

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2 (408) 2017





17 Msza rocznicowa



Leśnictwo charakteryzuje się systematycznie rosnącym wykorzystaniem najnowocześniejszych środków technicznych.

25 Nowoczesne technologie



36 Niebezpieczny przedłużacz

20 Unormowania wypadku przy pracy rolniczej

Wykonywanie pracy przez rolnika obarczone jest wysokim ryzykiem wypadkowym. Według danych KRUS za wypadek przy pracy rolniczej w 2015 r. uznano 18 814 zdarzeń, w tym wypłatą jednorazowych odszkodowań objęto 14 380 wypadków, przy liczbie osób ubezpieczonych w KRUS wynoszącej 1 375 462. Śmierć wskutek wypadku przy pracy rolniczej w 2015 r. poniosło 63 rolników.

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

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 7 Nowi inspektorzy pracy
- 8 Porozumienia zawarte w celu zawieszenia przepisów prawa pracy
- 11 Uprawnienia przejętych pracowników
- 14 Ślub jako podstawa zwolnienia pracownika od pracy
- 17 Msza rocznicowa w warszawskiej archikatedrze
- 20 Unormowania wypadku przy pracy rolniczej (cz. I)
- 25 Nowoczesne technologie przy pozyskaniu drewna
- 30 Przyczyny i skutki wypadków przy pracy na budowach
- 34 List wiceprezydenta Wrocławia do głównego inspektora pracy
- 35 Biblioteka
- 36 Niebezpieczny przedłużacz



Okładka:
fot. J. Kałek



Nowe zadania z dyrektywy unijnej

Na pierwszym w nowym roku posiedzeniu, 10 stycznia 2017 r., Rada Ochrony Pracy, której przewodniczył poseł Janusz Śniadek, przyjęła stanowisko w sprawie nowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy wynikających z wdrożenia dyrektywy 2014/54/UE.

Dyrektywa UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników zobligowała państwa członkowskie do wyznaczenia instytucji odpowiedzialnej za udzielanie porad dotyczących m.in. dostępu do zatrudnienia, warunków zatrudnienia i pracy, dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych, członkostwa w związkach zawodowych, dostępu do szkoleń, kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników unijnych, pomocy udzielanej przez urzędy pracy obywatelom państw członkowskich UE i EFTA korzystających ze swobodnego przepływu pracowników.

Dyrektywa 2014/54/UE została zaimplementowana do polskiego prawa ustawą z 29 kwietnia 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, która weszła w życie 4 czerwca 2016 r. Wyznaczyła PIP jako insty-

tucję odpowiedzialną za prowadzenie tego rodzaju poradnictwa w Polsce.

W przyjętym stanowisku Rada pozytywnie oceniła przygotowania Państwowej Inspekcji Pracy do realizacji nałożonego na nią nowego zadania, szczególnie działania dotyczące utworzenia centrum informacyjnego w Głównym Inspektoracie Pracy. Zwróciła przy tym uwagę na problemy wykraczające poza ramy dyrektywy, które wymagają rozwiązania. Nowe zadanie przewiduje, iż inspekcja pracy ma udzielać porad dotyczących m.in. pomocy udzielanej obywatelom UE i EFTA zainteresowanym pracą w Polsce przez urzędy pracy. Wiąże się z tym konieczność odpowiedniego przygotowania i kompetencji pracowników tych jednostek, zwłaszcza w zakresie znajomości języków obcych, a także ich odpowiedniego wynagradzania.

W posiedzeniu Rady wzięli udział główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**, zastępca głównego inspektora pracy **Zbigniew Ryfka** oraz dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leśniewski**.

Na komisji o działaniach prewencyjnych

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 25 stycznia br. przyjęła informację PIP dotyczącą oceny skuteczności działań prewencyjnych skierowanych do pracodawców, prowadzonych przez PIP w latach 2013-2015.

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** poinformował posłów, że wśród programów prewencyjnych, prowadzonych przez PIP w ciągu ostatnich lat, cztery skierowano do pracodawców prowadzących mikro- i małe przedsiębiorstwa, przy uwzględnieniu branż wysokiego ryzyka zawodowego. Były to: „Zdobądź Dyplom PIP”, „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, „Budowa. STOP wypadkom!” oraz program prewencyjny dla zakładów usług leśnych. Pozostałe programy zakładały udział wszystkich pracodawców; dotyczyły minimalnych wymagań bhp przy użytkowaniu maszyn oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu i innym czynnikom psychospołecznym.

W opinii szefa PIP najbardziej obiektywną i najpewniejszą metodą oceny skuteczności działań prewencyjnych są kontrole audytowe, które stanowią ostatni etap realizowanych programów. Pozwalają one upewnić się pracodawcy, że samokontrola została przez niego przeprowadzona poprawnie, a pracownicy mają zapewnione bezpieczne warunki pracy.

W latach 2013-2015 do trzech pierwszych programów prewencyjnych przystąpiło 4591 pracodawców, a 2579 spośród nich ukończyło je. W minionym roku kontrole sprawdzające przeprowadzono w 1460 zakładach pracy, co oznacza, że 75% uczestników programów poddało się weryfikacji. Większość kontrolowanych podmiotów została oceniona pozytywnie.

Metodykę i efekty działań prewencyjnych PIP omówił dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Zbigniew Kowalczyk**.

W dyskusji poseł **Bożena Borys-Szopa** zwróciła uwagę na konieczność zachowania odpowiednich proporcji między działalnością prewencyjną a nadzorczo-kontrolną. Pomoc pracodawcom jest potrzebna pod warunkiem niestracenia z pola widzenia podstawowych obowiązków urzędu.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej zapoznała się także z przedstawionym wcześniej Radzie Ochrony Pracy programem działania PIP na rok 2017. Najważniejsze zadania stojące przed urzędem przybliżył posłom główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Wojciech Szarama**, wzięli udział dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy. (D.D.)

Wiadomości nie tylko z kraju

W Urzędzie Dozoru Technicznego

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** wziął udział w konferencji „Nauka, technika, gospodarka – doświadczenia i perspektywy rozwoju”, zorganizowanej 19 stycznia br. w Urzędzie Dozoru Technicznego w Warszawie. Wieńczyła ona obchody jubileuszu 105-lecia tego urzędu. Celem konferencji, objętej honorowym patronatem wicepremiera i ministra rozwoju **Mateusza Morawieckiego**, była wymiana myśli i doświadczeń w gronie profesjonalistów, ekspertów i praktyków związanych na co dzień z zagadnieniami bezpieczeństwa w największych polskich przedsiębiorstwach, instytucjach, ośrodkach badawczych i naukowych. Debaty i dyskusje podczas spotkania służyły poszukiwaniu nowych rozwiązań w zakresie bezpieczeństwa technicznego i gospodarczego. Szef PIP uczestniczył w panelu dyskusyjnym „Bezpieczeństwo dziś i jutro. Zagrożenia w obszarze nowoczesnych technologii”. Porównał podejście Urzędu Dozoru Technicznego oraz



Państwowej Inspekcji Pracy do zagadnień bezpieczeństwa. Podkreślił między innymi, że UDT patrzy na bezpieczeństwo pod kątem sprawności urządzenia czy instalacji, natomiast inspekcja pracy skupia się na bezpieczeństwie pracy człowieka, który jest najsłabszym elementem w całym systemie.

Bezpieczne ferie na wsi

Realizując coroczną akcję „Bezpieczne ferie”, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach przeprowadzili w styczniu br. na terenie województwa śląskiego szereg pogadanki i quizów o zagrożeniach, z jakimi mogą się zetknąć dzieci na wsi, także podczas ferii. W Gminnym Ośrodku Promocji Kultury w Koziegłowach wyświetlano również film „Bezpieczeństwo dzieci na wsi”, przygo-

towany na podstawie materiałów nagranych przez Health and Safety Executive (Urząd Wykonawczy Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy w Wielkiej Brytanii), a w Zespole Szkół w Wierbce uczniowie w grupach rozwiązywali test na temat bezpieczeństwa pracy na wsi, premiowany nagrodami. W Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Żarnowcu dzieci wysłuchały pogadanki i uczestniczyły w quizie na temat bezpiecznych zachowań na wsi, podobnie było w Miejsko-Gminnym Centrum Kultury, Sportu i Turystyki przy Ochotniczej Straży Pożarnej w Leśniakach pod Sievierzem. W spotkaniach wzięło udział 155 dzieci, od przedszkolaków po gimnazjalistów.

Na Radzie

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 7 lutego br. w siedzibie Parlamentu pozytywnie zaopiniowała wniosek marszałka Sejmu dotyczący odwołania **Zbigniewa Ryfki** ze stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy w związku ze złożoną rezygnacją. Negatywnie zaopiniowała wniosek marszałka co do powołania na to stanowisko **Dariusza Mińkowskiego**. Z negatywną opinią ROP spotkały się także wnioski głównego inspektora pracy w sprawie odwołania z zajmowanych stanowisk okręgowych inspektorów pracy w Bydgoszczy i Szczecinie.

O ocenie ryzyka zawodowego

W ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” starszy inspektor pracy **Paweł Grabowski** spotkał się 18 stycznia br. na Politechnice Gdańskiej ze studentami Wydziału Zarządzania i Ekonomii, by rozmawiać o systemach zarządzania bezpieczeństwem pracy i o ocenie ryzyka zawodowego. Inspektor omówił, jak z teoretycznej i praktycznej strony wygląda zarządzanie bezpieczeństwem pracy. Podkreślił, że aby ocenić ryzyko, należy ustalić, jakie zagrożenia występują w środowisku pracy, jakie jest źródło tych zagrożeń oraz jaką posiadają charakterystykę. Pokazywał zdjęcia obrazujące zagrożenia na stanowiskach pracy, które doprowadziły lub mogły doprowadzić do wypadków przy pracy. Studenci otrzymali fachowe informatory i broszury Państwowej Inspekcji Pracy. Odbyła się także promocja konkursu KAROLE, organizowanego przez Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, podczas którego oceniane są prace projektowe wykonywane przez studentów w ramach jednej z ośmiu kategorii, jedną z nich jest ergonomia i ochrona pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku włączył się w promocję tego konkursu, przekazał materiały promocyjne wydane nakładem PIP.

Holenderscy inspektorzy

Inspektorzy Inspekcji Spraw Socjalnych i Zatrudnienia Holandii **Jovanka Korkers**, **Ineke Baars Zuidema** oraz **Jeroen Poullisse** gościli 17-19 stycznia br. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu. Uczestniczyli także w kontroli, prowadzonej przez młodszego inspektora pracy **Ewę Groblewską**, w firmie transportowej zatrudniającej pracowników również na terenie Holandii. Kontrolę poprzedziło spotkanie w siedzibie okręgu, podczas którego jego szefowa **Stanisława Ziółkowska** zaprezentowała główne działania kontrolno-nadzorcze i promocyjne. Z udziałem **Tomasza Gajdzińskiego**, zastępcy okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych, odbyło się robocze spotkanie pokontrolne.



