

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 3 (397) 2016





Z okazji Świąt Zmartwychwstania Pańskiego
życzę zdrowia oraz wszelkiej pomyślności.

Niech nadchodzące Święta będą czasem
odpoczynku i serdecznych spotkań w gronie Najbliższych.

Ufni w przestanie Świąt patrzmy z optymizmem
w przyszłość, wzmocnieni radością i błogostawieństwem
Wielkiej Nocy.

Roman Giedrojc, główny inspektor pracy

W numerze

- | | |
|--|---|
| 3 Program działania inspekcji | 27 Wydawnictwa |
| 4 Na komisji o barierach utrudniających kontrole | 28 Plusy dodatnie, plusy ujemne |
| 5 Konferencja prasowa nowego szefa inspekcji | 31 Orzecznictwo |
| 6 Wiadomości nie tylko z kraju | 32 Z kulturą bezpieczeństwa do młodzieży |
| 8 Rozwiązywanie stosunków pracy z nauczycielami | 34 Pracownicy na dachu, a szelki bezpieczeństwa w samochodzie |
| 13 Świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych | 35 Biblioteka |
| 18 Bezpiecznie i innowacyjnie | 36 Spadł z wysokości podczas montażu siatek ochronnych |
| 20 Specjalistyczne maszyny leśne | |
| 26 Instytucje partnerskie PIP | |

- 8 Rozwiązywanie stosunków pracy z nauczycielami**
Wcześniej doręczenie wypowiedzenia, przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego, jest istotnym naruszeniem procedury i powoduje, że sądy pracy orzekają o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu nauczyciela do pracy.



Okładka:
fot. TINTA

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy
Redaktor prowadzący: Beata Pietruszka-Śliwińska. Redaktor techniczny: Jan Klimczak
Adres: ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 314; inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl
ISSN 0239-3417 Nakład: 1600 egz. Drukarnia: TINTA



W SEJMIE RP

Program działania inspekcji

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 9 lutego 2016 r. w siedzibie Sejmu pozytywnie oceniła program działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016-2018. W przyjętym w tej sprawie stanowisku podkreśliła rzetelny dobór priorytetów i właściwą hierarchię zadań zawartych w programie.

Z satysfakcją odnotowała, że znaczna grupa zadań długofalowych PIP odnosi się do organizacji rynku pracy, w tym przestrzegania przepisów dotyczących umów cywilnoprawnych oraz pracy tymczasowej. Wysoko oceniła również działalność prewencyjno-promocyjną inspekcji pracy.

Uznała, że kolejne zadania przypisywane PIP, m.in. związane z kontrolami umów terminowych, wymagają wzmocnienia kadrowego i finansowego urzędu.

Opowiadając się za rozwijaniem kultury bezpieczeństwa pracy, Rada Ochrony Pracy zaznaczyła jednocześnie, że wymaga to wspólnego działania inspekcji pracy, innych organów kontrolnych i prewencyjnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, rządu oraz parlamentu.

Podczas obrad Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła materiał dotyczący oceny skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie. Problem przybliżył uczestnikom posiedzenia główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**.

Poinformował, że efektem ubiegłorocznych działań inspektorów pracy jest wyegzekwowanie umów o pracę dla 8,1 tys. osób, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinien zostać nawiązany stosunek pracy. W sumie w ciągu ostatnich trzech lat inspektorzy pracy wyegzekwowali zawarcie umów etatowych dla 22,3 tys. osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych.

Szef PIP zwrócił uwagę na tendencję wzrostową zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach właściwych dla zaistnienia stosunku pracy. Wskazuje na to porównanie danych ubiegłorocznych z wynikami kontroli inspektorów pracy z lat poprzednich.

Szczegółową informację o działaniach kontrolnych PIP w omawianym zakresie przedstawiła **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP. Podkreśliła, że kontrole zawierania nieuprawnionych umów cywilnoprawnych i legalności zatrudnienia stanowią priorytet działa-

nia PIP. Jednak sama inspekcja pracy nie jest w stanie w istotny sposób zmniejszyć skali nielegalnego zatrudnienia i usunąć jego przyczyn. Potrzeba wyraźnego określenia polityki państwa w zakresie zwalczania szarej strefy i opracowania kompleksowego programu walki z pracą nierejestrowaną.

Dla zwiększenia efektywności czynności kontrolnych PIP istotne jest dokonanie postulowanych przez inspekcję zmian legislacyjnych. Chodzi m.in. o ustanowienie obowiązku zawierania umów o pracę na piśmie oraz zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy oraz stworzenie odrębnej ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia.

– Nie jest tajemnicą, że osoby korzystające z niestandardowych form zatrudnienia mają gorsze warunki od pracowników etatowych. Śmieciowe zatrudnienie pozbawia podstawowych praw pracowniczych, grozi ubóstwem, nie daje poczucia stabilności. Jest szczególnie widoczne w reprezentowanej przeze mnie branży budowlanej, w której 49% skontrolowanych przez inspekcję pracy umów cywilnych kwalifikowało się do natychmiastowego przekształcenia w umowy o pracę – stwierdził w dyskusji zastępca przewodniczącego ROP **Zbigniew Janowski**.

Poparł wnioski i rekomendacje PIP dotyczące pożądanych zmian w prawie. Podkreślił, że należy umożliwić inspekcji pracy prowadzenie skutecznych kontroli, a naruszanie prawa w zakresie form zatrudnienia nie może się dalej opłacać.

– Państwowa Inspekcja Pracy cieszy się wśród pracodawców dużym autorytetem. Wskazuje na to fakt, że w 2015 roku zdecydowana większość zamian umów zlecenia w umowy o pracę nastąpiła bez represji, bez interwencji sądu, a jedynie w wyniku miękkich działań inspektorów pracy, takich jak polecenia – powiedział z kolei **Karol Bielski**. Opowiedział się również za wzmocnieniem narzędzi wychowawczych, zmierzających także do

nieuchronnego wyciągnięcia konsekwencji wśród nieuczciwych pracodawców.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy poseł **Maria Zuba** zwróciła uwagę na łatwość zawierania umów cywilnoprawnych przez młodych pracowników.

– Młodzi mają często jeden cel: znaleźć pracę i nie znają konsekwencji, jakie wynikają z podpisania umowy cywilnoprawnej – stwierdziła posłanka, podkreślając potrzebę edukacji i proponując wprowadzenie do szkół średnich przedmiotów przygotowujących młodych ludzi do wejścia na rynek pracy.

Na tym samym posiedzeniu Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie zabezpieczenia środków finansowych w budżecie na realizację zwiększających się zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Wskazuje w nim, że mimo wieloletniego braku podwyżek wynagrodzeń pracowników urzędu zakres

ustawowych zadań powierzanych PIP oraz innych oczekiwań kierowanych pod jej adresem jest z roku na rok zwiększany. Realna płaca w PIP jest teraz niższa niż przed dekadą i spadła poniżej poziomu z 2004 r. Mając to na uwadze, ROP popiera stanowisko Komisji Krajowej „Solidarność” oraz innych organizacji odnośnie do zapewnienia odpowiedniego finansowania działalności PIP. Postuluje, aby w trakcie prac nad budżetem na rok 2017 zapewnić inspekcji pracy środki odpowiadające rozszerzonemu zakresowi powierzonych jej zadań.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**, wzięli udział: **Leszek Zajac**, zastępca głównego inspektora pracy i **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP.

Donat Duczyński

Na komisji o barierach utrudniających kontrole

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 10 lutego 2016 r. przyjęła informacje Państwowej Inspekcji Pracy o barierach w sprawowaniu przez urząd nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy i legalności zatrudnienia oraz o działaniach nadzorczo-kontrolnych i prewencyjnych PIP w zakresie eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

– Dla zwiększenia skuteczności działań kontrolnych inspekcji pracy konieczne są zmiany w przepisach prawa. Ustawodawca tylko częściowo wyposażył nas w środki prawne adekwatne do powierzonych zadań. Niektóre rozwiązania w sposób znaczący blokują inspektorom pracy sprawne i szybkie działanie – stwierdził podczas obrad **Roman Giedrojc**, główny inspektor pracy.

Dodał, że wielu pracodawców świadomie łamie prawo, gdyż korzyści płynące z faktu zatrudnienia wbrew przepisom są większe niż kary nakładane przez inspektorów pracy i sądy, co jest szczególnie istotne w przypadku pracy niezadeklarowanej. W Polsce kary za łamanie przepisów prawa pracy należą do najniższych w Europie.

– W żadnym państwie Unii Europejskiej inspektorzy pracy nie mają takich ograniczeń jak w naszym kraju – zaakcentował szef PIP, wyjaśniając, że w innych państwach UE kontrole warunków pracy przeprowadza się w oparciu o otwarte, przypisane do legitymacji upoważnienie do przeprowadzania kontroli o każdej porze dnia i nocy. U nas możliwość taką

blokuje ustawa o swobodzie działalności gospodarczej, zgodnie z którą kontrolę trzeba zapowiedzieć 7 dni przedtem i każdorazowo wymaga ona konkretnego upoważnienia. Tymczasem, jak podkreślił Roman Giedrojc, nie da się w ten sposób przeprowadzić rzetelnej, uczciwej kontroli, a zwłaszcza ustalić nielegalnej pracy czy zagrożeń zdrowia i życia.

W tym kontekście szef Państwowej Inspekcji Pracy zaapelował do resortu pracy, którego przedstawiciel, wiceminister **Stanisław Szwed**, był obecny na sali, a także do posłów o podjęcie działań zmierzających do jednoznacznego wyłączenia PIP spod przepisów wspomnianej ustawy. Zaznaczył jednocześnie, że inspekcja pracy jest przyjazna dla pracodawców, a karanie to dla niej ostateczność. Poinformował o wprowadzeniu nowych, przyjaznych dla pracodawców rozwiązań w zakresie działań kontrolno-nadzorczych PIP. Inspektorzy pracy będą w pierwszej kolejności przeprowadzać kontrole kompleksowe, instruktażowe, pokazując pracodawcy nieprawidłowości i dając czas na ich usunięcie bez konsekwencji karnych. Wyjątkiem będzie stwierdzenie zagrożenia zdrowia i życia, pracy nielegalnej, a także kontrola po wypadku.

Szczegółową informację o problemach, z jakimi borykają się inspektorzy pracy w codziennej działalności, przedstawiła **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP.

Roman Giedrojc przybliżył posłom również działania podejmowane przez inspekcję pracy w budownictwie. Wcześniej otrzymali oni obszerne opracowanie na ten temat.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Wojciech Szarama**, wzięli udział: zastępca głównego inspektora pracy **Leszek Zajac** oraz dyrektorzy departamentów GIP. **(D.D.)**

Konferencja prasowa nowego szefa inspekcji

Nacisk na skuteczność, samodzielność i specjalizację inspektora pracy zapowiedział główny inspektor pracy Roman Giedrojc podczas swojej pierwszej konferencji prasowej 16 lutego 2016 r.

Oznacza to powrót do programu 3xS realizowanego w latach 2006-2008, gdy głównym inspektorem pracy była **Bożena Borys-Szopa**.

Roman Giedrojc zapowiedział także nowy kształt relacji inspektorów z mikro, małymi i średnimi przedsiębiorcami. Pierwsza kontrola w tych podmiotach będzie miała charakter audytu. Inspektorzy z udziałem pracodawcy przeanalizują kompleksowo wszystkie obszary prawnej i technicznej ochrony pracowników leżące po stronie pracodawcy.

W przypadku ujawnienia nieprawidłowości przedsiębiorca nie będzie za nie karany. Wyjątkiem od tej zasady mają być ujawnione wykroczenia zagrażające życiu lub zdrowiu

prawa w trybie postępowania w sprawach o wykroczenia i zastąpienie go nakładaniem kar w trybie postępowania administracyjnego.

Podjęte zostaną działania, których efektem ma być odformalizowanie kontroli. Chodzi m.in. o zniesienie obowiązku dostarczania upoważnienia do przeprowadzenia kontroli. Ten czasochłonny obowiązek nie dość, że obniża efektywność i skuteczność podejmowanych kontroli, to generuje również znaczne koszty. W 2015 r. OIP w Gdańsku wystawił ok. 6,3 tys. upoważnień, a koszt ich wytworzenia i dostarczenia wyniósł ponad 16,4 tys. zł. W ocenie Romana Giedrojcia oczekiwanym rozwiązaniem jest umożliwienie kontroli jedynie po okazaniu legitymacji służbowej z przypisanym do niej stałym upoważnieniem do podejmowania czynności kontrolnych.

Priorytetem w działalności inspekcji ma być walka z pracą na czarno. Liczbę zatrudnionych w szarej strefie szacuje się na ok. 2 mln osób. Kontrole dotyczące legalności zatrudnienia będą prowadzone wspólnie z Policją, Strażą Graniczną, ZUS-em i urzędami skarbowymi.

W związku z tym główny inspektor pracy opowiedział się za zwiększeniem uprawnień inspekcji w zakresie ograniczenia przypadków nieuzasadnionego zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Jest on zwolennikiem rozwiązania polegającego na wyposażeniu inspektora w możliwość wydawania nakazów przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę i wprowadzenia do Kodeksu pracy zasady domniemania stosunku pracy.

W czasie spotkania szef PIP zwrócił uwagę na nowe zadania i obowiązki, które zostaną nałożone



pracowników, niewypłacanie im wynagrodzeń, praca na czarno, a także sytuacja, gdy pierwsza kontrola jest następstwem wypadku przy pracy.

W czasie konferencji zapowiedziano działania zmierzające do opracowania taryfikatora kar i ich usystematyzowania. W ocenie Romana Giedrojcia wysokość kar za naruszenie praw pracowniczych powinna być podniesiona i zróżnicowana w zależności od liczby zatrudnionych w podmiocie dopuszczającym się naruszenia praw pracowniczych. Zaproponował on ponadto odstąpienie od sankcjonowania naruszeń

na inspekcję. Od 22 lutego br. zadaniem inspekcji jest rejestracja i weryfikacja umów terminowych w sytuacji, gdy obowiązujące limity – 3 umowy/maksymalnie 33 miesiące – nie będą przestrzegane z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Ponadto inspektorom ma zostać powierzona kontrola minimalnej stawki godzinowej na podstawie umów cywilnoprawnych i ewidencji godzin przepracowanych przez zleceniobiorców.

Tomasz Zalewski

Wiadomości nie tylko z kraju

Przekazanie kierowania urzędem

W obecności sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisława Szweda** oraz przewodniczącego Rady Ochrony Pracy posła **Janusza Śniadka** główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** spotkał się 17 lutego br. w Warszawie z poprzednią szefową inspekcji pracy i kierownikami komórek organizacyjnych Głównego Inspektoratu Pracy. Podziękował **Iwonie Hickiewicz** za prowadzenie urzędu w ostatnich latach. Także wiceminister pracy **Stanisław Szwed** podziękował **Iwonie Hickiewicz** za lata współpracy, życząc jednocześnie jej następcy sukce-



sów w kierowaniu urzędem. Wyraził nadzieję na bardzo dobrą współpracę resortu z Państwową Inspekcją Pracy i zapewnił o wsparciu dla jej nowego kierownictwa. Poinformował również o planach ministerstwa dotyczących zmian w prawie pracy. Do podziękowań dla poprzedniego i gratulacji dla nowego kierownictwa PIP przyłączył się **Janusz Śniadek**. Zapewnił o staraniach posłów zmierzających do odbudowania, przynajmniej w części, obniżonego w stosunku do innych urzędów centralnych poziomu wynagrodzeń w PIP w przyszłorocznej perspektywie budżetowej. Podkreślił, że inspekcja pracy jest głównym instrumentem państwa do eliminacji patologii w sferze praworządności w stosunkach pracy.

