

Ukazuje się od 1929 roku

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5 (399) 2016





## 20 Bezpieczny dostęp do maszyn



Rozmowa z Januszem Śniadkiem, przewodniczącym Rady Ochrony Pracy.

## 6 Wyrównywanie nierównowagi



## 36 Wypadek na wielopile

## 9 Postępowanie inspektora pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy

Zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę jest nagminnie praktykowane przez pracodawców. W czasie kontroli inspektorzy pracy badają charakter świadczonej pracy. Wymaga to głębokiej analizy stanu faktycznego oraz zdobycia przez inspektora pracy dowodów potwierdzających istnienie stosunku pracy.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 O nielegalnym zatrudnieniu
- 5 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Wyrównywanie nierównowagi  
Rozmowa z Januszem Śniadkiem, przewodniczącym Rady Ochrony Pracy.
- 8 Obradowała Rada Dialogu Społecznego
- 9 Postępowanie inspektora pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy
- 14 Delegowanie pracowników, szansa czy zagrożenie?
- 18 SAWO 2016
- 20 Bezpieczny dostęp do stref pracy maszyny
- 24 Instytucje partnerskie PIP za granicą
- 26 W okręgach
- 27 Niełatwo przeprowadzić kontrolę
- 28 Bezpiecznie, nawet na szrudłach...
- 29 Sobota na budowie
- 30 Pierwsze takie mistrzostwa w Polsce
- 32 Żeby chciało się chcieć
- 34 Nowości wydawnicze – aktualizacje
- 35 Biblioteka
- 36 Wypadek na wielopile



Okładka:  
fot. Jakub Kalek



## W SEJMIE RP

# Uroczysta sesja upamiętniająca ofiary wypadków

Od uczczenia minutą ciszy pamięci ofiar wypadków przy pracy i chorób zawodowych rozpoczęła się 28 kwietnia 2016 r. w Sali Kolumnowej Sejmu uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy, zwołana w związku z obchodami Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy.

Honorowy patronat nad spotkaniem objął marszałek Sejmu Marek Kuchciński.

Sesja zorganizowana została w intencji upamiętnienia ofiar wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Połączona była z konferencją poświęconą bezpieczeństwu i higienie pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich, w tym zwłaszcza społecznym i ekonomicznym kosztom wypadków przy pracy. Zgromadziła parlamentarzystów, przedstawicieli ministerstw i urzędów centralnych, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Podczas konferencji odczytano list marszałka Sejmu Marka Kuchcińskiego, w którym podkreślił on rolę instytucji zobowiązanych do nadzorowania oraz kontrolowania przestrzegania prawa w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy.



W okolicznościowym wystąpieniu przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek zwrócił uwagę, że pomimo pozytywnego zjawiska zmniejszania się w naszym kraju liczby wypadków przy pracy o skutkach śmiertelnym i ciężkim oraz wskaźników wypadkowości ciągle dochodzi do tragicznych zdarzeń wypadkowych, zwłaszcza w branżach i zakładach charakteryzujących się występowaniem wielu zagrożeń.

– Zbyt często dążenie do zysku i jak najwyższej rentowności w firmach odbywa się kosztem obniżenia poziomu bezpieczeństwa i wzrostu zagrożeń dla pracowników – stwierdził przewodniczący ROP.

– Problemy gospodarcze i chęć osiągnięcia zysku nie mogą tłumaczyć braku poszanowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności obowiązków wobec osób świadczących pracę – powiedział główny inspektor pracy Roman Giedroń. Podkreślił, że każdego dnia inspektorzy pracy w całym kraju prowadzą intensywne i wymierne w skutkach działania kon-

trolne zmierzające do usunięcia bądź istotnego ograniczenia zagrożeń zawodowych.

O ogromnych kosztach związanych z wypadkami przy pracy, ponoszonych przez państwo, mówił wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed. Zaznaczył, że choć obserwowany jest spadek liczby wypadków przy pracy, to stan ten nie może zadowalać i nadal konieczne jest podejmowanie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracujących. Powiedział, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej planuje m.in. wzmocnić rolę Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego i zarazem przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda podkreślił, że bezpieczeństwo w zakładzie pracy jest jednym z elementów stabilnego zatrudnienia. Zapewnił, że także RDS będzie wpływać na poprawę bezpieczeństwa pracowników.

Jak poinformowała podczas konferencji kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy dr inż. Zofia Pawłowska, szacowany roczny społeczny koszt wypadków przy pracy może wynosić nawet 20 mld zł, czyli ponad 1% produktu krajowego brutto. Z kolei z informacji przedstawionej przez wiceprezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Elżbietę Łopacińską wynika, że same wydatki na renty wypadkowe wyniosły w roku ubiegłym blisko 7 mld zł.

Uczestnicy sesji ROP w przyjętym apelu zwrócili się do rządu i Sejmu RP o inicjowanie i wspieranie przedsięwzięć służących ochronie życia i zdrowia człowieka w procesie pracy. Zwrócili uwagę na potrzebę sformułowania całościowej i spójnej narodowej polityki ochrony pracy. Jej celem byłoby stworzenie ogólnych ram dla poprawy warunków i środowiska pracy.

Donat Duczyński



# O nielegalnym zatrudnieniu

**Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 12 kwietnia 2016 r. w siedzibie Sejmu przyjęła informację głównego inspektora pracy o legalności zatrudnienia polskich obywateli w świetle wyników działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. Zagadnienie przybliżyli posłom zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zajac i dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP Jarosław Leśniewski.**

W ubiegłym roku inspektorzy pracy przeprowadzili 23,2 tys. kontroli legalności zatrudnienia polskich obywateli, najwięcej w branży handlowej oraz w zakładach zatrudniających do 9 osób. Zweryfikowali legalność zatrudnienia 146,5 tys. osób. Kontrolą przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy objęli ponad 363 tys. osób.

Nielegalne zatrudnienie, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, stwierdzono w ponad jednej trzeciej podmiotów objętych kontrolą. Nieprawidłowości te dotyczyły 14% osób objętych kontrolą, tj. 20,5 tys. pracobiorców. Dla porównania, w 2014 r. wykazano nielegalne zatrudnienie ponad 10,3 tys. pracobiorców, co stanowiło 6,2% osób objętych w tym zakresie kontrolą.

Dane te nie oddają jednak pełnej skali nielegalnego zatrudnienia, ponieważ inspektorzy pracy byli zobowiązani przyjmując, że bez potwierdzenia umowy na piśmie oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego ponad 10 tys. osób rozpoczęło pracę w dniu kontroli. Tak zgodnie oświadczały pracodawcy i pracownicy.

W 2015 r. w porównaniu z latami poprzednimi spadła liczba ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.



Zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego stwierdzano najczęściej w handlu (30% wszystkich ujawnionych przypadków), przetwórstwie przemysłowym (17%) i budownictwie (13%).

– Poza zmianami legislacyjnymi, które powinny usunąć bariery w sprawowaniu przez PIP kontroli w tym zakresie, wydaje się niezbędne wypracowanie w powszechnej świadomości opinii, że warto zatrudniać i pracować legalnie, a powierzanie i wykonywanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów jest nieopłacalne – stwierdził w podsumowaniu Jarosław Leśniewski.

– Jak my, jako posłowie, moglibyśmy wesprzeć te działania, żeby zatrudnianie na czarno stało się nieopłacalne? – dopytywała posłanka **Bożena Borys-Szopa**. Zwróciła uwagę, że pracownik często nie ma wyboru, decydując się na zatrudnienie w szarej strefie. Konsekwencje tego ponosi zarówno on sam, jak i całe społeczeństwo. Posłanka opowiedziała się za koniecznością zdjęcia z inspektorów pracy wymogu wcześniejszego powiadamiania o kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Poddała także pod rozważenie wprowadzenie możliwości publicznego piętnowania pracodawców zatrudniających na czarno.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej dała resortowi rodziny i pracy 4 tygodnie na przedstawienie katalogu możliwych, postulowanych zmian w prawie, które mogłyby ułatwić kontrole i doprowadzić do zmniejszenia nielegalnego zatrudnienia.

(D.D.)

## Wiadomości nie tylko z kraju

### Dla przyjaznych pracodawców

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojć** uczestniczył w gali VIII edycji konkursu NSZZ „Solidarność” pt. „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”, zorganizowanej 20 kwietnia br. w Pałacu Prezydenckim w Warszawie pod honorowym patronatem Prezydenta RP. Prezydent **Andrzej Duda**, minister rodziny, pracy i polityki społecznej **Elżbieta Rafalska** oraz przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** wręczyli dwudziestu jeden nagrodzonym podmiotom gospodarczym certyfikaty „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Konkurs został zainicjowany przez „Solidarność” w 2008 roku. Pierwszą jego edycję objął honorowym patronatem Prezydent **Lech Kaczyński**, a w uroczystości wręczenia nagród brał również udział Roman Giedrojć jako ówczesny zastępca głównego inspektora pracy. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Zgłoszeń do konkursu dokonują organizacje NSZZ „Solidarność” działające w zakładach pracy oraz zarządy przedsiębiorstw. Spośród nich Komisja Certyfikacyjna wyłania laureatów. Pracodawca wyróżniony certyfikatem ma prawo posługiwania się nim przez okres trzech lat.

### W Związku Rzemiosła Polskiego

Pod hasłem „Zwiększanie konkurencyjności mikro-, małych i średnich firm rzemieślniczych poprzez działania związane z poprawą warunków pracy” przebiegało 7 i 8 kwietnia br. w Gdańsku spotkanie kierownictw izb rzemieślniczych i okręgowych inspektorów pracy. Uczestniczyli w nim główny inspektor pracy **Roman Giedrojć** oraz prezes Związku Rzemiosła Polskiego **Jerzy Bartnik**. Dokonano przeglądu współpracy organizacji rzemiosła z inspekcją pracy, rozmawiano o wspólnych wyzwaniach w zakresie zmniejszania wypadkowości w zakładach pracy oraz prewencji. Szef inspekcji podkreślił, że rzemiosło cechuje szacunek do człowieka, wskazał też m.in. znaczenie legalnego zatrudnienia dla uczciwych firm, takich jak zakłady rzemieślnicze. Mówił o priorytetowym znaczeniu prewencji i profilaktyki dla podnoszenia świadomości przedsiębiorców. Jerzy Bartnik wskazał nowe, konstruktywne i otwarte podejście inspekcji pracy do problemów związanych z przestrzeganiem prawa pracy. Mówił również o zagrożeniach wynikających z nielegalnego zatrudnienia.



### Ofiarom wypadków przy pracy

Tradycją obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych w Polsce są organizowane przez NSZZ „Solidarność” i Państwową Inspekcję Pracy konferencje poświęcone aktualnym problemom bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników. W Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu 25 kwietnia br. odbyło się spotkanie pod hasłem „Czas pracy a pozakodeksowe formy zatrudnienia – stan aktualny i perspektywy na przyszłość”. Uczestniczyło w nim ponad 100 reprezentantów organizacji związkowych, pracodawców, społecznej inspekcji pracy oraz świata nauki. Honorowymi gośćmi byli: arcybiskup metropolita wrocławski **Józef Kupny**, główny inspektor pracy **Roman Giedrojć**, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, a gospodarzem uroczystości – przewodniczący dolnośląskiej „Solidarności” **Kazimierz Kimso**. Podczas konferencji szef inspekcji pracy powiedział m.in., że każde działanie mające na celu zapewnienie bezpiecznych warunków pracy ma wartość ludzkiego zdrowia i życia. W panelu dyskusyjnym wzięli udział: **Barbara Serafinowska**, zastępca przewodniczącego KZ NSZZ „Solidarność” przy OIP we Wrocławiu, **Edyta Smolarczyk**, radca prawny, **Stefan Kiesz**, ekspert z Zarządu Regionalnego Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”, **Tomasz Wójcik**, ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz **Marek Woron** z Business Centre Club. Dyskusja wykazała, że występujący w naszym kraju problem pozbawienia ochrony prawnej setek tysięcy osób wykonujących pracę na podstawie pozakodeksowych form zatrudnienia wymaga pilnej reakcji ze strony ustawodawcy oraz wzmożonego nadzoru ze strony PIP.

# Wyrównywanie nierównowagi

**Rozmowa z Januszem Śniadkiem, przewodniczącym Rady Ochrony Pracy.**

**W ostatnich latach pojawiły się i rozwinęły patologiczne, groźne dla pracowników zjawiska, a Rada Ochrony Pracy nie bardzo miała receptę, jak im przeciwdziałać.**

Liberalna polityka Platformy Obywatelskiej polegała na utrzymywaniu konkurencyjności polskiej gospodarki w oparciu o niskie koszty pracy. Praktycznym wyrazem tej filozofii była – wbrew oficjalnym deklaracjom – pełna tolerancja dla umów śmieciowych i pracy na czarno. Stosowane były zachęty do zastępowania umów o pracę tzw. kontraktami, np. w służbie zdrowia. Głos Rady Ochrony Pracy, która owszem czasami sygnalizowała te problemy, nie miał realnego wpływu na kierunki działania rządzącej koalicji PO-PSL. Ta stale rosnąca skala patologii na rynku pracy, zatrudnienie tymczasowe i umowy śmieciowe zamiast stałego stosunku pracy to efekt świadomej polityki.

**A czy teraz to się zmieni i głos ROP będzie bardziej katagoryczny?**

Przede wszystkim potrzebna jest wola polityczna rządu i Sejmu. Polityka wzrostu wynagrodzeń i położenie kresu plądze umów śmieciowych to ważne elementy programu wyborczego Prawa i Sprawiedliwości. Dlatego na przykład wprowadzenie dla pracodawców obowiązku potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do pracy znalazło się w rządowym projekcie zmiany do Kodeksu pracy, już skierowanym do Sejmu. Zniknie tzw. syndrom pierwszej dniówki. Przypomnę, że PIP od lat postulowała zmianę w tym zakresie, jednak Platforma Obywatelska zablokowała w poprzedniej kadencji poselskie inicjatywy legislacyjne PiS (mojego autorstwa), które miały zlikwidować tę patologię. Wkrótce będzie też wprowadzona minimalna stawka godzinowa dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jeszcze raz chcę jednak jasno powiedzieć, że to rząd a nie ROP kreuje politykę w zakresie stosunków pracy. My te działania będziemy wspierać i podpowiadać oczekiwane rozwiązania. Rada nie ma inicjatywy ustawodawczej, ale posłowie



w niej zasiadający mogą wpływać na kształt prawa i podejmować konkretne inicjatywy. Uważam, że ciało tak różnorodne, reprezentujące wiele środowisk, a przez to reprezentatywne, powinno dobitniej zabierać głos. Jestem przekonany, że w obecnej sytuacji głos ROP będzie bardziej słyszalny i brany pod uwagę. To oczywiste, bo reprezentuję ugrupowanie rządzące, które ma większość w parlamencie. Realizacja całego programu wyborczego PiS musi trochę potrwać. Pytanie, jak szybko uda się przeprowadzić zmiany prawne i systemowe związane z rynkiem pracy i stosunkiem pracy, jest zasadne. Jestem dobrej myśli. Sądzę, że rozwiązania dotyczące wyeliminowania z obrotu gospodarczego tzw. umów śmieciowych będą realizowane szybko i sprawnie.

**Ale sama, nawet szybka legislacja i nowe przepisy to chyba zbyt mało, by przywrócić poczucie praworządności w stosunkach pracy.**

Nie mam cienia wątpliwości, że bolączek dotyczących zatrudnionych nie da się wyeliminować tylko przez zmianę prawa i sprawną legislację. To jest także kwestia pragmatyki, egzekucji prawa. Mam tu na myśli funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości, sądów, prokuratur. Trzeba stanowczo skończyć z pobłażaniem wobec osób dopuszczających się przestępstw w stosunku do pracowników, np. ze względu na zni-

komą szkodliwość społeczną ich czynów. Konieczne jest usprawnienie pracy wymiaru sprawiedliwości i wyeliminowanie przewlekłości postępowań w sądach pracy, gdzie skrzywdzony pracownik czeka na wyrok miesiącami, a często latami. Należy odejść od praktyki orzeczeń przyznającej pierwszeństwo tzw. woli stron i swobodzie umów w stosunkach pracy. Nie można przenosić tej zasady z prawa cywilnego do stosunków pracy. Owszem, swoboda umów, wola stron są ważne i należy je respektować, ale wtedy, gdy strony są równe. W stosunkach pracy nie można mówić, że pracownik i pracodawca stoją na równych pozycjach. Prawo pracy ma służyć wyrównaniu tej naturalnej nierównowagi. Kodeks pracy wyraźnie mówi, że praca na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i za wynagrodzeniem świadczy o istnieniu stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

**Resort pracy zapowiada podjęcie prac nad nowym Kodeksem pracy. Czy ROP powinien być w nie włączony?**

Nie wyobrażam sobie, by ROP nie uczestniczył w tym ważnym procesie. Nasza rola powinna jednak polegać na opinowaniu proponowanych rozwiązań. Tworzenie przepisów powinno odbywać się bowiem w gronie ekspertów reprezentujących organizacje partnerów społecznych w Radzie Dialogu Społecznego oraz rząd. Mam świadomość rosnącej potrzeby dostosowania prawa pracy do szybko zmieniającej się rzeczywistości.

