

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6 (412) 2017





11 Urząd zmieniający się...



Przemieszczali się po połaci dachu na wysokości 6 m nad poziomem przyległego terenu, bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości.

31 Na dachu bez zabezpieczeń

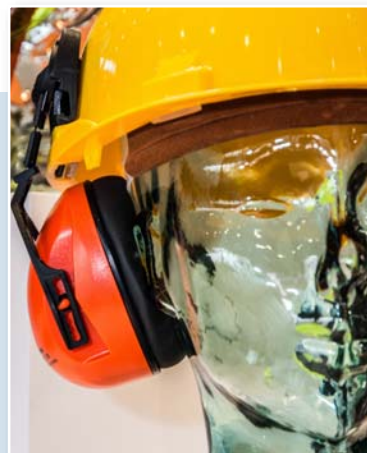


36 Śmiertelny brak koordynacji

22 Dokumentacja towarzysząca maszynie – dawniej i dzisiaj

Pojęcie dokumentacji techniczno-ruchowej tak bardzo zakorzeniło się w naszej świadomości, że mimo upływu ponad 25 lat od uchYLENIA przepisów wyznaczających nazwę DTR, nadal spotykamy odniesienia do tej nazwy w obowiązujących przepisach.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Zmiany organizacyjne
- 8 Zmiana warunków pracy a decyzje dyrektora szkoły
- 11 Urząd zmieniający się i skuteczny
- 15 Szef inspekcji przy telefonie
- 16 Ćwiczenie czyni mistrza. Rozmowa z Romanem Giedrojciem, głównym inspektorem pracy.
- 17 W stronę profesjonalizacji. Rozmowa z prof. Witoldem Grzywińskim z Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu.
- 20 Proste „dziękuję”
- 22 Dokumentacja towarzysząca maszynie – dawniej i dzisiaj
- 30 Adepti rzemiosła o bezpieczeństwie pracy
- 31 Na dachu bez zabezpieczeń
- 32 Inwestycja w przyszłość
- 35 Biblioteka
- 36 Śmiertelny brak koordynacji



Okladka:
fot. J. Kałek



0 bezpieczeństwie pracy w leśnictwie

Z udziałem głównego inspektora pracy, w dniach 22-23 maja br. w Cisnej odbyło się wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Uczestnicy spotkania zapoznali się z informacją PIP o stanie bezpieczeństwa pracy w leśnictwie. Wzięli udział w pokazie pracy maszyn wykorzystywanych w górach w procesie pozyskania drewna.

Spotkanie prowadził poseł **Janusz Śniadek**, przewodniczący Rady Ochrony Pracy, a temat obrad dotyczył ograniczenia zagrożeń wypadkowych w branży pozyskiwania drewna. Obok członków Rady Ochrony Pracy w posiedzeniu uczestniczyli również **Maria Kurowska**, wicemarszałek województwa podkarpackiego, **Małgorzata Dankowska**, dyrektor Wydziału Polityki Społecznej w Urzędzie Miasta w Rzeszowie, prof. **Witold Grzywiński** z Katedry Użytkowania Lasu na Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu. Gospodarzy terenu reprezentowali **Grażyna Zagrobelna**, dyrektor Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Krośnie, **Władysław Chmurski**, nadleśniczy Nadleśnictwa Cisna oraz **Wojciech Zimny**, specjalista ds. bhp Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Krośnie.

Przedstawiając wyniki kontroli w latach 2014-2016, **Roman Giedrojć**, główny inspektor pracy dokonał kompleksowej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w branży pozyskiwania drewna. Inspektorzy pracy skontrolowali w tym czasie ponad tysiąc firm realizujących usługi na rzecz Lasów Państwowych. Zdecydowaną większość stanowiły zakłady usług leśnych.

Jak poinformował szef inspekcji pracy, w blisko połowie skontrolowanych zakładów nie przeprowadzono oceny ryzyka zawodowego bądź nie uwzględniono w niej wszystkich zagrożeń występujących w pracy drwali – operatorów pilarek i zrywkarzy. W co trzecim zakładzie pracownicy nie zostali przeszkoleni wstępnie lub okresowo z metod bezpiecznego wykonywania pracy. W 30% firm pracownicy nie byli kierowani na wstępne lub okresowe badania lekarskie. W co czwartym zakładzie nie wyposażono pracowników w obowiązujące na stanowisku drwala środki ochrony indywidualnej lub środki te wykazywały taki stopień zużycia, że utraciły swoje funkcje ochronne. W co piątym zakładzie pracownicy nie otrzymali odzieży i obuwia roboczego.

W ciągu ostatnich trzech lat PIP odnotowała wzrost ogólnej liczby wypadków podczas prac leśnych, w tym wypadków o skutkach śmiertelnych. Zdiagnozowano 602 przypadki zachorowania na chorobę zawodową.

Podczas dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy zwrócili uwagę na potrzebę kontynuowania działań na rzecz dalszej poprawy bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu drewna. Wskazując na przyczyny zdarzeń wypadkowych podczas prac leśnych i możliwości ich ograniczenia, podkreślono konieczność zapewnienia pełnej informacji o zdarzeniach wypadkowych w leśnictwie, także w odniesieniu do osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. Szczegółowe wnioski z tej dyskusji zostaną przedstawione w stanowisku przygotowanym przez Radę.



Uczestnicy posiedzenia Rady Ochrony Pracy mieli okazję zapoznać się ze specyfiką prac leśnych w praktyce. Spotkali się z przedstawicielami zakładów usług leśnych wykonujących prace w nadleśnictwie Cisna. Wzięli udział w pokazie pracy drwala podczas obalania i okrzysywania drzewa pilarką spalinową. Mieli okazję przyjrzeć się z bliska sprzętowi do zrywki drewna, w tym pracy specjalistycznej kolei zrywkowej, jednej z zaledwie kilku wykorzystywanych w kraju.

W spotkaniu uczestniczyli również **Wiesław Łyszczek**, okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie, **Jakub Chojnicki**, wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy, **Danuta Rutkowska**, rzecznik prasowy głównego inspektora pracy.

Fotoreportaż na stronie 18 i 19.

Wiadomości nie tylko z kraju

Na komisji o maszynach i cudzoziemcach

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 25 kwietnia br. zapoznała się z działaniami PIP w zakresie nadzoru rynku oraz zapobiegania nielegalnemu zatrudnianiu cudzoziemców. Informacje przedstawił zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** oraz kierownictwo urzędu. **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji, odniósł się do



pytań z posiedzenia Komisji 5 kwietnia br., o realizacji programu prewencyjnego PIP odnośnie minimalnych wymagań bezpieczeństwa pracy w zakresie użytkowania maszyn. Działania inspekcji pracy w nadzorze rynku związane z maszynami i innymi urządzeniami technicznymi użytkowymi w zakładach pracy omówił **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli. **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, mówił z kolei o zapobieganiu nielegalnemu zatrudnianiu oraz o ochronie praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy, w świetle wyników kontroli w latach 2014-2016. W posiedzeniu uczestniczyła także **Urszula Wojciechowska**, starszy inspektor pracy – specjalista z OIP w Łodzi.

Ochrona najsłabszych

Trójstronna konferencja poświęcona bezpieczeństwu i higienie pracy pt. „Ochrona najsłabszych grup pracowników” odbyła się 26-27 kwietnia br. w St. Julian's na Malcie, w ramach prezydencji Malty w Radzie Unii Europejskiej. W konferencji uczestniczyli za-

stępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**, jako zastępca członka Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), oraz **Nina Dulna** z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP. Skoncentrowano się na pracownikach w najtrudniejszej sytuacji zawodowej, tj. pracownikach tymczasowych, osobach starszych, niepełnosprawnych, kobietach, imigrantach, w odniesieniu do bezpieczeństwa, zdrowia zawodowego i ochrony przed dyskryminacją. Omówiono odnośne regulacje prawne, zaprezentowano dane statystyczne, m.in. dotyczące liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jakim ulegają przedstawiciele najsłabszych grup zawodowych. W gronie przedstawicieli Komisji Europejskiej, administracji rządowej Malty, organizacji pracodawców i związku zawodowego dyskutowano m.in. o roli i działaniach partnerów społecznych, zmierzających do poprawy sytuacji najsłabszych grup pracowników. Wręczono także nagrody pracodawcom w Konkursie Dobrych Praktyk w związku z kampanią EU-OSHA prowadzoną w latach 2016-2017 pt. „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”.

Relacje partnerów społecznych

Cztery panele dyskusyjne, dotyczące partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwie, układów zbiorowych pracy, reprezentatywności oraz instytucji publicznych w systemie ochrony pracy, odbyły się 15 maja br. podczas konferencji „Relacje partnerów społecznych – rzeczywistość i perspektywy”, zorganizowanej przez Uniwersytet Gdański oraz Region Gdański NSZZ „Solidarność”. Uczestniczył w niej główny inspektor pracy **Roman Giedroń**, który zwrócił uwagę m.in. na konieczność zmian legislacyjnych dotyczących związków zawodowych, aby przedsiębiorcy przestali się bronić przed tworzeniem organizacji związkowych w zakładach pracy. W dyskusji o układach zbiorowych pracy szef inspekcji pracy wskazał na tendencję zniżkową ich zawierania w zakładach, co rodzi konieczność stworzenia mechanizmów zachęcających strony do tego. Wśród uczestników dyskusji znaleźli się m.in. dr hab. **Monika Tomaszewska**, prof. UG, **Sylwia Szczepańska**, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, **Piotr Soyka**, prezes zarządu Remontowa Holding, Związek Pracodawców Forum Okrętowe, dr hab. **Jakub Stelina**, prof. UG, **Krzysztof Dośła**, przewodniczący Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, dr hab. **Jacek Męcina**, prof. UW, Konfederacja Lewiatan, dr **Jakub Szmit**, Uniwersytet Gdański, **Bogdan Olszewski**, Region Gdański NSZZ „Solidarność”, dr **Zbigniew Canowiecki**, prezydent Pracodawców Pomorza,

dr **Paweł Pettke**, Grupa LOTOS S.A. Moderatorami dyskusji w poszczególnych panelach byli **Kacper Płażyński** oraz **Jacek Rybicki**.

Kongres Gospodarczy

Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy, wziął udział w dyskusji na temat bezpieczeństwa i zdrowia w pracy podczas IX Europejskiego Kongresu Gospodarczego 11 maja br. w Katowicach. Podkreślił znaczenie działań PIP związanych z nadzorem rynku, wskazał efekty kontroli w zakresie wprowadzania na rynek nowych urządzeń i technologii. Zwrócił uwagę na dobrą współpracę z urzędami kontroli celnej oraz ochrony konkurencji i konsumenta oraz na wspólne przedsięwzięcia edukacyjne inspekcji pracy i instytutów badawczych. Wśród zabierających głos byli także dr hab. **Monika Gładoch**, doradca prezydenta organizacji Pracodawcy RP oraz zastępca przewodniczącego Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy utworzonej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Monika Roznerska** reprezentująca Human Resources Director w ArcelorMittal Poland S.A, prof. dr hab. **Konrad Rydzyński**, dyrektor Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, **Wojciech Smoliński**, dyrektor handlowy Działu Produktów Bezpieczeństwa Pracy w 3M Poland, dr n. med. **Ryszard Szozda**, przewodniczący Oddziału Śląskiego Polskiego Towarzystwa Medycyny Pracy, **Rafał Hrynyk**, przewodniczący Zespołu Promocji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy organizacji Pracodawcy RP. Dyskusja koncentrowała się m.in. na zdefiniowaniu pojęć: dobre miejsce pracy, ergonomia, zdrowie, samopoczucie i relacje w pracy, polityka bezpieczeństwa pracy w polskich firmach, medycyna pracy w Polsce, w innych krajach europejskich i USA, reforma prawa pracy w kontekście przewidywanych zmian w systemie.

Z gdańską „Solidarnością”

Główny inspektor pracy **Roman Giedroń** uczestniczył 11 maja br. w dorocznym spotkaniu Regionu Gdańskiego „Solidarności” w Gdańsku, podczas którego wiceprzewodniczący „Solidarności” **Tadeusz Majchrowicz** podsumował w imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” działalność związku w 2016 r. Osiągnięcia i zamierzenia gdańskiego regionu przedstawił **Krzysztof Dośła**, przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, podkreślając dobrą roboczą współpracę z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku. Szef inspekcji pracy zwrócił uwagę, że wspólny wysiłek przy likwidacji patologii w stosunkach pracy przynosi



Fot. P. Glanert

konkretne rezultaty, a praktyka inspektorska potwierdza, że tam, gdzie są związki zawodowe, rzadziej naruszane jest prawo pracy i rzadziej dochodzi do wypadków. Podczas spotkania wręczono również nagrody i wyróżnienia w VI edycji konkursu „Razem – bezpieczniej”. Obecni byli także ks. prałat **Sławomir Decowski**, archidiecezjalny duszpasterz ludzi pracy, ks. kanonik **Ludwik Kowalski**, proboszcz parafii św. Brygidy oraz **Piotr Prokopowicz**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku.

Bezpieczeństwo pracy w budownictwie

„Porozumienie dla bezpieczeństwa w budownictwie” to temat sesji, która odbyła się 23 maja br. w Międzyzdrojach podczas XXVIII Konferencji Naukowo-Technicznej pn. „Awarie budowlane 2017”, z udziałem zastępcy głównego inspektora pracy **Dariusza Mińkowskiego**. Uczestnicy dyskusji – wśród których byli: **Jacek Szer**, główny inspektor nadzoru budowlanego, **Ryszard Trykosko**, przewodniczący Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, prezes WARBUD, prezydent PDB, **Tomasz Żuchowski**, sekretarz stanu w Ministerstwie Infrastruktury i Budownictwa – wskazywali na główne zagrożenia występujące na budowach oraz dzielili się doświadczeniami w kwestii poprawy bezpieczeństwa pracy. Podkreślili m.in. wiodącą rolę PIP w procesie powstania i rozwoju inicjatywy, jaką jest Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, które aktualnie zrzesza 12 firm wiodących na polskim rynku budowlanym. Dariusz Mińkowski pozytywnie wyraził się o zmianach w ustawie o zamówieniach publicznych, co do uwzględnienia warunków bhp na budowie. Konferencja, zorganizowana przez Wydział Budownictwa i Architektury Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, Szczeciński Oddział Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa oraz Instytut Techniki Budowlanej w Warszawie, zgromadziła blisko 500 uczestników z całej Polski.



Kacper Sudół

W zakładach pracy

Zmiany organizacyjne

Reorganizacja zakładu może się wiązać z dostosowaniem jego struktury do nowych warunków rynkowych czy poszerzenia obszaru działania przedsiębiorcy. Czasami zmiany organizacyjne dotyczą tylko nazewnictwa stanowisk pracy w związku z ich dostosowaniem, na przykład do obowiązującej struktury w ramach grupy kapitałowej. Wszelkie tego rodzaju działania nie pozostają bez wpływu zarówno na wewnętrzne źródła prawa pracy, jak i na indywidualne warunki umów o pracę.

Regulaminy i schematy organizacyjne

W praktyce pracodawcy najczęściej dokonują zmian polegających na likwidacji, łączeniu lub tworzeniu nowych komórek bądź indywidualnych stanowisk, a także zmian ich nazewnictwa. Przenosząc te działania na grunt prawa pracy, należy w pierwszej kolejności ustalić, czy pracodawca uregulował samą kwestię organizacji wewnętrznej, a jeżeli tak, to w jakim dokumencie. Trzeba tu przytoczyć treść art. 9 k.p., który definiuje źródła prawa pracy poprzez ich wyliczenie – są to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów. Przy czym wszystkie te źródła muszą określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Pracodawcy często określają wewnętrzną strukturę organizacyjną oraz zakres działania poszczególnych komórek organizacyjnych w regulaminach lub schematach organizacyjnych. Dokumenty te nie są

wskazane w art. 9 k.p.; nie określają one praw i obowiązków stron stosunku pracy, tym samym nie można ich uznać za źródła prawa pracy. Potwierdza to również orzecznictwo Sądu Najwyższego (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2008 r., III PK 17/08 oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2016 r., I PK 143/15).

