

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (413-414) 2017





25 Bezpieczeństwo pracy...



Pośpiech, zła organizacja pracy, brak przeglądu linii produkcyjnej doprowadziły do wybuchu pyłu drzewnego.

35 Konsekwencje mielenia drewna



48 Serwy 2017

29 Badania, szkolenia, ryzyko

Od wielu lat toczą się dyskusje, czy osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej musi odbywać szkolenia w zakresie bhp i poddawać się profilaktycznym badaniom lekarskim. Stanowisko zawarte na stronach internetowych inspekcji pracy jest trafne pod względem prawnym i merytorycznym, jednak nie rozwiewa szeregu wątpliwości natury praktycznej.

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

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 8 Procedury antymobbingowe w zakładzie pracy
- 13 Wyjazdy związane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych
- 17 Zakładowe układy zbiorowe pracy – wady i zalety
- 22 Zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 k.p.
- 25 Bezpieczeństwo pracy w przemyśle
- 26 Międzynarodowe Targi Innowacje, Technologie, Maszyny
- 28 O bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych
- 29 Badania, szkolenia, ryzyko
- 35 Wybuchowe konsekwencje mielenia drewna
- 39 Zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych
- 44 Technologia a bhp w rolnictwie
- 46 Bezpieczne wakacje na wsi
- 46 Pogadanki i szkolenie uczniów
- 47 Pracownicy i uczniowie razem
- 48 Serwy 2017
- 51 Biblioteka
- 52 Kolizja na wysokości



Okładka:
fol. J. Kałek



W SEJMIE RP

Główny inspektor pracy przedstawił sprawozdanie

Zlikwidowanie bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia ponad 70 tys. pracowników, doprowadzenie do zawarcia umów o pracę dla 9 tys. osób oraz wyegzekwowanie ponad 184 mln zł zaległych należności dla 102 tys. zatrudnionych – to tylko niektóre efekty ubiegłorocznej działalności kontrolno-nadzorczej inspektorów pracy. 6 czerwca 2017 r. zapoznała się z nimi na posiedzeniu plenarnym Rada Ochrony Pracy.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku przedstawił główny inspektor pracy **Roman Giedrojć**. Podkreślił, że rok sprawozdawczy był dla Państwowej Inspekcji Pracy szczególnym okresem, który upłynął pod znakiem zmian w zakresie dotychczasowego funkcjonowania urzędu.

Jedną z takich zmian była wprowadzona przez szefa PIP strategia pierwszej kontroli. Zgodnie z nią, pierwsza kontrola w mikro, małej i średniej firmie przeprowadzana jest w formie kompleksowego audytu i instruktażu, co do zasady bez stosowania sankcji. Do końca ubiegłego roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 10 tys. takich kontroli. W ich wyniku tylko w co dziesiątej skontrolowanej po raz pierwszy firmie zmuszeni byli zastosować sankcje z powodu rażących naruszeń prawa.

Roman Giedrojć poinformował, że w 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 82 tysiące kontroli u blisko 68 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych.

Znaczącą skalę nieprawidłowości wykazały wyniki ubiegłorocznych działań weryfikujących prawidłowość stosowania umów cywilnoprawnych. Potwierdza to, w ocenie urzędu, konieczność wprowadzenia zmian ustawowych w celu wyeliminowania naruszeń prawa, w tym wyposażenia inspektorów pracy w uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych skutecznie przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę.

Ubiegłoroczne kontrole wykazały również, że nadal wielu pracodawców nie wypłaca bądź wypłaca nieterminowo wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy. W 2016 r. nie wypłacono ich co dziesiątemu skontrolowanemu pracownikowi, a nieterminowo otrzymało je 12 proc. pracowników. Inspektorzy pracy wydali ponad 6 tys. decyzji płacowych.

Tradycyjnie szczególnie ważną sferą kontroli dla inspekcji pracy były przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. W ubiegłym roku istotne uchybienia stwierdzano m.in. w podziemnych zakładach górniczych w firmach świadczących usługi górnicze na rzecz poszczególnych kopalń, w zakładach usług leśnych, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez inspekcję pracy.

Inspektorzy pracy skontrolowali również ponad 3,2 tys. budów. Pomimo wydanych decyzji, w tym wstrzymujących pracę w trybie natychmiastowym, i nakładanych grzywnien, w niektórych przypadkach osiągnięte efekty w zakresie bhp okazały się nietrwałe, co potwierdziły kolejne kontrole. W takich sytuacjach PIP kierowała do ZUS wnioski o podwyższenie dla tych firm składki wypadkowej o 100%.

Badając legalność zatrudnienia, inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w co trzecim kontrolowanym podmiocie. Dotyczyły one ponad 25 tys. osób. Kontrolą objęci zostali również cudzoziemcy zatrudnieni w Polsce. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (ponad 84%) stanowili obywatele Ukrainy.

Równoległe z kontrolami przeprowadzane były różnorodne przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym. Zrealizowany został pierwszy etap 3-letniej kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”, której celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich. Ponad 2 tys. pracodawców wzięło udział w programach prewencyjnych PIP: „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, „Budowa. Stop Wypadkom!”, „Zdobądź Dyplom PIP” oraz „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkcji wyrobów tartacznych i z drewna”. W programie „Kultura bezpieczeństwa” uczestniczyło 467 szkół.

W przedsięwzięciach prewencyjno-promocyjnych PIP wzięło udział ponad 27 tys. osób reprezentujących partnerów społecznych inspekcji pracy, w tym ponad 2 tys. przedstawicieli zakładowych i ponadzakładowych organizacji związkowych i blisko 5 tys. społecznych inspektorów pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy brała także czynny udział w działaniach o charakterze ogólnoeuropejskim oraz współpracowała z organizacjami międzynarodowymi w zakresie ochrony pracy.

– Priorytetem dla mnie, jako głównego inspektora pracy, jest dalsze wzmocnienie i zwiększenie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy w każdym wymiarze jej funkcjonowania. A to oznacza zdecydowaną i odczuwalną poprawę stanu praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju – powiedział Roman Giedrojć, który w drugiej części swojego wystąpienia skupił się na rekomendacjach w sprawie pożądanym zmian w prawie. Na koniec szef PIP podziękował przewodniczącemu Rady Ochrony Pracy **Januszowi Śniadkowi**, parlamentarzystom, członkom ROP, partnerom PIP za wspieranie urzędu w działaniach na rzecz ochrony pracy.

Przygotowanie stanowiska ROP w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy powierzono Zespołowi ds. Prawno-Organizacyjnych.

W posiedzeniu uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

(D. D.)

Wiadomości nie tylko z kraju

Pozytywna ocena sprawozdania

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 4 lipca br. w siedzibie Sejmu pozytywnie oceniła działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. W przyjętym w tej sprawie stanowisku podkreśliła determinację i konsekwencję inspektorów pracy w egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy. Rada podzieliła opinię głównego inspektora pracy **Romana Giedrojcia**, że poprawa stanu praworządności w stosunkach pracy i efektywna eliminacja zjawisk patologicznych wymaga wprowadzenia zmian ustawowych. Rada uznała za zasadne wprowadzenie obowiązku zgłaszania do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, niezależnie od podstawy jej świadczenia oraz udoskonalenie i uproszczenie systemu postępowania powypadkowego w zakresie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Opowiedziała się za przyznaniem inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji administracyjnych nakazujących, skutecznie przekształcających umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w uzasadnionych przypadkach, a także za zniesieniem obowiązku przedstawiania upoważnienia do prowadzenia kontroli oraz uprzedzania o zamiarze jej przeprowadzenia – do tego celu powinna wystarczyć legitymacja służbowa inspektora



pracy. W stanowisku jest także mowa o potrzebie dokonania kompleksowego przeglądu obowiązującego prawa pracy pod kątem eliminacji niespójnych, archaicznych przepisów i objęcia większą ochroną osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W obradach, podczas których przyjęto także stanowi-

ska w sprawie ograniczania zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych oraz omawiano działania prewencyjne WUG i UDT w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa, wzięł udział główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** z grupą współpracowników.

Wizyta delegacji z Filipin

W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 3 lipca br. przebywała z wizytą delegacja Ministerstwa Spraw Zagranicznych Republiki Filipin pod przewodnictwem **Reynaldo A. Catapanga**, zastępcy sekretarza, kierownika Biura ds. Pracowników Migrujących. Obecna była



Maria Alnee A. Gamble, pierwszy sekretarz i konsul w Ambasadzie Republiki Filipin w Polsce. Gospodarzem spotkania był główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**. Działania PIP, w tym dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, przedstawił **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. Uczestnicy spotkania nawiązywali m.in. do wcześniejszej współpracy PIP z Ambasadą Republiki Filipin w Warszawie i udziału przedstawicieli inspekcji pracy w corocznych spotkaniach informacyjno-szkoleniowych dla obywateli Filipin świadczących pracę w Polsce. Filipińscy goście byli zainteresowani rozróżnieniem zatrudnienia pracowniczego i na podstawie umów cywilnoprawnych. Szef inspekcji pracy zapewnił, że wszystkie sygnały dotyczące naruszania praw obywateli Filipin będą dokładnie analizowane przez inspekcję pracy. W spotkaniu uczestniczyli także: dyrektor Gabinetu GIP **Ewa Dośła**, dyrektor Departamentu Prawnego **Halina Tulwin**, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą **Marta Chodorowska** oraz eksperci z departamentów: Prawnego i Legalności Zatrudnienia.

Briefing głównego inspektora pracy

Wyniki kontroli w sklepach należących do sieci Praktiker oraz zmiany w przepisach o pracy tymczasowej były tematami spotkania głównego inspektora pracy **Romana**

Giedrojcia z dziennikarzami 27 czerwca br. w siedzibie GIP w Warszawie. Inspektorzy pracy skontrolowali 13 sklepów należących do sieci Praktiker na terenie całego kraju, w których pracę świadczyło ponad 1800 pracowników. Jeszcze w trakcie kontroli wypłacono część wynagrodzeń oraz innych należności. Inspektorzy pracy wydali 12 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności w zakresie bhp, nakaz wstrzymania prac z powodu bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia oraz 10 decyzji płacowych na kwotę ok. 1,5 mln zł w odniesieniu do 512 pracowników. Skierowali także wniosek o ukaranie do sądu. Kontrole są kontynuowane. Odnosząc się do zmian od 1 czerwca br. w przepisach dotyczących pracy tymczasowej, główny inspektor pracy podkreślił, że PIP apelowała w latach poprzednich o te korzystne dla pracowników rozwiązania. Podniosą one standardy pracy tymczasowej, warunki zatrudnienia i bezpieczeństwa prawnego pracowników tymczasowych, pozwolą także inspektorom pracy skuteczniej egzekwować przepisy. Na pytania dziennikarzy odpowiadali dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Halina Tulwin** oraz dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leśniewski**.

Na kongresie budowlanych

Zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** 23 czerwca br. był gościem Nadzwyczajnego IX Kongresu Związku Zawodowego „Budowlani”, zorganizowanego w Warszawie z okazji obchodów 125-lecia ruchu zawodowego budowlanych w Polsce. W odczytanym liście głównego inspektora pracy **Romana Giedrojcia** podkreślił m.in. bogatą i długą tradycję związku, otwartego na współpracę i profesjonalne działanie dla członków z różnych grup zawodowych. „Budowlani” to sprawdzony partner i szczególny sojusznik inspekcji pracy, który znacząco wspiera ją w wypełnianiu ustawowej misji. Kongres, którego gospodarzem był przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski**, stał się okazją do przypomnienia chlubnej historii ruchu zawodowego budowlanych w Polsce.

Bezpieczni od początku

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym 22 czerwca br. wręczono nagrody laureatom 26. edycji konkursu na plakat dotyczący bezpieczeństwa pracy oraz otwarto wystawę pokonkursową. W tym roku w centrum zainteresowania artystów byli młodzi pracownicy i ich bezpieczny start w życie zawodowe. Dyrektor CIOP-PIB prof. **Danuta Koradecka** podkreślała m.in., że na wagę problemu wskazują tu sta-



tystyki, wypadkom przy pracy najczęściej ulegają bowiem osoby młode, z krótkim stażem na danym stanowisku. Na konkurs adresowany do artystów plastyków w tym roku nadeszło 129 plakatów. 50 z nich zostało zaprezentowanych na wystawie pokonkursowej. Za plakaty „Bezpiecznie od początku” oraz „W pracy zieloni potrzebują dodatkowej ochrony” pierwszą i trzecią nagrodę otrzymała **Anita Jazwiec**, drugie miejsce zajęła **Małgorzata Komorowska** za plakat „Nie bądź zakręcona w pracy”. W uroczystości udział wzięli m.in. **Anita Gwarek**, dyrektor Departamentu Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która odczytała list od **Stanisława Szweda**, sekretarza stanu w Ministerstwie, **Wiesława Taranowska**, wiceprzewodnicząca OPZZ. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**.

Pozytywna ocena wykonania budżetu

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 20 czerwca br. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych sprawozdanie z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2016. Przedstawił je główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**. Podkreślił m.in., że wydatkowane środki – mimo poczynionych oszczędności – pozwoliły urzędowi na realizację wszystkich zadań ustawowych, zarówno nadzorczo-kontrolnych, jak i w zakresie prewencji i promocji. Pozwoliły także na przeprowadzenie robót budowlanych w siedzibach PIP pozostających w zasobach Skarbu Państwa. Jednostki inspekcji pracy zostały wyposażone w niezbędny sprzęt. Pozytywnie wykonanie budżetu PIP oceniła Najwyższa Izba Kontroli. Dyrektor Departamentu Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny **Jacek Szczerbiński** powiedział, że zrealizowane przez PIP wydatki zostały poniesione z zachowaniem zasad gospodarowania środkami publicznymi, określonych w ustawie o finansach publicznych. W wygłoszonym koreferacie zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej poseł **Janusz Śniadek**, powołując się na opinię Biura Analiz Sejmowych, zaakcentował, że wykonanie budżetu PIP w 2016 r. nie wzbudza zastrzeżeń i urząd dba o środki publiczne. W posiedzeniu uczestniczyła **Katarzyna Cichy**, zastępca dyrektora Departamentu Budżetu i Finansów GIP.

Aprobata wykonania budżetu

Komisja Finansów Publicznych na posiedzeniu 21 czerwca br. w Sali Kolumnowej Sejmu pozytywnie rozpatrzyła opinię Komisji do Spraw Kontroli Państwowej o sprawozdaniu z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za 2016 r. Przedstawił ją poseł **Janusz Śniadek**, zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Podkreślił, że inspekcja pracy po raz kolejny uzyskała pozytywną ocenę wykonania budżetu od Najwyższej Izby Kontroli. Pokrótko omówił wykonanie planu dochodów i wydatków PIP w roku sprawozdawczym. Stwierdził, że nie budzi ono zastrzeżeń. O pozytywne zaopiniowanie przez Komisję Finansów Publicznych wykonania budżetu PIP wniósł także w wygłoszonym referacie poseł **Artur Gierada**. W posiedzeniu uczestniczyli: główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**, zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** i zastępca dyrektora Departamentu Budżetu i Finansów GIP **Katarzyna Cichy**.

W sprawie azbestu

W dniach 20-21 czerwca br. w Poczdamie przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w pracach polsko-niemieckiego Zespołu Ekspertów ds. Azbestu. Była to kontynuacja współpracy inspekcji pracy z obydwu krajów. Skoncentrowano się na wymaganiach prawnych wobec przedsiębiorców wykonujących prace przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest. Przeanalizowano regulacje prawne oraz wynikające z nich działania inspektorów pracy. Celem prac zespołu jest wypracowanie spójnych kryteriów kontroli, opartych na wymaganiach obowiązujących w tym zakresie w Polsce i w Niemczech. To szczególnie istotne z uwagi na zintensyfikowanie u naszych sąsiadów usuwania wyrobów azbestowych przez polskie firmy, które wywiązując się z polskich wymagań prawnych, nie spełniają jednocześnie niektórych niemieckich przepisów w tej dziedzinie. Wyniki prac zespołu będą brane pod uwagę przy opracowywaniu zmian regulacji prawnych w tym zakresie w Niemczech. PIP reprezentowali: **Sylwia Oziembło-Brzykczy**, główny specjalista w GIP, **Marta Boguszewska**, starszy inspektor pracy - główny specjalista w OIP Łódź, **Zbigniew Bryk**, starszy inspektor pracy - specjalista w OIP Kraków, **Marek Dudek**, starszy inspektor pracy - specjalista w OIP Katowice oraz **Waldemar Klucha**, starszy inspektor pracy - specjalista w OIP Łódź.

W kieleckim muzeum

Na zaproszenie wojewody świętokrzyskiego **Agaty Wojtyszek** zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** oraz okręgowy inspektor pracy w Kielcach **Janusz Czyż** 2 czerwca br. wzięli udział w odsłonięciu wystawy „Pielgrzym Tysiąclecia” w Muzeum Narodowym w Kielcach. Ekspozycja zgromadziła 321 fotografii, pogrupowanych w działy obejmujące m.in. pielgrzymki Jana Pawła II do Polski. Agata Wojtyszek przypomniała troskę papieża o losy ojczyzny, o osoby chore, o każde życie.

Rada Dialogu Społecznego

Zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** 19 czerwca br. wzięł udział w posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego w Pałacu Prezydenckim w Warszawie. Spotkanie z udziałem prezydenta RP **Andrzeja Dudy** poświęcone było m.in. przyszłości dialogu społecznego w Polsce i propozycjom zmian w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego. Prezydent przypomniał, że wiele ważnych decyzji zostało wypracowanych i przedyskutowanych na forum Rady. Dyskutowano w niej m.in. o kwestii podniesienia minimalnej stawki godzinowej oraz likwidacji tzw. syndromu pierwszej dniówki. W przygotowanym przez zespół ekspertów projekcie nowelizacji ustawy o RDS jest m.in. propozycja, aby w Radzie z głosem doradczym, oprócz dotychczasowych przedstawicieli prezydenta oraz prezesów NBP i GUS, zasiadali reprezentanci głównego inspektora pracy oraz strony samorządowej.

Dzieci o bezpieczeństwie

W Sali Kolumnowej Sejmu 14 czerwca br. podsumowano siódmą edycję Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa”. Konkurs, objęty honorowym patronatem ministra rolnictwa i rozwoju wsi, zorganizowały Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz Państwowa Inspekcja Pracy. Przebiegał w dwóch grupach wiekowych. W tegorocznej edycji konkursu wzięło udział 34 332 uczniów z 2642 wiejskich szkół podstawowych. Centralna Komisja Konkursowa nagrodziła i wyróżniła kilkadziesiąt prac, kierując się kryterium zgodności z tematem konkursu, trafności przedstawienia go oraz estetyką. W młodszej grupie wiekowej zwyciężyła **Kamila Patyk** ze szkoły podstawowej w Piotrkowicach w woj. małopolskim, triumfator w grupie starszej został **Krzysztof Wojciech Bomber** ze szkoły podstawowej w Wiżajnach w Podlaskiem. Laureaci konkursu otrzymali m.in. nagrody i upominki od PIP. Wręczył je zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**, który złożył laureatom gratulacje i życzenia bezpiecznych wakacji.



Konferencja prasowa szefa inspekcji pracy

Państwowa Inspekcja Pracy podsumowała wyniki działalności w 2016 r. Przedstawił je główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** na konferencji prasowej 5 czerwca br. w siedzibie GIP w Warszawie. Spotkanie z dziennikarzami odbyło się w przededniu corocznej prezentacji efektów pracy urzędu na Radzie Ochrony Pracy. Szef inspekcji pracy podkreślił, że sprawozdanie za 2016 r. zawiera



bogatą statystykę, wiele liczb, za którymi kryje się krzywda, jakiej doznają poszkodowani pracownicy i inne osoby wykonujące pracę, dramaty i tragedie rodzinne w obliczu wypadków w pracy. Widać tam też wymierny wkład inspektorów pracy, którzy każdego dnia eliminują zagrożenia zdrowia i życia w pracy, egzekwują niewypłacone pensje, zamieniają tzw. śmieciówki w umowy o pracę. Realizują kilkadziesiąt różnych ustawowych zadań, tyle nie realizuje żadna inspekcja pracy na świecie. Główny inspektor pracy przedstawił dane ilustrujące działalność kontrolno-nadzorczą i prewencyjną PIP w roku sprawozdawczym. Odpowiadał także na pytania dziennikarzy. W konferencji wzięli udział: zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** oraz dyrektorzy departamentów w GIP.