Bądź bezpieczny w gospodarstwie

Dzieci z terenów wiejskich w woj. kujawsko-pomorskim, spędzające ferie zimowe w świetlicach, wzięły udział w pogadankach na temat prac szczególnie niebezpiecznych w gospodarstwach rolnych. Dowiedziały



się, jak nie powinny się zachowywać i jakich prac nie mogą wykonywać w gospodarstwie, bo to zagraża ich zdrowiu czy życiu. Mimo że liczba wypadków w gospodarstwach rolnych z udziałem dzieci maleje, to w dalszym ciągu stają się one ofiarami takich zdarzeń. Kształtowanie świadomości dzieci mieszkających na wsi i pomagających przy pracach w gospodarstwie rolnym stanowi ważny element działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy skierowanej do mieszkańców terenów wiejskich. W trakcie ferii zimowych OIP w Bydgoszczy zorganizował więc zajęcia dla dzieci spędzających czas wolny w świetlicach wiejskich w Pturku, Barcinie Wsi, Złotowie, Dąbrówce Barcińskiej, Młodocinie i Wolicach. W trakcie zajęć pracownicy mówili o zagrożeniach, z jakimi dzieci mogą się zetknąć w gospodarstwie rolnym. Omówili prace szczególnie niebezpieczne oraz te, przy których dzieci mogą pomagać rodzicom. Najmłodszy wzięły udział w konkursach plastycznych na temat zagrożeń występujących na wsi oraz rozwiązywali zagadki i rebusy tematyczne.

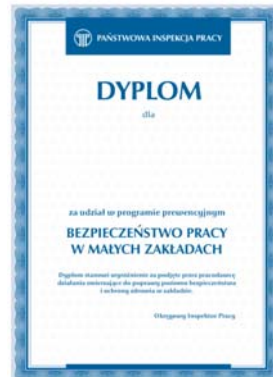
Na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego

Szef inspekcji pracy wzięły udział w drugim plenarnym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, które odbyło się 18 lutego br. w Warszawie. Przedstawił najważniejsze plany działania PIP. Zapowiedział zmiany w przeprowadzaniu kontroli, szczególnie w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach. Pierwsze kontrole mają tam być swoistą formą audytu. Zmianie ma ulec także podejście do nakładania kar na przedsiębiorstwa. Chodzi o podniesienie górnej wysokości grzywien oraz o wprowadzenie taryfikatora kar, który za poszczególne wykroczenia bę-

dzie przewidywał grzywnę w konkretnej wysokości. Ponadto wysokość kar nakładanych na pracodawców powinna być zróżnicowana w zależności od liczby pracowników zatrudnionych w konkretnej firmie. Główny inspektor pracy zapewnił o ściślejszej współpracy ze związkami zawodowymi oraz z resortem pracy. Z ramienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w posiedzeniu brali udział minister **Elżbieta Rafalska** oraz wiceminister **Stanisław Szwed**. Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego **Piotr Duda** zadeklarował, że będzie zapraszał głównego inspektora pracy i przedstawicieli PIP na wszystkie plenarne posiedzenia RDS.

Dyplomy dla mikro zakładów

46 pracodawców z terenu działania OIP w Katowicach przystąpiło w 2015 roku do programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. W wyniku audytów inspektorzy pracy 20 z nich wystawili pozytywne opinie uprawniające do otrzymania dyplomu. Po raz pierwszy w programie wzięły udział 22 zakłady usług leśnych, spośród których 4 uzyskały pozytywne wyniki. W związku z tym w rozdaniu Dyplomów PIP wzięły udział przedstawiciele nadleśnictw w Lublińcu i Rudzińcu. W trakcie szkolenia starszy inspektor pracy – specjalista **Dariusz Morel** omówił zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy. Sięgając do



wniosków z przeprowadzonych u pracodawców audytów, zwrócił uwagę m.in. na kwestie badań lekarskich, szkoleń bhp, oceny ryzyka zawodowego, wypadków przy pracy i chorób zawodowych w kontekście prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Z kolei starszy inspektor pracy – specjalista **Beata Sikora-Nowakowska** przedstawiła zmiany w prawie pracy wchodzące w życie w 2016 roku. Uczestnicy szkolenia otrzymali bezpłatne wydawnictwa PIP, m.in. listy kontrolne z komentarzem „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy” i „Bezpieczne pozyskanie drewna”.

Szef inspekcji ze związkowcami

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** spotkał się 18 lutego br. w siedzibie GIP z członkami prezydium związków zawodowych działających w Państwowej Inspekcji Pracy: Związku Zawodowego Pracowników PIP, Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” przy PIP i Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność 80” w PIP. Stwierdził, że stawia na skuteczność, samodzielność i specjalizację inspektorów pracy. Opowiedział się za przyznaniem inspektorom uprawnień do nakazowego regulowania nawiązania stosunku pracy w miejsce nieuprawnionej umowy cywilnoprawnej. Zadeklarował pełną współpracę ze związkami zawodowymi działającymi w urzędzie oraz szybką reakcją na zgłaszane przez nie sygnały i problemy. Główny inspektor pracy zapewnił o przeprowadzonych przez niego intensywnych zabiegach o zwiększenie budżetu i wzrost wynagrodzeń. Mówiono również o wybranych problemach w codziennej pracy inspektorów w kontekście zwiększenia skuteczności ich działań, a także o formule działalności prewencyjno-promocyjnej PIP. Po dyskusji **Roman Giedrojc** odpowiadał na pytania przedstawicieli związków zawodowych. W spotkaniu wzięły udział dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośla**.

Szkolenia dla rolników

W ramach programu informacyjno-promocyjnego „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” w styczniu i lutym br. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie wraz z przedstawicielami Urzędu Dozoru Technicznego w Lublinie i Oddziału Terenowego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Kraśniku zorganizowali szkolenia dla rolników indywidualnych na temat bhp podczas prac rolniczych. Szkolenia miały na celu zapoznanie rolników ze stanem wypadkowości w rolnictwie, z okolicznościami najczęstszych wypadków przy pracach rolniczych i gospodarskich oraz z zasadami bezpiecznej pracy. Omawiane zagadnienia ilustrowano prezentacjami multimedialnymi oraz filmami. Specjaliści zapoznali rolników z działalnością inspekcji pracy w zakresie rolnictwa indywidualnego, przekazali wydawnictwa o bezpieczeństwie i higienie pracy. Wspólnie z rolnikami zastanawiano się nad sposobami upowszechniania w środowiskach wiejskich wiedzy na temat metod bezpiecznej pracy. Szkolenia przeprowadzono w gminach Izbica, Chodel, Adamów, Brus, Dzierzkowice, Gorzków oraz Urzędów; uczestniczyło w nich 349 rolników.





Jacek Jankowski

Prawo

Rozwiązywanie stosunków pracy z nauczycielami

Rozwiązywanie stosunków pracy z nauczycielami oraz ich zmiana zostały uregulowane w sposób wyczerpujący (kompletny) w rozdziale 4 Karty Nauczyciela¹. W tym opracowaniu ograniczę się do problematyki rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami zatrudnionymi w publicznych placówkach oświatowych. Karta Nauczyciela jako przepis szczególny reguluje wyczerpująco sposoby rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami i to zarówno z nauczycielami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie mianowania.

W zdecydowanej większości powodem rozwiązywania z nauczycielami stosunków pracy za wypowiedzeniem jest całkowita lub częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Na kilkaset przypadków rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami za wypowiedzeniem, które analizowałem podczas przeprowadzonych kontroli, jedynie w kilku rozwiązaniu nastąpiło z innych powodów. Rozwiązywanie stosunków pracy, ze wskazanych przyczyn, uregulowane zostało w art. 20 KN i dotyczy zarówno stosunków pracy zawartych na podstawie mianowania, jak i na podstawie umowy o pracę.

Likwidacje i zmiany

Przepis art. 20 ust. 1 pkt 1 KN stanowi, że w razie całkowitej likwidacji szkoły dyrektor rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem. Tak radykalne działanie jak likwidacja szko-

ły nie pozostawia dyrektorowi i nauczycielom dużego pola manewru w zakresie rozwiązywania stosunków pracy. Nie funkcjonuje w tym przypadku ochrona działaczy związkowych czy kobiet w ciąży przed rozwiązaniem stosunku pracy, nie można nauczyciela przenieść w stan nieczynny, zwalniani są wszyscy pracownicy szkoły.

Rozwiązywanie stosunków pracy z powodu częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN), w dalszej części opracowania określane jako „przyczyny organizacyjne”, wymaga przede wszystkim wybrania nauczycieli, którzy zostaną zwolnieni. Teoretycznie nie jest to zadanie trudne. Jeżeli weźmiemy pod uwagę orzecznictwo sądów oraz naczelną zasadę, jaką powinni kierować się wszyscy nauczyciele i dyrektorzy szkół, tj. dobro nauczanych dzieci i młodzieży, o doborze nauczycieli do zwolnienia powinna decydować jakość świadczonej pracy. Wyłonienie nauczycieli, którzy otrzymają wypowiedzenia, jest jednak najtrudniejszą częścią procesu redukcji etatów. Dyrektorzy, którzy zazwyczaj byli wcześniej szeregowymi pracownikami tych szkół i prawdopodobnie w przyszłości znowu nimi będą, bardzo niechętnie dokonują rzetelnej oceny pracy nauczycieli, w szczególności tych, których praca pozostawia wiele do życzenia. W trzystopniowej skali ocen pracy nauczycieli, wynikającej z przepisu art. 6a ust. 4 KN (wyróżniająca, dobra, negatywna), spotykam w zasadzie tyl-

ko oceny wyróżniające. Nic zatem dziwnego, że sądy pracy po dokonaniu analizy akt osobowych, w wyniku odwołania się nauczyciela od wypowiedzenia stosunku pracy, stwierdzają bardzo często brak podstaw do rozwiązania stosunku pracy w oparciu o argument niskiej jakości pracy.

W placówkach oświatowych, w których w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe (placówki feryjne), rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 KN). Zgodnie z art. 63 ustawy o systemie oświaty² rok szkolny we wszystkich szkołach i placówkach oświatowych rozpoczyna się z dniem 1 września każdego roku, a kończy z dniem 31 sierpnia następnego roku. Powoduje to, że doręczenie pisemnego powiadomienia o wypowiedzeniu stosunku pracy musi nastąpić do 31 maja. Zgodnie z przepisem art. 20 ust. 4 KN warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego (31 sierpnia) nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych (placówki nieferyjne, tj. przedszkola, ośrodki szkolno-wychowawcze itp.).

Pod presją terminów

Podstawowym dokumentem organizacyjnym szkoły jest arkusz organizacyjny. Obowiązek opracowywania arkuszy organizacyjnych w szkołach i przedszkolach publicznych wynika z załączników do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół³. Arkusz organizacyjny musi być opracowany przez dyrektora szkoły i przekazany do organu prowadzącego do 30 kwietnia roku poprzedzającego rok szkolny, którego dotyczy. Organ prowadzący zatwierdza arkusz do 30 maja. Arkusz organizacyjny określa szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym, wskazuje liczbę pracowników szkoły, w tym pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, ogólną

liczbę godzin zajęć edukacyjnych finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący szkołę. Doręczanie pisemnych informacji o wypowiedzeniu stosunków pracy nauczycielom, z przyczyn organizacyjnych (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN), możliwe jest dopiero po zatwierdzeniu przez organ prowadzący arkusza organizacyjnego, dopiero wówczas bowiem ostatecznie wskazana zostaje liczba pracowników szkoły i ich imienny wykaz na nadchodzący rok szkolny. Wcześniejsze doręczenie wypowiedzenia, przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego, jest istotnym naruszeniem procedury i powoduje, że sądy pracy orzekają o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu nauczyciela do pracy. Takie wnioski można również wyciągnąć z uzasadnienia do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. (sygn. akt III PK 51/14; LEX nr 1645272). W uzasadnieniu sąd stwierdza między innymi: „Arkusz organizacyjny jest dokumentem sporządzanym na podstawie planu nauczania, z którego wprost wynika liczba godzin do przydzielenia zatrudnionym w szkole nauczycielom. [...] W rzeczywistości to właśnie z arkusza organizacji szkoły wynika, czy nastąpiła zmiana planu nauczania, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, a więc taka, której skutkiem jest niemożność zatrudniania określonych nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć”. Terminy obowiązujące przy tworzeniu i zatwierdzaniu arkuszy organizacyjnych powodują, że dyrektorzy szkół (placówek feryjnych) mają bardzo mało czasu na doręczenie nauczycielom powiadomień o wypowiedzeniu stosunków pracy, w praktyce pozostaje im kilka lub kilkanaście dni.

W ekstremalnych przypadkach, z którymi spotykałem się podczas kontroli, organy prowadzące zatwierdzały arkusze organizacyjne w ostatnim możliwym terminie, tj. 30 maja i w takim przypadku dyrektorowi pozostawał tylko jeden dzień (31 maja) na doręczenie nauczycielom powiadomień o wypowiedzeniu stosunku pracy. Do powszechnej praktyki zatem należy, że nauczyciele w końcowych dniach maja „uciekają” na zwolnienia lekarskie czy też dostarczają

Złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

orzeczenia lekarskie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zalecanego leczenia (urlop zdrowotny). Jeszcze do niedawna panowało powszechne przekonanie o konieczności stosowania wobec nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę przepisu art. 41 Kodeksu pracy⁴, który nie pozwala na wypowiedzenie umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności, co skutecznie uniemożliwiało dyrektorom doręczenie wypowiedzeń stosunków pracy. Jednak Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 26 czerwca 2013 r. (sygn. akt I PZP 1/13; OSNP 2013/23-24/270) stwierdził, że „złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy”. W uzasadnieniu do uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 20 KN uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy: „Analizowany przepis zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z uwagi na tożsame przyczyny (ust. 1) oraz ustanawia jednakowy jego tryb (ust. 3-7). Sytuację obu tych grup nauczycieli różnicuje jedynie wysokość odprawy (ust. 2). Istnieją więc dostateczne podstawy, aby twierdzić, że jest to wspólna instytucja

stosowana wobec wszystkich nauczycieli w sytuacji szczególnej, kiedy na skutek obiektywnych okoliczności niemożliwe jest utrzymanie takiego samego stanu zatrudnienia w następnym roku szkolnym”. W uzasadnieniu do uchwały SN stwierdza również, że w powszechnym prawie pracy funkcjonuje założenie, że co do zasady pracodawca może w dowolnym momencie rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem. Wobec tego ochrona pracownika w okresie usprawiedliwionej nieobecności jest uzasadniona, gdyż stanowi wyjątek od generalnej zasady. Zasada ta nie ma zastosowania wobec nauczycieli, albowiem pracodawca nie ma możliwości zwalniania ich w dowolnym momencie. Przepis art. 20 ust. 3 KN przewiduje „sztywny” termin składania przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie omawianego przepisu. Jest on powiązany z terminem opracowania przez dyrektora szkoły arkusza organizacji szkoły.