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby regulacjom takim nadać przymiot prawa pracy poprzez ich wprowadzenie do regulaminu pracy lub statutu. W przypadku tego pierwszego, zgodnie z treścią art. 104 k.p., ma on określać organizację i porządek w procesie pracy, w związku z czym jak najbardziej może on także ustalać strukturę organizacyjną pracodawcy. W przypadku statutów warto przytoczyć treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 czerwca 2003 r. (SK 37/02), w którym wskazano, że „w świetle poglądów doktryny, termin „statut” jest odnoszony do aktów prawnych, które regulują wewnętrzną organizację określonych podmiotów”. W przepisach Kodeksu pracy nie ma definicji czy chociaż określenia, jaką minimalną materię musi regulować statut, a zatem oprócz spełnienia przesłanek z art. 9 k.p. (określenie praw i obowiązków stron stosunku pracy) może on również zawierać zapisy dotyczące schematu organizacyjnego.

Weryfikacja dokumentacji

Wprowadzenie zapisów określających strukturę organizacyjną do regulaminu pracy lub statutu będzie powodowało przy każdej jej zmianie wymóg ich aktualizacji.

W przypadku regulaminu pracy należy również pamiętać, że powinien on zawierać zapisy dotyczące m.in. wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej. Tym samym zmiany w zakresie stanowisk pracy – wprowadzenie nowych czy też zmiana ich nazw – będą również wymagać dokonania oceny oraz ewentualnej zmiany tabel przydziałów odzieży i środków ochrony. W takich przypadkach nie-

zbędne jest także zweryfikowanie pozostałej dokumentacji związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy. Może pojawić się potrzeba dokonania oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego czy też dokonania pomiaru wydatku energetycznego w celu ustalenia prawa do posiłków profilaktycznych (zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów).

Omawiając kwestie zmian w stanowiskach pracy, w tym również ich nazw, należy wskazać na ich możliwy wpływ na przepisy płacowe zawarte w regulaminach wynagradzania lub zakładowych układach zbiorowych pracy. Często zawierają one tabele zaszerogowania, gdzie stawka wynagrodzenia przypisana jest do danego stanowiska pracy, bądź regulują zasady premiowania określane dla poszczególnych działów. W takich przypadkach wewnętrzne przepisy płacowe również będą wymagać dostosowania do zmienionej struktury organizacyjnej.

Gwarancja warunków zatrudnienia

Oprócz wewnętrznych przepisów prawa pracy zmiany organizacyjne mogą mieć wpływ na zapisy umowy o pracę, w tym na *essentialia negotii*, jakimi są rodzaj pracy oraz wynagrodzenie pracownika. W przypadku rodzaju pracy, który jest określony poprzez wskazanie konkretnego stanowiska lub czynności, reorganizacja może powodować łączenie stanowisk bądź rozszerzenie zakresu obowiązków. W takich sytuacjach, jeżeli nowy zakres obowiązków wykroczy poza zakres dotychczasowego rodzaju pracy, niezbędna będzie zmiana umowy o pracę. Pracodawca musi pamiętać, że rodzaj umówionej pracy wyznacza jego zakres uprawnień i kierownictwa. Wyjątek stanowi szczególna regulacja art. 42 § 4 k.p., która uprawnia pracodawcę do przejściowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę w drodze polecenia,

bez dokonywania wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W celu ochrony gwarancji warunków zatrudnienia pracowników niezbędne jest spełnienie przesłanek dopuszczających powierzenie takiej pracy, tj. wystąpienie uzasadnionych potrzeb pracodawcy, okres powierzenia innej pracy nie może przekraczać trzech miesięcy w roku kalendarzowym, powierzenie innej pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia, musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika. Należy podkreślić, że przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Praktyka kontrolna wskazuje, że pracodawcy próbują ominąć 3-miesięczne ograniczenie, zawierając z pracownikami porozumienia powierzenia innej pracy na okres dłuższy niż w przepisie. W takich przypadkach, jeżeli potrzeby pracodawcy wymagają powierzenia pracownikowi innej pracy na stałe, winno się to odbyć poprzez zmianę warunków pracy i płacy.

Kiedy zmiana umowy?

Zmiana warunków pracy i płacy niezbędna będzie również w przypadku wynagrodzenia, jeżeli w wyniku prowadzonej reorganizacji zmianie ulegną obowiązujące u pracodawcy wewnętrzne przepisy płacowe. Podobne działania mogą być niezbędne w przypadku miejsca wykonywania pracy. Przy jej określaniu w umowie należy uwzględnić rodzaj i charakter stanowiska pracy, w związku z czym np. przy rozszerzeniu obszaru działania pracodawcy pojawi się potrzeba zmian umów o pracę.

U kontrolowanych pracodawców, u których przeprowadzono zmiany organizacyjne, widoczne są zaniechania w sferach wskazanych w artykule. Najczęściej dotyczą one braku stosownych zmian w wewnętrznych przepisach prawa pracy, które w następstwie mogą rzutować na błędnie naliczone wynagrodzenie pracownika czy też naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez brak oceny ryzyka zawodowego na danym stanowisku bądź brak właściwego doboru niezbędnych środków ochrony indywidualnej. Ponadto pracodawcy często pomijają kwestie zmiany warunków umów o pracę, co powoduje, że pracownicy wykonują pracę, która wykracza poza ustalony rodzaj pracy. W celu uniknięcia nieprawidłowości niezbędne jest, aby pracodawcy podejmujący decyzję dotyczącą zmian organizacyjnych dokonali przed jej wprowadzeniem niezbędnej analizy, jak te zmiany mogą wpłynąć na przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakładzie pracy.

inspektor pracy **Kacper Sudół**
OIP Katowice



Paweł Nowak

Nauczyciele z mianowania

Zmiana warunków pracy a decyzje dyrektora szkoły

Zmiana treści stosunku pracy nierzadko wiąże się z ewentualnym rozwiązaniem współpracy między nauczycielem a dyrektorem szkoły. Ze względu na stosunkowo mocny status prawny tej grupy zawodowej można stwierdzić, że nauczyciele z mianowania korzystają z największej ochrony trwałości stosunku pracy, płynącej z ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

Zgodnie z art. 20 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, w sytuacji częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Z regulacji tej należy wyciągnąć jednoznaczny wniosek, że nauczycieli z mianowania od pozostałych nauczycieli różni możliwość skorzystania z instytucji ograniczenia zatrudnienia, która ma dość istotne znaczenie. Jest potwierdzeniem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy tej grupy nauczycieli. Należy tu przypomnieć instytucję wypowiedzenia warunków pracy i płacy, czyli tzw. wypowiedzenia zmieniającego. To dość powszechny instrument prawa pracy stosowany w sytuacjach, gdy pracodawca ma zamiar dokonać zmiany w treści stosunku pracy. Jest stosowany w branży nauczycielskiej, jednak nie dotyczy nauczycieli z mianowania, wobec czego nie wchodzi w grę przy podejmowaniu przez dyrektora decyzji kadrowych.

Należy pamiętać, że z formalnoprawnego punktu widzenia, aby dyrektor szkoły mógł występować z wiążącymi propozycjami zmiany lub rozwiązania stosunku

pracy, nie wystarczy istnienie samej informacji o tym, że w szkole będzie mniej oddziałów lub że zmienią się plany nauczania. Dyrektor szkoły decyzje kadrowe powinien podejmować na podstawie arkusza organizacyjnego, którego sam jest autorem, opracowanego na podstawie zatwierdzonych planów pracy szkoły lub placówki przez radę pedagogiczną, po uzyskaniu wcześniejszej opinii rady szkoły lub placówki. Momentem właściwym, który zaczyna tzw. ruch kadrowy, jest akceptacja i zatwierdzenie arkusza organizacyjnego przez organ prowadzący szkołę. Data graniczna wyznaczająca obowiązek zatwierdzenia tego arkusza to dzień 30 maja danego roku kalendarzowego, datą końcową zmian kadrowych jest kolejny dzień, 31 maja. Dyrektor szkoły nie ma zatem wiele czasu na podjęcie stosownych decyzji kadrowych wobec określonych nauczycieli, w tym nauczycieli z mianowania. Wszystko zależy tu właściwie od organu prowadzącego szkołę. Im wcześniej zatwierdzi arkusz organizacyjny, tym więcej czasu pozostanie dla dyrektora szkoły, który będzie miał większy komfort w podejmowaniu właściwych decyzji. Oczywiście nic nie stoi na przeszkodzie, aby dyrektor szkoły podjął rozmowy z nauczycielami z mianowania, proponując im przeniesienie w stan nieczynny lub ograniczenie zatrudnienia, jeżeli istnieje taka możliwość, zanim arkusz organizacyjny stanie się wiążący. Moim zdaniem, jest to właściwe działanie, gdyż pozwala stronom stosunku pracy zapoznać się z istniejącą sytuacją faktyczną w szkole. W ślad za tym

wiązące decyzje dyrektora szkoły są ich skutkiem prawnym, wynikiem przemyślenia i poszukiwania najlepszych rozwiązań.

Przeniesienie w stan nieczynny

Zgodnie z zapisem art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakiego przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych. Aby ta instytucja prawna mogła wywrzeć określone skutki prawne, nauczyciel musi wystąpić z pisemnym wnioskiem o przeniesienie go w stan nieczynny. Oznacza to, że dyrektor szkoły nie ma prawnej możliwości przenoszenia nauczyciela w stan nieczynny wyłącznie z własnej inicjatywy. To, co obliuguje dyrektora szkoły, to fakt poinformowania nauczyciela o możliwości przejścia – na jego wniosek – w stan nieczynny. Informacja taka może być przekazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy. Nauczyciel nie ma jednak obowiązku złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przed wypowiedzeniem mu przez dyrektora szkoły stosunku pracy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2002 r. (I PK 15/02, OSNP 2004/12/207). W uzasadnieniu stwierdził, że sposób, ani forma, ani termin powiadomienia nauczyciela o przysługującym mu uprawnieniu do przejścia w stan nieczynny nie zostały w przepisach określone. Oznacza to, że informacja o możliwości przeniesienia w stan nieczynny może być nauczycielowi przekazana przez dyrektora szkoły w jakiegokolwiek sposób, który dyrektor uzna za właściwy. Nauczyciel może być wobec tego zawiado-

miony o możliwości przejścia w stan nieczynny na piśmie lub ustnie. Informacja może mu być przekazana w osobnym piśmie poprzedzającym wypowiedzenie stosunku pracy lub zbiegającym się w czasie z tą czynnością, ale także w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu.

Nauczyciel, który zdecyduje się na skorzystanie z instytucji przeniesienia w stan nieczynny, w sytuacji otrzymania wypowiedzenia stosunku pracy, decyzję podejmuje w ciągu 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 art. 20 Karty Nauczyciela. Jeśli otrzyma wypowiedzenie w ostatnim z możliwych terminów, tj. w dniu 31 maja danego roku, decyzję podejmuje najpóźniej w dniu 30 czerwca. Po tym terminie złożenie wniosku jest prawnie bezskuteczne. Warto podkreślić, iż przeniesienie w stan nieczynny nie wymaga konsultacji związkowej, mimo że realizacja tej instytucji tak naprawdę prowadzi do ustania stosunku pracy po jego wygaśnięciu. Ważne jest tu istnienie dość szczególnej cechy charakterystycznej. Otóż stan nieczynny nie jest utożsamiany z przekształceniem stosunku pracy w rozumieniu art. 42 Kodeksu pracy, dotyczącego tzw. wypowiedzenia zmieniającego. Jest natomiast czynnością prawną zmieniającą stosunek pracy nauczyciela mianowanego, która dla swej skuteczności prawnej nie wymaga wypowiedzenia, o czym jest mowa w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r. (I PKN 438/89).

Ograniczenie zatrudnienia

Ograniczenie zatrudnienia jest rozwiązaniem prawnym zarezerwowanym wyłącznie dla nauczycieli z mianowania. Związane jest z sytuacjami opisanymi w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, tj. z częściową likwidacją szkoły albo zmianami organizacyjnymi mającymi wpływ na zmniejszenie liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania. Artykuł 22 ust. 2 omawianej ustawy stanowi, iż zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego

niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być – za zgodą nauczyciela – stosowana również w przypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela mianowanego na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia stosuje się przepi-



sy art. 20. Nauczycielowi mianowanemu dyrektor szkoły może więc zaproponować wyrażenie zgody na ograniczenie etatu. Realizacja ograniczenia etatu nie powoduje utraty statusu nauczyciela mianowanego. Jeżeli nie istnieją warunki do zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin zajęć, a istnieją warunki do zatrudnienia w niepełnym wymiarze (nie mniejszym niż 1/2 etatu), dyrektor szkoły może poinformować nauczyciela mianowanego o takiej możliwości, przyjmując dowolną formę (ustnie, pisemnie). Działanie dyrektora jest tu czynnością nieformalną, która nie wywołuje żadnych skutków prawnych w sferze stosunku pracy. Z drugiej strony Karta Nauczyciela nie określa terminu, w którym nauczyciel przystałby na taką propozycję. Musi jednak uważać, ponieważ bierne zachowanie nauczyciela może zostać zinterpretowane jako brak zgody i wówczas uruchamia się procedura wypowiedzenia stosunku pracy dla nauczyciela z mianowania. Skoro ustawa nie wskazuje terminów, można przyjąć, że zgoda na ograniczenie zatrudnienia może nastąpić najpóźniej w dniu 31 maja danego roku. Wcześniej wspominałem o niemożliwości utraty statusu nauczyciela mianowanego z powodu propozycji ograniczenia etatu. Ma to swój walor praktyczny, bowiem nawet w sytuacji, gdy nauczyciel nie akceptuje propozycji ograniczenia zatrudnienia (wyrażonej w dowolnej formie), cały czas istnieje możliwość skorzysta-

nia z przeniesienia w stan nieczynny, co w efekcie wydłużyłoby trwanie stosunku pracy.

Konsultacja ze związkiem

Należy wyraźnie zaznaczyć, że zgodnie z art. 232 Kodeksu pracy, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku; zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Z kolei według art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.

Mając na uwadze te przepisy, należy podkreślić, iż dyrektor szkoły – jako pracodawca, który ma zamiar wypowiedzieć nauczycielowi z mianowania stosunek pracy z przyczyn opisanych w treści art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela – jest zobligowany do poinformowania o tym związku zawodowego, ale tylko wtedy, gdy nauczyciel, którego to wypowiedzenie dotyczy, jest zrzeszony lub korzysta z obrony związku zawodowego. Zwróćmy uwagę, iż chodzi tutaj o zamiar wypowiedzenia, a nie o wypowiedzenie. Czyli dyrektor szkoły zawiadamia związek zawodowy o tym, że ma zamiar wypowiedzieć określonymu nauczycielowi stosunek pracy, podając w piśmie przyczyny uzasadniające takie wypowiedzenie. Przepisy prawa pracy zawierają określone terminy, w których związek zawodowy może podjąć umotywowane zastrzeżenia. Karta Nauczyciela wskazuje swój własny termin, stąd nie ma potrzeby posilkować się innymi przepisami. Termin ten wynosi 7 dni i liczony jest od dnia otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia. Warto pamiętać, że związek zawodowy może, ale nie musi w określonych terminach zawiadomić pracodawcę o swoim stanowisku.

specjalista **Paweł Nowak**
OIP Katowice, Oddział w Zawierciu

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2016 r., poz. 1379 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.).

Urząd zmieniający się i skuteczny

Czy ponadzakładowy nadzór nad warunkami pracy jest wystarczający i czy spełnia swoją rolę? – zastanawiali się uczestnicy konferencji, która odbyła się 26 kwietnia br. we Wrocławiu w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Jej organizatorami byli Komisja Krajowa i Region Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” oraz Państwowa Inspekcja Pracy.



Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** przybliżył uczestnikom konferencji rzeczywistość i uwarunkowania, w jakich obecnie funkcjonuje Państwowa Inspekcja Pracy. Podkreślił, że jeżeli inspektor pracy ma skutecznie oddziaływać na rynek pracy, to jego wyposażenie w kompetencje i narzędzia oddziaływania musi być wprost proporcjonalne do diagnozowanych przez inspekcję pracy niepożądanych zjawisk. Przedstawiamy treść wystąpienia wygłoszonego przez szefa PIP na konferencji.

1. Czy Państwowa Inspekcja Pracy ma dobrze umocowane kompetencje i wystarczające narzędzia, środki prawne, by sprawować skuteczny nadzór nad warunkami pracy?

