełnomocnictwa.

Odpowiedzialność służby bhp

Specyficzna jest odpowiedzialność wykroczeniowa służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakres obowiązków pracownika tej służby reguluje bowiem § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1997 r., nr 109 poz. 704; dalej: r.s.b.h.p.). Zamknięty katalog zadań służby bhp oraz treść przepisu § 2 ust. 2 – zgodnie z którym „służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 Kodeksu pracy” – każą przyjąć, że pracownicy służby bhp nie ponoszą odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie zakładu pracy, więc odpowiedzialność wykroczeniowa takich pracowników w odniesieniu do art. 283 § 1 k.p. wydaje się wątpliwa.

Analizując treść art. 283 § 2 k.p., można jednak przyjąć za zasadną odpowiedzialność wykroczeniową pracownika służby bhp w zakresie:

- nieujawnienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, także przedstawiania niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących takich wypadków i chorób – przy założeniu, że pracownik ten bezsprzecznie posiadał wiedzę o takim wypadku (art. 283 § 2 pkt 6 k.p.);
- utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy (art. 283 § 2 pkt 8 k.p.).

Dyskusyjna może być jednakże kwestia niezgłoszenia przez służbę bhp wypadku przy pracy o charakterze ciężkim, śmiertelnym bądź zbiorowym do organu Państwowej Inspekcji Pracy. Zasadniczo obowiązek ten należy do pracodawcy, a katalog § 2 ust. 1 r.s.b.h.p. nie nakłada takiego obowiązku wprost na służbę bhp. Należy jednak zwrócić uwagę, że pracodawca może upoważnić służbę bhp do takiego działania – jako komórkę organizacyjną, która bierze udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn takich wypadków. W ocenie autora wątpliwe jest jednak, czy taka czynność ze strony pracodawcy byłaby prawnie skuteczna i zwalniała go z odpowiedzialności za wykroczenie przewidziane przez art. 283 § 2 pkt 6 k.p.

Warto przy tym zauważyć, że tzw. „zewnętrzna” służba bhp – funkcjonująca jako specjalista (specjaliści) spoza zakładu pracy – nie jest związana zakresem obowiązków przewidzianym przez § 2 ust. 1 r.s.b.h.p. W związku z tym można domniemywać, że zakres odpowiedzialności wykroczeniowej takiego specjalisty może sięgać znacznie dalej niż „regularnego” pracownika wewnętrznej komórki bhp funkcjonującej w zakładzie pracy. Osoba taka może zostać np. wskazana przez pracodawcę jako osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w całym zakładzie pracy bądź w jego części. Przy czym wskazanie takie powinno mieć formę pełnomocnictwa przewidzianego przez art. 31 § 1 k.p. Podobnie specjalista bhp spoza zakładu pracy może funkcjonować w ramach tego zakładu pracy na podstawie pełnomocnictwa szczególnego bądź umowy cywilnoprawnej jako osoba kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi.

Kto utrudnia czynności kontrolne...

Zdecydowanie najliczniejszej grupy osób dotyczy art. 283 § 2 pkt 8 k.p., zgodnie z którym odpowiedzialności wykroczeniowej podlega ten, kto „utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji

niezbędnych do wykonywania jej zadań”. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że ustawodawca posługuje się tu dość ogólnikowym określeniem „kto”. Oznacza to, że wskazane wykroczenie może być również popełnione – poza pracodawcą – przez każdą osobę, której działanie będzie nosiło znamiona utrudniania bądź udaremniania czynności kontrolnych.

Co istotne, nie musi to być osoba związana z kontrolowanym przez inspektora pracy zakładem pracy. Osobą odpowiedzialną za wskazane wykroczenie może być przykładowo zatrudniony przez zewnętrzny podmiot pracownik portierny w budynku, w którym siedzibę ma podmiot kontrolowany. Należy przy tym zaznaczyć, że w przypadku powzięcia przez inspektora pracy informacji o odpowiedzialności za popełnione wykroczenie w odniesieniu do takiej osoby, inspektor pracy powinien ten fakt odpowiednio udokumentować w notatce służbowej.

Warto również wskazać, iż pomimo prawa pracodawcy do ustanowienia pełnomocnika do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy, w pierwszej kolejności to sam pracodawca powinien zostać zweryfikowany przez inspektora pracy w zakresie ustalenia winy za ewentualne wykroczenie. Pracodawca, powierzając do wykonania obowiązków pracownikom bądź podmiotom zewnętrznym, poniekąd robi to na własną odpowiedzialność. W przypadku wyjaśnień pracodawcy o wprowadzeniu go w błąd przez inne osoby odnośnie do obowiązujących przepisów, odpowiedzialność ponosi pracodawca, który w stosunku do własnego pracownika może wyciągnąć konsekwencje służbowe zgodne z art. 108 k.p., a w stosunku do podmiotu zewnętrznego – ewentualne konsekwencje na drodze cywilnej. Natomiast odpowiedzialność podmiotu zewnętrznego za ewentualne wykroczenia zawsze powinna zostać faktycznie zweryfikowana w trakcie postępowania wyjaśniającego, przeprowadzonego przez inspektora pracy na podstawie okazanej dokumentacji i wyjaśnień stron.

Cezary Niedziółka,
młodszy inspektor pracy, OIP Warszawa



Lider

wyznaczający nowe trendy



Stawiamy na prewencję i edukację na co dzień, dlatego każdego dnia towarzyszą nam przeróżne szkolenia. Dodatkowo mamy do dyspozycji aplikację Safety App, w której każdy pracownik może zgłosić sytuacje i miejsca niebezpieczne na budowie, ale też pochwalić dobre praktyki – mówi Emilia Rutkowska, kierownik projektu SKANSKA. Realizowana budowa Centrum Aktywizacji i Integracji Społecznej w Grodzisku Mazowieckim zdobyła nagrodę w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Buduj bezpiecznie” 2020/2021.

Co dla państwa oznacza nagroda w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Buduj bezpiecznie”?

Jest dla nas znakiem, że obraliśmy dobry kierunek. Od zawsze dążymy do bycia liderem i wyznaczania nowych trendów. Teraz mamy do tego jeszcze większą motywację.

A co według państwa znaczy budować bezpiecznie?

Budować bezpiecznie to budować z głową, planować swoje zadania, odpowiednio reagować na zmiany sytuacji, bez pozornych skrótów. Z nastawieniem na człowieka i jego możliwości. Budować tak, żeby każdy pracownik, podwykonawca i dostawca po skończonej pracy mógł wrócić do domu, do rodziny, przyjaciół...

W konkursie „Buduj bezpiecznie” doceniane są ponadstandardowe działania na rzecz bhp podjęte na konkretnym obiekcie budowlanym. Jakie to są rozwiązania wprowadzone przez państwa?

Nasz obiekt cechuje się skomplikowaną konstrukcją, w związku z czym najważniejszymi czynnikami wpływającymi na bezpieczeństwo są logistyka i organizacja prac. Pomagały nam w tym pozwolenia na prace szczególnie niebezpieczne, IBWR, plany montażu. To są nasze standardy. Oprócz samej organizacji na co dzień stosowaliśmy szereg systemowych zabezpieczeń, począwszy od pełnej kontroli dostępu na plac budowy, po linie życia używane do montażu elementów na dachach z płyt TT. Stawiamy na prewencję i edukację na co dzień, dlatego każdego dnia towarzyszą

nam przeróżne szkolenia. Dodatkowo mamy do dyspozycji aplikację Safety App, w której każdy pracownik może zgłosić sytuacje i miejsca niebezpieczne, ale też pochwalić dobre praktyki. Dane statystyczne z takiej aplikacji służą do określania newralgicznych zakresów z punktu widzenia bezpieczeństwa.

Branża budowlana przoduje w liczbie wypadków. Co ma na to decydujący wpływ?

Branża budowlana jest bardzo specyficzna, ponieważ każdy projekt jest inny, nie ma mowy o powtarzalności. Dodatkowo sam proces realizacji jest bardzo dynamiczny, a na zmiany ma wpływ wiele czynników, których nie sposób przewidzieć. Sam plac budowy jest jak mała fabryka, z tą różnicą, że linia produkcyjna codziennie wygląda inaczej, dlatego tak ważna jest świadomość ciągłej zmiany. To rutyna lub brak doświadczenia najczęściej prowadzą do nieszczęśliwych wypadków.

Podsumowanie efektów akcji PIP „Kontrola na małych budowach” w 2021 roku w liczbach bezwzględnych nie przedstawia się optymistycznie. Aż 78 procent wydanych przez inspektorów pracy decyzji nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracujących. To właśnie na małych budowach jest najwięcej problemów dotyczących bezpieczeństwa pracy. Często inspektorzy słyszą, że problem tkwi w kosztach, których ograniczenia budowlańcy szukają właśnie w wydatkach na bezpieczeństwo pracy. Czy nadal

wśród nich funkcjonuje przekonanie, że najprościej właśnie na tym zaoszczędzić?

Nie wiem, skąd takie przekonanie. Każdy, kto miał styczność z wypadkiem w miejscu pracy, wie, jakie koszty to ze sobą niesie i to nie tylko te materialne, ale przede wszystkim społeczne. Dobra organizacja nic nie kosztuje, poza chwilą na zastanowienie i planowanie. Koszty dodatkowych zabezpieczeń nie powinny być pomijalne, gdy w grę chodzi życie ludzkie.

Inspektorzy pracy obserwowali takie zjawisko jak wkalkulowanie sobie w koszty kar nakładanych przez inspektorów pracy, by działania inspekcji nie wstrzymywały prac. Dostrzegają państwo takie działania w branży budowlanej?

Osobiście nigdy się z takim zjawiskiem nie spotkałam, ale myślę, że może ono wynikać z braku wiedzy, że sumienne pochylenie się nad organizacją i planowaniem może skutecznie wyeliminować ryzyko wstrzymania prac.

Często słabym ogniwem procesu budowlanego są podwykonawcy. Jak tę kwestię rozwiązali państwo?

Podwykonawcy są dla nas partnerami i tak chcemy ich postrzegać. Cedowanie na podwykonawców winy za wypadki jest często drogą na skróty. To my jako generalni wykonawcy mamy decydujący wpływ na standardy panujące na placu budowy i to na nas ciąży brzemię organizacji, planowania i egzekwowania określonych wymogów bhp. Konsekwencja w kontaktach z podwykonawcami

Podwykonawcy są dla nas partnerami i tak chcemy ich postrzegać. Cedowanie na podwykonawców winy za wypadki jest często drogą na skróty. To my jako generalni wykonawcy mamy decydujący wpływ na standardy panujące na placu budowy.

jest kluczowym czynnikiem wpływającym na współpracę i jakość prowadzonych prac.

Postulowane są zmiany ustawodawcze, by inspektor pracy mógł nakładać decyzje administracyjne nie tylko na firmę, która wykonuje roboty budowlane, ale i na inwestora. Co państwo o tym sądzą?

Myślę, że to dobry kierunek. Im więcej par oczu patrzy w stronę bezpieczeństwa, tym lepiej. Dodatkowo to inwestor ma bezpośrednie przełożenie na określenie wymaganego standardu pracy jeszcze na etapie wyboru wykonawcy.

Co jest najbardziej skuteczne, jeśli chodzi o dbałość o bezpieczeństwo na budowie?

Edukacja, konsekwencja, systematyczność, organizacja oraz planowanie.

W tym roku inspektorzy pracy będą się szczególnie przyglądać placom budów. Będą tam obecni nie tylko jako kontrolujący, ale również w ramach działań prewencyjnych, takich jak np. konkurs „Buduj bezpiecznie”. Jak pracodawcy odbierają te działania?

Pracodawcy, którzy przestrzegają prawa i trzymają wysokie standardy bezpieczeństwa na co dzień, nadal będą to robić, więc dla nich nic się nie zmienia. Jeśli chodzi o pracodawców idących na skróty, jak najbardziej wzmożona liczba kontroli może mieć bezpośredni wpływ na poprawę bezpieczeństwa. Inspektor pracy ma moc prawną do upominania się za zwykłych pracowników o przysługujące im prawa.

Czy rekomendowaliby państwo udział w konkursie „Buduj bezpiecznie” innym firmom budowlanym? Co w państwa przypadku jest tu wartością dodaną dla firmy?

Oczywiście, to jest klasyczny przykład pozytywnej rywalizacji. Na końcu nie ma przegranych, ponieważ każdy pomysł, każde usprawnienie może się okazać na wagę ludzkiego życia lub zdrowia. Wręczenie nagród było niesamowitą okazją do wymiany wiedzy i nawiązania nowych znajomości.

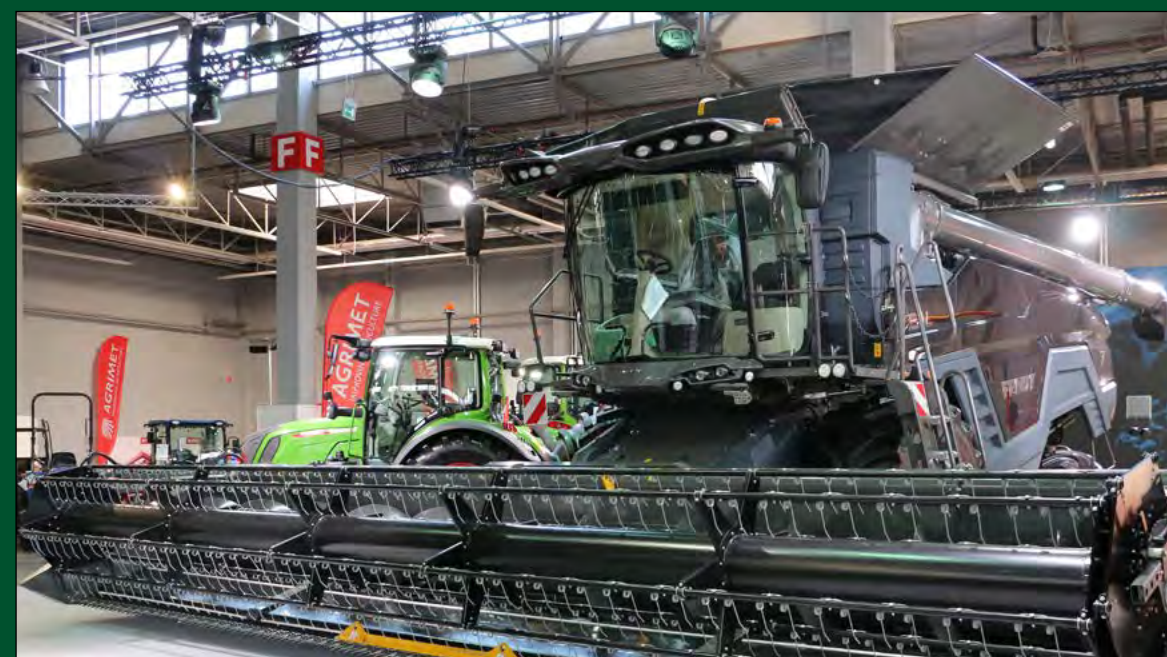
Dziękuję za rozmowę.

Beata Pietruszka-Śliwińska



XXVII Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH oraz XXI Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO

Kielce, 18-20 marca 2022 r.



Oczekiwane zmiany

Emerytury pomostowe a uprawnienia PIP



Umożliwienie pracownikowi złożenia wniosku o przyznanie mu prawa do emerytury pomostowej jeszcze w okresie zatrudnienia oraz rozszerzenie kompetencji inspektorów pracy to niektóre propozycje zmian ujętych w projekcie nowelizacji ustawy o emeryturach pomostowych.

Z dniem 1 stycznia 2009 r. weszła w życie ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, która wprowadziła dla osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze nowy rodzaj świadczenia emerytalnego, jakim jest emerytura pomostowa. Przepis ten zastąpił dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r. dotychczas obowiązujące przepisy ustawy z dnia 19 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 748), które do czasu wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych nabywały uprawnienia do wcześniejszych emerytur ze względu na warunki pracy na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. W swoim pierwotnym brzmieniu, prak-

tycznie do dzisiaj niezmienionym, ustawa przewiduje, iż emerytura pomostowa przysługuje osobom, które wykonywały prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w pełnym wymiarze czasu pracy. Prace te wymienione zostały w załączniku nr 1 i załączniku nr 2 do ustawy.

Państwowa Inspekcja Pracy była urzędem, który miał weryfikować ewentualne nieprawidłowości w zakresie ustaleń przez pracodawcę wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, i wpisania pracownika do ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Uprawnienia inspektora

W pierwszym okresie obowiązywania ustawy takie działania były podejmowane przez inspektorów pracy, a stwierdzone nieprawidłowości w zakresie zarówno wykazu stano-

wisk pracy, jak i ewidencji pracowników, regulowano wydaniem środków prawnych, tj. decyzji nakazujących pracodawcy umieszczenie danego stanowiska pracy w wykazie stanowisk lub nakazujących umieszczenie pracownika w ewidencji. Należy przy tym zauważyć, iż przesłanką do wszczęcia takiego postępowania może być wyłącznie zindywidualizowana tzw. skarga pracownika; tak zwana, gdyż nie jest ona skargą w rozumieniu Działu VIII Kodeksu postępowania administracyjnego.

Drugim istotnym elementem, odróżniającym takie postępowanie od standardowych kontroli inspektora pracy, jest jego dualizm. Polega on na tym, iż ustaleń dotyczących zagadnień wskazanych w zindywidualizowanej skardze pracownika inspektor pracy dokonuje w ramach czynności kontrolnych, uregulowanych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast równolegle prowadzone jest postępowanie administracyjne, którego stroną jest pracownik składający skargę oraz pracodawca.