Odrębna ochrona

Analiza art. 20 KN z punktu widzenia zakazów obowiązujących dyrektora prowadzi do wniosku, że jego ust. 3 kreuje swoistą, odrębną ochronę stosunku pracy nauczycieli, polegającą na ustawowym zakazie wypowiedzania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych w dowolnym momencie. W tym więc aspekcie omawiany przepis wyczerpująco określa, kiedy dyrektor szkoły nie może złożyć oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W uzasadnieniu do uchwały Sąd Najwyższy przytacza również argumenty, które dotyczą jednej z najistotniejszych kwestii w procesie rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami – doboru pracowników do zwolnienia. Uznaje, że w omawianym przypadku ma również zastosowanie przepis art. 41 k.p. tworzyłoby dodatkowe kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia, tj. obecności nauczyciela w pracy w terminach dokonywania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy. Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie nauczycieli tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego), z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwego wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

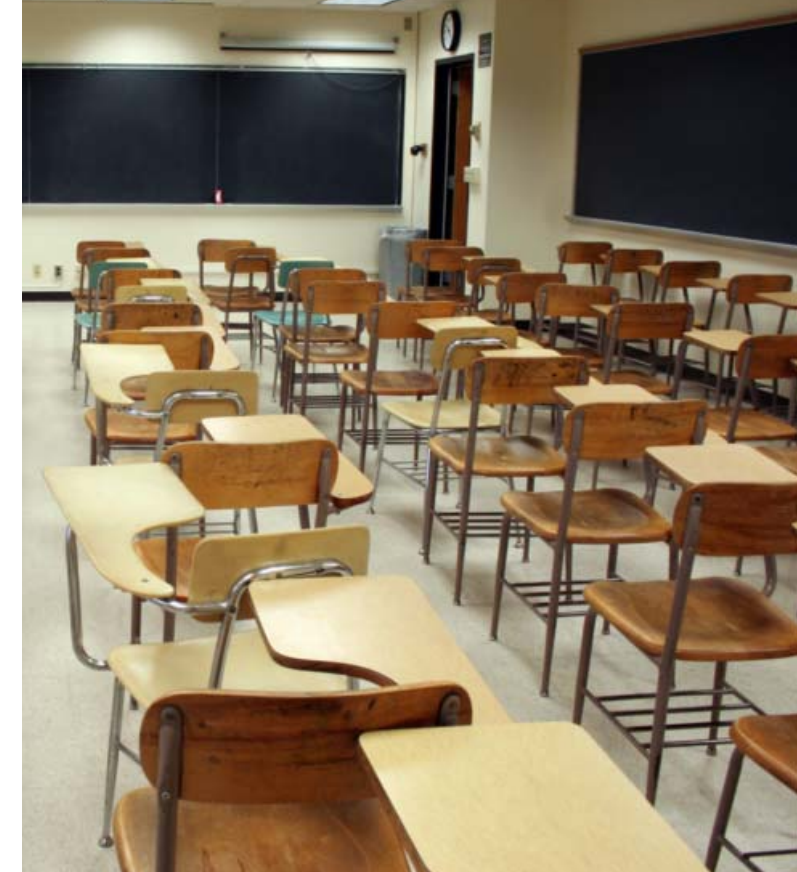
Stan nieczynny

Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi z przyczyn organizacyjnych staje się bezskuteczne, jeżeli złoży on w ter-

minie 30 dni od doręczenia wypowiedzenia wnioski o przeniesienie w stan nieczynny. W takim przypadku dyrektor szkoły obowiązany jest przenieść nauczyciela w stan nieczynny na 6 miesięcy. W okresie stanu nieczynnego nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Po upływie 6 miesięcy stanu nieczynnego stosunek pracy z nauczycielem wygasa. Nauczycielowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn organizacyjnych, przysługuje odprawa pieniężna. Jeżeli nauczyciel był zatrudniony na podstawie mianowania odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, natomiast nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę odprawa przysługuje w wysokości wynikającej z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁵. Odprawa nie przysługuje oczywiście nauczycielowi, którego stosunek pracy wygasł w wyniku upływu stanu nieczynnego, ponieważ w okresie 6 miesięcy stanu nieczynnego otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze. Nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócić do pracy w pierwszej kolejności w przypadku powstania możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć, na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy ze strony nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy. Nauczyciel pozostający w stanie nieczynnym może podjąć pracę zgodnie z wymaganiami kwalifikacyjnymi w pełnym lub niepełnym wymiarze zajęć, na swój wniosek lub na wniosek dyrektora, jeżeli jest to podyktowane koniecznością realizacji programu nauczania w tej samej lub w innej szkole, na okres nie dłuższy niż okres stanu nieczynnego. Wówczas nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie niezależnie od wynagrodzenia z tytułu pozostawania w stanie nieczynnym.

Skrócenie wypowiedzenia

W art. 20 ust. 5 KN przewidziana została możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca. Za skrócony okres wypowiedzenia nauczycielowi przysługuje odszkodowanie, a okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym czasie bez pracy do okresu zatrudnienia. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 25 listopada 2014 r. (sygn. akt III PK 11/14; LEX nr 1652400) stwierdził między innymi: „Pozwane Gimnazjum mogło więc rozwiązać z powódką stosunek pracy ze skutkiem przypadającym na koniec roku szkolnego 2011/12 (z dniem 31 sierpnia 2012 r.) a powinno być ono – co do zasady



– poprzedzone trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Oznacza to, że wypowiedzenie powinno zostać powódce dokonane najpóźniej 31 maja 2012 r. W oparciu o przepis art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela, pracodawca mógł jednak zastosować okres wypowiedzenia krótszy od trzymiesięcznego, z tym zastrzeżeniem, że musiał on wynosić co najmniej 1 miesiąc, a za pozostałą (skróconą) część okresu wypowiedzenia powódce należało się odszkodowanie. W tym przypadku strona pozwana mogła złożyć powódce oświadczenie wypowiedzające stosunek pracy w okresie przypadającym po dniu 31 maja 2012 r. a przed 31 lipca 2012 r.”. Z uzasadnienia wyroku wynika również, że aby zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia było skuteczne, należy poinformować o tym nauczyciela w pisemnym powiadomieniu o wypowiedzeniu stosunku pracy. Z interpretacji omawianego przepisu, dokonanej przez Sąd Najwyższy, wynika, że skrócenie okresu wypowiedzenia polega na tym, że jeżeli pracodawca, z takich czy innych względów, nie zdąży doręczyć nauczycielowi wypowiedzenia do końca maja, może to zrobić w terminie późniejszym, jednak nie później niż do końca lipca. Przy takiej interpretacji pojawia się jednak pytanie, jak należy rozumieć drugą część pierwszego zdania w ust. 5 „...z tym, że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia...”. Przecież nauczyciel, któremu wypowiedzenie zostało doręczone na przykład w ostatnim dniu lipca, pozostawał do tego dnia w stosunku pracy i otrzymywał wynagrodzenie. Czy wobec tego omawiany przepis zobowiązuje dyrektora



do wypłacenia nauczycielowi za ten sam okres, oprócz wynagrodzenia, również odszkodowania? Czy sformułowanie użyte w ust. 5 „...za pozostałą część okresu wypowiedzenia...” nie wskazuje, że daje on możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia, które zostało doręczone w prawidłowym terminie, a nie możliwość późniejszego doręczenia wypowiedzenia? W moim przekonaniu przepis art. 20 ust. 5 KN jest odpowiedzią art. 36¹ k.p. Z bogatego orzecznictwa i piśmiennictwa dotyczącego art. 36¹ k.p. wynika, że zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia dopuszczalne jest na przyszłość, a nie wstecznie. Celem skrócenia okresu wypowiedzenia jest wcześniejsze ustanie stosunku pracy, a nie usankcjonowanie spóźnienia pracodawcy w doręczeniu wypowiedzenia w terminie ustawowym. Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 9 lipca 1992 r. (sygn. akt I PZP 20/92; OSNC 1993/1-2/2) dotyczącej art. 36¹ k.p. stwierdził, że zamiarem ustawodawcy było przyspieszenie daty rozwiązania stosunku pracy, co wynika z istoty skrócenia okresu wypowiedzenia. Natomiast w przypadku możliwości skrócenia okresu wypowiedzenia poprzez późniejsze doręczenie wypowiedzenia nie dochodzi do wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Jeżeli przyjmiemy, że dyrektor szkoły może doręczyć wypowiedzenie później niż do końca maja i w ten sposób skrócić okres wypowiedzenia, to jaki sens ma wobec tego przepis art. 20 ust. 3 KN (rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu), skoro w kolejnym przepisie pojawia się możliwość doręczania wypowiedzenia o 2 miesiące później, praktycznie bez żadnych ograniczeń. Ponadto taka interpretacja przepisu jest bardzo krzywdząca dla nauczyciela, który otrzymując wypowiedzenie na przykład w ostatnim dniu lipca zamiast w ostatnim dniu maja, zostaje pozbawiony możliwości skutecznego poszukiwania pracy. W zdecydowanej większości szkół arkusze organizacyjne są już zatwierdzone i nie ma możliwości zatrudniania nauczycieli.

Z bogatego orzecznictwa i piśmiennictwa dotyczącego art. 36¹ k.p. wynika, że zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia dopuszczalne jest na przyszłość, a nie wstecznie. Celem skrócenia okresu wypowiedzenia jest wcześniejsze ustanie stosunku pracy, a nie usankcjonowanie spóźnienia pracodawcy w doręczeniu wypowiedzenia w terminie ustawowym.

W mojej ocenie od roku 2011 w orzeczeniach Sądu Najwyższego daje się zauważyć przypisywanie znacznie większej swobody dyrektorom szkół w zakresie rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami. Sąd Najwyższy częściej bierze pod uwagę fakt, że zwolnienia nauczycieli wynikają z niżu demograficznego i przywracanie nauczycieli do pracy ze względu na błędy proceduralne nie zmienia tego, że dyrektorzy nie mogą im zapewnić miejsca pracy.

W opracowaniu nie poruszałem kwestii rozwiązywania umów o pracę zawartych z nauczycielami na czas określony i dopuszczalności ich rozwiązywania, co budzi wiele kontrowersji, rozwiązywania stosunków pracy z innych przyczyn niż organizacyjne oraz przypadków wygaśnięcia stosunków pracy. Zagadnienia te wymagają szerszego, odrębnego omówienia.

starszy inspektor – główny specjalista
Jacek Jankowski
OIP Białystok

W następnym numerze ukaze się tekst inspektora Jacka Jankowskiego „Zmiana warunków zatrudnienia nauczycieli”, będący kontynuacją rozważań o stosunkach pracy nauczycieli.

Przypisy

¹ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.).

² Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.).

³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624 ze zm.).

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zm.).

⁵ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192)

Orzecznictwo

Świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych

W przypadku sporządzania pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy niezmiernie przydatne są orzeczenia sądów pokazujące kierunek, w którym zmierza praktyka. Niniejszy artykuł, w zamiarze autora, jest zwięzłą analizą bieżącej linii orzeczniczej.

Dramatis personae

Poznajmy główne „podmioty” rozważań, czyli poszczególne umowy:

– stosunek pracy (umowa o pracę) – stosunek prawny dwustronnie zobowiązujący, w którym jedna ze stron, pracodawca, zobowiązuje się dać pracę i za nią zapłacić; druga ze stron, pracownik, zobowiązuje się wykonywać tę pracę w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem;

– umowa zlecenia – funkcjonujący już w starożytnym Rzymie mandatum, stosunek prawny, w którym przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, odpłatnie bądź nieodpłatnie;

– umowa o dzieło – stosunek prawny, w którym przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Szczególnym rodzajem zlecenia jest umowa agencyjna, jednak w stosunkach quasi-pracowniczych pojawia się ona niezmiernie rzadko.

Jak to się zmienia?

Początkowo w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r.

Piotr Malinowski



Od dłuższego czasu trwa dyskusja, jak skutecznie rozwiązać problem zatrudnienia o charakterze pracowniczym na innych podstawach niż umowa o pracę. Bierzemy w niej udział jako organ nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy. Mamy prawo i obowiązek występować z pozwami o ustalenie istnienia stosunku pracy w przypadkach, gdy praca świadczona na innej podstawie niż stosunek pracy nosi jego cechy. Każda z takich spraw jest indywidualna i złożona.

Zmiany wprowadzone w Kodeksie pracy w latach 1996 oraz 2002 niestety nie doprowadziły do sytuacji, w której „wszystko będzie jasne”. Odnoszę wrażenie, że mogły nawet doprowadzić do zagmatwania całego problemu. Przykładem są obecne dyskusje związane z nagminnym stosowaniem umów cywilnoprawnych w procesie pracy.

Demonis legis

Problemy interpretacyjne przy ustalaniu charakteru łączącego strony stosunku prawnego już na początku może rodzić funkcjonująca w polskim prawie zasada swobody umów. Znajduje ona odzwierciedlenie w postanowieniach art. 353¹ Kodeksu cywilnego, które można przenieść na grunt prawa pracy na podstawie przepisu art. 300 Kodeksu pracy – „Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego”.

Zasada swobody zawierania umów stała się do pewnego stopnia „demonem” dla osób dochodzących ustalenia istnienia stosunku pracy oraz kluczem dla ich przeciwników. Skoro bowiem dwie strony podpisały to, co podpisały, to znaczy, że to tak miało być. Podparł to Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 25 kwietnia 1997 r. (I PKN 229/97; publikacja OSNP 1998/11/329), gdzie skonstatowano: „Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia)”.

Jednakże ów „demon” tak naprawdę, jak każdy z demonów, ma swoją słabą stronę. Podmioty stosunku prawnego mogą korzystać ze swobody w kształtowaniu treści umowy jedynie w granicach określonych cytowanym przepisem. Źródła tych ograniczeń są ściśle określone, to właściwość stosunku prawnego, ustawa oraz zasady współzycia społecznego. Szczególnie te ostatnie mogą mieć znaczenie w obecnych czasach. Czy nagminne stosowanie umów zlecenia na tzw. próbę nie na-

rusza bowiem szeroko rozumianych zasad współzycia społecznego?

Należałoby się również zastanowić, czy nie jest naruszeniem zasad współzycia społecznego wykorzystywanie sytuacji ekonomicznej osób szukających pracy. Tajemnicą poliszynela pozostaje fakt, że w wielu przypadkach świadczący pracę stają przed wyborem: „mieć pracę na zleceniu lub nie mieć jej wcale”. Dlaczego piszę „tajemnicą poliszynela”? Ponieważ zagadnienie przymusu ekonomicznego jest poruszane niezmiernie rzadko, a jeśli już się pojawia, to szybko zostaje schowane pod rozważaniami typu „osławkować wszystkie zlecenia czy tylko niektóre?”.