Przyznam jednak, że efekty pracy ostatniej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy budziły mój ogromny niepokój. Ekspert, wybitni prawnicy przygotowali propozycje zmian, które w praktyce oznaczałyby ograniczenie poziomu ochrony pracowników. Mam poczucie, że środowiska naukowe mają dzisiaj zbyt liberalne spojrzenie, więc podjęcie prac nad nową kodyfikacją prawa pracy może oznaczać otwarcie puszek Pandory. Propozycja kompleksowych zmian Kodeksu pracy musi być zaakceptowana w drodze konsensusu zarówno przez stronę reprezentującą pracowników, jak i pracodawców, a bazą dla wszystkich zmian musi być konstytucyjna zasada, że państwo chroni pracę. Ponadto Kodeks pracy ma spełniać funkcję wyrównującą kolosalną nierównowagę między pracodawcą a pracobiorcą.

**A czy obecnie PIP ma narzędzia, by te dysproporcje wyrównywać i bronić pracowników w konfrontacji z pracodawcami łamiącymi prawo?**

Pracodawcy robią to, co ich zdaniem się opłaca. Dziś inspektor niestety nie ma narzędzi i możliwości nakładania bolesnych sankcji na pracodawców. Grzywny w wielu przypadkach nie dyscyplinują naruszających prawo, bo ich wysokość nie jest dotkliwa. Pracodawcy nie obawiają się spraw w sądach pracy. Należy więc wzmocnić inspekcję i przyznawać

jej nowe uprawnienia prowadzące do zwiększenia skuteczności i efektywności prowadzonych działań. Mam tu na myśli także prawo do nakazywania zamiany umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę w sytuacji, gdy praca jest świadczona na zasadach charakterystycznych dla stosunku pracy. Obecnie system emerytalny jest w bardzo trudnej sytuacji, bo przedsiębiorcy nie płacą składek. Tolerując takie zjawiska, godząc się na niepłacenie składek i zatrudnianie na czarno, skazujemy się na finansowanie coraz większego deficytu w ZUS i pozbawianie ludzi świadczeń emerytalno-rentowych. Przy niewydolnym systemie sądowym jedynie wzmocnienie kompetencji PIP daje realną szansę na szybszą egzekucję prawa.

**Obecnie PIP podlega pod Sejm i Marszałka Sejmu, pojawiają się jednak głosy, by włączyć inspekcję w strukturę resortu pracy. Jak pan ocenia tę propozycję?**

Niewątpliwie włączenie PIP w strukturę administracji rządowej i wyjęcie inspekcji spod nadzoru Sejmu wymagałoby zgody partnerów społecznych. Kwestia podległości inspekcji jest bardzo ważna ze względu na ewentualne skutki. Gdyby obecnie inspekcja weszła w strukturę resortu pracy, mogłoby to przynieść pozytywne efekty, bo dla obecnego rządu przestrzeganie praworządności w stosunkach pracy jest ważne. Gdyby jednak polityka obozu rządowego – tak jak miało to miejsce w czasie koalicji PO i PSL – była skoncentrowana na rozluźnianiu stosunków pracy, tolerowała zalew umów śmieciowych, to podporządkowana rządowi inspekcja siłą rzeczy musiałaby przyzywać oczy na te nieakceptowalne praktyki. Dlatego zalecam ostrożność przy podejmowaniu zmian systemowych. Oczywiście jeżeli rząd przedstawi i uzasadni taki pomysł, to będziemy na ten temat rozmawiać.

**W tym roku PIP po raz pierwszy od kilku lat dostała pieniądze na podwyżki wynagrodzeń, zostało to dobrze przyjęte, ale jest pewien niedosyt. Czy w następnych latach jest szansa na kolejne środki na podniesienie wynagrodzeń?**

PiS realizuje politykę wzrostu wynagrodzeń. Nie mam cienia wątpliwości, że w następnych latach do inspekcji powinny wpłynąć dodatkowe pieniądze na podwyżki. Przypomnę, że tegoroczna pula dodatkowych pieniędzy miała być wyższa, jednak ze względu na ograniczony budżet to się nie udało. Mam nadzieję, że przy kolejnym budżecie uda się odrobić straty, jakie pracownicy inspekcji ponieśli w stosunku do innych grup budżetowych wskutek nierozważnych i nieodpowiedzialnych działań osób kierujących PIP w 2009 roku. Chodzi mi o bezprecedensową, całkowitą rezygnację z przyrostu środków budżetowych na płace.

Dziękuję za rozmowę.

**Tomasz Zalewski**

# Obradowała Rada Dialogu Społecznego

**Główny inspektor pracy Roman Giedrońc wziął udział w plenarnym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, które odbyło się 7 kwietnia 2016 r. w Warszawie. W trakcie obrad zajmowano się m.in. wprowadzeniem godzinowej stawki płacy minimalnej, także w kontekście przyszłych zadań inspekcji pracy.**

Partnerzy społeczni podjęli uchwałę w sprawie projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Związki zawodowe i pracodawcy uzgodnili, że minimalne wynagrodzenie obowiązujące od 1 stycznia 2017 r. wyniesie 12 zł za godzinę, ale dodatkowo zostanie zwaloryzowane wskaźnikiem wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego w 2016 r. na rok następny, tj. rok 2017. Uzgodniono także, iż dodatek za pracę w porze nocnej nie będzie wliczany do płacy minimalnej.

**Elżbieta Rafalska**, minister rodziny, pracy i polityki społecznej, uznała porozumienie partnerów społecznych za historyczny kompromis w bardzo ważnej i trudnej sprawie.



Zgodnie z projektem minimalna stawka godzinowa obejmie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu oraz samozatrudnionych, jednoosobowo świadczących usługi dla firm. Projekt zawiera też nowe uprawnienia i rozszerzenie możliwości kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja będzie kontrolowała prawidłowość i rzetelność dokumentowania oraz potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez osoby wykonujące pracę na podstawie tych umów cywilnoprawnych. Będzie też sprawdzać, czy wynagrodzenie za pracę takich osób zostało obliczone i wypłacone zgodnie z przepisami.

W trakcie posiedzenia **Mateusz Morawiecki**, wicepremier, minister rozwoju, zaprezentował i omówił „Plan na rzecz odpowiedzialnego rozwoju”.

Rada przyjęła również kilka uchwał związanych z jej funkcjonowaniem. Jedną z nich dotyczyła wyboru dyrektora Biura Rady Dialogu Społecznego. Na stanowisko to została rekomendowana **Katarzyna Łażewska**, dotychczas kierująca sekcją prawną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

**Tomasz Zalewski**



Fot. D. Duczyński

## Prawo

**Sławomir Nowogórski**



# Postępowanie inspektora pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy

Przy nieugiętym stanowisku pracodawcy konieczne jest skierowanie przez inspektora pracy pozwu do sądu w imieniu osoby pokrzywdzonej. Stosowanie obowiązujących w tym zakresie procedur wymaga szerokiej wiedzy inspektora pracy związanej z zasadami przebiegu procesu sądowego, umiejętności argumentacji oraz prowadzenia sprawnej, opartej na zdobytych dowodach, polemiki ze stroną przeciwną.

W latach 2014 i 2015 inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie skierował 16 pozwów, z których trzy rozstrzygnięto pozytywnie (sąd uznał istnienie stosunku pracy), trzy rozstrzygnięto negatywnie (oddalono powództwo), jedną sprawę umorzono (cofnięcie powództwa). W pozostałych sprawach nadal toczy się postępowanie przed sądem. Zdobyte doświadczenie pozwala na wysunięcie wielu wniosków, istotnych dla inspektorów realizujących wskazane zadania.

## Przygotowanie sprawy

Zanim inspektor pracy wda się w spór sądowy w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, powinien należycie udokumentować fakty, na które będzie się powoływał w procesie. Materiał dowodowy należy gromadzić w taki sposób, aby był spójny i budował logiczną całość. Dbałość o to przydaje się w postępowaniu sądowym, bowiem ogranicza pole manewru stronie pozwanej, zwłaszcza poprzez możliwe wytknięcie inspektorowi pracy błędów w ustaleniach faktycznych. Na etapie postępowania kontrolnego gromadzimy wszelki dostępny materiał dowodowy (osobowy

i rzeczowy). W jednej z pozytywnie rozstrzygniętych spraw inspektor pracy złożył wniosek o dopuszczenie w poczet materiału dowodowego nagrania zarejestrowanego telefonem komórkowym z przebiegu rozmowy, jaką prowadziła pozwana z osobą zainteresowaną stosunkiem pracy. Pełnomocnik pozwanej na wszelkie sposoby próbował wytrącić ten argument stronie powoda. Ostatecznie sąd pominął przedstawiony dowód, wyłącznie jednak z uwagi na złą jakość nagrania. A ziarno wątpliwości co do wiarygodności zeznań strony pozwanej zostało zasiane.

W każdej sprawie celowe jest szczegółowe przesłuchanie danej osoby w charakterze świadka i odnotowanie w protokole istotnych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Protokół taki, o ile jest to skarga ujawniona lub świadek wyraża na to zgodę, można przekazać drugiej stronie, w celu ustosunkowania się do podniesionych zarzutów. Otwarte pozostaje pytanie, jak postępować w przypadku, gdy osoba, której sprawa dotyczy, nie jest zainteresowana umową o pracę. Skądinąd bowiem wiadomo, że możliwość uzyskania pozytywnego rozstrzygnięcia sprawy występuje tylko w przypadkach, kiedy osoba, na rzecz której wytoczono powództwo, jest zainteresowana przebiegiem i wynikiem sprawy oraz czynnie uczestniczy w postępowaniu.

Treść umów prawa cywilnego, o ile są sporządzone w formie pisemnej, wymaga wnikliwej analizy. Często znajdują się w nich postanowienia dotyczące na przykład kary umownej, zabezpieczenia wekslowego czy możliwości korzystania z zastępcy.

**Zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę jest nagminnie praktykowane przez pracodawców. W czasie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy badają charakter świadczonych pracy. Wymaga to głębokiej analizy stanu faktycznego oraz zdobycia przez inspektora pracy dowodów, w tym zeznań świadków, potwierdzających istnienie stosunku pracy.**

**Treść umów jest nader pomocna przed sądem pracy. W praktyce występowały zapisy o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, miesięcznym okresie rozliczeniowym, bezpośrednim nadzorze nad pracami.**

Zapisy tego rodzaju mają wzmocnić wrażenie, że powierzono pracę zarobkową, której podstawą jest umowa prawa cywilnego. W praktyce nie są one w ogóle stosowane. Niekiedy oprócz umowy pojawiają się też dodatkowe dokumenty. W jednej ze spraw zleceńbiorki mieli obowiązek podpisania pisma o następującej treści: „Oświadczam, że umowa zlecenia odpowiada moim oczekiwaniom ze względu na swój charakter: możliwość wykonywania zleconych czynności w dogodnym dla mnie czasie”.

Może się okazać, że treść umów jest nader pomocna przed sądem pracy. W praktyce występowały zapisy o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, miesięcznym okresie rozliczeniowym, bezpośrednim nadzorze nad pracami. Pojawiała się też umowa, w której zleceńbiorca zobowiązał się m.in. do doprowadzenia do zawarcia umowy kupna. Faktycznie chodziło o sprzedaż towaru, artykułów spożywczych, a kamuflaż był potrzebny, ponieważ w owym czasie na terenie sklepu identyczne czynności wykonywały pracownice w oparciu o umowę o pracę na stanowisku sprzedawcy. W innej sprawie zleceńbiorca zobowiązał się do wykonania czynności związanych z obsługą magazynu oraz do analizy potrzeb przedsiębiorstwa zleceńbiorki w zakresie zaopatrzenia. Zlecone prace (usługi) i czynności zostały wymienione w § 3 umowy w aż 23 podpunktach. Nie można oprzeć się wrażeniu, że mamy do czynienia z typowym zakresem obowiązków przypisanym pracownikowi. Wszystkie te sprawy znalazły swój finał w sądzie i oczekują na rozstrzygnięcie.

Mając do dyspozycji zebrany materiał dowodowy oraz stanowiska stron, należy ocenić, czy sprawa nadaje się do sądu, innymi słowy, czy nasilenie cech charakterystycznych dla stosunku pracy wykazuje zbieżność z wymogami ustawodawcy do uznania istnienia stosunku pracy.

### **Sporządzenie pozwu**

Prawidłowe sporządzenie pozwu jest warunkiem koniecznym, aby sprawie nadać dalszy bieg. Pozew wniesiony do

sądu jest bowiem uprzednio sprawdzany pod względem formalnym, w przypadku braku jakiegoś elementu jest on zwracany powodowi z zobowiązaniem do uzupełnienia braków.

Zgodnie z art. 126 Kodeksu postępowania cywilnego każde pismo procesowe, w tym również pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, powinno zawierać: oznaczenie sądu, do którego jest skierowane, imię i nazwisko lub nazwę stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników, oznaczenie rodzaju pisma, osnovę wniosku lub oświadczenia oraz dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, podpis strony albo jej przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika, wymienienie załączników. Nadto w powództwie należy ująć dokładnie określone żądanie – sformułowanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w danym podmiocie i za jaki okres, oznaczenie wartości przedmiotu sporu zgodnie z regułą art. 231 k.p.c., przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie, a w miarę potrzeby uzasadniających również właściwość sądu.

Warto podkreślić, że art. 126 § 2 k.p.c. przewiduje obecnie, że w pierwszym piśmie procesowym w sprawie (zasadniczo zatem i w pozwie) powód obowiązany jest podać swój PESEL lub NIP (jeżeli jest osobą fizyczną). Z praktyki inspektorskiej mogę podpowiedzieć, że realizuję ten obowiązek wskazując NIP urzędu. Dotychczas żaden sąd tego nie kwestionował. Na marginesie zaznaczyć można, że inspektor pracy nie musi podawać podstawy prawnej.

### **Postępowanie przed sądem pracy**

Postępowanie w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy toczy się według przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 459 k.p.c. i następne). Sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego i dwóch ławników (art. 47 § 1 k.p.c.). Zgodnie z § 85 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. – Regulamin urzędowania sądów

powszechnych (Dz.U. poz. 2316) inspektor pracy zajmuje miejsce przed stołem sędziowskim po prawej stronie sądu (sędzia jako gospodarz procesu ma nas widzieć po prawej stronie). Rozprawa po wywołaniu przebiega w ten sposób, że strony sporu – najpierw inspektor pracy, a potem pozwany – zgłaszają ustnie swoje żądania i wnioski oraz przedstawiają twierdzenia i dowody na ich poparcie

Zgodnie z art. 10 k.p.c. sąd w każdym stadium postępowania dąży do ugodowego załatwienia sprawy, o ile ugoda jest dopuszczalna. Najczęściej propozycja zawarcia ugody pada już na pierwszym posiedzeniu, przy czym nie jest wykluczone ponowienie jej przez sąd po przeprowadzeniu części bądź całości postępowania dowodowego. Możliwe jest również zaproponowanie zawarcia ugody przez sąd odwoławczy podczas rozpoznawania apelacji. Stosownie do brzmienia art. 917 k.p.c. przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Powstaje pytanie, na czym ma polegać ugoda w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inicjowanych przez inspektora pracy. Przyjąć należy, że skoro inspektor pracy posiada legitymację czynną jedynie do wytaczania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy, to ugoda sądowa dopuszczalna jest w przedmiocie okresu zatrudnienia, zobowiązania wydania świadectwa pracy, terminu wykonania obowiązku, obowiązku wykonania innych obowiązków, np. opłacenia składek na ZUS. Nie wykluczam, że katalog ten nie jest zamknięty. Inaczej sytuacja wygląda, gdy inspektor pracy reprezentuje stronę na zasadzie art. 465 § 1 k.p.c. jako pełnomocnik. W tym przypadku nie wiążą inspektora pracy przytoczone ograniczenia, wiążą go jednak wskazówki mocodawcy.