Audyt irlandzkiej inspekcji

Zgodnie z ustaleniami podjętymi na forum Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) irlandzka inspekcja pracy podlegać będzie jesienią br. okresowej ocenie. Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** zdecydował o udziale urzędu w pracach zespołu oceniającego. 21 czerwca br. w luksemburskim biurze Komisji Europejskiej odbyło się jego pierwsze, przygotowawcze spotkanie, podczas którego strona irlandzka przedstawiła odpowiedź na kwestionariusz oceny oraz na pytania członków zespołu. Ocena dokonywana jest w oparciu

o wspólne zasady działania inspekcji pracy w UE, wynikające z obowiązującego prawa wspólnotowego oraz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Irlandia oceniana była poprzednio w 2007 r. Obecny audyt służy również sprawdzeniu wykonania wcześniejszych wniosków i rekomendacji. W październiku odbędzie się ostatni etap oceny, którym jest audyt na miejscu, w tym ocena pracy inspektorów pracy. Członkowie zespołu podzieleni zostaną na pięć grup, które odwiedzą razem z gospodarzami zakłady pracy na terenie całej Irlandii. Przedstawiciel PIP **Paweł Rozowski**, starszy inspektor pracy z Sekcji Budowlanej w OIP Warszawa, razem z **Samanthą Peace** z Wielkiej Brytanii wizytować będą zakłady na terenie hrabstwa Cork.

Szkolenie ekonomów prowincjalnych

Podczas 18. edycji międzynarodowych targów sztuki sakralnej SACROEXPO w Kielcach na zaproszenie ks. **Piotra Cieplaka** MS główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** przeprowadził 13 czerwca br. szkolenie na temat zatrudniania pracowników kościelnych w świetle obowiązującego prawa. W spotkaniu uczestniczył okręgowy inspektor pracy w Kielcach **Janusz Czyż**. Szkolenie adresowane było do ekonomów prowincjalnych, którzy przybyli z całej Polski. Szef inspekcji pracy zapoznał ich z prawami i obowiązkami ciążącymi na pracodawcy wobec pracujących w instytucjach i podmiotach kościelnych. Przedstawił uprawnienia inspekcji pracy w zakresie zatrudnienia pracowników, zleceńbiorców, wykonawców, wolontariuszy. Odpowiadał również na liczne pytania dotyczące m.in. wynagrodzenia za pracę wykonywaną w ramach umowy zlecenia, czasu pracy, formy zatrudnienia. Szkolenie spotkało się z dużym zainteresowaniem.

Wśród drwali

25 czerwca br. w miejscowości Niedźwiedz w Lubuskiem po raz 16. odbyły się drużynowe zawody drwali. Ich celem jest m.in. upowszechnienie bezpiecznych metod pracy przy pozyskiwaniu drewna i prezentacja specyfiki zawodu drwała. W zmaganiach uczestniczyło sześć trzyosobowych zespołów drwali, którzy wykazywali się wiedzą z bhp przy pracach w gospodarce leśnej, a następnie rywalizowali w konkurencjach: okrzesywanie drzewa, przerzynka wałka drewna ustawionego pionowo, złożona przerzynka kłody, łupanie wałków, układanie stosów z przenoszeniem ich na odległość i ścinka drzew. Pracę zespołów oceniali sędziowie, wśród nich st. inspektor pracy - specjalista **Grzegorz Babiarz**. Sprawdzano czas i dokładność wykonywania zadań, ale przede wszystkim zgodność z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze uruchomił punkt konsultacyjno-informacyjny, przy którym st. inspektor pracy **Katarzyna Blask-Rosińska** udzielała porad z zakresu bhp i prawa pracy.



Joanna Budzyńska-Jędraszczyk

Prawo w praktyce

Procedury antymobbingowe w zakładzie pracy

Procedura antymobbingowa to tylko jeden, choć niewątpliwie istotny element polityki. Szeroko rozumiana polityka antymobbingowa to nie tylko formalna procedura, kolejny regulamin czy zarządzenie, do czego w praktyce często się ją sprowadza. To całokształt działań mających na celu zapobieganie zachowaniom nieakceptowalnym, które mogą świadczyć o występowaniu mobbingu, ale mogą też wskazywać inne niekorzystne zjawiska psychospołeczne czy patologie w środowisku pracy. Przeciwdziałanie mobbingowi ma zatem dużo szersze znaczenie, niż wynikałoby to z dosłownego określenia. Dzięki profilaktyce wpływamy na całokształt zachowań społecznych wśród pracowników, poprawiamy atmosferę pracy i możemy uniknąć wielu nieprzyjemnych sytuacji związanych z czynnikami psychospołecznymi. Zgodnie z obowiązującymi przepisami misją zapobiegania mobbingowi leży po stronie pracodawcy.

Odpowiedzialność pracodawcy

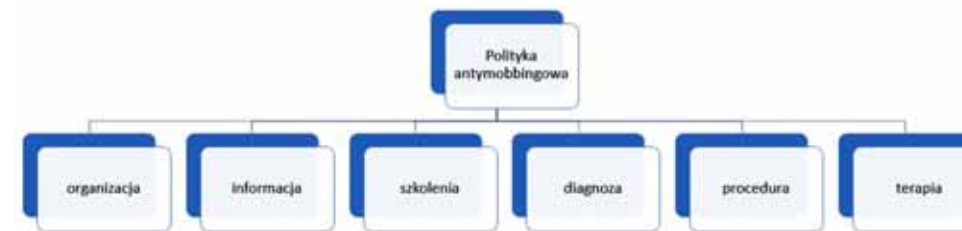
Mobbing jest działaniem niedopuszczalnym w miejscu pracy między innymi dlatego, że skutki jego doświadczania są bardzo szerokie i obejmują wiele aspektów życia ofiary i organizacji. Zakład pracy ponosi koszty związane z absencją pracownika, gdyż mobbingowana osoba unika przychodzenia do pracy, musi się liczyć także z błędami coraz częściej popełnianymi przez ofiarę mobbingu. Jak wykazują statystyki, u mobbingowanego pracownika następuje zmniejszenie wydajności pracy. Organizacja pracy w zakładzie pracy przestaje się rozwijać, a wizerunek firmy doznaje

uszczerbku. Złym zjawiskiem jest także fluktuacja kadry, gdyż inni pracownicy, obserwując, co się dzieje, zaczynają szukać innej pracy. Należy pamiętać, że osobiste skutki mobbingu odczuwa nie tylko ofiara, lecz także jej rodzina i świadkowie.

Zgodnie z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. W jaki sposób? Nie ma na to konkretnej odpowiedzi w przepisie. Praktyka polskich sądów, przedsiębiorstw i instytucji wskazuje jednak kierunki właściwych działań. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno się odbywać dwutorowo – poprzez profilaktykę antymobbingową (szkolenia, dbanie o dobrą atmosferę w pracy, wpływanie na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie, opracowanie procedur rozpatrywania zgłoszeń przypadków mobbingu, aktywne rozwiązywanie konfliktów) oraz działania następcze (reagowanie na zgłaszane przypadki mobbingu, każdorazowe wdrażanie ustalonych procedur antymobbingowych, wyciąganie wniosków i udoskonalanie stosowanych procedur). Przejawem przeciwdziałania mobbingowi powinna być nie tylko pisemna deklaracja, ale przede wszystkim faktyczne działanie zmierzające do eliminowania zjawiska.

Trzeba mieć na uwadze, że pracodawca może zostać pozwany o odszkodowanie czy zadośćuczynienie z tytułu mobbingu bez względu na to, czy to on bezpośrednio prześladował pracowników, czy też robiły to inne osoby zatrudnione w danej organizacji. Art. 94³ § 1 k.p. ustanawia pełną odpowiedzialność pracodawcy, niezależnie od stopnia jego faktycznego zaangażowania w mobbing. Również finansowe conse-

Elementy polityki antymobbingowej



kwencje mobbingu ponosi pracodawca. Na pracowniku spoczywa natomiast ciężar dowodu w postępowaniu sądowym związanym z mobbingiem. Musi on udowodnić, iż pracodawca, przełożony bądź inna osoba zatrudniona u danego pracodawcy dopuściła się działań wymienionych w art. 94³ k.p., musi również wykazać, że pracodawca nie przeciwdziałał mobbingowi w miejscu pracy. I to właśnie powoduje, że dla pracodawcy kwestia tego przeciwdziałania staje się kluczowa w problematyce mobbingu w pracy.

Prowadzenie w przedsiębiorstwie działań przeciwdziałających mobbingowi ogranicza zatem odpowiedzialność pracodawcy w sytuacji, gdy zaistnieje mobbing. Koszty ponoszone przez pracodawcę i organizację wskutek mobbingu czy posądzenia o mobbing mogą być znacznie mniejsze bądź może ich nie być wcale, jeśli pracodawca zdecyduje się przeciwdziałać mobbingowi i podejmie niezbędne działania profilaktyczne celem zminimalizowania prawdopodobieństwa jego wystąpienia.

Elementy polityki antymobbingowej

Polityka antymobbingowa powinna jasno określać stanowisko firmy wobec nieetycznych zachowań względem pracowników oraz opisywać procedury stosowane w przypadku łamania obowiązujących zasad. Działania, których głównym celem jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu w zakładzie pracy, powinny mieć charakter kompleksowy i systemowy. W wielu sytuacjach opisywanych w prasie można się spotkać z nadużywaniem pojęcia mobbingu lub jego błędną interpretacją. Należy

zatem zachować szczególną ostrożność, wyważenie i otwartość (na sygnały wewnętrzne), ponieważ istnieją sytuacje, w których niewłaściwe wdrożenie takich działań może przynieść skutek odwrotny od zamierzonego.

Idealnie byłoby, gdyby działania pracodawcy były kompleksowe i odbywały się na sześciu płaszczyznach: organizacja, informacja, szkolenia, diagnoza, procedura i na końcu terapia. Jednak ważne jest, aby stopniowo wprowadzać w życie chociaż pojedyncze elementy tej szeroko rozumianej polityki antymobbingowej.

Organizacja

Elementem przeciwdziałania mobbingowi jest odpowiednia struktura organizacyjna oraz styl zarządzania pracownikami,

Polityka antymobbingowa powinna jasno określać stanowisko firmy wobec nieetycznych zachowań względem pracowników oraz opisywać procedury stosowane w przypadku łamania obowiązujących zasad. Działania, których głównym celem jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu w zakładzie pracy, powinny mieć charakter kompleksowy i systemowy.



Kiedy mówimy o mobbingu oraz obowiązku zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy, zazwyczaj pojawia się pojęcie procedur antymobbingowych oraz polityki antymobbingowej. Jak się mają do siebie te dwa zagadnienia, czy są tożsame?



które przekładają się na dobrą atmosferę w pracy oraz zyski dla organizacji. Zadaniem kierownictwa jest budowanie odpowiedniej kultury organizacji, opartej na jawności, otwartości i swobodzie wyrażania własnego zdania czy krytyki. Warto dbać o relacje międzyludzkie oparte na zaufaniu, a nie lękach czy obawach.

■ Informacja

Nawet najlepsza procedura może się okazać niewystarczająca, jeśli będzie oderwana od innych działań. Szczególnie istotne są tutaj działania wprowadzające – komunikacyjne, które przygotowują odpowiedni grunt do wdrożenia procedury antymobbingowej. Punktem wyjścia powinna być deklaracja woli pracodawcy, podkreślająca, że pracodawca faktycznie zamierza przeciwdziałać mobbingowi. Aby taki przekaz był skuteczny, powinien być ogłoszony wszystkim pracownikom w firmie. Im bardziej zostanie nagłośnione stanowisko pracodawcy w sprawie mobbingu, tym lepiej będzie spełniało swoją funkcję profilaktyczną. Takie otwarte i zdecydowane postawienie sprawy stanowi wyraźny komunikat dla załogi, kadry kierowniczej, wszystkich potencjalnych mobberów, a także dla ich potencjalnych ofiar, że od tej pory coś w tej sprawie będzie się działo, nie powstanie tylko suchy zapis kodeksowy lub zapis w regulaminie pracy, ale zostaną podjęte konkretne kroki; mobbing nie będzie tolerowany, a jego sprawcy zostaną ukarani. To ważne, by od pracodawcy szła do pracowników jasna informacja, że nie zgadza się on na mobbing, a zachowania mobbingowe będą skutecznie zwalczane. Rzecz jasna, wszelkie deklaracje zawarte w takim oświadczeniu muszą znaleźć odzwierciedlenie w praktycznych działaniach pracodawcy i kadry zarządzającej.

■ Szkolenia

Wprowadzenie wewnętrznych przepisów antymobbingowych powinno być powiązane ze szkoleniami. Istotą walki ze zjawiskiem mobbingu jest poszerzenie świadomości zarówno potencjalnych ofiar, jak i sprawców. Optymalną sytuacją byłoby przeszkolenie wszystkich pracowników, ale racjonalne i możliwe jest przeszkolenie osób na stanowiskach kierowniczych oraz pracowników kadr. Niezbędne natomiast jest przeszkolenie wszystkich osób wyznaczonych przez pracodawcę do udziału w poszczególnych działaniach antymobbingowych. Bardzo często pracownikom brakuje wiedzy na temat zjawiska mobbingu. Celem szkolenia jest precyzyjne wyjaśnienie, w jakich sytuacjach możemy, a w jakich nie możemy mówić o mobbingu, a także wskazanie sposobów zachowania się w takich przypadkach.

■ Diagnoza

Jednym z opcjonalnych działań służących walce z mobbingiem jest diagnoza jego występowania w zakładzie pracy za pomocą anonimowych ankiet wśród pracowników. To podstawowy instrument badający rzeczywisty wymiar problemu oraz jego postrzeganie przez pracowników. Diagnoza powinna być pierwszym właściwym elementem każdego działania, następującym zaraz po komunikacji wprowadzającej. Po przeprowadzeniu ankiety należy poinformować pracowników o jej wynikach i dalszych działaniach, jakie planuje się podjąć celem przeciwdziałania mobbingowi.

■ Procedura

Bardzo ważnym elementem polityki antymobbingowej w zakładzie pracy jest wprowadzenie dokumentu, który możemy nazwać wewnętrzną polityką antymobbingową lub procedurą antymobbingową. Stanowi on formalnoprawny przejaw realizacji przepisu art. 94³ § 1 k.p., z którego pracodawca ma obowiązek się wywiązać. W wielu organizacjach zapisy antymobbingowe znajdują się w regulaminach pracy. Są to wówczas regulacje bardzo ogólne, skrótowe, w gruncie rzeczy powtórzenia zapisów kodeksowych. Rzadko odnoszą się do faktycznej praktyki przeciwdziałania, poza tym nie mają charakteru wyczerpującego, wobec czego nie zabezpieczają należycie interesów pracodawcy ani nie chronią pracowników.

Polityka antymobbingowa powinna zostać opisana w odrębnej regulacji wewnętrznej. W dokumencie takim należy zawrzeć informacje dotyczące działań, jakie ma podjąć pracownik będący ofiarą lub świadkiem, wskazać osoby, do których kieruje się skargę, co ma zawierać skarga, jaka jest procedura jej rozpatrywania, kto zajmuje miejsce w komisji weryfikującej jej zasadność oraz jakie sankcje są stosowane wobec osób, co do których postawione zarzuty zostały potwierdzone. Procedura jest ważnym dokumentem, stanowi wewnętrzne źródło szeroko rozumianego prawa pracy, w związku z tym nie powinna być bagatelizowana. Potrzeba wprowadzenia tego dokumentu wynika z wieloletniej praktyki antymobbingowej, która została wypracowana w polskich firmach i instytucjach, pośrednio wynika z treści orzeczeń Sądu Najwyższego w ostatnich latach. Zapisy procedury powinny definiować politykę firmy w tym zakresie oraz ustanawiać określony sposób postępowania w przypadku stwierdzenia zachowań, które są niezgodne z obowiązującym prawem oraz normami społecznymi i nie mogą być akceptowane. Procedura obejmuje również przygotowanie odpowiednich wzorów dokumentów stosowanych przy tej okazji oraz przeszkolenie osób odpowiedzialnych za jej stosowanie.

Należy pamiętać, że podmioty zaangażowane w realizację przedsięwzięć antymobbingowych w organizacji to w rzeczy-

wistości wszystkie podmioty występujące w danej organizacji – najwyższe kierownictwo, kadra kierownicza niższego szczebla, kierownicy liniowi, psychologowie pracujący w firmie (jeżeli są takie osoby), działy personalne, osoby godne zaufania wewnątrz organizacji, reprezentacja pracowników (związki zawodowe) oraz sami pracownicy (jako osoby zobowiązane do przestrzegania zapisów przygotowanej procedury).

■ Procedura skargowa

Działaniem wartym zarekomendowania jest wprowadzenie procedury skargowej, która umożliwi mobbingowanemu pracownikowi złożenie skargi. Dokument dotyczący zgłoszenia powinien wskazywać sprawcę, okoliczności, zachowania oraz ewentualne dowody potwierdzające opisane zdarzenie. Do rozpatrzenia sprawy powinna zostać powołana komisja antymobbingowa, może być stała bądź tworzona każdorazowo w przypadku złożenia skargi. Prace komisji utrwalone w formie protokołu należy udostępnić stronom. Procedura powinna być nastawiona na dokładne zbadanie faktów oraz wszelkich okoliczności zdarzeń, sprawdzenie ich i wyjaśnienie.

Procedura antymobbingowa może dodatkowo zawierać załącznik uszczegółwiający zjawisko mobbingu. Jego celem jest sprecyzowanie, jakie zachowania w zakładzie pracy nie będą akceptowane przez pracodawcę i jakie mogą podlegać złożeniu skargi (np. lekceważenie pracownika poprzez traktowanie go jak powietrze, nieprzydzielanie pracy, wyśmiewanie się z niego, używanie przezwisk). Im dokładniej zostanie uszczegółwiony zapis dotyczący zachowań nieakceptowanych, tym większa będzie możliwość adekwatnej reakcji w sytuacji, gdy pojawią się one w zakładzie pracy.

Wszystkie sygnały wymagają sprawdzenia, jednak nie wszystkie szkodliwe zjawiska, zachowania i ujawniane postawy są mobbingiem. Czasami zwykły konflikt może być odbierany i przedstawiany przez jedną ze stron jako zachowania mobbingowe. W niektórych sytuacjach zaleca się wyznaczenie mediatora lub męża zaufania, osoby wskazanej przez przedstawicielstwo pracownicze, a w przypadku braku jego skuteczności włączenie mediatora z zewnątrz.

Procedura powinna zostać rozpowszechniona i stosowana wobec wszystkich zatrudnionych w danej organizacji. Kluczowym elementem tej regulacji jest jej powszechność – każdy pracownik powinien złożyć własnoręcznie podpisane i opatrzone datą oświadczenie, w którym stwierdza, że zaznajomił się z treścią dokumentu o wewnętrznej polityce antymobbingowej. Oświadczenie takie pracodawca powinien dołączyć do akt osobowych pracownika. Może ono być też załącznikiem do procedury. Niezwykle istotne jest, aby procedura zapewniała poufność postępowania w sprawach związanych z rozpatrywaniem skarg dotyczących mobbingu. Informacja o reakcji pracodawcy na przejawy mobbingu

powinna być przekazywana pracownikom w postaci okresowej informacji, z zachowaniem anonimowości osób związanych ze zdarzeniem.

Ważna jest walka z przekonaniem, że ujawnienie zjawiska mobbingu wpływa negatywnie na wizerunek firmy i jej kierownictwa. Nie jest to powód do zadowolenia czy dumy, ale mądra kadra zarządzająca ujawni mobbing, pomoże ofiarom, wyciągnie wnioski i w przyszłości będzie przeciwdziałać pojawieniu się tego zjawiska. Nieujawnianie sprawy nie jest dobrym wyjściem z sytuacji.

Przy wdrożeniu procedury pojawia się kwestia sankcji wobec sprawców mobbingu. W odniesieniu do mobbingu przesłanką odpowiedzialności jest przede wszystkim bezprawność zachowania. Konsekwencje powinny obejmować kary regulaminowe, a w skrajnych przypadkach nawet wypowiedzenie, a także zwolnienie dyscyplinarne. Utrata zaufania jest w takich okolicznościach zazwyczaj uznawana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Ukaranie sprawców mobbingu ma bardzo duże znaczenie dla poczucia sprawiedliwości ofiary, potwierdza również zdecydowaną postawę pracodawcy w kwestii przeciwdziałania mobbingowi. Oczywiście jest, że wszystkie konsekwencje względem pracownika winnego mobbingu mogą zostać wyciągnięte dopiero po gruntownym sprawdzeniu zgłoszenia i ustaleniu winy pracownika.

■ Terapia

W przypadku stwierdzenia przypadków mobbingu, które wywołały określone konsekwencje zdrowotne u ofiar, powinna zostać zapewniona możliwość przeprowadzenia terapii dla takich osób. Jeżeli pracodawca stwierdzi jednoznacznie, że miał miejsce mobbing i są osoby poszkodowane, powinien im zapewnić przede wszystkim szybkie dotarcie do podmiotu zapewniającego profesjonalną pomoc. Może to zostać zrealizowane na przykład w formie współpracy zakładu pracy z poradniami, psychologami, psychiatrami, a także z organizacjami społecznymi pomagającymi

ofiaram mobbingu. Obowiązuje oczywiście bezwzględnie zasada poufności.