W tym świetle godny zauważenia staje się wyrok Sądu Okręgowego w Suwałkach z dnia 29 sierpnia 2013 r. (III PA 23/13; niepublikowany, publikacja w systemie informacji prawnej Lex nr 1715120). W wyroku skład orzekający podkreślił, iż omawiana zasada nie ma charakteru bezwzględnego. W każdym przypadku skład orzekający sądu powinien przeanalizować, czy strony – kształtując łączący je stosunek prawny – nie przekroczyły zasady swobody umów. Takie przekroczenie może bowiem skutkować nieważnością umowy lub jej części. Najistotniejsze jednak wydaje się stwierdzenie sądu dotyczące wyniku przeprowadzonej przez niego analizy stanu faktycznego: „Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, iż rzeczywistą wolą stron było zawarcie umów o pracę. Jedynie względy ekonomiczne zdecydowały, że pozwany postuluwał za podpisaniem umów zlecenia, gdyby jednak nie istniało to ograniczenie, nic nie stałoby na przeszkodzie zawarciu właśnie umów o pracę”. Nie można się oprzeć wrażeniu, że skład orzekający w tej sprawie dostrzegł ekonomiczny aspekt ustalania istnienia stosunku pracy.

Omawianą zasadą swobody zawierania umów zajmował się również Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r. (II PK 189/14; publikacja na stronie www.sn.pl) zajął stanowisko, że dla celu ustalenia istnienia stosunku pracy wystarczy ustalenie, że praca jest wykonywana na

rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Co więcej, wola stron nie ma znaczenia, gdy w stosunku prawnym łączącym strony przeważają cechy charakterystyczne dla umowy o pracę. Podobnie jest m.in. w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2012 r. (II PK 239/11; publikacja na stronie www.sn.pl) oraz z dnia 5 maja 2010 r. (I PK 8/10; publikacja na stronie www.sn.pl).

Zanim zlecenie, krótko o dziele

W odniesieniu do umów o dzieło należy stwierdzić, że w pracowniczym świadczeniu pracy nie mogą one znaleźć miejsca. Wynika to z całkowicie odmiennego charakteru obu stosunków prawnych. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Nie oznacza to, że nie liczy się efekt tego działania. W systemach wynagradzania pracowników znajdujemy przecież mierzalne kryteria uwzględniające zarówno jakość (staranność) pracy, jak i ilość (wydajność) pracy. Zauważył to również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2015 r. (II PK 87/14; publikacja na stronie www.sn.pl).

W umowie o dzieło mamy do czynienia z określonym z góry rezultatem działań. W skrajnych przypadkach można stwierdzić, że nie liczy się jak, ważne, że to coś wykonano. W umowach o dzieło widzimy jedynie efekt końcowy, którym może być obraz, rzeźba czy wykład na uczelni.

No właśnie, co z tym wykładem? Ciekawy jest tu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2014 r. (II UK 12/14; publikacja na stronie www.sn.pl), w którym sąd wprawdzie potwierdza, że co do zasady wygłoszony wykład może być dziełem, ale jednocześnie wskazuje na sytuacje, gdy z taką umową nie będziemy mieć do czynienia. Ważna wydaje się teza nr 2 tego wyroku. Sąd wskazuje w niej, że gdy mamy do czynienia z cyklem wykładów o niedookreślonej tematyce, pozostawionej do wyboru wykładowcy, to wówczas nie może być mowy o dziele. Taka sytuacja, w opinii sądu: „wskazuje [...], że zamawiający nie jest zainteresowany określonym dziełem (utworem) in-

telektualnym o indywidualnym charakterze [...], ale przekazywaniem odbiorcom wykładu wiedzy z danej dziedziny”. Tym samym skład orzekający wskazał, że dzieło musi mieć charakter indywidualny.

Jak już wspominałem, przy dziele liczy się rezultat. Sąd Najwyższy w szczególny sposób podkreślił to w wyroku dotyczącym usług dozoru mienia. Spotykamy się w praktyce inspektorskiej z umowami o dzieło na dozoru mienia. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2008 r. (I PK 315/07; publikacja na stronie www.sn.pl) nie miał wątpliwości co do charakteru takich umów. W tezie pierwszej zauważył: „Obowiązki polegające na dozowaniu obiektów nie mogą mieć charakteru dzieła, ponieważ polegają na wykonywaniu pewnych powtarzających się czynności bez możliwości osiągnięcia rezultatu, co wskazuje na charakterystyczną dla stosunku pracy ciągłość świadczenia pracy”. Należałoby więc per analogiam rozciągnąć twierdzenie wyrażone przez Sąd Najwyższy na pojawiające się „umowy o dzieło” przy pracach budowlanych czy w warsztatach naprawy pojazdów.

O ile nie ma problemu z rozróżnieniem umów o pracę oraz umów o dzieło zarówno w literaturze, jak i w orzecznictwie, o tyle z umowami zlecenia już tak nie jest.

Zlecenie czy praca?

Umowa zlecenia, podobnie jak i stosunek pracy, jest umową starannego działania. Być może dlatego o wiele trudniej jest w sposób jednoznaczny orzec, czy analizowany przypadek jest umową o pracę, czy jednak zleceniem.

Na podobne trudności napotyka również Sąd Najwyższy. Zanim w Kodeksie pracy ukształtowało się obecne brzmienie art. 22, w 1979 roku Sąd Najwyższy wydał wyrok nieco obecnie zastanawiający. W sprawie I CR 440/78 (publikacja OSP 1979/9/168) w dniu 16 stycznia 1979 r. skład orzekający stwierdził: „Stosunki agencji – zlecenia cechują: podporządkowanie, określenie miejsca sprzedaży, zasady powierzania mienia, rozliczania, odpłatności, odpowiedzialności



Wydaje się, że nie bez powodu w definicji stosunku pracy uszczegółowiono kwestie kierownictwa pracodawcy nad pracownikiem. Jest to główna różnica z umową zlecenia.

Obowiązki polegające na dozorowaniu obiektów nie mogą mieć charakteru dzieła, ponieważ polegają na wykonywaniu pewnych powtarzających się czynności bez możliwości osiągnięcia rezultatu, co wskazuje na charakterystyczną dla stosunku pracy ciągłość świadczenia pracy.

za zatrudniony personel, zastępstwo agenta na czas jego nieobecności itd., a mimo to nie stają się one przez to stosunkami pracy...". Według mnie, większość tych cech wskazuje na istnienie stosunku pracy. Obecnie, ponieważ w 1979 r. w Kodeksie pracy nie było zapisu o podporządkowaniu jako jednej z wyłącznych cech stosunku pracy.

Wydaje się, że nie bez powodu w definicji stosunku pracy uszczegółowiono kwestie kierownictwa pracodawcy nad pracownikiem. Jest to główna różnica pomiędzy tymi dwoma stosunkami prawnymi. Wskazał na to Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 1 czerwca 2015 r. (III AUa 1085/14; niepublikowany, treść za systemem informacji prawnej Lex nr 1771028). Sąd stwierdził, że podporządkowanie pracownicze jest cechą odróżniającą stosunek pracy od umowy zlecenia, będąc jednocześnie elementem niezbędnym istnienia stosunku pracy. W wyroku wskazano, że na występowanie podporządkowania pracowniczego mogą wskazywać takie elementy, jak określony czas i miejsce pracy, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie wykonującego pracę regulaminowi pracy, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność itp.

Specjalny charakter kierownictwa pracodawcy prowadzącego do podporządkowania pracowniczego zauważył również Sąd

Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. (II PK 153/14; publikacja na stronie www.sn.pl). W tym wyroku znajdujemy ważny pogląd, że „...można twierdzić, że termin 'kierownictwo' odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy”.

Powstaje więc pytanie: jakie cechy wskazują na istnienie w danym stosunku prawnym kierownictwa? W wielu ostatnio zapadłych wyrokach sądów apelacyjnych znajdujemy pewnego rodzaju katalog cech wskazujących na podporządkowanie. W tych wyrokach pojawia się zdanie o treści: „Do stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonych zadań oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika”.

Znajdujemy to m.in. w wyrokach Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 1 czerwca 2015 r. (III AUa 1085/14), Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 26 lutego 2015 r. (III AUa 890/14), Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 października 2013 r. (III AUa 195/13); niepublikowane, treść za systemem informacji prawnej LEX, numery odpowiednio 1771028, 1665136, 1438002. Trudno się oprzeć wrażeniu, że wspomniane sądy posiłkują się treścią tezy zawartej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r. (II UK 20/11; publikacja OSNP 2012/11-12/145) o identycznej treści.

Trzeba jednak pamiętać o tym, że wspomniane cechy muszą występować łącznie. Oczywiście nie wszystkie, ale większość z nich. Wskazywać może na to wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 22 czerwca 1999 r. (II Sa 624/99; publikacja P. Pracy 1999/9/42), w którym stwierdzono, że sama powtarzająca się obecność w zakładzie pracy nie jest wystarczającą przesłanką uznania istnienia stosunku pracy.

Kolejną cechą niejako zarezerwowaną dla stosunku pracy jest osobisty charakter świadczenia pracy. Pojęcie to pojawia się m.in. w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 7 października 2009 r. (III PK 39/09; publikacja na stronie www.sn.pl), z dnia 23 października 2006 r. (I PK 113/06; publikacja Pr. Pracy 2007/1/35); z dnia 22 stycznia 2002 r. (II UKN 110/00; niepublikowane, za systemem informacji prawnej Lex nr 558308) czy też z dnia 9 stycznia 2001 r. (I PKN 872/00; niepublikowane, za systemem informacji prawnej Lex nr 537007). W przypadku tej cechy należy wskazać również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r. (I PKN 416/98; publikacja OSNP 1999/24/775); czytamy w nim: „Brak bezwzględnie obowiązującego osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę”. Nie oznacza to, że żadna umowa zlecenia, w której zapisana jest stosowna klauzula o dopuszczeniu zastępstwa, nie może nosić cech stosunku pracy. W toku ustalania istnienia stosunku pracy należy wskazać, że ten zapis był zapisem martwym i osoba wykonująca pracę nie miała możliwości wskazać jakiegokolwiek zastępcy.

Te dwie cechy – czyli kierownictwo (w tym miejsce i czas) oraz osobisty charakter świadczenia pracy – są cechami przeważającymi o charakterze stosunku prawnego. Jak widać z przywołanego przeze mnie orzecznictwa, są to cechy wyłączne dla stosunku pracy. Wprawdzie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r. (I PK 113/06; publikacja Pr. Pracy 2007/1/35) wskazano dodatkowo dobrovolność, odpłatny charakter zatrudnienia oraz wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem, lecz te cechy mogą być cechami wspólnymi dla obu rozpatrywanych stosunków. Tak więc kluczowymi dowodami w każdym postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy, w przypadku umów zlecenia, będą dowody potwierdzające osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownicze.



Na koniec

Ograniczenia wynikające z długości artykułu nie pozwalają na analizowanie poszczególnych orzeczeń sądów. Według informacji zawartych w systemie informacji prawnej LEX do interesującego nas przepisu art. 22 Kodeksu pracy dopasowano aż 2209 orzeczeń sądów.

Moim zamiarem było przeprowadzenie zwięzłej analizy linii orzeczniczej, która będzie pomocna w ustalaniu istnienia stosunku pracy. Przywołane tu orzeczenia, odpowiednio zastosowane w pozwach kierowanych do sądów pracy, na pewno pomogą w skutecznym dochodzeniu praw osób wykonujących pracę.

Biorąc pod uwagę to, jak wrażliwy społecznie jest problem nadużywania umów cywilnoprawnych w procesach pracy, z pewnością sądy powszechne oraz Sąd Najwyższy będą jeszcze wielokrotnie orzekać w takich sprawach. W jakim kierunku pójdzie linia orzecznicza? Czas pokaże.

inspektor pracy **Piotr Malinowski**
OIP Opole

Przypisy:

¹ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110).

² Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie innych ustaw (Dz.U. z 2002 r., nr 135, poz. 1146).



Bezpiecznie i innowacyjnie

Drukarnia TINTA istnieje na rynku od 1988 roku. Firma ulegała wielu przemianom, wraz z bardzo szybko rozwijającym się rynkiem poligraficznym. Od małego, przydomowego zakładu poligraficzno-stemplarskiego, zatrudniającego 10 osób, rozrosła się do nowoczesnie wyposażonej w innowacyjne urządzenia poligraficzne drukarni, zatrudniającej ponad 70 wykwalifikowanych pracowników.

Zbigniew Szymański, właściciel drukarni TINTA w Działdowie, jest laureatem II miejsca w eliminacjach okręgowych w Olsztynie konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w 2014 roku, w kategorii zakładów zatrudniających od 51 do 250 osób.

W związku z profilem działalności w zakładzie występują czynniki szkodliwe takie jak: hałas, czynniki chemiczne i pył. Aby wyeliminować lub ograniczyć te zagrożenia, pracodawca m.in. regularnie przeprowadza badania na obecność metali ciężkich, przy maszynie rolowej wymienił sztaplarkę, co znacznie obniżyło poziom hałasu, halę produkcyjną wyposażył w uchylne doświetlanie dachowe, automatycznie reagujące na warunki pogodowe, zorganizował specjalną myjnię do blach offsetowych, a tym samym ograniczył dostęp do środków chemicznych.

Jacek Żerański

Fot. TINTA



Teresa Domzalska

Pozyskanie i zrywka drewna

Specjalistyczne maszyny leśne

(cz. I)

Wykonawcy dążą do minimalizacji ryzyka poprzez ograniczanie wykonawstwa na poziomie ręczno-maszynowym i przechodzenie na maszynowe pozyskiwanie drewna z udziałem harwesterów oraz forwaderów. Pozwala to pozyskać znaczną ilość drewna w krótkim czasie. Liczba maszyn wielooperacyjnych, jaką posiadają polscy przedsiębiorcy leśni, jest trudna do precyzyjnego określenia. Z badań prowadzonych w placówkach naukowych wynika, że jest to ok. 400 harwesterów i ok. 700 forwaderów. Rozmieszczenie tych maszyn na terenie poszczególnych regionalnych dyrekcji Lasów Państwowych jest bardzo zróżnicowane. W niektórych tradycyjnym formom pozyskiwania drewna sprzyjają zarówno uwarunkowania przyrodniczo-leśne, tradycja, jak i rynek drzewny, jednak w wielu przypadkach brakuje woli wprowadzania nowych rozwiązań. Stan ilościowy maszyn wielooperacyjnych teoretycznie stwarza możliwość realizacji ok. 1/3 rocznego etatu pozyskiwania, czyli ok. 10-12 mln m³. Niestety posiadany park maszynowy w 70% stanowią maszyny używane. Szacuje się, że średni wiek harwesterów w Polsce wynosi 9 lat, a forwaderów 8,5 roku. Tylko 15% tych maszyn mieści się w przedziale do 3 lat. Duży procent maszyn z rynku wtórnego niesie za sobą określone konsekwencje produkcyjne i ekonomiczne oraz środowiskowe. Alternatywą dla specjalistycznych maszyn zrywkowych – forwaderów są wszelkiego rodzaju przyczepy agregowane z ciągnikami rolniczymi, wyposażone w żurawie do załadunku i rozładunku drewna. Mimo że sprzęt ten ustępuje specjalistycznym forwaderom pod każ-

dym względem (wydajność, właściwości trakcyjne, ergonomia pracy operatora, poziom uszkodzenia środowiska leśnego i efektywność ekonomiczna), to z uwagi na niższy koszt zakupu jest najpopularniejszym w Polsce środkiem do nasiębniernej zrywki drewna.