W praktyce inspektorskiej odnotowałem przypadek, kiedy to po wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku sąd

zaproponował polubowne załatwienie sprawy, sygnalizując jednocześnie, że okres, o który toczy się spór (ok. 3 tygodnie), jest krótki i nie warto procesu kontynuować. Osoba zainteresowana przystąpiła do postępowania w charakterze powoda, po czym na korytarzu uzgodniła z niedoszłym pracodawcą warunki polubownego załatwienia sprawy, a mianowicie otrzymała gratyfikację pieniężną. Zainteresowany ogłosił przed sądem, że zgadza się z jego stanowiskiem, co do zbyt krótkiego okresu żądania, wyraził pogląd, że „nie warto dzielić włosa na czworo”, a skoro otrzymał należne pieniądze, to w tym stanie rzeczy cofa pozew. Inspektor pracy całkowicie utracił poparcie zainteresowanego i zmuszony był przystać na cofnięcie pozwu. Sprawa upadła, zanim się zaczęła, a sąd umorzył postępowanie. Ten przykład pokazuje, kto w sprawie jest „wygrany” – z całą pewnością sąd, przedsiębiorca i zainteresowany, niekoniecznie inspektor pracy, który włożył dużo wysiłku i czasu, przeprowadzając kontrolę, sporządzając pozew i udając się na wyznaczoną rozprawę.

W przeważającej jednak mierze strony podtrzymują swoje stanowiska, a w konsekwencji proces rozpoczyna się na dobre. Inspektor pracy musi aktywnie uczestniczyć w postępowaniu przed sądem oraz reagować na składane wnioski dowodowe i twierdzenia strony przeciwnej. Coraz częściej stronę pozwaną reprezentuje profesjonalny pełnomocnik, który eksponuje swobodę zawierania umów, wolną wolę stron oraz brak usankcjonowanej prawnie zasady domniemania zawarcia umowy o pracę. Zawodowi pełnomocnicy lubią także zeznania świadków. Nie ulega wątpliwości, że dowody osobowe mogą mieć istotne znaczenie dla pozytywnego rozstrzygnięcia sporu, pod warunkiem że świadkowie są umiejętnie przesłuchiwani na okoliczność twierdzeń ujętych w pozwie. Dlatego aktualna pozostaje kwestia wypracowania programu i metod szkolenia w zakresie użytecznej techniki przesłuchania świadka w procesie cywilnym.

Warto przy tym pamiętać o art. 207 i 217 k.p.c. Pierwszy z tych przepisów służy

**Dowody osobowe mogą mieć istotne znaczenie dla pozytywnego rozstrzygnięcia sporu, pod warunkiem że świadkowie są umiejętnie przesłuchiwani na okoliczność twierdzeń ujętych w pozwie. Dlatego aktualna pozostaje kwestia wypracowania programu i metod szkolenia w zakresie użytecznej techniki przesłuchania świadka w procesie cywilnym.**



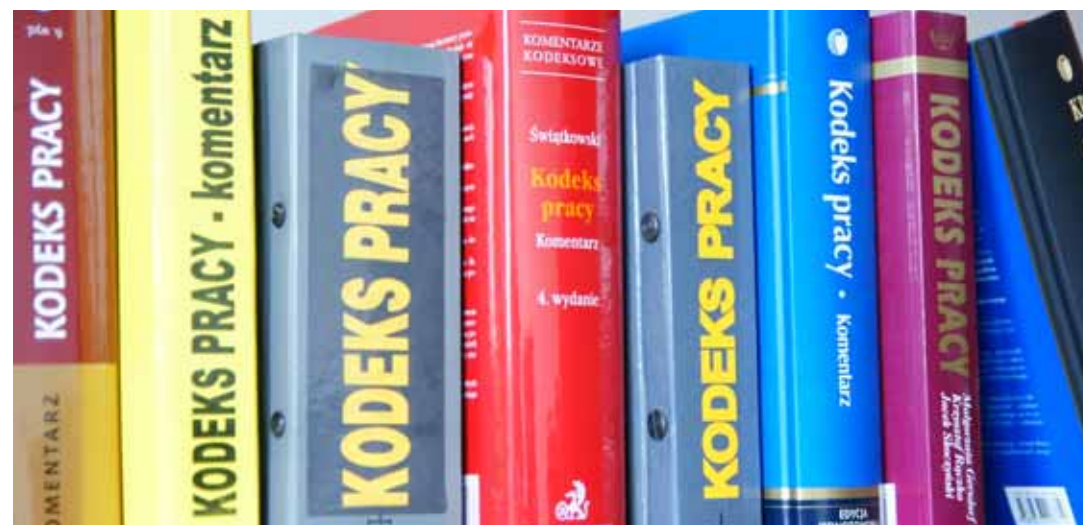
Ważne jest, aby inspektor pracy nie bał się wykorzystywać przepisu art. 217 k.p.c., wnosząc o pominięcie twierdzeń i dowodów jako spóźnionych; to adwersarz procesowy musi wykazać, że tak nie jest. Praktyka wskazuje, że znacząca liczba pism procesowych ma na celu zwłokę w postępowaniu przed sądem.

zdyscyplinowaniu stron składających pisma procesowe w toku postępowania (wzrasta przy tym rola pozwu i odpowiedzi na pozew), natomiast drugi, choć o zbliżonym brzmieniu, jest przepisem ogólnym, który znajdzie zastosowanie także na rozprawie. Art. 217 k.p.c. przewiduje zasadę, że sąd rozpoznający sprawę pominie zgłaszane przez strony twierdzenia i dowody, jeżeli te okażą się spóźnione, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Ważne jest, aby inspektor pracy nie bał się wykorzystywać powołanego przepisu, wnosząc o pominięcie twierdzeń i dowodów jako spóźnionych; to adwersarz procesowy musi wykazać, że tak nie jest. Praktyka wskazuje, że znacząca liczba pism procesowych ma na celu zwłokę w postępowaniu przed sądem.

Strony postępowania (w tym inspektor pracy) mogą w toku postępowania, a jeżeli były nieobecne – na najbliższym posiedzeniu, zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Trzeba pamiętać, że stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozważenie z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy (art. 162 k.p.c.).

W postępowaniu przed sądem należy mieć na uwadze bogate orzecznictwo sądowe, zwłaszcza judykaturę Sądu Najwyższego w sprawach o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu bądź na kanwie obowiązywania art. 22 Kodeksu pracy. Przede wszystkim trzeba zacząć od tego, że nie można zakładać, że strony łączącego stosunku prawnego miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę prawa cywilnego). Przepisy nie kreują zatem domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy. Fakt

zawarcia umowy o pracę, a nie umowy prawa cywilnego, trzeba dopiero wykazać (wyrok SN z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNP z 1999 r., nr 14,



poz. 449). Osobiście zalecam w praktycznym zastosowaniu przed sądem pracy linię orzecznictwa SN, w której prezentowany jest pogląd mówiący, że zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą nadać cywilnoprawnego charakteru zatrudnieniu zainicjowanemu taką umową, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy stosunku pracy (np. wyrok SN z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP z 2009 r., nr 23-24, poz. 310). W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że umowa spełniająca warunki umowy o pracę zawsze musi być za taką uznana, nawet wbrew woli stron (W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, Wydawnictwo C.H. Beck 2011, str. 60-61).

Stąd też przedmiotem zainteresowania inspektora pracy powinien być bardziej sposób wykonywania pracy w stosunkach cywilnoprawnych niż nazwa umowy bądź zgodna wola stron. W kontekście orzeczeń kładących nacisk na autonomię zawierania umów oczywista jest próba wykazania, że

pomiędzy stronami nie doszło do zgodnego oświadczenia woli dotyczącego zawarcia danego rodzaju umowy prawa cywilnego, lecz do swoistego porozumienia w przedmiocie zawarcia fikcyjnej umowy cywilnoprawnej, mającej na celu obejście przepisów prawa pracy. W przeważającej mierze wykonujący zatrudnienie jako podmiot słabszy godzi się na pozorność zawarcia takiej umowy, aby zapewnić sobie i swojej rodzinie źródło stałego utrzymania.

Ten tzw. przymus ekonomiczny determinowany jest dążeniem przedsiębiorcy do uelastycznienia form zatrudnienia i chęci ograniczania kosztów pracy.

### Zakończenie procesu

Warto uczestniczyć w rozprawie kończącej postępowanie oraz zabrać głos, którego sąd jako pierwszemu udziela powodowi – inspektorowi pracy. W mowie końcowej należy zwięźle odnieść się do poszczególnych cech wskazujących na zaistnienie w konkretnej sprawie stosunku pracy. Odpieramy przy tym zarzuty strony pozwanej. Starajmy się bez zbędnej potrzeby nie przedłużać swojego wywodu, lecz skupić się na istotnych okolicznościach. Sąd, zamykając rozprawę, zazwyczaj ma wyrobiony pogląd na sprawę. Dodajmy przy tym, że pozwany eksponuje wolną wolę stron, która zdaniem powoda nie może mieć decydującego znaczenia dla oceny istnienia stosunku pracy, jeżeli mogłaby wyłączyć skut-

ki bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy określonych w art. 22 k.p. Stąd też wnosimy jak w pozwie.

### Zwrot kosztów postępowania

Zgodnie z art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Pojęciem węższym od kosztów procesowych są koszty sądowe, na które składają się opłaty i wydatki. Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 8 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1025, ze zm.) obowiązku uiszczenia kosztów sądowych nie ma m.in. inspektor pracy w sprawach z zakresu prawa pracy. Ustawowy brak obowiązku uiszczenia kosztów sądowych nie przyznaje inspektorowi pracy, w przypadku przegranej, zwolnienia od zwrotu kosztów poniesionych przez stronę przeciwną (np. tytułem zastępstwa procesowego). Oznaczać to może, z czym należy się liczyć, obciążenie takimi kosztami inspektora pracy. Słychać głosy, że brak ustawowych uregulowań tej problematyki skutecznie zniechęca inspektorów pracy do wytaczania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. W mojej praktyce nie zdarzył się taki przypadek, niemniej jednak zawsze w mowie kończącej postępowanie składam wnioski o niezasadzanie w całości lub w części kosztów procesowych – i tu uwaga! – „...od Państwowej Inspekcji Pracy”. Jako argument podaję, że inspektorowi pracy przyświecał przy wytoczeniu powództwa dwojaki cel: działanie w interesie danej osoby jako strony słabszej w celu zapewnienia jej należytej ochrony przed sądem oraz działanie w interesie społecznym mającym na celu ustalenie rzeczywistego stosunku prawnego łączącego strony.

Mam nadzieję, że wskazówki i uwagi okażą się użyteczne w życiu zawodowym inspektora pracy.

st. inspektor **Sławomir Nowogórski**  
OIP Kraków

Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy. Fakt zawarcia umowy o pracę, a nie umowy prawa cywilnego, trzeba dopiero wykazać.



Dariusz Górski

## Delegowanie pracowników, szansa czy zagrożenie? (cz. I)

Ostateczny tekst dyrektywy to efekt kompromisu państw członkowskich, które na zjawisko delegowania patrzą w odmienny sposób. Dla krajów tzw. starej Unii delegowanie pracowników jest formą migracji zarobkowej, w której upatrują zagrożenia dla rodzimego rynku usług i ryzyka dumpingu socjalnego. Zapominają jednak o tym, że praca najemna cudzoziemców z innych krajów UE stanowi także siłę napędową ich gospodarek narodowych i wykonywana jest często w sektorach i branżach, w których obywatele tych krajów pracować nie chcą. Dla nowych krajów członkowskich, takich jak Polska, Bułgaria czy Rumunia, otwarty rynek usług to szansa na zwiększenie konkurencyjności i rozwój własnej działalności poprzez współpracę z firmami zagranicznymi.

### Lider usług transgranicznych

W przeciwieństwie do emigracji zarobkowej delegowanie nie opiera się na swobodzie przepływu osób, lecz na swobodzie świadczenia usług wewnątrz Unii. Usługodawcy mający siedzibę na terenie jednego kraju, korzystając z tej swobody, kierują swoich pracowników do pracy w innym państwie do wykonania usługi, często realizowanej we współpracy z zagranicznym kontrahentem. Rozwijają się szczególnie rynki pracy tymczasowej, świadczonej przez agencje zatrudnienia. Polska jest niekwestionowanym liderem w świadczeniu usług transgranicznych. Potwierdzają to dane nie tylko Komisji Europejskiej – z 1 miliona pracowników delegowanych pracujących na rynkach UE 23% stanowią Polacy, według

danych ZUS w 2014 r. wydano ponad 260 tys. deklaracji A1, potwierdzających objęcie ubezpieczeniem społecznym w Polsce na czas oddelegowania do pracy za granicą. Świadcząc pracę w trybie oddelegowania, pracownik nadal zachowuje status zatrudnionego w państwie i według przepisów prawa kraju wysyłającego. Stosunek pracy zawarty pomiędzy pracownikiem delegowanym a przedsiębiorstwem delegującym w okresie oddelegowania do pracy za granicą nie ustaje. Potwierdzeniem istnienia tej więzi prawnej jest to, że najczęściej należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatki opłacane są w kraju wysyłającym. Pracodawcy delegujący są jednak zobowiązani do przestrzegania w pewnym zakresie przepisów prawa kraju oddelegowania. Muszą zapewnić warunki zatrudnienia nie mniej korzystne, niż to wynika z obowiązujących przepisów prawa pracy w państwie przyjmującym. Te minimalne standardy odnoszą się m.in. do norm i wymiaru czasu pracy, okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudnienia nieletnich (pracowników młodocianych oraz dzieci), wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

### Dumping socjalny

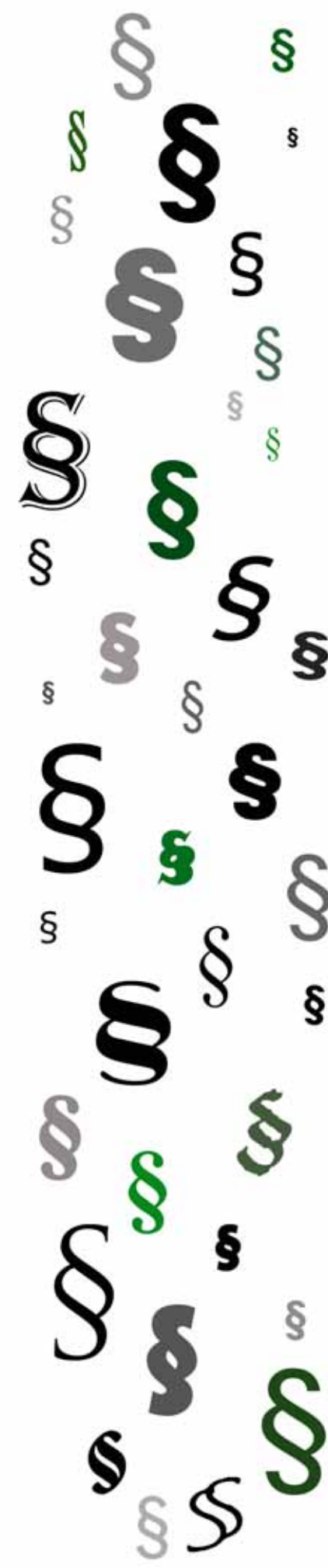
Działalność przedsiębiorców delegujących pracowników do czasowego wykony-

wania pracy nie jest wolna od nadużyć. Nieprawidłowości, których dopuszczają się pracodawcy, były częstym argumentem w dyskusji nad tekstem tzw. dyrektywy wdrożeniowej. Z tego powodu negocjacje na poziomie europejskim trwały kilka lat i były niezwykle trudne. Ciężko było pogodzić, często odmienne, interesy poszczególnych państw członkowskich i zachować równowagę między ochroną praw pracowników a swobodą świadczenia usług. Wielokrotnie używanym argumentem w dyskusji był zarzut dumpingu socjalnego uprawianego przez przedsiębiorców delegujących. Wypłacają oni swoim pracownikom wynagrodzenia niższe od tych, które otrzymują obywatele kraju oddelegowania zatrudnieni w firmach rodzimych, a przez to „psują” rynek pracy, odbierają zatrudnienie pracownikom lokalnym oraz wspierają nieuczciwą konkurencję. Poparciem dla tej tezy miały być m.in. ujawnione przypadki delegowania pracowników z naruszeniem obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzeń za pracę, czasu pracy i odpoczynku, czy wręcz przypadki wyzysku i pracy przymusowej, noszącej znamiona handlu ludźmi. Nowa dyrektywa europejska ma na celu zwiększenie skuteczności ochrony pracowników delegowanych przed nadużyciami poprzez wprowadzenie określonych ram prawnych do ustanowienia przez państwa członkowskie odpowiednich środków, mechanizmów kontroli, sankcji i współpracy transgranicznej dla ich egzekwowania. Reguluje zasady wymiany informacji między organami nadzoru nad warunkami pracy w sprawach dotyczących delegowania. Ustanawia też, postulowaną w szczególności przez stronę związkową, zasadę solidarnej odpowiedzialności wykonawców branży budowlanej za niewypłacone przez ich podwykonawców wynagrodzenia należne pracownikom (branża budowlana jest tą, do której najczęściej delegowani są pracownicy). Jednocześnie ma służyć ułatwieniu korzystania przez usługodawców ze swobody świadczenia usług oraz promowaniu uczciwej konkurencji między usługodawcami, a tym samym wsparciu funkcjonowania jednolitego wewnętrznego

rynku świadczenia usług. Warto się zatem przyjrzeć temu, jakie zobowiązania dyrektywa 2014/67/WE nakłada na państwa członkowskie.