Jak można się domyślać, stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim nieumieszczenia przez pracodawcę danego stanowiska w wykazie stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Tego obszaru dotyczyły też wydawane przez inspektorów pracy środki prawne. Oczywiście część wydanych środków prawnych podlegała ocenie w postępowaniu odwoławczym lub sądowym. Linia orzecznicza stała na stanowisku, iż inspektorzy pracy – w świetle zapisów ustawy o emeryturach pomostowych – nie mają uprawnień do weryfikowania sporządzanego przez pracodawcę wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Potwierdzeniem tego była już uchwała Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13 listopada 2012 r., sygn. akt I OPS 4/12, z uzasadnienia której wynika, że organy Państwowej Inspekcji Pracy w postępowaniu

o nakazanie pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji lub wykreślenia pracownika z ewidencji rozstrzygają wyłącznie o tym, czy pracownik wykonuje prace na stanowisku pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Dal- sze orzecznictwo podtrzymało interpretację zapisów ustawy, iż do dokonywania ustaleń, jakie stanowiska spełniają warunki ustawy o emeryturach pomostowych, nie są umocowane organy inspekcji pracy (por. wyr. NSA z 26 marca 2015 r., sygn. akt I OSK 2377/13, wyr. NSA z 27 października 2015 r., sygn. akt I OSK 920/14, wyr. NSA z 20 marca 2014 r., sygn. akt I OSK 238/13, wyr. NSA z 11 lutego 2016 r., sygn. akt I OSK 1684/14, wyr. NSA z 25 sierpnia 2020 r., sygn. akt I OSK 3390/19).

Skutek jest taki, że obecnie w ramach postępowania administracyjnego inspektor pracy, m.in. na podstawie art. 10 § 1, art. 61 § 1 i 4 k.p.a. oraz art. 41 ust. 6 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, zawiadamia pracownika o wszczęciu postępowania. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze inspektor pracy wydaje decyzje nakazujące umieszczenie pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze albo wykreślenie pracownika z ewidencji. Inspektor pracy może również w formie decyzji odmówić nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. W przypadku kiedy postępowanie jest bezprzedmiotowe, inspektor pracy na podstawie art. 105 § 1 k.p.a. umarza je.

Rezultat jest taki, że pracownik, który w okresie zatrudnienia chce ubiegać się o prawo do emerytury pomostowej, praktycznie nie ma możliwości weryfikacji decyzji pracodawcy co do uwzględnienia swojego stanowiska pracy w wykazie sta-

nowisk, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Nie dla pracownika

Wydawać się mogło, iż pracownikowi możliwość skierowania takiej sprawy na drogę administracyjną lub sądową daje art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Stanowi on, iż w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzję osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek. Niestety zapisy ustawy nie dają pracownikowi takiej możliwości, bowiem zgodnie z uzasadnieniem do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., sygn. akt III UZP 10/16, „jednoznaczna jest konkluzja, że składka na Fundusz Emerytur Pomostowych nie jest składką na ubezpieczenie społeczne (scil. ubezpieczenie emerytalne). Przeznaczenie jej na Fundusz Emerytur Pomostowych, będący źródłem wypłat emerytur, bez powiązania z kumulowaniem składek na powstanie prawa do emerytury pomostowej, wykazuje cechy charakteryzujące podatki lub inne daniny publiczne i raczej do tych konstrukcji należy porównywać składkę na emeryturę pomostową, co wynika z odrębności także w sferze terminologicznej. W ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych składkami określane są zbiorczo składki na ubezpieczenia społeczne oraz poszczególne składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, natomiast w ustawie o emeryturach pomostowych nie używa się pojęcia >>składka na ubezpieczenie<<, lecz jest mowa wyłącznie o składce na Fundusz Emerytur Pomostowych”.

Kolejnym bardzo niekorzystnym dla pracownika rozwiązaniem jest sama konstrukcja przejścia na emeryturę pomostową, która zakłada, iż należy spełnić wszystkie wymienione warunki:

- data urodzenia po 31 grudnia 1948 r.;
- ukończenie co najmniej 55 lat (kobiety) lub 60 lat (mężczyźni);

Najważniejszą zmianą jest rozszerzenie kompetencji inspektorów pracy, którzy uzyskają uprawnienia do weryfikowania nie tylko ewidencji pracowników, ale również wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

- udowodnienie co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
 - posiadanie co najmniej 20 lat (kobiety) lub 25 lat (mężczyźni) stażu ubezpieczeniowego (okresy składkowe i nieskładkowe);
 - wykonywanie przed 1 stycznia 1999 r. pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, która jest wymieniona w dotychczasowych przepisach lub w nowych wykazach prac;
 - wykonywanie po 31 grudnia 2008 r. pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, która jest wymieniona w nowych wykazach prac;
 - rozwiązanie stosunku pracy.
- Zgodnie z deklaracjami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sytuacji, gdy jedyną przyczyną odmowy przyznania emerytury pomostowej jest nierozwiązanie stosunku (stosunków) pracy, w decyzji odmawiającej przyznania świadczenia ten fakt zostanie wyraźnie stwierdzony, tak aby pracownik miał pewność, że jeśli ponownie zgłosi wniosek o emeryturę pomostową po rozwiązaniu stosunku pracy, świadczenie to

zostanie mu przyznane. W dalszym ciągu nie zmienia to jednak niekorzystnej sytuacji pracownika, który musi rozwiązać stosunek pracy, aby uzyskać decyzję przyznającą mu prawo do emerytury pomostowej, a w przypadku decyzji odmawiającej takiego prawa nie posiada roszczenia w postaci przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

W dobrym kierunku

Pozytywnym rozwiązaniem dla pracowników jest projekt nowelizacji ustawy o emeryturach pomostowych, który wkrótce wejdzie w życie.

Najważniejszą zmianą jest rozszerzenie kompetencji inspektorów pracy, którzy uzyskają uprawnienia do weryfikowania nie tylko ewidencji pracowników, ale również wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Konsekwencją uzyskania przez Państwową Inspekcję Pracy uprawnień do weryfikowania wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, będzie obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wszczęciu postępowania w sprawie kontroli, prowadzonej w trybie ust. 6 przedmiotowej ustawy oraz o wynikach tej kontroli.

Wejście w życie zmian w treści ustawy o emeryturach pomostowych bez wątpienia wyeliminuje najbardziej istotne jej wady, nie mówiąc już o wydźwięku społecznym. Przy tej okazji może warto pokusić się o jeszcze głębsze zmiany. Przede wszystkim w zakresie związanym z przeprowadzeniem przez inspektorów pracy weryfikacji wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Należałoby wesprzeć merytorycznie inspektorów pracy w tym obszarze i przyznać im ustawowe prawo do korzystania z bezpłatnej opinii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Piotr Prokopowicz,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk



Kontrola lokalnej budowy przez inspektora pracy z OIP w Gdańsku pozwoliła zidentyfikować firmę ze Stargardu, która bez wymaganych akredytacji szkoliła budowlańców, wydając nielegalne certyfikaty.

Nieświadome zło - realne zagrożenia

Kontrolując jedną z budów na terenie Słupska, inspektor pracy z OIP w Gdańsku wskazał ustawione wokół wznoszonego budynku metalowe rusztowanie o nieprawidłowej konstrukcji. Konkretnie chodziło o brak lub wadliwy montaż pomostów i balustrad ochronnych. Przy tej okazji wyszło na jaw, że rusztowanie nie zostało protokolarnie odebrane przez osobę z odpowiednimi uprawnieniami budowlanymi. Obecny na miejscu pracodawca nie krył zdziwienia, gdyż – jak dowodził – rusztowanie zostało zmontowane przez jego pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Nie widział w związku z tym konieczności dodatkowego odbioru przez kierownika budowy.

Jak się okazało, osoby montujące rusztowania istotnie legitymowały się ukończonym kursem monterów rusztowań zorganizowanym przez jedną z instytucji ze Stargardu. Organizator szkolenia wystawił też książeczki operatora, jednakże kurs został przeprowadzony przez nieuprawnioną jednostkę szkoleniową, która nie posiadała stosownej akredytacji Instytutu

Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego. Ponadto wydane książeczki zostały zmodyfikowane i jako wystawca nie był wskazany Instytut, lecz organizator szkolenia. Tym samym wydawane przez tę jednostkę świadectwa i książeczki nie dawały prawa do wykonywania prac związanych z montażem rusztowań metalowych.

Inspektor pracy, stosując wymagane środki prawne, nakazał usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego rusztowania, odbiór przez osobę uprawnioną oraz zapewnienie do montażu osób posiadających stosowne kwalifikacje. Pracodawcę zaś ukarał mandatem karnym.

Jednocześnie inspektor pracy skierował także pisma do OIP w Szczecinie oraz Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli w jednostce szkoleniowej. Chodzi bowiem o wyeliminowanie sytuacji, w której wiele osób nieświadomie może posługiwać się fałszywymi uprawnieniami.

Dwudziestu nielegalnych budowlańców

Aż 20 obywateli Ukrainy nielegalnie świadczyło pracę w jednej z gdańskich spółek budowlanych, co stwierdził inspektor z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku podczas rutynowej kontroli. Poinformował o tym Straż Graniczną oraz wojewodę pomorskiego.

W czasie kontroli prowadzonej w spółce budowlanej inspektor pracy ustalił:

- zatrudnienie bez odpowiedniego zezwolenia na pracę – 3 cudzoziemców;
 - zatrudnienie na warunkach niezgodnych z określonymi w zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu pracy – 3 cudzoziemców;
 - niezapewnienie liczby godzin pracy wskazanej w zezwoleniach na pracę – 14 cudzoziemców.
- Ponadto inspektor pracy ustalił, że w kontrolowanej firmie nie

przechowywano dokumentów świadczących o legalnym pobycie na terenie RP zatrudnionych obcokrajowców. Nie dopełniono także obowiązku poinformowania powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez tych cudzoziemców oraz terminowego zgłoszenia ich do ubezpieczenia społecznego. W jednym przypadku cudzoziemiec świadczący pracę na podstawie umowy zlecenia z winy pracodawcy w ogóle nie został objęty obowiązkowym ubezpieczeniem.

Pracownik firmy budowlanej odpowiedzialny za stwierdzone wykroczenia został ukarany mandatem karnym.





Dariusz Smoliński

Nie każdy obiekt na terenie węzła przesiadkowego jest dworcem

Sklepy pod specjalnym nadzorem

Przedsiębiorca prowadził działalność handlową w niedzielę, powołując się na wyjątek od ograniczenia handlu z uwagi na lokalizację sklepu na terenie dworca. Inspektor pracy kontrolujący placówkę zakwestionował zasadność korzystania z tego wyjątku, wskazując, że obiekt nie jest dworcem, choć znajduje się na terenie węzła przesiadkowego, w bezpośrednim sąsiedztwie peronów kolejowych i przystanków autobusowych.

W tej sprawie nie ulegało wątpliwości ustalenie, że przedsiębiorca – będąc pracodawcą i osobą kierującą przedsiębiorstwem – powierzył pracownikom wykonywanie pracy w handlu w sklepie w niedzielę w okresie objętym zarzutem inspektora pracy. Kwestią sporną było, czy przedsiębiorca mógł korzystać z odstępstwa wynikającego z art. 6 ust.1 pkt 13 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, tj. odstępstwa zezwalającego na handel w placówkach handlowych na dworcach w rozumieniu ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (Dz.U. z 2020 r. poz. 1944 i 2400), w portach i przystaniach morskich w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o portach i przystaniach morskich (Dz.U. z 2021 r. poz. 491) oraz w portach i przystaniach w rozumieniu ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1863) – w zakresie związanym z bezpośrednią obsługą podróżnych.

Co to jest „dworzec”?

Inspektor pracy zakwestionował zasadność korzystania z wyjątku od ograniczenia handlu w niedziele i święta, wskazując, że sklep nie jest dworcem w rozumieniu przepisów ustawy o publicznym transporcie zbiorowym, gdyż nie spełnia funkcji tam wskazanych. Jako dodatkowy argument, że obiekt nie jest dworcem, inspektor pracy wskazał, iż przedsiębiorca uzyskał koncesję na sprzedaż alkoholu w tym obiekcie (w sklepie sprzedawane były głównie artykuły spożywcze, alkohol, wyroby tytoniowe oraz sprzęt gospodarstwa domowego).

Sprawa trafiła na wokandę lokalnego sądu (sprawa II W 392/19, Sąd Rejonowy w Bytowie). Obwiniony w postępowaniu przed sądem nie przyznał się do popełnienia wykroczenia. Stwierdził, iż powierzenie pracownikom wykonywania pracy w handlu w sklepie było dozwolone z uwagi na to, iż jego placówka handlowa znajduje się na dworcu. Wykazując zasadność korzysta-

nia z odstępstwa od ograniczenia handlu w niedziele i święta, wskazał, iż sklep znajduje się na terenie należącym do Polskich Kolei Państwowych, że korzystają z niego podróżni, robiąc zakupy na czas podróży oraz chroniąc się w nim przed warunkami atmosferycznymi, i z tego tytułu powinien być traktowany jako dworzec.

W postępowaniu sądowym kluczowe było zatem ustalenie, czy placówka handlowa prowadzona przez obwinionego znajduje się na dworcu oraz czy sprzedaż prowadzona w tej placówce była bezpośrednio związana z obsługą podróżnych. Sąd na obydwie pytania udzielił odpowiedzi negatywnej.

Przez placówkę handlową należy rozumieć obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem, w szczególności: sklep, stoisko, stragan, hurtownia, skład węgla, skład materiałów budowlanych, dom towarowy, dom wysyłkowy, biuro zbytu – jeżeli w takiej placówce praca jest

wykonywana przez pracowników lub zatrudnionych. Przez handel należy rozumieć proces sprzedaży polegający na wymianie towaru lub wyrobu na środki pieniężne.

Z kolei zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym dworzec to miejsce przeznaczone do odprawy pasażerów, w którym znajdują się w szczególności: przystanki komunikacyjne, punkt sprzedaży biletów oraz punkt informacji dla podróżnych. Jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny (II GSK 2088/14), funkcja, którą ma spełniać dworzec, jest szersza od tej przewidzianej dla przystanku komunikacyjnego. Właśnie dlatego dworzec, aby mógł spełniać swoją funkcję, musi obejmować co najmniej przystanki komunikacyjne, wyodrębniony punkt sprzedaży biletów oraz punkt informacji dla podróżnych. Stąd jako prawidłowe należało uznać stanowisko, że w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym wyliczono konieczne elementy dwor-

ca, a zwrot „w szczególności” oznacza, że w miejscu określanym jako dworzec mogą być zlokalizowane dodatkowo i inne punkty (LEX nr 2093260).

„Obok” robi wielką różnicę

Sąd w celu wydania wyroku zapoznał się z odpisem księgi wieczystej nieruchomości oraz informacją z ewidencji gruntów i wyrys z mapy ewidencyjnej gruntów. Na podstawie tych dokumentów sąd stwierdził, że sklep prowadzony przez obwinionego znajduje się na terenach należących do Polskich Kolei Państwowych. Niemniej jednak księga wieczysta wskazywała, że sklep mieści się w budynku odrębnym od dworca, położonym na innej działce ewidencyjnej niż dworzec kolejowy. Zgodnie z treścią księgi wieczystej przeznaczenie budynku, w którym znajduje się sklep, określono jako „budynki handlowo-usługowe”. Natomiast przeznaczenie budynku dworca określono jako „budynki transportu i łączności”.



W postępowaniu sądowym kluczowe było zatem ustalenie, czy placówka handlowa prowadzona przez obwinionego znajduje się na dworcu oraz czy sprzedaż prowadzona w tej placówce była bezpośrednio związana z obsługą podróżnych. Sąd na obydwa pytania udzielił odpowiedzi negatywnej.

Przeznaczenie budynku jest określone na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie Klasyfikacji Środków Trwałych (KŚT) z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1864). W myśl § 1 tego rozporządzenia wprowadza się do stosowania Klasyfikację Środków Trwałych stanowiącą załącznik do rozporządzenia. Zgodnie z objaśnieniami zawartymi w tym załączniku, KŚT jest usystematyzowanym wykazem środków trwałych (obiektów) służących do celów ewidencyjnych, ustalania stawek odpisów amortyzacyjnych oraz badań statystycznych. Do środków trwałych zalicza się w szczególności nieruchomości, w tym grunty, prawo użytkowania wieczystego gruntu, budowle i budynki. Budynki handlowo-usługowe należą do grupy 1 środków trwałych, podgrupy 10, rodzaju 103. Budynki transportu i łączności należą do grupy 1 środków trwałych, podgrupy 10, rodzaju 102. Jak wskazano w objaśnieniach szczegółowych przywołanego załącznika, rodzaj „budynki transportu i łączności” obejmuje budynki lotnisk, dworców kolejowych i autobusowych oraz terminali

portowych, budynki stacji kolejek górskich i wyciągów krzesełkowych, budynki stacji nadawczych radia i telewizji, budynki central telefonicznych, centrów telekomunikacyjnych, hangary lotnicze, budynki nastawni kolejowych, budynki zajezdni dla środków transportu, budki telefoniczne, budynki latarni morskich, budynki kontroli ruchu powietrznego (wieże), budynki garaży i zadaszone parkingi, budynki do przechowywania rowerów. Rodzaj ten nie obejmuje: budynków stacji obsługi, sklasyfikowanych w rodzaju 103; budynków magazynowych, sklasyfikowanych w rodzaju 104; terminali ropy naftowej i gazu, sklasyfikowanych w rodzaju 202; linii telekomunikacyjnych i masztów, sklasyfikowanych w podgrupie 21; dróg kolejowych, sklasyfikowanych w rodzaju 221; dróg lotniskowych, sklasyfikowanych w rodzaju 222; miejsc parkingowych znajdujących się w budynkach innych niż budynki transportu i łączności, sklasyfikowanych w odpowiednich grupowaniach KŚT, zgodnie z przeznaczeniem tego budynku. Z kolei rodzaj „budynki handlowo-usługowe” obejmuje budynki: centrów handlowych, domów towarowych, samodzielnych sklepów i butików, kiosków towarowych na trwałe związanych z gruntem, hal przeznaczonych na targi, aukcje czy wystawy, targowisk pod dachem, stacji paliw, stacji obsługi, myjni samochodowych, aptek, pozostałe handlowo-usługowe. Rodzaj ten nie obejmuje: budynków rolniczych sklasyfikowanych w rodzaju 108, sklepów w budynkach innych niż budynki handlowo-usługowe, sklasyfikowanych w odpowiednich rodzajach KŚT, zgodnie z przeznaczeniem tego budynku.