W stronę mechanizacji

Na terenie Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile usługi leśne wykonuje ok. 150 prywatnych zakładów usług leśnych, a planowana masa drewna do pozyskania w 2015 r. wynosiła ok. 2 mln m³. Dane zebrane od prywatnych przedsiębiorców leśnych wskazują w okresie ostatnich 2 lat trend zmierzający do zmechanizowania pewnej części prac pozyskaniowych; dotyczy to głównie ścinki i zrywki drewna. Liczba eksploatowanych profesjonalnych maszyn leśnych znacznie wzrosła: liczba harwesterów wzrosła z 9 sztuk w 2013 r. do 40 szt. w 2015 r., liczba ciągników zrywkowych i skiderów ze 157 szt. w 2013 r. do 272 szt. w 2015 r., liczba przyczep samozaładowczych i forwaderów ze 179 szt. w 2013 r. do 242 szt. w 2015 r.

Maszyny wielooperacyjne, które mogą wykonywać kilka czynności, to na przykład:

- maszyny ścinkowo-zrywkowe, pozwalające na ścinkę oraz zrywkę drzew z koronami do miejsca dalszej obróbki;
- procesory, czyli maszyny okrzyszująco-przerzynające, które mogą okrzysywać i przeryzać drzewa ścięte wcześniej pilarką lub ścinarką;
- maszyny ścinkowo-przerzynająco-okrzyszujące – harwestery, które umożliwia-

ją ścięcie drzewa, jego okrzyszanie i przeryżkę, a nawet układanie pozyskanych sortymentów wzdłuż szlaku zrywkowego;

- maszyny ścinkowo-okrzyszująco-przerzynająco-zrywkowe – harwestery (kombajny leśne), które są połączeniem harwestera z forwaderem.

Przy pracach leśnych spotykane są harwestery jednochwytakowe z głowicą ścinkowo-okrzyszująco-przerzynającą zawieszoną na żurawiu maszyny bazowej bądź harwestery dwóchchwytakowe z urządzeniem okrzyszująco-przerzynającym zamontowanym bezpośrednio na maszynie bazowej i z głowicą ścinkową zawieszoną na żurawiu. Wydajność jednego harwestera na zrębie zupełnym dla początkującego operatora jest porównywalna z pracą 4 pilarzy i wynosi 350 m³ na jedną zmianę roboczą.

Zrywka drewna

Oprócz maszyn obróbczych spotykamy również maszyny transportowe wykorzystywane do zrywki drewna. Prace związane ze zrywką drewna obejmują:

- załadunek lub podczepienie drewna do środków transportowych;
- transport drewna do drogi wywozowej, we wskazane miejsce;
- rozładunek bądź odczepienie drewna od środków transportowych;
- ułożenie zrywanego drewna stosowego (łącznie z sortowaniem go na określone sortymenty, tj. S2a, S2b, S4) w stosy na dwóch legarach i sformatowanie stosu w sposób dopuszczony i zalecany w danych warunkach terenowych;
- ułożenie drewna dłużycowego w mygły na co najmniej dwóch legarach, w sposób zapewniający swobodny przepływ powietrza pod dolną warstwę drewna odziomkami w kierunku wywozu z wyrównanymi czołami.

Zrywka mechaniczna drewna powinna być prowadzona zgodnie z przepisami bhp, z użyciem odpowiedniego sprzętu: zrywka drewna dłużycowego przy użyciu ciągników przysposobionych do półpodwieszanej zrywki drewna – poprzez zamontowanie urządzenia zrywkowo-myglującego typu wciągarka lub kleszczy

Niestety posiadany park maszynowy w 70% stanowią maszyny używane. Szacuje się, że średni wiek harwesterów w Polsce wynosi 9 lat, a forwaderów 8,5 roku. Tylko 15% tych maszyn mieści się w przedziale do 3 lat.

Ciągnik w zabudowie leśnej z przyczepą samozaładowczą do zrywki drewna.





Ciągnik zrywkowy LKT do zrywki półpodwieszanej dłuźyc z wciągarką linową i myglownicą przednią, pozwalającą na formowanie zerwanego drewna w stos zwany myglą.

Głowica harwesterowa, będąca jednym z głównych podzespołów w wielooperacyjnych maszynach do pozyskiwania drewna (element obróbczy maszyny ścinkowej).



zrywkowych; zrywka drewna stosowego – przy użyciu ciągników zrywkowych lub ciągników zagregowanych z przyczepami do zrywki nasiębniernej, wyposażonymi w żuraw do załadunku drewna.

Zrywkę mechaniczną należy prowadzić w sposób ograniczający niszczenie podłoża, istniejących nalotów i drzew pozostających na powierzchni. Wymagane jest stosowanie, co najmniej, zrywki półpodwieszanej w odniesieniu do drewna dłuźycowego (W, S1) oraz nasiębniernej do drewna stosowego (S2, S4) i drewna kłodowanego. Drewno musi być ułożone na podkładach. Brak podkładów utrudnia pracę przy załadunku dłuźyc na pojazd.

W drzewostanach III i IV klasy wieku dobrze sprawdzają się ciągniki zaopatrzone we wciągarkę z długą liną stalową. Mogą one, nie wjeżdżając w drzewostan, zrywać lżejsze dłuźyce i transportować do drogi lub linii oddziałowej.

Kołowe i gąsienicowe

Zrywka mechaniczna może się odbywać w sposób wleczony półpodwieszony i podwieszony. W Polsce zrywka wykonywana jest przez różne typy ciągników. Dzielą się one na gąsienicowe i kołowe (uniwersalne), tj. skidery, forwardery, klembanki.

Zaletami ciągników kołowych w porównaniu z gąsienicowymi są: niższy koszt eks-

ploatacji, mniejsze niszczenie nawierzchni dróg, większa prędkość i zwrotność. Wadą ciągników kołowych w warunkach leśnych jest gorsza przyczepność i mniejsza siła uciągu niż w przypadku ciągników gąsienicowych.

Ciągniki gąsienicowe mają większą przyczepność, a także zdolność poruszania się w terenie podmokłym i podgórskim, mały nacisk jednostkowy na grunt, dużą siłę uciągu (stosowane są do zrywki dłuźyc o większej miąższości). Ciągniki te nie mogą jednak poruszać się po drogach publicznych, dysponują mniejszą prędkością i wydajnością, zaś większą masą, są droższe i wyższy jest koszt ich utrzymania.

Wyróżniamy trzy rodzaje ciągników zrywkowych: dwa do zrywki całych drzew, strzał i długich sortymentów (skidery i klembanki) oraz jeden do zrywki krótkich sortymentów – wałków, wyrzynków i kłód – są to forwardery.

● Skider

Przeznaczony jest do półpodwieszanej zrywki ładunków drewna, głównie w postaci dłuźyc, których jeden koniec jest unoszony, a drugi ciągniony po podłożu. Ze względu na konstrukcję różni się trzy rodzaje skiderów: linowe, chwytakowe i klembanki. Bardzo rzadko występują w wersji gąsienicowej, dominujące znaczenie mają ciągniki kołowe (4-8 szt.). W Europie najpowszechniej stosowany jest czterokołowy skider linowy (z wciągarką). W Polsce najbardziej popularne są linowe, głównym ich przedstawicielem jest LKT.

Skidery linowe są maszynami przeznaczonymi do zrywki całych drzew, strzał lub dłuźyc w cięciach rębnych i trzebieżach późnych. Budowa skiderów pozwala na pracę w bardzo trudnych warunkach, od terenów podmokłych do górskich. Standardowe wyposażenie skiderów stanowią: wciągarka – jedno- lub dwubębnowa o dużej sile uciągu (od 100 kN), z możliwością sterowania radiowego; płyta oporowa, często ruchoma (zapewnia stabilizację maszyny podczas dociągania drewna przy zrywce w górę stoku) – pozwala na równe ułożenie czoł zrywanego drewna; myglarka,

spełniająca dwie funkcje – myglowanie zerwanego drewna i równanie terenu. Bardzo ważną funkcję w pracy skiderów linowych spełnia sterowanie radiowe wciągarki. Znacznie skraca to czas dociągania ładunku i zmniejsza liczbę uszkodzeń pozostających drzew.

Rzadką odmianą skidera jest ciągnik, który na tylnej ramie zamiast wciągarki lino-wej ma kleszcze hydrauliczne na ruchomym wysięgniku, tzw. grapple skider. Zaletą tego ciągnika jest jednoosobowa obsługa, wadą jest konieczność podjechania bezpośrednio do odziomka leżącej na zrębie dłuźycy. Ciągnik wówczas odwraca się tyłem do dłuźycy, opuszcza kleszcze, obejmuje nimi odziomek, unosi lekko w górę i rusza, wlokąc półpodwieszoną dłuźycę do drogi.

● Klembanki

Zwykle trzyosiowe, niekiedy czteroosiowe, z wydłużoną tylną częścią ramy. Są podobne do forwardera, a różnica polega na tym, że na tylnej ramie znajduje się ława i dwie kłonicze-kleszcze, które mogą pochylić się ku sobie. Żuraw służy do umieszczania części odziomkowych ściętych drzew, strzał lub dłuźyc w kleszczach zrywkowych. Po zgromadzeniu pełnego ładunku kleszcze zostają zaciśnięte hydraulicznie i maszyna jest gotowa do transportu. W kleszczach znajduje się układ linowy zapobiegający wysuwaniu się ładunku podczas trans-



portu. W końcowym etapie zrywki kłonicze-kleszcze rozwierają się, a drewno składane jest na myglę żurawiem. Klembanki są wykorzystywane do zrywki drewna długiego na zrębach zupełnych i w trzebieżach starszych klas wieku.

● Forwarder

Przeznaczony do nasiębniernej zrywki ładunków drewna o długości 2-7 m (pojedyncze sztuki drewna mogą być dłuższe). Forwardery są specjalistycznymi maszynami samozaładowczymi, które zostały zaprojektowane i zbudowane do wykonywania pracy w trudnych warunkach terenowych, z łatwością pokonują stoki o nachyleniu do 35%, nierówności terenu, niewielkie cieki wodne i inne przeszkody. Są produkowane w wersjach cztero-, sześć- lub ośmiokołowych i wyposażone w żurawie

Forwarder do zrywki nasiębniernej drewna.

Zrywkę mechaniczną należy prowadzić w sposób ograniczający niszczenie podłoża, istniejących nalotów i drzew pozostających na powierzchni.

Maszynowe pozyskanie drewna (ścinka, okrzesywanie, przerzynka) na powierzchniach trzebieżowych i zrębowych przy użyciu harwestera.

Aby ciągnik uniwersalny jako najpowszechniejsza maszyna w polskich lasach mógł pracować bezpiecznie i wydajnie, powinien być odpowiednio przystosowany. Najważniejszym elementem całej zabudowy jest osłona dolna podwozia, która zabezpiecza przed uszkodzeniem podczas prac leśnych najbardziej narażone elementy mechaniczne, elementy klimatyzacji, hydrauliki, a także zbiorniki paliwa i powietrza.

Ciągnik rolniczy używany do zrywki podwieszanej drewna.

hydrauliczne o wysięgu 7-10 m, sterowane z kabiny kierowcy. Zapewniają dużą wydajność pracy i nie uszkodzają podłoża (cały ładunek spoczywa na platformie – skrzyni kłonicowej). Nośność ciągników nasiębniernych może wynosić 16-18 t. Forwarder jest przystosowany do zrywki na zrębach zupełnych oraz bezpośredniego dowozu na bliskie odległości, bez potrzeby przeładunku drewna stosowego lub kłód. Jego wymiary uniemożliwiają wjazd do wnętrza drzewostanów po drewno pozyskane w ramach trzebieży. Nie wyrządza na zrębie szkód, nie niszczy gleby ani nalotów, ponieważ zrywka odbywa się przez wywożenie. Forwardery posiadają ramę dwuczęściową oraz napęd na wszystkie koła. Na przedniej ramie jest silnik ciągnika, kabina kierowcy i żuraw hydrauliczny z kleszczowym chwytakiem, na tylnej ramie znajduje się kłonicowe nadwozie, na które ładuje się drewno.

Ciągniki rolnicze

Odgrywają ważną rolę w pracach pozyskaniowych. Często stosuje się je jako maszyny bazowe dla harwesterów oraz procesorów, tj. profesjonalnych maszyn agrego-

wanych z ciągnikami, wykonujących wszystkie operacje technologiczne poza ściną. Bardzo duże znaczenie mają również przy zrywce drewna. Sposób użycia ciągnika rolniczego do zrywki zależy od zastosowanego osprzętu. Najczęściej jedynym dodatkowym wyposażeniem jest lina lub łańcuch zrywkowy. Wykonywana wówczas zrywka ma charakter wleczony i wymaga dojechania do każdej sztuki zrywającego drewna. Ten sposób zrywki jest stosowany w trzebieżach późnych (zrywka strzał), niekiedy też w cięciach rębnych (zrywka dłużyc).

Wyposażenie ciągnika rolniczego we wciągarkę i myglarkę znacznie ułatwia i zwiększa wydajność zrywki. Drewno dociąga się wówczas do szlaku zrywkowego, a następnie zrywa się je w sposób półpodwieszony do drogi wywozowej lub składnicy manipulacyjnej.

Drewno długie można również zrywać za pomocą specjalnych kleszczy mechanicznych (samozaciskowych) lub hydraulicznych, montowanych na trzypunktowym układzie podnośnika.

Najprostszym osprzętem do zrywki drewna krótkiego (głównie stosowego i cieńszych kłód) są przyczepki jednoosiowe,

często domowej konstrukcji, na które załadunek odbywa się ręcznie. W ostatnich latach coraz większą popularnością cieszą się samozaładowcze leśne przyczepy kłonicowe, zespolone z ciągnikami rolniczymi, wyposażone w żuraw hydrauliczny, które przeznaczone są do podwozu oraz zrywki drewna stosowego i kładowanego.

Ciągniki rolnicze powinny być używane w łatwych warunkach terenowych, przy niewielkiej masie zrywanych sztuk (w cięciach pielęgnacyjnych, w metodzie całego drzewa, gdzie zrywa się sztuki pojedynczo itp.). W trudnych warunkach, na stokach o spadkach powyżej 20-25% ciągniki te nie spełniają wymogów technologicznych podczas zrywki; zaprojektowano je do innych zadań, realizowanych w warunkach upraw rolniczych. Obserwacje terenowe wykazują, że ciągniki rolnicze wywołują poważne szkody glebowe z uwagi na naciski jednostkowe na grunt oraz konstrukcję stosowanych opon. Ponadto ciągniki rolnicze używane do zrywki ulegają nadmieremu zużyciu ze względu na nieprzystosowanie do przenoszenia obciążeń dynamicznych ze strony podwieszono lub wlezonego drewna.