### Nałożone obowiązki

Każde z państw członkowskich zostało zobowiązane do utworzenia organu lub organów właściwych w sprawach delegowania pracowników. Dyrektywa dopuszcza, by zadania te były realizowane przez biura łącznikowe, o których mowa w art. 4 dyrektywy 96/71/WE (powołane do wymiany informacji). Doświadczenia ostatnich lat, w szczególności pojawienie się na rynku usług tzw. firm – skrzynek pocztowych (letter box companies), wymusiły sprawdzenie, czy przedsiębiorca delegujący działa legalnie w kraju wysyłającym i czy prowadzi na jego obszarze rzeczywistą działalność. Nie jest ona jednak utożsamiana wyłącznie z działalnością zarządczą lub administracyjną, lecz z działalnością stricte operacyjną. Celem tej regulacji jest ujawnianie przypadków tzw. fałszywego delegowania (fake posting) oraz stworzenie dla instytucji publicznych krajów przyjmujących możliwości jego zakwestionowania. Dyrektywa wskazuje szereg okoliczności, które mogą być uwzględnione przez kontrolujących w toku tej weryfikacji (fakt rejestracji w odpowiednim organie, fakt opłacania podatków, składek ubezpieczeniowych, liczba umów zawartych z kontrahentami, rozmiary – w sensie ekonomicznym – prowadzonej działalności w kraju wysyłającym), zastrzegając jednocześnie, że brak spełnienia jednego lub więcej elementów nie oznacza automatycznego uznania, że dany przypadek nie stanowi delegowania. Przepisy nakazują, by każdą sprawę analizować i oceniać odrębnie, uwzględniając jej specyfikę oraz okoliczności. Częstym źródłem nadużyć, a także braku reakcji na nieprawidłowości w działaniu pracodawców jest niewiedza w zakresie przysługujących praw oraz obowiązków stron w procesie kierowania do czasowego wykonywania pracy za granicą. Dlatego dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do upowszechnienia informacji





o warunkach i zasadach delegowania na ich terytorium (w zakresie określonym art. 3 dyrektywy 96/71/WE). Informacje mają być udostępniane nieodpłatnie na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, w sposób dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, w języku urzędowym (językach urzędowych) oraz innych – odpowiednich z punktu widzenia popytu na rynku pracy w danym kraju. Ich zakres powinny obejmować nie tylko warunki zatrudnienia, które należy zapewnić pracownikom delegowanym, obowiązki pracodawców kierujących pracownikami do pracy za granicą w świetle przepisów państw przyjmujących, lecz także opis procedur składania skarg na pracodawców delegujących do właściwych organów krajowych.

### Współpraca właściwych służb

Skuteczna ochrona pracowników przed nadużyciami jest możliwa jedynie dzięki aktywnej współpracy administracyjnej właściwych służb krajów członkowskich, głównie organów nadzoru nad warunkami pracy i udzielaniu sobie wzajemnie niezbędnej pomocy. Zgodnie z art. 6 pkt 1 dyrektywy 2014/67/WE współpraca ta polega na udzielaniu odpowiedzi na wnioski kierowane przez właściwe organy krajów członkowskich oraz na przeprowadzaniu kontroli i dochodzeń celem ujawnienia nadużyć związanych z delegowaniem pracowników. Jednocześnie państwa członkowskie zobowiązane są do zapewnienia skutecznego monitorowania procesu delegowania na swoim terytorium. Mogą w tym celu nakładać na delegujących przedsiębiorców różne obowiązki (notyfikacja faktu delegowania właściwym służbom, wymóg wskazania osoby do kontaktu, wymóg udostępnienia dokumentów), pod warunkiem że są one proporcjonalne i uzasadnione. Zachowanie tej proporcji ma chronić przedsiębiorców przed nadmiernymi obciążeniami, które mogłyby zaburzyć równowagę rynku usług i w konsekwencji doprowadzić do ich wykluczenia. Z drugiej strony państwa członkowskie muszą wprowadzić skuteczne mechanizmy ochrony

pracowników przed nadużyciami poprzez dostęp do odpowiednich procedur administracyjnych i sądowych oraz prawo do bezpośredniego złożenia skargi. Należy zapewnić prawo udziału w tych postępowaniach organizacjom pracowników, stowarzyszeniom i innym podmiotom, które zgodnie z prawem krajowym mają uzasadniony interes prawny w zapewnieniu przestrzegania przepisów dyrektyw UE dotyczących delegowania. Wdrożone mechanizmy mają służyć w szczególności odzyskaniu przez pracownika delegowanego należności ze stosunku pracy: wynagrodzenia netto, nienależnie pobranych lub potrąconych z wynagrodzenia składek na ubezpieczenia, podatków i innych świadczeń, do spełnienia których pracodawca zobowiązany był z własnych środków, a spełnił je kosztem pracownika. Co więcej, wprowadzone rozwiązania mają umożliwić pracownikowi odzyskanie tych należności po powrocie z kraju delegowania.

Odrębny rozdział dyrektywy obejmuje zasady transgranicznego egzekwowania administracyjnych kar pieniężnych i grzywien administracyjnych nakładanych przez właściwe organy państw przyjmujących na tych przedsiębiorców, którzy naruszają przepisy o delegowaniu pracowników. Określa on także zasady międzyinstytucjonalnej współpracy międzynarodowej w tym zakresie. Konieczność wprowadzenia tego rodzaju instrumentów egzekucyjnych wynika z praktyki organów kontrolnych państw przyjmujących. Brak tych regulacji w przeszłości uniemożliwiał im często skuteczne karanie pracodawców za popełnione nadużycia, zwłaszcza gdy usługa zagraniczna została zrealizowana i proces delegowania już się zakończył.

Polska, implementując do krajowego porządku prawnego postanowienia dyrektywy 96/71/WE (tzw. dyrektywy podstawowej), wprowadziła do przepisów Kodeksu pracy rozdział IIa „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”. W przepisach tych – dotyczących pracowników wykonujących czasowo pra-

cę na terytorium RP w związku z realizacją umowy zagranicznego pracodawcy z polskim kontrahentem, w polskim oddziale (filii) zagranicznego pracodawcy lub skierowanych do pracy u polskiego pracodawcy użytkownika – zawarto zobowiązanie do zapewnienia im warunków pracy nie mniej korzystnych niż te, które wynikają z postanowień Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. W praktyce inspektorskiej przepisy te rzadko znajdowały zastosowanie.

Po pierwsze, w niewielkiej w skali kraju liczbie pracowników delegowanych do czasowego wykonywania pracy w Polsce znajdowali się jak do tej pory w większości pracownicy średniego szczebla i kadry zarządzającej, których stosunki pracy regulowały postanowienia umów i kontraktów na warunkach korzystniejszych, niż to wynika z przepisów polskiego prawa pracy (regulacja kodeksowa ma bowiem stanowić pewne minimum gwarantowane przepisami powszechnie obowiązującymi). Po drugie, egzekwowanie tych przepisów w stosunku do zagranicznych pracodawców, w tym także do agencji zatrudnienia kierujących pracownikami do pracy w Polsce, dla których warunki pracy są u nas atrakcyjne (np. Bułgaria, Rumunia), okazało się niemożliwe. Na przeszkodzie stanęły względy proceduralne i brak wyraźnego upoważnienia w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy do kontroli przedsiębiorstw zagranicznych, które nie działają na terenie Polski, nie mają tutaj oddziału, siedziby, ani nawet obowiązku ustanowienia przedstawiciela do kontaktu z organami kontroli.

### Niedociągnięcia w implementacji

Przykład rumuńskich pracowników tymczasowych, delegowanych do polskiego pracodawcy użytkownika z agencji zatrudnienia z siedzibą w Bukareszcie, pokazał, że nieprawidłowości – związane np. z niewypłaceniem wynagrodzenia za pracę w Polsce w kwocie odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu obowiązującemu w państwie przyjmującym – nie mogą być skutecznie eliminowane przez organy Pań-

stwowej Inspekcji Pracy, a pracodawca zagraniczny pozostaje bezkarny. Świadczy to o pewnych niedociągnięciach w implementacji dyrektywy 96/71/WE do prawa krajowego. Na usprawiedliwienie dodać należy, że w czasie, kiedy przepisy te były wdrażane do polskiego systemu prawnego, delegowanie pracowników do pracy w Polsce praktycznie nie zachodziło. Polska przez lata była krajem głównie wysyłają-



cym (a i teraz pod względem liczby pracowników delegowanych do pracy za granicą należy do europejskich liderów). Problemy, z którymi stykają się inspektorzy pracy innych krajów europejskich kontrolujący polskie przedsiębiorstwa delegujące, wymusiły stworzenie dla działalności organów nadzoru nad warunkami pracy odpowiednich ram prawnych, co w Polsce nie było konieczne, a może tylko nie uświadomione.

Implementacja do naszego prawa dyrektywy 2014/67/WE stanowi doskonałą okazję do wprowadzenia takich regulacji, które pozwolą na skuteczne egzekwowanie przepisów polskiego prawa pracy w stosunku do pracowników skierowanych czasowo do wykonywania pracy w Polsce. Prace nad nowymi przepisami ciągle trwają, pod kierunkiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i przy aktywnym udziale PIP, o czym szerzej w kolejnym numerze „Inspektora Pracy”.

starszy specjalista **Dariusz Górski**  
Departament Legalności Zatrudnienia GIP

**Częstym źródłem nadużyć, a także braku reakcji na nieprawidłowości w działaniu pracodawców jest niewiedza w zakresie przysługujących praw oraz obowiązków stron w procesie kierowania do czasowego wykonywania pracy za granicą.**

# Targi SAWO 2016

„Ograniczanie zagrożeń zawodowych związanych z czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy” to tytuł II konferencji panelowej Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, zorganizowanej 26 kwietnia w ramach Międzynarodowych Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2016, która odbyła się w dniach 26-28 kwietnia 2016 r. w Poznaniu.

W konferencji poprzedzonej wystąpieniem okręgowego inspektora pracy w Poznaniu **Stanisławy Ziółkowskiej** uczestniczyło ponad 550 przedstawicieli pracodawców, pracowników służby bhp, związków zawodowych, organizacji pracodawców, społecznych inspektorów pracy, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru i kontroli oraz pracowników i studentów poznańskich uczelni technicznych. Konferencję podzielono na cztery panele tematyczne, obejmujące zagadnienia z zakresu ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe, hałasu, pyłów przemysłowych oraz czynników chemicznych. Moderatorami poszczególnych zagadnień byli inspektorzy pracy, a przewidziane w programie tematy prezentowali partnerzy Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, przedstawiciele Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Transportowego Dozoru Technicznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Dozoru Technicznego, Wielkopolskiego Związku Pracodawców „Lewiatan” oraz inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Po zakończonej konferencji Komenda Wojewódzka Państwowej Straży Pożarnej i OIP w Poznaniu zorganizowali pokaz bezpiecznej pracy w zbiornikach, a także ewakuacji osoby nieprzytomnej. Tradycyjnie PIP przygotowała stoisko, przy którym przez trzy dni targów inspektorzy udzielali porad prawnych i technicznych, rozmawiali na tematy związane z bezpieczeństwem pracy. Jak zwykle dużym zainteresowaniem cieszyły się wydawnictwa inspekcji pracy, a w szczególności poradniki dla pracodawców z zakresu prawa pracy oraz materiały informacyjne dotyczące bhp.

Podczas uroczystości otwarcia targów Stanisława Ziółkowska odczytała okolicznościowy list wystosowany przez głównego inspektora pracy **Romana Giedrojcia** do uczestników targów, wśród których byli także **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP oraz **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor Departamentu Promocji i Prewencji.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**  
OIP Poznań



Fot. J. Kałek i M. Karlik



Włodzimierz Łabanowski

## Bezpieczeństwo w pracy

### Bezpieczny dostęp do stref pracy maszyny

Kwestia dojścia do obszarów obsługi, regulacji i konserwacji maszyn została uregulowana w różnych aktach prawnych. W rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy w § 18 ust. 2 znajduje się zapis: „Powinny być zastosowane rozwiązania zapewniające bezpieczny dostęp i przebywanie pracowników w obszarach produkcyjnych oraz strefach ustawiania i konserwowania maszyn”. W rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn – odnoszącym się do maszyn wprowadzonych do obrotu po 29 grudnia 2009 r. – w § 50 ust 6 podano: „Konstrukcja maszyny powinna umożliwiać bezpieczny dostęp do wszystkich obszarów niezbędnych podczas obsługi, regulacji i konserwacji”. Są to zapisy bardzo ogólne. Więcej informacji znajdujemy w rozporządzeniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w którym określono wymagania, jakie mają spełniać dojścia do wszystkich stanowisk pracy, nie wyróżniając odrębnych uregulowań w zakresie dojść do maszyn i urządzeń technicznych (§ 21, § 47 i § 106). Najwięcej informacji na temat stałych środków dostępu do maszyn określono w normie PN-EN ISO 14122. Maszyny. Bezpieczeństwo. Stałe środki dostępu do maszyn (norma zharmonizowana z dyrektywą maszynową 2006/42/WE). Norma ta składa się z czterech części. W części pierwszej opisano dobór stałych środków dostępu między dwo-

ma poziomami, w części drugiej – pomosty robocze i przejścia, w części trzeciej – schody, schody drabinowe i balustrady, zaś w części czwartej – drabiny stałe.

#### Dobór stałych środków dostępu

Norma PN-EN ISO 14122-1 informuje, że powinny być przewidziane bezpieczne i wygodne środki dostępu do wszystkich stref pracy i miejsc maszyny, do których potrzebę dostępu podczas wszystkich faz „życia” maszyny można przewidzieć. Stałe środki dostępu dzielimy w następujący sposób:

- pochylnia – środek dostępu zawierający równię pochyłą z ciągłą płaszczyzną o kącie nachylenia od powyżej 0° do 20°;
- schody – środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 20° do 45°, którego elementami poziomymi są stopnie;
- schody drabinowe – środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 45° do 75°, którego elementami poziomymi są stopnie;
- drabina – środek dostępu o kącie nachylenia od powyżej 75° do 90°, którego elementami poziomymi są szczeble.