O wdrożeniu przepisów ustawy o delegowaniu pracowników mówili: **Dariusz Górski**, starszy specjalista Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP oraz **Michał Wyszowski**, starszy inspektor pracy – główny specjalista w OIP w Poznaniu. Dyskusja z udziałem holenderskich inspektorów pracy skoncentrowała się m.in. na ustaleniach kontroli polskiej agencji zatrudnienia, działającej również na terenie Holandii, a także na kwestii wakacyjnego zatrudnienia studentów za pośrednictwem jednej z holenderskich agencji pośrednictwa pracy. Goście z Holandii przedstawili swoje spostrzeżenia na temat implementacji do holenderskiego ustawodawstwa dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników. Podkreślili praktyczny wymiar takich spotkań, umożliwiających im zgromadzenie wszelkich niezbędnych ustaleń koniecznych do zakończenia kontroli prowadzonych na terenie Holandii.

Noworoczne spotkanie

Dziękując za pracę, wytrwałość i determinację w minionym roku, szef Państwowej Inspekcji Pracy **Roman Giedrojc** życzył obecnym i byłym pracownikom Głównego

Inspektoratu Pracy dobrego i bezpiecznego 2017 roku. Najlepsze życzenia złożyli też przedstawiciele związków zawodowych działających w Głównym Inspektoracie Pracy. Swoje przesłanie pokoju, życzliwości, pomyślności w pracy i w życiu przekazał wszystkim obecnym proboszcz parafii św. Jakuba Apostoła w Warszawie ksiądz prałat **Henryk Bartuszek**. Podczas spotkania, które odbyło się 17 stycznia br., zebrani wysłuchali kolęd w wykonaniu Chóru Komendy Stołecznej Policji pod dyktando **Sylwii Krzywdy**.



Z żałobnej karty

Z ogromnym żalem i bólem przyjęliśmy wiadomość, że w październiku 2016 r. odeszła od nas koleżanka i współpracownica

Elżbieta Szewc-Gądek

wieloletnia pracownica Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.

W inspekcji pracowała ponad 20 lat (od 1981 do 2004). Kierowała zespołami inspektorów, do marca 2004 roku na stanowisku nadinspektora. Wzorowo wywiązywała się ze swoich obowiązków. Posiadała rozległą wiedzę oraz duże zdolności interpersonalne. Wzbudzała szacunek współpracowników, przełożonych oraz kontrolowanych pracodawców. Była człowiekiem o niezłomnych zasadach, wielkiej prawości i uczciwości, pasjonatką swojego zawodu. Sumiennym, oddanym pracownikiem, koleżeńskim i uczynnym wobec współpracowników.

Pozostanie w naszej pamięci.

Kierownictwo i pracownicy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie

Turniej budowlany

W Zespole Szkół Budowlanych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Lublinie odbyły się 14 stycznia br. eliminacje okręgowe Turnieju Budowlanego „Złota Kielnia”. Wzięło w nich udział blisko 100 uczniów z 17 szkół budowlanych z Kielc, Lubartowa, Ryk, Stalowej Woli, Hrubieszowa, Tarnobrzegu, Kocka, Mielca, Jarosławia, Rzeszowa, Kolbuszowej, Ostrowca Świętokrzyskiego, Radomia, Sandomierza oraz Lublina. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, starszy inspektor pracy – specjalista **Wojciech Dziejcz** oraz specjalista **Tomasz Abramczyk**, zorganizowali stoisko promocyjno-informacyjne, gdzie udzielali porad oraz przekazywali wydawnictwa PIP. Gdy uczniowie rozwiązywali zadania teoretyczne, inspektor pracy spotkał się z 20 nauczycielami i omówił założenia programu prewencyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, a także konkursu wiedzy o bhp organizowanego przez OIP w Lublinie, skierowanego do uczniów szkół ponadgimnazjalnych o profilu budowlanym. Nauczycielom przekazano materiały informacyjno-promocyjne.



Prawa w pracy

Finał kolejnej edycji regionalnego etapu konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy”, organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy, odbył się 26 stycznia br. w Sali Witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Celem konkursu jest promowanie aktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy, a także upowszechnianie idei kultury bezpieczeństwa oraz dbałości o jakość stanowisk pracy i bezpieczeństwo pracy. W konkursie biorą udział uczniowie szkół, w których realizowany jest program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Do rozgrywki finałowej przystąpiło 50 uczniów z 26 szkół ponadgimnazjalnych. I miejsce przyznano **Magdalenie Uryzaj** z Zespołu Szkół nr 2 im. Stanisła-

wa Staszica w Nowym Tomyślu, II miejsce **Klaudii Baranowskiej** z Zespołu Szkół nr 1 w Swarzędzu, III miejsce zajęła **Natalia Kunasz** z Zespołu Szkół Górniczo-Energetycznych w Koninie. Nagrody laureatom wręczyli **Stani-**



śława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz **Ireneusz Rajman**, reprezentujący wielkopolskiego kuratora oświaty. Szefowa OIP w Poznaniu, dziękując uczniom i nauczycielom przygotowującym ich do konkursu, zwróciła uwagę na wysoki i wyrównany poziom wiedzy uczestników, a także znaczenie działań popularyzujących zagadnienia bhp wśród młodzieży.

Ochrony indywidualne

Przeszło 100 uczestników z 18 krajów wzięło udział w warsztatach dotyczących środków ochrony indywidualnej, które odbyły się w Berlinie 26-27 stycznia br. Warsztaty zorganizowano w ramach Europejskiego Seminarium, a ich tematem było przejście z dyrektywy 89/686/EWG do rozporządzenia UE 2016/425. Obecni byli przedstawiciele Komisji Europejskiej, jednostek notyfikowanych, operatorów ekonomicznych oraz nadzoru rynku. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylenia dyrektywy Rady 89/686/EWG zostało opublikowane 31 marca 2016 roku. 21 kwietnia 2018 roku wejdą w życie wszystkie jego przepisy. Celem warsztatów było przybliżenie praktycznych aspektów wynikających z zapisów przejściowych rozporządzenia. W opinii uczestników warsztatów największy problem dotyczy procesu ponownej certyfikacji zgodnie z rozporządzeniem. Obecnie bowiem wydanych jest około 300 000 certyfikatów WE. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował starszy inspektor pracy – główny specjalista **Jarosław Nyzio** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu Oddział w Koninie.

Nowi inspektorzy pracy

Uczestnicy 72. aplikacji inspektorskiej zakończyli egzaminem państwowym roczną edukację i Państwowa Inspekcja Pracy zyskała 26 pełnoprawnych inspektorów pracy.

W dniach 3–5 stycznia br., w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu odbył się ostatni etap egzaminu państwowego 72. aplikacji inspektorskiej, w wyniku którego uczestnicy uzyskali uprawnienia do prowadzenia lub nadzorowania czynności kontrolnych. **Roman Giedrojc**, główny inspektor pracy uroczystie wręczył im legitymacje służbowe, a od dyrektora OS PIP **Janusza Krasonia** otrzymali dyplomy ukończenia aplikacji inspektorskiej.

Jako kandydaci na przyszłych inspektorów pracy rozpoczęli naukę w październiku 2015 r. i przeszli cykl szkoleniowy obejmujący 700 godzin zajęć teoretycznych z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Zajęcia we wrocławskim ośrodku prowadzili z nimi najlepsi specjaliści z tych dziedzin, a przede wszystkim doświadczeni koledzy z urzędu – inspektorzy pracy ze szczególną pasją dydaktyczną. Wiedza ta poparta została praktyką zawodową, którą odbywali w swoich macierzystych okręgowych inspektoratach pracy pod kierunkiem wyznaczonych opiekunów.

W końcowym etapie przystąpili do egzaminu państwowego, który zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami urzędu składa się z dwóch części. Część pierwsza (pisemna)



polega na sporządzeniu przez kandydatów pełnej dokumentacji pokontrolnej na podstawie dostarczonych przez komisję egzaminacyjną dokumentów, opisów sytuacji, fotografii itp. W części drugiej (ustnej) następuje sprawdzenie niezbędnej wiedzy kandydatów do wykonywania zawodu inspektora pracy.

Podczas uroczystości zakończenia szkolenia główny inspektor pracy Roman Giedrojc, jako przewodniczący komisji egzaminacyjnej, pogratulował absolwentom dobrego przygotowania i osiągniętych wyników egzaminacyjnych oraz w imieniu pozostałych członków komisji, kierownictwa i kadry ośrodka życzył im sukcesów w samodzielnej służbie inspektorskiej i rozwoju zawodowego.





Kacper Sudół

Porozumienia zawarte w celu zawieszenia przepisów prawa pracy

Z uwagi na złożony stan wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, w tym brak obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy (na temat źródeł prawa pracy w górnictwie szerzej w „Inspektorze Pracy” 2015, nr 1, s. 11-12), cel, jakim jest ograniczenie kosztów, osiągnięto poprzez zawarcie porozumień o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy w trybie art. 9¹ Kodeksu pracy. Przepis ten umożliwił pracodawcy reakcję w przypadku wystąpienia trudności finansowych przez ograniczenie kosztów zatrudnienia dzięki zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Porozumienie zawierane jest przez pracodawcę oraz organizację związkową reprezentującą pracowników, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji – przez pracodawcę i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Strony porozumienia

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach w ramach kontroli prowadzonych w największych spółkach górniczych regionu spotkali się z wieloma problemami wynikającymi z zastosowania art. 9¹ k.p. Jednym z nich była kwestia stron zawartego porozumienia. Sama ustawa wskazuje jako uczestnika, oprócz pracodawcy, również organizację związkową, przez co należy uznać, że chodzi o zakładową lub międzyzakładową organizację związkową. Z uwagi na brak odmiennego uregulowania w samym art. 9¹ k.p. zastosowanie winna znaleźć regulacja art. 30 ust. 3

i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881), która stanowi, że w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalenia i przedstawienia tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową winno określać porozumienie zawarte przez same organizacje związkowe. Co istotne, art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że związek zawodowy jest w swojej działalności statutowej niezależny od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji, wobec czego sposób zawarcia porozumienia oraz wyboru reprezentacji nie podlega kontroli pracodawcy czy też organów Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach jednej z prowadzonych kontroli inspektorom pracy okazano pismo wspólnej reprezentacji związków zawodowych, w którym wskazano osoby reprezentujące wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy. Należy dodać, że u pracodawcy w tym czasie trwał spór zbiorowy. Następnie ustalono, że wskazane osoby reprezentujące organizacje zawarły porozumienie w trybie art. 9¹ k.p.; w załączniku znajdowały się pełnomocnictwa dla tych osób. Na jego podstawie stwierdzono, że na 50 organizacji związkowych działających u pracodawcy 5 nie podpisało pełnomocnictwa. W tym