Aby ciągnik uniwersalny jako najpowszechniejsza maszyna w polskich lasach mógł pracować bezpiecznie i wydajnie, powinien być odpowiednio przystosowany. Najważniejszym elementem całej zabudowy jest osłona dolna podwozia, która zabezpiecza przed uszkodzeniem podczas prac leśnych najbardziej narażone elementy mechaniczne, elementy klimatyzacji, hydrauliki, a także zbiorniki paliwa i powietrza. Punkty mocowań oraz podparcia płyty osłonowej wzmacniają konstrukcję ciągnika poprzez zespolenie przedniej części z tylną. Taki element ramy zabezpiecza przed naprężeniami powstałymi na połączeniu silnik – sprzęgło – skrzynia przekładniowa. Chroni również przed wyciekami i pęknięciami, które w ekstremalnych przypadkach mogą prowadzić do rozpołowienia ciągnika.

Przy adaptacji ciągnika rolniczego do pracy w lesie należy zwrócić szczególną uwagę na kabinę i maskę przednią, która powinna być odpowiednio wytrzymała, za-



bezpieczona przed uderzeniami gałęzi. Możliwością jest tu wiele: odkręcane siatki boczne, siatka tylna, płyta stalowa osłaniająca dach kabiny, dodatkowe lampy robocze przednie, tylne oraz boczne itp. Istnieje także możliwość dostosowania szerokości błotników tylnych do pracy w lesie. Dodatkowym elementem ochronnym są stopnie leśne, odporne na uderzenia.

Warunki terenowe i masa ciągniętego drewna powodują konieczność zastosowania w ciągniku napędu na wszystkie osie. Obręcze kół jezdnych o dużych średnicach powinny być wzmocnione, a ogumienie zamienione na leśne.

starszy inspektor – specjalista
Teresa Domžalska
OIP Poznań

Bibliografia

- Podczas przygotowywania tego artykułu wykorzystano materiały:
Perspektywy rozwoju techniki leśnej, PTL, Mostki 2014.
J. Grodecki, *Problemy organizacyjne, społeczne i ekonomiczne pozyskania drewna*, 2014.
Wizja przyszłości polskich lasów i leśnictwa, PTL 2014.
Poradnik dla operatorów maszyn leśnych agregowanych na ciągnikach, DGLP Warszawa – Bedoń 2008.
J. Kaprał, J. Wiśniewski, A. Krzypkowski, K. Cudak, *Maszynowe technologie pozyskania drewna, materiały do szkoleń operatorów*, Bedoń 2006.
L. Hoffman, *Zasady i techniki pracy leśnymi maszynami wielooperacyjnymi*, Bedoń 2006.
D. Szumicki, W. Urbaniak, *Budowa i obsługa techniczna forwarderów i harwesterów*, Bedoń 2006.

**W następnym numerze „IP”
inspektor Teresa
Domžalska przedstawi
podstawowe wymagania
dotyczące
specjalistycznych maszyn
leśnych oraz ich
operatorów.**



Instytucje partnerskie PIP za granicą

Belgia

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale Federalne Publiczne Służby ds. Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego

Od 2007 roku Państwowa Inspekcja Pracy ściśle współpracuje w ramach porozumienia dotyczącego wymiany informacji o pracownikach delegowanych z Dyrekcją Generalną Kontroli Praw Socjalnych (DG Contrôle des lois sociales) oraz Dyrekcją Generalną Warunków Pracy (DG Contrôle du bien-être). Dyrekcja Generalna Kontroli Praw Socjalnych oraz Dyrekcja Generalna Warunków Pracy działają w ramach Federalnych Publicznych Służb ds. Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego.

Do zadań **Dyrekcji Generalnej Kontroli Praw Socjalnych** należy między innymi:

- kontrola ogólnych warunków pracy, tzn. przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających z zatrudnienia, czasu pracy (godziny nadliczbowe, dni wolne od pracy, praca w godzinach nocnych), urlopów wypoczynkowych, obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne;
- realizacja polityki w zakresie zbiorowych układów pracy;
- współpraca z partnerami społecznymi w zakładach pracy;
- kontrola legalności zatrudnienia (umowy o pracę, praca tymczasowa, delegowanie i użyczanie pracowników);
- kontrola rejestru pracodawców.

Dyrekcja Generalna Warunków Pracy jest odpowiedzialna między innymi za:

- inspekcję techniczną (bezpieczeństwo, zdrowie i higiena pracy);
- kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących medycyny pracy;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności: badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz promowanie środków zapobiegających tym wypadkom;

- kontrole w przedsiębiorstwach podwyższonego ryzyka;
- kontrole ryzyka chemicznego, warunki pracy i bezpieczeństwa w kopalniach;
- nadzór nad pracami laboratorium toksykologii przemysłowej;
- nadzór nad przestrzeganiem przepisów w zakresie dobrostanu w pracy;
- kontrolę legalności zatrudnienia.

SPF Sécurité Sociale Federalne Publiczne Służby ds. Zabezpieczenia Społecznego

Sygnatariuszem podpisanego w 2007 roku porozumienia o współpracy i wzajemnej wymianie informacji o pracownikach delegowanych w ramach międzynarodowego świadczenia usług była również Dyrekcja Generalna Inspekcji Socjalnej (DG Inspection Sociale), która wchodzi w skład Federalnych Publicznych Służb ds. Zabezpieczenia Społecznego.

Dyrekcja Generalna Inspekcji Socjalnej ma za zadanie nadzorować właściwe stosowanie przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych (przepisy ogólne o ubezpieczeniach społecznych, urlopy wypoczynkowe, wypadki przy pracy, świadczenia rodzinne, ubezpieczenia zdrowotne, rejestracja pracowników do systemu ubezpieczeń społecznych, praca w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienie obcokrajowców).

W ramach realizacji zadań wynikających z zawartego porozumienia o współpracy przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy biorą udział w corocznych spotkaniach trójstronnych z przedstawicielami belgijskich służb inspekcyjnych: Inspekcji Socjalnej FPS ds. Zabezpieczenia Społecznego oraz FPS Zatrudnienia Pracy i Dialogu Społecznego. Celem spotkań ekspertów jest omówienie bieżącej współpracy pomiędzy instytucjami łącznikowymi, zgodnie z dyrektywą 96/71/WE, dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Deklaracja Limosa

Najważniejszym dokumentem stanowiącym skuteczny element kontroli legalności zatrudnienia w Belgii jest deklaracja Limosa. Od 1 kwietnia 2007 roku w Belgii wprowadzono obowiązkową rejestrację m.in. dla pracowników delegowanych przez zagraniczne przedsiębiorstwa oraz zagranicznych przedsiębiorców indywidualnych. Każdy przedsiębiorca lub pracownik samozatrudniony przed rozpoczęciem świadczenia usług lub pracy na terytorium Belgii powinien wypełnić formularz dostępny na stronie www.limosabe.be, w języku francuskim, niderlandzkim, niemieckim lub angielskim.

Rejestracja umożliwia pracodawcy lub pracownikowi wygenerowanie deklaracji Limosa, która stanowi dla belgijskich służb inspekcyjnych sprawne narzędzie weryfikacji m.in. danych identyfikacyjnych pracowników, daty rozpoczęcia i zakończenia okresu oddelegowania do Belgii, rodzaju prac wykonywanych podczas oddelegowania, miejsca wykonywania pracy, czasu pracy. W okresie świadczenia pracy w Belgii każdy pracownik delegowany powinien posiadać potwierdzenie deklaracji Limosa w celu okazania organom kontrolnym. Z obowiązku posiadania deklaracji zwolnieni są m.in. pracownicy realizujący krótkotrwałe misje w Belgii oraz pracownicy przygraniczni czy przedstawiciele handlowi działający na rzecz belgijskiego pracodawcy.

W przypadku niedopełnienia obowiązku rejestracji w systemie Limosa zarówno przedsiębiorstwo delegujące pracowników do wykonywania pracy na terytorium Belgii, jak i pracodawca użytkownik muszą się liczyć z sankcjami nałożonymi przez belgijskie służby inspekcyjne.

opracowała **Marta Modzelewska**
Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP

Preuve de déclaration Limosa (Document L1)

Déclaration préalable d'un employé

Date et heure de la déclaration 11/07/2014 10:40
Numéro de déclaration 24910162627828040
Période d'occupation 01/01/2015 - 31/12/2015

Travailleur

Identification

Nom	JOHN	Prénom	SMITH
N° d'identification belge	80410388126		

Entreprise

Identification

N° d'identification	112000620923	Nom	Cleaning
---------------------	--------------	-----	----------

Adresse

Rue	High Street	Commune	London
Code postal	A1 1AA		
Pays	Grande-Bretagne		

Client belge

Identification

N° d'identification		Nom	Belgium Logistics
---------------------	--	-----	-------------------

Adresse

Code postal	1000	Commune	Brussels
-------------	------	---------	----------

Jeu d'occupation

Entreprise

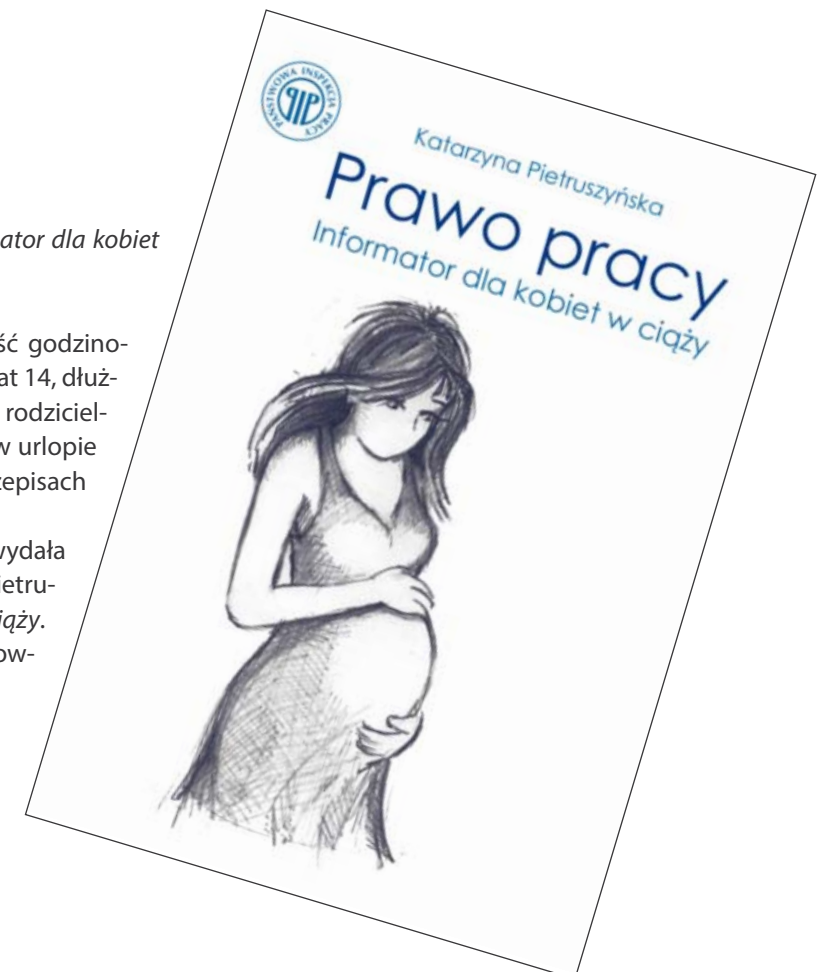
Nom	Cleaning Site		
Code postal	2000	Commune	Antwerp

Wydawnictwa

Katarzyna Pietruszyńska, *Prawo pracy. Informator dla kobiet w ciąży*, broszura, 32 strony, wydanie 2.

Wydłużenie urlopu rodzicielskiego, możliwość godzinnego wykorzystania zwolnienia na dziecko do lat 14, dłuższy czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego i wychowawczego, możliwość przerwy w urlopie rodzicielskim – to najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących uprawnień rodziców.

W związku z tym Państwowa Inspekcja Pracy wydała uaktualnioną publikację autorstwa Katarzyny Pietruszyńskiej, *Prawo pracy. Informator dla kobiet w ciąży*. Broszura przeznaczona jest dla rodziców – pracowników oraz dla pracodawców.





Bogdan Solawa

Wymiany inspektorów pracy

Plusy dodatnie, plusy ujemne

Wymiany inspektorów są finansowane przez Unię Europejską i w żaden sposób nie uszczuplają budżetu instytucji delegującej. Nawiązując do tytułowych plusów, trzeba stwierdzić, że takie rozwiązanie jest z oczywistych względów jednym z najbardziej „dodatnich plusów” tych wymian. Każdy, nawet najkrótszy pobyt inspektora pracy w innym kraju, związany z udziałem w pracy kolegów z zagranicy, choćby tylko biernym, pozwala na zgromadzenie cennych doświadczeń. I nawet jeżeli po powrocie nie mogą być one wdrożone, to ułatwiają pracę, chociażby przez ukazanie innych sposobów rozwiązania konkretnego problemu niż znane nam dotychczas. To także ogromny plus.

Wizyty w Bułgarii, Portugalii i Szwecji, realizowane w ramach programu wymiany inspektorów, pokazały, że w każdym przypadku można wyciągnąć interesujące wnioski. Jedną z ciekawszych kwestii zasługujących na przeanalizowanie jest problem wpływu, jaki na funkcjonowanie instytucji kontrolnych w obszarze prawa pracy ma poziom rozwoju gospodarczego poszczególnych krajów, ich systemem prawnym czy sposobem działania i organizacji administracji państwowej. Nie chodzi przy tym o podkreślanie oczywistości i powtarzanie truizmów, ale o wykorzystanie okazji do spojrzenia z innej perspektywy na naszą rzeczywistość inspekcyjną.

Sens polskiego modelu

Wspólnym mianownikiem usytuowania inspekcji pracy w strukturach państwowych wspomnianych krajów jest to, że instytucje te działają jako część administracji

państwowej. Konsekwencje tego nie mogą być analizowane w oderwaniu od innych czynników (przede wszystkim od poziomu rozwoju gospodarczego), ale bez względu na te dodatkowe uwarunkowania zdecydowana większość koleżanek i kolegów inspektorów z tych krajów, wypowiadających się na ten temat w czasie spotkań dwustronnych, dostrzegała głęboki sens konstrukcji polskiego modelu. W ich ocenie w prosty i efektywny sposób gwarantuje on Państwowej Inspekcji Pracy wyjątkową pozycję jako instytucji kontrolnej. Oczywiście zawsze można powiedzieć, że nieważne, jakie są uwarunkowania „na górze”, byleby „na dole” można było spokojnie pracować i równie spokojnie z tej pracy się utrzymać. Porównanie sytuacji z tym, co dzieje się w innych krajach, pozwala na stwierdzenie, że wszyscy mamy swoje problemy i nigdy nie jest tak dobrze, aby nie mogło być lepiej. Z drugiej strony jednak bez dwóch zdań może też być odwrotnie, czyli znacznie gorzej.