Podczas doboru środków dostępu należy brać pod uwagę szereg zagrożeń, w tym zwłaszcza możliwość spadnięcia, poślizgnięcia, potknięcia, nadmiernego wysiłku fizycznego, np. po wejściu po kilku kolejnych drabinach, a także zagrożenie spadającymi materiałami lub przedmiotami. Jeżeli jest to tylko możliwe, zaleca się, aby dostęp do urządzeń sterujących lub innych części maszyn odbywał się z poziomu podłoża lub podłogi. To szczególnie ważne, gdy jest wymagany częsty dostęp. Jeżeli dostęp

z poziomu podłoża lub podłogi jest nie- możliwy lub niepraktyczny, należy dobrać, jako bezpieczne i właściwe, podstawowe rozwiązanie koniecznego dostępu w postaci dźwigu osobowego, odpowiedniej pochylni o kącie nachylenia mniejszym niż 10° lub schodów o nachyleniu nie mniejszym niż 30° i nie większym niż 38°. Projektując dostęp do maszyny, należy unikać stosowania schodów drabinowych i drabin ze względu na większe ryzyko upadku z wysokości i większy wysiłek fizyczny podczas ich używania. Dźwig osobowy może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku częstego dostępu kilku osób, dużych odległości pionowych i transportowania ciężkich ładunków. Pochylnia z kolei może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku krótkiej odległości pionowej oraz kiedy w transporcie używa się pojazdów kołowych (wózki widłowe, wózki ręczne itp.). Zależnie od przeznaczenia pochylni stosuje się różne kąty nachylenia:

- do 3° w przypadku wózków ręcznych i innych ręcznych środków transportu kołowego,
- do 7° w przypadku pojazdów z napędem silnikowym (np. wózków podnośnikowych widłowych),
- do 20° w przypadku pieszych (zalecany jest kąt nie przekraczający 10°).

Pochylnie są bardziej wskazane niż schody jedno- lub dwustopniowe. Na bezpieczeństwo pochylni bardzo duży wpływ ma właściwość powierzchni. Zaleca się, aby powierzchnia wykazywała dużą odporność na poślizg, zwłaszcza w przypadkach pochylni o kącie nachylenia między 10° a 20°. Natomiast dla schodów zalecany jest kąt nachylenia mieszczący się między 30° a 38°.

#### Pomosty robocze i przejścia

Przejście to pozioma powierzchnia służąca do przemieszczania się z jednego miejsca na inne, a pomost roboczy to pozioma powierzchnia służąca do obsługi, konserwacji, sprawdzania, naprawy, pobierania próbek i innych faz pracy związanej z maszynami. Przejścia i pomosty robocze powinny być tak zaprojektowane i skonstru-

owane, aby zapewniały bezpieczeństwo użytkowania. Części, z którymi mogą się stykać operatorzy, nie powinny powodować urazów, podłogi powinny mieć trwałe właściwości przeciwpoślizgowe, a poręcze i inne uchwyty powinny być umiejscowione tak, aby ich użycie było instynktowne. Pomosty robocze należy tak rozmieszczać, aby operatorzy mogli szybko opuścić swoje stanowisko pracy w przypadku powstania zagrożenia, a w razie potrzeby można było im szybko udzielić pomocy i łatwo ich ewakuować. Pomosty robocze powinny być tak zlokalizowane, aby umożliwiały ludziom pracę w pozycji ergonomicznej, jeśli to możliwe na wysokości między 0,5 m a 1,7 m nad powierzchnią platformy roboczej.

Długość oraz szerokość przejść i pomostów roboczych przeznaczonych do przeprowadzania obsługi i konserwacji powinny uwzględniać potrzeby wynikające z zadania, np. liczbę operatorów znajdujących się w tym samym czasie na przejściach lub pomostach roboczych, potrzebę wykonywania nieograniczonych ruchów roboczych, przestrzeń potrzebną do przewidywalnego użycia narzędzi itp.

Minimalna wysokość prześwitu w pionie nad pomostami roboczymi i przejściami powinna wynosić 2,1 m, jeżeli nie zaistnieją żadne okoliczności szczególne. Szerokość w świetle przejścia powinna wynosić nie mniej niż 0,6 m<sup>(1)</sup>, ale zaleca się 0,8 m. Kiedy jednocześnie kilka osób przechodzi przejściem lub podczas przechodzenia mijają się, jego szerokość należy zwiększyć do 1 m. W szczególnych okolicznościach wysokość w świetle prześwitu w pionie może być zmniejszona do 1,9 m, a szerokość w świetle do 0,5 m, ale tylko wtedy, gdy wynika to z oceny ryzyka i ograniczeń związanych z maszynami lub otoczeniem, np. pomost roboczy lub przejście jest używane sporadycznie albo ograniczenie dotyczy tylko krótkiego odcinka. Jeżeli na ścianie lub suficie występują pojedyncze przeszkody ograniczające wymaganą szerokość lub wysokość, należy zastosować osłony, np. wykładzinę zapobiegającą urazom oraz znaki ostrzegawcze.

Jeżeli jest to tylko możliwe, zaleca się, aby dostęp do urządzeń sterujących lub innych części maszyn odbywał się z poziomu podłoża lub podłogi. To szczególnie ważne, gdy jest wymagany częsty dostęp.

Dźwig osobowy może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku częstego dostępu kilku osób, dużych odległości pionowych i transportowania ciężkich ładunków. Pochylnia z kolei może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku krótkiej odległości pionowej oraz kiedy w transporcie używa się pojazdów kołowych.

**Dźwig osobowy może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku częstego dostępu kilku osób, dużych odległości pionowych i transportowania ciężkich ładunków. Pochylnia z kolei może być najlepszym rozwiązaniem w przypadku krótkiej odległości pionowej oraz kiedy w transporcie używa się pojazdów kołowych.**

Powierzchnie podłóg powinny być tak zaprojektowane, żeby wszelkie rozlane na nich ciecze, brud, śnieg, lód czy inne substancje nie mogły się gromadzić. Dlatego korzystne są przepuszczalne powierzchnie podłóg, takie jak np. kraty lub płyty rusztowe tłoczone na zimno. W przypadkach, w których zagrożenia powodowane przedmiotami lub innymi materiałami spadającymi albo przechodzącymi przez otwory w podłodze są poważniejsze od powodowanych poślizgnięciem lub upadkiem, podłoga nie powinna mieć otworów. W celu uniknięcia zagrożenia potknięciem największa różnica w wysokości między wierzchołkami powierzchni sąsiadujących elementów podłogi nie powinna przekroczyć 4 mm. Jeżeli podłoga składa się z demontowalnych elementów, tzn. dających się usunąć, np. w celu konserwacji pomocniczego wyposażenia zamontowanego pod elementami podłogi, to elementy te powinny być zabezpieczone przed jakimkolwiek niebezpiecznym ich ruchem np. elementami złącznymi.

### Balustrady poziome

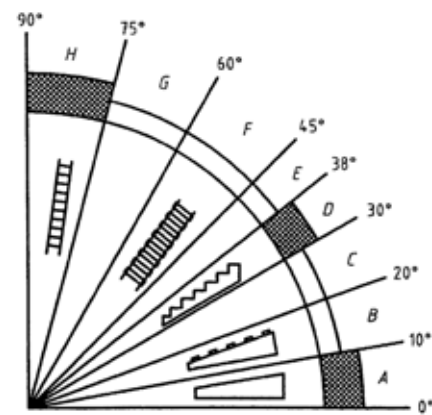
Jeżeli występuje ryzyko upadku z przejść lub pomostów roboczych umieszczonych na wysokości 0,5 m<sup>(2)</sup> lub większej, należy stosować balustrady. Balustrada typowej konstrukcji składa się z poręczy, poprzeczki, krawężnika i słupka. Poręcz to element wierzchni przeznaczony do chwytania ręką w celu wsparcia ciała, który może być stosowany niezależnie lub jako górna część balustrady. Poprzeczka to element balustrady równoległy do poręczy, będący dodatkową ochroną przed przedostaniem się ciała. Krawężnik to stała część balustrady lub obrzeża podestu, zapobiegająca spadaniu przedmiotów z poziomu podłogi. Krawężnik ogranicza również wolną przestrzeń między podłogą a poprzeczką, zapobiegając przedostawaniu się ciała. Natomiast słupek to pionowy element konstrukcyjny balustrady służący do przytwierdzenia balustrady do pomostu lub schodów. Minimalna wysokość balustrady wynosi 1100 mm. Swobodna przestrzeń

między poręczą a poprzeczką, jak również między poprzeczką a krawężnikiem, nie powinna przekraczać 500 mm. Jeżeli zamiast poprzeczki poziomej są stosowane pionowe pręty, prześwit między nimi powinien wynosić maksymalnie 180 mm. Krawężnik o minimalnej wysokości 100 mm<sup>(3)</sup> powinien być umiejscowiony najwyżej 10 mm nad poziomem podłogi i krawędzią pomostu.

Balustrada jest wymagana, jeżeli odstęp między pomostem a konstrukcją maszyny lub ścianą jest większy niż 200 mm lub konstrukcja maszyny nie zapewnia ochrony równoważnej balustradzie. Jeżeli odstęp pomiędzy pomostem a sąsiadującą z nią konstrukcją jest większy niż 30 mm, należy zastosować krawężnik. Krawężnik jest również konieczny między krawędziami podłogi a przylegającymi elementami konstrukcyjnymi lub krawędziami otworów przeznaczonych do przeprowadzenia w nich takich elementów, jak rury, zbiorniki lub wsporniki, jeśli odległość między podłogą a tymi elementami przekracza 30 mm.

Zaleca się ograniczenie odległości między osiami słupków do 1500 mm. Jeżeli odległość ta zostanie przekroczona, szczególną uwagę należy zwrócić na wytrzymałość przytwierdzeń słupków i urządzeń mocujących. Zakończenia poręczy powinny być tak skonstruowane, aby nie było jakiegokolwiek ryzyka urazu powodowanego ostrymi krawędziami lub zaczepieniem odzieży użytkownika. W przypadku poręczy z przerwami nie zaleca się prześwitu między dwoma segmentami mniejszego niż 75 mm (żeby uniknąć pułapek dla ręki) i większego niż 120 mm. Kiedy prześwit jest większy, należy stosować bramkę samozamykającą się.

Bramka samozamykająca się to taka część balustrady, która jest przystosowana do łatwego otwierania. Zwolnienie bramki powoduje jej automatyczne zamknięcie się, np. pod wpływem grawitacji lub działania sprężyny. Bramki należy stosować wszędzie tam, gdzie wymagany jest dostęp poza balustradę. Poprzeczkę środkową i krawężnik należy umieścić w bramce na tej samej wysokości co w sąsiednich segmen-



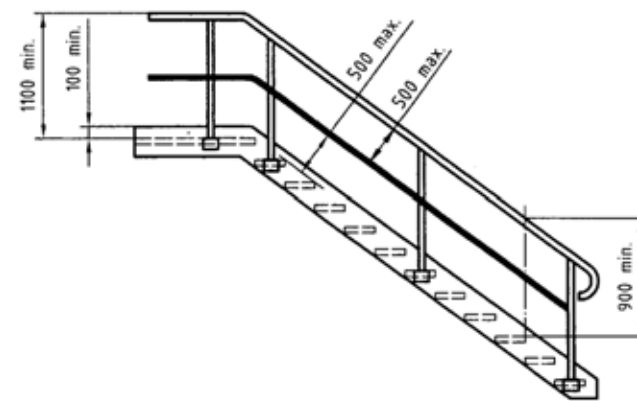
### Zakres stosowania różnych środków dostępu.

Objaśnienia:

- A – pochylnia, zaleca się przedział A;
- B – pochylnia o podwyższonej odporności na poślizg;
- C – schody;
- D – schody, zaleca się przedział D;
- E – schody;
- F – schody drabinowe;
- G – schody drabinowe;
- H – drabina, zaleca się przedział H.

tach balustrady. Wszystkie stosowane bramki powinny być samozamykające się i powinny otwierać się w kierunku pomostu roboczego lub podłogi, a zamykać się do stałego zdeżak, żeby chronić użytkowników przed uderzeniami i wypadnięciem przez otwór.

Balustrada powinna wytrzymać, bez żadnego zauważalnego odkształcenia trwałego, siłę skupioną równą obciążeniu eksploatacyjnemu, przyłożoną poziomo, najpierw do wierzchołka słupka, a potem w najmniej korzystnym punkcie wzdłuż poręczy. W obu przypadkach maksymalne ugięcie nie powinno przekroczyć 30 mm pod obciążeniem. Minimalne obciążenie eksploatacyjne jest równe iloczynowi 300 N/m i maksymalnej odległości między osiami dwóch sąsiednich słupków wyrażonej w metrach.



**Typowa balustrada schodów i jej przejście w balustradę poziomą.**

### Poręcz i balustrady schodów i schodów drabinowych

Wszystkie schody powinny mieć co najmniej jedną poręcz. Dwie poręcze są konieczne, jeżeli szerokość schodów jest większa lub równa 1,2 m. Schody drabinowe powinny zawsze mieć dwie poręcze. Pionowa wysokość poręczy przy schodach powinna się mieścić między 0,9 a 1,0 m, licząc od nosków stopni w biegu, i wynosić co najmniej 1,1 m, licząc od podłogi podestu. Balustradę należy stosować zawsze, kiedy wysokość wchodzenia przekracza 0,5 m oraz kiedy boczna szczelina wzdłuż belki policzkowej jest większa niż 0,2 m (ze względu na ochronę z tej strony schodów, gdzie jest szczelina). Balustrada przy schodach powinna mieć co najmniej jedną poziomą poprzeczkę albo inne rozwiązanie równoważne. Swobodna przestrzeń między poręczą i poprzeczką, jak również między poprzeczką a belką policzkową, nie powinna przekraczać 0,5 m.

Zaleca się, aby poręcz miała średnicę między 25 mm a 50 mm lub równoważny przekrój zapewniający dobry uchwyt ręką. Poręcz powinna być też wolna od przeszkód na całej długości, pomijając spód poręczy w miejscach połączenia ze słupkami wsporczymi.

nadinspektor **Włodzimierz Łabanowski**  
OIP Olsztyn

### Przypisy

1. Podany minimalny wymiar 600 mm wynika z pkt 4.2.2. PN-EN ISO 14122-2:2005P. Maszyny – Bezpieczeństwo – Stałe środki dostępu do maszyn – Część 2: Pomosty robocze i przejścia, natomiast zgodnie z zapisami § 47 ust. 3 rozporządzenia MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy minimalna szerokość przejść to 750 mm.

2. Podany wymiar 0,5 m wynika z pkt 7.1.2. PN-EN ISO 14122-3:2005P. Maszyny – Bezpieczeństwo – Stałe środki dostępu do maszyn – Część 3: Schody, schody drabinowe i balustrady, natomiast zgodnie z zapisami § 106 ust. 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy balustrada powinna być zainstalowana na powierzchniach wzniesionych na wysokość powyżej 1 m.

3. Podany minimalny wymiar 100 mm wynika z pkt 7.1.7. PN-EN ISO 14122-3:2005P. Maszyny – Bezpieczeństwo – Stałe środki dostępu do maszyn – Część 3: Schody, schody drabinowe i balustrady, natomiast zgodnie z zapisami § 106 ust. 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy minimalna wysokość krawężnika to 150 mm.

## Instytucje partnerskie PIP za granicą

# Wielka Brytania

W Wielkiej Brytanii organem nadzorującym i kontrolującym bezpieczeństwo oraz zdrowie zawodowe jest Urząd ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa (Health and Safety Executive, HSE). HSE podlega ministrowi ds. pracy i emerytur i jest finansowany z budżetu tego resortu. Nadrzędną rolę wobec HSE sprawuje 10-osobowa rada bez funkcji wykonawczych, która wyznacza kierunek, strategię i cele o charakterze długofalowym: akceptuje plan działania, formułuje opinie dla ministrów w sprawach dotyczących bhp. Analizuje stan bhp w skali kraju w wybranych sektorach i zawodach oraz monitoruje działania i skuteczność HSE. Urzędem kieruje dyrektor wykonawczy wraz z zespołem dyrektorów wyższego szczebla. Najważniejszym krajowym aktem prawnym dotyczącym bhp i regulującym działalność HSE jest ustawa o zdrowiu i bezpieczeństwie w pracy z 1974 roku.