Z moich wieloletnich doświadczeń zawodowych wynika, że Państwowa Inspekcja Pracy jest urzędem, który musi podlegać ciągłej ewolucji prawnej i zmieniać się tak szybko, jak szybko zmienia się wokół inspekcji otoczenie gospodarcze,

ekonomiczne i społeczne. Jeżeli inspektor pracy ma skutecznie oddziaływać na rynek pracy, lecząc niedoskonałości, to jego wyposażenie w kompetencje i narzędzia oddziaływania musi być wprost proporcjonalne do diagnozowanych przez inspekcję pracy niepożądanych zjawisk. Proces wyposażania inspektora pracy w środki oddziaływania prawnego musi przy tym dotyczyć zarówno aspektu kontrolnego, rozumianego jako bardziej skuteczny i efektywny przebieg samego procesu kontrolnego, jak i aspektu nadzorczego, co oznacza takie środki oddziaływania prawnego, które będą realnie wpływać na kontrolowaną rzeczywistość.

W przypadku aspektu kontrolnego należy podkreślić, że warunkiem skutecznie i efektywnie przeprowadzonego procesu kontroli jest wyposażenie współczesnego inspektora pracy w elastyczne instrumenty pozwalające na jej wszczęcie. Często bowiem niezbędnym wymogiem przeprowadzenia prawidłowej weryfikacji jest dynamiczne działanie i brak konieczności wypełniania procedur utrudniających kontakt inspektora z szeroko pojętym światem pracy. Stąd moje oczekiwania wobec ustawodawcy w zakresie uproszczenia

procedur wszczynających kontrolę, w szczególności w zakresie obowiązku posiadania stosownych upoważnień. Inspektor pracy wyposażony w legitymację służbową to zupeł-



nie wystarczająca rękojmią właściwie przeprowadzonych czynności kontrolnych, bez potrzeby dodatkowego legitymowania swoich uprawnień. W historii naszego urzędu nie raz zdarzało się, że szybka interwencja ratowała ludzkie życie i zdrowie. Wynika to zresztą wprost z konstrukcji prawnych decyzji administracyjnych wydawanych przez inspektora pracy, które dotyczą m.in. nakazania wstrzymania pracy lub działalności, gdy istnieje bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia pracowników bądź innych osób wykonujących tę pracę lub prowadzących działalność.

Kolejna kwestia, którą należałoby poruszyć, to rodzaje zadań pracy, które mogą stać się dzisiaj podmiotami kontrolowanymi przez inspektora pracy. Warunkiem praworządności w relacjach pracy jest umożliwienie inspektorom wszczynania postępowań kontrolnych wszędzie tam, gdzie praca ludzka jest faktycznie wykonywana. Dotyczy to wszelkich form zatrudnienia, począwszy od samozatrudnienia i umów cywilnoprawnych, poprzez umowy o pracę, mianowanie i powołanie, aż po stosunki zatrudnienia w służbach mundurowych. Także zatrudnienie w rolnictwie indywidual-



nym powinno podlegać kontroli. Możliwość wyłączenia czynności kontrolnych może wchodzić w grę wyłącznie w dwóch przypadkach – gdy nadzwyczajny interes państwa lub prawo międzynarodowe uniemożliwia takie kontrole, np. w przypadku przestrzeni eksterytorialnych typu zagraniczne ambasady i konsulaty, oraz gdy kontrola naruszałaby

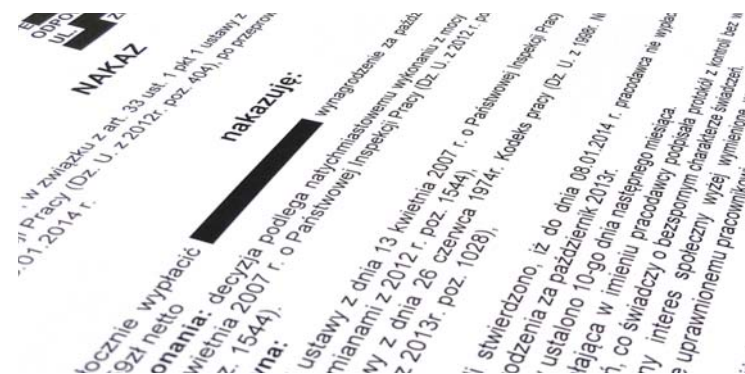
mir domowy. Jednak i w takich przypadkach niekiedy musi być możliwość prowadzenia czynności kontrolnych, np. w przypadku zdarzeń wypadkowych.

Istotne jest także zapewnienie możliwości prowadzenia czynności kontrolnych w stosunku do byłych pracodawców. Utrata statusu pracodawcy lub przedsiębiorcy nie może pozbawiać inspektora pracy możliwości prowadzenia czynności kontrolnych i skutecznego egzekwowania praw osób, które były zatrudnione w tym podmiocie. Dotyczy to na przykład kontrolowania, czy wydano świadectwa pracy i wypłacono należne wynagrodzenia i ekwiwalenty. W niektórych przypadkach po powzięciu wiadomości, że będzie kontrola inspekcji pracy, przedsiębiorcy celowo zawieszają lub likwidują działalność gospodarczą w celu uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli. Wykorzystanie luki prawnej powoduje, że nieuczciwym przedsiębiorcom często skutecznie udaje się uniknąć odpowiedzialności za nieprawidłowości w obszarze prawa pracy. Problem występuje także w przypadku podmiotów prowadzących działalność sezonową, np. w okresie letnim w pasie nadmorskim, kiedy po zakończeniu sezonu zawieszają one swoją działalność.

Kolejną kwestią prawną jest konieczność zapowiadania wizyt inspektora pracy w siedzibie podmiotu zatrudniającego. O tym powinien zupełnie dyskretnie decydować sam inspektor pracy, biorąc pod uwagę temat przeprowadzanej kontroli, ocenę zagrożeń życia i zdrowia pracowników czy wagę zarzutów stawianych kontrolowanej organizacji. Samodzielność inspektora jest warunkiem efektywnie przeprowadzonej kontroli. Obowiązujący system prawny powinien sprzyjać tej samodzielności, wyposażając inspektora – od momentu rozpoczęcia kontroli, aż do jej zakończenia – w możliwość samodzielnego podejmowania decyzji. Takie zaufanie ustawodawcy do inspektora pracy winno wynikać z charakteru dóbr, na straży których stoi inspektor pracy. Nie powinno być zatem wątpliwości prawnych ani w zakresie możliwości rozpoczynania czynności kontrolnych bez wiedzy organizacji, w tym również utrwalania stanu faktycznego w postaci nagrań, filmów i zdjęć, ani w zakresie swobodnego przesłuchiwania osób wykonujących pracę bez udziału osób trzecich. Niestety dyskusje dotyczące uprawnień inspektora pracy trwają i poddawane są ciągłym, niekonsekwentnym ocenom sądów administracyjnych, co w praktyce znacząco zmniejsza efektywność inspektora pracy. Przyczyną jest nieprecyzyjne prawo, które z jednej strony zdaje się zauważać specyfikę pracy w naszym urzędzie, z drugiej jednak nieprecyzyjnie ją wyraża.

Z kolei nadzór nad stosunkami pracy sprowadza się w przypadku postępowań prowadzonych przez inspektorów pracy do dwóch zasadniczych rodzajów środków oddziaływania prawnego. Pierwszy z nich, który można nazwać władczym, skutecznie przekłada się na kontrolowane środo-

wisko pracy ludzkiej, przymuszając podmioty kontrolowane do dokonywania korekt dotychczasowego sposobu stosowania prawa i poprawiając w ten sposób jakość warunków, w których praca jest wykonywana. Do tego rodzaju środków należy zaliczyć decyzje administracyjne nakazujące przykła-



dowo wstrzymanie prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników bądź innych osób wykonujących te prace. Decyzje w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu, co bez wątpienia sprzyja skutecznej realizacji decyzji wydawanych przez inspektora. Drugi z rodzajów środków, w które wyposażony jest inspektor pracy, to środki niewładcze, takie jak polecenia czy wystąpienia, które mają jedynie charakter zaleceń i nie wiążą, co do zasady, podmiotów kontrolowanych rekomendacjami składanymi przez inspektorów pracy. W mojej ocenie zalecana byłaby debata nad zmianą sposobu wyposażania inspektora pracy w środki oddziaływania prawnego w aspekcie przeniesienia punktu ciężkości ze środków wyłącznie zalecających na skutecznie wiążące podmiot kontrolowany w zakresie eliminacji stwierdzanych nieprawidłowości.

Dobrym przykładem takiej zmiany byłoby wyposażenie inspektora pracy w możliwość podejmowania decyzji w zakresie ustalania stosunku pracy w miejsce zatrudnienia niepracownicze w przypadku, gdy cechy zatrudnienia wskazują na zatrudnienie w formule stosunku pracy. Zmiana taka mogłaby wydatnie przyczynić się do zmniejszenia skali jednego z najbardziej palących problemów współczesnego rynku pracy – ucieczki od stosunku pracy w różne niepracownicze formy zatrudnienia. Proces ten ma wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy, gdyż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych często pozbawione są odpowiedniej profilaktyki lekarskiej, szkoleń z zakresu bhp, a także odzieży i środków ochrony indywidualnej. Obecnie inspektor pracy, mierząc się z tym problemem, dysponuje bardzo ograniczonymi środkami oddziaływania. Może wystąpić do pracodawcy o przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ale przypomnijmy, że jest to środek wyłącznie postulatywny, niewiążący kontrolowanego podmiotu. Inspektor pracy w praktyce nie ma zatem realnych możliwości dokonania wiążących

ustaleń i zakończenia kontroli wydaniem decyzji administracyjnej, która zmodyfikuje rodzaj zatrudnienia. Urząd postuluje wyposażenie inspektora w takie środki, z funkcjonalnego punktu widzenia istotne bowiem jest, aby w XXI w. inspektor stał się skutecznym „lekarzem pierwszego kontaktu na rynku pracy”, a nie jedynie biernym obserwatorem.

2. Na ile obowiązujące przepisy pozwalają kształtować poziom bezpieczeństwa pracy oraz skutecznie kontrolować i egzekwować poprawę warunków pracy?

Warunkiem prawidłowo przeprowadzonej kontroli jest oparcie jej przebiegu i ostatecznych wyników na jasnym, koherentnym i niesprzecznym wewnątrzsystemie obowiązujących przepisów prawa. Postulat pewności i jasności stworzonych norm prawnych jest niezbędnym warunkiem dobrze wypełniającego swe funkcje inspektora pracy. Współczesny ustawodawca musi sobie zdawać sprawę, że przebieg czynności nadzorczo-kontrolnych jest procesem dynamicznym i wielowątkowym. Wyłącznie precyzyjna norma prawa spowoduje, że zamierzony efekt działań inspektora pracy zostanie osiągnięty. Z pewnością nie pomagają inspektorowi w jego codziennej pracy zawile interpretacyjne, niestety czasami znoszące się wzajemnie regulacje prawne, które nawet przy przyjęciu określonych stanowisk interpretacyjnych urzędu potrafią być skutecznie odrzucone w postępowaniach odwoławczych. Inspektor pracy działający w terenie, co do zasady bezpośrednio u pracodawcy, jako organ administracyjnoprawny nie jest wyposażony w kompetencje i oprzyrządowanie charakterystyczne dla organów rozjemczych w postaci komisji pojednawczych,



organów mediacyjnych czy sądów pracy. Analiza prawidłowości stosowania prawa w czasie czynności kontrolno-nadzorczych opiera się zazwyczaj na procesie kontrolnej próby subsumcji normy prawnej do zastanego stanu faktycznego. Gdy stan faktyczny jest weryfikowalny, podciągnięcie go do niejasnej normy prawnej staje się niekiedy prawdziwą sztuką, niestety nie zawsze kończącą się zamierzonym efektem nadzorczo-kontrolnym.

I tak jak oczywiście Państwowa Inspekcja Pracy nie może – ze względu na zakres swoich kompetencji wyłącznie nadzorczo-kontrolnych – aspirować do bezpośredniego wpływu na kreowanie polityki rynku pracy w naszym kraju, tak w przypadku, gdy pojawia się nowa regulacja prawna, należy postulować, aby jej jakość nie pozostawiała wątpliwości interpretacyjnych, co znacząco osłabia sam efekt kontroli i powagę inspektora pracy.

Konstytucyjne prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest uwarunkowane zapisami ustaw określających zakres stosowania tego prawa w stosunku do poszczególnych grup pracujących. Z uwagi na to, że aktualnie duża część pracujących świadczy pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, tj. w ramach samozatrudnienia i umów cywilnoprawnych, ochrona wynikająca z przepisów Kodeksu pracy musiała zostać na nich także rozszerzona. Zgodnie z art. 304 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p., 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. Rozwiązania ustawowe zawierają jednak szereg luk i wątpliwości interpretacyjnych w zakresie stosowania przepisów wydanych na podstawie Kodeksu pracy w stosunku do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Dotyczy to np. kwestii związanych z kwalifikacjami do obsługi urządzeń technicznych, takimi jak uprawnienia monte-



ra rusztowań, które – jeśli literalnie przyjąć zapisy prawa – dotyczą wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a nie dotyczą osób samozatrudniających się i zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. A przecież monterami rusztowań są bardzo często osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Podobne sytuacje występują także w innych obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy. I tak przykładowo zatrudnienie zleceńbiorców formalnie podlega kontroli inspektora pracy, ale już nie ma pewności prawnej, czy zatrudnienie w tej formule wymaga od stron zatrudnienia przeprowadzenia stosownych badań czy szkoleń z zakresu bhp – w mojej ocenie obowiązki takie powinny być nałożone na podmiot zatrudniają-

cy ze względu na konieczność utrzymania podstawowych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy tak dużej grupy ludzi. Wszystko to powoduje, że wielu pracobiorców ma ograniczone prawo do bezpiecznych warunków pracy.

Kolejnym przykładem dobrze opisującym brak możliwości efektywnie podejmowanych przez inspektora pracy działań nadzorczych w terenie jest tzw. zatrudnienie krzyżowe, tj. jednocześnie w kilku miejscach pracy. Jakiś czas temu mieliśmy przypadek śmierci lekarza w czasie pełnienia dyżuru



szpitalnego trwającego nieprzerwanie kilka dób. Oczywiście z formalnego punktu widzenia wszystko jest w zgodzie z literą prawa, bo lekarz prowadził jednoosobową działalność gospodarczą, co wyłącza konieczność stosowania wobec niego norm czasu pracy. To jednak wyraźny sygnał dla ustawodawcy, aby zagwarantować minimalne standardy dotyczące czasu pracy zleceniobiorcom świadczącym pracę na podstawie umów o dzieło czy prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą. Proponuje się przy tym, aby powszechnie obowiązujące normy czasu pracy, w tym w szczególności przepisy o nieprzerwanym dobowym i tygodniowym odpoczynku, dotyczyły także pracowników zatrudnionych przez inne podmioty niż macierzysty pracodawca. I dobrze, aby ten obowiązek dotyczył również innych form zatrudnienia niż stosunek pracy. Należy przy tym podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy już od dawna wychodzi z założenia, że adresatem norm o 11-godzinnym odpoczynku są



wszyscy pracodawcy zatrudniający danego pracownika, a nie oddzielnie każdy z nich, zwłaszcza w przypadku zatrudnienia w tzw. grupach kapitałowych, czyli spółkach córkach. Takie stanowisko urealnia możliwość odpoczynku po pracy, w pełni przy tym wypełniając swoją funkcję, także w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dokończenie na str. 27

Centrum Poradnictwa PIP

Szef inspekcji przy telefonie

Na temat porad prawnych wie wszystko. Udzielał ich tysiące w swojej inspektorskiej praktyce, trwającej blisko trzy dekady, w macierzystym Oddziale PIP w Słupsku i podczas prowadzonych kontroli. Nie miał więc obaw, odbierając telefony w utworzonym przez siebie Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy i udzielając porad „na gorąco”. Główny inspektor pracy Roman Giedroń przyznaje jednak, że jest to trudne i niezwykle odpowiedzialne zajęcie.