Wszędzie tam, gdzie pracują ludzie, może dochodzić do konfliktów i różnic poglądów. Każdy ma inne spojrzenie na świat i na wykonywaną pracę. Nie jesteśmy robotami, nasze zachowania nie są zaprogramowane i bywają nieprzewidywalne. Kierujemy się emocjami, to ludzkie. Ale nie-ludzkie jest poniżanie, nękanie, zastraszanie czy ośmieszanie. Aby uniknąć takich sytuacji, trzeba jasno powiedzieć „stop”. Polityka antymobbingowa nie gwarantuje świata wolnego od mobbingu, ale pomaga wcześniej dostrzec niepokojące sytuacje, daje możliwość zbadania okoliczności zaistniałych zdarzeń oraz sprawnego rozwiązywania konfliktów, a przede wszystkim pełni rolę informacyjną i edukacyjną, co jest jej istotną zaletą.

starszy inspektor pracy – specjalista
Joanna Budzyńska-Jędraszczyk
OIP Poznań

Bibliografia:

Anna Kucharska, *Mobbing*, Główny Inspektorat Pracy.

Jarosław Marciniak, *Procedura antymobbingowa – poradnik krok po kroku*.

Jarosław Marciniak, *Realizacja ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi*.

Jarosław Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Wolters Kluwer Polska 2014.

Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Łódź 2005.

Karolina Bartos, *Dyskryminacja i mobbing – przesłanki identyfikujące zjawisko naruszenia praw pracowniczych*, „Temidium” 2015, nr 4.

Aleksandra Kępniak, *Mobbing w zakładzie pracy zagrożeniem dla pracowników i pracodawcy*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2012, nr 1.

Martyna Ostrowska, Aneta Michcik, *Mobbing – istota, przyczyny, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2014, nr 6.

Rekompensata kosztów

Grzegorz Bilski



Wyjazdy związane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych

W związku ze zmianami gospodarczymi, jakie nastąpiły w Polsce w ostatnich dziesięcioleciach – m.in. wzrost znaczenia transportu drogowego i pojawienie się zawodów praktycznie nieznanymi w okresie tworzenia przepisów o delegacjach, takich jak przedstawiciele handlowi, windykatorzy terenowi czy dostawcy pizzy – w obrocie prawnym wzrosła ranga przepisów regulujących rozliczanie wszelkich kosztów wiążących się z przemieszczaniem się pracownika i wykorzystaniem do tego celu pojazdów silnikowych.

Prawo nie nadąża

Wzrostowi znaczenia prac związanych z transportem samochodowym lub wykorzystaniem pojazdów silnikowych do przemieszczania się pracowników niestety nie towarzyszy kompleksowa zmiana przepisów prawa pracy. Dotychczasowe zmiany przepisów – jak na przykład odrębne uregulowanie definicji podróży służbowej w ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 ze zmianami z 2013 r. poz. 567) – nie wystarczają do stworzenia uniwersalnej regulacji problematycznych zagadnień, dla wszystkich grup pracowniczych, z których pracą wiąże się stałe przemieszczanie się z wykorzystaniem pojazdów silnikowych.

Dobrym przykładem problemów związanych z brakiem zmian w przepisach, które dostosowałyby uregulowania prawne do aktualnych potrzeb rynku pracy, jest budowana od lat przez sądownictwo, na potrze-

by rozstrzygania sporów o wynagrodzenia za czas pracy, koncepcja tzw. nietypowej podróży służbowej. W przeciwieństwie do podróży typowej polega ona w decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się, a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy (stanowiska roboczego) i jest konsekwentnie w całości kwalifikowana jako czas pracy (patrz uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2005 r.; II PK 265/04; OSNP 2006/5-6/76). Ta koncepcja dwojakiego rodzaju podróży służbowych (typowych i nietypowych) jest wyrazem potrzeb związanych ze zmianami społeczno-gospodarczymi, niestety dotychczas nie znalazło to odzwierciedlenia w przepisach prawa, które takiego rozróżnienia nie znają.

Drugim niedostatecznie regulowanym przez przepisy prawa pracy problemem związanym z pracami o charakterze mobilnym jest rozliczanie kosztów wszystkich podróży odbywanych własnymi pojazdami przez pracowników, a nie tylko tych, które spełniają przesłanki definicji podróży służbowej. Problem ten pojawia się wszędzie tam, gdzie umowne określenie miejsca wykonywania pracy lub inne okoliczności jej wykonywania powodują, że praca mobilna jest świadczona w okolicznościach niespełniających cech definicji podróży służbowej.

Pewną próbą uregulowania tego problemu przez ustawodawcę jest przepis art. 34a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2016 r. poz. 1907 ze zmianami oraz z 2016 r. poz. 1948), który

W myśl art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Problem pojawia się, gdy chodzi o podróż pracowniczą niespełniającą ustawowych przesłanek definicji podróży służbowej.

Wzrostowi znaczenia prac związanych z transportem samochodowym lub wykorzystaniem pojazdów silnikowych do przemieszczania się pracowników niestety nie towarzyszy kompleksowa zmiana przepisów prawa pracy.

stanowi, że na podstawie umów cywilnoprawnych mogą być używane, do celów służbowych, samochody osobowe, motocykle i motorowery niebędące własnością pracodawcy. Na mocy tej regulacji minister właściwy do spraw transportu w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych określa, w drodze rozporządzenia, warunki ustalania oraz sposób dokonywania zwrotu kosztów używania wskazanych pojazdów, uwzględniając rodzaj pojazdu mechanicznego, jego pojemność oraz limit kilometrów w zależności od liczby mieszkańców w danej gminie lub mieście, właściwych ze względu na miejsce zatrudnienia pracownika.

Na podstawie tej delegacji wydane zostało rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowców niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. Nr 27, poz. 271 ze zmianami), które wprowadza w § 1 pojęcie jazd lokalnych, stanowiąc, że zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych do takich jazd samochodów osobowych, motocykli i motorowców niebędących własnością pracodawcy następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawartej między pracodawcą a pracownikiem, o używanie pojazdu do celów służbowych, na warunkach określonych w rozporządzeniu. Zwrot kosztów używa-

nia przez pracownika pojazdu do celów służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy pracownika, określają przepisy w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.

Ponadto rozporządzenie w § 2 określa stawki za 1 kilometr przebiegu pojazdu, stanowiąc, że nie mogą one być wyższe od wartości podanych w tym przepisie, a w § 3 określa maksymalny limit kilometrów (odpowiednie wartości ilościowe dla gmin lub miejscowości o określonej liczbie mieszkańców), również stanowiąc, że limit ustalony przez pracodawcę nie może przekraczać wartości wynikających z rozporządzenia.

Olbrzymimi mankamentami regulacji są:

1. Uregulowanie w niej kwestii możliwości używania pojazdów silnikowych do celów tzw. jazd lokalnych, a nie regulowanie bezpośrednio kwestii obowiązku pracodawcy ponoszenia takich kosztów.

2. Odwołanie się do możliwości zawierania umów cywilnoprawnych, które w istocie mają regulować prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a więc w sposób oczywisty są umowami prawa pracy, a nie prawa cywilnego (ma to kardynalne znaczenie dla możliwości zastosowania do takiej regulacji np. zasady równego zatrudnienia określonej w Kodeksie pracy czy też art. 18 § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów,



na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy).

3. Odwoływanie się tylko do przejazdów w ramach miejscowości lub gmin, a więc z pominięciem przypadków przemieszczania się pracownika w ramach wyjazdów niespełniających definicji podróży służbowej po szerszych terytorialnie jednostkach podziału kraju (np. powiat) czy też przemieszczanie się po więcej niż jednej jednostce podziału kraju (np. kilku gminach).

4. Operowanie wartościami maksymalnymi stawek kilometrowych oraz limitów kilometrowych w sposób sugerujący możliwość ich niższego ustalenia, bez wskazania wartości minimalnej (co doskonale sprawdza się w regulacjach finansowo-podatkowych, ale na płaszczyźnie prawa pracy nie gwarantuje pracownikom otrzymania określonych kwotowo świadczeń, a wręcz sugeruje, że mogą one być określone w wartościach dowolnych).

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 2013 r. (I PK 94/13, OSNP 2015/1/4, LEX nr 1574409), potrzeba zawierania takich umów cywilnoprawnych wynika w szczególności z tego, że jednym z wielu obowiązków ciążących na pracodawcy jest konieczność ponoszenia wszelkich kosztów związanych z pracą i ta powinność nie może być przerzucona na pracownika (por. również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 94/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007 nr 4, s. 168). Dlatego możliwe jest żądanie przez pracownika zwrotu kosztów realnie przez niego poniesionych w interesie pracodawcy, nawet jeśli są one wyższe

niż stawki przewidziane w powołanym rozporządzeniu. W orzecznictwie sądów administracyjnych przysługujący pracownikowi na podstawie umowy cywilnoprawnej zwrot kosztów używania prywatnego pojazdu do celów służbowych jest traktowany w rozumieniu przepisów podatkowych jako przychód związany ze stosunkiem pracy (wyrok WSA w Poznaniu z dnia 15 lutego 2008 r., I SA/Po 1116/07, LEX nr 489153). Prowadzi to do wniosku, że odrębna umowa cywilnoprawna dotycząca zwrotu kosztów używania prywatnego pojazdu pracownika stanowi w istocie uzupełnienie uzgodnionych warunków zatrudnienia i płacy. W tym sensie taką umowę cywilnoprawną należy traktować jako klauzulę autonomiczną umowy o pracę.

Na ratunek sądy

Na jakiej podstawie powinny być zatem rozliczane koszty wyjazdów niedelegacyjnych, jeżeli takie podróże nie mieszczą się w granicach wskazanej regulacji, nie zawarto z pracownikiem żadnej umowy cywilnoprawnej dotyczącej zwracania takich kosztów lub koszty te są wyższe niż wartości stawek kilometrowych określonych w rozporządzeniu? Odpowiedź na tak postawione pytanie przynosi orzecznictwo sądowe. Wskazać tu należy w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2009 r. (II PK 198/08, OSNP 2010/21-22/255), gdzie w uzasadnieniu wskazano, że w stosunkach pracy można stwierdzić przypadki ponoszenia przez pracowników pewnych wydatków związanych z wykonywaniem przez nich zadań wyznaczonych

Odrębna umowa cywilnoprawna dotycząca zwrotu kosztów używania prywatnego pojazdu pracownika stanowi w istocie uzupełnienie uzgodnionych warunków zatrudnienia i płacy. Taką umowę cywilnoprawną należy traktować jako klauzulę autonomiczną umowy o pracę.



przez pracodawcę, które są im następnie przez pracodawcę rekompensowane. Poza wydatkami na podróże służbowe należą tu koszty używania przez pracowników w pracy własnych narzędzi, a także wydatki w postaci kosztów przejazdu z siedziby pracodawcy do wyznaczonego miejsca pracy (np. w przypadku przedsiębiorstw remontowo-budowlanych). Poza unormowaniami dotyczącymi podróży służbowych prawo pracy nie zawiera w tym względzie szczególnych przepisów prawa ustawowego. Należy zatem uznać, że sprawa ta nie została uregulowana w prawie pracy, w związku z czym, w myśl art. 300 k.p., zachodzi potrzeba rozważenia odpowiedniego zastosowania w tej kwestii przepisów Kodeksu cywilnego.

Kodeks cywilny zawiera odpowiednie unormowanie w przepisach o zleceniu. Według art. 742 zdanie pierwsze dający zlecenie powinien zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami ustawowymi. Odpowiednie stosowanie, o którym mowa w art. 300 k.p., oznacza stosowanie do stosunków pracy niektórych przepisów Kodeksu cywilnego wprost, innych z pewnymi modyfikacjami. W rozważanej sytuacji modyfikacja art. 742 k.c. polegałaby na poszerzeniu zakresu jego zastosowania do stosunku pracy. Co się natomiast tyczy wymaganego przez art. 300 k.p. braku

sprzeczności tego unormowania z zasadami prawa pracy, to – zdaniem Sądu Najwyższego – taka sprzeczność nie zachodzi, co więcej, wymienione unormowanie stanowi normatywne dopełnienie zasady prawa pracy nieponoszenia przez pracowników kosztów działalności gospodarczej zakładu pracy. W tych warunkach należy przyjąć, że wyznaczenie przez pracodawcę zadania roboczego wymagającego dla jego wykonania poniesienia przez pracowników dodatkowych kosztów uzasadnia roszczenie o ich zwrot przez pracodawcę (art. 742 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Reasumując, w przypadku podróży pracowniczych niespełniających przesłanek ustawowych definicji podróży służbowych brak kompleksowej regulacji tego problemu w przepisach prawa pracy w sposób w pełni realizujący zasadę nieponoszenia przez pracowników kosztów działalności pracodawcy utrudnia zarówno możliwość ustalenia rzeczywistych uprawnień pracownika, jak i ich wyegzekwowanie. Brak odpowiedniej regulacji pozwalającej na wyliczenie konkretnych roszczeń pracownika uniemożliwia w szczególności posługiwanie się przez inspektora pracy takimi środkami jak nakaz płacowy i stawianie zarzutów wykroczeniowych. Stosowanie do rozstrzygnięcia tego typu problemów wystąpienia wymaga natomiast znacznie szerszej znajomości problemu, w tym relacji między Kodeksem pracy a Kodeksem cywilnym i możliwości zastosowania przepisów tego ostatniego do rozstrzygnięcia o roszczeniach z zakresu prawa pracy.

W tym zakresie dostrzegalna jest zatem potrzeba propagowania zmian w prawie pracy, tak aby dotychczasowe przepisy o podróżach służbowych były rozszerzone (lub odpowiednio zmienione) o regulacje pozwalające na gruncie prawa pracy jednoznacznie określać i rozliczać koszty wszystkich podróży odbywanych pojazdami silnikowymi należącymi do pracownika na potrzeby wykonywania zadań służbowych.

nadinspektor pracy **Grzegorz Bilski**
OIP Katowice

Układy zbiorowe

Zakładowe układy zbiorowe pracy – wady i zalety

Układy zbiorowe pracy są jednym ze źródeł prawa pracy, obok Kodeksu pracy jako aktu prawnego o charakterze podstawowym oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Pozycję układów zbiorowych pracy w hierarchii źródeł prawa pracy wyznacza art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Układy zbiorowe wpływają także na treść indywidualnych stosunków pracy, określają bowiem warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy.

Mają mieszany charakter, gdyż zawierają zarówno postanowienia normatywne, jak i obligacyjne. Częścią dominującą i konieczną układu jest część normatywna, zasadniczo odnosząca się do warunków pracy oraz warunków wynagradzania i przyznawania świadczeń związanych z pracą. Z kolei postanowienia zobowiązaniowe mają charakter fakultatywny i określają wzajemne relacje stron układu, przede wszystkim związane z jego stosowaniem.

Generalnie korzystny dla stron

Układ zbiorowy pracy jest w zasadzie korzystny i dla pracowników, i dla pracodawców. Kształtując jego treść, dostosowują oni przepisy do specyfiki pracy, warunków organizacyjnych oraz sytuacji finansowej pracodawcy. Istotne jest, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie

zostają stronom narzucone, lecz są przez nie wypracowane w drodze rokowań.

Głównym przedmiotem postanowień układowych są zapisy dotyczące składników wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Najczęściej strony wprowadzają postanowienia odnoszące się do różnego rodzaju dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, premii, a także warunki przyznawania nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej czy odprawy pośmiertnej. Zwyczaj układy regulują kwestie wynagradzania w sposób korzystniejszy niż przepisy prawa pracy. Regulowane są też sprawy z zakresu bhp czy czasu pracy, jednak najczęściej są one powtórzeniem przepisów ustawowych.

Biorąc pod uwagę zakres regulacji układowych, podstawową zaletą zawarcia i obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy u danego pracodawcy jest wynagradzanie pracowników w sposób korzystniejszy, niż przewidują to przepisy prawa pracy. Stworzenie w przepisach układu pewnych gwarancji płacowych dla pracowników wpływa na poprawę ich sytuacji materialnej i prawnej przez okres obowiązywania układu. Z punktu widzenia pracowników daje to poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa, pracodawca zobowiązany jest bowiem do przestrzegania postanowień układowych przez cały okres jego obowiązywania. Normatywny charakter układu zbiorowego pracy oznacza także, że pracownik może dochodzić wynikających z niego uprawnień w taki sam sposób, jak uprawnień wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

Aneta Herman



Układ zbiorowy pracy jest szczególnego rodzaju porozumieniem o charakterze normatywnym, zawierającym w drodze rokowań przez pracodawcę i związki zawodowe. Określa przede wszystkim prawa i obowiązki stron stosunku pracy oraz w mniejszym stopniu wzajemne zobowiązania stron negocjujących dany układ.



Biorąc pod uwagę zakres regulacji układowych, podstawową zaletą zawarcia i obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy u danego pracodawcy jest wynagradzanie pracowników w sposób korzystniejszy, niż przewidują to przepisy prawa pracy.

Niewątpliwą zaletą obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy jest także jego zakres podmiotowy, co do zasady postanowieniami normatywnymi układu objęci są wszyscy pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy. W rezultacie, z punktu widzenia pracowników, układ zbiorowy jest aktem prawnym o charakterze powszechnym, regulującym prawa i obowiązki nie tylko pracowników będących członkami związków zawodowych, które zawarły dany układ. Od tej zasady w przepisach Kodeksu pracy przewidziane są odstępstwa, polegające z jednej strony na ograniczeniu, z drugiej zaś na rozszerzeniu zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy. Te pierwsze mają charakter ustawowy bądź wynikają z woli stron. Ustawodawca zastrzega, że układu nie zawiera się dla członków korpusu służby cywilnej, niektórych pracowników administracji państwowej i samorządowej (mianowanych, powołanych, a w samorządowej – zatrudnionych także na podstawie wyboru) oraz sędziów i prokuratorów (art. 239 § 3 k.p.). Możliwe jest także zawarcie układu tylko dla niektórych grup pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych postanowieniami układu. W świetle art. 239 § 1 k.p. strony uprawnione są do podjęcia de-

cyzji o wyłączeniu spod materii układowej w całości lub w części określonej grupy pracowników. Z drugiej strony, ustawodawca dopuszcza stosowanie układu także wobec osób niebędących pracownikami, także emerytów i rencistów. W praktyce zakładowe układy zbiorowe pracy zawierane są dla wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawców objętych postanowieniami układu. Podobnie jak w przypadku osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia rozszerzenie postanowień układu na emerytów i rencistów ma charakter wyjątkowy.

Objęcie postanowieniami układu wszystkich pracowników może być jednak niekorzystne dla pracodawców, stanowi bowiem dla nich duże obciążenie finansowe, szczególnie gdy układ przewiduje szeroko rozbudowany system wynagradzania, obejmujący różnego rodzaju dodatki czy premie, przysługujące obowiązkowo wszystkim pracownikom. Niemniej posiadanie układu zbiorowego pracy rozbudowanego w zakresie wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą bywa także korzystne dla pracodawcy, może bowiem stanowić element przewagi rynkowej nad innymi pracodawcami, w szczególności w zakresie przyciągania wykwalifikowanych pracow-



ników. Ponadto pracodawca ma możliwość uregulowania warunków zatrudnienia pracowników w jednym dokumencie i objęcia tymi zasadami wszystkich pracowników.

Zaletą zakładowego układu zbiorowego pracy jest także pełna swoboda stron w zawieraniu oraz kształtowaniu jego zakresu, treści i czasu obowiązywania. Swoboda ta może przełożyć się na ustanowienie w układzie zapisów, które dotyczą nie tylko wynagrodzeń, lecz także innych elementów dodatkowych, dotyczących uprawnień pracowniczych normujących te kwestie, które nie mają charakteru bezwzględnie obowiązującego.

Granice swobody układowej

Autonomia kształtowania treści układu zbiorowego pracy nie jest zupełna, podlega pewnym ograniczeniom. Zgodnie z art. 240 § 1 k.p., układ zbiorowy w części normatywnej określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, a zatem swobodnie formułuje zasady wynagradzania pracowników objętych układem. Przepisy wprowadzają tu trzy ograniczenia. Po pierwsze, układ nie może zawierać postanowień naruszających prawa osób trze-

cich (art. 240 § 3 k.p.). Po drugie, nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 241²⁶ § 2 k.p.). Po trzecie, postanowienia układu nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.).

Rokowania zbiorowe w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, co do zasady, mają charakter dobrowolny. Podmiot, do którego zwrócono się z propozycją zawarcia porozumienia czy też jego zmiany, może odmówić przystąpienia do negocjacji. Wyjątek przewiduje tu art. 241² § 3 k.p., wymienia się w nim sytuacje, w których strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań, m.in. w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników.

Ze swobody układowej wynika także, że zmiany do układu mogą być wprowadzone w każdym czasie jego obowiązywania; mogą dotyczyć istniejącej treści układu lub poszerzenia jego postanowień. Dozwoloną formą modyfikacji układu zbiorowego pracy, zarówno w jego części normatywnej, jak

Z punktu widzenia pracowników, układ zbiorowy jest aktem prawnym o charakterze powszechnym, regulującym prawa i obowiązki nie tylko pracowników będących członkami związków zawodowych, które zawarły dany układ.