### Urząd ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa

HSE egzekwuje przepisy bhp w przemyśle przetwórczym, budownictwie, dokach, kopalniach i kamieniołomach, w rolnictwie, produkcji, transporcie i przy użytkowaniu materiałów wybuchowych. Weryfikuje przestrzeganie bhp także w przemyśle wydobywczym na morzu, w przedsiębiorstwach usług użyteczności publicznej (zaopatrzenie w gaz, wodę i energię elektryczną), instytucjach władz centralnych i lokalnych, w szpitalach, domach opieki, uniwersytetach, szkołach czy wesołych miasteczkach. Poza kompetencjami HSE pozostają: handel detaliczny, magazyny, biura, hotele, domy opieki, ośrodki wypoczynkowe i inne placówki usługowe, gdzie kontrolę stanu bhp prowadzi 380 jednostek władz lokalnych (dane z 2015 r.).

Urząd jest odpowiedzialny za egzekwowanie przepisów dotyczących maksymalnego dopuszczalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, ograniczeń pracy w porze nocnej oraz ocen stanu zdrowia osób wykonujących pracę w porze nocnej. Nie egzekwuje uprawnień dotyczących zwolnienia od pracy z powodu nagłych zdarzeń losowych członków rodziny, przerw na odpoczynek oraz płatnego, rocznego urlopu wypoczynkowego. Wszelkie zapytania w tym zakresie pracodawcy i pracownicy powinni kierować najpierw do Służb Doradczych, Pojedynczych i Arbitrażowych (Acas, www.acas.org.uk). W sprawach delegowania pracowników

instytucją łącznikową w Wielkiej Brytanii jest Ministerstwo Biznesu, Innowacji i Umiejętności (Department for Business, Innovation and Skills; www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-innovation-skills).

### Dyrekcja Działań Terenowych

Największym inspektoratem operacyjnym HSE jest Dyrekcja Działań Terenowych (ang. FOD), obejmująca swoimi kompetencjami większość z wymienionych sektorów. W strukturze FOD funkcjonują trzy wydziały, podzielone według kryteriów geograficznych oraz ogólnokrajowy wydział ds. budownictwa. Ich pracownicy udzielają porad, przekazują wytyczne, kontaktują się z firmami, prowadzą działania kontrolne, badania niebezpiecznych zdarzeń, wypadków i skarg oraz egzekwują przestrzeganie prawa.

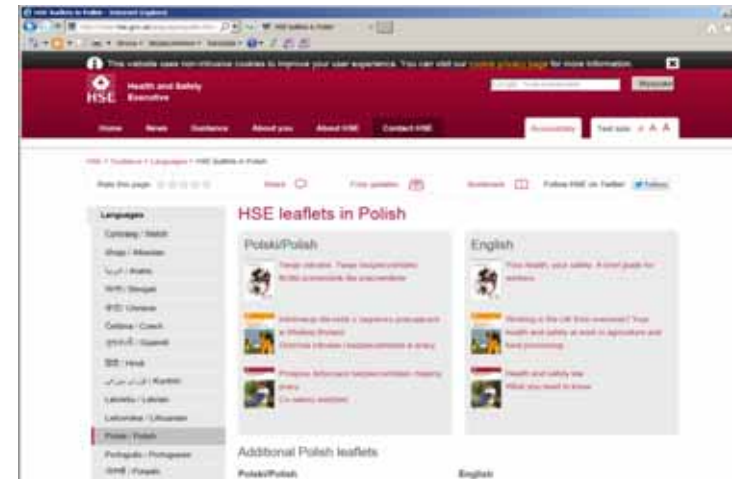
### Dyrekcja ds. Niebezpiecznych Instalacji

Ponadto w HSE istnieje Dyrekcja ds. Niebezpiecznych Instalacji (ang. HID), której zadaniem jest nadzór branż przemysłu stwarzających duże i nieuniknione zagrożenia, wymagające skutecznego zarządzania. HID obejmuje wydział ds. branż energetycznych (wydobywanie ropy i gazu na morzu, dostawy gazu i gazociągi, kopalnie), wydział ds. zagrożeń chemicznych, wybuchowych i mikrobiologicznych oraz wydział ds. strategii wobec wielkich zagrożeń. Obowiązki HSE dotyczące nadzoru w sektorze energii nuklearnej przejął od kwietnia 2011 r. nowo utworzony Urząd Dozoru Jądrowego (Office for Nuclear Regulation, www.onr.org.uk), który jeszcze przez trzy lata formalnie podlegał HSE, a od kwietnia 2014 r. jest całkowicie niezależnym organem państwowym.

### Opłata za interwencję

Od października 2012 roku w Wielkiej Brytanii obowiązuje rozporządzenie, które wprowadziło system pod nazwą „Opłata za interwencję” i zobowiązuje HSE do odzyskiwania kosztów swojej działalności kontrolnej poprzez obciążanie nimi osób odpowiedzialnych, które dopuściły się naruszeń przepisów bhp, co wymagało zastosowania przez inspektora HSE środków prawnych. Opłata za interwencję może dotyczyć pracodawców, osób samozatrudnionych narażających innych na ryzyko (np. swoich pracowników, osoby postronne) oraz innych osób, np. współników. Stawka za godzinę pracy inspektora HSE, łącznie z czynnościami podejmowanymi w biurze, wynosi 124 funty.

Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z HSE w zakresie wymiany informacji i doświadczeń na temat bezpieczeństwa pracy i działań skierowanych do określonych sektorów (bu-



downictwa, rolnictwa, chemicznego), a także w zakresie działalności informacyjnej, promocyjnej i prewencyjnej. Ze względu na dużą liczbę Polaków pracujących w Wielkiej Brytanii HSE udostępnił na swojej stronie internetowej materiały w języku polskim.

### Dane statystyczne

Według danych na dzień 31 marca 2015 r. HSE zatrudniał 2575 osób (w przeliczeniu na pełny etat), w tym 972 inspektorów i 75 innych pracowników bezpośrednio kontaktujących się z firmami, 66 inspektorów wykonujących inne zadania oraz 1086 innych specjalistów.

W roku sprawozdawczym 2014/2015 (liczonym od kwietnia do marca roku następnego) HSE przeprowadził około 20 200 zaplanowanych kontroli w sektorach podwyższonego ryzyka i zakładach o niskich standardach bhp (w tym ponad 2300 kontroli prac remontowych w budownictwie w ramach kampanii w czerwcu i wrześniu 2014 r.), ponad 1900 kontroli w ramach inicjatywy dotyczącej zapobiegania zachorowaniom na legionellozę, wykonał program zaplanowanych kontroli licencjonowanych wykonawców prac z azbestem oraz kontroli dotyczących stanu bhp pracowników migrujących. 74% wszystkich kontroli dotyczyło budownictwa. Przeprowadzono również ponad 1000 wizyt w podmiotach stwarzających duże zagrożenia, takich jak firmy objęte przepisami krajowego rozporządzenia COMAH, dotyczącego kontroli dużych zagrożeń wypadkowych (wdrażającego przepisy dyrektywy Seveso II), platformy wydobywcze na morzu, operatorzy sieci gazowych, kopalnie, zakłady stosujące czynniki biologiczne czy materiały wybuchowe (dane z „The Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2014/15”, s. 16-17, 30).

Władze lokalne, w roku sprawozdawczym 2014/2015, przeprowadziły 75,7 tys. wizyt (w tym 5,4 tys. kontroli proaktywnych, 8 tys. rekontroli sprawdzających, 9 tys. wizyt w celu

zbadań wypadków, 17,2 tys. w następstwie wniosków i skarg oraz 36,1 tys. innego rodzaju).

główny specjalista **Teresa Jastrzębska**  
Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP

### Stan bhp w Wielkiej Brytanii wg statystyk za rok 2014/15

- 142 ofiary śmiertelne wypadków przy pracy;
- 19 tys. określonego rodzaju urazów zgłoszonych przez pracodawców\*;
- 78 tys. – łączna liczba urazów wśród pracowników, zgłoszonych przez pracodawców\*;
- 152 tys. – liczba urazów zgłoszonych przez poszkodowanych i skutkujących ponad 7-dniową absencją;
- 198 tys. – liczba urazów zgłoszonych przez poszkodowanych i skutkujących ponad 3-dniową absencją.

\* Wymagania w Wielkiej Brytanii w zakresie zgłaszania urazów wypadkowych zmieniły się w ostatnich latach. Zmiany nie dotyczą śmiertelnych wypadków przy pracy oraz wypadków osób postronnych, które bezwzględnie należy zgłaszać. Od kwietnia 2012 r. obowiązkowe jest zgłaszanie urazów skutkujących absencją ponad 7-dniową (zamiast 3 dni), nie licząc dnia wypadku. Od 1 października 2013 r. uproszczono zasady dotyczące zgłaszania wypadków ciężkich, ponieważ wprowadzono krótszą listę określonego rodzaju urazów podlegających zgłoszeniu.

#### Należą do nich:

- złamania, oprócz złamań palców rąk i nóg;
- amputacje kończyn lub ich części;
- trwała utrata lub pogorszenie wzroku;
- obrażenia narządów wewnętrznych w wyniku przygniecenia;
- ciężkie poparzenia (ponad 10% powierzchni ciała lub powodujące uszkodzenia oczu, układu oddechowego bądź innych ważnych narządów);
- utrata owłosionej skóry głowy wymagająca leczenia szpitalnego;
- utrata przytomności spowodowana urazem głowy lub duszeniem się;
- wszelkie inne urazy podczas pracy w przestrzeni zamkniętej, prowadzące do wyzębienia, chorób wywołanych wysoką temperaturą lub powodujące konieczność resuscytacji bądź leczenia szpitalnego przez ponad 24 godziny.



## Okręgowy inspektor pracy w Warszawie

Dnia 7 kwietnia 2016 roku **Roman Giedroń**, główny inspektor pracy, powierzył **Annie Wójcik** pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie.

## Spotkanie z BCC

Okręgowy inspektor pracy w Opolu **Arkadiusz Kapuścik** oraz zastępca ds. nadzoru **Tomasz Krzemienowski** odpowiedzieli na propozycję organizacji spotkań, z którą wystąpił dyrektor opolskiej loży BCC **Marek Wołyński** oraz kanclerz loży **Andrzej Lepich**. To dobra okazja, by na bieżąco rozwiązywać problemy, rozwiewać wątpliwości na linii pracodawca – inspektor pracy. Najwięcej wątpliwości w trakcie takiego spotkania budziły informacje o kontroli w firmie bez wcześniejszego zawiadomienia. Jak podkreślał inspektor Tomasz Krzemienowski, jeśli jest to pierwsza kontrola PIP w danej firmie lub firma nie była kontrolowana przez kilka lat, to kontrola ta będzie instruktażem, oczywiście z wyłączeniem sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników czy np. niewypłacania wynagrodzeń. W trakcie spotkania z pracodawcami przedstawiono również multimedialną prezentację o zasadach kontroli pracowników przez pracodawcę w miejscu pracy. Inspektor Arkadiusz Kapuścik poruszył m.in. kwestię kontroli czasu pracy z wykorzystaniem najnowszych urządzeń technicznych, e-kontroli czy też sprawdzania stanu trzeźwości pracowników, które może prowadzić uprawniony organ.

## Akademia Kompetencji

W Piotrkowie Trybunalskim odbyły się 18 kwietnia br. XI Piotrkowskie Targi Ogrodnicze „Pamiętajmy o ogrodach”, podczas których OIP w Łodzi wspólnie z KRUS w Tomaszowie Mazowieckim zorganizował stoisko informacyjno-promocyjne dla rolników i osób zwiedzających wystawę. Nadinspektor pracy

**Andrzej Cegła** i inspektor **Janusz Krupa** udzielali rolnikom porad z zakresu bhp w rolnictwie, a wszystkim zwiedzającym porad prawnych z prawa pracy. Rozdawano bezpłatnie wydawnictwa PIP. Przeprowadzono także konkurs bhp dla rolników „Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, w którym rywalizowało 10 rolników. W targach wzięło udział 148 firm świadczących usługi dla rolnictwa.

Szkolenie dla studentów w ramach Akademii Kompetencji 2016 Uniwersytetu Łódzkiego przeprowadził 5 kwietnia br. starszy inspektor pracy – specjalista **Kamil Kałużny**. Przedstawił m.in. różnice pomiędzy zatrudnieniem w ramach stosunku pracy a tym na podstawie umów cywilnoprawnych, omówił zmiany w Kodeksie pracy. Uczestnicy zadali kilkadziesiąt pytań. Wszyscy otrzymali bezpłatne publikacje PIP. 22 kwietnia br. w szkoleniu na temat „Prawa i obowiązki pracodawcy. Jak poradzić sobie z nieuczciwym pracodawcą” uczestniczyło 20 studentów.



## „Laur Bezpieczeństwa” dla okręgowego inspektora pracy

Podsumowano konkurs zielonogórskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP „Laur Bezpieczeństwa”. Nagroda przyznawana jest członkom OSPSBHP, pracodawcom oraz niezrzeszonym pracownikom służby bhp za szczególny wkład pracy na rzecz tworzenia bezpiecznego i przyjaznego pracownikowi miejsca pracy. Jednym z celów nagrody jest upamiętnienie śp. **Jerzego Kocińskiego**, byłego prezesa OSPSBHP Oddział w Zielonej Górze, który doprowadził do ponownego zorganizowania i zrzeszenia pracowników służby bhp w regionie. W tej edycji konkursu nominowani zostali specjaliści i inspektorzy bhp, lekarze medycyny pracy oraz pracownicy naukowcy z branży, łącznie 19 osób. Jednym z laureatów został okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze. W imieniu **Franciszka Grześkowiaka** nagrodę odebrał 30 marca br. **Andrzej Machnowski**, zastępca ds. nadzoru. Przed uroczystością wręczenia nagród zebrani wysłuchali wystąpienia nadinspektora pracy **Dariusza Dałka**, który mówił o legalności zatrudnienia cudzoziemców.

## Z inspektorskiej praktyki

# Niełatwo przeprowadzić kontrolę

**Deinformacja o miejscu siedziby firmy, ukrywanie tożsamości, korzystanie z długotrwałych zwolnień lekarskich to tylko niektóre z wybiegów stosowanych przez przedsiębiorcę, który nie chciał poddać się kontroli PIP.**

Do OIP w Kielcach wpłynęła skarga byłego pracownika prywatnej firmy działającej w branży budowlano-remontowej. Skarżący podnosił brak wypłaty wynagrodzenia za pracę za lipiec 2015 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Ponadto w drugiej skardze podnosił nielegalne zatrudnienie, zastraszanie i poniżanie pracowników, naruszanie przepisów o czasie pracy. Kontrola rozpoczęła się 16 lipca 2015 r. na budowie w miejscowości „A”. Na miejscu kontroli przy układaniu kostki brukowej pracę świadczyło sześć osób. Pracownicy oświadczyli, że siedziba kontrolowanego podmiotu znajduje się w miejscowości „B”. W trakcie legitymowania tych osób trzy inne oddaliły się z miejsca wykonywania prac. Skontaktowano się więc telefonicznie z właścicielem, informując go o rozpoczętych czynnościach kontrolnych na wymienionej budowie i o zaistniałej sytuacji przy próbie wylegitymowania pracujących tam osób. W następnym dniu podjęta została próba uzgodnienia terminu kontroli. Właściciel firmy powiedział, że z uwagi na jego wyjazd z córką na kolonie dalsze czynności kontrolne będą mogły być kontynuowane po powrocie w dniu 23 lipca 2015 r.

W umówionym terminie inspektor pracy stanął się pod adresem wskazanym przez pracowników. W biurze firmy w miejscowości „B” przebywał mężczyzna w wieku ok. 45 lat. Po okazaniu przez inspektora pracy legitymacji służbowej mężczyzna poprosił, aby zaczekać, ponieważ w biurze są klienci i zaraz poprosi właściciela. Po wyjściu klientów mężczyzna ten przedstawił się jako właściciel i zapytał: „Jakim prawem przyjechał pan tutaj, skoro siedziba firmy jest w

miejscowości „C”?” Kontrolujący poinformował, że uzyskał taką informację od pracujących na budowie. Spowodowało to wybuch złości u pracodawcy. Oświadczył, że z uwagi na wystawione skierowanie na Oddział Psychiatryczny Świętokrzyskiego Centrum Psychiatrii w Kielcach kontrola w tym dniu nie będzie mogła być kontynuowana. Przedłożone skierowanie do szpitala wystawione było przez niepubliczny ZOZ w dniu poprzednim. Pracodawca nie potrafił udzielić informacji, od kiedy będzie przebywał na oddziale szpitalnym. Oświadczył, że obecnie zażył dawkę silnych leków i nie jest w stanie poddać się kontroli. Nie wyznaczył też osoby do reprezentowania go podczas nieobecności. Podczas składania tych wyjaśnień zachowywał się agresywnie, nerwowo i mówił podniesionym głosem. W trakcie sporządzania wezwania do stawienia się w siedzibie OIP i żądania przedłożenia wymaganych dokumentów właściciel oświadczył, że może je udostępnić w mieszkaniu prywatnym znajdującym się w miejscowości „C”. Inspektor pracy odmówił analizy dokumentacji w mieszkaniu prywatnym pod nieobecność właściciela. Ostatecznie pracodawca potwierdził doręczenie upoważnienia i uzgodnił termin dostarczenia do siedziby OIP w Kielcach wymaganych dokumentów na dzień 27 lipca 2015 r.