W poradnictwie prawnym, obok wiedzy i doświadczenia, wiele też zależy od osobistych predyspozycji osoby świadczącej pomoc. Zwracają się o nią nie tylko pracownicy i pracodawcy, lecz także przedstawiciele różnych korporacji, biur księgowo-doradczych czy kancelarii prawnych. Zdarza się, że szukają tylko potwierdzenia słuszności swoich zamierzeń, więc w sposób tendencyjny przedstawiają sprawę, naginając rzeczywistość na własny użytek. Nieraz za wszelką cenę chcą uzyskać wskazówki, którymi posłużą się przy rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, najchętniej z artykułu 52 Kodeksu pracy. To kalkulowanie rozmówców jest wpisane w poradnictwo telefoniczne, nie daje ono możliwości weryfikacji informacji, gdy jest to konieczne, w oparciu o dokumenty. Te można przeanalizować w kontakcie osobistym, który również jest możliwy w Centrum Poradnictwa PIP przy ul. Barskiej 28/30 w Warszawie, w dni robocze od godziny 9 do 15.

Większość pytań, na które szef inspekcji pracy odpowiadał dyżurując przy telefonie Centrum Poradnictwa PIP, pochodziła od pracodawców. Jeden z nich przedstawił się z imienia i nazwiska, podał też miejsce prowadzenia działalności. Mówił o pracownicy, która na wieść o tym, że za chwilę obejmie ją ochrona przedemerytalna, zażądała wysokiej podwyżki. Zagroziła jednocześnie pracodawcy problemami, gdy ten będzie jej nieprzychylny. Podczas innej rozmowy główny inspektor pracy wyjaśniał kobiecie pracującej od przeszło dwóch lat na zlecenie różnice między jej formą zatrudnienia a umową o pracę. Miałaby szanse na taką, bo z relacji wynika, że charakter pracy wypełnia znamiona umowy pracowniczej. Tu mógłby wkroczyć inspektor pracy, więc Roman Gie-



droń doradza skargę do inspekcji pracy. Jedno z połączeń telefonicznych do Centrum Poradnictwa PIP, które odbiera szef urzędu, pochodzi z Kielc. Już za kilka dni w tamtejszym Okręgowym Inspektoracie Pracy nie będzie działał telefon w sprawie porad prawnych. Świętokrzyskie to kolejny okręg, po aglomeracji warszawskiej, w którym w siedzibie urzędów świadczone będą wyłącznie porady osobiste. W ten sposób nastąpi sukcesywne wygaszanie w terenie poradnictwa telefonicznego, skoncentruje się ono właśnie w Centrum Poradnictwa PIP w Warszawie. Teraz jest tam kilkoro specjalistów, których pracą koordynuje insp. **Aleksandra Zagajewska**, sama również udzielając porad. Jest znakomitym prawnikiem i ma duże doświadczenie poradnicze w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Mówi, że najważniejsza w tej pracy jest jednak pokora i cierpliwość. Tylko przez ostatni tydzień dyżurów liczba połączeń wskazała tysiąc. Za każdym z nich kryje się nie tylko mniej lub bardziej skomplikowany problem prawny, lecz także kłopot czy wręcz dramat ludzi, którzy tracą pracę czy nie otrzymują wynagrodzeń, bo np. pracodawca chytrze pozbywa się firmy, a nowy nie poczuwa się do tych zobowiązań. W takiej sprawie kilkudziesięciu pracowników jednej z sieci sklepów budowlanych złożyło ostatnio skargi do inspekcji, w ślad za nimi poszły inspektorskie kontrole.

(B. P.-Ś.)

Ćwiczenie czyni mistrza

Z Romanem Giedrojcem, głównym inspektorem pracy, rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.

Co zainspirowało szefa inspekcji pracy do utworzenia jednej, centralnej jednostki świadczącej porady prawne?

Takie pomysły zwykle przynosi samo życie. Kiedy pojawiła się możliwość utworzenia centrum porad, myślami wróciłem do tego, co w tej kwestii robiłem przez wiele lat jako liniowy inspektor pracy czy później kierownik oddziału. Bywało tak, że z tym samym pytaniem zainteresowani obdzwaniiali kilka miejsc w Polsce, gdzie przekazywano im różne odpowiedzi i wyjaśnienia w tej samej sprawie, rozmaicie interpretując przepisy. Nie przemawiał do mnie argument, że w innych jednostkach PIP mówiono coś innego niż ja, gdyż w mojej odpowiedzi zawsze powoływałem się na konkretne przepisy. Proponowałem czasami, by zwrócono się do inspekcji pracy w formie pisemnej lub doradzałem osobistą wizytę, razem z dokumentami. Bywało więc, że rozmowy kierowane do Słupska dotyczyły spraw firm lub pracowników z odległych miejscowości: z Warszawy, Katowic, Radomia, Wrocławia, Bydgoszczy, Jeleniej Góry, Lublina i innych. Oczywiście wskazywałem możliwość uzyskania porady w najbliższym okręgowym inspektoracie pracy czy oddziale PIP.

Z czego wynikał więc pomysł utworzenia centrum, skoro w okręgach i oddziałach świadczone pomoc prawną?

Jako urząd zostaliśmy do tego zobligowani przez ustawodawcę. Chodzi o cały pakiet przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, które obowiązują od połowy ubiegłego roku. Nałożono tam na inspekcję pracy obowiązek świadczenia pomocy prawnej np. pracownikom delegowanym, obcokrajowcom. To był zasadniczy impuls do utworzenia Centrum Poradnictwa PIP, z naciskiem na porady telefoniczne, które stopniowo znikną z okręgów i oddziałów. Nadal pozostaną tam porady osobiste, trudno bowiem narażać kogoś, by jechał w swojej sprawie z drugiego końca Polski na rozmowę do Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

To była najdogodniejsza lokalizacja?

Chciałem, żeby takie centrum porad powstało przy którymś z 16 okręgowych inspektoratów pracy. Namawiałem do tego, ale niestety nie spotkało się to z aplauzem kierujących okręgami. Nie przekonała ich nawet propozycja dodatkowych 20 etatów. W tej sytuacji, korzystając z możliwości

powiększenia powierzchni biurowej przy siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy, zdecydowałem o warszawskiej lokalizacji przedsięwzięcia. Jednak, co podkreślam, zamierzeniem moim było i jest wzmocnienie poradnictwa świadzonego zarówno w terenie, jak i w Warszawie, również z udziałem inspektorów pracy.

Udzielanie porad prawnych wpisuje się w inspektorskie zadania, w szczególności podczas pierwszych kontroli audytowych, które są autorskim pomysłem głównego inspektora pracy. Czy to nie wystarczy?

W myśl zasady, że ćwiczenie czyni mistrza, chcę, żeby inspektorzy pracy podczas dyżurów poradniczych odświeżali i uzupełniali swoją wiedzę o przepisach. W ten sposób bowiem będzie ona kompleksowa i aktualna. W centrum obecnie dyżurują specjaliści z Głównego Inspektoratu Pracy, w tym także ci z uprawnieniami inspektorskimi. Wszystkie te osoby, co już dziś zapowiadam, będą w przyszłości prowadziły także czynności kontrolne, aczkolwiek w ograniczonym zakresie. W ten sposób sprawdzą swoją wiedzę w praktyce i ugruntują umiejętności inspektorskie.

Świadczenie porad to dobra szkoła nie tylko dla tych, którzy po raz pierwszy zetkną się z tym zadaniem. Wiele osób obawia się, że to zbyt duże wyzwanie...

Przepisy tak szybko się dziś zmieniają, że każdy sposób, by nadać za nimi, jest dobry i nieoceniony. Należy pamiętać, że każdego dnia inspektor pracy, prowadząc kontrole, konfrontuje się z wysokiej klasy specjalistami i ekspertami, reprezentującymi interesy pracodawcy. Nie możemy im ustępować jako fachowcy, z czego każdy szanujący się inspektor pracy musi zdawać sobie sprawę. Dlatego nikt nie powinien unikać udzielania porad prawnych, również podczas dyżurów telefonicznych.

Obecnie porad w centrum udziela kilka osób. Z własnego doświadczenia wiem, że są mocno obciążone pracą. Kto i kiedy ich wspomże?

Docelowo planujemy dwadzieścia osób i będzie to w większości stały zespół ludzi. Będą wzmocnieni przez pracowników Głównego Inspektoratu Pracy, zarówno tych, którzy posiadają uprawnienia inspektorskie, jak i prawników. Nic tak nie poszerza wiedzy, nawet specjalistycznej, jak praktyka. Wszyscy zostaną objęci systemem szkoleń, które będą prowadzić najlepsi specjaliści z PIP, ale też z renomowanych uczelni i instytutów naukowych. Bo jeśli mamy skutecznie zwalczać na przykład tzw. umowy śmieciowe, to udzielający porad muszą jednolicie wyjaśniać, jak umowa o pracę ma się do tego zatrudnienia na budowie czy przy taśmie przetwórstwa runa leśnego na podstawie umowy o dzieło. Tu nie mogą pojawiać się rozbieżności i wątpliwości.

Dziękuję za rozmowę.

W stronę profesjonalizacji

Prof. Witold Grzywiński z Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, Wydział Leśny, Katedra Użytkowania Lasu, w rozmowie z „Inspektorem Pracy”.

Na ile postęp techniczny wpływa na bezpieczeństwo pracy w leśnictwie?

Pełne umaszynowanie pozyskania drewna jest najlepszym i najszybszym sposobem na ograniczenie wypadkowości w leśnictwie. Pokazuje to przykład państw skandynawskich. W Polsce nie osiągniemy takiego poziomu zmechanizowania jak w Szwecji czy Finlandii, chociażby ze względu na skład gatunkowy lasów czy warunki terenowe, stąd widok drwala z pilarką nie zniknie z naszych lasów. Istnieją jednak możliwości znacznego ograniczenia ciężkiej i niebezpiecznej pracy ręczno-maszynowej. Szacuje się, że obecnie połowę pozyskiwanego w Polsce drewna (ok. 19 mln m³) możemy uzyskiwać za pomocą harwesterów, czyli maszyn ścinkowo-okrzesująco-przerzynających; taki poziom maszynowego pozyskiwania drewna mają nasi sąsiedzi: Niemcy i Czesi. Liczba nowoczesnych maszyn w Polsce z roku na rok rośnie, jednak w dalszym ciągu w ten sposób pozyskuje się mniej niż 20% drewna. Czeka nas jeszcze długa droga, by osiągnąć wspomniany poziom.

Powiedział pan na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w Cisnej, że najczęstsze wypadki są spowodowane przez drzewa...

Zdecydowana większość zdarzeń wypadkowych w pracach gospodarczych w leśnictwie to wypadki podczas pozyskania i zrywki drewna. Zagrożenia wypadkowe w tym procesie można podzielić na dwa źródła: maszyny (pilarki i ciągniki do zrywki drewna) oraz drzewa i ich części (wierzchołki, konary). Wśród najczęstszych w skutkach zdarzeń najwięcej spowodowanych jest przez przewracające się drzewa lub odpadające konary. Ścinka drzewa pilarką jest najniebezpieczniejszym etapem pozyskiwania drewna. Należy pamiętać, że kontrola drwala nad ścinanym drzewem ważącym kilka lub kilkanaście ton jest ograniczona, szczególnie w ostatnim etapie ścinki. Istnieje wprawdzie szereg bezpiecznych metod ścinki drzew, na ogół znanych drwalom, którzy ukończyli specjalistyczne szkolenia zawodowe, jednak w wielu przypadkach ich stosowanie jest czasochłonne, co odbija się niekorzystnie na wydajności, a tym samym na zarobkach. Dla wielu pracowników pieniądze są niestety ważniejsze niż zdrowie, a nawet życie.

Jak wygląda obecnie sytuacja polskiego leśnictwa?

Tu nie mamy się czego wstydić. Gospodarka leśna w Polsce prowadzona jest na bardzo wysokim poziomie. To zasługa leśników, dla których praca jest bardzo często także pasją. W wielu krajach najważniejszy jest rachunek ekonomiczny, co przekłada się na spo-



sób gospodarowania lasami. Widoczne to jest zwłaszcza w lasach prywatnych, które stanowią większość w krajach zachodniej i północnej Europy. W Polsce lasy pełnią również wiele innych ważnych funkcji: ochronnych, rekreacyjnych i społecznych, które są gwarantowane odpowiednimi regulacjami prawnymi, zapewniającymi zrównoważoną gospodarkę leśną. Lasy prywatne w Polsce podlegają częściowemu nadzorowi Lasów Państwowych, natomiast faktem jest, że priorytety są tam na ogół inne od lasów państwowych.

Czy system kształcenia kadry leśnej odpowiada zapotrzebowaniu rynku?

Z moich obserwacji wynika, że większość studentów leśnictwa na Wydziale Leśnym Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu to ludzie z pasją przyrodniczą. Wybrali ten kierunek, bo mają różnorodne zainteresowania przyrodnicze, część z nich ma również rodzinne tradycje leśne. Niestety obecna sytuacja na rynku pracy w sektorze leśnym nie wygląda optymistycznie. Niewielka część absolwentów leśnictwa znajdzie zatrudnienie w Lasach Państwowych, niektórzy podejmą pracę w sektorze prywatnym, szczególnie w dużych firmach zatrudniających średnią kadrę zarządzającą, np. jako brygadziści. Uważam, że należy zmienić system kształcenia w tej branży. Mamy nadpodaż absolwentów studiów leśnych (w kraju istnieje 9 kierunków studiów kształcących leśników). Należałoby przeprofilować system średniego szkolnictwa leśnego, wprowadzając klasy kształcące operatorów maszyn leśnych. Warto też rozważyć reaktywację zawodowych szkół leśnych, przygotowujących pracowników o niższych kwalifikacjach. To pozwoli na stworzenie kadry pracowników, którzy znają specyfikę procesu produkcyjnego w leśnictwie. Jest to, moim zdaniem, ważny krok w stronę profesjonalizacji usług w leśnictwie.

Dziękujemy za rozmowę.

Rada Ochrony Pracy w Cisnej, 22-23 maja 2017 r.

O bezpieczeństwie pracy w leśnictwie



Proste „dziękuję”

Telefon nie dzwoni tylko podczas rozmów. Bywa, że nie milknie także w trakcie przerwy między 11.30 a 12.00. Tuż przed 15.00 wycisza się, by o równej godzinie znowu rozbrzmieć. Ostatnia rozmowa dyżuru przy jednym ze stanowisk w Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy przeciąga się poza jego godziny. Kobieta z drugiej strony słuchawki łamiącym głosem pyta o artykuł 52 § 1 Kodeksu pracy. Na ten przepis powołał się pracodawca jej męża w piśmie, które właśnie odebrała z poczty, zatytułowanym „Świadectwo pracy”.

Po pierwszych trzech tygodniach dyżurów rejestr połączeń telefonicznych do Centrum Poradnictwa PIP przekroczył tysiąc. Każdego dnia dyżur pełniło tam kilka osób. Prawnicy, inspektorzy pracy, specjaliści z rozmaitych dziedzin prawa regulującego kwestie szeroko rozumianego zatrudnienia. Porady są adresowane głównie do pracowników, ale dzwonią także pracodawcy, osoby samozatrudnione, świad-



spec. Wiesław Piesio

czące pracę na podstawie umów cywilnych. Tych ostatnich jest szczególnie dużo, od stycznia obowiązują bowiem przepisy dotyczące 13-złotowej stawki godzinowej dla tej grupy zatrudnionych, a także o minimalnym wynagrodzeniu, którego wysokość wynosi 2 tys. złotych. Czy dodatek stażowy wlicza się do tej kwoty? Co z zapłatą za nadgodziny i przesto-
jowe? – chciała wiedzieć jedna z księgowych stołecznej firmy budowlanej. Inna pytała, jak obliczyć zapłatę, uwzględniając nową stawkę, gdy zleceniobiorcy płacono dotychczas za przejechane przez niego kilometry.

W dobie nieograniczonego dostępu do internetu niemal każdy może zdobyć informacje o tym, ile przysługuje mu urlopu wypoczynkowego, co powinna zawierać umowa o pracę, kiedy pracownik nie może pracować w nocy. Tego typu proste pytania rzadko słyszy się podczas dyżurów. Zwykle są znacznie bardziej skomplikowane, wielowątkowe, pokazujące trudne sytuacje – jak ta, o której opowiadała zrozpaczona kobieta, gdy jej mąż otrzymał drogą pocztową świadectwo pracy ze wskazaniem na art. 52 k.p., a więc tzw. dyscyplinarkę. Nic nie zwiastowało takiego obrotu sprawy. Dramatyzmu dodaje fakt, że ów człowiek ma na utrzymaniu żonę i małe dziecko.