Tym samym z dokumentów urzędowych w postaci wypisu z rejestru gruntów, wypisu z kartoteki budynków oraz wyrysu z mapy ewidencyjnej, które stały się podstawą prawomocnego wpisu do księgi wieczystej, budynek sklepu został sklasyfikowany jako budynek odrębny od dworca. Gdyby sklep rzeczywiście stanowił „placówkę handlową na dworcu”, sklasyfikowanie go jako odrębny budynek handlowo-usługowy byłoby niedopuszczalne.

Takiej oceny nie zmienił fakt, iż obwiniony prowadził sklep w budynku wynajętym od Polskich Kolei Państwowych, będących użytkownikiem wieczystym nieruchomości, na której posadowiony jest budynek sklepu, ani okoliczność, że w księdze wieczystej oznaczono sposób korzystania z działki gruntu, na terenie której jest umiejscowiony sklep, jako „tereny kolejowe”. W myśl objaśnień szczegółowych, zawartych w przywołanym załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie Klasyfikacji Środków Trwałych, tereny kolejowe obejmują grunty zajęte pod budowle i inne urządzenia przeznaczone do wykonywania i obsługi ruchu kolejowego: torowiska kolejowe, stacje, rampy, magazyny, bocznice kolejowe. Jest to zatem kategoria szeroka i w żadnym razie nie można przyjąć, iż każdy budynek posadowiony na działce oznaczonej jako „tereny kolejowe” stanowi dworzec.

Trzeźwa ocena

Sąd przeanalizował także umowę dzierżawy obiektu. Umowa w żaden sposób nie odwoływała się do budynku dworca, ani tym bardziej do obsługi podróżnych. Ponadto na podstawie zeznań świadków ustalono, że na terenie sklepu nie znajduje się kasa biletowa, poczekalnia ani punkt informacyjny dla podróżnych. Budynek sklepu nie ma zatem podstawowych elementów cechujących dworzec w rozumieniu ustawy o publicznym transporcie zbiorowym. Sąd nie zakwestionował okoliczności, że pasażerowie oczekujący na autobus często kupują produkty spożywcze w sklepie prowadzonym przez obwinionego, a w czasie deszczu czy śnieżyca szukają schronienia na terenie sklepu. W ocenie sądu wynika to jednak z ograniczonej możliwości korzystania z budynku dworca, który w niedzielę jest zazwyczaj zamknięty, a także samej lokalizacji budynku sklepu, który jest umiejscowiony najbliżej przystanków autobusowych.

Na koniec sąd zauważył, iż w sklepie prowadzonym przez obwinionego sprzedawany jest alkohol. Obwiniony uzyskał w tym celu konieczne zezwolenia. Gdyby sklep rzeczywiście mieścił się na dworcu, uzyskanie

koncesji byłoby niemożliwe. Bowiemy w myśl art. 14 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi zabrania się sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych: w środkach i obiektach transportu publicznego, z wyjątkiem:

- wagonów restauracyjnych i bufetów w pociągach komunikacji krajowej, w których dopuszcza się sprzedaż, podawanie i spożywanie napojów alkoholowych o zawartości do 4,5% alkoholu oraz piwa;
- pociągów komunikacji międzynarodowej, w których dopuszcza się sprzedaż, podawanie i spożywanie:
 - napojów alkoholowych o zawartości do 4,5% alkoholu oraz piwa w wagonach restauracyjnych i bufetach oraz w wagonach sypialnych i z miejscami do leżenia;
 - napojów alkoholowych o zawartości powyżej 4,5% alkoholu, alkoholu przy stolikach w wagonach restauracyjnych, w tym napojów o zawartości powyżej 18% alkoholu tylko do posiłków;
- międzynarodowych portów lotniczych i samolotów komunikacji międzynarodowej;
- statków i portów morskich.

W ocenie sądu obwiniony każdorazowo, zależnie od swoich potrzeb, przedstawia

odmienną interpretację pojęcia „dworzec” w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o publicznym transporcie zbiorowym. Chciałby on jednocześnie móc dopuszczać pracowników do pracy w handlu w tzw. niedziele niehandlowe – wówczas według niego sklep jest zlokalizowany na terenie dworca, i jednocześnie móc sprzedawać w tym sklepie alkohol – wówczas w ocenie obwinionego sklep nie znajduje się na dworcu. Taka wybiórcza interpretacja jest niedopuszczalna. Mając na uwadze przedstawione ustalenia i rozważania, sąd doszedł do jednoznacznego wniosku, iż sklep prowadzony przez obwinionego nie stanowi placówki handlowej na dworcu, a tym samym nie znajduje zastosowania art. 6 ust. 1 pkt 13 ustawy o ograniczeniu handlu. To z kolei prowadziło do uznania, iż przedsiębiorca dopuścił się wykroczenia wskazanego przez inspektora pracy, będącego w tym postępowaniu oskarżycielem publicznym.

Jak pokazuje opisane postępowanie, wykazanie naruszenia przepisów prawa wymaga analizy wielu dokumentów niezwiązanych bezpośrednio z przepisami prawa pracy. Samo subiektywne stwierdzenie, że obiekt jest lub nie jest dworcem, nie wystarczy.

dr Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk





Włodzimierz Łabanowski

Brzydkie kaczątko

Obowiązki producenta maszyny nieukończonej

Aby stać się kompletną maszyną, która może być wykorzystywana do określonego zastosowania, maszyna nieukończona musi zostać dodatkowo rozbudowana. Aby to było możliwe, trzeba spełnić szereg ściśle określonych warunków.

Pojęcie maszyny nieukończonej zostało po raz pierwszy użyte w dyrektywie maszynowej 2006/42/WE, wprowadzonej do polskiego prawodawstwa rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228).

Definicja maszyny nieukończonej

Zgodnie z definicją, podaną w § 3 pkt 7 rozporządzenia Ministra Gospodarki, maszyna nieukończona to zespół elementów tworzących maszynę, która nie może być samodzielnie stosowana; jedynym przeznaczeniem maszyny nieukończonej jest włączenie do innej maszyny bądź połączenie z inną maszyną lub maszyną nieukończoną, lub wyposażeniem, w celu stworzenia maszyny.

Maszynę nieukończoną można zatem określić jako produkt, który jest prawie maszyną, to znaczy jest bardzo podobny do maszyny, tj. zespołu składającego się ze sprzężonych części lub elementów, z których co najmniej jedna część lub jeden element wykonuje ruch, ale który nie posiada niektórych elementów niezbędnych do

pełnienia określonej funkcji. Maszyna nieukończona musi zatem zostać dodatkowo rozbudowana, aby stać się kompletną maszyną, która może być wykorzystywana do określonego zastosowania. Za rozbudowę nie uważamy zainstalowania układu napędowego (w maszynie dostarczonej bez takiego mechanizmu), podłączenia w miejscu pracy ani podłączenia do źródeł energii i napędu. Maszynę nieukończoną należy także odróżnić od maszyny gotowej do zainstalowania na środkach transportu, w budynku lub na konstrukcji. Maszyna, która może pełnić samodzielnie określoną funkcję, ale która nie została wyposażona w środki ochrony lub elementy bezpieczeństwa, także nie jest uznawana za maszynę nieukończoną. Ponieważ maszyna nieukończona jest „prawie maszyną”, należy ją odróżnić także od elementów składowych maszyn, które jako takie nie podlegają przepisom dyrektywy w sprawie maszyn.

Dyrektywa maszynowa podaje również, że maszyną nieukończoną jest układ napędowy. Zapis ten odnosi się wyłącznie do układów napędowych gotowych do zainstalowania w maszynie (a nie do poszczególnych elementów takiego układu). Na przykład silnik spalinowy lub sil-

nik elektryczny zasilany wysokim napięciem, wprowadzony do obrotu w postaci urządzenia gotowego do zainstalowania w maszynie objętej zakresem stosowania dyrektywy maszynowej, należy uznać za maszynę nieukończoną. Trzeba jednak zauważyć, że większość silników elektrycznych zasilanych niskim napięciem została wyłączona z zakresu stosowania dyrektywy maszynowej i podlega przepisom dyrektywy niskonapięciowej 2014/35/UE.

Procedura wprowadzenia do obrotu

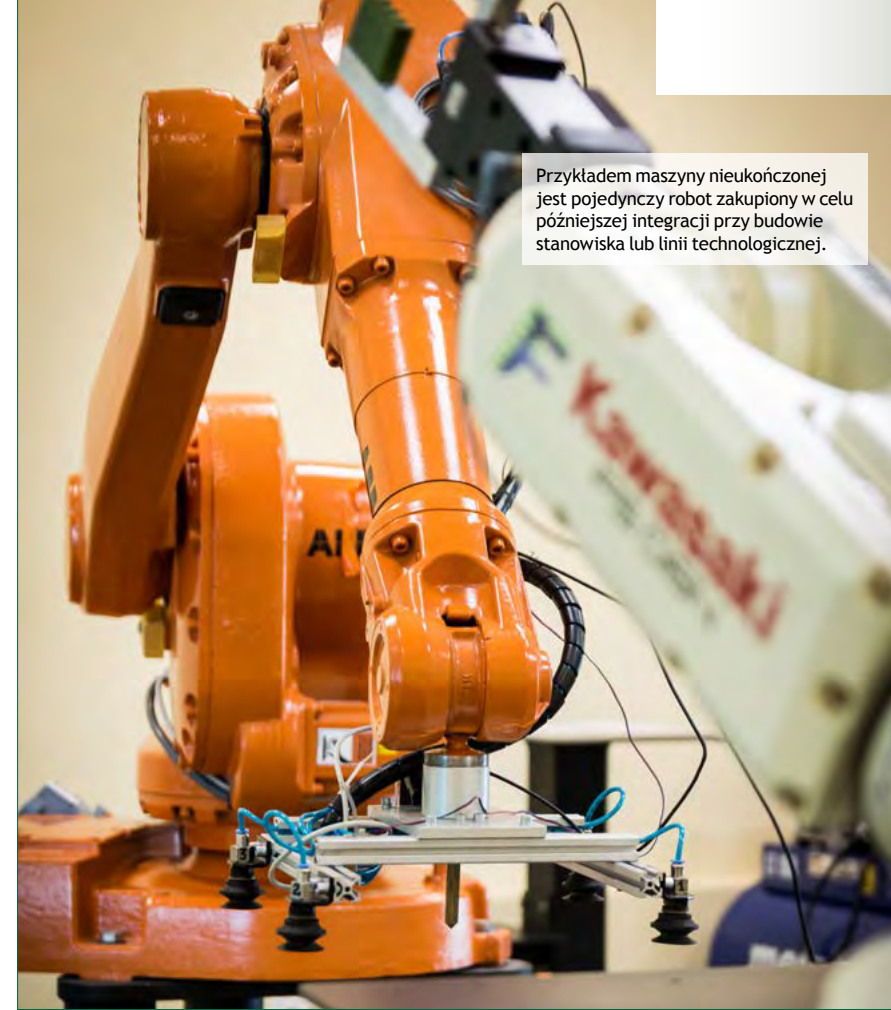
W § 8 rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn określono procedurę, którą należy przeprowadzić w przypadku wprowadzenia do obrotu maszyny nieukończonej.

Przed wprowadzeniem do obrotu maszyny nieukończonej producent lub jego upoważniony przedstawiciel zapewniają:

- opracowanie odpowiedniej dokumentacji technicznej dla maszyny nieukończonej, o której mowa w pkt. 2 załącznika nr 2 do rozporządzenia;
- opracowanie instrukcji montażu, o której mowa w § 8 ust. 4 i 5;
- sporządzenie deklaracji włączenia, o której mowa w pkt. 2 załącznika nr 3 do rozporządzenia.

Na maszynie nieukończonej nie powinno być (czytaj: nie może być) umieszczane oznakowanie CE.

Instrukcja montażu i deklaracja włączenia, sporządzone przez producenta maszyny nieukończonej, muszą być udo-



Przykładem maszyny nieukończonej jest pojedynczy robot zakupiony w celu późniejszej integracji przy budowie stanowiska lub linii technologicznej.

stępione producentowi maszyny gotowej finalnej, do której maszyna nieukończona ma być wbudowana, tak aby mógł on stosować instrukcje montażu oraz załączyć takie instrukcje wraz z deklaracją włączenia do dokumentacji technicznej kompletnej maszyny. Zasadniczo oznacza to, że deklaracja włączenia i egzemplarz instrukcji montażu muszą zostać dostarczone wraz z każdym egzemplarzem maszyny nieukończonej. W przypadkach, w których producent maszyny nieukończonej dostarcza partię identycznych produktów określonemu producentowi kompletnej maszyny, nie musi on jednak dołączać deklaracji włączenia i instrukcji montażu do każdej sztuki, o ile dopilnuje, aby producent kompletnej maszyny otrzymał takie dokumenty wraz z pierwszą dostawą produktów z danej partii, oraz wyjaśni, że deklaracja włączenia i instrukcja montażu mają zastosowanie do wszystkich sztuk maszyny nieukończonej zawartych w danej partii.

Deklaracja włączenia

Zgodnie z pkt. 2 załącznika nr 3 do rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn deklaracja włączenia powinna zawierać następujące dane szczegółowe:

1. nazwę i pełny adres producenta maszyny nieukończonej, a w stosownych przypadkach – jego upoważnionego przedstawiciela;
2. nazwisko i adres osoby mającej miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, upoważnionej do przygotowania odpowiedniej dokumentacji technicznej;
3. opis i identyfikację maszyny nieukończonej, w tym ogólne określenie, funkcję, model, typ, numer seryjny i nazwę handlową;
4. oświadczenie, które z zasadniczych wymagań dyrektywy maszynowej 2006/42/WE maszyna spełnia, oraz że przygotowano odpowiednią dokumentację techniczną, a w stosownych przypadkach – podobne oświadczenie o zgodności ma-

szyny nieukończonej z innymi dyrektywami wspólnotowymi; wszystkie odniesienia muszą być odniesieniami do przepisów opublikowanych w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej;

5. zobowiązanie do przekazania, na uzasadniony wniosek organów nadzoru rynku, odpowiednich informacji na temat maszyny nieukończonej – zobowiązanie to powinno określać sposób przekazania informacji i nie może naruszać praw własności intelektualnej producenta maszyny nieukończonej;

6. oświadczenie, że maszyna nieukończona nie może zostać oddana do użytku do czasu zadeklarowania zgodności maszyny finalnej, do której ma być włączona, z przepisami dyrektywy maszynowej, jeżeli ma to zastosowanie;

7. miejsce i datę sporządzenia deklaracji;

8. imię i nazwisko oraz podpis osoby upoważnionej do sporządzenia deklaracji w imieniu producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela.

Deklaracja włączenia jest oświadczeniem prawnym producenta maszyny nieukończonej lub jego upoważnionego przedstawiciela, które ma trzy główne cele:

- poinformowanie producenta maszyny finalnej, które z mających zastosowanie zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dyrektywy maszynowej zostały zastosowane i spełnione, oraz w stosownych przypadkach oświadczenie zgodności maszyny nieukończonej z zapisami innych mających zastosowanie przepisów UE;
- zobowiązanie do przekazania odpowiednich informacji na temat maszyny nieukończonej w odpowiedzi na uzasadniony wniosek organów krajowych;
- wskazanie, że maszyna nieukończona nie może zostać oddana do użytku do momentu zadeklarowania zgodności maszyny finalnej, do której ma być włączona maszyna nieukończona, z odpowiednimi przepisami dyrektywy maszynowej.

Dyrektywa maszynowa nie określa, które zasadnicze wymagania w zakresie ochrony

zdrowia i bezpieczeństwa muszą być zastosowane i spełnione przez producenta maszyny nieukończonej. Przy podejmowaniu decyzji, czy zastosować i spełnić niektóre zasadnicze wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, można uwzględnić następujące okoliczności:

- producent maszyny nieukończonej może nie być w stanie w pełni ocenić niektórych rodzajów ryzyka, które zależą od sposobu włączenia maszyny nieukończonej do maszyny finalnej;
- producent maszyny nieukończonej może uzgodnić z producentem maszyny finalnej „podział zadań”, przez co zastosowanie i spełnienie niektórych zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pozostawia się producentowi maszyny finalnej.

Producent maszyny nieukończonej musi precyzyjnie wskazać w deklaracji włączenia, które z mających zastosowanie zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa zastosował i spełnił. Jeśli dany wymóg w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa został spełniony w odniesieniu do niektórych części lub aspektów maszyny nieukończonej, a dla innych nie, należy to wskazać. Instrukcje montażu maszyny nieukończonej muszą wskazywać konieczność uwzględnienia zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, które nie zostały spełnione lub zostały spełnione częściowo. Producent maszyny

nieukończonej musi również oświadczyć, że przygotował odpowiednią dokumentację techniczną przedstawiającą sposób, w jaki te wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa zostały zastosowane.