Prawo

stanie rzeczy pracodawca powołał się na zasadę reprezentatywności (porozumienie zostało podpisane przez reprezentatywne organizacje związkowe). Podkreślił przy tym fakt akcentowania przez orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego znaczenia zasady reprezentatywności związków zawodowych. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 23 października 2001 r. K 22/01 (OTK 2001/7/215, Dz.U. z 2001 r. Nr 125, poz. 1378) Trybunał Konstytucyjny wskazał: „Oceniając zasadność przedstawionego zarzutu, należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na fakt, że prawo do zawierania układów zbiorowych jest prawem wykonywanym kolektywnie przez zainteresowane organizacje związkowe. W procesie negocjowania treści i zawierania układów zbiorowych uczestniczy szereg podmiotów o różnych interesach. Organizacje związkowe mogą reprezentować różne grupy pracownicze, niejednokrotnie posiadające przeciwstawne interesy. W konsekwencji ustawodawca musi uwzględniać potencjalne konflikty między organizacjami związkowymi i wprowadzać rozwiązania na wypadek, gdyby poszczególne organizacje związkowe nie uzgodniły stanowiska. Ustawy muszą zawierać reguły rozstrzygnięcia konfliktów między organizacjami związkowymi, tak aby umożliwić efektywne zawieranie zakładowych układów zbiorowych przy poszanowaniu interesów jak najszerzego kręgu pracowników danego zakładu oraz przy poszanowaniu interesów pracodawcy. Reguły te ze swojej istoty mogą prowadzić do sytuacji, w której – przy podejmowaniu decyzji o zawarciu układu zbiorowego – zostaje pominięte stanowisko określonej organizacji związkowej. [...] W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę, że »zasada reprezentatywności znajduje zastosowanie, gdy w danej sprawie jest zainteresowanych działaniem więcej niż jedna organizacja związkowa lub organizacja pracodawców, które nie wyłoniły wspólnej reprezentacji, ani też nie zgadzają się na wspólne działanie. W tych warunkach reguła reprezentatywności spełnia rolę ogólnej reguły kolizyjnej, na podstawie której wyłanianą jest organizacja

uprawniona do działania w charakterze strony w tych stosunkach« (M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, nr 9, s. 4). Reguła reprezentatywności jest powszechnie aprobowana przez przedstawicieli doktryny prawa pracy”.

Inspektorzy pracy nie byli w stanie rozstrzygnąć tego problemu z uwagi na to, że działania takie naruszyłyby wskazany już wcześniej art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Zawieszenie przepisów

Kolejnym problemem przy analizowaniu zawartych porozumień był sposób dokonania samego zawieszenia przepisów prawa pracy. Wykładnia językowa art. 9¹ k.p. prowadzi do wniosku, że porozumienia

Przy zawieraniu porozumienia zawieszającego istotną kwestią jest to, że nie może ono dotyczyć świadczeń, do których pracownicy nabyli już prawa i powinny one być im wypłacone.



Zła sytuacja finansowa branży górniczej spowodowała, że pracodawcy zaczęli szukać rozwiązań mających na celu ograniczenie kosztów, w tym także kosztów pracowniczych.



Fot. D. Adamski

zawierane w tym trybie mogą powodować tylko jeden skutek, jakim jest zawieszenie przepisów. Oparcie się na tej wykładni umożliwia tylko całkowite pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy i płacy na czas trwania porozumienia zawieszającego. Wykładnia celowościowa natomiast wskazuje możliwość przyjęcia koncepcji zawieszająco-zmieniającej. Jeżeli przepis umożliwia zawarcie porozumienia, którego skutki są tak daleko idące, że umożliwiają zawieszenie w całości regulacji przepisów prawa pracy, to wydaje się, iż tym bardziej możliwa jest ich modyfikacja na okres zawieszenia (jako że celem tego rozwiązania jest przewyciężenie trudności finansowych poprzez ograniczenie kosztów zatrudnienia). Zakres zmian warunków zatrudnienia ustala się w porozumieniu, a więc dochodzi do ich faktycznej czasowej modyfikacji. Z punktu widzenia pracownika koncepcja zawieszająco-zmieniająca również wydaje się korzystniejsza. Przy oparciu się na wykładni językowej, a tym samym koncepcji zawieszającej, pracownik zostaje całkowicie pozbawiony na okres zawieszenia dodatkowych uprawnień i świadczeń. Natomiast przy koncepcji zawieszająco-zmieniającej następuje to tylko częściowo. Zmiana na okres zawieszenia może prowadzić do zmniejszenia świadczenia (przykładowo przez zmianę zasad jego obliczania) lub zmiany terminu wypłaty, jednakże nie pozbawia go całkowicie. Należy również dodać, że na takim stanowisku stoi także Sąd Najwyższy, co potwierdził w uzasadnieniu uchwały z dnia 9 kwietnia 2008 r. II PZP 6/08, gdzie wskazał: „Zawieszenie stosowania układu powoduje zaniechanie stosowania postanowień układowych w ustanowionej postaci, a więc może ono polegać na ich czasowym uchyleniu lub na ich czasowej modyfikacji poprzez obniżenie przewidzianych w nich standardów warunków pracy lub płacy bądź przyznaniu innych świadczeń”. Sama uchwała odnosi się do zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy, a więc regulacji określonej w art. 241²⁷ k.p., jednak przepis ten tak samo jak art. 9¹ k.p. operuje pojęciem zawieszenia stosowania.

Przy zawieraniu porozumienia zawieszającego istotną kwestią jest także to, że nie może ono dotyczyć świadczeń, do których pracownicy nabyli już prawa i powinny one być im wypłacone. W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili przypadek, kiedy świadczenie pieniężne wymagalne jeszcze przed zawarciem porozumienia zostało następnie rozłożone na raty, zgodnie z treścią porozumienia. W tym stanie rzeczy należy podkreślić, że art. 9¹ k.p. nie zezwala pracodawcy i związkowi zawodowemu zawrzeć porozumienia o rozłożeniu na raty świadczenia wymagalnego. Wprowadzeniu takiej konstrukcji do porozumienia sprzeciwia się ogólna prawna zasada *lex retro non agit*.

inspektor pracy **Kacper Sudol**
OIP Katowice

Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy

Uprawnienia przejętych pracowników

Z uwagi na obszerność tematu pominięto rozważania dotyczące pojęć: „przejęcie” i „zakład pracy lub jego część”, a także dopuszczalnych form przejęcia zakładu pracy, obowiązków pracodawców względem zakładowych organizacji związkowych czy szczegółowych kwestii związanych z zakresem i formą poinformowania pracowników o przejęciu.

Indywidualne stosunki pracy

Nowego pracodawcę wiążą wszystkie warunki należące do treści stosunków pracy w chwili przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, a więc wynikające również z wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, w szczególności z układu zbiorowego pracy, którego postanowienia były elementami indywidualnych stosunków pracy. W tym miejscu należy wskazać na regulację zawartą w art. 241⁸ § 1 k.p., zgodnie z którą w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że stosuje się postanowienia układu, lecz nowy pracodawca nie staje się stroną układu zbiorowego. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Co interesujące w kontekście omawianej tematyki, w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r. (I PZP 65/92, OSNCP 1993 z. 10,

Piotr Bogdański



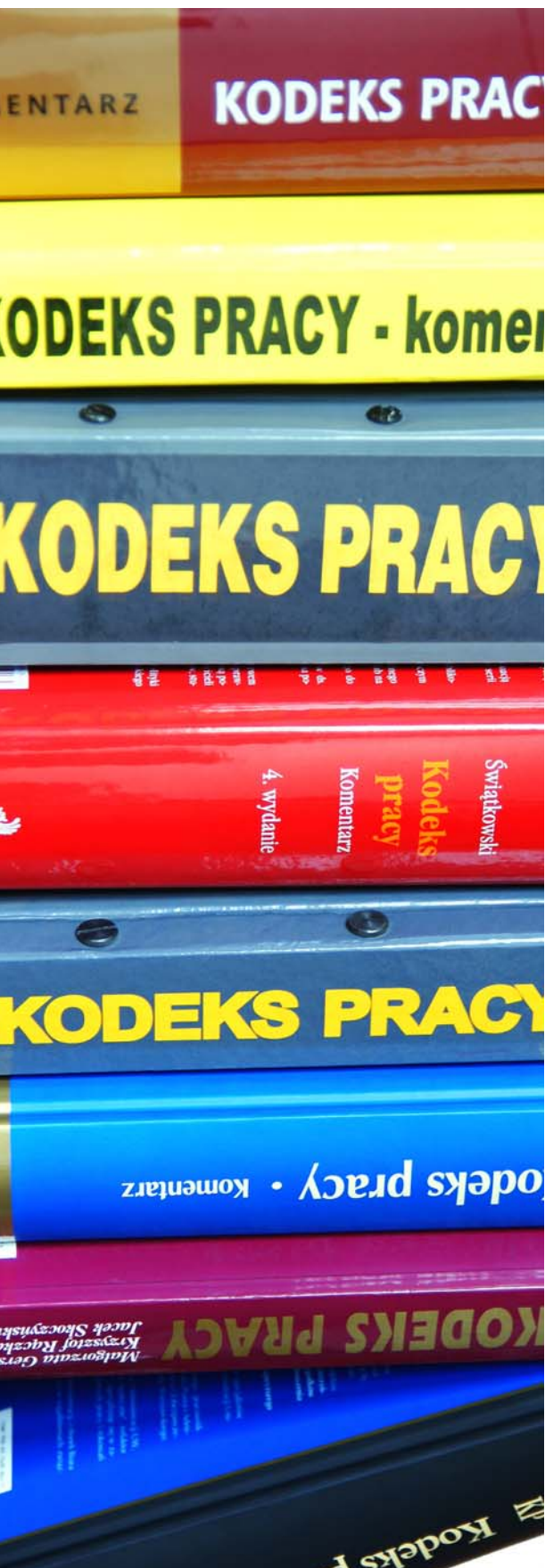
poz. 168) przyjęto tezę, zgodnie z którą „Postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy nie wiążą pracodawcy przejmującego zakład lub jego część, jeżeli nie jest on podmiotem reprezentowanym przez stronę tego układu. Wymienionego pracodawcę wiążą natomiast warunki indywidualnych umów o pracę, wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy”.