Wiele pytań zgłaszają przyszli rodzice. Chcą wiedzieć, czy pracodawca może się z nimi rozstać, jakie i kiedy będą im przysługiwały świadczenia w związku z urodzeniem i wychowywaniem dziecka, kiedy możliwe jest przerwanie urlopu wychowawczego i powrót do pracy w jego trakcie, czy dopuszczalne jest łączenie wychowywania dziecka i świadczenia pracy. Jedna z telefonujących kobiet pytała, co może zrobić, gdy w trakcie urlopu rodzicielskiego zaszła w ciążę, a pracodawca planuje zwolnienia w pracy. Ma umowę terminową jeszcze na rok. Przepisy związane z rodzicielstwem nie należą do prostych, nie tylko dla ich adresatów. Inspekcyjni specjaliści dyżurujący przy telefonach często konsultują ze sobą rozmaite wątpliwości. Autorytetem wśród nich jest **Wiesław Piesio**, który ma wieloletnie doświadczenie w pracy poradniczej. Do niedawna przyjmował interesantów w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie i doskonale zna realia z tym związane, więc także na Barskiej 28/30 w Centrum Poradnictwa PIP rozmawia z osobami, które zgłaszają się osobiście. Wśród nich był np. obywatel Niemiec, który od ponad 20 lat mieszka w Polsce i prowadzi tu własną firmę. Chce zatrudnić swojego syna, obywatela Niemiec, który będzie świadczył pracę na jego rzecz, ale w swoim kraju. Dopypywał o szczegóły, bo chce, żeby wszystko odbyło się zgodnie z prawem.

Wiele sygnałów telefonicznych kwalifikuje się do zbadania przez inspektorów pracy. Tak przynajmniej wynika z relacji osób dzwoniących do centrum. Pracodawca nie wypłacił im wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, nie zgłosił do ubezpieczenia społecznego lub zatrudnia pracowników



gł. spec. Aleksandra Zagajewska

na czarno. Młody człowiek z drugiej strony słuchawki skarży się, że po dwóch tygodniach ciężkiej pracy na budowie nie dostał ani grosza, a pracodawca nie chce go tam dłużej. W takiej sytuacji jest jeszcze kilka osób, w tym trzech obcokrajowców ze Wschodu. Oni, w przeciwieństwie do pracowników z Polski, nie chcą ujawniać swoich danych i zadzierają z pracodawcą, bo zależy im na pracy. Poczekają jeszcze na należne pieniądze, zanim poproszą o pomoc inspekcję pracy.

Bardzo zdesperowana wydaje się kobieta z pięćdziesięciotysięcznego miasta na Warmii. Chce się rozstać z pracodawcą, bo ten wciąż każe jej wykonywać dodatkowe obowiązki,



spec. Joanna Płochocka i gł. spec. Jarosław Zieliński

które nie dotyczą zakresu jej pracy. Nieufna kobieta nie chce mówić, co robi i gdzie pracuje, ale twierdzi, że jej sytuację można porównać do zawodowego cukiernika, któremu szef poleca myć toalety. Chce wiedzieć, czy to jest zgodne z prawem, czy powinna się domagać zakresu obowiązków na piśmie, który w jej przypadku był na „gębę”. Nie może już znieść tej sytuacji w pracy i chce odejść, ale nie wie, jak to zrobić i kiedy. Nie przekonują jej tłumaczenia prawnika, że sprawę należy zgłosić do inspekcji pracy. Nie wierzy w skuteczność kontroli, nie chce ujawniać swoich danych. Rozmowa przeciąga się do kilkudziesięciu minut, utykając w martwym punkcie.

Podobnie jest w sprawie wypłaty ryczałtu za nocleg w przypadku kierowców transportu międzynarodowego. W styczniu br. wypowiedział się tu Trybunał Konstytucyjny, ale jego stano-



gł. spec. Elżbieta Laskowska

wisko nie jest jasne nie tylko dla pracodawców, lecz także dla różnych urzędów, z którymi kontaktował się jeden z dyżurujących specjalistów inspekcji pracy.

W Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy wszyscy mówią jednym głosem, że te dyżury to prawdziwe wyzwanie, okupione niemałym stresem. Oprócz wiedzy trzeba mieć wiele cierpliwości i empatii. Wczucie się w sytuację rozmówcy wiele znaczy, przełamuje pewną psychologiczną barierę, wzbudza zaufanie. Osoba po drugiej stronie słuchawki czuje, że znalazła sprzymierzeńca, który chce jej pomóc. To ma wielki sens, szczególnie wtedy, gdy idzie za tym także proste „dziękuję”.

Beata Pietruszka-Śliwińska
(na podstawie własnych doświadczeń z dyżurów)



Włodzimierz Łabanowski

Technika

Dokumentacja towarzysząca maszynie – dawniej i dzisiaj

Jeśli chodzi o to, jak powinna się nazywać i jakie treści powinna zawierać sporządzona przez producenta dokumentacja towarzysząca maszynie, to w przypadku maszyn wyprodukowanych w ubiegłym wieku powszechnie stosowano nazwę „dokumentacja techniczno-ruchowa” (DTR). Obowiązek sporządzania i dostarczania dokumentacji techniczno-ruchowej dla maszyn, urządzeń, sprzętu i aparatury technicznej został wprowadzony uchwałą nr 767 Prezydium Rządu z dnia 30 października 1954 roku (M.P. z 1954 r. Nr 115, poz. 1644). Zobowiązywała ona ministrów, którym podlegały przedsiębiorstwa produkujące lub importujące urządzenia techniczne, do dostarczania nabywcom, jednocześnie z dostawą urządzeń technicznych, dokumentacji techniczno-ruchowej.

Dokumentacja techniczno-ruchowa

Zależnie od rodzaju urządzenia technicznego dokumentacja ta zawierała: fotografie (rysunki) urządzenia technicznego; charakterystykę techniczną (moc, wydajność, ciężar, dokładność, dane kontroli technicznej z odbioru urządzenia itp.); rysunki schematyczne wraz z podaniem wymiarów głównych i gabarytowych; rysunki zestawieniowe – z podaniem wymiarów; rysunki montażowe – z podaniem luzów; rysunki fundamentów – z podaniem obciążeń. W dokumentacji urządzenia technicznego były również: instrukcje dotyczące opakowania, transportu, montażu i uruchomienia; instrukcje dotyczące obsługi, regulacji (elektrycznej, mechanicznej, pneumatycz-

nej itp.), dozoru i bezpieczeństwa pracy; instrukcje konserwacji (schematy smarowania, rodzaje smarów itp.) i remontowe; również wykaz (katalog) części wymiennych i wyposażenia normalnego i specjalnego, rysunki części wymiennych.

Dla wszelkiego rodzaju urządzeń technicznych prostych i nieskomplikowanych, przeznaczonych przede wszystkim dla indywidualnych odbiorców – takich jak sprzęt gospodarstwa domowego, narzędzia i sprzęt rolniczy (np. radioodbiorniki, odkurzacze elektryczne, pralki mechaniczne, aparaty fotograficzne, maszyny i narzędzia rolnicze itp.) – dopuszczono stosowanie dokumentacji uproszczonej. Przez dokumentację uproszczoną rozumiano broszury, prospekty, katalogi, zawierające opisy, zasady działania, sposób użycia i konserwacji oraz wykazy części wymiennych, wraz ze wskazaniem miejsca ich nabycia (centrale handlowe, jednostki handlu społecznego itp.).

Paszport techniczny maszyny

Na podstawie delegacji zamieszczonej w uchwale nr 767 Prezydium Rządu przewodniczący Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego zarządzeniem z dnia 1 lutego 1955 roku określił zakres i tryb opracowania dokumentacji techniczno-ruchowej dla podstawowych urządzeń produkcyjnych (M.P. z 1955 r. Nr 13, poz. 133). W zarządzeniu tym podano nowy termin „paszport techniczny maszyny”. Zgodnie z definicją paszport techniczny stanowiła dokumentacja techniczno-ruchowa zawierająca charakterystykę techniczną, eksplo-

atacyjną i remontową maszyny, urządzenia, sprzętu i aparatury technicznej oraz inne dane konieczne do prawidłowej eksploatacji i właściwego wykorzystania maszyny. Paszport techniczny miał też zawierać charakterystyczne dane techniczne dotyczące wszystkich maszyn danego typu, tzw. dane ogólne, oraz dane indywidualne odnoszące się wyłącznie do ściśle określonej maszyny, stanowiącej konkretny obiekt inwentarowy.

Dane ogólne zawierały: charakterystykę techniczną, wykaz wyposażenia normalnego, schematy: kinematyczne, elektryczne, hydrauliczne i pneumatyczne, instrukcję obsługi, instrukcję konserwacji i smarowania, normatywy remontowe, wykaz części wymiennych. Dane indywidualne zawierały: dane ewidencyjne, wykaz faktycznie posiadanego wyposażenia, wykaz posiadanych rysunków wraz z rysunkami, wykaz ustalonych części zapasowych.

Formę zewnętrzną i treść paszportu technicznego oraz wskazówki co do jego sporządzania i przechowywania określała instrukcja stanowiąca załącznik do zarządzenia. Do założenia paszportów technicznych zobowiązane zostały przedsiębiorstwa i zakłady dla eksploatowanych przez nie maszyn górniczych, maszyn i urządzeń energetycznych, maszyn i urządzeń hutniczych, obrabiarek do obróbki wiórowej i plastycznej oraz maszyn odlewniczych.

Z dniem 15 października 1991 roku Rada Ministrów uchwałą nr 139 z dnia 11 października 1991 roku uznała za nieobowiązującą uchwałę nr 767 Prezydium Rządu z dnia 30 października 1954 roku w sprawie obowiązku sporządzania i dostarczania dokumentacji techniczno-ruchowej dla maszyn, urządzeń, sprzętu i aparatury technicznej. Tym samym moc prawną straciło też zarządzenie przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 1 lutego 1955 roku określające zakres i tryb opracowania dokumentacji techniczno-ruchowej dla podstawowych urządzeń produkcyjnych.

Nie tylko w przepisach bhp

Pojęcie dokumentacji techniczno-ruchowej tak bardzo zakorzeniło się w naszej świadomości, że mimo upływu ponad 25 lat od uchylecia przepisów wyznaczających nazwę DTR, nadal spotykamy odniesienia do tej nazwy w obowiązujących przepisach. W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) w § 51 ust 2 czytamy: „Montaż, demontaż i eksploatacja maszyn, w tym ich obsługa, powinny odbywać się przy zachowaniu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, uwzględniających instrukcje zawar-

Dla wszelkiego rodzaju urządzeń technicznych prostych i nieskomplikowanych, przeznaczonych przede wszystkim dla indywidualnych odbiorców, dopuszczono stosowanie dokumentacji uproszczonej.



te w dokumentacji techniczno-ruchowej”. A oto przykłady innych obowiązujących aktów prawnych, w których treści znajduje się odwołanie do pojęcia dokumentacji techniczno-ruchowej:

– § 25 rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci kanalizacyjnych (Dz.U. Nr 96, poz.437);

– § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków (Dz.U. Nr 96, poz. 438);

– § 20 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych (Dz.U. Nr 75, poz. 846 z późn. zm.);

– § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 14 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek do drewna (Dz.U. Nr 36, poz. 409);

– § 30 ust. 3, § 94 ust. 1 i § 103 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających (Dz.U. Nr 73, poz. 770 z późn. zm.);

– § 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. Nr 70, poz. 650 z późn. zm.);

– § 63 ust. 1 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47, poz. 401);

– § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi (Dz.U. Nr 104, poz. 868).

Instrukcje

Inne nazewnictwo i wymagania dotyczące treści dokumentacji towarzyszącej maszynie zostały określone w przepisach obowiązujących od 1 maja 2004 r., wdrażających do polskiego prawodawstwa wymagania dyrektywy maszynowej. Z dniem 29 grudnia 2009 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. z 2008 r. Nr 199, poz. 1228), wdrażające postanowienia nowej dyrektywy maszynowej 2006/42/WE. Zgodnie z zapisami podanymi w § 58 tego rozporządzenia maszyna wprowadzana do obrotu lub oddawana do użytku musi być wyposażona w instrukcję. W przepisie nie podano szczegółów dotyczących formy instrukcji. Ogólnie uznaje się, że wszystkie instrukcje dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa muszą być dostarczane w formie papierowej, ponieważ nie można założyć, że użytkownik ma dostęp do środków służących odczytaniu dostarczonej instrukcji w formie elektronicznej lub udostępnionej na stronie internetowej. Często jednak przydatne jest udostępnienie instrukcji także w formie elektronicznej oraz w internecie, ponieważ umożliwia to użytkownikowi pobranie pliku elektronicznego instrukcji, gdy wersja papierowa zostanie zagubiona. Praktyka ta ułatwi również w miarę potrzeb aktualizowanie instrukcji. Instrukcja powinna być sporządzona w co najmniej jednym języku oficjalnym Unii Europejskiej i opatrzona napisem „Instrukcja oryginalna”. Jeżeli instrukcja oryginalna nie jest w języku polskim, tłumaczenie na język polski powinno zostać dostarczone przez producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela albo przez osobę wprowadzającą maszynę na obszar Polski, opatrzone napisem „Tłumaczenie instrukcji oryginalnej”. W uzasadnionych przypadkach instrukcja konserwacji maszyny, przeznaczona do korzystania przez wyspecjalizowany personel zatrudniony przez producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela, może być napisana tylko w języku, którym posługuje się personel. Odstępstwo to nie ma zastosowania do instrukcji dotyczących czynności konserwacyjnych, które ma przeprowadzić użytkownik lub personel obsługi technicznej zatrudniony przez użytkownika. W przypadku maszyn przeznaczonych do ogólnego stosowania, instrukcja powinna być sformułowana w sposób jasny, przejrzysty, umożliwiający wszystkim użytkownikom łatwe korzystanie z niej. § 59 rozporządzenia określa, że instrukcje powinny zawierać co najmniej 22 wskazane informacje, jeżeli mają one zastosowanie. Użyty w tym przepisie zwrot „co najmniej” wskazuje, że podanej listy nie należy traktować jako wyczerpującej. Jeżeli zatem jakiegokolwiek informacje niewymienione w § 59 rozporządzenia są niezbędne do bezpiecznego użytkowania maszyny, należy je umieścić w instrukcji. Z kolei wyrażenie „jeżeli mają one zastosowanie” oznacza, że wymienione aspekty muszą być

uwzględnione w instrukcji wyłącznie w przypadku, w którym są one istotne w odniesieniu do danej maszyny.

Do informacji, które należy uwzględnić w instrukcji obsługi, zaliczamy: nazwę i pełny adres producenta i jego upoważnionego przedstawiciela; określenie maszyny, które zostało umieszczone na samej maszynie, z wyjątkiem numeru seryjnego; deklarację zgodności WE lub dokument przedstawiający treść deklaracji zgodności WE, wskazujący szczegółowe dane dotyczące maszyny, niekoniecznie zawierający numer seryjny i podpis. Treść instrukcji powinna też zawierać: ogólny opis maszyny; rysunki, schematy, opisy i objaśnienia niezbędne do użytkowania, konserwacji i naprawy maszyny oraz sprawdzenia prawidłowości jej działania; opis stanowiska lub stanowisk pracy, które mogą zajmować operatorzy; opis zastosowania maszyny zgodnego z przeznaczeniem. W instrukcji winny się znaleźć: ostrzeżenia dotyczące niedozwolonych sposobów użytkowania maszyn, które jak to wynika z doświadczenia, mogą mieć miejsce; instrukcje montażu, instalowania i łączenia, zawierające rysunki, schematy i sposoby mocowania oraz określenie podwozia lub instalacji, na jakich maszyna powinna być zamontowana; dane dotyczące instalacji i montażu, mające na celu zmniejszenie hałasu lub drgań oraz dotyczące oddania do użytku i eksploatacji maszyny oraz, jeżeli jest to niezbędne, instrukcje dotyczące szkolenia operatorów.