Ponieważ deklaracja włączenia maszyny nieukończonej ma być częścią dokumentacji technicznej maszyny finalnej, producent maszyny finalnej posiada tym samym zobowiązanie swojego dostawcy do przekazania odpowiedniej dokumentacji technicznej organom nadzoru rynku w odpowiedzi na zażycie uzasadniony wniosek. W związku z tym, że organy nadzoru rynku są zobowiązane do traktowania informacji uzyskanych przy wykonywaniu swoich zadań jako poufnych, prawa własności intelektualnej producenta maszyny nieukończonej są chronione.

Oświadczenie, że maszyna nieukończona nie może zostać oddana do użytku do momentu zadeklarowania zgodności maszyny finalnej, uwzględnia fakt, że maszyny nieukończonej nie można uznać za bezpieczną, dopóki:

- nie zostaną spełnione przez producenta maszyny nieukończonej zasadnicze wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, mające zastosowanie do maszyny nieukończonej;
- nie oceniono ryzyka wynikającego z włączenia maszyny nieukończonej do maszyny finalnej i nie podjęto niezbędnych środków ochronnych w celu wyeliminowania takiego ryzyka.

Deklaracja włączenia powinna być sporządzona w co najmniej jednym języku oficjalnym Unii Europejskiej. Na takiej wersji lub wersjach językowych, zweryfikowanych przez producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela, powinien być umieszczony napis: „Oryginalna deklaracja włączenia maszyny nieukończonej”. Jeżeli oryginalna deklaracja włączenia maszyny nieukończonej nie istnieje w języku polskim, tłumaczenie na ten język powinno zostać dostarczone przez producenta, jego upoważnionego przedstawiciela lub przez osobę wprowadzającą maszynę na obszar Polski. Tłumaczenie powinno być opatrzone napisem: „Tłumaczenie oryginalnej deklaracji włączenia maszyny nieukończonej”. Maszynie nieukończonej powinna zawsze towarzyszyć także oryginalna deklaracja włączenia maszyny nieukończonej oraz, jeżeli ma to zastosowanie, tłumaczenie oryginalnej deklaracji włączenia maszyny nieukończonej. Deklaracja włączenia oraz jej tłumaczenia powinny być sporządzone w formie maszynopisu lub odręcznie napisane wielkimi literami.

Instrukcja montażu

Instrukcja montażu powinna dotyczyć wszystkich kwestii związanych z bezpieczeństwem użytkowania maszyny nieukończonej i oddziaływaniem między maszyną nieukończoną a maszyną finalną, które monter powinien mieć na uwadze przy wbudowywaniu maszyny nieukończonej w maszynę finalną. Instrukcja montażu powinna wskazywać na potrzebę podjęcia niezbędnych środków w odniesieniu do zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa mających zastosowanie do maszyn nieukończonych, do których producent maszyny nieukończonej nie zastosował się i których nie spełnił lub które spełnił tylko częściowo.

W niektórych przypadkach producent maszyny nieukończonej może zastosować i spełnić zasadnicze wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczące instrukcji obsługi oraz poinformować o tym w swojej deklaracji włączenia. Producent silnika przeznaczonego do wbudowania

do maszyny samojezdnej może na przykład dostarczyć instrukcję obsługi silnika. W pozostałych przypadkach instrukcja montażu maszyny nieukończonej powinna stanowić źródło niezbędnych informacji dotyczących tej maszyny, by umożliwić producentowi maszyny finalnej sporządzenie projektu tych części instrukcji obsługi, które dotyczą maszyny nieukończonej.

Instrukcja montażu jest adresowana do producenta maszyny finalnej i w związku z tym musi być dla niego zrozumiała. Zgodnie z § 8 ust. 5 rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn, instrukcja montażu musi być napisana w jednym z języków urzędowych UE, zaakceptowanym przez producenta maszyny finalnej lub przez jego upoważnionego przedstawiciela. Oznacza to, że w przypadku, gdy producent maszyny finalnej jest znany producentowi maszyny nieukończonej, obie strony mogą uzgodnić między sobą – na przykład w umowie sprzedaży – kwestię tego, w jakim języku ma zostać sporządzona instrukcja montażu dostarczana wraz z maszyną nieukończoną. W przypadku braku takiej umowy instrukcja montażu musi zostać sporządzona w języku urzędowym UE państwa członkowskiego, w którym producent maszyny finalnej ma swoją siedzibę, ponieważ nie można zakładać, że inny język będzie zrozumiały dla tego producenta.

Odpowiednia dokumentacja techniczna

Dokumentacja techniczna dla maszyny nieukończonej powinna wskazywać, które wymagania rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn są zastosowane i spełnione. Dokumentacja powinna obejmować projekt, wytwarzanie i działanie maszyny nieukończonej w zakresie koniecznym do oceny zgodności z zastosowanymi zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Jest ona również pomocna dla organów nadzoru rynku przy przeprowadzaniu kontroli zgodności maszyn nieukończonych, w szczególności w odniesieniu do tych aspektów, których nie można skontrolować podczas oględzin.

Dokumentacja techniczna dla maszyny nieukończonej obejmuje przede wszystkim dokumentację konstrukcyjną. Dokumentacja ta (zgodnie z pkt. 2.2 załącznika nr 2 do rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn) powinna zawierać:

1. rysunek zestawieniowy maszyny nieukończonej wraz ze schematami obwodów sterowania;
2. rysunki szczegółowe, wraz z dołączonymi obliczeniami, wynikami badań, certyfikatami itp., niezbędne do sprawdzenia zgodności maszyny nieukończonej z zastosowanymi zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;
3. dokumentację oceny ryzyka przedstawiającą zastosowaną procedurę, zawierającą:
 - wykaz zastosowanych i spełnionych zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;
 - opis środków zapobiegawczych wdrożonych w celu wyeliminowania zidentyfikowanych zagrożeń lub zmniejszenia ryzyka oraz wskazanie ryzyka resztkowego, jeżeli ma to zastosowanie;
 - zastosowane normy i inne specyfikacje techniczne wskazujące zasadnicze wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa objęte tymi normami;
 - wszelkie sprawozdania techniczne podające wyniki wszystkich badań przeprowadzonych przez producenta albo przez jednostkę wybraną przez producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela;
 - kopię instrukcji montażu maszyny nieukończonej.

W przypadku produkcji seryjnej dokumentacja techniczna maszyny nieukończonej obejmuje też środki wewnętrzzakładowe, jakie zostaną podjęte w celu zapewnienia zgodności maszyny nieukończonej z zastosowanymi zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

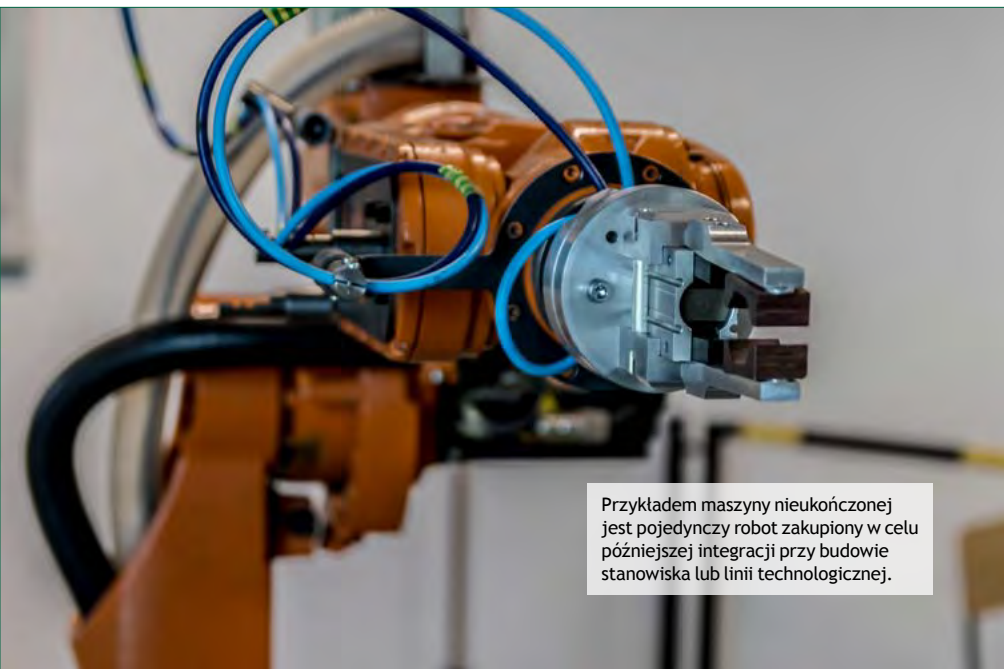
Ponadto producent powinien przeprowadzić odpowiednie badania i próby części składowych, osprzętu lub maszyn nieukończonych, aby ustalić, czy ich projekt lub wykonanie pozwalają na bezpieczny montaż i użytkowanie. Sprawozdania i wyniki z tych badań podlegają włączeniu do dokumentacji

technicznej.

Dokumentacja powinna być przygotowana przynajmniej w jednym z oficjalnych języków Unii Europejskiej. Producenci posiadający swoją siedzibę w UE przygotowują zazwyczaj większość elementów wchodzących w skład dokumentacji technicznej w języku urzędowym państwa członkowskiego, w którym znajduje się ich siedziba, chociaż mogą oni preferować inne języki urzędowe UE. Producenci mogą również zawrzeć w dokumentacji technicznej dokumenty dostarczone przez dostawców części składowych lub podzespołów bądź sprawozdania dostarczone przez jednostki badawcze napisane w innych językach urzędowych UE. Takie dokumenty nie muszą być tłumaczone. Dokumenty napisane w językach niebędących językami UE muszą jednak zostać przetłumaczone na jeden z języków urzędowych UE. Producenci mający swoją siedzibę poza UE muszą sporządzić dokumentację techniczną w przynajmniej jednym języku urzędowym UE.

Odpowiednia dokumentacja techniczna powinna być dostępna przez okres przynajmniej 10 lat od daty produkcji maszyny nieukończonej lub – w przypadku produkcji seryjnej – od daty wyprodukowania ostatniego egzemplarza, a na stosowny wniosek przedłożona organom nadzoru rynku. Dokumentacja techniczna nie musi znajdować się na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej i nie musi być stale dostępna w formie materialnej. Powinno być możliwe jej skompletowanie i przedłożenie organom nadzoru rynku przez osobę wyznaczoną w deklaracji włączenia. Niedopełnienie obowiązku przedłożenia odpowiedniej dokumentacji technicznej w odpowiedzi na prawidłowo uzasadniony wniosek organów nadzoru rynku może stanowić wystarczającą podstawę do zakwestionowania zgodności maszyny nieukończonej z zastosowanymi i poddanymi ocenie zasadniczymi wymaganiami w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.

Włodzimierz Łabanowski,
nadiinspektor pracy, OIP Olsztyn



Przykładem maszyny nieukończonej jest pojedynczy robot zakupiony w celu późniejszej integracji przy budowie stanowiska lub linii technologicznej.



Pod inspektorską lupą

Pracownicy młyna w okolicach Rzeszowa złożyli skargę na pracodawcę, który zaniedbywał obowiązki dostarczania załodze napojów chłodzących oraz środków higieny osobistej. Kontrola inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wykazała, że to zaniedbanie to tylko jedno z wielu zaniedbań.

Młyn miele, wad wiele

Wizytujący podrzeszowski młyn inspektor pracy skontrolował wszystkie z 25 maszyn eksploatowanych w zakładzie. Stwierdził, że aż 19 z nich nie spełnia wymagań bhp. I tak na przykład 3 z 6 funkcjonujących podwójnych walców młyńskich (mlewników) miały niesprawne technicznie urządzenia sterujące, w tym włączniki podajników zboża. By utrzymać dźwignie w pozycji włączonej, przywiązano je do obudowy sznurkami. Elementy sterownicze wszystkich mlewników nie były w żaden sposób oznakowane.

Przekładnia pasowa napędu pędni górnej młyna miała uszkodzoną i niższą niż wymagają tego przepisy osłonę ażurową, która nie zabezpieczała skutecznie przed sięganiem rękami do strefy pracy ruchomych elementów przekładni. Przekładnia znajdowała się zresztą tuż obok przejścia komunikacyjnego do obsługi urządzeń technicznych.

Także elementy ruchome pędni dolnej nie były w sposób skuteczny zabezpieczone przed sięganiem do strefy niebezpiecznej. Pędnię tę odgradzono od części dostępnej dla pracowników ogrodzeniem ochronnym o wysokości 1,53 metra (licząc od posadzki pomieszczenia), a odległość ruchomych pasów transmisyjnych pędni od górnej krawędzi tego ogrodzenia ochronnego wynosiła 15 centymetrów. Na domiar złego nie funkcjonowała dźwiękowa sygnalizacja ostrzegawcza informująca o zamiarze uruchomienia pędni.

Śrutownik zboża eksploatowany w młynie miał niepełną osłonę przekładni pasowej napędu usytuowaną w zasięgu rąk obsługujących go pracowników. Przenośnik taśmowy służący do transportu worków z otrębami, zainstalowany częściowo w pomieszczeniu magazynu otrąb, a częściowo na zewnątrz młyna, nie został wyposażony w urządzenie zatrzymania awaryjnego zapewniające jego unieruchomienie zarówno na stanowisku podawczym, jak i po drugiej stronie w miejscu odbioru transportowanych worków. Ponadto nie miał osłon stref niebezpiecznych, tj. stref, gdzie taśma przenośnika nachodzi na rolki prowadzące oraz rolkę napędzającą.

Ażurowe osłony przekładni pasowych ich napędu dwóch pionowych przenośników zboża nie spełniały wymagań przepi-

sów bezpieczeństwa i higieny pracy, a ruchome części zagrażały zdrowiu i życiu robotników. Zaklejarka torebek papierowych nie posiadała odpowiedniej osłony przekładni łańcuchowej usytuowanej w miejscu dozowania kleju. Wagopakarka mąki nie była wyposażona w osłony stref niebezpiecznych, czyli ruchomych elementów napędzanych siłownikami pneumatycznymi. Pracujący na terenie młyna agregat sprężarkowy wyposażony w zbiornik sprężonego powietrza o pojemności 500 litrów i ciśnieniu roboczym sprężonego powietrza 5 barów nie posiadał decyzji UDT zezwalającej na jego eksploatację.

Transport pełnych worków z wyższych kondygnacji budynku młyna odbywał się przy użyciu rynien ślizgowych w otworach ścian zewnętrznych. W miejscu załadunku worków na rynnę ze ślizgową brakowało urządzeń zabezpieczających przed potencjalnym upadkiem pracownika z wysokości.

Ponadto w trakcie kontroli stwierdzono naruszenia przepisów bhp dotyczące m.in.:

- zapewnienia aktualnych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, takich jak hałas i zapylenie;
- braku badań i pomiarów instalacji odprowadzających ładunki elektrostatyczne z maszyn i urządzeń młyna;
- aktualizacji dokumentu zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem;
- zapewnienia pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych wymaganych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych;
- zapewnienia pracownikom zatrudnionym przy magazynowaniu i przetwórstwie zbóż urządzeń do odpylania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

W wyniku kontroli inspektor pracy wydał 40 decyzji nakazowych, skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające 4 wnioski oraz powiadomił właściwy terenowo Inspektorat Dozoru Technicznego o eksploatowanym urządzeniu ciśnieniowym. Osobę winną popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika ukarał mandatem.

Z dokumentacji OIP Rzeszów

Samotność inspektora

Inspektor pracy czasem sam staje się jedną z ofiar

Śmiertelny wypadek przy pracy jest zawsze traumą. Przede wszystkim dla rodziny poszkodowanego, jego kolegów i pracodawcy. Ale nie tylko dla nich.

W trakcie operacji wymiany przewodów zasilających hydrofornię pracownik wykonujący to zadanie poprosił pomocnika o podanie kombinerek. W chwili, gdy pomocnik odwrócił się, aby wziąć narzędzie leżące na murku, usłyszał „trzask” i zobaczył kolegę opartego bez ruchu o drzwiczki rozdzielni. Nie pomogła reanimacja, pracownik zmarł.

Robota z poślizgiem

Prace były wykonywane na podstawie umowy zawartej z jedną z wrocławskich spółdzielni mieszkaniowych. Obejmowała wymianę rozdzielnic samoczynnego załączania rezerwy SZR hydroforni przy jednym z bloków mieszkalnych z budową rozdzielni elektrycznej oraz przeniesienie SZR do wnętrza hydroforni. Wykonawca przedstawił spółdzielni mieszkaniowej ofertę, która została zaakceptowana. Na około 2-3 tygodnie przed rozpoczęciem robót współwłaściciel firmy wykonawczej wraz z pracownikiem, który miał je realizować, udali się na miejsce robót, aby zapoznać się z warunkami pracy i potrzebami materiałowymi. Rozdzielnia, która miała być wykonana i zamontowana wewnątrz hydroforni, przygotowywana była przez pracownika w siedzibie firmy.

W korespondencji prowadzonej przed zawarciem umowy pomiędzy wykonawcą a spółdzielnią jej przedstawiciel, mistrz robót elektrycznych, zasygnalizował konieczność dokonania uzgodnień z dostawcą energii elektrycznej w zakresie wyprowadzenia zasilania z szafki ZK, będącej własnością dostawcy. W umowie określono konkretny termin realizacji zlecenia. Jednakże ze względu na niezdolność do pracy pracownika mającego realizować przedmiot umowy (doznany wcześniej uraz oraz kwarantanna covido-

wa) prace zostały przerwane, a termin realizacji umowy zmieniono aneksem. Powodem zmiany ustalonego terminu były braki kadrowe wykonawcy oraz konieczność dokonania niezbędnych ustaleń z dostawcą energii elektrycznej. Po powrocie do pracy pracownika wyznaczonego do realizacji przedmiotu umowy uzgodniono termin wznowienia robót, co wymagało m.in. powiadomienia lokatorów o braku wody, gdyż prace wiązały się z koniecznością odłączenia zasilania pomp.