Układ zbiorowy pracy jest w zasadzie korzystny i dla pracowników, i dla pracodawców. Kształtując jego treść, dostosowują oni przepisy do specyfiki pracy, warunków organizacyjnych oraz sytuacji finansowej pracodawcy.



i obligacyjnej, są wyłącznie protokoły dodatkowe.

Korzystna dla pracowników jest – wynikająca z funkcjonowania układu zbiorowego pracy, wyrażona w art. 241¹³ k.p. – zasada automatyzmu i uprzywilejowania pracownika. Wynika z niej, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Wejście w życie nowych warunków pracy następuje w tym wypadku z mocy prawa, nie ma więc konieczności uzyskania zgody każdego pracownika na dokonaną zmianę. Natomiast postanowienia układu, które są mniej korzystne dla pracowników, wymagają dokonania pracownikom wypowiedzeń indywidualnych umów o pracę w tej części zobowiązania, która została ukształtowana w oparciu o obowiązujący układ zbiorowy pracy.

Wśród zalet funkcjonowania układu zbiorowego pracy można także wskazać możliwość ułożenia relacji na linii związku zawodowe – pracodawca. Dotyczy to przede wszystkim ustalenia procedury wykładni postanowień układu czy negocjacji w sprawie zmiany postanowień układu. Układ może określać uprawnienia związków zawodowych w sposób szerszy niż w obowiązujących przepisach, stając się in-

strumentem wzmocnienia pozycji związków zawodowych wobec pracodawcy. Ponadto sam fakt współpracy pracodawcy z organizacjami związkowymi, umożliwiający wypracowanie i przyjęcie wspólnego stanowiska w sprawach pracowniczych, często przynosi efekty w postaci lepszej atmosfery w pracy. Zdarza się jednak, że osiągnięcie porozumienia nie jest możliwe, co stwarza niebezpieczeństwo konfliktów między poszczególnymi organizacjami związkowymi oraz między związkami a pracodawcą. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy pracowników reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa. Może to w przypadku negocjacji układowych przekładać się na skomplikowany i wieloetapowy proces wyłaniania strony związkowej. Procedura jest prostsza, gdy u danego pracodawcy działa jeden związek zawodowy. Wówczas pracodawca prowadzi negocjacje tylko z nim.

Jak wskazano, układ zbiorowy pracy daje pracownikom poczucie stabilności warunków zatrudnienia, lecz tylko przez okres jego obowiązywania. Układ może bowiem zostać rozwiązany w jednym z trybów wskazanych w art. 241⁷ k.p., co nie powoduje jednak automatycznego zaprzestania stosowania jego postanowień. Zgodnie z art. 241⁷ § 4 k.p., do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia dotychczasowego. Istotne jest to, że wprowadzone do treści stosunku pracy za pośrednictwem układu korzystne dla pracownika zmiany mają trwały charakter, bowiem rozwiązanie układu lub zawarcie nowego na warunkach mniej korzystnych nie powodują automatycznie ich uchylecia. Pracodawca, chcąc zaprzestać ich stosowania, jest zmuszony do dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Układowe mankamenty

Jako podstawową wadę układowego układu zbiorowego pracy należy wskazać możliwość jego zawarcia tylko przez związki zawodowe działające w danym zakładzie pracy. Po stronie pracowników zdolność układową mają wyłącznie związki zawodo-

we, co oznacza, że pracownicy nie mogą stworzyć specjalnej reprezentacji do prowadzenia rokowań i zawarcia układu. Brak związków zawodowych powoduje zatem w wielu zakładach pracy brak możliwości negocjowania z pracodawcą układów zbiorowych pracy.

Pracodawcy za wadę funkcjonowania układu zbiorowego pracy uznają także formalizm, w szczególności konieczność zarejestrowania układu czy protokołu dodatkowego i związaną z tym procedurę. Rejestracja układu zbiorowego jest bowiem warunkiem jego wejścia w życie (art. 241¹² § 1 k.p.), co oznacza, że układ niezarejestrowany nie ma mocy obowiązującej. Rejestracja służy kontrolowaniu, czy treść układu nie jest sprzeczna z przepisami prawa pracy oraz czy nie doszło do zawarcia postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. W praktyce jest to korzystne dla organizacji związkowych, które często nie mają wystarczającej wiedzy z zakresu prawa pracy, a nie są w stanie skorzystać z pomocy prawnej.

W opinii pracodawców wadą funkcjonowania w ich zakładach układu zbiorowego pracy jest także mała elastyczność w zakresie zmiany postanowień, zwłaszcza w przypadku przejściowych trudności finansowych. Utrudnia to dostosowywanie się pracodawców do zmieniającej się sytuacji rynkowej w zakresie organizacji i kosztów pracy, co wydaje się dla nich niezbędne w warunkach konkurencji. W przepisach występują jednak mechanizmy umożliwiające reakcję na zmieniającą się sytuację kryzysową, z których pracodawcy rzadko korzystają. Pomijając możliwość wypowiedzenia układu, za zgodą związków zawodowych można doprowadzić do zawieszenia postanowień układu na okres nie dłuższy niż 3 lata ze względu na sytuację finansową pracodawcy (art. 241²⁷ k.p.). Zgoda związków zawodowych zwykle jest uwarunkowana zachowaniem miejsc pracy oraz możliwością dalszego funkcjonowania układu. Zawarcie porozumienia umożliwi pracodawcy przejściowe niestosowanie postanowień układu zbiorowego pracy, gdy po-

gorszenie kondycji finansowej nie pozwala na wywiązywanie się z podjętych zobowiązań. Jednocześnie zawarcie takiego porozumienia jest do pewnego stopnia korzystne dla pracowników. Porozumienie zawiera się na czas określony, a zatem po upływie tego okresu znowu będą obowiązywały zawieszane, korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy. Takich gwarancji pracownicy nie mieliby, gdyby pracodawca układ ten wypowiedział.

Mała elastyczność w zakresie zmiany postanowień układu, w szczególności konieczność uzyskania zgody związków zawodowych na dokonanie zmian w formie protokołu dodatkowego, utrudnia pracodawcom wprowadzenie bardziej elastycznych systemów wynagradzania, mających charakter motywacyjny dla pracowników. W ocenie pracodawców miałyby to wpływ na większą efektywność pracy i zaangażowanie pracowników, bowiem rzadko w układach zbiorowych wprowadzane są ta-bele płac odnoszące się do kryteriów powiązanych z osiąganymi wynikami pracy. Szeroko rozbudowany zakres przywilejów pracowniczych w układzie zbiorowym pracy jest zaletą dla pracowników, w związku z czym niezwykle trudno uzyskać zgodę związków zawodowych na rezygnację z tych przywilejów lub ich ograniczenie.

Biorąc pod uwagę liczne wady w funkcjonowaniu układu, pracodawcy coraz częściej, wobec słabej pozycji związków zawodowych działających w danym zakładzie pracy – mając wybór pomiędzy układem zbiorowym pracy a regulaminem – wybierają regulamin jako akt wewnętrzny łatwiejszy do przyjęcia. Konstrukcja prawna tego aktu, o uproszczonych wymogach formalnych oraz dążenie do ograniczania przyznawania dodatkowych lub korzystniejszych świadczeń, często wynikające z problemów finansowych, powoduje, że wielu pracodawców rezygnuje z podjęcia rokowań w celu zawarcia układu lub rezygnuje z obowiązującego układu, zastępując go regulaminem wynagradzania.

młodszy specjalista **Aneta Herman**
OIP Olsztyn

Po stronie pracowników zdolność układową mają wyłącznie związki zawodowe, co oznacza, że pracownicy nie mogą tworzyć specjalnej reprezentacji do prowadzenia rokowań i zawarcia układu. Brak związków zawodowych powoduje zatem w wielu zakładach pracy brak możliwości negocjowania z pracodawcą układów zbiorowych pracy.

W opinii pracodawców wadą funkcjonowania w ich zakładach układu zbiorowego pracy jest także mała elastyczność w zakresie zmiany postanowień, zwłaszcza w przypadku przejściowych trudności finansowych.





Katarzyna Dubicka-Szlija

Uprawnienia pracownicze

Zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 k.p.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym uprawnienia z art. 188 k.p. decyduje pracownik w pierwszym złożonym w danym roku kalendarzowym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Jeśli zwolnienie to jest udzielane w wymiarze godzinowym, to dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, jego wymiar ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. W takim przypadku niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Dla kogo i od kiedy?

Ze zwolnienia może korzystać pracownik wychowujący dziecko, czyli matka, ojciec bądź opiekun dziecka. Uprawnienie uwarunkowane jest faktem wychowywania dziecka, co w ocenie MPiPS dotyczy pracowników wychowujących dziecko w znaczeniu prawnym (pismo z dnia 7 listopada 2011 r., Główny Inspektorat Pracy, *Dwa dni na dziecko*, „Rzeczpospolita” PiP 2012/72/6). Przepisy nie wprowadzają innych ograniczeń. Zwolnienie takie przysługuje pracownikowi również wtedy, gdy drugi rodzic (opiekun) nie pracuje. Prawo do dwóch dni zwolnienia od pracy nie jest zależne od liczby dzieci. Wystarczy, że pracownik wychowuje co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 14. Jeśli jednak oboje rodzice (opiekunowie) pozostają w stosunkach pracy, z prawa do dwóch dni zwolnienia korzysta jedno z nich lub dzielą się tymi dniami po równo. Oświadczenie pracowni-

ka będącego rodzicem (opiekunem) dziecka o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z tego uprawnienia przechowywane jest w części B akt osobowych. Prawo do takiego zwolnienia przysługuje już od pierwszego dnia pracy (jeśli pracownik wychowuje dziecko do 14. roku życia) lub z chwilą urodzenia się dziecka (przyjęcia go na wychowanie). Po dniu, w którym dziecko osiąga 14 lat, pracownik traci prawo do wskazanego zwolnienia. Przedmiotowe uprawnienie jest rozliczane w skali całego roku kalendarzowego, co oznacza, że jeśli w danym roku pracownik z niego nie skorzystał, zwolnienie niewykorzystane przepada, nie przechodzi na kolejny rok, tak jak ma to miejsce w przypadku niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Dodatkowo przepis art. 188 k.p. stanowi o prawie do zwolnienia bez względu na rodzaj umowy zawartej z pracownikiem (na czas próbny, określony lub nieokreślony) czy system czasu pracy, którym jest on objęty. Wystarczy, że pracownik złoży do pracodawcy wniosek o jego udzielenie. Co więcej, jeśli w trakcie roku kalendarzowego pracownik zmienia pracodawcę i wcześniej (w tym samym roku) nie wykorzystał uprawnienia, o którym mowa w art. 188 k.p., ma prawo z niego skorzystać u aktualnego pracodawcy w pełnym przysługującym mu wymiarze. Jeśli jest zatrudniony na pełen etat, to okres trwania umowy w danym roku pozostaje bez wpływu na wymiar zwolnienia.

Uprawnienie to ma charakter bezwzględny, co oznacza, że pracodawca jest zobligowany do udzielenia zwolnienia na

wniosek pracownika i nie może żądać jego uzasadnienia. Pracownik we wniosku wskazuje, kiedy będzie korzystał ze swojego uprawnienia. Pracodawca może jedynie żądać udokumentowania, że dziecko, nad którym pracownik sprawuje opiekę, nie ukończyło lat 14. Może również zażądać złożenia oświadczenia, że drugi rodzic (opiekun) w danym roku kalendarzowym nie wykorzystał przedmiotowego zwolnienia (a jeśli wykorzystał, to w jakim wymiarze). Przyjmuje się, że to pracownik wskazuje termin wykorzystania zwolnienia, a pracodawca tym wnioskiem jest związany. Nawet gdy nieplanowana nieobecność będzie miała wpływ na tok pracy w firmie, pracodawca nie ma prawa odmówić pracownikowi takiego zwolnienia.

Zwolnienie na część dnia pracy

Od 2 stycznia 2016 r. ze zwolnienia udzielanego na podstawie art. 188 k.p. można korzystać w wymiarze godzinowym. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje 16 godzin, natomiast niepełnoetatowiec korzysta ze zwolnienia udzielanego w wymiarze godzinowym proporcjonalnie do obowiązującego go wymiaru czasu pracy.

Zmiana treści tego przepisu wynika z tego, że możliwość wykorzystania zwolnienia w wymiarze godzinowym bardziej odpowiada jego celowi, tj. załatwieniu różnego rodzaju spraw związanych z wychowywaniem dziecka (np. wizyty lekarskie czy zebrania szkolne). Sytuacje te często wiążą się z koniecznością zwolnienia się z pracy na krótko, bez potrzeby wykorzystywania całego dnia zwolnienia. To rozwiązanie oceniane jest jako udogodnienie dla pracowników, ale w praktyce może rodzić problemy dla pracodawców.

Jak wynika z treści omawianego przepisu, pracownik nie musi wcześniej informować pracodawcy, czy będzie korzystał ze zwolnienia w dniach czy w godzinach. Wyniknie to dopiero z treści pierwszego złożonego w danym roku wniosku pracownika o udzielenie zwolnienia. Jeśli najpierwawnioskuje o jeden dzień zwolnienia, to ko-

lejne zwolnienie w tym samym roku musi również wykorzystać w dniach. Decyzję może zmienić dopiero w następnym roku kalendarzowym.

Jeśli pracownik pełnoetatowy zdecyduje się na to, żeby z przedmiotowego zwolnienia korzystać w dniach, to w roku kalendarzowym przysługują mu 2 dni zwolnienia od pracy, nawet jeśli pracuje on po 12 godzin. Zwolnienie jest udzielane w dniach będących dla pracownika dniami pracy i bez znaczenia pozostaje, ile pracownik ma zaplanowanych w danym dniu godzin pracy. Przykładowo, w przypadku pracownika zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy, gdzie dzień roboczy jest zaplanowany jako 12-godzinny dzień pracy, korzystanie ze zwolnienia w dniach jest korzystniejsze.

Dotychczas, gdy ze zwolnienia można było korzystać tylko w dniach, rodzice (opiekunowie) mogli podzielić się tymi dniami po równo albo z takiego uprawnienia korzystało jedno z nich. Obecnie w związku z tym, że ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem można korzystać na godziny, nie ma przeszkód prawnych, aby rodzice dzielili się tym zwolnieniem w taki sposób, że jedno z nich wykorzysta więcej godzin niż drugie.

Prawo do dwóch dni zwolnienia od pracy nie jest zależne od liczby dzieci. Wystarczy, że pracownik wychowuje co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 14.



Problemy w praktyce

Nowe brzmienie art. 188 k.p. nie rozstrzyga jednoznacznie kilku kwestii związanych z udzielaniem zwolnienia. Wątpliwości dotyczą wymiaru zwolnienia udzielanego pracownikom, którzy są objęci inną niż 8-godzinna norma dobową (np. pracownicy legitymujący się znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, pracownicy zakładów opieki zdrowotnej). Takim pracownikom również przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają regulacji stanowiących o przeliczaniu wymiaru zwolnienia na godziny, zależnie od dobowej normy czasu pracy obowiązującej danego pracownika. Mimo że dobowy wymiar czasu pracy pracownika niepełnosprawnego wynosi 7 godzin, to może on wykorzystać w sumie 16 godzin zwolnienia od pracy w trakcie roku kalendarzowego – takie stanowisko wyraziło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w wyjaśnieniach z 13 stycznia

O sposobie wykorzystania uprawnienia z art. 188 k.p. decyduje pracownik w pierwszym złożonym w danym roku kalendarzowym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.



2016 r. (opublikowanych w „Dzienniku Gazecie Prawnej” z 21 stycznia 2016 r.).

Kolejny problem dotyczy tego, czy pracownik może wnioskować o udzielenie zwolnienia w wymiarze mniejszym niż godzina, tj. korzystać z niego „na minuty”. Zdaniem Ministerstwa w obecnym stanie prawnym nie ma możliwości udzielenia zwolnienia od pracy w celu opieki nad dzieckiem w minutach, co oznacza, że minimalnym wymiarem zwolnienia jest godzina.

Przepisy nie określają również sposobu obliczania wymiaru zwolnienia w przypadku zmiany wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego. Wiadomo, że przy udzielaniu zwolnienia jego wymiar ma być proporcjonalny do wymiaru czasu pracy pracownika. Nie wprowadzono natomiast określenia algorytmu obliczania tego zwolnienia, zatem zdaniem Ministerstwa należy przyjąć konieczność każdorazowego korygowania jego wymiaru (tj. zmniejszenia lub zwiększenia) w zależności od wymiaru etatu pracownika.

Zwolnienie na godziny dla nauczycieli

Udzielanie zwolnienia w wymiarze godzinowym jest problemem w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Ministerstwo Edukacji Narodowej zajęło 11 marca 2016 r. stanowisko w tej sprawie. Wynika z niego, że nauczyciel, który zdecyduje się wykorzystać zwolnienie od pracy w wymiarze godzinowym, powinien być rozliczany z wykorzystanych godzin w odniesieniu do ośmiogodzinnego dobowego wymiaru czasu pracy, bez względu na liczbę godzin przydzielonych w planie zajęć w konkretnym dniu. Dodatkowo w odpowiedzi z dnia 11 kwietnia 2016 r. minister edukacji narodowej Anny Zalewskiej na interpelację poselską wskazano, że „nauczyciel, który zdecydował o godzinowym sposobie wykorzystania zwolnienia od pracy, decyduje również o: wyborze terminu korzystania ze zwolnienia oraz w zależności od potrzeb, czy wykorzysta on ww. wolne w czasie tzw. pensum, czy ponadto również w godzinach pracy wykonywanej w szkole lub poza nią, przypadających poza obowiązkowymi dla niego godzinami lekcyjnymi czy godzinami innych zajęć prowadzonych z uczniami albo na ich rzecz np. w czasie przeznaczonym na: rady pedagogiczne, zebrania z rodzicami czy wycieczki szkolne”. Wynika z tego, że w przypadku nauczyciela zatrudnionego na cały etat opiekę wykorzystywaną w godzinach należy rozliczać w odniesieniu do 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciela, nie zaś tylko w odniesieniu do godzin pensum określonego w art. 42 ust. 3 KN lub w uchwale organu prowadzącego, wydanej na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 3 KN.

mł. specjalista **Katarzyna Dubicka-Szlija**
OIP Wrocław

Na targach w Poznaniu

Bezpieczeństwo pracy w przemyśle

„Zgodnie z prawem i bezpiecznie. Projektowanie, wytwarzanie i eksploatacja maszyn” to temat konferencji zorganizowanej 6 czerwca br. przez Okręgowy Inspektorat Pracy oraz Urząd Dozoru Technicznego w Poznaniu, podczas Targów Innowacje, Technologie, Maszyny.

projektowania, a także unormowania dotyczące wytwarzania maszyn i urządzeń. Dobre praktyki przy projektowaniu maszyn i urządzeń zaprezentowali przedstawiciele firmy ZM Kazimieruk oraz firmy Trepko Sp. z o.o., a specjalista z firmy Viessmann przedstawił dobre praktyki związane z wytwarzaniem maszyn i urządzeń. O konsekwencjach niespełnienia wymagań zasadniczych i minimalnych w aspekcie kontroli PIP mówił starszy inspektor pracy **Michał Mochnik**. Do zasad montażu i bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń

odniósł się w swoim wystąpieniu inspektor Urzędu Dozoru Technicznego **Piotr Wilk**. Przedstawiciel firmy Volkswagen Poznań Sp. z o.o. zaprezentował dobre praktyki w zakresie analizy ryzyka zawodowego na stanowisku pracy. Analizę wypadków przy pracy z przyczyn projektowych oraz wypadków przy eksploatacji maszyn przedstawił starszy inspektor pracy **Romuald Liszkowski**.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**
OIP Poznań



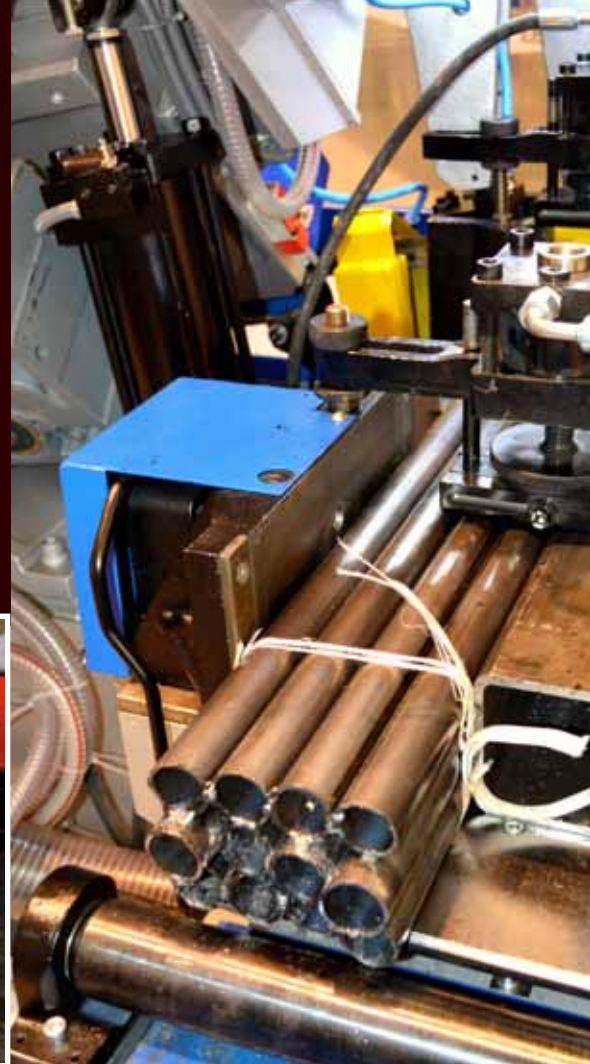
Konferencja była jednym z wydarzeń towarzyszących targom ITM Polska w ramach Salonu Bezpieczeństwa Pracy w Przemśle. Wzięli w niej udział projektanci, pracodawcy, przedsiębiorcy z branży maszynowej, pracownicy służby bhp, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, a także studenci Politechniki Poznańskiej.

Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, odczytała listy **Romana Giedrojcia**, głównego inspektora pracy oraz **Andrzeja Ziółkowskiego**, prezesa Urzędu Dozoru Technicznego, skierowane do uczestników konferencji. Odbyły się trzy panele, pierwszy dotyczył projektowania maszyn, a kolejne – ich wytwarzania i eksploatacji. Inspektor **Wojciech Ochendusko** z Urzędu Dozoru Technicznego przedstawił regulacje prawne dotyczące projektowania maszyn i urządzeń oraz analizę ryzyka na etapie



Międzynarodowe Targi Innowacje, Technologie, Maszyny

Poznań, 6 czerwca 2017 r.



O bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych

Wymaganiom dotyczącym bezpieczeństwa technicznego maszyn i urządzeń poświęcona była konferencja zorganizowana przez Urząd Dozoru Technicznego przy współpracy z Okręgowym Inspektorem Pracy w Łodzi, która odbyła się 1 i 2 czerwca br. w pobliżu Rawy Mazowieckiej.

W konferencji uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**, który odczytał list szefa inspekcji pracy **Romana Giedrojcia**, a w swoim wystąpieniu skupił się na problematyce nadzoru rynku, przywołując dane statystyczne dotyczące kontroli wyrobów, przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w roku 2016.

Rozwijając temat konferencji „Bezpieczna eksploatacja maszyn i urządzeń technicznych”, jej prelegenci koncentrowali się na wymaganiach dyrektyw maszynowej oraz narzędziowej w aspekcie standardów bezpieczeństwa i praktycznego stosowania.



Nadinspektor pracy **Dariusz Bończak** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, odnosząc się do kwestii nadzoru rynku i procedury postępowania w przypadku kontroli maszyn, omówił tragiczne w skutkach wypadki przy pracy, do których doszło w wyniku niespełniania przez maszyny wymagań zasadniczych i minimalnych w zakresie bhp. Niezwykle inspirująca była prelekcja prof. dr hab. inż. **Adama Markowskiego** „Kultura bezpieczeństwa inwestycją w markę fir-



my”. Przedstawiciele Urzędu Dozoru Technicznego zaprezentowali, od strony praktycznej, wymagania dotyczące standardów bezpieczeństwa uregulowanych dyrektywą maszynową i dźwigową oraz błędy popełniane przy projektowaniu i eksploatacji maszyn.

Firma Toyota Material Handling Polska Sp. z o.o. przedstawiła systemy redukujące ryzyko wypadków (Spot Me) oraz systemy zarządzania flotą wózków widłowych (I-site). Z kolei firma Riwal Poland Sp. z o.o. pokazała nowoczesne maszyny umożliwiające wykonywanie prac na wysokości.

Konferencja zgromadziła niemal 100 osób, wśród których byli przedstawiciele kadry kierowniczej oraz specjaliści z firm produkujących oraz użytkujących maszyny i urządzenia, pracodawcy z sektora publicznego i prywatnego, przedstawiciele służby bhp, służb utrzymania ruchu oraz przedstawiciele uczelni i jednostek badawczych. W konferencji uczestniczyli również: okręgowy inspektor pracy w Łodzi **Andrzej Świderski**, starszy inspektor pracy – główny specjalista **Marta Boguszewska** oraz nadinspektor pracy **Dariusz Bończak**.

starszy inspektor pracy **Kamil Kałużny**
OIP Łódź



Umowy cywilnoprawne

Dariusz Smoliński



Badania, szkolenia, ryzyko

Na stronach Państwowej Inspekcji Pracy znajdziemy prawne stanowisko dotyczące osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnych i odbywania szkoleń bhp oraz badań profilaktycznych: „Zgodnie z art. 304 § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Należy wskazać, iż przepisy nie rozstrzygają, w jaki sposób ten obowiązek ma być zrealizowany. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 Kodeksu pracy obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim. Należy ponadto stwierdzić, że osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp

na równi z pracownikami – w zakresie ustalonym przez pracodawcę. Nie ma natomiast podstaw do traktowania osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę tak jak pracowników. W tym nie ma obowiązku kierowania ich na badania lekarskie i organizowania szkoleń bhp. Pamiętać należy jednak, że w niektórych sytuacjach realizacja obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy powinna być zrealizowana właśnie przez odpowiednie przeszkolenie pracownika w zakresie bhp i wykonanie badań lekarskich przed dopuszczeniem go do pracy. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oznaczać będzie wówczas zapoznanie pracownika m.in. z oceną ryzyka zawodowego związanego z pracą na określonym stanowisku. Umowa łącząca strony umowy może określać wszystkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli bowiem obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie zrealizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca¹.

Stanowisko zawarte na stronach internetowych inspekcji pracy jest trafne pod względem prawnym i merytorycznym, jednak nie rozwiewa szeregu wątpliwości natury praktycznej. Nie wchodząc w prawne meandry z zakresu rozróżniania umowy cywilnoprawnej od umowy o pracę, należy wskazać, że o rodzaju i zakresie profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń z zakresu bhp będzie decydować ocena ryzyka zawodowego.

Od wielu lat toczą się dyskusje, czy osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej musi odbywać szkolenia w zakresie bhp i poddawać się profilaktycznym badaniom lekarskim.

Ocena ryzyka zawodowego

Pierwszym podstawowym elementem rozstrzygającym jest ustalenie, kto de facto organizuje miejsce i sposób wykonywania pracy, zapewnia maszyny, narzędzia i materiały do wykonywania pracy, a tym samym ponosi ryzyko. Zgodnie z art. 435 § 1 Kodeksu cywilnego prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności.

Co do zasady we wszystkich przypadkach zatrudniający² ponosi w mniejszym lub większym stopniu odpowiedzialność za pracującego³. Wynika to z przepisów międzynarodowych⁴ i z Kodeksu pracy, który to wskazuje, że przedsiębiorca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia pracującym bezpieczeństwa i higieny pracy w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy.

Jeżeli wykonujący pracę wszystko organizuje we własnym zakresie, tj. maszyny, narzędzia, materiały, miejsce wykonywania pracy – innymi słowy zatrudniający nie ingeruje w sposób realizowania pracy – to odpowiedzialność zamawiającego praktycznie nie występuje. Przykładem takiej sytuacji jest np. malowanie obrazów, gdzie pracujący wszystkie czynności wykonuje u siebie w domu, na swojej sztaludze, własnym płótnie i własnymi pędzlami oraz z użyciem własnych farb. Jeżeli jednak będziemy chcieli, aby obraz został namalowany nie w domu, a na terenie zakładu, to sytuacja będzie zgoła odmienna, mimo że pracujący nadal będzie malował obraz na swojej sztaludze, na własnym płótnie i własnymi pędzlami oraz z użyciem własnych farb. Nastąpi bowiem ingerencja w jeden z elementów procesu wykonywania pracy. Podobnie będzie, gdy zatrudniający pozwoli na wykonywanie pracy w dowolnym miejscu, z użyciem sztalugi i pędzli pracującego, lecz zaingeruje w płótno i farby poprzez ich zakupienie i powierzenie malarzowi. W każdym przypadku ingerencji w proces pracy ryzyko w stosownej części przenosi się na dającego pracę.

Miejsce wykonywania pracy

Miejsce wykonywania pracy jest jednym z podstawowych elementów determinujących odpowiedzialność przedsiębiorstwa za ryzyko związane z pracą świadczoną przez pracujących. W każdym przypadku, gdy miejsce wykonywania pracy znajduje się na terenie zakładu pracy, istnieje konieczność zapoznania pracującego z zagrożeniami, jakie występują na danym terenie. Zakres i sposób zapoznania z tymi za-

grożeniami będzie zależny od rodzaju zagrożeń i ich skali. Z praktycznego punktu widzenia będzie to poinformowanie pracującego o:

- zasadach poruszania się na terenie zakładu pracy;
- zagrożeniach wypadkowych i zagrożeniach zdrowia występujących w miejscach, do których pracujący będzie miał dostęp, wraz ze wskazaniem podstawowych środków zapobiegawczych;
- podstawowych zasadach ochrony przeciwpożarowej oraz postępowania w razie pożaru;
- postępowaniu w razie wypadku, w tym organizacji i zasadach udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Zagadnienia te są elementami instruktażu ogólnego. Nie jest jednak konieczne ściśle kierowanie się wymiarem czasowym instruktażu przewidzianym w rozporządzeniu⁵. Czas szkolenia może ograniczać się do kilkuminutowego instruktażu lub trwać nawet kilka godzin, zależy to w szczególności od skali zagrożeń, jakie występują w danym miejscu. Tym samym wyniki oceny ryzyka zawodowego będą tu kluczowym elementem determinującym niezbędny czas szkolenia.

Zatrudniający powinien także zadbać o to, aby pracujący spoza przedsiębiorstwa lub firmy, zaangażowani w wykonywanie czynności zawodowych w jego przedsiębiorstwie lub firmie, zostali zaopatrzeni w odpowiednie instrukcje dotyczące zagrożeń podczas pracy.

Proces pracy

Innym istotnym elementem determinującym rodzaj i zakres szkolenia bhp oraz ewentualnych profilaktycznych badań lekarskich jest rodzaj procesu pracy, jaki ma wykonywać zatrudniony. Kluczowe jest, kto i w jakim stopniu ingeruje w sposób jego prowadzenia. Jeśli pełna swoboda i samodzielność w realizacji procesu pracy leży po stronie pracującego i wykonuje on pracę z użyciem własnych maszyn, urządzeń i materiałów, to ryzyko z tytułu wykonywania tej pracy w znacznym zakresie ponosi pracujący. Ryzyko zatrudniającego ogranicza się do zapewnienia odpowiednich warunków w miejscu wskazanym do wykonywania pracy oraz koordynowania, gdy w tym samym miejscu będą pracować inne osoby.

Klasycznym przykładem takiej sytuacji będzie zlecenie przez przedsiębiorcę prac malarzkich na hali produkcyjnej. Malarz ma wykonać prace z użyciem własnego sprzętu (drabin, podestów, pędzli, wałków malarskich, wiader itp.) oraz własnymi farbami. Sam ustala technologię, czyli to, w jaki sposób będzie prowadził pracę (z drabiny, podestu czy używając wałka malarskiego na wysięgniku). Zlecający prace nie ingeruje w te kwestie, a jedynie koordynuje pracę tak, aby inne prace wykonywane na hali nie kolidowały (nie tworzyły ryzyka) z pracami malarskimi. W takim przypadku nie jest ko-

nieczne szkolenie malarza z zasad bezpiecznego wykonywania prac malarskich, gdyż powinien on samodzielnie, we własnym zakresie nabyć tę wiedzę. Do zatrudniającego należy upewnienie się, czy malarz ma odpowiednie kwalifikacje i przygotowanie do wykonywania tego rodzaju pracy. Może tego dokonać poprzez sprawdzenie referencji, uprawnień zawodowych lub certyfikatów kompetencji. Brak możliwości zweryfikowania tych kwestii powoduje, że zatrudniający przejmuje częściowo ryzyko w zakresie prowadzenia procesu pracy⁶. Jeśli zlecający pracę nie może zweryfikować kompetencji zawodowych pracującego, to nie powinien go zatrudniać jako samodzielnego pracownika.

Odpowiedzialność zatrudniającego powstaje zawsze, gdy bezpośrednio ingeruje on w proces pracy. Im większy zakres tej ingerencji, tym większa odpowiedzialność zatrudniającego. Ingerencją może być zarówno organizowanie całego procesu pracy, jak i wpływanie na proces poprzez dostarczanie zatrudnionemu maszyn, urządzeń czy materiałów. Zatrudniający w każdym z takich przypadków zobowiązany jest do poinformowania zatrudnionego o ryzyku, jakie jest związane z dostarczonymi maszynami, urządzeniami, materiałem lub narzuconym sposobem prowadzenia procesu pracy. Jeśli zatrudniający dostarcza pracującemu np. farbę do malowania, to musi poinformować go o wszystkich zagrożeniach wynikających z użycia tej farby i sposobach ochrony przed nimi. Zazwyczaj poinformowanie to ogranicza się do przekazania farby w oryginalnym opakowaniu wraz z zamieszczonymi na nim przez producenta oznakowaniami i instrukcjami lub kartami charakterystyki substancji. Jeśli wraz z materiałem dostarczane są narzędzia i maszyny, pracującemu należy udostępnić instrukcje obsługi tych maszyn (art. 12 dyrektywy 89/391/EWG).

Szkolenie bhp

Powierzenie pracującemu narzędzi, maszyn i urządzeń w celu realizacji procesu pracy zazwyczaj rodzi konieczność prze-

prowadzenia szkolenia z zakresu obsługi tych urządzeń. Jeśli stwarzają one małe zagrożenie zdrowia lub życia użytkownika, prowadzenie szkolenia bhp nie jest konieczne. Jeśli jednak ich użytkowanie stwarza znaczne ryzyko zaistnienia wypadku lub choroby, niezbędne jest przeprowadzenie szkolenia bhp. Zakres i czas szkolenia będzie zależał od rodzaju urządzenia i poziomu ryzyka związanego z jego użytkowaniem. Niewątpliwie będzie także wynikał z wieku, doświadczenia i predyspozycji osoby szkolonej. Młodocianemu, który pierwszy raz będzie zatrudniony przy danej pracy, trzeba poświęcić więcej czasu niż osobie posiadającej już doświadczenie w obsłudze danego urządzenia. Od szkolenia można odstąpić w sytuacji, gdy osoba zatrudniana ma potwierdzone kwalifikacje w zakresie obsługi danego urządzenia i już wcześniej użytkowała tego rodzaju i typu urządzenie. W niektórych przypadkach szkolenie będzie zatem ograniczone do kilkunastu minut, a w innych może trwać nawet kilkadziesiąt godzin.

Gdy zatrudniający organizuje i ustala cały przebieg procesu, w tym sposób wykonywania pracy, kwestia szkolenia staje się jeszcze istotniejsza. W takich przypadkach mamy, co do zasady, do czynienia z pracą podporządkowaną. Zgodnie z art. 22

Odpowiedzialność zatrudniającego powstaje zawsze, gdy bezpośrednio ingeruje on w proces pracy. Im większy zakres tej ingerencji, tym większa odpowiedzialność zatrudniającego. Ingerencją może być zarówno organizowanie całego procesu pracy, jak i wpływanie na proces poprzez dostarczanie zatrudnionemu maszyn, urządzeń czy materiałów.



k.p. osoby wykonujące tego rodzaju pracę powinny być zatrudnione wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Niezależnie od prawnej oceny rodzaju umowy szkolenie tych osób powinno się opierać na wytycznych określonych rozporządzeniem w sprawie szkolenia w zakresie bhp. Instruktaż należy prowadzić w miejscu wykonywania pracy (na stanowisku pracy), zapewniając uzyskanie przez zatrudnionego:

- pełnej informacji o czynnikach środowiska pracy występujących na danym stanowisku pracy i w jego bezpośrednim otoczeniu oraz o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą;

- wiedzy i umiejętności dotyczących sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami zdrowia w warunkach normalnej pracy i w warunkach awaryjnych;

- wiedzy i praktycznych umiejętności z zakresu bezpiecznego wykonywania powierzonych zadań.

Instruktaż powinien zawierać omówienie warunków pracy z uwzględnieniem elementów pomieszczenia pracy oraz stanowiska roboczego, mających wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy, a także przebiegu procesu pracy na danym stanowisku. Należy zadbać o pokazanie przez instruktora sposobu wykonywania pracy na stanowisku pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, z uwzględnieniem metod bezpiecznego wykonywania poszczególnych czynności i ze szczególnym zwróceniem uwagi na czynności trudne i niebezpieczne oraz próbnego wykonania zadania przez pracownika pod kontrolą instruktora.

Profilaktyczne badanie lekarskie

W przypadku profilaktycznych badań lekarskich należy rozróżnić trzy podstawowe przypadki:



- pracujący samodzielnie organizujący sobie miejsce pracy, proces pracy, maszyny, urządzenia oraz materiały używane w procesie pracy;

- zatrudniający wpływa na proces pracy lub dostarcza maszyny, urządzenia i narzędzia oraz materiały;

- pracujący wykonuje prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej lub prace szczególnie niebezpieczne.

W pierwszym z przypadków zatrudniający nie ma obowiązku zapewnienia pracującemu dostępu do profilaktycznych badań lekarskich, w pozostałych dwóch powinien zapewnić pracującemu, stosownie do jego potrzeb, odpowiednie przedsięwzięcia z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia (art. 14 dyrektywy 89/391/EWG). Należy tu jednak rozróżnić możliwość korzystania z profilaktycznej ochrony zdrowia i wymóg poddawania się wstępnym i okresowym profilaktycznym badaniom lekarskim⁷. Dostęp do profilaktyki zdrowotnej należy tu rozumieć bardzo szeroko, w szczególności jako stworzenie możliwości skonsultowania się z lekarzem w zakresie zagrożeń zdrowotnych występujących w procesie pracy. To uprawnienie może być realizowane np. poprzez zapewnienie dostępu do publicznej opieki zdrowotnej. Należy jednakże wskazać, że we wszystkich przypadkach, gdy proces pracy stwarza narażenie na czynniki środowiska pracy, które mogą spowodować negatywne skutki zdrowotne, wskazane jest zapewnienie pracującemu dostępu do profesjonalnej służby medycyny pracy⁸. Pracujący na innej podstawie niż stosunek pracy ma bowiem prawo wnioskowania o objęcie go profilaktyczną opieką zdrowotną służby medycyny pracy. W przypadku pracujących na podstawie stosunku pracy objęcie pracownika profilaktyczną opieką zdrowotną ze strony służby medycyny pracy jest obligatoryjne.

Istnieją jednak sytuacje, gdy stwierdzenie zdolności do pracy nie wynika z konieczności zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa zdrowotnego samego pracującego, lecz z ochrony zdrowia i życia ogółu pracujących. Dotyczy to wszystkich przypadków, gdy praca wymaga odpowiedniej sprawności psychofizycznej pracującego⁹ lub pracujący ma być zatrudniony przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych¹⁰. Wówczas zatrudniający przed zleceniem danej pracy powinien sprawdzić, czy wykonujący pracę ma stosowne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy. Dotyczy to wyłącznie sytuacji, gdy zatrudniający wpływa na sposób wykonywania pracy przez zatrudnionego. Nie dotyczy sytuacji, gdy pracujący, jako samodzielny pracownik, realizuje zadania z wykorzystaniem własnych narzędzi, maszyn i urządzeń, a wpływ zatrudniającego ogranicza się jedynie do ewentualnego wskazania miejsca wykonywania pracy i powierzenia materiałów.

Postępowanie kontrolno-nadzorcze inspektora pracy

W przypadku kontroli obejmującej pracę osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy inspektor pracy powinien dokonać ustalenia, czy zatrudniający wpływa na

miejsce i sposób wykonywania pracy oraz dostarcza materiały, narzędzia, maszyny i urządzenia w celu realizacji procesu pracy. Jeśli któryś ze wskazanych elementów występuje, to konieczne staje się ustalenie, czy strony umowy uzgodniły, kto i w jakim zakresie ponosi odpowiedzialność za kwestie bezpieczeństwa, w tym jakie są prawa i obowiązki stron w tym zakresie. Jeśli umowa nie precyzuje tych kwestii, należy stosować ogólną zasadę wynikającą z art. 304 k.p., w myśl której zatrudniający jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracujących. Należy tu szeroko rozumieć odniesienie się do art. 207 § 2 k.p. Jeśli bowiem zatrudniający organizuje pracę, to automatycznie ma obowiązek (w zakresie, w jakim wpływa na organizację pracy) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów oraz zasad bhp, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń. Tym samym w każdym przypadku, gdy zatrudniający wpływa na proces pracy, musi zapewnić, aby wykonujący pracę posiadał odpowiednie umiejętności i kwalifikacje do wykonywania pracy, znał przepisy bhp i stosował się do nich. Precyzuje to art. 304¹ k.p., wskazując, że każdy pracujący jest obowiązany:

- brać udział w szkoleniu bhp i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym;

- używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;

- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich.