W inspekcji portugalskiej

Tak właśnie w ostatnich latach przedstawia się sytuacja w Portugalii, gdzie inspekcja pracy w związku z kryzysem gospodarczym została dotknięta nie tylko zamrożeniem budżetu, ale i w określonych latach nawet jego zredukowaniem w stosunku do poziomu finansowania w latach poprzednich. Inspektorzy pracy z tego kraju mówili o ciekawym, acz niepokojącym zjawisku emigracji wielu młodych, dobrze wykształconych ludzi do... byłych kolonii portugalskich w Afryce, takich jak Angola, Mozambik czy Gwinea Bissau, gdzie jako poszuki-

wani specjaliści mogli liczyć na dużo lepiej płatną pracę niż inne zajęcia, jakie z konieczności musieliby wykonywać w ojczyźnie. Zaszłości historyczne i dziedzictwo kolonialne wpływają również na obecne realia i działania portugalskich inspektorów pracy, ponieważ jednym z zadań, do realizacji którego są zobowiązani, jest kontrola legalności zatrudnienia. Dawna metropolia jest z kolei oczywistym kierunkiem emigracji zarobkowej ludzi słabiej wykształconych, chociażby ze względu na minimalizację problemu bariery językowej.

Sam sposób wykonywania czynności kontrolnych jest w Portugalii zupełnie odmienny od tego, z czym mamy do czynienia w Polsce. Przykładowo, inspektor pracy, który kontroluje budowę, nie musi ustalać, kto zatrudnia konkretnego pracownika, aby uregulować stwierdzone nieprawidłowości. Kontrola prowadzona jest w obecności przedstawiciela kierownictwa budowy, które odpowiada za doprowadzenie stanu faktycznego do zgodnego z wymogami. Czas trwania czynności kontrolnych jest ograniczony do minimum. Dokumentacja z kontroli sporządzana jest na drukach samokopiujących, na których inspektor w jednej kolumnie opisuje stan nieprawidłowy, w drugiej sposób ich usunięcia, a w trzeciej termin realizacji tych działań. Po podpisaniu przez obie strony kopię otrzymuje kontrolowany, a oryginał zabiera inspektor pracy, który może zająć się kontrolowaniem następnej budowy.

Koledzy i koleżanki inspektorzy z Portugalii celebrują, gwarantowany odpowiednimi przepisami, zwyczaj korzystania z godzinnej przerwy w pracy na lunch. Po przeprowadzeniu np. dwóch kontroli budów udają się na posiłek do jednego z licznych punktów małej gastronomii, a następnie ponownie ruszają w teren.

U szwedzkich inspektorów

Zwyczajowa przerwa na wypicie kawy, nazywanej *fika*, jest rozpowszechniona w Szwecji i siłą rzeczy również w szwedzkiej inspekcji pracy. Będąc w Malmö, widziałem, że czas tej przerwy był wykorzystywany przez inspektorów pracy na dyskusje o problemach zawodowych, wymianę opinii o działaniach pokontrolnych lub rozmowy o bieżących zmianach w systemie prawnym. Oczywiście *fika* również integruje pracowników inspektoratu.

Na komfort pracy szwedzcy koledzy nie powinni raczej narzekać, a jednak... Po zakończeniu kontroli pracodawcy w zakresie psychospołecznych czynników w środowisku pracy, w której uczestniczył inspektor pracy PIP, pani inspektor (z wykształceniem psychologicznym), powiedziała, że tylko ze względu na obecność gościa z Polski nie przerwała czynności kontrolnych. W innych okolicznościach uczyniłaby to bez wahania już na samym początku, ponieważ w czasie wstępnej rozmowy mającej na celu wyjaśnienie pracodawcy celu



Inspektorka portugalskiej inspekcji pracy (ACT) w czasie kontroli legalności zatrudnienia na budowie w pobliżu Lizbony.

i zakresu kontroli ten ostatni zaprezentował postawę niechętną, jak oceniła pani inspektor. Na ogół jednak inspektorzy pracy w Szwecji nie muszą przekonywać pracodawców do konieczności przestrzegania przepisów i zasad bezpie-



Ośrodek szkolenia w Kremikowcach, z którego korzysta bułgarska inspekcja pracy.

czeństwa i higieny pracy. Kultura bezpieczeństwa jest powszechnie obecna w przedsiębiorstwach. Obie strony nie tracą czasu na wyjaśnianie, czy kontrola naprawdę jest konieczna, ale koncentrują się na znalezieniu najlepszego rozwiązania danego problemu. Kontrole mają więc głównie charakter doradczy. W Szwecji podstawowym problem w zapewnieniu odpowiednich warunków pracy, co do zasady, nie jest brak środków finansowych po stronie pracodawcy, ale ewentualnie brak wiedzy, czasu lub dobrej woli. Szwedzcy inspektorzy pracy nie muszą również kończyć kontroli podpisaniem przez pracodawcę protokołu i – z pewnymi wyjątkami dotyczącymi przypadków bardzo poważnych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – nie muszą wydawać środków prawnych. Mogą tylko uzgodnić z pracodawcą lub jego przedstawicielem, jakie działania powinny być podjęte w celu usunięcia stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości oraz termin ich usunięcia. Tylko w przypadku niepodjęcia przez pracodawcę tych działań inspektor stosuje środki prawne. Innym istotnym czynnikiem wpływającym na pracę inspektorów pracy jest zakres ich działalności. W Szwecji nie kontrolują oni przestrzegania przepisów prawa pracy, a tylko przepisy dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Podobnie jak w Portugalii w trakcie kontroli prowadzonych na budowach inspektor pracy nie musi szukać pracodawców poszczególnych pracowników, których warunki pracy wymagają poprawy, niezbędne zalecenia może wydać przedstawicielowi kierownictwa budowy. W większości przypadków działalność inspekcji pracy jest w Szwecji powszechnie akceptowana przez kontrolowanych pracodawców. Przedstawiciele większości przedsiębiorstw współpracują z nimi, próbując wykorzystać okazję do posze-

żenia swojej wiedzy i poprawienia warunków pracy. Powszechnie prezentowana kultura bezpieczeństwa w powiązaniu z relatywnie dobrą kondycją ekonomiczną szwedzkich przedsiębiorstw stanowi swoiste wsparcie dla inspektorów pracy. Różnice realiów pracy inspektorów w różnych krajach widać także w zakresie narzędzi wykorzystywanych przez kolegów ze Szwecji, np. wszystkie samochody firmowe inspekcji są wyposażone w alkomaty sprzężone z blokadą zapłonu – aby uruchomić silnik, kierowca musi zmierzyć ilość alkoholu w wydychanym powietrzu, a wynik takiego pomiaru oczywiście musi wynosić zero.

Bułgarska inspekcja

Najmniej różowo przedstawia się sytuacja w Bułgarii. W przytaczaniu tego przykładu nie chodzi oczywiście o to, aby pocieszać się, że inni mają gorzej, ale o to, by nie obrażać się na rzeczywistość i próbować coś poprawić, zmienić na lepsze; możliwie skutecznie działać w istniejących realiach. Z tego, co opowiadali bułgarscy koledzy, ich pierwsze zdenerwienie z europejską rzeczywistością inspekcyjną nie należało do łatwych. W ramach ogólnoeuropejskiej kampanii prewencyjnej, dotyczącej ograniczenia zagrożeń związanych z wykonywaniem ręcznych prac transportowych, Bułgaria, której porty Burgas i Warna znajdują się na trasie transeuropejskiego korytarza transportowego, przeprowadziła działania, których efektem było wyposażenie dokerów pracujących w tych portach w pasy transportowe ułatwiające im wykonywanie tych czynności. Zadowolenie inspektorów z dobrze wykonanej pracy nie spotkało się jednak z podobną oceną kolegów z jednego z najlepiej rozwiniętych gospodarczo krajów unijnych, którzy w czasie spotkania podsumowującego kampanię uznali działania bułgarskich inspektorów za daleko niewystarczające.

W odróżnieniu od Szwecji czy Portugalii w przypadku Bułgarii swoje praktyczne konsekwencje ma również wspomniana wcześniej kwestia usytuowania urzędu w strukturach rządowych. Przykładowo, właścicielem i zarządcą ośrodka szkolenia w Kremikowcach koło Sofii, z którego korzysta bułgarska inspekcja pracy, jest Ministerstwo Pracy, będące jego dysponentem.

Podsumowując, w mojej opinii tytułowy bilans plusów należy uznać za pozytywny. Dla malkontentów, którzy będą jednak wskazywać na większą ilość „plusów ujemnych”, pozostawiam przysłowia takie, jak „podróże kształcą” czy „wszędzie dobrze, gdzie nas nie ma”. Chociaż to może nie przekonać tych, którzy chcą „szukać dziury w całym”...

st. inspektor pracy – specjalista **Bogdan Solawa**
OIP Kraków

Orzecznictwo

Pracownik nie może cofnąć pozwu skierowanego przez inspektora

Powództwo o ustalenie istnienia pracy wszczęte przez inspektora powinno być procedowane nawet wtedy, gdy pracownicy, na rzecz których zostało ono rozpoczęte, nie chcą współdziałać i walczyć o etaty.

Inspektor pracy skierował do Sądu Rejonowego w Kutnie powództwo o ustalenie stosunku pracy dla trzech pracowników wykonujących swoje obowiązki bez umowy o pracę, gdyż uznał, że świadczą oni pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Osoby, na rzecz których zostało wytoczone powództwo, przystąpiły do sprawy w charakterze powodów, jednak zaraz po tym cofnęły powództwa, podnosząc, że umowy zawarte z pozwaną spółką miały charakter umów cywilnoprawnych. Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództw, inspektor pracy jednak zaproponował.

Sąd rejonowy uznał, że powodowie, przystępując do sprawy, doprowadzili do tego, że powstało współuczestnictwo jednolite. Oznaczało to, że zgoda wszystkich współuczestników jest konieczna do uznania powództwa, zawarcia ugody lub zrzeczenia się roszczenia. Tym samym sąd wywiódł, że cofnięcie powództw przez wszystkich powodów, bez zrzeczenia się roszczeń, nie wymagało zgody inspektora pracy, a zgodę taką musiał dać jedynie pozwany. Dlatego też postępowanie zostało umorzone. Inspektor pracy wniósł zażalenie na takie postanowienie, zaskarżając je w całości i domagając się dalszego prowadzenia postępowania przed sądem pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi uznał, że zażalenie zasługuje na uwzględnienie. Stwierdził, że sąd rejonowy całkowicie zmarginalizował rolę procesową inspektora pracy, uznając, że nie musi on wyrazić zgody na cofnięcie powództwa, które de facto zostało wytoczone właśnie przez niego. Sąd I instancji przyznał przy tym prymat woli powodów, podnosząc, że inspektor nie powinien popierać powództwa, skoro sami zain-

teresowani tego nie chcą. Jednak z tym zapatrywaniem nie sposób się zgodzić. Zdaniem sądu okręgowego przeprowadzona przez sąd I instancji analiza prawna spornego stanu faktycznego jest błędna. Sąd rozpatrujący zażalenie inspektora doszedł do przekonania, że sąd rejonowy całkowicie stracił z pola widzenia to, że powództwo zostało wytoczone przez inspektora pracy i to jego rola procesowa ma tutaj ogromne znaczenie. Wszak co do zasady wytoczenie powództwa w takiej sytuacji nie wymaga wiedzy czy tym bardziej woli oznaczonej osoby. W doktrynie przyjmuje się nawet, że nie mają znaczenia okoliczności konkretnego przypadku, w szczególności to, czy wytoczenie powództwa odpowiada życzeniu danej osoby, ani też, czy istnieją szanse wygrania procesu. Decyduje natomiast sam charakter danego powództwa, związanego zawsze z konkretnym prawem podmiotowym danego podmiotu. Zasadą jednak jest to, że w pozwie inspektor pracy powinien wskazać osobę, na rzecz której wytoczył dane powództwo.

Zdaniem sądu okręgowego należy z całą mocą podkreślić, że przystąpienie pracownika do toczącego się postępowania nie oznacza, że może on już dysponować tokiem postępowania czy też roszczeniem zgłoszonym w pozwie. Osoba taka nie może cofnąć pozwu bez zgody inspektora pracy, a więc nie może ona swoją czynnością uchylić skutków wytoczenia powództwa i tym samym doprowadzić do umorzenia postępowania. Jeżeli pracownik zdecyduje się na cofnięcie pozwu, przy jednoczesnym braku zgody inspektora pracy, to postępowanie nadal będzie się toczyło, ale już tylko z wyłącznym udziałem tego inspektora po stronie powodowej. Pracownik, cofając pozew, deklaruje, że nie chce brać udziału w toczącym się postępowaniu.

Stanowisko takie wydaje się logiczne i uzasadnione o tyle, że to inspektor pracy wytoczył powództwo, a zatem to jego obejmują skutki wytoczenia tego powództwa i tylko on może je zniweczyć.

Podsumowując, zdaniem sądu okręgowego, tylko przy jednoczesnym i zgodnym cofnięciu powództwa przez inspektora pracy oraz pracownika może dojść do umorzenia postępowania (o ile cofnięcie to będzie skuteczne).

Przenosząc rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, należy uznać, że sąd I instancji powinien co najwyżej stwierdzić, że pracownicy, w których interesie inspektor skierował powództwo, nie występują już w sprawie jako powodowie, a zatem ponownie stali się stroną postępowania jedynie w znaczeniu materialnym, zaś inspektor pracy jest stroną w znaczeniu formalnym.

Z tych powodów należy uznać, że podnoszone przez skarżącego argumenty są w pełni zasadne i dlatego zaskarżone postanowienie należało uchylić.

Sygn. akt VII Pz 155/15.

główny specjalista **Tomasz Zalewski**

Z kulturą bezpieczeństwa do młodzieży

Finał konkursu w Opolu

33 uczniów reprezentujących 18 szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa opolskiego wystartowało w etapie regionalnym tegorocznej edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Co to jest czas pracy, w jakim wymiarze udzielany jest urlop ojcowski, kto ponosi koszty badań profilaktycznych?

To przykładowe 3 spośród 35 pytań, z którymi musieli się zmierzyć uczestnicy finału regionalnego. Na rozwiązanie testu dotyczącego prawa pracy oraz zagadnień bhp uczniowie mieli 45 minut, ale w tym roku niemal wszyscy oddali karty odpowiedzi przed czasem. W pierwszej turze nie udało się wyłonić zwycięzcy, konieczna była dogrywka. O miejsce na podium zaważyło 4 uczniów. Ich zadaniem w dogrywce było rozwiązanie 4 zadań testowych, a także odpowiedź opisowa na pytanie dotyczące uprawnień, jakie posiada Państwowa Inspekcja Pracy.

Komisja konkursowa – w składzie: nadinspektor pracy **Krzysztof Kowalczyk**, starsi inspektorzy pracy **Artur Margazyn** i **Katarzyna Tincel** oraz specjalista **Agnieszka Stefa-**

niak – zdecydowała o przyznaniu 3 nagród. Zwycięzcami tegorocznej edycji konkursu zostali:

I miejsce: **Dawid Połuszczński** z Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr 2 w Opolu;

II miejsce: **Wiktoria Filipowski** z Zespołu Szkół im. Jana Kilińskiego w Krapkowicach;

III miejsce: **Ronald Jonek** z Publicznej Zasadniczej Szkoły Zawodowej w Zespole Szkół w Dobrzenu Wielkim z siedzibą w Dobzenu Małym.