Usłyszałem „trzask”...

W dniu wypadku dwaj pracownicy: elektromonter, który wcześniej dokonywał oględzin miejsca realizacji robót, oraz jego współpracownik przybyli rano do siedziby firmy, pobrali niezbędny sprzęt oraz materiały i po krótkiej rozmowie z pracodawcą pojechali na miejsce realizacji zlecenia. Według otrzymanych przez inspektora pracy informacji, pracodawca około godziny 9:30 przybył na miejsce prac, aby zorientować się w ich postępie. Jak wyjaśniono inspektorowi, żadne problemy nie zostały pracodawcy zgłoszone, więc opuścił on miejsce robót. Pracodawca sam ma wykształcenie elektryczne, jednak nie posiadał wystarczającej wiedzy w zakresie bezpośredniego wykonawstwa prac, polegał więc na doświadczeniu swojego pracownika, który posiadał uprawnienia „SEP Dozór”, wydane 2 lipca 2020 r., ważne do 1 lipca 2025 r., oraz uprawnienia „Eksploatacja”, wydane 2 lipca 2020 r., ważne do 1 lipca 2025 r. Uprawnienia te obejmują między innymi urządzenie, instalacje i sieci elektroenergetyczne o napięciu do 1kV. Jego współpracownik, pełniący przy wykonywaniu zlecenia rolę pomocnika, posiada uprawnienia kwalifikacyjne typu E z 26 grudnia 2019 r., uprawniające do eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci o napięciu do 1kV.

Zebrane przez inspektora pracy informacje co do prawdopodobnego przebiegu prac i samego zdarzenia pochodzą od pomocnika, gdyż pracownik, który został wyznaczony do wykonywania prac objętych umową i zapoznawał się z warunkami ich świadczenia, poniósł śmierć w wyniku wypadku. Informacje te są dość niepełne, gdyż bezpośrednio po zdarzeniu – najprawdopodobniej w wyniku stanu psychicznego wywołanego wypadkiem – mimo posiadanych kwalifikacji pomocnik nie potrafił przedstawić inspektorowi przebiegu prowadzonych robót oraz okoliczności zdarzenia. Klarowniejszy obraz wypadku udało się uzyskać dopiero na podstawie wyjaśnień odebranych od niego kolejnego dnia.

Po przybyciu na miejsce wykonywania zlecenia obaj pracownicy ustalili kolejność wykonywania robót. Najpierw mieli demontować stare zasilanie w szafce SZR. Przed tym odłączyli jej zasilanie

i zamontowali w hydroforni nową skrzynkę rozdzielczą. Następnie przystąpili do wymiany zasilania. Skrzynka SZR znajdowała się tuż obok skrzynki – rozdzielni ZK (należącej do dostawcy prądu), w której znajdowały się 2 wewnętrzne linie zasilające WLZ. Odłączenie zasilania pomp w hydroforni miało nastąpić poprzez wyjęcie bezpieczników typu BM, znajdujących się w rozdzielni ZK.

Około godz. 13.30-14.00, w trakcie wymiany przewodów zasilających hydrofornię wykonujący to zadanie pracownik poprosił pomocnika o podanie kombinerek. W chwili, gdy pomocnik odwrócił się, aby wziąć narzędzie leżące na murku, usłyszał „trzask” i zobaczył opartego bez ruchu o drzwiczki rozdzielni nieprzytomnego kolegę. Odciągnął go na bok i przystąpił do udzielania pierwszej pomocy, wzywając równocześnie pomoc. Wezwano karetkę, jednak reanimacja nie powiodła się. Powiadomiono również policję, a następnie zgłoszenie wypadku zostało przekazane do PIP.

Pod napięciem

Inspektor pracy był na miejscu wypadku ok. godz. 15:30. Wylegitymował się obecnemu już tam pracodawcy oraz funkcjonariuszom policji i przystąpił do oględzin miejsca zdarzenia, wykonując m.in. dokumentację fotograficzną. Lekarz pogotowia zakończył już swoje czynności, a wobec stwierdzenia zgonu pracownika policja czekała na przybycie prokuratora. Na miej-

scu byli też pracownicy pogotowia energetycznego, którzy poinformowali inspektora pracy o nielegalnym wykonywaniu prac z otwarciem rozdzielni ZK.

Po przybyciu na miejsce zdarzenia inspektor pracy zastał zasilającą hydrofornię skrzynkę SZR wraz z wyprowadzonymi przewodami do podłączenia oraz rozdzielnię ZK, przy której doszło do porażenia, otwarte (wszystkie prace montażowe w tym miejscu wykonywał sam poszkodowany). Bezpieczniki BM zostały wyjęte, a prawy WLZ został zabezpieczony w sposób prowizoryczny. Natomiast w górnej części lewego WLZ wpięte zostały przewody wyprowadzone do zasilania hydroforni. Oba WLZ były połączone kablami zasilającymi. Przyłącze z dołu lewego WLZ nie było w żaden sposób zabezpieczone, mimo że było pod napięciem.

Trudno określić, jakie czynności wykonywał poszkodowany w chwili wypadku i której części instalacji dotknął. Wiedział on, że główne przewody w tej rozdzielni są pod napięciem. Pole pracy miał widoczne, warunki atmosferyczne nie przysparzały dodatkowych trudności.

Kontrolującemu nie okazano żadnych dokumentów potwierdzających dokonanie jakichkolwiek uzgodnień z dystrybutorem energii, a w toku dalszych czynności kontrolnych ustalono, że dystrybutor nie został powiadomiony o zamiarze wykonywania robót z ingerencją w instalacje elektroenergetyczne będące w jego

dyspozycji. Wykonawca nie uzyskał żadnego pozwolenia na prace na tej instalacji, nie uzgodniono też warunków jej wykonywania. Firma realizująca zlecenie nie zawierała z dystrybutorem energii porozumienia ani umowy na tzw. podwykonawstwo obszarowe, które umożliwiłoby posiadanie kluczy i dostęp do instalacji należących do dystrybutora.

Przyczyny wypadku

Na podstawie analizy zdarzenia ustalono następujące przyczyny wypadku:

1. Lekceważenie zagrożenia przez obu bezpośrednich wykonawców prac – obaj pracownicy mieli wymagane uprawnienia kwalifikacyjne typu E. Zarówno poszkodowany, jak i pomocnik powinni być świadomi wykonywanych przez siebie czynności. W chwili zdarzenia obaj byli obok siebie w bezpośredniej odległości, jednak pomocnik, mimo że wiedział, jakie czynności przyłączeniowe i w jakich warunkach wykonuje poszkodowany, nie reagował. Ponadto poszkodowany, mając dodatkowo uprawnienia dozoru, powinien znać wymogi związane z warunkami dopuszczenia do prac i z koniecznością uzyskania określonego pozwolenia. Wymogi i warunki wykonywania prac przy urządzeniach dystrybutora energii zostały także jednoznacznie określone w dokumencie z wcześniejszego przeszkolenia prowadzonego przez przedstawicieli dystrybutora. Choć obaj pracownicy potwierdzili fakt przeszkolenia, nie respektowali tych wymogów.

2. Dopuszczenie przez pracodawcę do wykonywania prac bez powiadomienia dystrybutora energii oraz bez uzyskania pisemnego polecenia na pracę – na etapie prowadzenia czynności kontrolnych nie było możliwości ustalenia, czy przystąpienie do pracy nastąpiło po wspólnym uzgodnieniu pracodawcy z poszkodowanym, że praca zostanie wykonana bez powiadamiania dystrybutora energii, czy też była to samodzielna, wyłączna decyzja pracodawcy (uzyskiwanie niezbędnych dokumentów od dystrybutora energii mogłoby spowodować kolejne przesunięcie terminu). W toku kontroli nie udało się ustalić, w jaki sposób wykonujący prace dostali się do skrzynki rozdzielczej ZK i skąd mieli klucze.

3. Nieuwaga i brak koncentracji – poszkodowany wiedział, że pracuje na czynnej instalacji elektrycznej. Nie można wykluczyć, że pośpiech był podyktowany opóźnieniem w realizacji umowy oraz faktem, że mieszkańcy bloku pozbawieni byli wody na czas wyłączenia zasilania hydroforni. Rodzaj i sposób wykonywania prac wyklucza zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem i niezajomość zagrożenia.

Analizując podstawy dopuszczenia pracowników do pracy, nie stwierdzono rażących nieprawidłowości, poza dokumentacją oceny ryzyka zawodowego. Została ona sporządzona bardzo ogólnikowo i nie zawierała wszystkich niezbędnych informacji o występujących zagrożeniach na tym stanowisku. Pominięte zostały między innymi zagrożenia związane z możliwością porażenia prądem, lecz wobec kwalifikacji pracowników wykonujących te pra-

ce i ich dodatkowych uprawnień nie można uznać, że braki te miały większy wpływ na zaistnienie zdarzenia.

Po wypadku prace zostały wstrzymane – ingerencja inspektora pracy w tym zakresie była zbędna. Okoliczności i przyczyny wypadku nie dawały podstaw do zastosowania środków prawnych eliminujących podobne zdarzenia w przyszłości. W stosunku do pracodawcy wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenie. Na dzień publikacji artykułu nie są znane wyniki postępowania prokuratorskiego.

Do granic odporności

Z punktu widzenia działań inspektora same ustalenia były stosunkowo proste. Można by więc zadać pytanie, co w tej sprawie było tak interesującego, aby ją nagłośnić? Otóż od wielu lat wymaga się od inspektorów pracy skuteczności działania i wykazywania się wymiernymi efektami pracy, a w szczególności poprawy warunków pracy. Opisany przypadek jednoznacznie wskazuje, że takie efekty nie zawsze można uzyskać. Tym razem na zaistnienie wypadku i jego końcowy skutek miały wpływ wyłącznie czynniki wynikające z zachowań ludzkich, a przede wszystkim zębna rutyna. Oddziaływanie inspektorów pracy na tego typu zachowania jest naprawdę znikomy.

Ten wypadek i związane z nim postępowanie kontrolne zwracają uwagę na problem, który bardzo rzadko się zauważa. Otóż równie ważne, a czasem nawet ważniejsze od dbałości o wynik kontroli i możliwość oceny jej efektów powinno być wsparcie psychologiczne kierowane do inspektorów prowadzących takie postępowanie. Dokonywanie ustaleń i oględzin, zbieranie informacji w sytuacji, gdy obok leżą zwłoki poszkodowanego, działa bardzo stresująco na wszystkich obecnych na miejscu. A inspektor pracy jest na miejscu zdarzenia sam. Inspektorzy pozbawieni są również wsparcia już po dokonaniu ustaleń w konkretnej kontroli, także wtedy, gdy w bardzo nieodległej przyszłości, czasem nawet następnego dnia, muszą mierzyć się z kolejną sytuacją podobnego rodzaju.

Ani w trakcie aplikacji inspektorskiej, ani potem w trakcie inspektorskiej praktyki nie przygotowuje się inspektorów pracy kierowanych do badania ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadków przy pracy do radzenia sobie w sytuacji obcowania ze zwłokami na miejscu zdarzenia, nie uczy się metod niwelowania negatywnych skutków psychicznych takich zadań i nie zapewnia żadnego wsparcia tym, którzy nie poradzi sobie z obciążeniem psychicznym związanym z taką pracą.

Chciałbym, aby ten artykuł był sygnałem, że taka pomoc, szczególnie skierowana do inspektorów, którzy dopiero wchodzi na tę drogę, ale także i tych, którzy od wielu, wielu lat sami radzą sobie z trudnościami związanymi z takimi postępowaniami kontrolnymi, jest ogromnie ważna i niezmiernie potrzebna.

Zbigniew Pikuta,
nadinspektor pracy, OIP Wrocław





Wydawnictwo
Państwowej Inspekcji Pracy poleca:

Publikacje w języku ukraińskim



Więcej
informacji znajdziesz
na stronie

www.pip.gov.pl

w zakładce
WYDAWNICTWA

#JestesmyzWami

Inspektor Pracy

DODATEK
TEMATYCZNY
nr 2/2022

Nowe formy świadczenia pracy,

w tym gospodarka platformowa,
robotyzacja, algorytmizacja,

a warunki pracy i równowaga praca – życie

www.pip.gov.pl 

Nowe formy świadczenia pracy stanowiły przedmiot debaty Rady Ochrony Pracy podczas posiedzenia w dniach 17-18 czerwca 2019 r. w Elblągu. Uptyw czasu oraz specyficzne wyzwania, z którymi mierzy się rynek pracy wobec pandemii COVID-19, powodują, że przedmiotowe zagadnienie w dalszym ciągu ewoluuje. To zaś uzasadnia przeprowadzenie kolejnej analizy, której celem będzie między innymi wyspecyfikowanie wad i zalet zatrudnienia nietypowego, a także przybliżenie problematyki kontrolnej z tego zakresu oraz sformułowanie wniosków *de lege ferenda*.

I. Nowe formy świadczenia pracy, w tym gospodarka platformowa

Na wstępie niezbędne jest krótkie przypomnienie podstawowych pojęć. Nowe formy świadczenia i organizacji pracy w literaturze przedmiotu są używane zamiennie z zatrudnieniem atypowym (nietypowym) czy też zatrudnieniem niestandardowym, które z uwagi na fakt, że wiążą się z dużą elastycznością, niejednokrotnie określane są jako elastyczne formy zatrudnienia.

Bezspornie nowe, nietypowe formy zatrudnienia rozwijają się w głównej mierze z uwagi na elastyczność, skuteczność i szybkość dostosowania rynku pracy do wymagań współczesnej kapitalistycznej gospodarki opartej na nowoczesnych, cyfrowych technologiach.

W polskich uwarunkowaniach jako zatrudnienie nietypowe najczęściej należy rozumieć zarówno pracę tymczasową wykonywaną w ramach ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak i pracę wykonywaną w ramach zadaniowego lub ruchomego czasu pracy czy też pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę zawartą na czas określony. W ostatnich latach na znaczeniu zyskuje telepraca oraz praca zdalna, wprowadzona ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374, z późn. zm.). Nie bez znaczenia jest również praca platformowa, która uległa zintensyfikowaniu w trakcie pandemii COVID-19.

Istnieje wiele definicji pracy platformowej, jednak najczęściej podkreśla się, że jest to praca wykonywana „za pośrednictwem platform internetowych i jest jednym z rodzajów pracy realizowanej przez Internet. Obejmuje ona różnorodne zadania i usługi realizowane za pośrednictwem platformy, ale nie obejmuje wynajmu, zakwaterowania i sprzedaży produktów online”¹. W literaturze wyróżniamy pracę realizowaną online oraz offline, gdzie zadaniem platformy (aplikacji) jest łączenie (dopasowywanie) klientów do dostawców usług. W Polsce mamy do czynienia w głównej mierze z pracą typu offline, która obejmuje głównie transport pasażerski na żądanie oraz rynek dostaw jedzenia na żądanie. Elektroniczne platformy w rzeczywistości nie dysponują narzędziami oraz instrumentami umożliwiającymi realizację zapotrzebowania na określoną usługę, a przy pomocy aplikacji umożliwiają nawiązanie kontaktu między podmiotami lub osobami dostarczającymi określone usługi a podmiotami lub osobami, które mają na nie zapotrzebowanie. Uczestnikami pracy platformowej są więc osoby lub podmioty zgłaszające zapotrzebowanie na wykonanie wyraźnie określonej usługi polegającej na świadczeniu pracy (crowd-sourcer), osoby zainteresowane świadczeniem takiej usługi (crowd-worker) oraz platforma pracy pośrednicząca w nawiązaniu relacji między jednymi i drugimi². Obecnie platformy elektroniczne są najszybciej rozwijającą się na świecie nową formą organizacji zatrudnienia na globalnym rynku pracy. Zgodnie z danymi statystycznymi

mi globalne rynki elektroniczne wzrastają w tempie 30% rocznie, a ich znacząca ekspansja, która nastąpiła w okresie pandemii, zapewne nie byłaby możliwa, gdyby nie sytuacja na rynku pracy w innych branżach³.

O ile działalność samych platform nie jest problematyczna, to znaczące wątpliwości budzą stosunki zatrudnienia w ramach pracy platformowej. W obecnym stanie prawnym praca wykonywana przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii oraz środków komunikacyjnych może być świadczona zarówno w ramach pracowniczego stosunku pracy, jak i cywilnoprawnego zatrudnienia niepracowniczego, co oczywiste, z uwzględnieniem jednoosobowej działalności prowadzonej przez samozatrudnionego. W teorii celem określenia właściwej formy zatrudnienia należy posłużyć się obowiązującymi uregulowaniami w przepisach prawa pracy, w tym art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Uwzględniając powyższe, o statusie zatrudnienia decydują okoliczności faktyczne, w jakich praca jest świadczona⁴.