Wśród informacji w instrukcji powinny być również te dotyczące:

■ ryzyka istniejącego mimo zastosowania konstrukcji bezpiecznej samej w sobie, środków zabezpieczających i dodatkowych środków ochronnych;

■ środków ochronnych, jakie musi zastosować użytkownik we właściwych przypadkach, łącznie z dostarczeniem środków ochrony indywidualnej;

■ podstawowych parametrów narzędzi, które można stosować w maszynie;

■ warunków, w jakich maszyna spełnia wymagania stateczności podczas użytkowania, transportu, montażu, demontażu, postoju, badań czy przewidywalnych awarii;

■ bezpiecznych warunków transportu, przenoszenia i przechowywania, z podaniem masy maszyny i jej poszczególnych części, jeżeli istnieje konieczność osobnego transportu;

■ sposobu postępowania w razie wypadku lub awarii; jeżeli w maszynie zastosowano funkcję blokowania, to należy podać sposób przeprowadzenia bezpiecznego odblokowania urządzenia;

■ opisu czynności regulacyjnych i konserwacyjnych, jakie powinien wykonywać użytkownik oraz zapobiegawczych środków konserwacji;

■ bezpiecznego przeprowadzenia regulacji i konserwacji, w tym środków ochronnych, jakie należy podjąć w trakcie tych czynności;

■ specyfikacji części zamiennych, jakie mają zostać użyte, jeżeli mają one wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo operatorów;

■ parametrów odnośnie emisji hałasu: a) poziom ciśnienia akustycznego na stanowiskach pracy skorygowany charakterystyką A, jeżeli przekracza on 70 dB(A), natomiast jeżeli poziom ten nie przekracza 70 dB(A), to powinno być to wyraźnie zaznaczone w instrukcji;

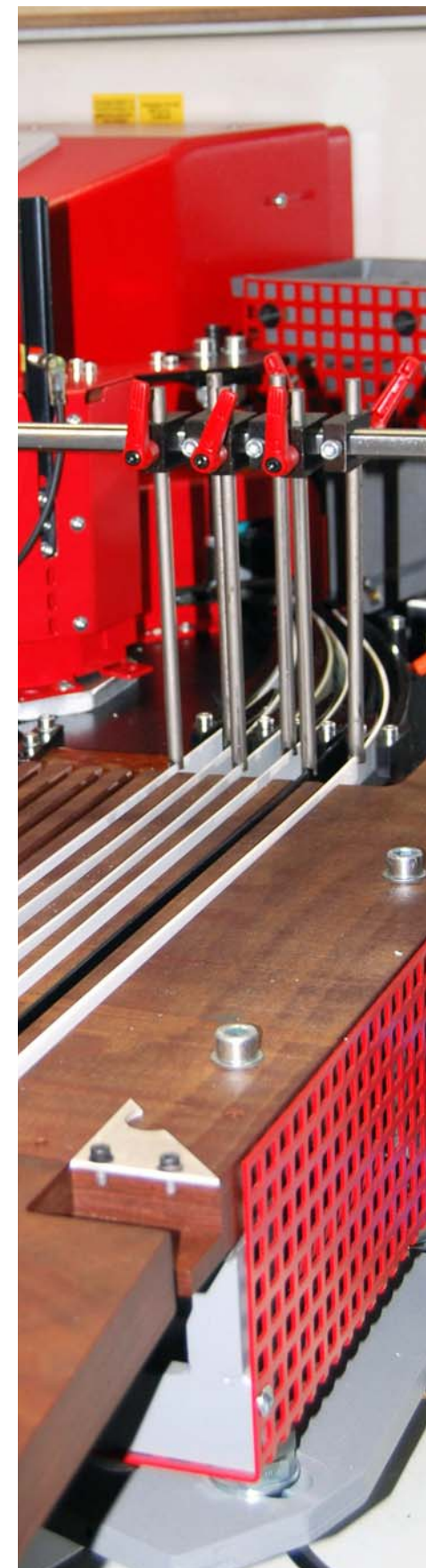
b) szczytową chwilową wartość ciśnienia akustycznego na stanowiskach pracy skorygowaną charakterystyką C, jeżeli przekracza ona 63 Pa (130 dB w stosunku do 20 µPa);

c) poziom mocy akustycznej maszyny skorygowany charakterystyką A, jeżeli poziom emitowanego ciśnienia akustycznego na stanowiskach pracy skorygowany charakterystyką A przekracza 80 dB(A);

■ promieniowania emitowanego przez maszynę, szczególnie promieniowania jonizującego, które może mieć niekorzystny wpływ na operatora i osoby narażone, w szczególności gdy mają wszczepione aktywne lub nieaktywne urządzenia medyczne.

Instrukcja obsługi

W normach zharmonizowanych z nową dyrektywą maszynową 2006/42/WE używa się pojęcia nieco szerszego, mianowicie „instrukcja obsługi”. W normie PN-EN ISO



12100:2012. Bezpieczeństwo maszyn. Ogólne zasady projektowania. Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka, odnoszącej się do wszystkich rodzajów maszyn, w pkt 6.4.5 wymieniono, co powinna zawierać instrukcja obsługi i inne instrukcje pisemne (np. na opakowaniu), określono także sposób przedstawiania treści instrukcji oraz sposób opracowania i redagowania informacji dotyczących użytkownika. Ponadto w normach przedmiotowych typu C, odnoszących się do określonego rodzaju maszyn, zawsze znajduje się zapis precyzujący zawartość instrukcji dla danego rodzaju maszyn.

Dokumentacja techniczna maszyny

W rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn w załączniku nr 2 znajdujemy też inne pojęcie, a mianowicie „dokumentacja techniczna maszyny”. Dokumentacja techniczna ma wykazać, że maszyna spełnia wymagania zasadnicze określone w rozporządzeniu. Powinna obejmować projektowanie, wytwarzanie i działanie maszyny w zakresie koniecznym do tej oceny. Powinna być przygotowana przynajmniej w jednym z oficjalnych języków Unii Europejskiej i obejmować: ogólny opis maszyny; rysunek zestawieniowy maszyny i schematy obwodów sterowania, jak również istotne opisy i objaśnienia niezbędne do zrozumienia działania maszyny; rysunki



szczegółowe, wraz z dołączonymi obliczeniami, wynikami badań, certyfikatami itp., niezbędne do sprawdzenia zgodności maszyny z zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Także dokumentację oceny ryzyka przedstawiającą zastosowaną procedurę, zawierającą: wykaz zasadniczych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, które mają zastosowanie do maszyny; opis środków wdrożonych w celu wyeliminowania zidentyfikowanych zagrożeń lub zmniejszenia ryzyka oraz wskazanie ryzyka resztkowego związanego z maszyną, jeżeli ma to zastosowanie.

W dokumentacji technicznej powinny być także uwzględnione:

- zastosowane normy i inne specyfikacje techniczne, wskazujące zasadnicze wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa objęte tymi normami;

– wszelkie sprawozdania techniczne podające wyniki badań przeprowadzonych przez producenta albo przez jednostkę wybraną przez producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela;

- kopia instrukcji maszyny;
- deklaracja włączenia wmontowanej maszyny nieukończonyj i odpowiednią instrukcją montażu takiej maszyny, jeżeli ma to zastosowanie;
- kopia deklaracji zgodności WE maszyn lub innych wyrobów włączonych do maszyny, jeżeli ma to zastosowanie;
- kopia deklaracji zgodności WE;
- w przypadku produkcji seryjnej środka wewnątrzzakładowe, jakie zostaną podjęte w celu zapewnienia zgodności maszyny z przepisami rozporządzenia.

Producent nie ma obowiązku dostarczania użytkownikowi dokumentacji technicznej. Dokumentacja ta powinna być tylko udostępniana do wglądu właściwym organom nadzoru rynku przez okres przynajmniej 10 lat od daty produkcji maszyny lub od daty wyprodukowania ostatniego egzemplarza (w przypadku produkcji seryjnej). Dokumentacja techniczna nie musi być stale dostępna w formie materialnej, jednak powinno być możliwe jej skompletowanie i udostępnienie w czasie współmiernym do jej złożoności przez osobę wyznaczoną w deklaracji zgodności. Niedopełnienie obowiązku przedłożenia dokumentacji technicznej w odpowiedzi na prawidłowo uzasadniony wniosek właściwych organów krajowych może stanowić wystarczającą podstawę do zakwestionowania zgodności danej maszyny z zasadniczymi wymaganiami w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.

Podsumowanie

Producenci maszyn powinni stosować nazewnictwo określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn oraz w normach zharmonizowanych – dokumentacja maszyny dostarczana użytkownikowi wraz z maszyną to instrukcja lub instrukcja obsługi, natomiast dokumentacja maszyny przechowywana u producenta i udostępniana na wniosek organu nadzoru rynku to dokumentacja techniczna. Nazywanie w dalszym ciągu przez producentów instrukcji maszyny dokumentacją techniczno-ruchową (czyli DTR-ką) może doprowadzić do wielu niejasności i nieporozumień, zwłaszcza w przypadku współpracy z kontrahentami z innych krajów Unii Europejskiej. Pomyłka jest możliwa ze względu na podobieństwo do pojęcia „dokumentacja techniczna”, które jest zarezerwowane dla innej dokumentacji i której producent nie ma obowiązku dostarczać użytkownikowi.

nadinspektor pracy **Włodzimierz Łabanowski**
OIP Olsztyn

Dokończenie ze str. 14

Urząd zmieniający się i skuteczny

3. Jakie trudności dostrzega Państwowa Inspekcja Pracy w prowadzeniu skutecznego nadzoru nad przestrzeganiem prawa?

Podstawową trudnością jest tu brak możliwości dotarcia do wszystkich podmiotów działających na rynku pracy. Wynika to nie tylko z ograniczeń prawnych w tym zakresie, lecz także z możliwości organizacyjnych. Rozdrobnienie rynku pracy i różnorodność form zatrudnienia powoduje, że nie jest możliwe, aby inspektorzy pracy dotarli do wszystkich pracodawców. Dlatego konieczne jest stosowanie nowoczesnych metod doboru zakładów do kontroli, rozwinięcie metod skutecznej samokontroli przedsiębiorców i tworzenie odpowiedniej prewencji wypadkowej. Dobór zakładów do kontroli zawsze musi się odbywać na podstawie analizy prawdopodobieństwa naruszenia prawa w ramach wykonywania działalności gospodarczej, tak aby kontrole odbywały się tam, gdzie obecność inspektora jest konieczna z uwagi na potrzebę wymuszenia dostosowania się przedsiębiorcy do wymagań prawnych.

Ponadto kontrole muszą być realizowane w sposób kompleksowy, tak aby zalecenia pokontrolne wyczerpująco wskazywały wszystkie obszary, w których konieczne jest podjęcie przez pracodawcę działań korygujących i zapobiegawczych. Taki program podjęliśmy już w stosunku do małych i średnich przedsiębiorców, u których kontrola jest prowadzona po raz pierwszy. W tym roku realizujemy także specjalny program prewencyjny skierowany do zakładów branży drzewnej, która nadal cechuje się znaczną liczbą wypad-



ków przy pracy i chorób związanych z pracą. Równocześnie z czynnościami kontrolnymi prowadzimy działania prewencyjno-promocyjne, aby każdy podmiot miał możliwość skorzystania z fachowej pomocy i doradztwa ze strony inspekcji pracy.

Nie chodzi tu jednak o zastępowanie przez inspekcję pracy służb wewnętrzzakładowych, w szczególności służby bhp. Należy rozdzielić te funkcje. Każdy ma swoje zadania do wypełnienia. Nadal głównym zadaniem inspektora pracy jest wskazywanie obszarów występowania nieprawidłowości, a nie szczegółowe wykrywanie wszystkich uchybień oraz wskazywanie sposobu ich eliminacji. Służba bhp musi zrozumieć, że to na niej spoczywa obowiązek doradztwa w zakresie bhp. Dlatego tak ważne jest przeprowadzenie kolejnego etapu profesjonalizacji tej służby. Wydaje się, że przyszedł czas na stworzenie prawnych ram nadzoru nad służbą bhp ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub wprowadzenia obowiązkowej przynależności pracowników służby bhp do izby zawodowej. Aktualny stan pokazuje, że w wielu przypadkach służba bhp nie cechuje się odpowiednim profesjonalizmem swoich działań. Także poziom okresowego szkolenia pracowników służby bhp i podnoszenia przez nich zawodowych kwalifikacji budzi wiele wątpliwości. Wielu pracowników służby bhp nie ma odpowiedniego przygotowania technicznego do wykonywania swoich obowiązków w zakładach przemysłowych, choćby wspomnianej wcześniej branży drzewnej.

Istotne są także formalnoprawne kwestie wszczynania i prowadzenia kontroli. Rozpoczęcie kontroli powinno się odbywać jedynie po okazaniu legitymacji służbowej. Nie może być ono warunkowane zidentyfikowaniem podmiotów, które zatrudniają pracowników, gdyż często na początku kontroli inspektor pracy nie ma wiedzy, przez kogo i na kogo rzecz jest świadczona praca. Należy pamiętać, że w tym samym miejscu pracę świadczą nieraz osoby zatrudnione przez wiele podmiotów. Taka sytuacja występuje m.in. w szpitalach, sklepach wielkopowierzchniowych, budo-



wach, zakładach przemysłowych i centrach dystrybucyjnych. Praktycznie do 2001 roku inspektorzy pracy kontrolowali zakłady pracy, czyli miejsca wykonywania pracy, a nie pracodawców. Istotne jest, aby powrócić do tej sytuacji, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kolejną kwestią jest sposób dokumentowania przebiegu kontroli. Aktualny sposób dokumentowania w formie protokołu z kontroli jest archaiczny, pochodzi z lat 80. XX wieku.

Warto przemyśleć, czy nie należy odejść od tej zasady, czy nie wprowadzić innych, uproszczonych sposobów dokumentowania czynności kontrolnych. Obecnie nawet połowę czasu kontroli zajmuje spisywanie do protokołu ustaleń z kontroli. W wielu przypadkach zapisy zawarte w protokole są zbędne zarówno dla podmiotu kontrolowanego, jak i organu kontrolującego, gdyż nie są wykorzystywane do wydawania środków pokontrolnych. Pytanie jest zasadne tym bardziej, że w wielu krajach Unii Europejskiej inspektorzy



pracy takich protokołów nie sporządzają, a ich działania są oparte na bezpośrednim adresowaniu poleceń do podmiotów odpowiedzialnych za stan bhp. Stosowne protokoły i pisemne decyzje wydawane są dopiero, gdy podmiot kwestionuje zasadność wydanych ustnie poleceń.

Likwidacja barier biurokratycznych, zwiększenie bezpośredniości i szybkości działania inspektora pracy, jest podstawowym warunkiem skuteczności działania Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor pracy nie ma być urzędnikiem starannie i żmudnie piszącym protokoły z kontroli, lecz organem realnie oddziałującym na warunki pracy w zakładzie pracy, eliminującym zagrożenia życia i zdrowia pracowników poprzez bezpośrednie wydawanie ustnych poleceń osobom kierującym pracą. Jego aktywność w zakresie dokumentowania swoich działań powinna być ograniczona do niezbędnego minimum.

Ważne jest tu także stałe kształcenie i podnoszenie kwalifikacji inspektorów pracy. Współczesny świat wymaga szczególnej i fachowej wiedzy technicznej. W wielu przypadkach nie wystarcza proste przyrównywanie stanu faktycznego do normy prawnej. Potrzebna jest specjalistyczna wiedza i umiejętność dokonywania analizy zagrożeń oraz oceny ryzyka zawodowego związanego z prowadzonym procesem technologicznym. Kontrolę w poszczególnych branżach muszą zatem prowadzić inspektorzy z odpowiednim przygotowaniem technicznym i doświadczeniem zawodowym. Bez tego kontrole będą powierzchowne, nieoddziałujące we właściwy sposób na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracy. Brak wiedzy i umiejętności inspektora pracy może przyczynić się do ugruntowania w zakładzie przekonania, że wszystko jest dobrze. Dlatego nie wolno oszczędzać na kształceniu inspekto-

row pracy. Należy też ich odpowiednio dobrze wynagradzać, aby nie było niekontrolowanego odpływu najlepszych specjalistów z urzędu do biznesu. Trzeba wręcz tworzyć takie mechanizmy, aby fachowcy z doświadczeniem zawodowym chcieli podejmować pracę w inspekcji pracy.