Wszystkim uczestnikom serdecznie gratulujemy. Zwycięzcy etapu regionalnego będą reprezentować Opolszczyznę w finale ogólnopolskim. Z rąk okręgowego inspektora pracy **Arkadiusza Kapuścika** oraz członków komisji konkursowej



odebrali dyplomy oraz atrakcyjne nagrody rzeczowe. Nauczyciele, opiekunowie uczniów, mieli okazję uzupełnić swoją biblioteczkę publikacji PIP.

Agnieszka Stefaniak, OIP Opole

Finał w Zielonej Górze

W Zespole Szkół Elektronicznych i Samochodowych w Zielonej Górze odbył się 18 lutego br. regionalny finał konkursu PIP w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”. Program służy kształtowaniu świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy.

Znaczna część wypadków ciężkich i śmiertelnych dotyka młodych i niedoświadczonych pracowników w pierwszym roku pracy, istotne jest więc podejmowanie działań edukacyjnych właśnie wśród młodzieży. W roku szkolnym 2014/15 w programie „Kultura bezpieczeństwa” uczestniczyło 21 lubuskich szkół ponadgimnazjalnych, w zajęciach z prawa pracy i bhp udział wzięło ponad 3000 uczniów.

W tegorocznych eliminacjach konkursowych na szczeblu regionalnym uczestniczyło 33 uczniów, laureatów etapu szkolnego, z 17 szkół ponadgimnazjalnych. Ich zadaniem było rozwiązanie testu składającego się z 35 pytań z prawa pracy, w tym bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia.

Największą liczbę punktów (35 pkt.) uzyskał, zajmując I miejsce, **Bartosz Dziaduszek** z Zespołu Szkół Technicznych w Zielonej Górze. Prawidłowych odpowiedzi na 31 pytań udzielił i zajęli ex aequo II miejsce: **Amadeusz Bednarczyk**, reprezentujący Technikum Leśne w Staroście oraz **Michał Durawa** z Zespołu Szkół Technicznych w Zielonej Górze. Uczniowie ci jako laureaci finału regionalnego konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” rekomendowani są do centralnego etapu konkursu.

Nad prawidłowym przebiegiem konkursu czuwała komisja w składzie: **Zdzisław Klim**, zastępca okręgowego inspektora pracy, przewodniczący komisji; **Jerzy Łaboński**, nadinspektor pracy; **Krzysztof Ślupczyński**, st. wizytator Delegatury Kuratorium Oświaty w Zielonej Górze.

Wszystkich uczestników konkursu uhonorowano okolicznościowymi dyplomami, a laureatów i wyróżnionych (miejsca IV-V) dodatkowo nagrodami rzeczowymi.

Barbara Babicz, OIP Zielona Góra



Finał w Poznaniu

Dużym zasobem wiedzy z prawa pracy, a także przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wykazało się 6 finalistów regionalnego etapu konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”; zorganizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.

Głównym celem konkursu jest popularyzacja znajomości prawa pracy oraz bhp wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Finał konkursu zorganizowano 19 lutego br. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. 42 uczniów z 21 szkół ponadgimnazjalnych odpowiadało na pytania testowe przygotowane przez organizatora, a dla 6 osób, które uzyskały największą liczbę punktów, zorganizowano dogrywkę. Zwycięzcą

konkursu został **Dominik Terakowski**, uczeń Zespołu Szkół Przyrodniczo-Biznesowych w Tarcach, II miejsce zdobyła **Klaudia Baranowska**, a III miejsce zajął **Mateusz Hyży**, oboje z Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu. Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali okolicznościowe dyplomy, a laureaci także nagrody rzeczowe, które wręczyli **Stanisława Ziółkowska**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu i **Tomasz Wika**, dyrektor Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.

Jacek Strzyżewski, OIP Poznań





Pracownicy na dachu, a szelki bezpieczeństwa w samochodzie

Inspektor pracy stwierdził bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia czterech pracowników wykonujących prace budowlane polegające na układaniu pokrycia połaci dachu na terenie budowy kościoła. Prace prowadzone były na wysokości ok. 7 m na dachu o nachyleniu ok. 20 stopni. Pracownicy nie stosowali środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości, nie było również środków ochrony zbiorowej.



Szelki bezpieczeństwa wraz z linkami asekuracyjnymi znajdowały się w samochodzie dostawczym właściciela firmy. Inspektor pracy stwierdził również, że przy krawędzi dachu nie ma barierki zabezpieczających przed ewentualnym upadkiem z wysokości.

Wokół krawędzi dachu od strony północnej i zachodniej ustawiono metalowe rusztowanie systemowe, które zostało zmontowane niezgodnie z instrukcją użytkownika, gdyż barierki ochronne były częściowo zdemontowane, brakowało desek krawężnikowych

przy pomostach roboczych oraz pionów komunikacyjnych. Stopy (ramki) rusztowania były ustawione bezpośrednio na gruncie, bez zapewnienia drewnianych podwalin, część podwalin była niestabilna. Rusztowanie nie zostało zabezpieczone przed możliwością przewrócenia się. Wyjście na dach odbywało się przy wykorzystaniu metalowej drabiny przystawnej, wystającej nad poziom, na który prowadziła, na wysokość ok. 20 cm zamiast wymaganych 70 cm.

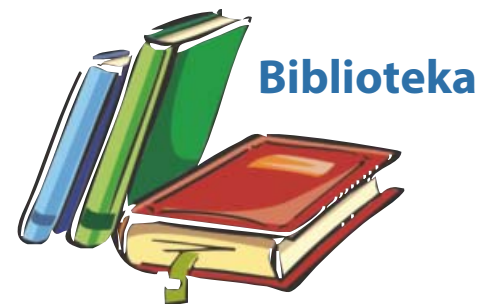
Na budowie eksploatowany był wyciąg towarowy GEDA Lift 250 Comfort (rok budowy 2012), używany do transportu materiałów budowlanych. Obsługujący go pracownicy nie mieli uprawnień do obsługi urządzeń transportu bliskiego, zgodnie z wymogami Ministra Gospodarki w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych.

Do czasu zastosowania środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości i zastosowania środków ochrony indywidualnej głowy, w postaci hełmów ochronnych, pracowników skierowano do innych prac. Do innych prac skierowano również pracowników obsługujących wyciąg towarowy używany do transportu materiałów budowlanych, do czasu uzyskania uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi urządzeń transportu bliskiego – wyciągów towarowych.

Wstrzymano eksploatację rusztowania systemowego ustawionego przy budowanym obiekcie do czasu zmontowania rusztowań zgodnie z instrukcją użytkownika rusztowania, tj. zapewnienia kompletnych balustrad, desek krawężnikowych przy pomostach roboczych, pionów komunikacyjnych, prawidłowego posadowienia rusztowania z zapewnieniem stabilnych podwalin, zabezpieczenia przed możliwością przewrócenia się (zakotwienia) i dokonania odbioru rusztowania.

Wydane decyzje zostały zrealizowane w trakcie kontroli, co w sposób skuteczny wyeliminowało zagrożenia i poprawiło ogólny stan bhp na kontrolowanej budowie.

starszy inspektor **Jacek Bijok**
OIP Katowice, Oddział w Rybniku



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie żeglugi i portów morskich // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 49.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks morski // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 66.

– Obwieszczenie Ministra Rozwoju z dnia 22 stycznia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie szkolenia potwierdzającego przygotowanie zawodowe do wykonywania lub kierowania działalnością gospodarczą w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją i wyrobami o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym oraz obrotu technologią o tym przeznaczeniu // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 163.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie rodzajów i ilości znajdujących się w zakładzie substancji niebezpiecznych, decydujących o zaliczeniu zakładu do zakładu o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 138.

– Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wyliczania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 125.

– Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rol-

ników oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 50.

– Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 65.

– Ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 177.

– Ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o prokuraturze // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 178.

WYDAWNICTWA

Praca w godzinach nadliczbowych – praktyczne rozliczenia / Sebastian Kryczka // Serwis Prawno-Pracowniczy. – 2016, nr 2, 81 s.

Z treści: Rozliczanie pracy nadliczbowej; - Elastyczny czas pracy a godziny nadliczbowe; - Rekompensowanie pracy nadliczbowej służby cywilnej i urzędników państwowych; - Nadgodziny pracowników urzędów państwowych; - Praca nadliczbowa pracowników samorządowych; - Praca nadliczbowa nauczycieli; - Najciekawsze wyroki Sądu Najwyższego dotyczące godzin nadliczbowych.

ARTYKUŁY Z CZASOPISM

Konstytucyjna koncepcja pracownika / Andrzej M. Świątkowski // Monitor Prawa Pracy. – 2016, nr 1, s. 8-14.

Autor poddaje krytycznej analizie wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 791).

Nigdy nie sprawdza się szczelności ogniem / Cezary Kacaba; rozm. Robert Dąbrowski // Dozór Techniczny. – 2015, nr 6, s. 9-11.

Rozmowa z p.o. dyrektorem oddziału UDT w Katowicach dotyczy bezpiecznego użytkowania butli gazowych.

Odzież antyelektrostatyczna // Promotor BHP. – 2015, nr 12, s. 56-59.

Przegląd porównawczy odzieży antyelektrostatycznej.

Palenie tytoniu w miejscu pracy – prawny i zdrowotny aspekt biernego narażenia na dym tytoniowy / Agnieszka Lipińska-Ojrzanowska [i in.] // Medycyna Pracy. – 2015, nr 6, s. 827-836.

Zaprezentowano wyniki przeglądu piśmiennictwa na temat biernego narażenia

dym tytoniowy i jej wpływu na zdrowie człowieka oraz przedstawiono obowiązujące w Polsce akty prawne dotyczące palenia papierosów w miejscu pracy.

Praca w zagrożeniu wybuchem – środki ochrony indywidualnej / Tomasz Wielgo // Promotor BHP. – 2015, nr 12, s. 27-30.

Omówiono problematykę stosowania środków ochrony indywidualnej podczas pracy w strefach zagrożonych wybuchem.

Procedura pomiaru hałasu ultradźwiękowego / Jan Radosz // Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy. – 2015, nr 4, s. 169-190.

Przedstawiono nową procedurę pomiarową hałasu ultradźwiękowego, zawierającą m.in. wymagania dotyczące aparatury pomiarowej, okresowej kontroli metrologicznej oraz środowiska pomiarowego.

Realia profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami w Polsce / Jerzy A. Kopias // Medycyna Pracy. – 2015, nr 6, s. 815-825.

Przedstawiono wnioski wynikające z analizy danych o zakresie przestrzegania norm przez podmioty odpowiedzialne za realizację zadań z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. W pracy wykorzystano dane pochodzące m.in. ze sprawozdań głównego inspektora pracy.

Umowa na okres próbny od 2016 r. / Arkadiusz Sobczyk // Monitor Prawa Pracy. – 2016, nr 1, s. 25-26.

Rozważania autora dotyczą nowej konstrukcji umowy na okres próbny, po zmianach przepisów, które będą obowiązywały od 22 lutego 2016 r.

Wymagania dotyczące odzieży antyelektrostatycznej / R. B. // Promotor BHP. – 2015, nr 12, s. 54-55.

Przedstawiono wymagania dotyczące odzieży antyelektrostatycznej. Artykuł stanowi wprowadzenie do przeglądu porównawczego odzieży antyelektrostatycznej, zaprezentowanego na str. 56-59 Promotora.

Zagrożenia dla skóry rąk pracowników przemysłu meblowego / Joanna Kurpiewska // Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy. – 2015, nr 4, s. 5-11.

Opisano badania, których celem było rozpoznanie czynników chemicznych i fizycznych, mogących powodować dermatozy kontaktowe u pracowników przemysłu meblowego.

Opracowała: **Danuta Szot**

Spadł z wysokości podczas montażu siatek ochronnych

Policja poinformowała Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy o wypadku przy pracy na wysokości, jakiemu uległ pracownik firmy budowlanej. Doznał urazu wielomiejscowego i w stanie bardzo ciężkim został przewieziony do szpitala. Okręgowy inspektor pracy zlecił przeprowadzenie kontroli celem zbadania przyczyn i okoliczności wypadku.

Poszkodowany pracownik w dniu wypadku wykonywał prace związane z montażem siatek ochronnych. W trakcie pracy drabina, na której stał, przewróciła się, a pracownik, zeskakując z niej, najpierw upadł na dach budynku, następnie na poziom terenu, gdzie w tym momencie runęło całe rusztowanie. W efekcie pracownik doznał urazu wielomiejscowego, został przewieziony do szpitala w stanie bardzo ciężkim.

Inspektor pracy ustalił przyczyny wypadku przy pracy:

- nieprawidłowo wykonana konstrukcja, po której wspinał się poszkodowany;
- brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości – brak osłon zbiorowych, niestosowanie środków ochrony indywidualnej (szeleki bezpieczeństwa);
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac na wysokości, związanych z zakładaniem siatek ochronnych na wieżach;
- niewłaściwy dobór hełmów ochronnych;
- brak nadzoru nad wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości;
- brak uprawnień kwalifikacyjnych do montażu rusztowań metalowych;
- brak instrukcji montażu i użytkowania rusztowania przejezdnego;
- niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika – wchodzenie na konstrukcję rusztowania;



- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem;
- lekceważenie zagrożenia – ryzykancstwo;
- niewłaściwe zastosowanie hełmu ochronnego – według świadka poszkodowany założył hełm na czapkę z dzianiny, zaپیął pasek podbródkowy prawdopodobnie zbyt luźno;
- brak doświadczenia i nieznajomość zagrożenia (brak znajomości i doświadczenia w zakresie mechaniki budowli, co spowodowało nieprawidłową budowę konstrukcji, po której wspinał się poszkodowany);
- brak znajomości, lekceważenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W protokole powypadkowym jako przyczyny wypadku określono: nieprzytwierdzenie rusztowania kotwami do budynku, ustawienie drabiny na rusztowaniu, zaskoczenie pracownika niespodziewanym zdarzeniem. Nie ustalono wszystkich przyczyn wypadku, np. braku nadzoru, braku instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp na terenie wykonywanych prac czy instrukcji bezpiecznego montażu siatek. Przedstawiono wnioski profilaktyczne dotyczące m.in. konieczności opracowania szczegółowej instrukcji pracy na wysokości przy użyciu rusztowania, omówienia wypadku z pozostałymi pracownikami, ponownego przeprowadzenia instruktażu na stanowisku „stolarz, cieśla”. Wypadek wydarzył się w związku z zamiarem montażu siatek ochronnych w wieży budynku przyklasztornego, na wysokości – wykonywane prace nie miały nic wspólnego ze stanowiskiem „stolarz, cieśla”, w związku z tym bezzasadne wydaje się ponowne przeszkolenie pracowników na tych stanowiskach.

Po przeprowadzonej kontroli inspektor pracy wydał szereg decyzji, w tym zakaz wykonywania prac na wysokości, wnioski pokontrolne, a pracodawcę ukarał mandatem karnym w wysokości 2000 zł.

młodszy specjalista **Karolina Szumlas**
OIP Bydgoszcz