W praktyce sytuacja nie jest już tak klarowna. Platformy umożliwiają elektroniczny kontakt z osobami świadczącymi usługi na rzecz osób zgłaszających zapotrzebowanie na określoną usługę. Z punktu widzenia platform nie zatrudniają one pracowników, ponieważ nie wykonują działalności usługowej we własnym imieniu, na swój rachunek i ryzyko. Pełnią rolę zbliżoną do tej, jaką wykonują instytucje pośredniczące w naborze pracowników. Występują zatem w charakterze pomocników obydwu stron stosunku prawnego, jaki za jej elektronicznym pośrednictwem został między nimi nawiązany⁵. Przedstawiciele platform podkreślają, że są one wyłącznie dostawcą technologii (czyli aplikacji) i nie mają zobowiązań wobec żadnej ze stron, a wszelkie usługi, jakie oferują, mają wyłącznie charakter „business-to-business”, ponieważ nie są pracodawcą, a kurierzy czy kierowcy nie są ich pracownikami. W polskich uwarunkowaniach każdy, kto chce współpracować z platformą, musi prowadzić działalność gospodarczą. Dlatego też niejako w imieniu kurierów z platformami formalnie rozliczają się partnerzy flotowi, którzy następnie przekazują kurierom środki na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych⁶. W rzeczywistości platformy chcą zarabiać na pośrednictwie, a pozostałe interakcje wynikające z działania aplikacji są dla nich bez znaczenia.

Nie bez znaczenia pozostaje również, iż usługi świadczone w ramach platform, w odróżnieniu od pracy w ramach stosunków pracy, nie mają stałego charakteru. Między innymi dlatego w poszczególnych państwach zrzeszonych w Międzynarodowej Organizacji Pracy osoby realizujące usługi na platformach nie są obecnie uważane za pracowników, a najczęściej występującym modelem wykonywania pracy jest samozatrudnienie, nazywane również mikroprzedsiębiorczością⁷.

Prezentowane są również odmienne podejścia do omawianej tematyki, bowiem tradycyjnie rozumiane samozatrudnienie to takie, które nie stanowi elementu organizacyjnego żadnego przedsiębiorcy. Samozatrudnieni samodzielnie ustalają wynagrodzenie za swoje usługi, a przy tym nie są związani instrukcjami co do sposobu świadczenia usług i mają swobodę w decydowaniu o przyjęciu zlecenia. Osoby świadczące pracę za pośrednictwem platform nie spełniają tych kryteriów, a ich przedsiębiorcza motywacja powinna być określona bardziej jako przedsiębiorczość z konieczności niż przedsiębiorczość z możliwości⁸.

Jak już wskazywano w materiale prezentowanym w roku 2019, nietypowe formy zatrudnienia niewątpliwie posiadają szereg zalet, ale również wiele wad. Z jednej strony w literaturze podkreśla się wzrost autonomii pracowników w zakresie kształtowania pracy i jej warunków poprzez samodzielne decydowanie o wyborze czasu oraz miejsca wykonywania pracy. Wskazuje się nawet, iż zatrudnienie oparte na zasadzie swobody wyboru rodzaju, miejsca i czasu pracy, a także braku formalnego podporządkowania kierownikowi w sensie formalnoprawnym, stanowi przyszłość zatrudnienia postindustrialnego. Poza tym atypowe zatrudnienie przyczynia się do zwalczania bezrobocia poprzez stwarzanie warunków sprzyjających podejmowaniu zatrudnienia w trudnych sytuacjach życiowych (np. godzenie pracy z życiem rodzinnym). Przyjmuje się także, że ta forma pracy pozytywnie oddziałuje na ograniczenie szarej strefy zatrudnienia. W odniesieniu do pracy platformowej niewątpliwą zaletą jest łatwość wejścia na ten rynek pracy i wyjścia z niego. W zdecydowanej większości przypadków nie wymaga ona żadnych specjalnych kwalifikacji poza samą chęcią do pracy.

Z drugiej strony nietypowe formy pracy wiążą się z niestabilnością oraz niepewnością co do przyszłego zatrudnienia, jak również z systemem wynagrodzeń ustalanych najczęściej w oparciu o prowizję, a co się z tym wiąże brakiem stałości w wypłacaniu wynagrodzenia oraz przekazywaniu składek na zabezpieczenie socjalne⁹. Dodatkowo w przypadku platform pracy stawki wynagrodzenia są niskie, a ich sposób obliczania niejasny dla zatrudnionych i często modyfikowany (na niekorzyść zatrudnionych). Co więcej, o wysokości wynagrodzenia odgórnie decyduje platforma. Próżno przy tym poszukiwać chociażby kryteriów stosowanych do określania stawek płacowych. Niekiedy wykonawcy nie mają nawet możliwości ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę zleconą do realizacji. Innymi słowy, algorytmy czuwają nad tym, żeby kurier czy też kierowca nie zarobił za dużo. W efekcie otrzymywane wynagrodzenie nie uwzględnia minimalnych stawek wynagrodzenia za wykonaną pracę, które obowiązywałyby pracowników, ale także nie przysługuje za czas spędzony przez osobę wykonującą usługę na czynnościach przygotowawczych oraz za okres pozostawania w gotowości do świadczenia usług¹⁰. Aspekty te powodują, że pracownicy platform wydłużają czas swojej pracy, a przynajmniej czas dostępności online, celem uzyskania satysfakcjonujących dochodów.

Niestety to dopiero część problemów, bowiem wiele wątpliwości budzi także kwestia odsunięcia niesubordinowanego wykonawcy usług od dalszego ich wykonywania. W praktyce zdarza się, że platformy blokują dostęp wybranym osobom do aplikacji, bez wcześniejszego ostrzeżenia oraz bez podejmowania jakichkolwiek uprzednich formalnych działań, co w efekcie sprowadza się do natychmiastowego pozbawienia pracy. Poza tym charakter pracy platformowej, w której dominują samodzielnie wykonywane mikrozadania, wiąże się nie tylko z brakiem wsparcia ze strony zespołu współpracowników i nadzoru kadry kierowniczej, ale także z brakiem kontroli nad bezpieczeństwem i higieną warunków pracy. Teoretycznie aktualne przepisy, w tym art. 304 Kodeksu pracy, zobowiązują pracodawcę oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w zakładzie

pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym działalność gospodarczą na własny rachunek w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Niemniej wyegzekwowanie tych zobowiązań w praktyce często jest trudne z uwagi na trójpodmiotowe relacje w pracy platformowej, a tym samym problem identyfikacji pracodawcy, z którym wiążą się rzeczywiste obowiązki stron w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy¹¹. Tym samym obecne mechanizmy kontroli bhp w ramach pracy platformowej są niewystarczające i powinny zostać w jasny sposób uregulowane, zwłaszcza że większość platform internetowych nie dostarcza wiedzy i możliwości szkolenia w dziedzinie bhp lub dostarcza je w ograniczonym zakresie.

Przedstawione problemy uwidaczniają się również w toku prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy czynności kontrolnych w zakresie pracy platformowej. Zdecydowana większość osób wykonuje pracę platformową w oparciu o umowy cywilnoprawne, sporadycznie praca tego rodzaju wykonywana jest na podstawie stosunku pracy. Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości najczęściej dotyczą nielegalnego powierzania wykonywania pracy oraz niewłaściwej wypłaty wynagrodzenia. Pozostałe naruszenia najczęściej obejmowały: niewydanie świadectwa pracy, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego czy też powierzanie pracy nielegalnie na terytorium Polski na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy (co wiąże się z koniecznością uzyskania nowego zezwolenia na pracę). Największe wyzwania kontrolne dotyczą przypadków, w których wykonawcom nie powierzono pracy w oparciu o umowę zlecenia bądź umowę o pracę, a jedyną umowę, jaka jest zawierana, stanowi umowa najmu samochodu. W takich sytuacjach trudno ustalić podmiot, który powierza pracę, bowiem wykonawcy otrzymują zlecenia dotyczące przewozu osób lub towarów jedynie za pośrednictwem aplikacji. W praktyce firmy udostępniającej aplikację nie łączy z wykonawcami żaden stosunek umowny dotyczący powierzenia wykonywania pracy. Również firmy wypożyczające urządzenia do wykonywania zleceń (np. telefony, rowery, samochody) nie poczuwają się do bycia pracodawcą lub zleceniodawcą takiej osoby. W praktyce podmiotem

powierzającym pracę jest platforma cyfrowa, której siedziba często znajduje się poza terenem Polski lub nawet Unii Europejskiej, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli. W pozostałych przypadkach ustalenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy wymagałoby długotrwałego postępowania sądowego, którym pracownicy platformy nie są z reguły zainteresowani, oczekując wyłącznie uregulowania należności finansowych. Z tych też względów w zakresie wskazanych spraw w latach 2020-2021 nie odnotowano przypadków kwestionowania umów cywilnoprawnych i kierowania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy przez inspektorów pracy.

Wydaje się, że niezbędna jest interwencja ustawodawcy w celu rozwiązania przedstawionych problemów. Obowiązujące regulacje nie nadążają bowiem za aktualnymi trendami na rynku pracy. Problem dotyczy nie tylko polskich przepisów, ale również ustawodawstwa państw członkowskich Unii Europejskiej. Pomimo prowadzenia szeregu badań i debat na ten temat nie podejmuje się działań zmierzających do uregulowania sytuacji prawnej osób zatrudnionych w ramach platform zatrudnienia. Pewne wskazówki oraz rozwiązania znajdują się w obecnym projekcie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, której celem jest między innymi zapewnienie prawidłowego określenia statusu zatrudnienia osób wykonujących taką pracę. W projekcie tym przyjęto bowiem, iż przy spełnieniu określonych warunków wykonywania pracy na platformie stosunek umowny między cyfrową platformą pracy a osobą wykonującą pracę za pośrednictwem tej platformy uznaje się prawnie za stosunek pracy. Wzruszenie tego domniemania prawnego możliwe miałoby być w postępowaniu sądowym lub administracyjnym bądź w obu tych postępowaniach. Wskazać przy tym należy, że gdy cyfrowa platforma pracy będzie twierdzić, że dany stosunek umowny nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu prawa, układów zbiorowych lub praktyki obowiązującej w danym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) – ciężar dowodu w tych sprawach spoczywać będzie na cyfrowej platformie pracy¹².

Podkreślenia wymaga, iż przyjęte w projekcie dyrektywy domniemanie stosunku pracy nie powinno stano-

wić zaskoczenia, albowiem orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wielokrotnie wskazywało, że osoby świadczące usługi mogą być uznane za pracowników pozostających w stosunkach pracy z platformą, w szczególności w sytuacji, gdy platforma posiada władzę nad podporządkowanymi jej osobami świadczącymi pracę, które w świetle przepisów prawa Unii Europejskiej powinny mieć status pracowników¹³.

Pomijając problematykę ewentualnej implementacji takiego brzmienia dyrektywy do porządku krajowego wszystkich państw Unii Europejskiej, spośród których część umożliwia, obok stosunku pracy, wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy o dzieło albo zlecenia), należy rozważyć wprowadzenie specjalnej regulacji prawnej opartej na stosunku pracy w ramach pracy platformowej. Regulacja taka zakładałaby, iż podmiot zarządzający platformą występowałby w roli pracodawcy osób świadczących pracę za pośrednictwem tej platformy. Rozwiązanie takie wymagałoby dostosowania ogólnych reguł prawa pracy do specyficznych warunków wykonywania pracy platformowej. W takim układzie osoba świadcząca usługi poprzez platformę, jako słabsza strona danego stosunku prawnego, co do zasady podlegałaby tożsamej ochronie, jaka przysługuje obecnie pracownikom na podstawie przepisów prawa pracy.

Specyfika pracy platformowej wymagałaby odrębnego podejścia do kwestii poleceń dotyczących pracy, mianowicie za pracownika mogłaby być uznana także osoba, która w zakresie wykonywania swoich obowiązków zachowuje dużą swobodę i nie jest związana instrukcjami pracodawcy. Platforma mogłaby wydawać jedynie ogólne i niezbędne instrukcje określające ramy świadczenia usług, a pracownicy byliby zobowiązani do poruszania się w tak określonych ramach oraz mieliby swobodę co do tego, jak wykonać konkretną usługę. Zmiany musiałyby również objąć swobodę w zakresie czasu pracy, mianowicie pracownicy mogliby samodzielnie kształtować własny czas pracy. Z kolei pracodawcy mogliby zachowywać wpływ na ustalenie minimalnej i maksymalnej liczby godzin, jakie pracownik powinien przepracować w danym okresie rozliczeniowym, decydując w ten sposób o wymiarze etatu. Regulacji powinna również podlegać swoboda pracy dla różnych platform, pracownicy powinni

mieć możliwość korzystania z różnych platform wraz przenoszeniem swoich kont, obejmujących historię zatrudnienia i otrzymane oceny. Nie bez znaczenia będzie również rozszerzenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników w związku z ich większą wolnością w sposobie wykonywania pracy. Największe znaczenie miałyby jednak kwestie finansowe, w tym ustalenie minimalnej stawki godzinowej za czas poświęcony na wykonywanie pracy oraz wprowadzenie określonej formy ryczałtu za pozostawanie w gotowości do przyjęcia zadania, a także wprowadzenie zasad zwrotu kosztów bieżących, niezbędnych do prawidłowego wykonywania pracy. Newralgicznym punktem pozostaje również kwestia możliwości dezaktywacji kont usługodawców oraz ustalenie ścieżki odwoławczej przy zastosowaniu takiej sankcji.

Należy wyraźnie podkreślić, że przewaga konkurencyjna platform nad tradycyjnymi modelami biznesowymi nie wynika wyłącznie z lepszej organizacji czy większej wydajności, lecz po prostu z obejścia przepisów prawa pracy. Dlatego też, pomijając wymierne korzyści zaproponowanego rozwiązania dla pracowników platformowych, propozycja ta byłaby również korzystna dla samych platform, wprowadzałyby bowiem tożsame dla wszystkich zasady funkcjonowania, a tym samym stanowiłyby istotne narzędzie w zapobieganiu nieuczciwej konkurencji i so-cjalnemu dumpingowi¹⁴.

Zupełnie odmiennym rozwiązaniem mogłoby być usankcjonowanie obecnego stanu rzeczy i uznanie, że osoby wykonujące pracę w ramach platform cyfrowych są osobami samozatrudnionymi, prowadzącymi w rzeczywistości jednoosobową działalność gospodarczą, w ramach której świadczą usługi za pośrednictwem platformy, z którą nawiązały współpracę. Taka propozycja nie rozwiąże istniejących problemów, jednak przy ustanowieniu ram prawnych pozwalających na skuteczne weryfikowanie prawidłowości prowadzenia działalności nieewidencjonowanej, o której mowa w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców¹⁵, może przynajmniej przyczynić się do zminimalizowania szarej strefy zatrudnienia. Zaproponowane rozwiązanie powinno stanowić punkt wyjścia do wypracowania innych rozwiązań. Utrzymywanie obecnego stanu rzeczy nie odpowiada występującym stanom faktycznym. Trudno bowiem twierdzić,

że platforma pracy, umożliwiającą nawiązanie relacji wykonawcy usługi z podmiotem lub osobą zlecającą świadczenie usługi, nie pozostaje w jakiegokolwiek relacji prawnej z osobą świadczącą usługi.

Po zaprezentowaniu dwóch skrajnych rozwiązań pozostaje zwrócić uwagę na propozycję zupełnie odmienną, która może stanowić wyjście pośrednie. Wydaje się, że cechom pracy za pośrednictwem platform odpowiada charakter pracy nakładczej, która jest uregulowana w obowiązującym rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą. Dlatego też kolejną propozycją jest zmodyfikowanie i dostosowanie do współczesnych trendów modelu pracy nakładczej. Należy zwrócić uwagę, że nakładca (tak jak platforma) nie wydaje poleceń co do sposobu wykonywania pracy oraz nie sprawuje kierownictwa nad wykonawcą. W obu systemach praca wykonawców ma charakter zdecentralizowany i w praktyce są oni odizolowani od siebie, a także od nakładcy. Nakładca (tak jak platforma) nie ponosi kosztów nadzoru i zarządzania pracą. Wykonawcy są rozliczani i wynagradzani za wykonane zadanie, a tym samym ich tempo i sposób pracy nie muszą być weryfikowane. Poza tym nakładca nie ponosi ryzyka gospodarczego, rozlicza się z wykonawcą za zleconą i wykonaną pracę, nie płaci miesięcznego wynagrodzenia. Nakładca nie ponosi zatem kosztów stałych związanych z zatrudnieniem, jak również kosztu inwestycyjnego w postaci nieruchomości czy sprzętu. Każdy wykonawca pracuje niezależnie ze swojego domu lub poza domem przy wykorzystaniu swoich narzędzi. Brak kontaktu między wykonawcami skutkuje brakiem więzi między nimi i brakiem realnej możliwości artykułowania zbiorowych interesów wykonawców. Co więcej, w obu systemach wykonywane są w głównej mierze proste zadania.

Z powodzeniem do pracy platformowej można wykorzystać rozwiązania z pracy nakładczej odnoszące się do minimalnego wynagrodzenia. Wykonawca musi mieć zapewnioną taką ilość pracy, by uzyskać gwarancję określonego dolnego poziomu wynagrodzenia, który odpowiada 50% wartości płacy minimalnej lub 100% wartości płacy minimalnej w zależności od tego, czy praca nakładcza stanowi dla niego główne źródło utrzymania. Prze-

pisy zapewniają wykonawcy także ochronę przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem, przewidują tradycyjne pracownicze korzyści, takie jak urlopy, obowiązek nakładcy zwrotu kosztów poniesionych przez wykonawcę na wykonanie pracy czy wreszcie ograniczenie odpowiedzialności wykonawcy za szkodę wyrządzoną nakładcy wskutek nienależytego wykonania obowiązków wynikających z umowy¹⁶.