W dniu dostarczenia dokumentów kontroli inspektor pracy został poinformowany telefonicznie o pobycie właściciela firmy w szpitalu i o utrudnionym z nim kontakcie. Na dzień ten nie została wyznaczona osoba do reprezentowania pracodawcy podczas jego nieobecności i dostarczenia do kontroli wymaganych dokumentów. Następnego dnia zwrócono się z pismem do Świętokrzyskiego Centrum Psychiatrii o udzielenie informacji, czy właściciel firmy przebywa na oddziale wymienionego szpitala. Po dwóch tygodniach wpłynęła informacja zwrotna, z której wynikało, że pacjent taki aktualnie nie przebywa w szpitalu. Do tego terminu właściciel nie stanął się w siedzibie OIP w Kielcach celem złożenia wyjaśnień w przedmiotowej sprawie. Mimo kilkakrotnych wezwań pracodawca nie skontaktował się z inspektorem pracy.

W dniu 14 września 2015 r. żona właściciela dostarczyła dokumentację pracowniczą i przedłożyła upoważnienie przedsiębiorcy do reprezentowania go podczas kontroli.

Analiza przedłożonych akt wykazała brak pełnej dokumentacji pracowniczej, którą uzupełniono. Po przeprowadzeniu czynności kontrolnych potwierdziły się informacje skarżącego w zakresie nieprawidłowości zawartych w skardze. Inspektor pracy stwierdził także zatrudnianie pracowników bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach, brak wypłaty wynagrodzenia, brak wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, brak wypłaty wynagrodzenia za czas choroby, wypłacanie wynagrodzenia „pod stołem”. Stwierdzono również, że pracodawca nie dopełnił obowiązku opłacenia należnego

podatku do urzędu skarbowego od wypłaconego wynagrodzenia w kwocie ok. 1480 zł brutto za maj 2015 r. oraz w kwocie 1830 zł brutto za czerwiec 2015 r. Na podstawie imiennych raportów miesięcznych ZUS RCA z danymi o podstawie wymiaru składek do ZUS oraz złożonych zeznań skarżącego (przesłuchanego w charakterze świadka) ustalono, że pracodawca zgłaszał nieprawdziwe dane mające wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy. Już przed rozpoczęciem kontroli, czyli 16 lipca 2015 r., kontrolowany podmiot zalegał z opłatami na Fundusz Pracy i ubezpieczenia społeczne za czerwiec 2015 r.; składki zostały opłacone 24 lipca 2015 r. Kontrola wykazała również nieterminowe opłacanie składek za miesiące lipiec i sierpień 2015 r.

W dniu 13 października 2015 r. przedsiębiorca nie stawił się w siedzibie OIP w Kielcach w celu zakończenia czynności kontrolnych oraz zapoznania się z treścią protokołu inspektora pracy. Przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu tym stawiała się żona właściciela firmy z upoważnieniem do reprezentowania go i do podpisania protokołu. Upoważniona małżonka oświadczyła, że nie jest odpowiedzialna za naruszenia przepisów prawa pracy w kontrolowanym podmiocie. Mimo kilkakrotnych wezwań pracodawca nie zgłosił się, jak również nie usprawiedliwił swej nieobecności.

5 listopada 2015 r. ukazała się w mediach informacja, że pracodawca pobił metalową rurką pracownika upominającego się o wynagrodzenie. Okazało się, że tym pracodawcą był kontrolowany przedsiębiorca, a poszkodowany przez niego pracownik zmarł.

15 listopada 2015 r. pracownik, który zwrócił się o pomoc do inspekcji, wycofał skargę, motywując to zmęczeniem ciągłymi przedłużeniami zakończenia postępowania. Czynności kontrolne inspektora pracy z zachowaniem wymaganych procedur zostały zakończone 2 lutego 2016 r.

Wobec pracodawcy wszczęto postępowanie w sprawie o popełnienie wykroczenia i skierowano wnioski o ukaranie do sądu. Ponadto o stwierdzonych nieprawidłowościach poinformowano urząd kontroli skarbowej oraz ZUS. Skierowano także doniesienie do prokuratury rejonowej w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 219 Kodeksu karnego. Kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Dodatkowo inspektor pracy skierował do pracodawcy 4 decyzje pisemne (w tym nakaz płatniczy) oraz 14 wniosków w wystąpieniu.

Z dokumentacji  
OIP Kielce

# Bezpiecznie, nawet na szrudłach...

**Z jednej strony brak wykwalifikowanych rąk do pracy, z drugiej ciągle poszukiwanie frontu robót i odpowiedniego zaopatrzenia. Tak wygląda codzienność małych firm budowlanych na terenie województwa opolskiego. Tak też można określić główne przyczyny zaniedbań, jeśli chodzi o bezpieczeństwo pracy. W związku z tym, zanim sezon prac budowlanych wystartował na dobre, Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu przeprowadził w ramach programu „Budowa! STOP wypadkom” szkolenie dla właścicieli firm budowlanych działających na Opolszczyźnie. Na zaproszenie odpowiedziało ponad 40 podmiotów.**

W województwie opolskim zarejestrowanych jest około 22 tys. podmiotów działających w branży budowlanej. Większość pracowników nie ma jednak odpowiedniego przygotowania zawodowego, mówi nadinspektor pracy **Wiesław Bakalarz** z OIP w Opolu. Zepchnięte na margines szkolnictwo zawodowe odradza się powoli. W opolskich firmach można na froncie robót spotkać mechaników, nauczycieli czy też ludzi, którzy w poszukiwaniu pracy wyjechali przed laty na Zachód, tam pracowali na budowach, wrócili do kraju i kontynuują tę pracę. Nikt nie ujmuje im umiejętności, ale właściciele firm muszą zdawać sobie sprawę z zagrożeń, jakie to niesie, a także z dodatkowych obowiązków, które na nich spoczywają. I taki był właśnie cel szkolenia zorganizowanego przez specjalistów z OIP w Opolu: młodszego inspektora pracy **Edwarda Siwirskiego** i nadinspektora **Wiesława Bakalarza**. Chodzi o dotarcie do jak najszerszego grona budowlanców z przekazem, że to w ich rękach jest ludzkie życie.

Branża budowlana wciąż plasuje się w czołówce tych najbardziej wypadkowych. Prowadzący szkolenie omówili zagadnienia dotyczące m.in. wypadkowości wśród pracowników o krótkim stażu pracy, prawidłowego przygotowania nowych pracowników do pracy, rolę planu BIOZ czy też prawidłowe przygotowanie i praktyczne stosowanie IBWR. Przy

każdym z zagadnień szkolenia odpowiadali także na zadawane pytania. Wątpliwości po stronie pracodawców było wiele. Pytano, na przykład, czy za każdym razem po przestawieniu rusztowania musi ono być odbierane. Nadinspektor pracy tłumaczył, że jeśli przestawienie polegało na przesunięciu o kilka metrów w obrębie tego samego pomieszczenia, to – o ile rusztowanie ma odpowiednie blokady, a pracownicy schodzą z niego zgodnie z instrukcją po drabinie – nie ma konieczności każdorazowego odbioru. Jeśli jednak rusztowanie jest przenoszone i montowane w kolejnym pomieszczeniu, wymaga choćby częściowego rozebrania, to oczywiście odbiór jest konieczny. Odbiór był jednym z powtarzających się tematów, a w jego tle pojawiał się problem braku ludzi z uprawnieniami budowlanymi i konieczność posiłkowania się osobami z zewnątrz. Inspektorzy podczas szkolenia podkreślali, że w interesie pracodawcy jest, by odbiór rusztowania był rzeczywisty, a nie tylko na papierze; od niego zależy przecież zdrowie pracowników. Z tego powodu ważne jest też, o czym przypominał inspektor Edward Siwirski, odpowiednie opracowanie oceny ryzyka zawodowego. To najistotniejszy dokument w firmie, jeśli chodzi o bhp. Powinien być dobrze, dokładnie przygotowany, z niego wynika bowiem całe dalsze postępowanie pracodawcy, dobór odzieży roboczej, środków ochrony, dobór sprzętu, częstotliwość szkoleń. Oczywiście kluczowym zagadnieniem jest nadzór, zwłaszcza w przypadku robót szczególnie niebez-

piecznych. Prowadzący szkolenie zwracali uwagę na instruktaż, zapewnienie dobrej komunikacji, asysty czy wygrodzenie terenu.

Podczas spotkania budowlanców z inspektorami pracy pojawiły się też pytania o nowości w zakresie sprzętu, czyli np. szrudła budowlane, coraz popularniejsze rozwiązanie eliminujące konieczność wykorzystywania rusztowań czy pomostów. Jakie wymogi trzeba spełnić, by można było dopuścić do pracy na szrudłach? Paragraf 41 przepisów ogólnych bhp nakłada na pracodawcę obowiązek wydawania instrukcji w procesach pracy, więc tu także trzeba ją po prostu opracować, najlepiej korzystając ze wskazań producenta. I co równie ważne, należy to wszystko uwzględnić w ocenie ryzyka. Każda nowinka niesie za sobą nowe zagrożenia; trzeba je zidentyfikować i pomyśleć o sposobie ich wyeliminowania, bo przecież stawką jest życie i zdrowie pracowników.

Uczestnicy spotkania potwierdzili, że takie szkolenia specjalistyczne są bardzo potrzebne. To okazja, by zacerpnąć informacji u źródła, uzyskać odpowiedzi na konkretne pytania. Edukacja bezsprzecznie służy poprawie bezpieczeństwa. Wszyscy biorący udział w szkoleniu otrzymali pakiety bezpłatnych materiałów PIP na temat bezpieczeństwa prac budowlanych, a także listę kontrolną z komentarzem, która jest doskonałym narzędziem do identyfikacji nieprawidłowości w firmach.

## Sobota na budowie

Inspektorzy OIP w Opolu zainicjowali cykl sobotnich wzmoczonych kontroli na placach budów. W ciągu dwóch weekendów na przełomie marca i kwietnia rozpoczęli kontrole blisko 50 firm. Najczęstsze zaniedbania bezpieczeństwa pracy związane były ze złym przygotowaniem rusztowań.

Przykłady nieprawidłowości: brak ochrony przed upadkiem z wysokości – w trakcie jednej z kontroli ustalono, że na poziomie roboczym rusztowania typu warszawskiego brak było barier ochronnych; niewłaściwe posadowienie rusztowania – rusztowanie było posadowione bezpośrednio na bloczkach betonowych bez zastosowania stóp; eksploatacja rusztowań na kozłach przeznaczonych do prac montażowych stropu, rusztowania o wysokości ok. 1,50 m nie były kompletne – brak było balustrad ochronnych oraz nieprawidłowo wykonano podesty robocze, były zbyt wąskie. Na jednej z budow inspektorzy zastali niezabezpieczone otwarte wszystkie krawędzie stropów oraz otwory okienne, umożliwiające upadek osób z wysokości nawet 7 m. Eksploatowano uszkodzone przedłużacze elektryczne. Powtarzał się problem pracy bez hełmów ochronnych; na jednej z budow znajdowały się one w samochodach, którymi pracownicy dojechali do pracy.

Według danych OIP w Opolu na dzień 11 kwietnia br. na terenie województwa opolskiego od początku roku zarejestrowano trzy śmiertelne wypadki przy pracy w sektorze budowlanym, z czego dwie osoby zginęły w efekcie upadku z wysokości, trzecia straciła życie podczas prac ziemnych. W tym okresie doszło także do dwóch wypadków ciężkich i jednego lekkiego.

specjalista **Agnieszka Stefaniak**  
OIP Opole



# Pierwsze takie mistrzostwa w Polsce

Ponad tysiąc osób odwiedziło 8 kwietnia 2016 r. Centrum Szkoleń Budowlanych w Olsztynie, na terenie którego odbyły się I Warmińsko-Mazurskie Mistrzostwa w Bezpiecznym Montażu Rusztowań. Rywalizacja została objęta patronatem honorowym głównego inspektora pracy, a partnerem wspierającym wydarzenie był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie.

W mistrzostwach wzięło udział 20 zespołów z całej Polski. Zawodnicy rywalizowali w trzech konkurencjach: jednej teoretycznej i dwóch związanych z budową określonej w projekcie konstrukcji z rusztowania ramowego przyściennego oraz modułowego. Zwyciężyła ekipa montażyistów z firmy Ramirent ze Szczecina, kolejne miejsca zajęli pracownicy spółki Agabit z Warszawy oraz olsztyńskiej firmy KARZA. Laureaci otrzymali atrakcyjne nagrody rzeczowe. OIP w Olsztynie był fundatorem profesjonalnej wiertarko-wkrętarki dla zdobywców I miejsca.

Podczas imprezy przewidziano szereg atrakcji, m.in. wystawę nietypowych konstrukcji wykonanych z rusztowań, seminaria z udziałem ekspertów inspekcji pracy (starszy inspektor **Włodzimierz Wiśniewski** przedstawił prezentację nt. bezpieczeństwa pracy na wysokości z wykorzystaniem rusztowań), Urzędu Dozoru Technicznego oraz Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego. Przeprowadzono pokazy technik dostępu linowego używanych przy pracach na wysokości z elementami ratownictwa, zagrożeń w pracy montażyisty rusztowań, chemicznych metod kotwienia rusztowań i udzielania pierwszej pomocy oraz liczne konkursy z nagrodami. Była także możliwość zapoznania się z aktualną ofertą firm branży rusztowaniowej, budowlanej, bhp i szkoleniowej. Dużym zainteresowaniem młodzieży cieszyły się symulatory pracy koparką i wózkiem widłowym.

Należy podkreślić, że inicjatorami i głównymi organizatorami mistrzostw były dwie prywatne firmy z Olsztyna: JURGO s.c. i Centrum Szkoleń Budowlanych Warmińsko-Mazurskiego ZDZ. W podziękowaniu za zaangażowanie w mistrzostwa okręgowy inspektor pracy w Olsztynie **Marek Wójciak** został uhonorowany okolicznością złączką rusztowaniową, symbolem zawodów.

główny specjalista **Jacek Żerański**  
OIP Olsztyn





## Poznaj swoje prawa w pracy



# Żeby

## chciało się chcieć

**Sukces koleżanki sprzed roku, który zaraził i zdopingował, a potem olbrzymi wkład pracy własnej i wsparcie opiekuna ze szkoły zdecydowały, zdaniem Katarzyny Siedlińskiej, nauczycielki przedmiotów zawodowych z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Tomaszowie Mazowieckim, o wygranej jej uczennicy Edyty Sygitowicz w konkursie PIP „Poznaj swoje prawa w pracy”. W jego eliminacjach uczestniczyło 7396 uczniów z 327 szkół ponadgimnazjalnych z całej Polski. Centralny etap konkursu odbył się w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie 19 kwietnia br., a wzięło w nim udział 45 uczniów, finalistów regionalnych.**

Kilka lat temu, podczas kolejnej edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, realizowanego przez inspekcję pracy w szkołach – najpierw wśród nauczycieli, a później młodzieży ponadgimnazjalnej, starszy specjalista

**Stanisław Golmento** z OIP w Kielcach przekonywał do zorganizowania konkursu, który pozwoliłby sprawdzić efektywność tego przedsięwzięcia prewencyjnego. Od trzech lat odbywa się więc ów swoisty audyt, potwierdzający trafność działania skierowanego do strategicznego odbiorcy, jakim jest młody człowiek. W krótkim czasie zasili on rynek pracy, będzie świadomym pracownikiem i potencjalnym pracodawcą. Korzyść jest zatem podwójna, a nawet potrójna, biorąc pod uwagę kontrolne działania inspekcji, których adresatem kiedyś będą także i ci pracodawcy. Na razie garną się do zdobywania wiedzy o urlopach, wynagradzaniu czy bhp, bo tę inspektorzy pracy przekazują im „w praniu”. Nie szczędzą przykładów z inspektorskiej praktyki, co nieraz wprowadza młodzież w zdziwienie. I o to chodzi, żeby zaciekawiać, a przez to rozwijać i wzbogacać wiedzę. Po nią tegoroczni świętokrzyscy laureaci konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” będą mogli sięgać w Wyższej Szkole Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach, która – włączając się do programu inspekcji – zwycięzców w swoim regionie premiowała indeksami i czesnym za rok z góry.