Zatrudniający, jeśli organizuje proces pracy, bezwzględnie musi dokonać oceny ryzyka zawodowego i na jej podstawie określić procedury bezpieczeństwa, w tym wymagane środki ochrony indywidualnej przy wykonywaniu danej pracy, a także zakres szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich, jakim pracujący powinien się pod-

dać. Nie oznacza to jednak, że zakres szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich jest analogiczny jak w przypadku pracownika. Zakres szkoleń i opieki profilaktycznej będzie tu zależał od zakresu wykonywanych prac i zagrożeń z nimi związanych.



Inspektor pracy nie może w sposób automatyczny, bezrefleksyjnie, przyjąć, że każdy zleceniobiorca musi posiadać zaświadczenie o ukończeniu szkolenia wstępnego z dziedziny bhp oraz zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy wydane przez lekarza medycyny pracy. Jeśli jednak kontrola wykaże, że poziom ryzyka związanego z wykonywaniem danej pracy jest znaczny, inspektor pracy powinien wymagać wykazania przez kontrolowany podmiot odpowiedniego przygotowania pracującego do wykonywanych zadań.

Jeśli inspektor stwierdzi, że pracujący jest zobowiązany do świadczenia pracy w określonym miejscu i jest narażony na czynniki szkodliwe lub występuje istotne ryzyko wypadku lub choroby związanej z wykonywaną pracą, powinien wymagać, aby pracujący posiadał stosowny instruktaż umożliwiający bezpieczne wykonywanie pracy. Gdy praca ma charakter pracy podporządkowanej, zakres i forma instruktażu powinna być analogiczna jak w przypadku pracownika. W pozostałych sytuacjach zakres instruktażu może być węższy i odnosić się do kwestii kluczowych dla bezpieczeństwa

W przypadku kontroli obejmującej pracę osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy inspektor pracy powinien dokonać ustalenia, czy zatrudniający wpływa na miejsce i sposób wykonywania pracy oraz dostarcza materiały, narzędzia, maszyny i urządzenia w celu realizacji procesu pracy.

pracującego. Ewentualne decyzje nakazowe w zakresie szkoleń bhp dla zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych powinny posiadać uzasadnienie faktyczne oparte na opisie wykonywanej przez pracującego pracy i wskazaniu zagrożeń związanych z tą pracą. Dlatego w decyzji nie powinno się nakazywać przeprowadzenia instruktażu ogólnego, a np. zapoznanie pracującego z zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami zdrowia występującymi w zakładzie oraz środkami zapobiegawczymi, podstawowymi zasadami ochrony przeciwpożarowej oraz zasadami postępowania w razie pożaru, postępowania w razie wypadku, w tym z organizacją i zasadami udzielania pierwszej pomocy. Wynika to z faktu, że nie we wszystkich przypadkach będzie istniała konieczność przeprowadzenia instruktażu w pełnym zakresie, określonym w rozporządzeniu. Wykładowca prowadzący wykład na uczelni w ramach umowy cywilnoprawnej nie po-



trzebuje szkolenia w zakresie przewidzianym dla wykładowców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powinien odbyć jedynie krótki instruktaż umożliwiający mu odpowiednie zachowanie się w przypadku pożaru lub innej sytuacji wypadkowej. Natomiast w przypadku spawacza, zatrudnionego w zakładzie na podstawie umowy zlecenia, zakres instruktażu musi być znacznie szerszy i zbliżony do szkolenia wstępnego przewidzianego dla pracowników.

Podobna sytuacja występuje w przypadku profilaktycznych badań lekarskich. Jeśli kontrolowany organizuje pracę, a pracujący jest narażony na czynniki szkodliwe bądź występuje istotne ryzyko wypadku lub choroby związanej z wykonywaną pracą, inspektor powinien wymagać, aby pracujący miał dostęp do profilaktycznych badań lekarskich na zasadach określonych dla pracowników. Nie powinien jednak nakazywać obowiązkowego poddania się pracującego takim badaniom, jeśli praca nie wymaga odpowiedniej sprawności psychofizycznej lub pracujący nie ma być zatrudniony przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

nadinspektor **Dariusz Smoliński**
OIP Gdańsk, Oddział w Słupsku

Przypisy

¹ Państwowa Inspekcja Pracy, <https://www.pip.gov.pl/pl/porady-prawne/bezpieczenstwo-i-higiena-pracy/9225,przygotowanie-do-pracy.html#3> [w dniu 15.06.2017].

² Każda osoba prawna lub osoba fizyczna zatrudniająca inne osoby fizyczne niezależnie od podstawy zatrudnienia.

³ W niniejszym artykule używa się terminu „pracujący”, gdyż w polskim systemie prawnym za pracownika uznaje się wyłącznie osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy (głównie umowy o pracę). Pracownikiem nie jest więc osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej. Pod pojęciem „pracujący” należy rozumieć każdą osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej, wykonującą pracę samodzielnie (osobiście), włącznie z osobami prowadzącymi szkolenie i odbywającymi praktyki.

⁴ Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG); Dz.Urz. WE L 183 z 29.6.1989.

⁵ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. z 2004 r., nr 180, poz. 1860.

⁶ Aktualnie w Polsce brak w wielu obszarach konieczności legitymowania się przez pracobiorców kwalifikacjami zawodowymi, w tym mistrzowskimi, oraz posiadania certyfikatów kompetencji, także w dziedzinie bhp. W wielu krajach UE nie jest dopuszczalne wykonywanie na własną odpowiedzialność zawodu, gdy nie ma się w tym zakresie odpowiedniego przygotowania zawodowego, potwierzonego stosownymi dokumentami. I tak np. malarz budowlany nie może pracować na własne ryzyko, jeśli nie posiada dyplomu mistrzowskiego i aktualnego zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp.

⁷ Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy; Dz.U. z 1996 r., nr 69, poz. 332.

⁸ Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy; Dz.U. z 1997 r., nr 96, poz. 593.

⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej, Dz.U. z 1996 r., nr 62, poz. 287.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. z 1997 r., nr 129, poz. 844.

Technika

Wybuchowe konsekwencje mielenia drewna

Pracodawca zajmował się produkcją artykułów spożywczych, tj. wytwarzaniem skrobi i wyrobów skrobiowych oraz produkcją wypełniaczy technicznych (mączki drzewnej).

W dniu wypadku inspektor pracy, po obejrzeniu miejsca zdarzenia i sporządzeniu dokumentacji fotograficznej, wydał decyzję wstrzymania eksploatacji urządzenia do czasu ustalenia powodu wybuchu pyłu drzewnego oraz przeprowadzenia przeglądu urządzenia. Wstrzymał także eksploatację hali produkcyjnej do czasu uzyskania pozytywnego potwierdzenia nadzoru budowlanego zezwalającego na przebywanie w hali osób.

Inspektor pracy ustalił, że linia produkcyjna MIKRONEX model KDS-8 (wyprodukowana w Kanadzie) była użytkowana w Polsce od 2011 roku w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez żonę kontrolowanego pracodawcy i eksploatowano ją w innej miejscowości. Tam, według oświadczenia pracodawcy, nigdy nie doszło do wybuchu podczas jej eksploatacji. W lipcu 2016 roku linia produkcyjna została przeniesiona i zamontowana w miejscu, gdzie nastąpił wybuch.

Inny sposób transportu

Kontrola wykazała, iż po montażu linii produkcyjnej nastąpiła zmiana technologiczna co do transportowania surowca do młyna. Poprzednio odbywało się ono przenośnikiem taśmowym, a pracodawca zastosował przenośnik ślimakowy z kontenera zasypowego do młyna. Decyzję tę podjął

samodzielnie, bez porozumienia z producentem.

Po zamontowaniu linia produkcyjna składała się z kontenera zasypowego, przenośników ślimakowych, mikronizatora (tzn. młyna), cyklonu oraz leja zasypowego. Proces produkcyjny odbywał się w ten sposób, iż trociny i zrębka drewna przy pomocy przenośnika kołowego transportowane były do kontenera zasypowego, który wyposażony był w wygarniacz łańcuchowy z zamontowanym separatorem magnetycznym, w celu wychwytywania metalowych zanieczyszczeń wsadu. Następnie surowiec transportowany był przenośnikiem ślimakowym poziomym i pionowym do zaworu celkowego, który z określoną częstotliwością dozował zrębki do mikronizatora (urządzenie wykorzystujące energię kinetyczną do suszenia i rozdrabniania materiału). Zrębka opadała grawitacyjnie na dolną część mikronizatora, w którym następowało rozdrabnianie, poprzez zastosowanie rotora z łańcuchami, z jednoczesnym dosuszaniem i pasteryzowaniem w temperaturze 110°C. Frakcje materiału powstające w wyniku mikronizacji mieściły się w przedziale 50-1000 µm. Rotor osadzony był na wale napędzanym przez silnik elektryczny umieszczony na zewnątrz mikronizatora. Po rozdrobnieniu drobne frakcje mączki drzewnej, przy pomocy wentylatora, transportowane były do cyklonu. Tam następowało odseparowanie frakcji lotnej, która opadała na zawór celkowy, a następnie była wybierana do leja zasypowego przy użyciu poziomego przenośnika ślimakowego. Z cyklonu, pionowym przenośni-

Kazimierz Hałucha



Pośpiech, zła organizacja pracy, brak przeglądu oraz nierzetelne przeprowadzenie przeglądu linii produkcyjnej po zainstalowaniu w innym miejscu doprowadziły do dwukrotnego wybuchu pyłu drzewnego w mikronizatorze.

kiem ślimakowym, mączkę drzewną transportowano do zasobnika buforowego, z którego grawitacyjnie opadała bezpośrednio do worka typ Big-Bag, umieszczonego na palecie stojącej pod zasobnikiem.

Sytuacja wyjściowa

Kontrola wykazała, iż pracodawca posiadał instrukcję producenta w języku angielskim, natomiast dokumentacja techniczno-ruchowa została przetłumaczona na język polski jedynie w zakresie instrukcji obsługi, w której wskazano sposób przygotowania materiału, podawanie i mielenie surowca, kolejne czynności wykonywane przez pracownika podczas mielenia. Instrukcja ta była jedynym dokumentem sporządzonym w języku polskim, przechowywano ją poza miejscem prowadzonej działalności. Ponadto na miejscu prowadzenia działalności brakowało instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze i użytkowaniu linii produkcyjnej.

Pracodawca oświadczył, że został przeszkolony przez producenta linii produkcyjnej w zakresie jej obsługi. Szkolenie odno-

sjalista ds. bhp, natomiast szkolenie wstępne stanowiskowe przeprowadził pracodawca. Nie posiadał szczegółowych programów szkolenia bhp, w związku z tym nie można było ocenić rzetelności jego przeprowadzenia.

Po zainstalowaniu linii, w drugiej połowie sierpnia 2016 roku, odbył się pierwszy przegląd linii produkcyjnej, wraz z przetestowaniem maszyny. Na tę okoliczność nie sporządzono jednak żadnej dokumentacji.

Wybuch po wybuchu

We wrześniu 2016 roku rozpoczęto produkcję mączki drzewnej, po kilka godzin dziennie. W dniu wypadku produkcja ruszyła ok. godz. 10 i do godz. 15, kiedy nastąpił wybuch pyłu drzewnego, proces produkcyjny przebiegał normalnie. Skutkiem wybuchu były obrażenia dwóch pracowników, uszkodzenia linii produkcyjnej oraz obiektu budowlanego, w którym odbywała się produkcja. W związku z zaistniałą sytuacją, będący na miejscu zdarzenia inspektor pracy wydał decyzję, której odbiór potwierdził pracodawca. Oświadczył on, że dołoży wszelkich starań, by ustalić przyczynę wybuchu.

Po 21 dniach od wypadku inspektor pracy otrzymał informację z policji o ponownym wybuchu tego samego urządzenia. Natychmiast udał się na miejsce zdarzenia, gdzie pracowały już jednostki straży pożarnej oraz powiatowy inspektor nadzoru budowlanego. W wyniku ponownego wybuchu uszkodzony został pracodawca i pracownik, ponadto ponownie uległy uszkodzeniu elementy linii produkcyjnej, zawaliła się też część ściany w pomieszczeniu magazynowym.

Inspektor nadzoru budowlanego skierował do pracodawcy decyzję nakazującą natychmiastowe zabezpieczenie obiektu przed dostępem osób trzecich, zabezpieczenie ocalałego po wybuchu mienia, uprzątnięcia terenu przyległego do obiektu, opracowanie oceny technicznej obiektu przez osobę posiadającą odpowiednie uprawnienia do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie. Wyłączył też

z użytkowania halę przemysłową i przyległy do niej magazyn ze względu na zagrożenie bezpieczeństwa ludzi i mienia, powstałe w wyniku wybuchu zniszczenia pokrycia dachowego i uszkodzenia ścian osłonowych.

Do dnia drugiego wybuchu pracodawca nie poinformował inspektora pracy o realizacji decyzji wskazanych w nakazie po pierwszym wybuchu. Inspektor pracy nie skierował do pracodawcy kolejnego nakazu, uznał bowiem, że ten wydany wcześniej nie został należycie wykonany i jest w dalszym ciągu obowiązujący, o czym poinformował pracodawcę. Dopiero po drugim wybuchu pracodawca poinformował inspektora pracy o sporządzeniu protokołu określającego przyczynę pierwszego wybuchu. W protokole tym wskazano, iż przyczyną wybuchu był gwóźdź, który razem ze zrębką dostał się do wnętrza linii produkcyjnej. W konsekwencji pracodawca podjął decyzję o konieczności utworzenia drugiego poziomu wyłapywania metali w koszu zasypowym. Działania pracodawcy okazały się jednak niewłaściwe.

Po drugim wybuchu pracodawca zlecił wykonanie ekspertyzy jednostkom zewnętrznym, które sporządziły odpowiednią dokumentację. Podczas kontroli przedstawiono dokumentację pracy badawczo-usługowej dotyczącą oznaczania pomiarów zapalności i wybuchowości pyłu drzewnego, wykonaną na zlecenie kontrolowanego pracodawcy przez Kopalnię Doświadczalną „Barbara” w Katowicach.

Opierając się na ustaleniach audytu firmy zewnętrznej oraz badaniach parametrów zapalności i wybuchowości wskazanych przez Kopalnię „Barbara”, określono przyczynę wybuchu, jaką mógł być samozapłon lub mechaniczne powstanie iskry. Samozapłon mógł nastąpić w warstwie zalegającego materiału znajdującego się na dole komory maszyny. Z kolei przyczyną zapłonu i przekroczonej temperatury zapłonu mogło być podawanie zbyt suchego surowca, co doprowadziło do braku w komorze wilgoci, obniżającej temperaturę. Ponadto badany przez kopalnię pył charakteryzował się wysokim maksymalnym ciśnieniem i dość dużą dynamiką wybuchu.

Stwierdzono, iż mechaniczne powstanie iskry mogło nastąpić jedynie w mikronizatorze (młynie), ponieważ zagrożenie zapłonem spowodowane zaistnieniem iskry mechanicznej występuje w przypadku przekroczenia prędkości ciał obcych powyżej 10 m/s. Pracownicy oświadczyli inspektorowi pracy, że wcześniej wielokrotnie dochodziło do zerwania elementów łańcucha zamocowanego do rotoru, z uwagi na wycieranie się ogniw łańcucha w trakcie pracy. Po ich zerwaniu słychać było uderzenia o ściany mikronizatora, jednak nie dochodziło do wybuchów. W takich sytuacjach pracownicy wyłączali linię, wymieniali łańcuch i ponownie włączali linię produkcyjną.

Ustalenia pokontrolne

Z ustaleń kontrolnych wynika, że przyczyny, które doprowadziły do wypadku, były następujące:

- samozapłon pyłu drzewnego lub mechaniczne powstanie iskry w mikronizatorze, co w doprowadziło do wybuchu;
- nierzetelne ustalenie przez pracodawcę przyczyn pierwszego wybuchu, czego konsekwencją był drugi wybuch;
- brak wyposażenia linii produkcyjnej w urządzenia przeciwwybuchowe po zaistnieniu pierwszego wybuchu;
- brak potwierdzenia przeglądu linii produkcyjnej po zainstalowaniu jej w innym miejscu – w myśl rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy;
- brak pisemnych instrukcji dotyczących użytkowania maszyn, w których powinny być określone warunki użytkowania maszyn, procesów technologicznych stosowa-



Pracodawca posiadał instrukcję producenta w języku angielskim, natomiast dokumentacja techniczno-ruchowa została przetłumaczona na język polski jedynie w zakresie instrukcji obsługi, w której wskazano sposób przygotowania materiału, podawanie i mielenie surowca, kolejne czynności wykonywane przez pracownika podczas mielenia. Instrukcja ta była jedynym dokumentem sporządzonym w języku polskim.

śnie serwisowania i obsługi urządzenia odbyło się dwukrotnie, po jednym tygodniu w lutym i grudniu 2012 roku. Po szkoleniu nie otrzymał od producenta żadnego potwierdzenia z przeprowadzonego szkolenia.

Kontrola wykazała, iż szkolenie pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wstępne ogólne przeprowadził spe-



nych w zakładzie oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, ob-



sługi maszyn i innych urządzeń technicznych, które w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać będą między innymi zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników;

- brak sporządzenia oceny ryzyka zawodowego występującego podczas produkcji mączki drzewnej.

Działania pracodawcy

Pracodawca oświadczył, że po wystąpieniu pierwszego wybuchu wraz z zespołem powypadkowym oraz biegłym sądowym ustalili, że wybuch został zainicjowany przez gwóźdź, który dostał się do mikronizatora i, uderzając o metalowe części, spowodował zapłon od isker mechanicznych.

Po drugim wybuchu, po przeprowadzonym audycie, wykonano oczujnikowanie maszyny w sposób zapobiegający uzyski-

waniu temperatury powyżej 170°C, tj. 1/2 temperatury granicznej. Został wmontowany czujnik wilgotności w koszu zasypowym oraz zraszacze surowca, w przypadku gdy jest zbyt suchy, czyli poniżej 25% wilgotności. Dodatkowo wmontowano panele bezpieczeństwa, które skierują ewentualną siłę wybuchu poza halę produkcyjną. Została wyznaczona strefa bezpieczeństwa wokół miejsca, gdzie panele będą wyprzewadzały siłę wybuchu.

Pracodawca dopiero po drugim wybuchu przedstawił listę kontrolną potwierdzającą przegląd linii przeprowadzony po pierwszym wybuchu, która wskazywała między innymi nieprawdziwy stan faktyczny, a mianowicie:

- „elementy sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo pracowników są usytuowane poza strefami zagrożenia” – tymczasem szafa sterownicza znajdowała się w hali, w której nastąpił wybuch, i nie była w żaden sposób osłonięta;

- „elementy w przypadku oderwania się lub rozpadnięcia części maszyn są zabezpieczone” – po pierwszym wybuchu została oderwana pokrywa cyklonu ważąca kilkanaście kilogramów i przemieściła się kilkadziesiąt metrów w głąb hali składowania zrębki. Pokrywa nie została zabezpieczona przed powtórny jej wyrwaniem i podczas kolejnego wybuchu sytuacja się powtórzyła;

- „maszyna jest zabezpieczona w celu ochrony pracowników przed ryzykiem wybuchu substancji wytwarzanych” – linia produkcyjna nie posiadała takich zabezpieczeń.

W związku z tymi nieprawidłowościami można stwierdzić, że ocena spełnienia minimalnych wymagań linii produkcyjnej nie została przeprowadzona rzetelnie.

Podczas kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy 3 decyzje ustne, a po zakończeniu 7 decyzji nakazowych oraz 9 wniosków w wystąpieniu. Ponadto w stosunku do pracodawcy zastosował mandat karny w wysokości 2000 zł.

starszy inspektor pracy – specjalista
Kazimierz Hałucha
OIP Wrocław

Wypadki przy pracy

Zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych (cz. I)

Z przeprowadzonych badań wynika, że dla przeważającej liczby osób wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych nie jest dobrowolnym wyborem. Cywilnoprawne zatrudnienie częściej dotyczy osób młodych, dla których jest to także zwykle pierwszy kontakt z pracą zawodową, jednak spotykają się z nim również osoby starsze, taka forma zatrudnienia jest możliwa przy równoczesnym pobieraniu emerytury². Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w 2016 r. dla 8,8 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy inspektorzy pracy wygezekwowali potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy³.

Wątpliwości interpretacyjne

Biorąc pod uwagę skalę zjawiska, niezwykle istotne jest właściwe ukształtowanie przepisów, które zapewnią rzeszy osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych bezpieczne warunki pracy oraz ochronę ubezpieczeniową z tytułu wypadków przy pracy. Aktualnie obowiązujące rozwiązania prawne budzą wiele wątpliwości interpretacyjnych odnośnie do zakresu stosowania pracowniczych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w stosunku do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy⁴. Szereg luk prawnych można wskazać w obowiązującej definicji wypadku przy pracy oraz postępowaniu powypadkowym osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, a także kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie badania okoliczności i przy-

Grażyna Ślaska



czyn takich wypadków. Nie wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych objęte są ochroną wypadkową i nie wszystkie śmiertelne, ciężkie oraz zbiorowe wypadki przy pracy takich osób podlegają zgłoszeniu do Państwowej Inspekcji Pracy. W związku z tym nie wszystkie tego rodzaju wypadki mogą być objęte inspekcyjnym nadzorem.