Kolejne rozwiązanie mogłoby przewidywać, że funkcję pracodawcy w pracy platformowej, zgodnie z wielostronnymi relacjami kontraktowymi w ramach platform, pełnić będzie zarówno klient platformy, jak i sama platforma (pracodawca miałby charakter wielopodmiotowy). Niezbędne byłoby przypisanie odpowiednich obowiązków i uprawnień każdej ze stron tak sformułowanego stosunku prawnego. Uwzględniając fakt, że prawo pracy nie reguluje tzw. funkcji pracodawcy, należałoby w pierwszej kolejności skupić się na przypisaniu aspektów dotyczących kształtowania treści stosunku pracy, pobierania pracy i efektów pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy, zarządzania sposobem wykonywania pracy, zapłaty wynagrodzenia i zarządzania ryzykiem gospodarczym.

Skoro platformy są tylko pośrednikami między klientem a usługodawcą, to być może w rzeczywistości pełnią one funkcję agencji pracy tymczasowej i w konsekwencji powinny być regulowane podobnie jak instytucje pośrednictwa pracy¹⁷.

Niezależnie od przyjętego rozwiązania przy formułowaniu zasad wykonywania pracy platformowej, należy zwrócić uwagę na zachowującą aktualność deklara-

cję na temat pracy na platformach (Frankfurt Declaration), która została uchwalona 6 grudnia 2016 r. we Frankfurcie nad Menem przez sześć central związków zawodowych. Formułuje ona założenia globalnego programu społecznego zawierającego kanony sprawiedliwego zatrudnienia w erze cyfrowych stosunków pracy, wyznaczając kierunki działań legislacyjnych w dziedzinie prawa pracy w czasach „czwartej rewolucji przemysłowej”, w epoce postindustrialnej:

- minimalne wynagrodzenie;
- przestrzeganie terminów płatności;
- przestrzeganie przepisów prawa pracy obowiązujących w miejscu zatrudnienia;
- niezawieranie z zatrudnionymi umów o zakazie konkurencji;
- zakazywanie zatrudnionym ujawniania informacji dotyczących klientów;
- udostępnianie zatrudnionym wszelkich informacji o nich uzyskanych przez platformę;
- zezwalanie zatrudnionym na kontestowanie wszelkich opinii i ocen wydanych o ich pracy;
- zagwarantowanie zatrudnionym prawa do poznania odpowiedzi klientów na wszystkie postawione pytania dotyczące jego pracy;
- przekazywanie zatrudnionym dostępnych informacji o klientach oraz złożonych przez nich zamówieniach;
- zagwarantowanie zatrudnionym możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych, negocjowania układów zbiorowych pracy i organizowania akcji protestacyjnych w ramach obowiązującego prawa pracy¹⁸.



II. Robotyzacja i algorytmizacja

Postępująca robotyzacja oraz algorytmizacja również stanowią zarówno szansę, jak i zagrożenie dla współczesnego rynku pracy. Procesy te znacząco wpływają na pracę wykonywaną obecnie oraz tę, która będzie wykonywana w niedalekiej przyszłości, tym bardziej że trwające od lat postępy w tej materii uległy intensyfikacji podczas kryzysu związanego z COVID-19. Pandemia i związane z nią środki zachowania dystansu zachęciły bowiem firmy i społeczeństwa do przyjęcia nowych technologii cyfrowych i prowadzenia działalności opartej na analizie danych.

Pojęcie robotyzacji jest stosunkowo długo w powszechnym użyciu i nie budzi większych zastrzeżeń, bowiem zakorzeniło się w świadomości pracowników jako „zastępowanie pracy ludzkiej pracą robotów”¹⁹. Pojęcie algorytmizacji nie jest już takie jasne. Termin „algorytm wywodzi się z języka komputerowego i oznacza pierwotnie abstrakcyjną matematyczną procedurę pozwalającą dokonywać obliczeń według określonych reguł. Obliczanie oznacza tu przekształcanie jednego stanu pamięci w inny. Innymi słowy, podczas obliczania pobiera się informacje i przekształca się je, realizując to, co określa się w matematyce mianem funkcji. Algorytm jawi się jako instrukcja postępowania, która potrzebuje danych wejściowych, aby je przetworzyć i wyprodukować dane wyjściowe. Każdy algorytm ma wyraźnie zdefiniowany zestaw warunków określających jego funkcjonowanie, tj. pewien skończony zbiór ściśle sformułowanych zasad służących rozwiązaniu pewnej klasy zadań”²⁰. Algorytmy uczenia maszynowego rozpoznają wzorce w danych, uczą się tworzyć prognozy oraz rekomendacje decyzji poprzez wnioskowanie indukcyjne z danych, a nie tylko dzięki oczywistemu zaprogramowaniu subiektywnych reguł biznesowych. Zwiększanie zbioru danych, na których uczą się algorytmy maszyn, poprawia efektywność i precyzję modelu²¹.

W następstwie robotyzacji i komputeryzacji praca powierzana jest maszynom, a także oprogramowaniu. Praca ludzka ulega więc stopniowemu przejmowaniu i przekształcaniu w działanie maszynowe (algorytmiczne). W następstwie tego algorytmy przejmują zadania,

realizują projekty, podejmują strategiczne decyzje, zarządzają ludźmi, organizacjami oraz rynkami, a jednocześnie zdobywają wiedzę. Wszechobecne informacje i algorytmy zmieniają rzeczywistość środowiska pracy wprost poprzez obserwację, gromadzenie, przechowywanie i nieustanne przetwarzanie danych. Cyfrowo przechowywane informacje zawierają nie tylko plan wydajniejszej i efektywniejszej (od ludzkiej) pracy, ale również instrukcje, jak z tego planu stworzyć i zorganizować „pracę” maszyn. Algorytmy mogą także pełnić funkcje nadzorcze, kontrolne, weryfikujące w stosunku do człowieka i świadczonej przez niego pracy, i to niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia oraz z pominięciem kadry kierowniczej (czynnika ludzkiego w ogóle)²².

Z pojęciami tymi nierozdzielnie wiąże się także termin „sztuczna inteligencja” (*artificial intelligence* – AI), która zgodnie z definicją słownikową oznacza teorię i rozwój systemów komputerowych będących w stanie wykonywać zadania, które zwykle wymagają ludzkiej inteligencji, m.in. zmysłu wzroku, rozpoznawania mowy, podejmowania decyzji oraz tłumaczenia między językami²³. Termin pierwszy raz został użyty przez amerykańskiego informatyka Johna McCarthy’ego, który zdefiniował to pojęcie jako naukę i inżynierię tworzenia inteligentnych maszyn. Z kolei technologię stosowaną w zakładach produkcyjnych, umożliwiającą tworzenie innowacyjnych produktów i usług, oraz procesy produkcyjne uznano za przemysłową sztuczną inteligencję. W pracach prawniczych sztuczna inteligencja jest przedstawiana jako „system pozwalający na wykorzystanie zadań wymagających procesu uczenia się oraz uwzględniania nowych okoliczności w toku rozwiązywania danego problemu, który może w różnym stopniu – w zależności od konfiguracji – działać autonomicznie oraz wchodzić w interakcję z otoczeniem”²⁴. Według współczesnych wyobrażeń technologia sztucznej inteligencji wywiera największy wpływ na relacje na rynkach pracy, odnosi się do spraw związanych ze sprawowaniem nadzoru i kontroli przez zakładowe instytucje zarządzające personelem. Należy podkreślić, że

sztuczna inteligencja to oprogramowanie. Do zastąpienia człowieka w pracy niezbędna jest realizacja algorytmów, stąd ważnym działem sztucznej inteligencji jest robotyka. Robotyka wspomagana sztuczną inteligencją to zamysł stworzenia sztucznego pracownika, a nawet sztucznego człowieka²⁵. Prognozuje się, że w przyszłości rozwój sztucznej inteligencji będzie prawdopodobnie skupiać się na kognitywistyce (ang. *cognitive computing*), czyli zespoleniu technologii, które naśladują sposób przetwarzania informacji w ludzkim mózgu oraz zwiększają jakość procesu podejmowania decyzji przez człowieka²⁶.

Całość przedstawionych zagadnień cechuje czwartą rewolucję przemysłową, która wykorzystuje technologie informacyjne i komunikacyjne w przemyśle. Bazuje ona na osiągnięciach trzeciej rewolucji przemysłowej. Skomputeryzowane systemy produkcji wyposaża się dodatkowo w łącza sieciowe oraz tworzy się ich cyfrowe systemy bliźniacze. W ten sposób umożliwia się „uczynom” maszynom wzajemne przekazywanie informacji o urządzeniach oraz ich porozumiewanie się. Kooperacja maszyn i ludzi prowadzi do pełnej automatyzacji produkcji.

Celem wskazania postępu, jaki nastąpił dzięki nowym technologiom w ostatnich latach, należy wskazać chociażby autonomiczne samochody, drony, wirtualnych asystentów czy chociażby kasy samoobsługowe, które z każdym rokiem są wykorzystywane przez pracodawców na coraz większą skalę w środowisku pracy. Poza tym istotną rolę odgrywają również roboty przemysłowe i usługowe. Te pierwsze obejmują automatycznie sterowane, programowalne, wielozadaniowe maszyny o wielu stopniach swobody ruchu, które wykorzystywane są najczęściej do monottonnych, uciążliwych lub niebezpiecznych prac przemysłowych, np. spawania, malowania, pakowania, etykietowania lub montażu. Robotyzacja linii produkcyjnych przyczynia się do poprawy szybkości i precyzji wykonywania czynności. Z kolei roboty usługowe to maszyny częściowo lub w pełni wspierające człowieka w pracy, a także w obowiązkach domowych. Znajdują zastosowanie w logistyce (np. roboty transportujące towar w magazynach), medycynie (np. egzoszkielety lub roboty chirurgiczne), wojsku (np. autonomiczne roboty wykorzystywane na polu walki), rolnictwie (np. sadzenie, zbieranie plonów) lub marketingu i sprzedaży (np. roboty udzielają-

ce informacji o promocjach). Roboty do użytku domowego wspierają ludzi w sprzątanii i koszeniu trawy lub działają jako asystenci i opiekunowie²⁷.

Dopiero tak przedstawiona problematyka uwidacznia przyszłe wyzwania rynku pracy. Do korzyści należy zaliczyć to, że nowe technologie przyczyniają się do tworzenia rynków pracy sprzyjających utrzymaniu miejsc pracy, a także tworzeniu nowych. Przykładowo, nowe technologie zwiększają produktywność, pozwalając przedsiębiorstwom obniżyć ceny, podwyższyć płace i zwiększać zyski. To stymuluje popyt i tworzy miejsca pracy. Poza tym nowe miejsca pracy kreować będzie sam rynek automatyzacji, wzrośnie chociażby zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników umysłowych, m.in. analityków danych, którzy tworzą i rozwijają algorytmy. Powstaną również nowe branże oraz nowe profesje. W tym kontekście należy podkreślić, że dostępne raporty wskazują, że żadna rewolucja technologiczna nie spowodowała radykalnego spadku zatrudnienia. Analizy danych ze spisów ludności sięgających aż 1850 r. potwierdzają, że innowacje technologiczne stworzyły większą liczbę miejsc pracy, a nie je zlikwidowały.

Należy się spodziewać, że dzięki nowym technologiom co do zasady ulegnie poprawie bezpieczeństwo i warunki pracy. Wiele aktualnych zagrożeń występujących w środowisku pracy może zostać wyeliminowanych. Z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy korzyści wynikające z szerszego zastosowania automatyki i robotyki wiążą się z zastąpieniem przez maszyny osób pracujących w warunkach niebezpiecznych oraz szkodliwych dla zdrowia. W konsekwencji nastąpi ograniczenie ekspozycji na zagrożenia chemiczne, fizyczne, biologiczne, a także ergonomiczne. Z uwagi na postępującą automatyzację, a tym samym ograniczenie zadań wykonywanych ręcznie, zmniejszeniu ulegnie liczba wypadków przy pracy.

Niestety katalog aktualnych zagrożeń jest znacznie obszerniejszy od potencjalnych korzyści. Przede wszystkim największe wyzwanie będzie dotyczyło przekwalifikowania pracowników, których zawody zostaną zastąpione nowymi technologiami. Zgodnie z przewidywaniami w najbliższych latach większość czynności manualnych, powtarzalnych i monottonnych zadań, wykonywanych z reguły przez robotników oraz pracowników

umysłowych niemających specjalnego przygotowania zawodowego, zostanie zautomatyzowana lub przejęta przez roboty. Analizy dla Polski wskazują, że w perspektywie 2030 r. automatyzacji może podlegać 49% zadań, co w liczbach bezwzględnych oznacza ok. 7,3 miliona miejsc pracy²⁸.

Ważniejszym aspektem jest jednak kwestia nadzoru nad gromadzonymi informacjami. Firmy gromadzą ogromne ilości danych, co do których brak jest przejrzystości o ich wykorzystywaniu, a to rodzi obawy o prywatność, bezpieczeństwo czy wreszcie monetyzację danych osobowych²⁹. Co więcej, nowe technologie zapewniają pracodawcom nieograniczoną władzę nad pracownikami. Niestety informacje zebrane przez pracodawców za pośrednictwem algorytmów najczęściej nie są dostępne dla pracowników³⁰. Algorytmizacja budzi największe obawy, gdy gromadzone dane są wykorzystywane przy podejmowaniu ważnych decyzji dotyczących płac, przedłużania umów, przyjęć do pracy i zwolnień.

Brak stosownej legislacji nie tylko wyklucza świadome określenie środków prewencyjnych, ale w zasadzie uniemożliwia pracę organom nadzoru i kontroli. Dlatego też za niezbędne należy uznać prawne uregulowanie robotyzacji i algorytmizacji w stosunkach pracy, a także wypracowanie zasad nadzoru nad ich wykorzystywaniem. Jak słusznie uważają badacze struktur społecznych oraz gospodarczych, zmiany naukowe, techniczne i gospodarcze z reguły wyprzedzają regulacje prawne. Niemal zawsze jest jednak konieczne uregulowanie zagadnień istotnych dla rynku pracy. Z tego względu należy chociażby rozpocząć debatę nad prawami pracowniczymi w nowym systemie prawno-gospodarczo-społecznym oraz nad odpowiedzialnością za szkody spowodowane działaniem sztucznej inteligencji. Poza tym potrzeba prawnego uregulowania dotyczy w szczególności następujących zagadnień związanych z funkcjonowaniem sztucznej inteligencji: bezpieczeństwo danych, prywatność i bezpieczeństwo użytkowników, równe traktowanie ludzi korzystających z urządzeń sztucznej technologii, odpowiedzialność prawna i finansowa za szkody spowodowane przez automatyczne urządzenia i programy, ochrona pracowników zastępowanych przez automaty, a także dostęp pracowników do informacji zebranych przez pracodawców³¹. Pozostali badacze wskazują, iż regulacji prawnej powinien podlegać również obowiązek przestrzegania standardów etycznych ustanowionych przez ludzi, zaś pozycja sztucznej inteligencji w prawie i stosunkach pracy powinna być podporządkowana i nadzorowana przez człowieka³². Specjaliści sygnalizują równocześnie trudną pozycję osób zatrudnionych wraz z automatami i innymi technologiami cyfrowymi. Współpraca człowieka ze sztuczną inteligencją powinna mieć miejsce tylko wówczas, gdy jest prowadzona z poszanowaniem prawa, szacunkiem dla ludzkiej godności i wolności oraz praw obywatelskich³³. Postęp technologiczny może zagrażać konstytucyjnej wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a także prawa do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Wiele osób nie poradzi sobie z ingerencją sztucznej inteligencji w te sfery życia.

Wydawać by się mogło, że przedstawione propozycje wykraczają poza aktualne potrzeby, niemniej jednak należy zwrócić uwagę, że w odróżnieniu od reguł prawnych zasa-

dy działania algorytmów są niejawne. Co więcej, nie podaje się ich naukowej weryfikacji, konsultacjom społecznym czy publicznej dyskusji, tak jak to ma miejsce w przypadku uchwalania prawa. Wobec powyższego nie wiadomo, czy diagnozy dokonywane przez algorytm są prawidłowe i zgodne z prawem (np. z przepisami antydyskryminacyjnymi). Poza tym osoby tworzące algorytmy – statystycy, informatycy, programiści oraz ich pracodawcy i zleceniodawcy – z założenia nie są nieomylni, niekiedy brak im specjalistycznych kompetencji czy nawet możliwości bieżącego nadzorowania oraz korygowania ewentualnych błędów. Nie należy także zapominać o właściwym doborze prawidłowych danych, albowiem błędne dane będą przekładały się na błędne wyniki, a tym samym słabej jakości algorytm. Całokształt tych okoliczności powoduje, że brakuje mechanizmów kontrolnych, które pozwalałyby na weryfikację podejmowanych decyzji przez algorytmy. Problem ten jest o tyle istotny, że obecne rozstrzygnięcia zaprogramowanych systemów często są niewłaściwe, ale brakuje faktycznej możliwości ich zakwestionowania. Tym samym fundamentalne dla jakości demokracji wymogi przejrzystości i rozliczalności nie mają zastosowania wobec algorytmów oraz ich twórców³⁴.

Część proponowanych rozwiązań została ujęta w projekcie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, zgodnie z którym cyfrowe platformy pracy miałyby być zobowiązane do informowania osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych o zautomatyzowanych systemach monitorowania i zautomatyzowanych systemach podejmowania decyzji. Przewiduje się także informowanie pracowników platformowych o powodach decyzji o ograniczeniu, zawieszeniu lub usunięciu konta osoby pracującej za pośrednictwem platform internetowych. Poza tym planuje się zakazanie platformom pracy przetwarzania danych osobowych dotyczących osób pracujących za ich pośrednictwem, o ile dane nie są nierozzerwalnie związane z realizacją umowy między osobą pracującą za pośrednictwem platformy a cyfrową platformą pracy, ani nie są do jej realizacji bezwzględnie niezbędne. Co więcej, w przypadku przyjęcia opisywanego uregulowania państwa członkowskie będą zobowiązane zapewnić, aby cyfrowe platformy pracy regularnie moni-

torowały i oceniały wpływ poszczególnych decyzji podejmowanych lub wspieranych przez zautomatyzowane systemy monitorowania i podejmowania decyzji. Z punktu widzenia instytucji kontrolnych najistotniejsze będzie jednak zobligowanie platform cyfrowych do udostępniania informacji o zautomatyzowanych systemach monitorowania oraz podejmowania decyzji, w tym m.in. o użytkowaniu takich systemów, ale także o kategorii decyzji podejmowanych lub wspieranych przez takie systemy oraz głównych parametrach, które takie systemy uwzględniają, wraz ze wskazaniem względnego znaczenia głównych parametrów w zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji.