Na tych samych warunkach

Należy także przywołać regulację zawartą w art. 241¹³ k.p., zgodnie z którą korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Na mocy art. 77² § 5 k.p. ten przepis stosujemy odpowiednio

Przedmiotem artykułu są kwestie związane z wpływem przejęcia w trybie art. 23¹ k.p. zakładu pracy lub jego części na prawa pracownicze wynikające z wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy obowiązujących w przejmowanym zakładzie.





do regulaminu wynagradzania. Można zatem przyjąć, że odpowiednie zapisy regulaminu wynagradzania stają się integralną częścią umowy o pracę. W konsekwencji, w przypadku przejścia zakładu pracy na kolejnego pracodawcę, pracodawca ten jest związany wszystkimi postanowieniami dotychczas obowiązujących umów o pracę oraz układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. Pogląd ten niejednokrotnie potwierdzał SN, np. w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r. (I PK 620/02, PP 2004, nr 7-8, poz. 57) uznał, iż z art. 23¹ k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy – przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach co u poprzedniego pracodawcy. Również w wyroku z dnia 21 września 1995 r. (I PRN 60/95, OSP 1996, nr 6, poz. 119) SN stwierdził, że w razie przejścia zakładu pracy dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, także w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Jak podkreślił sąd w przywołanym orzeczeniu, uprawnienia te wynikające dotychczas z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego po przejściu stają się treścią umowy o pracę. Jeżeli zatem postanowienia zawarte w regulaminie wynagradzania stały się integralną częścią umowy o pracę, to konsekwencją przejścia zakładu na nowego pracodawcę jest ich dalsze obowiązywanie w ramach indywidualnych stosunków pracy. Z obowiązujących przepisów nie wynika wprost, jaki jest dalszy byt prawny obowiązujących dotychczas w przejmowanym zakładzie pracy przepisów o charakterze wewnątrzzakładowych źródeł prawa, w tym m.in. układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. W wyniku przejścia zakładu pracy w całości na nowego pracodawcę przestaje istnieć druga strona układu, a zatem układ przestaje obowiązywać, a tylko jego postanowienia przez okres jednego roku są stosowane do przejętych pracowników.

Tylko przez rok

W tym miejscu należy przytoczyć ponownie uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r. (I PZP 65/92), zgodnie z którą przepis art. 23¹ k.p. nie dotyczy sfery zbiorowego prawa pracy, co oznacza, że pracodawca przejmujący zakład nie staje się stroną zbiorowego układu pracy. Ten kierunek wykładni należy zastosować do regulaminu wynagradzania, gdyż stanowi on również element zbiorowego źródła prawa pracy. Reasumując, przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. nie powoduje w konsekwencji przejścia przez pracodawcę przejmującego obowiązującego u poprzedniego pracodawcy układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, jako zbiorowego zakładowego źródła prawa pracy. Nowy pracodawca jest jedynie związany postanowieniami obowiązującego w poprzednim zakładzie pracy układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, ale wyłącznie jako elementami treści umów o pracę w ramach indywidualnych stosunków pracy. Wynika to z faktu, że uprawnienia z dotychczasowych układów zbiorowych, regulaminów lub porozumień płacowych po przejściu zakładu pracy stają się treścią umowy o pracę danego pracownika.

Po upływie jednego roku od przejścia zakładu pracy lub jego części pracodawca może w drodze wypowiedzenia zmieniającego doprowadzić do zmiany warunków umowy o pracę wynikających z układu zbiorowego pracy. Warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r. (I PK 127/15), z którego wynika, że uprawnienie to przysłu-

guje pracodawcy bez względu na to, czy celem tego wypowiedzenia jest dostosowanie warunków pracy danego pracownika do postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego w nowym zakładzie pracy, czy też dostosowanie ich do postanowień nienazwanego porozumienia zbiorowego; ewentualnie jakieś inne zgodne z prawem działanie. W każdej z tych sytuacji wystarczającą przesłanką jest ustanie obowiązku stosowania układu zbiorowego obejmującego pracowników w dniu przejścia zakładu, a potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku ustania tego obowiązku stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego.

Gwarancja pracownicze

Prawa pracownika do niezmiennych warunków pracy i płacy, wynikających z układu zbiorowego pracy przez rok od przejścia zakładu pracy lub jego części, nie należy utożsamiać z gwarancją zatrudnienia przez okres co najmniej jednego roku. Źródłem uprawnień pracowniczych, gwarantujących okres ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy lub dłuższy niż rok okres stosowania przepisów wewnątrzzakładowych z przejmowanego zakładu lub jego części, mogą stać się zapisy porozumienia zbiorowego. Są one bowiem, zgodnie z art. 9 k.p., źródłem prawa pracy. Z punktu widzenia omawianej tematyki należy wskazać porozumienie wynikające z regulacji zawartej w art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881). Zgodnie z nią, jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, to jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W praktyce w treści takich porozumień znajdowały się często zapisy tzw. gwarancji pracowniczych, wpro-

wadzających zapisy chroniące pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy przez czas wskazany w porozumieniu lub wydłużające wynikający z Kodeksu pracy okres, w którym warunki zatrudnienia nie mogą zostać zmienione na niekorzyść pracownika w formie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2005 r. (I PK 214/04) umowa (pakiet gwarancji pracowniczych) zawarta między związkami zawodowymi a przyszłym pracodawcą przejmującym zakład pracy na podstawie art. 23¹ k.p. jest porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie (art. 9 § 1 k.p.).

Reasumując, przejście pracownika w trybie art. 23¹ k.p. powoduje, że z chwilą przejścia przez nowego pracodawcę przysługujące mu uprawnienia, wynikające z przepisów obowiązującego dotychczas układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, stają się integralną częścią umowy o pracę i obowiązują dopóty, dopóki warunki zatrudnienia nie zostaną zmienione w formie porozumienia stron lub wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Wynikający z przepisów Kodeksu pracy roczny okres gwarancji ich stosowania dotyczy wyłącznie postanowień układu zbiorowego pracy. Okres ten może zostać wydłużony w porozumieniu zbiorowym, zawierającym w oparciu o regulację z art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji pracownik zachowuje prawo do uprawnień wynikających z układu zbiorowego pracy, obowiązującego u pierwotnie zatrudniającego go pracodawcy przez okres co najmniej jednego roku, a następnym zachowaniem tych uprawnień jest możliwość dochodzenia roszczeń z tego tytułu przed sądem pracy. Pracodawca może dokonać wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z układu zbiorowego po upływie roku od przejścia pracownika na podstawie art. 23¹ k.p., o ile okres jego stosowania nie został wydłużony na podstawie porozumienia zbiorowego.

specjalista **Piotr Bogdański**
OIP Katowice Oddział w Gliwicach

Nowego pracodawcę wiążą wszystkie warunki należące do treści stosunków pracy w chwili przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, a więc wynikające również z wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy, w szczególności z układu zbiorowego pracy, którego postanowienia były elementami indywidualnych stosunków pracy.

Prawa pracownika do niezmiennych warunków pracy i płacy, wynikających z układu zbiorowego pracy przez rok od przejścia zakładu pracy lub jego części, nie należy utożsamiać z gwarancją zatrudnienia przez okres co najmniej jednego roku.



Agnieszka Duda

Ślub jako podstawa zwolnienia pracownika od pracy

Zgodnie z § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący dwa dni w razie ślubu pracownika, jeden dzień w razie ślubu dziecka pracownika¹.

Na tle powołanej regulacji nasuwa się pytanie, jaka kategoria ślubu uprawnia do skorzystania z przewidzianego na jej podstawie zwolnienia od pracy. Na gruncie języka polskiego słowo „ślub” używane jest bowiem do oznaczenia wstąpienia w związek małżeński zarówno o charakterze cywilnym, jak i kościelnym. Nierzadko mówimy też o ślubach zakonnych.

W niniejszym opracowaniu zamierzam wykazać, że na gruncie wykorzystywanych w praktyce metod wykładni nie sposób uzasadnić rozpowszechnionej w praktyce prawniczej tezy, by zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 15 omawianego rozporządzenia, ograniczone było wyłącznie do zawarcia przez pracownika lub członka jego rodziny tzw. ślubu cywilnego. Omawiane metody wykładni prowadzą bowiem do wniosku, że ustawodawca nie zawarł tego typu ograniczenia, a zatem zwolnienie od pracy przysługuje pracownikowi w przypadku ślubu cywilnego, kościelnego, a nawet zakonnego.

Wykładnia językowa

Ani wspomniane rozporządzenie, ani inne obowiązujące aktualnie akty prawne nie zawierają definicji legalnej pojęcia

Rozważania prawne

„ślub”. Wbrew pozorom definicji tej nie zawiera także podstawowy dla omawianego zagadnienia akt prawny, tj. regulująca stosunki pomiędzy małżonkami ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy². W art. 1 § 1 tej ustawy zostały określone warunki zawarcia małżeństwa. Oznacza to, że na określenie czynności, poprzez którą kobieta i mężczyzna wstępują ze sobą w związek małżeński – co potocznie określa się mianem ślubu cywilnego – ustawodawca posługuje się zwrotem „zawarcie małżeństwa”.

Pomimo braku definicji legalnej pojęcia „ślub” w Kodeksie rodzinnym i opiekuńczym jego postanowienia mają istotne znaczenie dla omawianego problemu. Zgodnie bowiem z dyrektywą zakazu wykładni synonimicznej dwóm różnym zwrotom nie należy nadawać takiego samego znaczenia³. Oznacza to, że brak jest podstaw ku temu, by zasadnie stwierdzić, że ślub to tyle co zawarcie cywilnego związku małżeńskiego.

Ponadto fakt, iż Kodeks rodzinny i opiekuńczy posługuje się terminem „zawarcie związku małżeńskiego” daje również podstawy do stwierdzenia, że gdyby intencją ustawodawcy było przyznanie pracownikowi zwolnienia od pracy wyłącznie z tytułu zawarcia cywilnego związku małżeńskiego, to w § 15 rozporządzenia użyłby takiego właśnie terminu, zamiast posługiwać się terminem „ślub”.

Zgodnie z dyrektywą języka prawniczego, jeżeli interpretowany termin nie posiada definicji legalnej, jednakże jego znaczenie jest utrwalone w języku prawniczym, dokonując jego wykładni, należy nadać mu

takie właśnie znaczenie⁴. Analiza komentarzy, uzasadnień sądowych orzeczeń czy innych prawniczych opracowań nie daje jednak podstaw, by stwierdzić, że ugruntowało się, iż pod pojęciem „ślub” rozumie się wyłącznie „ślub cywilny” bądź wyłącznie jakikolwiek inny.