### Świadomość korzyści

**Barbara Zielińska**, nauczycielka w Zespole Szkół w Mogilnie w Kujawsko-Pomorskiem, mówi, że jej uczniowie patrzą na zagadnienia uprawnień, obowiązków pracowniczych czy bhp przez pryzmat korzyści, które za tym idą. Trzeba im je uświadomić. Świetnie to robią inspektorzy pracy z bydgoskiego okręgu, opowiadając o wypadkach i zagrożeniach, których można było uniknąć, a także o prawie pracy i rozmaitych uprawnie-



Centralna Komisja Konkursowa

**Artur Sobota, kierownik Sekcji Prewencji GIP, Halina Tulwin, dyr. Departamentu Prawnego, Zbigniew Kowalczyk, dyr. Departamentu Prewencji i Promocji, Krzysztof Popielski, zastępca dyr. Departamentu Nadzoru i Kontroli oraz Jarosław Leśniewski, dyr. Departamentu Legalności Zatrudnienia.**



niach. Uczniowie zdają sobie sprawę, że znajomość tych zagadnień jest w ich interesie. Wiedzą też, że udział w takim konkursie to kolejne ważne doświadczenie, także do wpisania do CV. Jedną z tegorocznych uczestniczek z technikum ekono-

micznego po raz drugi bierze udział w konkursie, bo interesuje ją to i w przyszłości chciałaby pracować w inspekcji pracy. Nie tylko ona chętnie widziałaby częściej inspektorów pracy w roli prowadzących lekcyjne zajęcia z zakresu ich profesji. Dobry i skuteczny kontakt ze szkołą, najpierw z dyrekcją i nauczycielami, później z uczniami, to zdaniem nadinspektora pracy **Andrzeja Mazurka** z OIP w Warszawie, podstawa powodzenia prewencji, jeśli chodzi o program „Kultura bezpieczeństwa”, którym zajmuje się od lat. Ważne przy tym, by był to kontakt bezpośredni, pozbawiony wirtualnych barier. Mówi, że jako człowiek otwarty zawsze intensywnie zabiegał o relacje u



źródła, w szkole. W ten sposób łatwiej zainteresować projektem. Szczególnie sprawdza się to wśród młodych ludzi, którym łatwo wówczas uświadomić, że wiedzę z prawa pracy warto pojąć, żeby w zawodowej przyszłości nie pozwolili sobie manipulować. Poparta przykładami z życia, robi na młodzieży naprawdę duże wrażenie. W efekcie w tym roku w OIP w Warszawie w konkursie wzięli udział uczniowie z 14 szkół. Placówek zgłosiło się znacznie więcej, lecz nie uczestniczyły one wcześniej w programie „Kultura bezpieczeństwa”; ten regulaminowy wymóg spełnią w kolejnej edycji programu.

### Szczególna motywacja

W tym roku inspekcja pracy wysoko postawiła poprzeczkę, jeśli chodzi o skalę trudności, a właściwie szczegółowości pytań konkursowych, mówiła uczennica z Lublina, która brała już udział w centralnym etapie tego konkursu. Doceniła przydatność wiedzy, gdy jej tata miał wypadek przy pracy i starał się o odszkodowanie. Kolega z Opola w ubiegłym roku także uczestniczył w konkursie, dotarł wtedy do etapu regionalnego. Miał wówczas okazję poznać inspektorów pracy i dowiedzieć się, co to jest inspekcja pracy, czym się zajmuje.

To nie jest wiedza, która jest wymagana w szkole, dotyczy tylko chętnych. Tych jednak z roku na rok jest coraz więcej. Zorientowali się bowiem, że jako uczniowie technikum budowlanego ze zdobytymi wiadomościami mogą naprawdę dużo zyskać na froncie robót budowlanych i stać się liderami grupy. To ich nakręca i szczególnie motywuje do tej coraz trudniejszej rywalizacji.

– To młodzież, która wyznacza sobie cele i chce je osiągać. I to jest sukces, że im się chce – tłumaczył **Mariusz Zientarski**, nauczyciel w Liceum Ogólnokształcącym im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Staszowie i behapowiec jednocześnie. Inspekcja pracy wychodzi do młodych ludzi i bardzo w nich wierzy, to jest godne naśladowania. W jego szkole nie ma kierunków związanych z bhp czy prawem pracy, więc udział uczniów w konkursie organizowanym przez inspekcję, a wcześniej zajęcia w szkole, są znakomitą okazją, by uczulić młodzież na te zagadnienia, które każdy pracownik dla własnego dobra powinien znać.

### Wypełnianie luki

– Działania inspekcji i konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” rozwinęły się dwubiegunowo, bo sama teoria w zakresie prawa pracy stała się niewystarczająca – mówił starszy specjalista **Roman Adler** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Optymalną byłaby sytuacja, gdyby do szkół wrócił przedmiot dotyczący bezpieczeństwa pracy. Potrzebę taką widziano już w 1938 roku, kiedy głównym wnioskiem Ogólnopolskiego Kongresu Bezpieczeństwa Pracy było właśnie wprowadzenie do szkół takiego przedmiotu. Inspekcja pracy nie wypełni tej luki, bo ta wciąż rozszerza się, np. o zupełnie nowe zagrożenia związane z nanotechnologiami czy pracą teleinformatyczną. Dlatego tak ważne jest, by już w szkołach uwrażliwiać młodych ludzi na te zagadnienia.

Po ukończeniu testu składającego się z 50 pytań, w tym 20 o podwyższonym poziomie trudności, Edyta Sygitowicz zapamiętała tylko te, które dotyczyły zmienionych przepisów Kodeksu pracy i trzeciej umowy na czas określony. Absolutnie nie była w stanie ocenić swoich szans. Bardzo zaskoczyła ją informacja o dogrywce. Z czterema opisowymi pytaniami poradziła sobie lepiej niż koleżanka z Olsztyna. Odbierając nagrodę, mimo oszołomienia mówiła, że wiedza z konkursu jest niezbędna w życiu, daje też poczucie pewności siebie. Ludzie to dostrzegają i doceniają. To jest mocny argument, żeby zawsze chciało się chcieć.

Drugie miejsce w konkursie zajęła **Marlena Jarmużewska** z Zespołu Szkół im. Bohaterów Września 1939 Roku w Iławie, III lokatę zdobyła **Magdalena Stankiewicz** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych w Białymstoku.

**Beata Pietruszka-Śliwińska**

# Nowości wydawnicze – aktualizacje

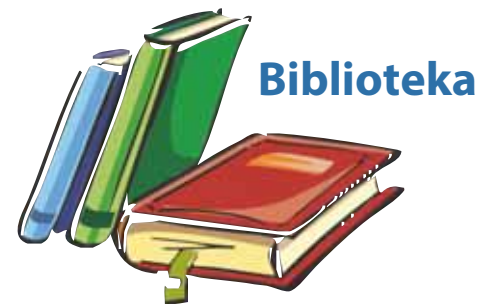
## Komiks „Moja pierwsza praca”

Komiks „Moja pierwsza praca” Państwowa Inspekcja Pracy wydała cztery lata temu. Mimo upływu lat fabuła publikacji jest wciąż atrakcyjna. Barwne obrazki, dobry papier, przejrzysta i krótka forma sprawiają, że młodzież chętnie sięga po tę pozycję. Dzięki tak dużemu zainteresowaniu młodych czytelników inspekcja pracy postanowiła w tym roku po raz kolejny ją wznowić. Najnowsze wydanie różni się jednak od wcześniejszych zaktualizowaniem przepisów dotyczących prawa pracy. Komiks zaadresowany jest do młodych ludzi w wieku 16-18 lat. Upowszechnia podstawowe informacje prawne przydatne osobom podejmującym pierwszą pracę. Zapraszamy do lektury.



## Elżbieta Judasz „Prawo pracy – pierwsze kroki”

Ograniczenie czasu trwania i liczby umów zawieranych na czas określony, okres wypowiedzenia umowy na czas określony taki sam, jak umowy na czas nieokreślony, trzy rodzaje umów o pracę (na okres próbny, na czas określony, na czas nieokreślony), zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, wydłużenie urlopu rodzicielskiego, zwolnienie na dziecko do lat 14 z możliwością wykorzystania w godzinach, dłuższy czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego i wychowawczego, możliwość przerwy w urlopie rodzicielskim – to najważniejsze zmiany w przepisach prawa pracy, które weszły w życie w tym roku. W związku z tymi zmianami Państwowa Inspekcja Pracy postanowiła zaktualizować dwie pozycje wydawnicze: Katarzyny Pietruszyńskiej „Prawo pracy. Informator dla pracodawców” oraz Elżbiety Judasz „Prawo pracy – pierwsze kroki” dla osób podejmujących pierwszą pracę.



## INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 lutego 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 360.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 lutego 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o instytutach badawczych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 371.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 marca 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 372.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 lutego 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks cywilny // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 380.
- Obwieszczenie Ministra Rozwoju z dnia 14 marca 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie instytucji wydających opinie o możliwości spełnienia warunków technicznych i organizacyjnych podczas wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 442.
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 16 marca 2016 r. w sprawie poważnych wypadków, wypadków i incydentów w transporcie kolejowym // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 369.
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 7 kwietnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie nadania statutu Transportowemu Dozorowi Technicznemu // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 535.

– Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 23 marca 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia strażaków Państwowej Straży Pożarnej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 388.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 marca 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 396.

– Ustawa z dnia 17 marca 2016 r. o zmianie ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, ustawy o administracji podatkowej oraz ustawy o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 394.

– Ustawa z dnia 11 marca 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 437.

## WYDAWNICTWA

– Ustawa zasiłkowa 2016 z komentarzem / komentarz: Aldona Salamon. - Stan prawny na 5 lutego 2016 r. - Warszawa : INFOR, 2016. – 146 s. (Dodatek do nru 5/2016 Serwisu Prawno-Pracowniczego).

Publikacja zawiera tekst ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz komentarz do przepisów.

– Kontrola ZUS – prawa i obowiązki przedsiębiorcy oraz wzory pism z komentarzem / Pr. zbiorowa // Serwis Prawno-Pracowniczy. – 2016, nr 6, 81 s.

Przedstawiono zasady przeprowadzania kontroli oraz zamieszczono wzory pism i formularzy, z którymi płatnik zetknie się w toku kontroli ZUS. Odpowiedziano również na pytania czytelników.

## ARTYKUŁY Z CZASOPISM

– Buty ze wzmocnionym podnoskiem – „podstawa” bezpieczeństwa / Andrzej Przedwojewski // Promotor BHP. – 2016, nr 3, s. 15-16, 18, 21-22 i 24.

Autor prezentuje wyniki przeprowadzonych testów wytrzymałościowych dwóch rodzajów podnosków – stalowego i kompozytowego. Pierwszy test polegał na tym, że na buty zrzucono z wysokości 1,4 m błączek betonowy o wadze 23,5 kg, drugi test – na buty najechało koło tylnej osi wózka widłowego (nacisk wynosił 1800 kg).

– Cecha zewnętrzności w definicjach wypadku przy pracy oraz nieszczęśliwego wypadku w świetle wątpliwości co do przedmiotu definicji obu pojęć / Przemysław Łohutko // Ubezpieczenia Społeczne – 2015, nr 4, s. 72-93.

W opracowaniu przybliżone zostały pojęcia wypadku przy pracy i nieszczęśliwego wypadku. Szczególną uwagę zwrócono na przedmiot definicji wypadku. Przeanalizowano również jedną z cech wypadku – zewnętrzność przyczyny.

– Członek najbliższej rodziny jako osoba nabywająca uprawnienia związane z rodzicielstwem / Karol Kulig // Monitor Prawa Pracy. – 2016, nr 3, s. 135-138.

Autor wskazuje na niespójności, które do przepisów o uprawnieniach rodzicielskich wprowadziła ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

– Narażenie pracowników morskich stacji elektroenergetycznych najwyższych napięć na szkodliwe czynniki – działania minimalizujące ryzyko zagrożeń / Paweł J. Piotrowski [i in.] // Medycyna Pracy – 2016, nr 1, s. 51-72.

W artykule omówiono czynniki szkodliwe dla zdrowia występujące na morskich stacjach elektroenergetycznych oraz przedstawiono metody eliminowania lub ograniczania narażenia pracowników na te czynniki. Zwrócono również uwagę na potrzebę opracowania regulacji w zakresie BHP dotyczących nowego środowiska pracy – elektroenergetycznej stacji morskiej.

– O projektowaniu hal namiotowych w kontekście norm europejskich / Anna Rawska-Skotniczna, Andrzej Marynowicz // Inżynieria i Budownictwo – 2016, nr 3, s. 134-137.

Omówiono podstawowe założenia normy PN-EN 13782 Obiekty tymczasowe – Namioty – Bezpieczeństwo, które mogą przysparzać wiele problemów projektantom hal namiotowych. Podano również przykłady nieprawidłowych zapisów w instrukcjach użytkowania takich konstrukcji.

– Wypadki przy ścinie drzew / Jacek Żerański // Promotor BHP – 2016, nr 3, s. 34.

Opisano cztery wypadki zaistniałe przy pozyskiwaniu drewna.

Opracowała: **Danuta Szot**

# Wypadek na wielopile

**Kontrola przeprowadzona w firmie z siedzibą w S., na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie, związana była z badaniem okoliczności i przyczyn ciężkiego wypadku przy pracy, jakiemu uległ 56-letni pracownik zatrudniony na stanowisku sortowacz materiałów drzewnych.**

W dniu wypadku dwóch pracowników pracowało na wielopile dwuwałowej WD 250-350 firmy WALTER. Pomocnik operatora stał po stronie odbiorczej, a stronę podawczą obsługiwał operator. Stwierdził on, że prawdopodobnie zapchał się wlot wyciągu trocin, znajdujący się w dolnej części maszyny. Żeby się upewnić, odsunął nogą dolną osłonę pił tarczowych na odległość ok. 30-40 cm, następnie odłożył przygotowany do obróbki element i podszedł do pulpitu sterowniczego, aby wyłączyć maszynę. Gdy odwrócił się, zobaczył odbiegającego od maszyny współpracownika, trzymającego się za lewą rękę. Poszkodowany chciał samodzielnie usunąć odpady blokujące maszynę i wówczas doszło do amputacji lewej ręki na wysokości przedramienia.

Kontrola przeprowadzona przez inspektora pracy wykazała, że przyczynami tego wypadku były:

- niesprawny technicznie wyłącznik krańcowy dolnej osłony pił tarczowych;
- niezamocowanie osłony za pomocą wszystkich śrub i nakrętek kontruujących, w które wyposażył obrabiarkę producent;
- zablokowanie przycisku załączającego napęd posuwu;
- użytkowanie obrabiarki niezgodnie z instrukcją obsługi wydaną przez pracodawcę;
- brak okresowej kontroli stanu technicznego wielopili;
- brak przeszkolenia operatora i poszkodowanego w zakresie bezpiecznej eksploatacji wielopili, wskazanego w instrukcji obsługi;

- brak instruktażu stanowiskowego pomocnika operatora wielopili (poszkodowanego) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do prac wykonywanych w chwili wypadku.

Do wypadku przyczynił się również sam poszkodowany, u którego po przeprowadzeniu badań krwi stwierdzono stan nietrzeźwości.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał dziewięć decyzji nakazowych oraz skierował wystąpienie zawierające czternaście wniosków. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektor pracy zastosował postępowanie wykroczeniowe i nałożył grzywnę w postaci mandatu karnego w maksymalnej wysokości.

młodszy inspektor **Jerzy Obara**  
inspektor **Dorota Religa**  
OIP Rzeszów