W prezentowanym opracowaniu analizie zostaną poddane aktualnie obowiązujące przepisy prawne odnośnie do wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie wraz ze wskazaniem krytycznych spostrzeżeń oraz propozycji wprowadzenia właściwych rozwiązań prawnych. Rozważania te mogą przyczynić się do nagłośnienia tych problemów oraz znalezienia dla nich rozwiązań prawnych.

Definicja wypadku

Wypadek przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych został zdefiniowany w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁵, zwanej dalej ustawą wypadkową. Na jej gruncie za wypadek przy pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas:

Wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych jest zjawiskiem bardzo powszechnym. Według ostatnich szacunków Głównego Urzędu Statystycznego 1,3 mln osób wykonywało w 2015 r. pracę zarobkową na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, nie będąc nigdzie zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy. Do grupy tej, pozostającej na tym samym poziomie jak w 2014 r.¹, nie wlicza się osób pobierających emeryturę lub rentę.

– wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której – zgodnie z Kodeksem cywilnym – stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy wypadkowej);

– wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której – zgodnie z Kodeksem cywilnym – stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (art. 3 ust. 3 pkt 13 ustawy wypadkowej).

Z powołanego przepisu wynika, że na definicję wypadku przy pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej składają się: nagłość zdarzenia, zewnętrzność przyczyny, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci, dojście do wypadku w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu, wystąpienie zdarzenia wypadkowego podczas wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Natomiast w przypadku zawarcia przez pracownika umowy cywilnoprawnej z własnym pracodawcą lub wykonywania pracy w ramach takiej umowy na rzecz własnego pracodawcy ochrona wypadkowa jest nie tylko w przypadku wymienionych rodzajów umów cywilnoprawnych, ale również wyjątkowo podlega jej umowa o dzieło. Wszystkie elementy definicyjne muszą być spełnione łącznie, aby dane zdarzenie wypadkowe w świetle prawa mogło być uznane za wypadek przy pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Warto zauważyć, że takie elementy definicyjne, jak nagłość zdarzenia, zewnętrzność przyczyny, powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci, są tożsame z pracowniczym wypadkiem przy pracy. Dlatego przy wyjaśnianiu tych pojęć można korzystać z dorobku judykatury w zakresie

pracowniczych wypadków przy pracy oraz przepisów ustawy wypadkowej.

Jak wskazano, niezbędnym elementem definicyjnym każdego wypadku przy pracy jest nagłość zdarzenia, która odnosi się do czasu działania przyczyny zewnętrznej na organizm osoby wykonującej pracę. Oznacza to najczęściej momentalne, trwające sekundy lub ułamki sekund działanie czynnika zewnętrznego, ale może mieć także charakter ciągłego lub powtarzalnego oddziaływania czynnika zewnętrznego na organizm człowieka. Tu judykatura przyjmuje, że nagłość zdarzenia jest wtedy, gdy działanie przyczyny zewnętrznej zamyka się w czasie nie dłuższym niż trwanie dnia pracy⁶. Ze względu jednak na specyfikę oraz nienormowany czas pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym – moim zdaniem – okresowi jednego dnia pracy, w jakim zasadniczo powinien się zamknąć przebieg nagłego zdarzenia, należy przypisać charakter umowny i w razie potrzeby rozpatrywać go szerzej, w zależności od okoliczności konkretnego zdarzenia wypadkowego.

Przyczyna zewnętrzna i szkoda

Kolejnym niezbędnym elementem definicji wypadku przy pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej jest przyczyna zewnętrzna. Na podstawie obszernego orzecznictwa sądowego przyjmuje się, że zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanej osoby. Przyczyna zewnętrzna nie musi być wyłączną przyczyną wypadku. Gdy przyczyna wypadku ma charakter mieszany, wystarczy, że zostanie wykazane, iż bez czynnika zewnętrznego nie doszłoby do szkodliwego skutku. Czynniki wewnętrzny musi mieć charakter współprzyczyny sprawczej wypadku i to na tyle istotnej, że bez jego udziału nie nastąpiłaby skutek zdarzenia wypadkowego określona szkoda na osobie. Przyczyna zewnętrzna może zatem współistnieć, co bardzo istotne, ze schorzeniem samoistnym pracownika, a więc z przyczyną wewnętrzną tkwiącą w organizmie pracownika, która jednak sama z siebie nie spowodowałaby zdarzenia wypadkowego⁷.

Powstanie szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci jest ostatnim wspólnym elementem definicyjnym pracowniczego wypadku przy pracy oraz wypadku przy pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej. Na gruncie ustawy wypadkowej przez uraz rozumie się uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego (art. 2 pkt 13 ustawy wypadkowej). Według orzecznictwa sądowego pojęcie urazu rozumiane jest szeroko, jako wszelkie zmiany w organizmie, w tym zaburzenia psychiczne. Pozwala to wyróżnić uraz fizyczny i psychiczny⁸. W świetle orzecznictwa sądowego uraz jest

nieodzownym elementem definicyjnym wypadku przy pracy, gdyż bez powstania urazu nie można uznać danego zdarzenia wypadkowego za wypadek przy pracy⁹. Należy przy tym stwierdzić, że przesłanka ta może być spełniona w sposób najbardziej tragiczny poprzez śmierć wskutek zdarzenia wypadkowego.

Ustawa wypadkowa wyróżnia trzy kategorie wypadków przy pracy: śmiertelny, ciężki oraz zbiorowy. Za śmiertelny wypadek przy pracy ustawa wypadkowa uważa wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku (art. 3 ust. 4 ustawy wypadkowej). Ciężki wypadek przy pracy to taki, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała (art. 3 ust. 5 ustawy wypadkowej). Za zbiorowy wypadek przy pracy ustawa uznaje taki wypadek, któremu – w wyniku tego samego zdarzenia – uległy co najmniej dwie osoby (art. 3 ust. 6 ustawy wypadkowej).

Zawiadomienie o wypadku

Zapis art. 234 § 2 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Realizacja tego obowiązku została zabezpieczona sankcjami prawnymi. Pracodawca, który nie zawiadomi właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu, nie ujawni wypadku przy pracy albo przedstawi niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków, naraża się na odpowiedzialność wykroczeniową (art. 283 § 2 pkt 6 k.p.). Ponadto zgodnie z Kodeksem karnym pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie zawiadomi w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, naraża się na odpowiedzialność karną (art. 221 k.k.). Należy przy tym podnieść, że wskazany, zabezpieczony sankcjami prawnymi obowiązek zgłoszenia najcięższych wypadków przy pracy właściwym organom państwowym został przez ustawodawcę nałożony tylko na pracodawcę. W świetle obowiązujących przepisów taki obowiązek nie ciąży niestety na przedsiębiorcy niebędącym pracodawcą lub na innym podmiocie zatrudniającym osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Państwowa Inspekcja Pracy wielokrotnie sygnalizowała potrzebę uzupełnienia



tych przepisów poprzez nałożenie, analogicznego jak na pracodawcę, obowiązku zabezpieczonego sankcjami prawnymi na przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą lub inny podmiot zatrudniający osoby na podstawie umów cywilnoprawnych zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy¹⁰. Wówczas wszystkie najcięższe wypadki przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych podlegałyby obligatoryjnemu zgłoszeniu do właściwych organów państwowych, w szczególności do właściwego okręgowego inspektora pracy. Ustawowe wyróżnienie trzech kategorii wypadków przy pracy – śmiertelnego, ciężkiego oraz zbiorowego – ma na celu objęcie najbardziej tragicznych w skutkach wypadków szczególną uwagą przez państwowe organy nadzoru nad warunkami pracy, zwłaszcza przez inspekcję pracy. Tego typu wypadki, zgłoszone do właściwego okręgowego inspektora pracy, podlegają w trybie kontroli badaniu okoliczności i przyczyn ich powstania oraz stosowania właściwych środków zapobiegawczych. Kontrole te mają charakter prewencyjny. Warto dodać, że Państwowa Inspekcja Pracy czerpie wiedzę o najcięższych w skutkach wypadkach przy pracy z różnych źródeł. Z danych inspekcji pracy wynika, że w 2016 r. zdarzenia wypadkowe zgłaszane były przede wszystkim przez policję (prawie 53% ogólnej liczby zgłoszeń do PIP) oraz przez pracodawców prawnie do tego zobowiązanych. Ponadto wypadki wywołujące najcięższe skutki zgłaszane są przez organy nadzoru, organizacje związkowe i społeczne, a także bezpośrednio przez osoby poszkodowane lub ich rodziny. Dotyczy to z reguły osób niebędących pracownikami, które uległy wypadkom, świadcząc pracę na rzecz podmiotów niezobowiązanych do zgłaszania najcięższych zdarzeń wypadkowych do inspekcji pracy. Według danych PIP, w ubiegłym roku osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, objęte



ubezpieczeniem wypadkowym, stanowiły 15,4% ogółu poszkodowanych w zgłoszonych i zbadanych przez ten organ wypadkach przy pracy. Najwyższy odsetek (21,7%) poszkodowanych śmiertelnie, wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub w formule samozatrudnienia, miał miejsce w budownictwie¹¹.

Ubezpieczenie wypadkowe

Ostatnim bardzo ważnym elementem definicyjnym wypadku przy pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej jest wymóg, aby zdarzenie nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu, podczas wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy wypadkowej), bądź podczas wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (art. 3 ust. 3 pkt 13 ustawy wypadkowej). Wskazane w ustawie wypadkowej umowy cywilnoprawne są zdefiniowane oraz zawierane na podstawie Kodeksu cywilnego. Przez umowę agencyjną przyjmując zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu (art. 758 § 1 k.c.). Przez umowę zlecenia przyjmując zlecenie zobowią-

zuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 k.c.). Do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Przez umowę o dzieło przyjmując zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (art. 627 k.c.). Należy przy tym podkreślić, że wykonywanie pracy na podstawie wskazanych umów cywilnoprawnych podlega ochronie z tytułu wypadku przy pracy tylko w okresie ubezpieczenia wypadkowego, a więc tylko wtedy, gdy dana umowa cywilnoprawna stanowi tytuł do ubezpieczenia wypadkowego, a nie zawsze taki tytuł będzie ona stanowiła. Mimo iż 1 stycznia 2016 r. nastąpiło rozszerzenie obowiązku ubezpieczenia wypadkowego o kolejne tytuły, ze względu na istnienie obowiązku ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, z którym ubezpieczenie wypadkowe jest ściśle związane, to i tak nie wszystkie umowy cywilnoprawne zostały objęte ubezpieczeniem wypadkowym¹². Obecnie poza ubezpieczeniem wypadkowym pozostają jeszcze umowy o dzieło (wyjątek stanowią umowy o dzieło z własnym pracodawcą lub wiążące się z pracą na jego rzecz) oraz umowy zlecenia osób uczących się do ukończenia 26 lat (uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych, studentów)¹³. W świetle danych Głównego Urzędu Statystycznego oraz Państwowej Inspekcji Pracy szczególnie nieuzasadnione wydaje się wyłączenie z ubezpieczenia wypadkowego umów zlecenia osób uczących się do ukończenia 26 lat. Według GUS w 2015 roku najliczniejszą grupę poszkodowanych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (26,5%). Podobnie jak w latach poprzednich wypadki zdarzały się najczęściej wśród osób z krótkim stażem, nieprzekraczającym 3 lat (46,5%, w tym 30,8% to osoby o stażu 1 rok i mniej). Wypadki przy pracy ze skutkiem śmiertelnym wśród osób o stażu nieprzekraczającym 3 lata stanowiły aż 51,6%, w tym 37,8% to osoby o stażu 1 rok i mniej¹⁴. Według danych PIP, wynikających z badania okoliczności przyczyn ciężkich, śmiertelnych oraz zbiorowych wypadków przy pracy, wśród poszkodowanych w tego rodzaju wypadkach w 2016 r. dominującą grupę stanowiły osoby młode o krótkim stażu pracy. Ulegają one wypadkom głównie z powodu niezapewnienia im właściwego przygotowania do pracy, co skutkuje niedostateczną wiedzą o zagrożeniach występujących podczas pracy¹⁵. Należałoby zatem wprowadzić, o co apeluje główny inspektor pracy, głębokie zmiany w ubezpieczeniu wypadkowym w tym kierunku, aby objąć obowiązkowym ubezpieczeniem wypadkowym wszystkie osoby wykonujące pracę, bez względu na podstawę zatrudnienia. Główny inspektor pracy zauważa przy tym, że sytuacja osób niepodlegających ubezpieczeniu społecznemu w razie wypadku przy pracy jest dramatyczna, gdyż nie mają one uprawnień do jakichkolwiek świadczeń

z ubezpieczenia wypadkowego. Podnosi również, że trudno dziś nawet oszacować skalę tego ważnego społecznie problemu, ponieważ zdarzenia takie nie są nigdzie rejestrowane i nie znajdują odbicia w statystyce wypadkowości związanej z aktywnością zawodową. Ze szczytkowych w tym zakresie danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że z roku na rok przybywa poszkodowanych w grupie osób pracujących bez prawa do ubezpieczenia społecznego¹⁶. W 2016 r. inspekcja pracy zbadała 63 zdarzenia wypadkowe osób niepodlegających obowiązkowemu ubezpieczeniu wypadkowemu, w wyniku których 26 osób poniosło śmierć, a 12 osób doznało ciężkich obrażeń ciała. Najwięcej takich zdarzeń wystąpiło w budownictwie (zgłoszono wypadki 31 osób, z których 10 poniosło śmierć) oraz w przetwórstwie przemysłowym (zgłoszono wypadki 20 osób, z których 9 poniosło śmierć). Państwowa Inspekcja Pracy przyznaje, że skala problemu jest trudna do oszacowania (dotyczy osób pracujących na podstawie umów o dzieło, a także niepotwierdzonych na piśmie umów zlecenia)¹⁷. Wprowadzenie proponowanych głębokich zmian w obowiązkowym ubezpieczeniu wypadkowym mogłoby się przyczynić do pewnego zwiększenia kosztów pracy, ale za to zapewniłoby ochronę ubezpieczeniową z tytułu wypadku przy pracy wszystkim osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tak jak pracownikom. Wprowadzenie zasady pełnego obowiązkowego ubezpieczenia wypadkowego, niezawierającego luk podmiotowych, byłoby sprawiedliwe społecznie, bo zagrożenia wypadkowe w miejscu pracy nie są zależne od podstawy zatrudnienia.

starszy inspektor pracy **Grażyna Ślawska**
OIP Łódź

W następnym numerze „Inspektora Pracy” zostanie omówione postępowanie powypadkowe oraz kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w razie zaistnienia wypadku przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przypisy

¹ Wybrane zagadnienia rynku pracy, GUS, Notatka informacyjna, Warszawa 10.01.2017 r., s. 2, stat.gov.pl.

² Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia, GUS, Notatka informacyjna, Warszawa 27.01.2016 r., s. 4-8, stat.gov.pl.

³ Słowo wstępne głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia do sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r., Warszawa 2017, www.pip.gov.pl.

⁴ Treść wykładu głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia *Czy Państwowa Inspekcja Pracy ma dobrze umocowane kompetencje i wystarczające narzędzia, środki prawne, by sprawować skuteczny nadzór nad warunkami pracy?*

na konferencji, która odbyła się 26 kwietnia 2017 r. we Wrocławiu w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych: Urząd zmieniający się i skuteczny, „Inspektor Pracy” 2017, nr 6, s. 14.

⁵ Tekst jedn. Dz.U z 2015 r., poz. 1242 ze zm.

⁶ Wyrok TUS z 19.09.1958, TR III 149/58, OSPIKA z 1958 r., nr 3, poz. 63; wyrok Sądu Najwyższego z 30.06.1999, II UKN 24/99, OSNAP z 2000 r., nr 18, poz. 697.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 1999 r., II UKN 87/99, OSNAPIUS z 2000 r., nr 20, poz. 760; wyrok SN z dnia 29 listopada 1990 r., II PR 52/90, LexPolonica nr 317455; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 grudnia 2008 r., I ACa 969/2008, LexPolonica nr 2038121; wyrok SN z dnia 24 października 1978 r., III URN 26/78, PiZS 1980/7/70.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2013 r., II UK 558/13, www.sn.pl.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 318/2008, LexPolonica nr 2039909.

¹⁰ „Aktualność zachowuje wniosek zawarty w sprawozdaniu z działalności PIP w 2015 r. o konieczności objęcia obowiązkiem zgłoszenia do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą, niezależnie od podstawy jej świadczenia. Umożliwi to Państwowej Inspekcji Pracy efektywniejsze działania, służące zarówno ograniczeniu zagrożeń wypadkowych, jak i zapewnieniu niezbędnej ochrony prawnej osobom poszkodowanym i ich rodzinom”, (w:) Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r., Warszawa 2017, s. 21, www.pip.gov.pl.

¹¹ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r., Warszawa 2017, s. 17-19, www.pip.gov.pl.

¹² Ustawa z dnia 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2014 r., poz. 1831.

¹³ Wioletta Witkowska, *Rozszerzenie obowiązku ubezpieczenia społecznego z tytułu umów cywilnoprawnych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2015, nr 4, s. 1-12.

¹⁴ Wypadki przy pracy w 2015 r., GUS, Warszawa 2016, s. 19-20, stat.gov.pl.

¹⁵ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r., Warszawa 2017, s. 19, www.pip.gov.pl.

¹⁶ Wystąpienie głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia na uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy w Sejmie, zwołanej w dniu 28 kwietnia 2017 r. w związku z obchodami Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, (w:) Biuletyn z 21. Posiedzenia Rady Ochrony Pracy w dniu 28 kwietnia 2017 r., Kancelaria Sejmu, Biuro Komisji Sejmowych, s. 11-12, rop.sejm.gov.pl.

¹⁷ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r., Warszawa 2017, s. 20, www.pip.gov.pl.





Bartłomiej Królik

W podlaskim OIP

Technologia a bhp w rolnictwie

W kilkunastu tysiącach gospodarstw Podlasia, głównie rodzinnych, jest ponad 300 tys. krów mlecznych. Intensywna produkcja mleka dotyczy 4 tys. gospodarstw, w których jest 150 tys. krów mlecznych. W ostatnich latach przeprowadzono tam intensywną modernizację, unowocześniono park maszynowy do uprawy pól i łąk, budynki inwentarskie, w tym obory, oraz tereny do nich przylegające. Miało to wpływ m.in. na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W modernizowanych gospodarstwach wprowadzono paszowozy, co odciążyło rolników przygotowujących pasze objętościowe. Wyeliminowało przenoszenie lub przewożenie w taczkach wielusetkilogramowych ładunków – sianokiszzonek czy kiszzonek kukurydzy dla krów, około 50 kg na sztukę.

W nowoczesnych oborach wolnostanowiskowych rolnik nie ma bezpośredniego kontaktu ze zwierzętami, co znacznie zmniejsza ryzyko wypadków podczas ich obsługi, spowodowanych kopnięciem, przygnieciem czy uderzeniem łbem. Zmniejszyło to również wysiłek fizyczny pracujących przy usuwaniu obornika z budynków. Zwierzęta w takich pomieszczeniach czują się lepiej, mają swobodę przemieszczania i wyboru miejsca, możliwość swobodnego pobierania paszy i wody czy np. czochrania się przy pomocy specjalnych szczotek, przez co są spokojniejsze i stanowią mniejsze zagrożenie dla obsługi.

Powstawanie hal udojowych w modernizowanych gospodarstwach hodowli krów wpłynęło na zmniejszenie liczby wypadków rolniczych przy udoju poprzez oddzielenie dojarza od zwierzęcia. Zwiększyło to



System bramek prowadzący do robota udojowego i krowa na stanowisku udojowym.

także komfort pracy, gdyż wykonujący czynności pozostaje w pozycji wyprostowanej, nie musi wielokrotnie kucać przy każdej dojeonej krowie, dzięki czemu odciążone są stawy biodrowe i kolanowe. Hale udojowe to jedno z rozwiązań, które rolnicy chwalą najbardziej. Na Podlasiu jest ponad 300 obór z takimi halami.

Najnowocześniejszym rozwiązaniem modernizacyjnym jest wprowadzenie do obór robotów udojowych. System automatycznego udoju pozwala całkowicie wyłączyć człowieka z procesu pozyskiwania mleka. Zasadniczym mankamentem jest tu bardzo wysoka cena instalacji i utrzymania, kolejnym jest zbyt małe pogłowie bydła – w większości gospodarstw Podlasia nie przekracza 75 sztuk, a tyle jeden robot może obsłużyć w ciągu dnia. Stąd tylko ok. 100 rolników zautomatyzowało produkcję mleka w nowo budowanych obiektach.

Udogodnieniami, które znacząco poprawiły warunki pracy w oborze, są roboty podgarniające paszę na stole paszowym, roboty czyszczące ruszt w oborze, systemy monitoringu, np. w porodówkach czy cielętnikach.