Według powszechnie przyjmowanej dyrektywy wykładni językowej w sytuacji, w której brak jest zarówno definicji legalnej interpretowanego pojęcia, jak i jego ukształtowanego rozumienia w języku prawniczym bądź specjalistycznym – jak ma to miejsce w omawianym przypadku – należy przyjąć znaczenie, jakie pojęcie to posiada w języku etnicznym⁵.

Również jednak i ta dyrektywa sama w sobie nie dostarcza jednoznacznej odpowiedzi. Zgodnie bowiem ze słownikiem języka polskiego słowo „ślub” oznacza zawarcie związku małżeńskiego przed urzędnikiem stanu cywilnego lub duchownym⁶. W słowniku tym zawarte jest też rozróżnienie na ślub cywilny, pod którym należy rozumieć: „ślub zawarty przed urzędnikiem stanu cywilnego”, ślub kościelny: „ślub zawarty przed duchownym”, ślub konkordatowy: „ślub zawierany na mocy konkordatu, jednocześnie cywilny i kościelny” oraz śluby zakonne: „uroczyste przyrzeczenie ubóstwa, czystości i posłuszeństwa, składane przez kandydata do zakonu”.

Jak powszechnie wiadomo, sytuacje, w których brak jest definicji legalnej interpretowanego pojęcia, a jego znaczenie w języku etycznym nie jest jednoznaczne, nie należą do rzadkich. W tego typu sytuacjach pomocne może się okazać wykorzystanie dyrektywy językowej *lege non distinguente nec nostrum est distinguere*. Oznacza to, że tam, gdzie rozróżnień nie wprowadza sam ustawodawca, tam też nie powinien ich wprowadzać interpretator⁷. Skoro zatem, wskazując przyczynę zwolnienia od pracy, ustawodawca posłużył się terminem „ślub” – który w języku etycznym oznacza tzw. ślub cywilny, kościelny, konkordatowy, a nawet ślub zakonne – to zgodnie ze wspomnianą dyrektywą interpretator nie jest uprawniony do wprowadzenia rozróżnienia na wskazane kategorie ślubu i wiązania

wspomnianego skutku prawnego jedynie z jedną bądź kilkoma z nich. W konsekwencji dyrektywa ta dostarcza silnego argumentu na rzecz tezy, że zwolnienie od pracy z tytułu ślubu przysługuje w przypadku wystąpienia którejkolwiek ze wskazanych kategorii ślubu.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pomimo tzw. pierwszeństwa wykładni językowej wykładnia prawa nie może być zawężona jedynie do ustalania znaczenia poszczególnych słów, którymi ustawodawca posłużył się przy redakcji danego przepisu⁸. Zwraca się uwagę, że nawet przepis, który *prima facie* wydaje się jednoznaczny i rozumiany niejako wprost – tj. bezpośrednio, bez odwoływania się do metod wykładni – powinien być również rozpatrzony przez pryzmat chociażby jego celowości.

Rozważając kwestię wykładni funkcjonalnej, warto zatem zaznaczyć, że w doktrynie wskazuje się, że celem wprowadzenia zwolnienia od pracy z tytułu ślubu jest umożliwienie pracownikowi wzięcia w nim udziału oraz umożliwienie załatwienia niezbędnych spraw, które wiążą się ze ślubem⁹.

Jeśli zatem przyjąć, że cel ten sprowadza się do zapewnienia wolnego czasu umożliwiającego – najogólniej rzecz ujmując – organizację ślubu i udział w nim, wówczas

Analiza komentarzy, uzasadnień sądowych orzeczeń czy innych prawniczych opracowań nie daje podstaw, by stwierdzić, że ugruntowało się, iż pod pojęciem „ślub”, rozumie się wyłącznie „ślub cywilny” bądź wyłącznie jakikolwiek inny.



trudno przyjąć, by wykładnia celowościowa omawianego przepisu przemawiała za przyznaniem pracownikowi zwolnienia od pracy wyłącznie w przypadku tzw. ślubu cywilnego. Oczywiście jest, że zarówno w tym przypadku, jak i w przypadku innych kategorii ślubów udział w nich wiąże się koniecznością poświęcenia czasu na sprawy organizacyjne. Odwołanie się do celowości regulacji zawartej w § 15 omawianego rozporządzenia w żaden sposób nie daje zatem podstawy do stwierdzenia, by wyłącznie ślub cywilny uzasadniał przyznanie pracownikowi zwolnienia od pracy; a wręcz przeciwnie, w sposób oczywisty temu przeczy.

Nie tylko cywilny

Na rzecz tezy, iż zwolnienie od pracy ograniczone jest wyłącznie do zawarcia przez pracownika lub członka jego rodziny ślubu cywilnego, można odnaleźć również argument niezwiązany z samym rozumieniem pojęcia „ślub”. Podnosi się, iż tylko ta kategoria ślubu pociąga za sobą skutki prawne. Tezy tej jednak nie sposób zaakceptować.



Po pierwsze, bazuje ona na wątpliwym założeniu, że tylko taki ślub zasługuje na zwolnienie od pracy, który pociąga za sobą skutki prawne. Jakże jest uzasadnienie owego założenia? Trudno zgadywać i równie trudno znaleźć sensowne uzasadnienie. Dodatkowo warto również zauważyć, że § 15

omawianego rozporządzenia przyznaje zwolnienie od pracy również w razie pogrzebu babki czy dziadka pracownika. Czy pogrzeb babki pracownika pociąga dla niego jakiegokolwiek skutki prawne (oczywiście inne niż omawiane zwolnienie od pracy)? Rzecz jasna nie. Nikt jednak na tej podstawie nie neguje zwolnienia od pracy z tytułu pogrzebu w razie tego zdarzenia.

Po drugie, nie jest prawdą, że tylko ślub cywilny wywołuje skutki prawne. Faktem prawnym jest również złożenie przez zakonnik ślubów wieczystych. Zgodnie bowiem z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1997 r. Nr 41, poz. 252) powoduje on skutek prawny w postaci przeniesienia do rezerwy, to zaś skutkuje w sferze prawnej niemożnością powołania do odbywania ćwiczeń wojskowych w czasie pokoju, z wyjątkiem przeszkolenia, za zgodą Rady Przełożonych, do pełnienia funkcji kapelana wojskowego¹⁰. Skoro zatem twierdzi się, że zwolnienie od pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie w przypadku ślubu pociągającego za sobą skutki prawne, wówczas z pewnością nie można uprawnienia tego zawężyć jedynie do ślubu cywilnego, jak bowiem wykazano, również inne kategorie ślubów pociągają za sobą skutki prawne.

Agnieszka Duda
OIP Katowice

Przypisy

¹ Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 t.j.

² Dz.U. z 2015 r., poz. 2082 t.j. z późn.zm.

³ L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, TNOiK, Toruń 2006, s. 103.

⁴ Ibidem, s. 99.

⁵ Ibidem, s. 89.

⁶ *Słownik języka polskiego PWN*, sjp.pwn.pl.

⁷ L. Morawski, *Zasady...*, s. 107.

⁸ Ibidem, s. 67 i n.; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 17 maja 2000, I KZP 7/00, OSNKW 2000, z. 5-6, poz. 51; uzasadnienie uchwały SN z dnia 20 czerwca 2000, I KZP 16/2000, OSNKW 2000, z. 7-8, poz. 60.

⁹ A. Martusiewicz, K. Piecyk, *Zdarzenia rodzinne i osobiste - tzw. urlopy okolicznościowe*, [w:] *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, ABC 2010.

¹⁰ Analogiczną regulację odnoszącą się do ślubów zakonnych można znaleźć w art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (Dz.U. z 1991 r. Nr 66, poz. 287), jak również w stosunku do ślubów czasowych w art. 16 ust. 3 Konkordatu między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską podpisanego w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r. Nr 51, poz. 318).

Msza rocznicowa w warszawskiej archikatedrze

Z okazji 98. rocznicy powstania polskiej inspekcji pracy 8 stycznia 2017 r. w Bazylice Archikatedralnej św. Jana Chrzciciela w Warszawie odbyła się msza święta w intencji pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.



W nabożeństwie, któremu przewodniczył biskup **Piotr Jarecki**, wzięli udział pracownicy i kierownictwo urzędu, a także byli główni inspektorzy pracy. Biskup Jarecki podkreślał potrzebę upodmiotowienia pracy i przywrócenia godności wszystkim ludziom wykonującym pracę. Przedstawiamy fragmenty tych rozważań.

Dekret powołujący do istnienia inspekcję pracy w Polsce, podpisany przez marszałka Józefa Piłsudskiego 3 stycznia 1919 roku, zainspirowany był chrześcijańską wizją i antropologią życia. Kościół od początku głosi, że praca jest konstytutywną cechą każdego człowieka, odróżnia go od innych istot. W Księdze Rodzaju są słowa, że człowiek został stworzony na obraz i podobieństwo Boga, aby czynił sobie ziemię poddaną właśnie poprzez pracę. Święty Tomasz wyrażał się o pracy jako o wielkim dobru, mimo że wiąże się z trudem.

Kościół w wielu encyklikach nazywa pracę kluczem do rozwiązywania wszelkich kwestii społecznych. Jeżeli rozwiążemy problem ludzkiej pracy, to w dużej mierze rozwiążemy każdy problem społeczny. Dlatego tak ważna jest misja, którą wypełnia Państwowa Inspekcja Pracy. To jest misja służenia człowiekowi i jego godności.

Ponieważ za pracą stoi człowiek, to właśnie pracy powinna być podporządkowana technika, technologia, kapitał i własność. II Sobór mówi, że człowiek jest centrum, podmiotem i celem wszystkich urządzeń społecznych, także pracy. Kiedy papież Pius XII mówił o kryteriach sprawiedliwego systemu ekonomicznego, to pytał, czy system, który wytwarza wy-

starczającą ilość dóbr, żeby godnie żyć, i sprawiedliwie te dobra dzieli, może być nazwany sprawiedliwym systemem. Odpowiadał, że to nie wystarczy. Trzeba, by człowiek w procesie pracy był traktowany jak podmiot. Jan Paweł II podkreślał z kolei, że ważne jest, by człowiek czuł, że pracuje na swoim, by mógł wykazać się swoją kreatywnością, swoją wolnością, a zakłady pracy, by bardziej przypominały wspólnotę, która rozeznaje potrzeby swoje oraz wszystkich ludzi, i by je zaspokajała. Wymiar podmiotowy pracy zawsze powinien wyprzedzać jej wymiar przedmiotowy, czyli wszelkie zewnętrzne owoce pracy. One są ważne, ale ponad nimi jest to, co dzieje się z człowiekiem podczas pracy.

Jeżeli rozwiążemy problem ludzkiej pracy, to w dużej mierze rozwiążemy każdy problem społeczny. Praca jest kluczem do rozwiązania kwestii społecznej.