4. Czy obowiązujące sankcje za nieprzestrzeganie praw pracowniczych są wystarczające?

Trzeba z całą stanowczością podkreślić, że problem nie leży w wysokości kar, ale w ich realnej dolegliwości oraz nieuchronności. Niezbędna jest zatem korekta polityki stosowanych sankcji karnych.

Konieczne jest, w mojej ocenie, przeprowadzenie procesu ujednolicenia systemu sankcji; obecnie jest on niezwykle rozproszony, opisywany prawnie w kilkunastu ustawach. Należy też rozważyć kwestie związane z podmiotem, na który



jest nakładana kara. Dziś podmiotem tym jest osoba odpowiedzialna za naruszenie konkretnego przepisu. Nie kwestionując zasadności indywidualnego karania poszczególnych osób za naruszenia praw pracowniczych, uważam, że niezbędne jest wprowadzenie administracyjnego nakładania kar na podmioty gospodarcze. Należałoby też uzależnić dolegliwość kar od wielkości organizacji czy liczby zatrudnionych, co pozwoli na prawidłowe rozłożenie akcentów karania, aby ich dotkliwość była proporcjonalna do wielkości kontrolowanego przedsiębiorstwa. Dobrym przykładem może się stać system austriackiego czy belgijskiego prawa pracy, gdzie wysokość dolegliwości karnych uzależniona jest od liczby pracowników, których dotyczą nieprawidłowości. Taki system sprawia, że stosowanie dolegliwości karnych jest proporcjonalne i adekwatne do rozmiaru działalności prowadzonej przez kontrolowany podmiot, co w praktyce pozwala na prowadzenie przez urząd realnej i skutecznej polityki prewencyjnej.

Oddzielną kwestią jest możliwość odstępowania przez inspektora pracy od wymierzania kar w przypadku pierwszej kontroli w danym podmiocie, o ile nie stwierdzi on rażących naruszeń prawa. Prewencyjny charakter pierwszej kontroli

nie powinien bowiem koncentrować się na stosowaniu represji, a na doradztwie. Dopiero jeśli pomimo wydanych nakazów pokontrolnych nadal będą występować naruszenia prawa, inspektor powinien zastosować sankcje karne.

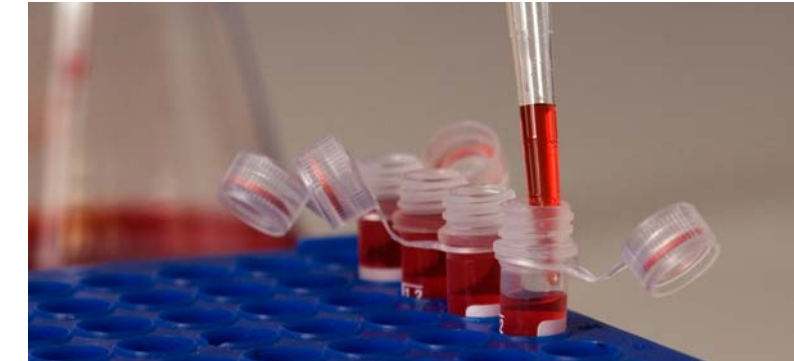
5. Czy występują sytuacje nakładania się kompetencji różnych organów nadzorujących warunki pracy w Polsce i jak przekłada się to na skuteczność działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy?

Poszczególne służby kontrolne działają w ramach swoich własnych właściwości wyznaczanych przez ustawy powołujące je do życia. Państwowa Inspekcja Pracy jest zobowiązana, w przypadku ustalenia nieprawidłowości z innych obszarów niepodlegających kompetencji inspektora pracy, do niezwłocznego powiadomienia właściwych organów o naruszeniu przepisów – Zakład Ubezpieczeń Społecznych (o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych), naczelnika urzędu celno-skarbowego (o naruszeniu przepisów prawa podatkowego) czy Straż Graniczną (o naruszeniu przepisów o cudzoziemcach). Należy zatem mówić o współpracy, a nie konkurencji w zakresie nakładania się poszczególnych kompetencji. Niemniej wątpliwości mogą budzić przypadki jednoczesnego kontrolowania podobnych obszarów bezpieczeństwa i higieny pracy przez organy Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Takie praktyki mogą podważać zaufanie do kontrolerów i być interpretowane jako nadużywanie funkcji kontrolnych państwa. Dlatego uważam, że należy powrócić do dyskusji nad implementacją higieny pracy w strukturze Państwowej Inspekcji Pracy. Byłoby to zgodne z koncepcją wyrażoną w ustawie o PIP, że inspekcja pracy zajmuje się wszystkimi aspektami związanymi z pracą najemną, w tym wszystkimi aspektami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy. Zajmowanie się higieną środowiska pracy przez dwie oddzielne instytucje było uzasadnione



przed rokiem 2007, gdy inspekcja pracy nie zajmowała się w pełnym zakresie tą problematyką; aktualnie nie ma to uzasadnienia. Utrzymanie należytego stanu sanitarno-higienicznego zakładów pracy, warunków zdrowotnych środowiska pracy,

a zwłaszcza zapobieganie powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy, nadzór nad stosowaniem substancji chemicznych – wszystko to powinno leżeć w wyłącznej gestii Państwowej Inspekcji Pracy.



Trzeba jednak podkreślić, że wraz z rozbudową kompetencji inspekcji pracy konieczne jest tworzenie profesjonalnego zaplecza badawczo-laboratoryjnego. Inspekcja pracy musi zostać wyposażona w sprawnie działający system laboratoriów higieny pracy. Aktualnie posiada jedno laboratorium w Gdyni, co jest stanowczo niewystarczające.

Istnieje także pilna potrzeba stworzenia prawnych ram współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z renomowanymi uczelniami w Polsce oraz z instytucjami badawczo-naukowymi, wspomagającymi kompetencyjnie działania inspektorów pracy w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy.



W szczególności dotyczyłoby to obszaru bezpieczeństwa maszyn w zakresie zasadniczych i minimalnych wymagań stawianych maszynom podczas pracy, stosowania substancji chemicznych i REACH, badania okoliczności i przyczyn wypadków, przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w obszarze inżynierii genetycznej. Inspektor pracy musi być wyposażony w profesjonalne wsparcie naukowców i specjalistów różnych branż. Instytut bezpieczeństwa Państwowej Inspekcji Pracy byłby doskonałym miejscem do tworzenia i realizacji takiego wsparcia. Byłby także miejscem do wymiany doświadczeń między urzędem a środowiskiem akademickim.

Reasumując, Państwowa Inspekcja Pracy musi podlegać ciągłym zmianom, aby państwowy nadzór nad warunkami pracy był wystarczający i spełniał swoją rolę społeczną.

Adepci rzemiosła o bezpieczeństwie pracy

Uczniowie z zakładów rzemieślniczych z całego kraju zmierzili się w finale konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy „Bezpiecznie od startu”, który odbył się 31 maja 2017 r. w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie. Organizatorami konkursu są Związek Rzemiosła Polskiego oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. Uczniowie odbywający praktyki w zakładach rzemieślniczych oraz pracownicy młodociani zatrudnieni w celu nauki zawodu muszą wykazać się znajomością zasad bhp i prawnej ochrony pracy, psychologii pracy, ergonomii, zasad udzielania pierwszej pomocy, zagadnień bezpieczeństwa przeciwpożarowego. Rywalizacja rozpoczyna się na poziomie regionalnym, następnie najlepsi uczestnicy tworzą dwuosobowe drużyny reprezentujące poszczególne izby rzemieślnicze w kolejnym etapie.

W tegorocznej, siedemnastej już edycji konkursu do rywalizacji na szczeblu ogólnokrajowym przystąpiło 46 uczniów. Uczestnicy musieli zmierzyć się z 80 pytaniami testowymi. Zwycięzcą został **Mateusz Walendowski** z Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie, przygotowujący się do zawodu monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu. Z tej samej izby wywodzi się zdobywczyni trzeciego miejsca **Marlena Przebył**, przyszła fryzjerka, uczęszczająca do Zespołu Szkół nr 1 im. Powstańców Wlkp. w Ostrzeszowie. Drugie miejsce przyznano **Beniaminowi Kubisowi**, przyszłemu mechanikowi



pojazdów samochodowych ze szkoły zawodowej w Dobrzemiu Małym na Opolszczyźnie. W finałowej szóstce znaleźli się także: **Marcin Tobiasz** (przyszły mechanik pojazdów samochodowych z Garwolina), **Sylwia Rózek** (ucząca się fryzjerstwa, z Bytowa) oraz **Patrycja Chrobak** (ucząca się zawodu mechanik pojazdów samochodowych, z Tarnowa). W rywalizacji zespołowej najlepiej wypadli reprezentanci Izby Rzemieślniczej w Kaliszu.

Prace uczestników oceniała komisja złożona z przedstawicieli organizatorów konkursu, której przewodniczył zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Wojciech Gonciarz**.

Laureaci odebrali nagrody z rąk prezesa Związku Rzemiosła Polskiego **Wojciecha Bartnika** i zastępcy głównego in-



spektora pracy **Dariusza Mińkowskiego**. Otrzymali także nagrody od partnerów konkursu i sponsora.

Gratulując laureatom, Dariusz Mińkowski podkreślił, że ich wygrana jest podwójna. Składa się na to zarówno pokonanie rywali w konkursie, jak i – co najważniejsze – zdobycie wiedzy o możliwościach przeciwdziałania zagrożeniom, co powinno się przełożyć na bezpieczną pracę przyszłych rzemieślników.

D. Duczyński

IP 6/2017

Pod
inspektorską
lupą

Na dachu bez zabezpieczeń

Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku przeprowadził kontrolę przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac budowlanych związanych z wykonywaniem pokrycia dachowego jednorodzinnego budynku mieszkalnego.



Prace na dachu budynku, polegające na przenoszeniu dachówek i ich układaniu, wykonywane były przez trzy osoby, w tym właściciela firmy. Przemieszczali się oni po połaci dachu na wysokości 6 m nad poziomem przyległego terenu, bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości.

Jedna osoba pracowała przy pasie nadrynnowym, stojąc na podeście roboczym wykonanym z luźno ułożonych desek z tarcicy budowlanej, usytuowanym na wysokości ok. 2,5 m nad poziomem przyległego terenu. Deski ułożono na dwóch oddalonych od siebie kolumnach rusztowania metalowego typu

„Warszawa”. Przy pomocy roboczym, z którego wykonywane były prace, nie zainstalowano poręczy ochronnych, nie było także zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości.

Ramy rusztowań posadowiono na materiałach budowlanych: ceglach, deskach, krawędziakach lub krótkich odcinkach desek.

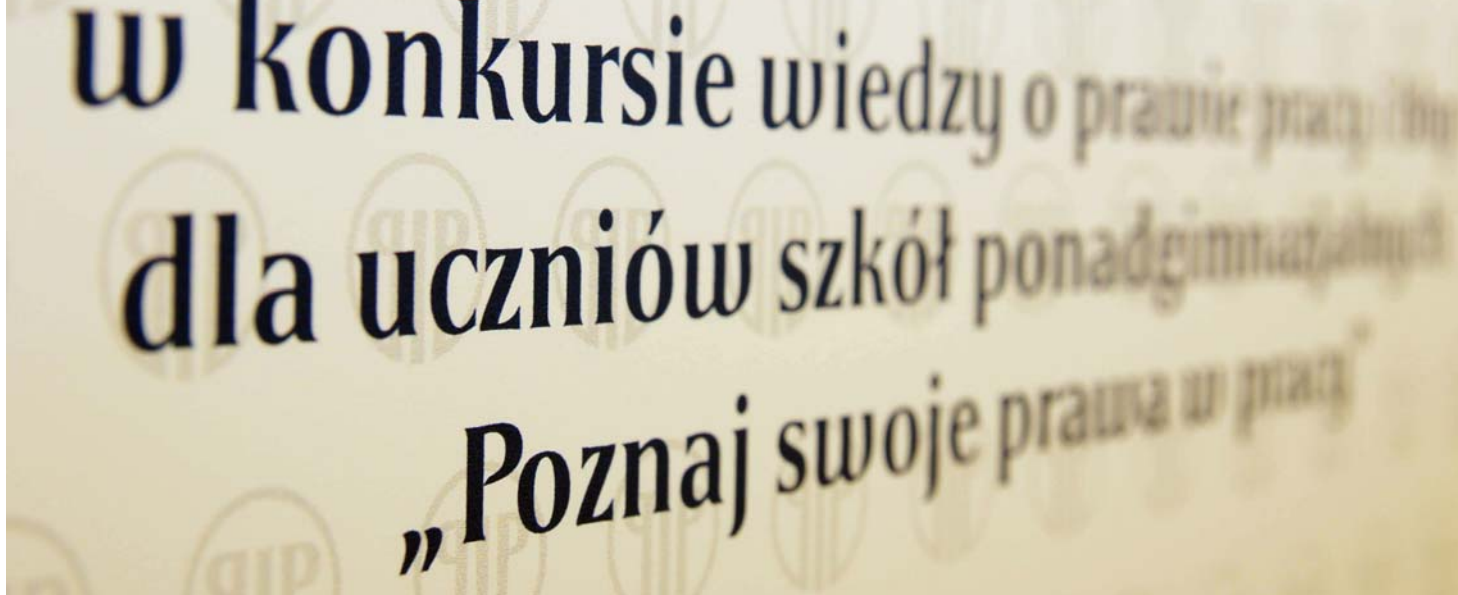
Inspektor pracy wydał decyzje wstrzymania prac do czasu zabezpieczenia pracujących przed upadkiem z wysokości. W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy zastosował postępowanie mandatowe.



Inwestycja w przyszłość

Jako jedyna ze szkoły dotarła do centralnych eliminacji konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Poznaj swoje prawa w pracy”, organizowanego po raz czwarty dla uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych. Mówi, że zakres wiedzy, jaką musiała przyswoić, był bardzo rozległy i trudny, szczególnie zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Po raz pierwszy w życiu zetknęła się z przepisami prawa pracy i bhp, nigdy wcześniej nie słyszała także o inspekcji pracy.

Do udziału w rywalizacji na temat praw w pracy **Dominikę Woźniakowską**, uczennicę pierwszej klasy technikum ekonomicznego w Żyrardowie, namówiła wychowawczyni. Na bieżąco przekazywała jej rozmaite materiały i przerabiała z nią po kolei każde z 400 przykładowych pytań testowych. Nauczycielka podziwia determinację i pracowitość dziewczyny, która przecież dopiero rozpoczęła szkołę średnią. Jako praktyk z kilkunastoletnim stażem, również w księgowości i kadrach, tłumaczyła uczennicy przepisy przez pryzmat przypadków z życia wziętych. To najlepsza forma przyswojenia trudnego materiału. Niezwykle istotna jest przy tym skrupulatność i precyzja, a co za tym idzie cierpliwość i dociekliwość



podczas poznawania prawa pracy i jego interpretacji. W tym Dominice trudno dorównać. Dziewczyna szybko zrozumiała również, jak bardzo przyda jej się ta wiedza, gdy za kilka lat rozpocznie pracę. Jest przekonana, że świadomość swoich praw i obowiązków pracowniczych będzie jej atutem już na etapie poszukiwania zatrudnienia.

Wiedza bliska życiu

Na pytanie, czy koledzy ze szkoły nie dziwili się, gdy uczyła się prawa pracy czy bhp, **Urszula Burzyk** z Technikum im. Piastów Opolskich w Grapkowicach bez wahania odpowiedziała, że nie. Młodzież świetnie zdaje sobie już sprawę, że to są informacje ważne właściwie na każdym etapie aktywności zawodowej. Również w szkole, np. podczas praktyk czy staży zawodowych. Wspomina też sytuację, gdy jej tata uległ wypadkowi przy pracy. Przy maszynie stracił dwa palce prawej ręki i leczył się przez wiele miesięcy. Pytania o wypadki pracowników były na teście przygotowanym przez ekspertów z PIP, który Urszula uważa za bardzo trudny. Nie daje sobie wielkich szans na wygraną, ale zapowiada, że jak w tym roku jej się nie uda, to spróbuje swoich sił również w przyszłym.