Wprowadzenie tych rozwiązań technicznych pozwoliło ograniczyć konieczność ciągłego nadzoru, wyręczyć ludzi w ciężkich i żmudnych pracach. Szczególnie popularny w podlaskich oborach jest monitoring, często z aplikacjami na smartfony, umożliwiającymi podgląd krów mających się wycielić. To rozwiązanie jest popularne wśród młodych rolników, a okazuje się szczególnie cenne, gdy hodowla liczy 150 i więcej krów.

Elementem bezpieczeństwa w gospodarstwach bydłowych, który rozpowszechnił się na Podlasiu w ostatnich latach, jest poskrom. To urządzenie zbudowane z materiału o dużej wytrzymałości, współcześnie z kształtowników metalowych, zwykle wyposażone w uchwyty i pasy umożliwiające skrępo-

wanie oraz unieruchomienie dużego zwierzęcia w celu wykonania zabiegu weterynaryjnego lub operacji. Obecnie prawie wszystkie gospodarstwa posiadają poskrom, co pozwala wykonać wiele prac zootechnicznych czy weterynaryjnych przy krowie lub buhaju w sposób bezpieczny dla rolników. Poskrom zapewnia bezpieczeństwo wykonującym zabiegi rolnikom, chroniąc ich od kopnięć czy uderzeń, a jednocześnie zabezpiecza zwierzę, unieruchamiając je podczas zabiegu.

Coraz popularniejsza w podlaskich gospodarstwach hodowlanych jest obecnie dekoronizacja bydła. Zapobiega ona wzajemnemu okaleczaniu się bydła, ale chroni też rolników, szczególnie w oborach, gdzie zwierzęta są przywiązane.

Przy okazji nowych inwestycji poprawiają się też standardy sanitarne w obiektach inwentarskich. Obecnie standardem są pomieszczenia sanitarno-higieniczne – toalety i natryski, co wcześniej nie było oczywiste.

Zmieniło się również otoczenie budynków hodowlanych. Plac wokół obór jest zwykle utwardzony i równy. Zniknęły progi w drzwiach i wrotach, a tam gdzie są potrzebne, pojawiają się porządne schody.

Wszystkie zmiany zachodzące w ostatnich latach na podlaskiej wsi, charakteryzującej się produkcją mleka, pozwalają mieć nadzieję, że liczba wypadków w gospodarstwach będzie się zmniejszać. Obory starszych typów są wyłączone z produkcji, coraz więcej zwierząt będzie przebywało w nowoczesnych budynkach. Podlaskie mleczarstwo rośnie w siłę i wielu rolników inwestuje w jego rozwój. Można mieć nadzieję, że bezpieczne rozwiązania będą coraz popularniejsze, przez co zwiększy się komfort pracy rolnika, mimo coraz większej liczby zwierząt w gospodarstwie.

główny specjalista **Bartłomiej Królik**
OIP Białystok



Głównym kierunkiem produkcji w gospodarstwach rolnych województwa podlaskiego jest chów bydła mlecznego. Obrazują to statystyki wypadkowe, z których wynika, że niemal połowa takich zdarzeń zgłoszonych do Oddziału Regionalnego KRUS w Białymstoku miała miejsce przy pracach związanych z chowem bydła.

Bezpieczne wakacje na wsi

Prace plastyczne uczniów pięciu szkół z terenu gminy Tomaszów Mazowiecki, przedstawiające różne zagrożenia wypadkowe występujące podczas wykonywania prac w gospodarstwie rolnym lub sytuacje wpływające na bezpieczeństwo pracy w rolnictwie, oceniło jury konkursu międzyszkolnego „Bezpieczne wakacje na wsi”. W jego podsumowaniu w Zespole Szkół w Niewiadowie uczestniczył starszy inspektor pracy – główny specjalista Janusz Krupa z OIP w Łodzi.



Przed ogłoszeniem wyników konkursu inspektor pracy zapoznał uczniów z zagrożeniami wypadkowymi w rolnictwie, przywołując przykłady z inspektorskiej praktyki.

Do finału konkursu wybrano 15 prac wykorzystujących różne techniki, po trzy z każdej ze szkół. Wśród autorów prac najwyższą oceniono **Julitę Sypułek** z ZS w Zawadzie; później kolejno: **Oliwię Kubacką** z ZS w Zawadzie i **Mateusza Krzysztofiaka** z ZS w Osiedlu Niewiadów. Zwycięzcy otrzymali nagrody rzeczowe ufundowane przez OIP w Łodzi, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz wójtów gmin: Tomaszów Mazowiecki i Ujazd. Pozostałym 12 uczestnikom konkursu przyznano wyróżnienia i nagrody pocieszenia, wśród nich wydany przez PIP komiks pt. „Przygoda na wsi – Zobacz, co ci zagraża”.

pracy opowiedział dzieciom o zagrożeniach wypadkowych, z jakimi mogą się spotkać podczas pomagania rodzicom lub zabawy w gospodarstwie rolnym.

W drugim szkoleniu uczestniczyło 43 uczniów z klas IV-VI. Obejrzeni oni film edukacyjny pt. „Bezpieczeństwo dzieci”, po projekcji inspektor pracy przedstawił im wykaz prac, których nie mogą wykonywać dzieci w wieku do 16 lat.

Zwieńczeniem wizyty inspektorów 15 czerwca br. był konkurs wiedzy o bhp w rolnictwie. Dzieci odpowiadały na pytania, a najbardziej aktywni z nich otrzymali nagrody rzeczowe. Pozostali uczniowie obdarowani zostali m.in. komiksem wydanym przez Główny Inspektorat Pracy pt. „Przygoda na wsi. Zobacz, co ci zagraża”.

Pogadanki i szkolenie uczniów

Szkolenia dla 86 uczniów podstawowych, dotyczące bhp w rolnictwie, przeprowadził inspektor pracy z OIP w Łodzi wspólnie z przedstawicielem KRUS w Tomaszowie Mazowieckim.

Pierwsze pogadanki adresowane były do najmłodszych dzieci z klas 0-III. Uczniowie obejrzeni film o bezpieczeństwie w rolnictwie pt. „Rodzina Porażków”, następnie inspektor

Pracownicy i uczniowie razem

Drużyny pracowników dwóch zakładów w Ełku oraz uczniowie miejscowego Zespołu Szkół Mechaniczno-Elektrycznych 20 czerwca br. wzięli udział w konkursie o bezpieczeństwie i higienie pracy. Współorganizatorem przedsięwzięcia, które miało miejsce na terenie Parku Naukowo-Technologicznego w Ełku, był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie.



Rywalizacja odbywała się po raz szósty, wzięły w niej udział 5-osobowe drużyny z dwóch zakładów pracy PORTA KMI POLAND Sp. z o.o. Oddział w Ełku oraz IMPRESS DECOR POLSKA Sp. z o.o., a także dwie drużyny uczniów ponadgimnazjalnych.

Organizatorem zawodów była firma Impress Decor, a patronował im prezydent Ełku. Nad przebiegiem rywalizacji czuwał starszy inspektor pracy – specjalista **Radosław Zajączkowski** z Oddziału PIP w Ełku oraz przedstawiciele ratowników medycznych i funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. Drużyny rozwiązywały test o przepisach bhp, przygotowany i oceniany przez inspektora pracy. Następnie wykonywały zadania dotyczące udzielania pierwszej pomocy; przygotowano symulacje zawału, wytrzewienia, obłania dłoni kwasem i amputacji kończyny górnej. Zadaniem zawodników było tu również zabezpieczenie poszkodowanych do czasu przybycia karetki pogotowia.

Weryfikowano też umiejętności związane z transportem ręcznym (przenoszenie ładunków przy użyciu wózka typu „paleciak”) oraz wózkiem widłowym (jazda przodem i tyłem, slalom, przejazd przez wąskie drzwi). Zbicie piłeczki z beczki za pomocą gaśnicy śnieżnej oraz zrzućnięcie piłeczek za pomocą wcześniej połączonych i podłączonych do hydrantu węży strażackich odbyło się w ramach zadań z ochrony przeciwpożarowej.

Rywalizacja była bardzo zacięta. Ostatecznie I miejsce zajęła drużyna zakładu Porta KMI. Uczestnicy zawodów otrzymali nagrody i upominki ufundowane przez prezydenta Ełku oraz Okręgowy Inspektorat Pracy, wręczył je **Andrzej Słowik**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie.

główny specjalista **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn



Serwy 2017



XXIV Ogólnopolski Rajd Pracowników PIP, OIP Białystok

Świt nad jeziorem Serwy. Fot. Zbigniew Kołodyński

Tegoroczny Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy zagościł na ziemi podlaskiej, w malowniczej miejscowości Serwy. Baza wypadowa mieściła się w hotelu Albatros.

Organizatorzy rajdu



Miłośnicy rajdowych wędrówek, a tych zjawilo się prawie 240, mogli poznać przepiękne zakątki północno-wschodniego skrawka Polski, jakim jest Pojezierze Suwalskie i Augustowskie, charakteryzujące się mniejszym zaludnieniem w porównaniu z innymi rejonami Polski. Woda i powietrze są tutaj czystsze, a przyroda mniej nadgryziona przez cywilizację, tym łatwiej więc znaleźć tu można ciszę i spokój.

Każdego dnia uczestnicy mieli do wyboru trasy piesze po najpiękniejszych zakątkach Suwalszczyzny. Z wycieczką autokarową rajdowicze pojechali do klasztoru kamedułów i Sanktuarium Matki Bożej Studzieniczańskiej w Studzienicznej. Miłośnicy dwóch kółek odwiedzili okolice Sucharu Wielkiego, gdzie jest największe jezioro dystroficzne w Wigierskim Parku Narodowym, zlokalizowane na trasie ścieżki edukacyjnej. Część uczestników udała się na spływ kajakowy Czarną Hańczą, zwaną Amazonką Północy. Godny podziwu był zapał i wytrzymałość wszystkich realizujących małe i duże wyzwania. Największym wyczynem była podróż Błażeja z Katowic, który dotarł na miejsce rajdu rowerem.

Po wędrówkach uczestnicy mogli liczyć na wspólne harce na parkiecie do białego rana oraz degustację osławionych specjałów Podlasia.

Kolejny raz doświadczyliśmy, co znaczy świetny humor i przychylne nastawienie inspekcyjnych rajdowiczów, nawet przy niedogodnościach kwatrowania. Ta wyrozumiałość i koleżeńska postawa pozytywnie nakręcały organizatorów do pracy. Doskonała pogoda uzupełniła udaną imprezę.

Już umówiliśmy się za rok na Lubelszczyźnie, mamy jednak nadzieję na powrót naszych gości na Suwalszczyznę wcześniej niż za 17 lat, kiedy to znów spotkamy się tu na rajdowym szlaku pracowników inspekcji.

W imieniu Komitetu Organizacyjnego Rajdu
Waldemar Lenkiewicz



Kolizja na wysokości

Gdy okazało się, że do dokończenia szalowania klatki schodowej będzie potrzebny element o innych wymiarach niż dostępne, stażysta udał się ponownie w miejsce składowania materiałów, by zapiąć blat o potrzebnych wymiarach.

W chwili poprzedzającej wypadek nad miejscem przebywania stażysty znajdował się pakiet płyt szalunkowych o wymiarach 1,25 m na 2,5 m, transportowanych z drugiego budynku przy użyciu żurawia wieżowego. Pakiet ten nie był widoczny dla operatora transportującego ten ładunek, a jego opuszczanie wiązało się z otrzymanymi komunikatami, również przez radiotelefon, od obserwującego przebieg pracy sygnalisty. W pewnym momencie, gdy sygnalista dostrzegł możliwość kolizji, wydał przez ra-

go z zawieszonymi na haku żurawia stacjonarnego płytami szalunkowymi. Wysuwające się płyty spadły na znajdującego się niżej stażystę. Przebywający nieopodal współpracownicy natychmiast podjęli próbę reanimacji poszkodowanego. Wezwano pogotowie ratunkowe, ale doznane przez stażystę urazy (m.in. złamanie kości sklepienia i podstawy czaszki) spowodowały zgon poszkodowanego.

Przyczyny wypadku

Inspektor ustalił przyczyny wypadku:

- eksploatacja żurawia samojezdnego w strefie zasięgu pracy ramienia żurawia wieżowego, tj. w warunkach kolizyjnej lokalizacji bez ustalenia zasad ruchu żurawi



diotelefon operatorowi żurawia wieżowego komunikat zatrzymania ładunku. Doszło do tego nad miejscem składowania na wysokości ok. 12 metrów, gdzie znajdował się nieświadomy zagrożenia stażysta, który zapinał w tym czasie blat szalunkowy do zawiesi żurawia samochodowego. Po wykonaniu tego wydał przez radiotelefon dyspozycję operatorowi żurawia samojezdnego do podniesienia ładunku i stanął obok kosza z zamkami do szalunków. Podczas unoszenia blatu szalunkowego nastąpiła kolizja główki wysięgnika żurawia kołowe-

na nakładających się polach pracy (ustalenie technicznych i organizacyjnych środków zapobiegających należało ująć w wymaganej w takiej sytuacji instrukcji bezpiecznej eksploatacji, uzgodnionej z właściwą jednostką dozoru technicznego);

- przemieszczanie żurawiem wieżowym pakietu płyt szalunkowych na miejsce ich składowania bez upewnienia się, że nie spowoduje to zagrożenia;

- brak właściwego zabezpieczenia transportowanych płyt szalunkowych przed możliwością wysunięcia się z pakietu;

- niezapewnienie właściwego nadzoru nad organizacją i wykonawstwem pracy na placu budowy;

- brak koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu przez różnych pracodawców oraz brak zasad współdziałania uwzględniających sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń zdrowia lub życia pracowników (na budowie swoje usługi dla inwestora świadczyło wielu podwykonawców);

- powierzenie poszkodowanemu pracy innego rodzaju niż to wynikało z zawartej umowy o zorganizowanie stażu i jego programu oraz brak nadzoru opiekuna wskazanego w umowie;

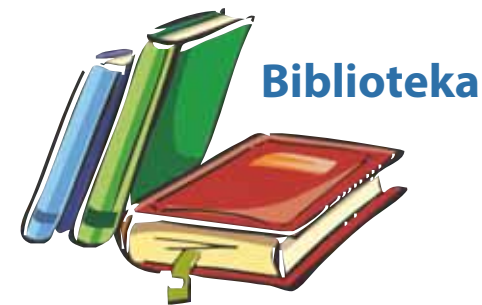
- nieprzeszkolenie poszkodowanego z bhp w zakresie faktycznie wykonywanych czynności na placu budowy (prace fizyczne i transportowe), w tym także brak informacji o zagrożeniach związanych z wykonywanymi pracami i zasadami ochrony;

- przebywanie poszkodowanego w strefie niebezpiecznej, w której istniało zagrożenie upadku przedmiotów.

Podjęte działania

Inspektor pracy badający okoliczności i przyczyny wypadku przeprowadził kompleksową kontrolę warunków pracy na wskazanej budowie. Zakresem kontroli objął również legalność zatrudnienia przebywających tam osób. W wyniku dokonanych ustaleń skierował zawiadomienie do prokuratury o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez kierownika budowy, będącego jednocześnie pracodawcą, organizatorem stażu (w podstawie prawnej wskazano art. 160 § 1 w związku z art. 155 Kodeksu karnego, a także art. 219 k.k.). Jednocześnie wobec pracodawcy sprawującego funkcję kierownika budowy wysunięto 15 zarzutów we wniosku o ukaranie do sądu, głównie za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp na placu budowy, w tym dopuszczanie pracujących do pracy na wysokości bez skutecznych rozwiązań chroniących przed upadkiem, niewłaściwą eksploatację maszyn i urządzeń technicznych oraz działania związane z utrudnianiem kontroli, poprzez nieudzielenie informacji niezbędnych do wykonywania działań ustawowych inspektora pracy.

z-ca okręgowego inspektora pracy
Tomasz Staniec
OIP Kielce



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o dozorcze technicznym // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1040.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1055.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 maja 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1065.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 maja 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o instytutach badawczych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1158.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 maja 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Karta Nauczyciela // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1189.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 czerwca 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1201.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 maja 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Straży Pożarnej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1204.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 czerwca 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oceny zgodności // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1226.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 czerwca 2017 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1257.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 czerwca 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1261.

- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 czerwca 2017 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji składek na ubezpieczenie emerytalne za I kwartał 2017 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 594.

- Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 13 maja 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie pobierania i badania próbek substancji chemicznych i ich mieszanin oraz wyrobów w ramach nadzoru wykonywanego przez Państwową Inspekcję Sanitarną // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1028.

- Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 1 czerwca 2017 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w III kwartale 2017 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 552.

- Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 2017 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w III kwartale 2017 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 507.

- Oświadczenie rządowe z dnia 28 lutego 2017 r. w sprawie wejścia w życie zmian do załączników A i B do Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzonej w Genewie dnia 30 września 1957 r. // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1119.

- Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczególnych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1118.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1044.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 maja 2017 r. w sprawie wzorów dokumentów dotyczących działalności agencji zatrudnienia // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1064.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 czerwca 2017 r. zmieniające rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1276.

- Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 30 maja 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych wymagań dla wyrobów aerozolowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1103.

- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 czerwca 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1173.

- Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 20 czerwca 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zagrożeń naturalnych w zakładach górniczych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1247.

- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2017 r. w sprawie wykazu stanowisk, wymaganych kwalifikacji, zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom Instytutu Zachodniego im. Zygmunta Wojciechowskiego // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1165.

- Ustawa z dnia 21 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 992.

- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 993.

- Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1027.

- Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1139.

- Ustawa z dnia 25 maja 2017 r. o zmianie ustawy – Prawo geologiczne i górnicze oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1215.

Opracowała: **Danuta Szot**

Kolizja na wysokości

Płyty szalunkowe transportowane za pomocą żurawia wieżowego spadły z wysokości ok. 12 metrów na 24-letniego mężczyznę, który w wyniku tego poniósł śmierć. Zdarzenie to zainicjowała kolizja ładunku przemieszczanego żurawiem wieżowym z konstrukcją pracującego wysięgnika żurawia samojezdnego.

Do wypadku doszło w styczniu br. na terenie budowy w Kielcach. Wezwany na miejsce zdarzenia inspektor pracy stwierdził, że poszkodowany pracował na rzecz firmy budowlanej, do której został skierowany przez powiatowy urząd pracy w celu odbycia stażu. Firma ta była wykonawcą stanu surowego budynków mieszkalnych wielorodzinnych.

Uwarunkowania pracy żurawi

Żuraw wieżowy typ PEKAZETT 4112 o udźwigu 5 ton, zasięgu ramienia 41 metrów i wysokości podnoszenia 30 metrów został posadowiony po przeciwnej stronie budynku A, od jego frontu. W dniu ustawienia i oddania do użytkowania żurawia wieżowego na tej budowie nie istniał jeszcze budynek B. Wraz z postępem prac – w celu zapewnienia transportu materiałów i elementów szalunkowych na wznoszony budynek B oraz ze względu na fakt, iż znajdujący się na budowie żuraw wieżowy nie obejmował zasięgiem pracy budynku B – wykonawca zaczął też korzystać z usług

operatora żurawia samojezdnego LIEBHERR. W dniu wypadku żuraw samochodowy został umiejscowiony między wznoszonymi budynkami A i B, przy czym jego operator nie uzgodnił z kierownikiem budowy miejsca ustawienia pojazdu. W ramach prowadzonych prac wyznaczony pracownik zapinał elementy do zawiesi żurawia samojezdnego, a następnie wydawał komunikat operatorowi do przetransportowania ich na budynek B, po czym przemieszczał się do tego miejsca i odbierał ładunek. Komunikacja operatora z sygnalistą odbywała się poprzez wydawane komunikaty słowne oraz sygnały ręczne. W miejscach ograniczających widoczność sygnalisty z operatorem stosowano łączność za pomocą radiotelefonu.

Równoległe z pracami budowlanymi na budynku B prowadzone były prace ciesielskie w budynku A oraz demontaż szalunku stropu nad V piętrem tego obiektu. Operator żurawia wieżowego PEKAZETT współpracował z sygnalistami innej firmy i komunikował się z nimi również za pomocą radiotelefonów. Żuraw wieżowy stacjonarny obejmował swoim zasięgiem strefę wokół wznoszonego budynku A, w tym również miejsce, w którym składowano elementy wykorzystywane do szalowania.

Okoliczności zdarzenia

W dniu zdarzenia stażysta wspólnie z innym współpracownikiem montowali szalunki klatki schodowej w budynku B. Współpracowali przy tym z operatorem żurawia samojezdnego. Ponieważ elementy szalunkowe były składowane na placu budowy przed budynkiem B, stażysta wskazywał operatorowi żurawia, gdzie ma skierować wysięgnik, a następnie sam udawał się w to miejsce. Po zapięciu na hak żurawia blatów szalunkowych wydawał przez radiotelefon dyspozycje operatorowi żurawia do transportu ładunku w miejsce docelowe.

Dokończenie na stronie 50.