Pracując nad tym, co inspekcja pracy nazywa kulturą pracy, a Kościół godnością, podmiotowością pracy, jesteście współpracownikami Boga, któremu też zależy na tym, żeby człowiek w pracy i poprzez pracę wyrażał swoją godność oraz wzrastał w swojej godności. Dlatego bezrobocie jest wielkim złem, a bezrobocie strukturalne jest plagą społeczną, tak samo jak źle zorganizowana praca: niebezpieczna, w złych warunkach, niepoparta właściwymi umowami, źle i niesprawiedliwie wynagradzana. Z drugiej strony ważne jest, by każdy wiedział, jak wielką wartością jest właściwie rozumiana praca, oparta na cnocie pracowitości.

(B.P.-Ś.)

8 stycznia 2017 r., Bazylika Archikatedralna św. Jana Chrzciciela w Warszawie

98 lat polskiej inspekcji pracy



Podczas mszy świętej w intencji pracowników Państwowej Inspekcji Pracy ksiądz biskup Piotr Jarecki powiedział: „Jesteście po to, aby człowiek poprzez pracę mógł wyrazić swoją godność oraz wzrastać w swojej godności”.

Fot. M.G.



Grażyna Ślawska

Krytyczne uwagi

Unormowania wypadku przy pracy rolniczej (cz. I)

Wykonywanie pracy przez rolnika obarczone jest wysokim ryzykiem wypadkowym. Według danych Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego za wypadek przy pracy rolniczej w 2015 r. uznano 18 814 zdarzeń, w tym wypłatą jednorazowych odszkodowań objęto 14 380 wypadków, przy liczbie osób ubezpieczonych w KRUS wynoszącej 1 375 462. Śmierć wskutek wypadku przy pracy rolniczej w 2015 r. poniosło 63 rolników. Wskaźnik wypadkowości w 2015 r. w rolnictwie indywidualnym (liczba wypadków zakończonych wypłatą jednorazowych odszkodowań przypadająca na 1000 ubezpieczonych) wyniósł 10,3¹, przy wskaźniku dla ogółu pracujących wynoszącym 7,19². Trzeba przy tym dodać, że przedstawiony przez KRUS obraz wypadkowości w rolnictwie nie jest pełny, co wynika głównie z tego, że nie wszystkie osoby faktycznie pracujące w rolnictwie objęte są ubezpieczeniem społecznym, a co za tym idzie ich zdarzenia wypadkowe, w tym ze skutkiem śmiertelnym, nie znajdują odzwierciedlenia w statystykach wypadkowych. Mimo że od kilku lat liczba wypadków przy pracy rolniczej systematycznie spada, to i tak poziom wypadkowości w rolnictwie jest daleki od zadowalającego. Wynika to przede wszystkim z istoty pracy rolniczej, sezonowości, różnorodności wykonywanych czynności, z różnym natężeniem w sposób ciągły. Dochodzi tu specyfika stosowania chemicznych środków ochrony roślin i nawożenia gleby, a także stały i bezpośredni kontakt ze światem roślinnym oraz zwierzęcym. Źródłem wielu poważnych zagrożeń są maszyny i urządzenia rolnicze o dużej energii, często przestarzałe, napra-

wiane na własną rękę. Dotyczy to głównie małych, wielopokoleniowych gospodarstw rodzinnych o mieszanym profilu produkcji, z dużym udziałem pracy własnej rolnika i rodziny. Nie ma tam wyraźnego rozgraniczenia pracy w gospodarstwie od czynności życia codziennego, co skutkuje ciągłym zagrożeniem. Niekorzystne dla stanu wypadkowości w rolnictwie jest również to, że rolnicy indywidualni, stanowiący ok. 90% osób zawodowo zajmujących się rolnictwem, nie są objęci regulacjami prawnymi z zakresu bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

Wysoka wypadkowość w rolnictwie indywidualnym jest poważnym problemem społecznym, dlatego szczególnego znaczenia nabiera właściwie ukształtowany system ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy rolniczej. Rolnicy zostali tu objęci odrębnym ubezpieczeniem społecznym, z własną definicją oraz procedurą powypadkową prowadzoną przez KRUS. W literaturze przedmiotu dość powszechnie zwraca się uwagę na liczne mankamenty stanu prawnego co do wypadków przy pracy rolniczej. Przede wszystkim widzi się pilną potrzebę objęcia ubezpieczeniem wypadkowym wszystkich rolników, czyli posiadaczy powyżej 1 ha użytków rolnych, wraz z ich najbliższymi, doprecyzowania definicji wypadku przy pracy rolniczej, poszerzenia świadczeń wypadkowych oraz usprawnienia działalności prewencyjnej. Proponuje się wprowadzenie odrębnej ustawy wypadkowej w rolnictwie, ale w ramach rolniczego ubezpieczenia społecznego³.

W opracowaniu przedstawiony zostanie obowiązujący stan prawny wypadków przy

pracy rolniczej wraz ze wskazaniem krytycznych spostrzeżeń oraz propozycji wprowadzenia właściwych rozwiązań prawnych.

Definicja wypadku

Odrębną od pracowniczego definicję wypadku przy pracy rolniczej zawiera art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników⁴. Jest to nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło podczas wykonywania czynności związanych z prowadzeniem działalności rolniczej albo pozostających w związku z wykonywaniem tych czynności. Zdarzenie musi mieć miejsce na terenie gospodarstwa rolnego lub domowego z nim bezpośrednio związane, lub w drodze rolnika z mieszkania do gospodarstwa lub z powrotem. Przepis dopuszcza zdarzenie poza terenem gospodarstwa rolnego, ale w związku z prowadzeniem działalności rolniczej, albo w drodze do miejsca wykonywania tych czynności lub z powrotem. Na definicję wypadku przy pracy rolniczej składają się więc trzy elementy: nagłość zdarzenia, przyczyna zewnętrzna oraz związek zdarzenia z pracą rolniczą. Muszą one wystąpić łącznie. W praktyce problemy interpretacyjne najczęściej wzbudza związek zdarzenia z pracą rolniczą.

Nagłość zdarzenia

Nagłość zdarzenia dotyczy czasu działania przyczyny zewnętrznej na organizm rolnika. Oznacza ona najczęściej jednorazowe, momentalne, trwające sekundy lub ułamki sekund zdarzenie, któremu rolnik nie zdąży zapobiec, np. upadek z drabiny, uderzenie przez ruchomą część maszyny. Bywają jednak takie czynniki zewnętrzne, ciągle lub powtarzalnie oddziałujące na organizm rolnika, które po skumulowaniu wywołają określone skutki, np. działanie skrajnych temperatur spowodowanych warunkami atmosferycznymi, działanie szkodliwych środków ochrony roślin oraz nawozów, pogryzienie przez zwierzę. Aby

zdarzeniu przypisać nagłość, czynnik zewnętrzny musi oddziaływać na organizm rolnika przez krótki czas i nie musi to być jednorazowe działanie. W orzecznictwie sądownym na potrzeby pracowniczego wypadku przy pracy za graniczny okres trwania nagłego zdarzenia przyjęto jedną dniówkę roboczą⁵. Jeśli chodzi o wypadek przy pracy rolniczej, w literaturze przedmiotu słusznie proponuje się przyjęcie za granicę okresu trwania zdarzenia nagłego okres jednej doby, gdyż praca rolnika nie jest tak jak pracownika określona w wymiarze godzinowym i trwa codziennie na ogół od świtu do nocy, a niejednokrotnie całą dobę. Słusznie zastrzega się przy tym, aby ze względu na specyfikę pracy rolniczej nie była to granica ostateczna, gdyż nie można przecież wykluczyć, że walor nagłości będzie miało incydentalnie w szczególnych okolicznościach zdarzenie trwające dłużej niż jedną dobę. Oznacza to, że okresowi jednej doby, w jakim zasadniczo powinien zamknąć się przebieg nagłego zdarzenia, należy przypisać charakter umowny i w razie

Wysoka wypadkowość w rolnictwie indywidualnym jest poważnym problemem społecznym, dlatego szczególnego znaczenia nabiera właściwie ukształtowany system ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy rolniczej. Rolnicy zostali tu objęci odrębnym ubezpieczeniem społecznym, z własną definicją oraz procedurą powypadkową prowadzoną przez KRUS.



potrzeby rozpatrywać go szerzej, w zależności od okoliczności konkretnego zdarzenia⁶.

Przyczyna zewnętrzna

Następnym elementem definicyjnym wypadku przy pracy rolniczej jest przyczyna zewnętrzna. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „zewnętrzną przyczyną sprawczą wypadku przy pracy może być każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, zdolny – w istniejących warunkach – wywołać szkodliwe skutki, w tym pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym⁷. Według Sądu Najwyższego przy kwalifikacji konkretnej okoliczności jako przyczyny zewnętrznej wypadku ważne jest, aby stanowiła ona przyczynę sprawczą zdarzenia, natomiast nie musi być przyczyną wyłączną⁸. Szerokie rozumienie przyczyny zewnętrznej wypracowane przez orzecznictwo sądowe na tle pracowniczego wypadku przy pracy⁹ ma w pełni zastosowanie do wypadku przy pracy rolniczej. Zatem nagłe zdarzenie zostanie uznane za wypadek przy pracy rolniczej, jeżeli przyczyna zewnętrzna będzie miała charakter samodzielny albo gdy wystąpi w zbiegu z przyczyną wewnętrzną, jeżeli przyczyna zewnętrzna będzie istotną i współdecydującą przyczyną jego powstania.

Różnorodność przyczyn

Ze względu na ogromny wachlarz zagrożeń występujących w rolnictwie przyczyny zewnętrzne wypadku przy pracy rolniczej mogą mieć najróżniejszy charakter – od przyczyn natury mechanicznej (pochwycenie, uderzenie, zgniecenie, przecięcie), chemicznej wynikającej z kontaktu ze środkami ochrony roślin i nawozami (zatrucia), termicznej spowodowanej ekstremalnymi warunkami atmosferycznymi (udar słoneczny, odmrożenia), sił przyrody (wyładowania atmosferyczne), do przyczyn wynikających z kontaktu ze zwierzętami (uderzenie, przygniecenie, pogryzienie) czy powstałych wskutek niewłaściwego wykonywania czynności przez samego rolnika (połknięcie, upadek, nadmierny wysiłek fizyczny, przemęczenie, stres związany z warunkami atmosferycznymi).