Z Zielonej Góry przyjechał na konkurs do Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie uczeń klasy maturalnej w Zespole Szkół Elektronicznych i Samochodowych **Bartosz Dziaduszek**. Chce się kolejny raz sprawdzić w tej rywalizacji, a przede wszystkim jeszcze więcej dowiedzieć na temat praw i obowiązków pracowników. Wypada je znać, gdy rozpoczyna się praca. On podejmie ją zaraz po maturze. Czwarty rok z rzędu bierze udział w konkursie inspekcji pracy i zawsze z sukcesem docierał do eliminacji centralnych. Utrwalał więc sobie wiedzę z dziedziny tak bliskiej życiu, jak to tylko możliwe – w pracy na budowie, w biurze, sklepie, za kierownicą. Wszędzie jest potrzebna, by nie dać się wykorzystać pracodawcy, a wręcz zaimponować mu znajomością przepisów i praktycznym ich wykorzystaniem. Mówili o tym

w szkole inspektorzy pracy. Dobrze zapamiętał te lekcje, bo były osadzone w realiach. One chyba najbardziej wpłynęły na udział maturzysty w tej rywalizacji.

Nie można sobie odpuszczać

Na konkurs do Warszawy przyjechał **Jacek Stanisławski**, dopiero rozpoczynający naukę w Technikum Leśnym w Staroście. Po oddaniu testu stwierdził, że to ciekawe doświadczenie, równie przydatne jak wiedza, której konkurs dotyczy. To jego pierwsze podejście i od razu zakończone sukcesem w bojach regionalnych. Doskonale zdaje sobie sprawę, że w przyszłym jego zawodzie w leśnictwie wiedzy o bhp nie można przecenić, biorąc pod uwagę zagrożenia towarzyszące pracy leśników. Widzą to wszyscy koledzy, choć nie wszyscy byli na tyle zdeterminowani, żeby uczyć się do konkursu. Test centralny nie poszedł mu najlepiej, był ciężki, pojawiły się zupełnie inne bloki pytań niż w zmaganiach wojewódzkich. Nauczyciele pomagali w przygotowaniach, ale najważniejsza była praca własna, związana z zapamiętaniem rozmaitych szczegółów i niuansów prawnych. Przydało się to zwłaszcza przy pytaniach z kategorii podchwytliwych, jak to o różnicę przy zatrudnieniu Polaka i Ukraińca. Jeśli przyszły leśnik teraz nie znajdzie się w finałowej trójce, to za rok zrobi kolejne podejście, bo w życiu nie należy odpuszczać. Zawsze warto się rozwijać i próbować czegoś nowego.

Joanna Wytrzęś, uczennica drugiej klasy Liceum Ogólnokształcącego im. Stefana Czarnieckiego w Nisku, zajęła pierwsze miejsce, zdobywając w centralnych eliminacjach najwięcej punktów ze znajomości przepisów dotyczących ochrony pracy. To nie jest dziedzina, z którą wiąże plany zawodowe, bo uczy się w klasie o profilu biologiczno-chemicznym. Jednak wiedza ta jest bardzo praktyczna, zawsze i wszędzie można ją wykorzystać.

By osiągnąć sukces, jak ten **Aleksandry Gromadzkiej** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych w Białymstoku,

która zajęła trzecią lokatę w konkursie, trzeba – jak sama mówi – ogromnej własnej pracy, maksymalnego dystansu i skupienia. Chodzi o to, by tematyka nie przerosła i przytłoczyła młodych ludzi, dla których jest to przecież pierwsze zetknięcie z taką dziedziną. Sukces swój odbiera jako szczególnie cenny, również z perspektywy własnego rozwoju.

Działanie sprzężone

Organizacja takich konkursów dla młodzieży, która już niebawem zasili rynek pracy, z czasem być może także w charakterze pracodawców, to najlepsza inwestycja w przyszłość, podkreśla **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy, organizator całego przedsięwzięcia i juror. Edukacja od najmłodszych lat jest najbardziej efektywnym sposobem uczenia kultury bezpieczeństwa pracy. Kilka lat temu, gdy był w brytyjskiej inspekcji pracy, przedstawiano na to przekonujące obliczenia i dowody. Zapadły mu w pamięć, z przesłaniem przekucia pewnych pomysłów prewencyjnych dla młodych na polski grunt. Stąd zrodził się autorski pomysł, zatytułowany „Inwestycja w przyszłość”. Wpisał się w niego konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”, powiązany z programem prewencyjnym „Kultura bezpieczeństwa”, który w pierwszej ko-



lejności angażuje nauczycieli szkół. To jest działanie sprzężone między inspektorami pracy, nauczycielami i ich uczniami. Prawidłowy kierunek prewencji to ten bazujący na zmianie mentalności. Tę najlepiej kształtuje się jak najwcześniej, jeszcze przed podjęciem zatrudnienia. Efekty konkursu, z roku na rok trudniejszego, potwierdzają tylko ten kierunek działania, a zweryfikuje go oczywiście życie.

Beata Pietruszka-Śliwińska

Śmiertelny brak koordynacji

Lista zaniedbań

Inspektor pracy stwierdził przyczyny wypadku przy pracy:

- niewłaściwe zabezpieczenie linii technologicznej przed jej uruchomieniem – po zdemontowaniu ogrodzenia ochronnego, zabezpieczającego przed dostępem do stref niebezpiecznych, linia nadal była wykorzystywana do pakowania serwatki i mleka w proszku;
- uruchomienie linii technologicznej przez pracowników spółdzielni mleczarskiej w czasie, gdy w strefie jej pracy pracownicy firmy zewnętrznej wykonywali remont posiadzki;
- niewłaściwa koordynacja pracy pomiędzy pracownikami spółdzielni mleczarskiej a pracownikami firmy zewnętrznej, wykonującymi prace w tym samym miejscu i czasie;



Miejsce bezpośrednio po wypadku z wyciętym elementem konstrukcji podczas wydobycia uszkodzonego z ograniczonej przestrzeni.



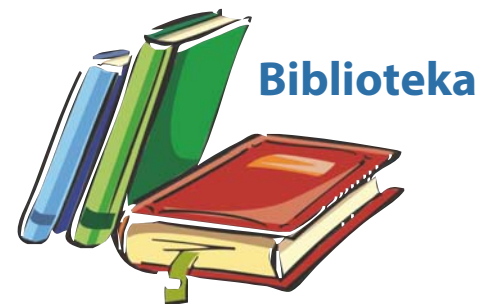
Paletarka firmy MATAM i miejsce, w którym zginął pracownik firmy remontowej. Na czas remontu zdemontowano osłony ażurowe maszyny.

czącymi wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. W umowie pomiędzy spółdzielnią mleczarską a firmą remontową zastrzeżono, że podczas wykonywania robót remontowych nie mogą być prowadzone w tych pomieszczeniach i w bezpośrednim sąsiedztwie prace związane z pakowa-

niem mleka i serwatki w proszku. Z ramienia spółdzielni powołano wprawdzie koordynatora, kierownika wydziału inwestycji i remontów, jednak jego rola sprowadzała się tylko do kontroli jakości wykonywanych robót i terminów ich wykonania.

W związku z zaistniałym wypadkiem inspektor pracy skierował w stosunku do kierownika wydziału proshkowni wniosek o ukaranie do sądu, natomiast dyrektora technicznego spółdzielni mleczarskiej oraz brygadzystę wydziału proshkowni ukarał mandatami karnymi. Jednocześnie prokuratura rejonowa wszczęła śledztwo wobec trzech pracowników spółdzielni mleczarskiej w związku z podejrzeniem popełnienia przez nich przestępstwa.

starszy inspektor pracy – specjalista
Piotr Florczyk
OIP Białystok, Oddział w Łomży



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 5 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o gospodarce komunalnej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 827.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 842.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 847.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 5 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 862.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 5 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie tachografów cyfrowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 891.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo lotnicze // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 959.
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakresu prowadzenia

przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 894.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 927.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 maja 2017 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji składek na ubezpieczenia emerytalne za 2016 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 444.

– Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie warunków bezpiecznego stosowania promieniowania jonizującego dla wszystkich rodzajów ekspozycji medycznej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 884.

– Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie interoperacyjności kolei // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 934.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 kwietnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 854.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 kwietnia 2017 r. uchylające rozporządzenie w sprawie wprowadzenia Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NTS) // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 825.

– Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 935.

– Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 962.

WYDAWNICTWA

Państwowa Inspekcja Pracy: organizacja, uprawnienia, kontrola / Franciszek Małyśz. -

Warszawa: Studio BP7, 2017. – 195, [2] s. (Biblioteczka Pracownicza; Poradnik 282).

Problematykę organizacji, uprawnień i kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przedstawiono w formie pytań i odpowiedzi.

Dokumentacja kadrowa w 2017 r. – jak ją prowadzić bez błędów / Aleksander P. Kuźniar, Izabela Nowacka // Serwis Prawno-Pracowniczy. – 2017, nr 8, s. 1-81.

W opracowaniu omówiono następujące zagadnienia: język polski w dokumentach pracowniczych, ochrona danych osobowych, przepisy wewnątrzzakładowe, akta osobowe, zatrudnienie pracownika, przebieg i zakończenie zatrudnienia, obowiązki pracodawcy w zakresie ubezpieczeń społecznych wobec pracowników.

Rozporządzenia wykonawcze do Kodeksu pracy 2017 z komentarzem – wybór: stan prawny na 22 marca 2017 r. / komentarz: pr. zbiorowa // Serwis Prawno-Pracowniczy. – 2017, nr 8, Dodatek, s. 1-178.

Publikacja zawiera teksty rozporządzeń dotyczących: dokumentacji pracowniczej, nieobecności w pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, należności ze stosunku pracy, podróży służbowych i odpowiedzialności materialnej. Po każdym akcie prawnym zamieszczono komentarz.

ARTYKUŁY Z CZASOPISM

Kim jest „pracownik” w ujęciu przepisów Konstytucji? / Anna Musiała // Monitor Prawa Pracy. – 2017, nr 4, s. 173-177.

Autorka przedstawia problem pojęć autonomicznych na gruncie Konstytucji, prezentuje dotychczasowe rozumienie pojęcia pracownika „konstytucyjnego” w orzecznictwie i doktrynie oraz podejmuje próbę wykazania, że brak odpłatności pracy (wolontariat) nie przekreśla możliwości traktowania jej wykonawcy jako pracownika w rozumieniu przepisów konstytucyjnych.

Nowe zasady wystawiania świadectwa pracy / Maciej Nałęcz // Monitor Prawa Pracy. – 2017, nr 4, s. 192-200.

W artykule omówiono zmiany, które w zakresie wystawiania świadectw pracy weszły w życie 1 stycznia 2017 r. W pomocniczym wzorze świadectwa pracy zaznaczono zmiany i opatrzone je krótkim komentarzem.

Opracowała: **Danuta Szołt**

Śmiertelny brak koordynacji

Do śmiertelnego wypadku przy pracy doszło w listopadzie ubiegłego roku w jednej z największych spółdzielni mleczarskich w Polsce, znajdującej się na terenie województwa podlaskiego. Wypadkowi uległ pracownik firmy zewnętrznej, która wykonywała remont posadzki w hali produkcyjnej.

Na wydziale proszkowni, gdzie remontowano posadzkę, znajdowała się linia technologiczna do pakowania mleka i serwatki w proszku holenderskiej firmy MATAM (rok produkcji 1985). W czasie prowadzonych robót remontowych linia była wyłączana z użytku, natomiast pod nieobecność pracowników firmy remontowej linię ponownie uruchamiano i w zależności od potrzeb napełniano mlekiem bądź serwatką w proszku worki o masie po 25 kg. Wyłączenie i włączanie linii wykonywano wyłącznikiem, zabezpieczonym przed uruchomieniem przez osoby nieuprawnione wyjmowanym kluczem, który przechowywany był w ogólnie dostępnym magazynie opakowań.

Dwie linie, jedno sterowanie

W skład linii wchodziły m.in. dwa ciągi technologiczne – do napełnienia worków produkowanymi wyrobami (serwatką lub mlekiem w proszku) oraz do układania napeł-

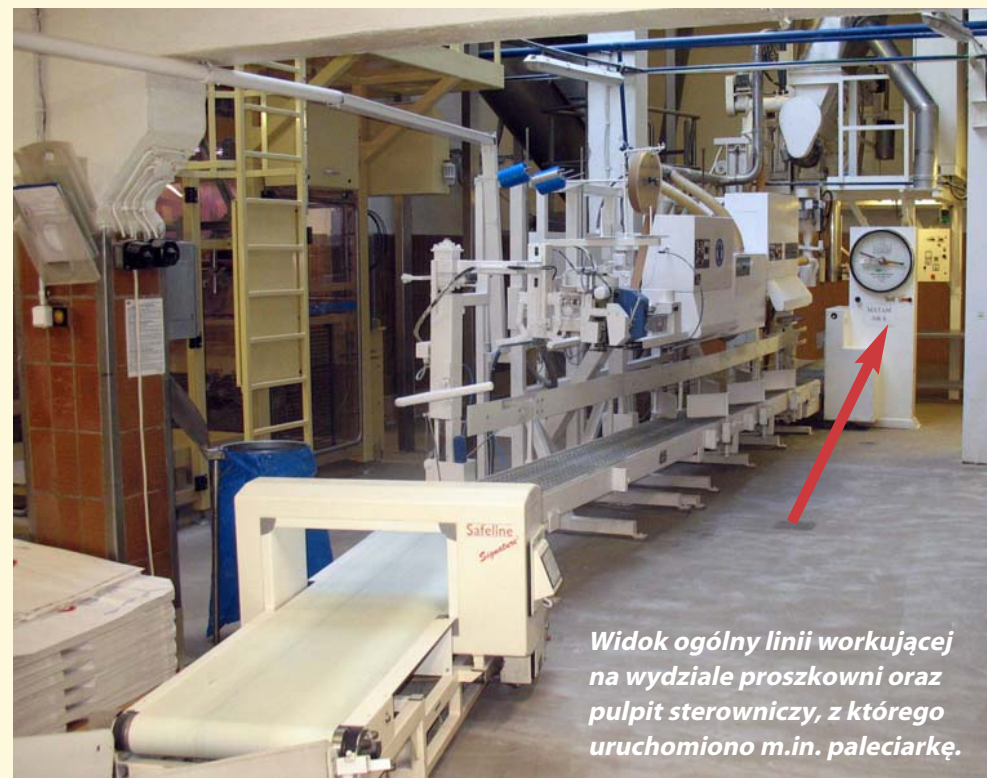
nionych worków w stosy na palecie i ich pakowania. Obydwa ciągi znajdowały się w sąsiednich pomieszczeniach produkcyjnych, przy czym ich włączanie odbywało się z jednego pulpitu sterowniczego, z którego nie było możliwości obserwacji pracy drugiego ciągu (w skład którego wchodziła maszyna do pakowania worków na paletach, tzw. paleciarka).

W dniu wypadku pracownicy firmy remontowej kontynuowali prace remontowe posadzki, również w strefie pracy paleciarki, która była użytkowana w dniu poprzednim. W tym celu zdemontowano ogrodzenie ochronne, zabezpieczające operatorów oraz inne osoby przed wejściem do strefy roboczej paleciarki.

Około godziny 9.30 pracownicy laboratorium spółdzielni mleczarskiej zgłosili potrzebę pobrania próbek serwatki w proszku z worków znajdujących się w magazynie. Po ich pobraniu należało zamknąć worki, aby uniknąć zanieczyszczenia produktu.

Takie polecenie wydał brygadziście kierownik wydziału. Konieczne było tu uruchomienie linii technologicznej, więc brygadziście pobrał z magazynu opakowań klucz do włącznika głównego linii i przekazał go pracownicy z poleceniem włączenia linii.

Pracownica, włączając napęd, uruchomiła jednocześnie zasilanie obwodów sterujących paleciarki, w strefie której roboty remontowe wykonywał poszkodowany. Wówczas paleciarka automatycznie wykonała ruch wideł do pozycji wyjściowej, tj. opuściła je do dołu na wysokość 0,3 m nad posadzkę, przygniatając do posadzki poszkodowanego pracownika, który tam przebywał. W wyniku doznanych obrażeń wielonarządowych poszkodowany zmarł.



Widok ogólny linii workującej na wydziale proszkowni oraz pulpit sterowniczy, z którego uruchomiono m.in. paleciarkę.

Dokończenie na stronie 34.