W Unii Europejskiej toczy się debata na temat powołania wydzielonego organu czuwającego nad poprawnym wykorzystaniem nowych technologii w procesach decyzyjnych. We wszystkich dziedzinach uznanych za krytyczne, jak np. medycyna czy system sprawiedliwości, sztuczna inteligencja musiałaby przejść proces certyfikacji dowodzący, że spełniane są standardy bezpieczeństwa i uczciwości. Poza tym szereg inicjatyw na szczeblu Unii Europejskiej ma na celu zapewnienie, by w miarę rozwoju cyfryzacji nie doprowadzić do wyeliminowania czynnika ludzkiego. Postuluje się bowiem, aby przydzielanie zadań, zarządzanie i nadzór nie zostały całkowicie pozostawione algorytmom. Przykłady tych inicjatyw obejmują m.in. wytyczne w zakresie etyki dla godnej zaufania sztucznej inteligencji (połączone ze strategią cyfrową Unii Europejskiej), rozporządzenie o ochronie danych osobowych (RODO), program umiejętności cyfrowych, akt o rynkach cyfrowych, akt o usługach cyfrowych oraz autonomiczne porozumienie ramowe Europejskich Partnerów Społecznych w sprawie cyfryzacji.

Całokształt poruszanych problemów wskazuje, iż zmiana sposobu funkcjonowania rynku pracy wymusi także zmianę sposobu prowadzenia kontroli przez inspektorów pracy. Trwające i projektowane zmiany w tym obszarze będą się wiązać z koniecznością szybkiego oraz nieprzerwanego uzupełniania wiedzy przez krajowe służby nadzoru nad warunkami pracy, w tym przez inspektorów pracy. Rolą inspekcji pracy z pewnością pozostanie kontrola zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim osobom pracującym – niezależnie od przyjętych formuł współpracy z podmiotami powierzającymi pracę.

III. Warunki pracy i równowaga praca – życie

Mimo intensywnych zmian technologicznych, które przyczyniają się do poprawy jakości życia, coraz częstszym problemem staje się godzenie pracy i życia, w tym rodzinnego i osobistego (ang. *work-life balance*). Jedną z przyczyn „niedopasowania” pracy do życia, i odwrotnie, jest sposób, w jaki żyje i pracuje współczesny człowiek, próbując sprostać rosnącym wymaganiom w pracy i poza nią. Pojęcie *work-life balance* odnosi się do koncepcji powstałej na przełomie lat 70. i 80. XX w., która zakłada, że z jednej strony ważne są kariera, awans i samorealizacja zawodowa, a z drugiej strony na stan zadowolenia z życia wpływają poczucie satysfakcji, zadowolenia, działanie zgodnie z własnymi wartościami i przekonaniem. Tym samym obszary życia jednostki – prywatny i zawodowy – powinny być spójne i komplementarne w ramach podejmowanych aktywności życiowych³⁵.

W warunkach globalizacji pracownicy coraz częściej są narażeni na nadmiar obowiązków nie tylko w zakresie pracy zawodowej, ale i życia osobistego. Dotyczy to osób w różnym wieku ze względu na liczne, zróżnicowane obciążenia. Szansą na zmianę tej sytuacji jest stosowanie rozwiązań ułatwiających godzenie prywatnego i zawodowego aspektu życia. Uchybienia w tym zakresie mogą prowadzić do problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym, niską jakością życia, poczuciem braku kontroli, a w konsekwencji sięganiem po różnego rodzaju używki³⁶. Niestety konsekwencje tego stanu rzeczy mogą doprowadzić do zaburzeń w funkcjonowaniu firm poprzez absencję pracowników, wzrost fluktuacji, mniejszą koncentrację i zaangażowanie w pracę, gorszą jakość pracy, mniejszą produktywność, gorsze relacje z klientami czy utratę inwestycji w kapitał ludzki³⁷. Dlatego efektywne praktyki *work-life balance* wpływają pozytywnie nie tylko na pracowników, ale także na pracodawców, prowadząc do zwiększenia poziomu motywacji, redukcji absencji i stresu, większej produktywności, ochrony przed stratą pracowników na rzecz konkurencji czy też poprawy funkcjonowania i wizerunku firmy.

To powoduje, że coraz więcej pracodawców (mając na uwadze obopólne korzyści) jest gotowych do podjęcia działań w zakresie *work-life balance*, które sprzyjają osiągnięciu równowagi. W krajach Unii Europejskiej już na początku lat 90. zaczęto zwracać większą uwagę na potrzebę zaangażowania pracodawców w godzenie sfery życia rodzinnego i zawodowego u pracowników. W tym celu zaczęły powstawać specjalne programy³⁸ mające na celu pogodzenie obowiązków zawodowych z pozazawodowymi, czyli życiem osobistym (w tym zainteresowaniami, wypoczynkiem czy rekreacją), a także opieką nad osobami zależnymi (dziećmi, niepełnosprawnymi lub starszymi, chorymi członkami rodziny)³⁹.

We wszystkich publikacjach podkreśla się jednak, że kluczem do skutecznego godzenia pracy i życia pozazawodowego jest czas, jaki pracownik spędza na czynnościach zawodowych. Zbyt długie godziny pracy mogą prowadzić do negatywnych konsekwencji, takich jak problemy zdrowotne, bardzo często mające podłoże psychiczne. Odpowiedni odpoczynek i rekreacja mają znaczący wpływ na zdrowie, samopoczucie, a także efektywność w pracy i satysfakcję z wykonywanych zadań. Teoretycznie więc nowe formy świadczenia pracy, które pozwalają pracownikom wykonywać zadania w elastycznym czasie pracy powinny pomagać im w osiągnięciu równowagi między życiem prywatnym a pracą zawodową. Czy tak jest faktycznie?

Bezspornie rozwój telekomunikacji i nowoczesnych technik informacyjnych pozwala na wypracowanie rozwiązań przyjaznych rodzinie poprzez zwiększenie możliwości wykonywania pracy w domu, gdy jej specyfika na to pozwala. Inne działania pracodawców koncentrują się na umożliwieniu wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy czy też stosowaniu tzw. *job sharing*, czyli dzieleniu obowiązków na danym stanowisku pomiędzy pracownikami. Współcześnie największe możliwości w omawianym zakresie wydaje się stwarzać pra-

ca platformowa, przy zapewnieniu odpowiedniej ochrony praw osób pracujących.

Niestety cyfryzacja może również zwiększyć narażenie pracowników na ryzyko fizyczne i psychospołeczne wynikające z większej liczby godzin pracy lub pracy w nietypowych godzinach, a także ciągłego połączenia z siecią, co prowadzi do nakładania się na siebie czasu prywatnego i czasu pracy oraz zwiększonej intensywności pracy i związanego z tym stresu. Innymi słowy, pracownikom wykonującym pracę w domu coraz trudniej oddzielić od siebie czas pracy i czas odpoczynku, a kontrola ze strony zwierzchników może trwać nawet przez 24 godziny na dobę, tym bardziej że nowoczesne technologie, na których opierają się nowe formy zatrudnienia, wykorzystują elektroniczne systemy nadzoru, realizowanego za pomocą urządzeń elektronicznych, GPS i aplikacji wykorzystywanych do porozumiewania się⁴⁰. Sytuacji nie poprawia presja ciągłej dostępności czy też pracy w godzinach odpowiadających innym strefom czasowym, a także agresja oraz nękanie w sieci.

Nagle przyspieszenie „wirtualizacji” pracy, spowodowane pandemią COVID-19 i wprowadzonymi przestojami, w niektórych sytuacjach doprowadziło do zatarcia granic między życiem zawodowym a prywatnym czy też narażenia pracowników na ryzyko fizycznego i emocjonalnego wyczerpania. Jako przykład należy wskazać, że podczas pracy zdalnej pracownicy wykonują często zadania poza normalnymi godzinami pracy, niejednokrotnie w późnych godzinach nocnych. Równie często świadczą pracę zdalną regularnie przez 7 dni w tygodniu.

Nowe technologie tworzą nieznaną wcześniej perspektywę rozwoju całych społeczeństw. Ich wdrożenie może poprawić jakość życia oraz przyczynić się do zmniejszenia nierówności społecznych. Aby tak się stało, konieczne jest jednak wprowadzenie rozwiązań legislacyjnych, które będą zgodne z potrzebami i oczekiwaniami ogółu. Pewne rozwiązania opracowywane są przez Komisję Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego Unii Europejskiej, która 1 grudnia 2020 r. przyjęła rezolucję wraz z projektem dyrektywy w sprawie prawa do odłączenia się (*the right to disconnect*). Projekt przewiduje prawo do bycia offline, a więc nieobierania telefonów czy nieodpisywania na e-maile służbowe poza godzina-

mi pracy (szczególnie, jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku kierowniczym). Rosnące wykorzystanie technologii cyfrowych zmieniło tradycyjne modele pracy oraz stworzyło kulturę „stałe obecne online” i „zawsze dostępnego pracownika”. W tym kontekście ważne jest zapewnienie ochrony podstawowych praw pracowniczych, sprawiedliwych warunków pracy, w tym prawa do godziwego wynagrodzenia i przestrzegania czasu pracy, zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa oraz równości kobiet i mężczyzn⁴¹.

Przenosząc powyższe na grunt krajowy, należy rozpoznać debatę, w jaki sposób instytucje kontrolne mogą mieć wpływ na zachowanie zdrowia w miejscu pracy zdalnej, gdy tradycyjnie pojmowane godziny pracy ulegają zatarcu, a normy czasu pracy nie są bardzo często przestrzegane, co prowadzi do niebezpiecznego przenikania życia zawodowego i prywatnego pracowników.



IV. Podsumowanie

Pojawienie się nowych form świadczenia pracy stwarza szereg szans i zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Generalizując, wskazać należy, że atypowe formy zatrudnienia przyczyniają się do uatrakcyjnienia rynku pracy oraz form aktywności zawodowej, ale z drugiej strony utrudniają one respektowanie i ochronę praw pracowniczych.

Nigdy wcześniej pracownicy nie mieli takich możliwości zapewnienia sobie elastyczności i autonomii pracy jak obecnie. Z drugiej strony nigdy też nie byli tak łatwo dostępni dla pracodawców, co może przyczyniać się do narastania konfliktu pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Mimo zróżnicowanych opinii na temat oddziaływania technologii informacyjno-komunikacyjnych na zatrudnienie i jakość pracy wydaje się, iż rozwój technologiczny należy uwzględnić w działaniach na rzecz równowagi pracy z życiem rodzinnym. Wprawdzie rozwój nowych technologii może przyczyniać się m.in. do zwiększenia intensywności pracy czy zwiększenia presji na wydłużenie czasu przeznaczanego na pracę oraz izolacji, a także stresu pracowników, jednak właściwie wykorzystane technologie mogą przyczyniać się do skrócenia

czasu wykonywania zadań, a przez to zmniejszenia uciążliwości pracy, większej indywidualnej elastyczności i wolności wyboru, która może doprowadzić do łatwiejszego pogodzenia pracy z życiem rodzinnym⁴².

Nie ulega wątpliwości, że nietypowe formy zatrudnienia będą coraz popularniejsze na rynku pracy. Nowe formy świadczenia pracy nie dają przyzwolenia na wyzysk, ale niestety stwarzają takie możliwości. Często właśnie przewaga konkurencyjna platform nad tradycyjnymi modelami biznesowymi wynika z obejścia przepisów prawa pracy. Dlatego też tak istotne jest rozpoczęcie debaty publicznej oraz prac legislacyjnych nad uregulowaniem elastycznych form zatrudnienia. Aby postęp technologiczny był trwały, musi iść w parze z poszanowaniem istniejących zasad społecznych i prawnych. Należy wyraźnie podkreślić, że w obecnej chwili utrzymywanie aktualnego stanu prawnego, który praktycznie w ogóle nie reguluje innowacyjnych rozwiązań pojawiających się na rynku pracy – stanowi największe zagrożenie dla pracowników. Brak odpowiedniego prawa nie tylko ogranicza objęcie ochroną samych zainteresowanych, ale również uniemożliwia działanie instytucji kontrolnych, w tym Państwowej Inspekcji Pracy, w odniesieniu do wszelkich aspektów dotyczących nowych form świadczenia pracy.

Bartosz Kopeć,
zastępca dyrektora Departamentu
Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy

Przypisy:

1. D. Polkowska, *Przyspieszenie czy spowolnienie? Praca platformowa dostawców jedzenia w dobie pandemii SARS-CoV-2*, „Studia Socjologiczne”, 2021, nr 4, s. 114.
2. A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe formy zatrudnienia w epoce postindustrialnej*, „Polityka Społeczna”, 2019, nr 1, s. 1-2.
3. D. Polkowska, *Przyspieszenie czy...*, op. cit., s. 125.
4. A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe...*, op. cit., s. 9.
5. A. Świątkowski, *Współczesny fenomen globalnego rynku pracy – platforma zatrudnienia*, „Polityka Społeczna”, 2019, nr 5-6, s. 2.
6. D. Polkowska, *Przyspieszenie czy...*, op. cit., s. 115.
7. A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe...*, op. cit., s. 4.
8. R. Skowron, *Cybertariat – prawo pracy a nowe formy zatrudnienia w ramach ekonomii współpracy*, „Przeegląd Prawno-Ekonomiczny”, 2019, nr 4, s. 153-154.
9. A. Hilarowicz, *Spółeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia*, „Kwartalnik Naukowy Organizacja i Zarządzanie”, 2010, nr 2, s. 53-54.
10. A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe...*, op. cit., s. 4.
11. M. Dobrzyńska, *Praca platformowa. Wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 6, s. 18-19.
12. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN&qid=1639058069638>
13. A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe...*, op. cit., s. 8.
14. R. Skowron, *Cybertariat – prawo...*, op. cit., s. 159-161.
15. Art. 5 ust 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców: nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należy z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r. poz. 2177 oraz z 2019 r. poz. 1564), i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej.
16. R. Skowron, *Cybertariat – prawo...*, op. cit., s. 166-168.
17. Ibidem, s. 153-154.
18. A. Świątkowski, *Współczesny fenomen...*, op. cit., s. 3.
19. <https://sjp.pwn.pl/sjp/robotyzacja;2574338.html>
20. M. Bąba, *Algorytmy – nowy wymiar nadzoru i kontroli nad świadczącymi pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 3, s. 13.
21. McKinsey, „An Executive Guide to AI”, 2018.
22. M. Bąba, *Algorytmy – nowy...*, op. cit., s. 11-12.
23. <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/sztuczna-inteligencja;3983490.html>
24. A. Świątkowski, *Sztuczna inteligencja a prawo i stosunki pracy*, „Polityka Społeczna”, 2021, nr 1, s. 2-3.
25. I. Boruta, *O przyszłości pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 1, s. 5.
26. McKinsey, „Artificial intelligence the next digital frontier”, czerwiec 2017.
27. „Executive Summary World Robotics 2017 Industrial Robots”, https://ifr.org/downloads/press/Executive_Summary_WR_2017_Industrial_Robots.pdf
28. Ł. Arendt, *Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy w kontekście pandemii COVID-19*, „Polityka Społeczna”, 2021, nr 4, s. 9.
29. D. Polkowska, *Przyspieszenie czy...*, op. cit., s. 129.
30. A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe...*, op. cit., s. 5-6.
31. A. Świątkowski, *Sztuczna inteligencja...*, op. cit. s. 3.
32. A. Świątkowski, *Współczesny fenomen...*, op. cit., s. 4.
33. A. Świątkowski, *Sztuczna inteligencja...*, op. cit. s. 8.
34. K. Sztandar-Sztanderska, M. Kotnarowski, M. Zieleńska, *Czy algorytmy wprowadzają w błąd? Metaanaliza algorytmu profilowania bezrobotnych stosowanego w Polsce*, „Studia Socjologiczne”, 2021, nr 1, s. 90-93.
35. Zob. A. Gliksman, J. Manczewska, *Równowaga praca – życie*, Kraków 2008, s. 15.
36. D. White, E. Buckley, *Adjust the Balance: Literature review Life Cycles and Work life Balance*, Centre for Health Psychology Staffordshire University Stoke on Trent, 2007.
37. S. Borkowska, *Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, nr 240, Łódź 2010, s. 17.
38. Programy nakierowane na pracowników mających obowiązki rodzinne określane są jako family friendly employment. Zob. B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z rodzinnym jako element polityki rodzinnej*, [w:] Sadowska-Snarska C. (red.), *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca – życie – rodzina*, Białystok 2008, s. 24.
39. C. Darcy, A. McCarthy, J. Hill, G. Grady, *Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage*, „European Management Journal” 2012, Vol. 30, 2:111-120.
40. A. Świątkowski, *Nowe, nietypowe...*, op. cit., s. 5-6.
41. <https://legalis.pl/prawo-pracownika-do-bycia-offline/>
42. C. Sadowska-Snarska, *Rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym i osobistym*, Białystok 2009, s. 26.