W kontekście złożoności źródeł przyczyn wypadku przy pracy rolniczej warto przywołać wypowiedź Sądu Najwyższego, że „w braku dowodów, że rolnik, który przy zrywaniu owoców spadł z drzewa, chorował na zaburzenia równowagi ze skłonnością do omdleń, nie można wyłączyć istnienia zewnętrznej przyczyny wypadku przy pracy w gospodarstwie rolnym¹⁰. Wynika z tego, że czynnik wewnętrzny wypadku przy pracy rolniczej zawsze musi być udowodniony, gdyż w przeciwnym razie należy przyjąć istnienie w miejscu pracy rolnika sprawczej przyczyny zewnętrznej.

Związek zdarzenia z pracą

Najwięcej wątpliwości interpretacyjnych budzi związek zdarzenia z pracą rolniczą. Według danych KRUS w 2015 r. decyzje odmawiające prawa do jednorazowego odszkodowania z powodu nieuznania zdarzenia za wypadek przy pracy rolniczej ze względu na niespełnienie przesłanki związku z pracą rolniczą stanowiły 24,7% zdarzeń wypadkowych¹¹. W tym zakresie art. 11 ust. 1 przywołanej ustawy wymaga, aby nagłe zdarzenie nastąpiło podczas wykonywania czynności związanych z prowadzeniem działalności rolniczej albo pozostających w związku z wykonywaniem tych czynności. Zgodnie z art. 6 pkt 3 tej ustawy przez działalność rolniczą rozumie się działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej. W literaturze przedmiotu słusznie podnosi się, że w ten sposób określona przesłanka przesądza o tym, że nie wszystkie zdarzenia wypadkowe mogą być uznane za wypadek przy pracy rolniczej. Przede wszystkim dlatego, że pojęcie działalności rolniczej zostało w ustawie zdefiniowane zbyt wąsko, gdyż obejmuje tylko działalność produkcyjną, natomiast pomija wiele czynności podejmowanych w fazie przedprodukcyjnej oraz poprodukcyjnej¹². Należy zatem postulować znowelizowanie pojęcia działalności rolniczej, by odzwierciedlało to szeroki zakres podejmowanych czynności. To jest szczególnie uzasadnione w przypadku charakterystycznych dla polskiego rolnictwa małych, wielopokole-

niowych gospodarstw rodzinnych o mieszanym profilu produkcji. Tam występuje szeroki i różnicowany zakres czynności i nierozdzielny związek gospodarstwa rolnego z domowym. Pojawia się problem z rozgraniczeniem czynności np. przygotowania posiłków dla rolnika oraz jego najbliższych, które w szczególnych okolicznościach nabierają cech czynności związanych z prowadzoną działalnością rolniczą. Sąd Najwyższy stwierdził, że „wypadek podczas przygotowywania posiłku dla rolnika i jego rodziny nie stanowi wypadku przy pracy w gospodarstwie rolnym, jeżeli nie nastąpił przy wykonywaniu pracy rolniczej¹³. Jednak SN uznał za wypadek przy pracy rolniczej zarówno wypadek rolniczkę podczas przygotowywania posiłku do regeneracji sił rolnika i jego rodziny, jak i wypadek rolnika podczas przygotowywania posiłku dla zwierząt hodowlanych. Także Sąd Najwyższy uznał za wypadek przy pracy rolniczej zdarzenie rolniczkę w drodze po zakupy w okresie intensywnych prac polowych¹⁴.

Należy bowiem pamiętać, że art. 11 ust. 1 pkt 1 przywołanej ustawy wskazuje, że zdarzenie wypadkowe ma miejsce na terenie gospodarstwa rolnego, które ubezpieczony prowadzi lub w którym stale pracuje, albo na terenie gospodarstwa domowego bezpośrednio związanego z tym gospodarstwem rolnym. Przy tym zdarzenie musi nastąpić podczas wykonywania czynności związanych z prowadzeniem działalności rolniczej albo pozostających w związku z wykonywaniem tych czynności. W przepisie nie rozdzielono jednak czynności w gospodarstwie domowym od tych w go-

spodarstwie rolnym, gdyż z racji mocnego powiązania ich z życiem wiejskim jest to praktycznie niemożliwe. Tylko w rolnictwie indywidualnym istnieje tak ścisły związek pomiędzy miejscem wykonywania pracy a gospodarstwem domowym, który uwarunkowany jest rodzinnym charakterem gospodarstw rolnych oraz swoistością pracy w rolnictwie¹⁵. W związku z poważnymi problemami interpretacyjnymi związanymi z przesłanką związku zdarzenia z pracą w rolnictwie w literaturze przedmiotu proponuje się różne rozwiązania tego problemu. Postuluje się przyjęcie wszystkich zdarzeń za wypadki przy pracy rolniczej na terenie gospodarstwa domowego powiązanego z gospodarstwem rolnym w okolicznościach, gdy rolnik podejmuje czynności w interesie gospodarstwa rolnego¹⁶. Mówi się o wprowadzeniu wzruszalnego domniemania ustawowego, że każde zdarzenie na terenie gospodarstwa domowego powiązanego z gospodarstwem rolnym jest traktowane jako wypadek przy pracy rolniczej; chyba że w ramach postępowania wypadkowego KRUS udowodni, że czynności wykonywane przez rolnika nie były związane z działalnością rolniczą.

Katalog czynności

Wychodzi się z propozycją enumeratywnego wymienienia grup czynności zaliczonych do działalności rolniczej w postaci zamkniętego katalogu wprowadzonego w drodze rozporządzenia wydanego na podstawie wspomnianej ustawy. Proponuje się również wprowadzenie dodatkowego obowiązkowego ubezpieczenia w KRUS dla rolników i członków ich rodzin od wypadków podczas prac niemających rolniczego charakteru w gospodarstwie domowym¹⁷. Osobiście podzielam pogląd, że rolników należy ubezpieczyć od wszystkich wypadków, jednak z wyłączeniem okoliczności prywatnych. Przemawiają za tym argumenty odnoszące się między innymi do specyfiki pracy rolniczej, która ma wiele cech charakterystycznych dla służby, jak ciągłe, całodobowe czuwanie i bycie w gotowości do wykonywania koniecznych w danym momencie różnych zabiegów wynikających ze zmieniających się warunków atmosferycznych, potrzeb inwentarza żywego lub zagrożenia mienia. Pracy rolnika nie można ograniczyć w czasie ani miejscu, gdyż rolnik praktycznie cały czas jest w pracy. Zgadza się z autorem tego poglądu, aby zaprzestać dzielenia czynności na związane z działalnością rolniczą i inną gospodarczą, gdyż powszechnie wiadomo, że rolnicy parają się różnymi drobnymi dodatkowymi zajęciami w gospodarstwie rolnym i do tego stanu rzeczywiście należy dostosować system rolniczego ubezpieczenia wypadkowego. Uprościłoby to postępowanie powypadkowe oraz dałoby rzeczywisty obraz wypadkowości w rolnictwie, umożliwiając KRUS-owi skuteczniejszą prewencję wypadkową. Warto dodać, że zmiany te nie odbyłyby się to kosztem



finansów publicznych, gdyż system rolniczych ubezpieczeń wypadkowych opiera się na samofinansowaniu rolników¹⁸.

Należy pamiętać, że art. 11 ust. 1 pkt 3 i pkt 4 powołanej ustawy przewiduje, że zdarzenie wypadkowe może wystąpić podczas wykonywania poza terenem gospodarstwa rolnego zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności rolniczej albo w związku z wykonywaniem tych czynności lub w drodze do miejsca wykonywania tych czynności, albo w drodze powrotnej. Judykatura wyjaśnia, że przez zwykłe czynności wykonywane poza terenem gospodarstwa rolnego związane z prowadzeniem działalności rolniczej należy rozumieć „czynności wynikające w sposób naturalny i celowy z potrzeb danego gospodarstwa rolnego, niezbędne w konkretnej sytuacji do prowadzenia określonej działalności rolniczej”¹⁹. Czynności te mogą być różne, ale jednak „zawsze chodzi o czynności związane tak ściśle z gospodarowaniem, że bez nich gospodarstwo nie mogłoby funkcjonować prawidłowo i zgodnie z wymogami postępu”²⁰. Zalicza się tu między innymi „czynności związane ze sprzedażą działki należącej do gospodarstwa rolnego oraz nabyciem innej działki celem poprawy struktury tego gospodarstwa”²¹, jak również „świadczenia przez ubezpieczonego rolnika pomocy sąsiedzkiej, przyjętej wzajemnie w warunkach lokalnych na rzecz sąsiada prowadzącego działalność rolniczą”²². Art. 11 ust. 1 pkt 2 powołanej ustawy przewiduje, że zdarzenie wypadkowe może wystąpić w drodze rolnika z mieszkania do gospodarstwa rolnego albo w drodze powrotnej. Ze względu na specyfikę pracy rolnika objęcie prawną ochroną tej drogi nie budzi wątpliwości. Przepisy nie przewidują tu żadnych wymogów dotyczących drogi pokonywanej przez rolnika, dlatego przy ocenie konkretnego zdarzenia wypadkowego rolnika pozostaje uwzględnienie (per analogiam) powszechnych unormowań prawnych z zakresu pracowniczego wypadku w drodze do pracy lub z pracy²³ wraz z wypracowanym w tym zakresie dorobkiem judykatury. Według powołanych źródeł wymaga się, aby droga była najkrótsza (lub najdogodniejsza komunikacyjnie) i nieprzerwana (lub przerwana z przyczyn życiowo uzasadnionych i w czasie nieprzekraczającym granic potrzeby)²⁴. Ze względu jednak na to, że droga w definicji wypadku przy pracy rolniczej jest prawnie chroniona oraz ma charakter zawodowy, to należałoby wprowadzić do niej właściwe dla rolnictwa wymogi prawne.

starszy inspektor pracy **Grażyna Ślawska**
OIP Łódź

W następnym numerze „Inspektora Pracy” zostanie omówiony zakres podmiotowy rolniczego ubezpieczenia wypadkowego, postępowanie powypadkowe, świadczenia z tytułu wypadku przy pracy rolniczej oraz prewencja wypadkowa.

Przypisy:

¹ Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS w 2015 r., KRUS, Warszawa 2016, www.krus.gov.pl.

² Wypadki przy pracy w 2015 r., GUS, Warszawa 2016, stat.gov.pl.

³ W. Jagła, *Problemy wypadkowości a działalność prewencyjna KRUS*, „Ubezpieczenia w Rolnictwie. Materiały i Studia” 2009, nr 35, s. 48-58.

⁴ Tekst jedn. Dz.U z 2016 r., poz. 277.

⁵ Wyrok TUS z dnia 19 września 1958 r., TR III 149/58, OSPiKA z 1958 r., nr 3, poz. 63; wyrok SN z dnia 30 czerwca 1999 r., II UKN 24/99, OSNAP z 2000 r., nr 18, poz. 697.

⁶ H. Szewczyk, *Prawne pojęcie wypadku przy pracy rolniczej*, „Roczniki Administracji i Prawa” rok XIV, s. 194-195.

⁷ Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 1999 r., II UKN 87/99, OSNAPIUS z 2000 r., nr 20, poz. 760.

⁸ Wyrok SN z dnia 29 listopada 1990 r., II PR 52/90, LexPolonica nr 317455.

⁹ G. Ślawska, *Prawne aspekty wypadków przy pracy*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2010, nr 3, s. 11-21.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 30 lipca 1997 r., II UKN 91/97, OSNP z 1998 r., nr 11, poz. 344.

¹¹ Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS w 2015 r., KRUS, Warszawa 2016, www.krus.gov.pl.

¹² D. Puślecki, *Przedmiot i zakres ochrony ubezpieczenia wypadkowego rolników*, „Ubezpieczenia w Rolnictwie. Materiały i Studia” 2010, nr 37, s. 63-82.

¹³ Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2005 r., I UK 327/04, OSNAP z 2006 r., nr 9-10, poz. 163.

¹⁴ E. Jaworska-Spićak, *Pojęcie wypadku przy pracy rolniczej*, „Ubezpieczenia w Rolnictwie. Materiały i Studia” 2010, nr 37, s. 83-99.

¹⁵ D. Puślecki, *Pojęcie wypadku przy pracy rolniczej – uwagi de lege ferenda*, „Przegląd Prawa Rolniczego” 2011, nr 2 (9), s. 61-82.

¹⁶ E. Jaworska-Spićak, *Pojęcie wypadku przy pracy rolniczej...*

¹⁷ D. Puślecki, *Pojęcie wypadku przy pracy rolniczej – uwagi de lege ferenda...*

¹⁸ W. Jagła, *Problemy wypadkowości a działalność prewencyjna KRUS...*

¹⁹ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 marca 1995 r., III AUr 99/95, OSA z 1995 r., nr 4, poz. 38.

²⁰ Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2002 r., LEX nr 572008.

²¹ Wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2003 r., II UK 373/02, OSNP z 2004 r., nr 11, poz. 198.

²² Wyrok SN z dnia 15 grudnia 1999 r., II UKN 264/99, OSNP z 2001 r., nr 8, poz. 281.

²³ Definicję wypadku w drodze do pracy lub z pracy zawiera art. 57b ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych; t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 887.

²⁴ G. Ślawska, *Prawne aspekty wypadków w drodze do pracy lub z pracy*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka” 2010, nr 12, s. 11-21.

Technika

Nowoczesne technologie przy pozyskaniu drewna

Najbardziej popularnymi maszynami do pozyskania drewna, wykorzystywanymi w polskim leśnictwie, są pilarki spalinowe. Przy ich użyciu pozyskuje się ok. 30 mln m³ drewna rocznie. Pilarki łańcuchowe jeszcze długo pozostaną podstawowym narzędziem (maszyną) przy pozyskiwaniu drewna, mimo wprowadzania do prac leśnych nowoczesnych, zaawansowanych technicznie maszyn. Nie są to duże i ciężkie urządzenia jak niegdyś, a dzięki nowoczesnym technologiom z innowacyjnymi rozwiązaniami znakomicie usprawniają pracę.

Zagrożenia

Warunki pracy pilarzy są uciążliwe ze względu na występowanie licznych szkodziwości zawodowych. Czynnikiem fizycznymi stanowiącymi zagrożenie dla ich zdrowia są hałas i drgania miejscowe, powodujące chorobę wibracyjną, tzw. chorobę białych palców, polegającą na zwężeniu naczyń krwionośnych. Zaburzenia naczyń nerwowe lub nerwowe dotyczą prawie połowy pilarzy o stażu pracy wynoszącym od 2 do 20 lat, a u 40% badanych rozpoznano niedosłuch. Poziom drgań równoważny dla 8 godzin wynosił 4,6 m/s², natomiast równoważny poziom dźwięku A dla 8 godzin – 99,1 dB. Do grupy szkodliwych czynników chemicznych na stanowiskach pracy pilarzy należą gazy spalinowe emitowane przez pilarki, benzyna, smary do pilarek oraz środki ochrony roślin stosowane w hodowli lasu.

Istotną uciążliwością na stanowisku pilarsza są zmienne warunki pogodowe. Zimą pozyskiwanie drewna wiąże się z pracą

Krzysztof Kopała



w narażeniu na zimny mikroklimat, natomiast od marca do listopada pojawia się zagrożenie czynnikami biologicznymi, których źródłem są kleszcze. Wykonywanie powtarzalnych czynności oraz podnoszenie i noszenie ciężkich urządzeń i klocków drewna może powodować dolegliwości bólowe, które wynikają z przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego. Pozyskiwanie drewna odbywa się bowiem w pozycjach ciała powodujących statyczne obciążenie mięśni przykręgosłupowych oraz mięśni obręczy barkowej i biodrowej. Podczas ścinki, przerynki oraz okrzyszowania obciążone są także mięśnie kończyn górnych i dolnych.

Trudne warunki pracy pilarzy zwiększają ryzyko wypadków przy pracy. Najczęściej urazom ulegają kończyny dolne (46%) i górne (32%), a ponad połowa wypadków ma charakter ciężki (56%). Z fizjologicznego punktu widzenia praca pilarsza zaliczana jest do prac ciężkich i bardzo ciężkich. Stosowane do pozyskiwania drewna pilarki spalinowe przyspieszają tempo pracy, lecz nie zmniejszają istotnie jej ciężkości.

Aby zmniejszyć oddziaływanie zagrożeń na organizm człowieka pilarki wyposażono w szereg urządzeń poprawiających bezpieczeństwo pracy. Układ amortyzacji pilarki służy do zmniejszenia poziomu drgań mechanicznych przenoszonych z silnika na uchwyty. W zależności od budowy pilarki można spotkać dwa systemy amortyzacji: układ dwóch mas oddzielonych elementami tłumiącymi: jedną masę stanowi zwykle układ tnący i silnik, drugą – uchwyty i zbiornik paliwa; tzw. układ ramowy: uchwyty tworzą ramę izolowaną od pozostałych elementów pilarki.

Tradycyjne zawody, które do niedawna dominowały w gospodarce leśnej, cieszą się coraz mniejszym zainteresowaniem. Według leśników wynika to z charakteru pracy, ciężkiej i niebezpiecznej, w trudnych i często zmieniających się warunkach, do tego nie najlepiej płatnej. Nie bez znaczenia jest to, że wykorzystując maszyny zamiast pracy ludzi, ogranicza się koszty pracy, co ma proste przełożenie ekonomiczne.

Jako elementy tłumiące stosuje się amortyzatory gumowe lub sprężynowe. Maksymalny poziom drgań mechanicznych rejestrowanych na uchwytach jest różny dla różnych modeli pilarek i zawiera się w przedziale 2,5-11 m/s². Do dodatkowych urządzeń zwiększających bezpieczeństwo pracy pilarką należą:

- hamulec piły łańcuchowej (włączenie hamulca powoduje zatrzymanie bębna sprzęgła i w konsekwencji piły łańcuchowej): ręczny, uruchamiany nadgarstkiem w momencie np. upadku pilarsza oraz bezwładnościowy, automatyczny, włączający się podczas powstania zjawiska tzw. odbicia pilarki;

- osłony rąk w formie rozszerzonej dolnej części uchwytu tylnego (osłona prawej ręki) i odpowiednio wyprofilowanej dźwigni hamulca piły łańcuchowej (osłona lewej ręki);

- wychwytnik piły łańcuchowej, w przypadku zerwania łańcucha piły powoduje jego zatrzymanie;

- katalizator w układzie wydechowym, redukujący emisję szkodliwych spalin.

Bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy pilarką ma sposób jej eksploatacji. Należy ściśle przestrzegać wszystkich zaleceń producenta, dotyczących stosowanego paliwa, rodzaju oleju smarującego piłę łańcuchową, a także regulacji gaźnika i napięcia piły łańcuchowej. Konserwacja pilarki

obejmuje czynności wykonywane codziennie, raz w tygodniu i raz w miesiącu.

Obecnie w polskich lasach są użytkowane pilarki produkowane przez różne firmy. O wyborze pilarki decyduje cena, zaufanie do danej marki, wielkość i jakość sieci handlowo-serwisowej czy nawet reklama. Typowa pilarka wykorzystywana do prac pozyskaniowych ma moc 2,5-3 kW, masę 5-9 kg i jest wyposażona w prowadnicę o długości użytecznej 33-50 cm. W praktyce zaleca się stosowanie do prac trzebieżowych pilarek lżejszych, o mocy 2-2,5 kW i prowadnicy o długości użytecznej ok. 30 cm, natomiast do prac zrębowych – pilarek o większej mocy, rzędu 3-3,5 kW i prowadnicy 45-70 cm.

Maszyny wielooperacyjne

Leśnictwo w Polsce charakteryzuje się niewielkim, ale systematycznie rosnącym stopniem wykorzystania najnowocześniejszych środków technicznych służących wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej. W krajach wysoko rozwiniętych do pozyskiwania i zrywki drewna od wielu lat powszechnie stosuje się maszyny wielooperacyjne typu harwester i forwarder. Proces przejścia z ręczno-maszynowego sposobu pozyskiwania drewna na w pełni zmechanizowany dokonał się głównie z powodu braku chętnych

do podejmowania ciężkiej, niebezpiecznej i słabo opłacanej pracy drwala. W Polsce pozyskuje się przy pomocy maszyn wielooperacyjnych około 8-10% masy drewna.

Mechanizacja prac leśnych ma wielu zwolenników, ale także wielu przeciwników. Jedni i drudzy zgadzają się co do kwestii zasadniczej, a mianowicie, że praca w lasach powinna opierać się na dążeniu do utrzymania trwałości lasów oraz ciągłości użytkowania zasobów leśnych. Wiąże się to ze stosowaniem takich metod i środków, które powodują możliwie najmniejsze niekorzystne zmiany w środowisku leśnym, a jednocześnie zapewniają zdolność do pełnienia przez lasy – dzisiaj i w dalszej perspektywie – wszystkich ważnych funkcji: ochronnych, gospodarczych i społecznych.

Jednym z rozwiązań technologicznych pozyskiwania surowca drzewnego jest stosowanie maszyn wielooperacyjnych, łączących w sobie możliwość wykonywania szeregu operacji przy jednoosobowej obsłudze. Obok pojawiających się już dość powszechnie w naszych lasach harwesterów i forwarderów można spotkać, choć jeszcze stosunkowo rzadko, maszyny wykonujące operacje ścinkowo-okrzesująco-przerzynające i jednocześnie pełniące funkcje ciągnika nasiębniernego. Są to harwardery. Należą one do grupy maszyn wielooperacyjnych, wykonujących kilka operacji w trakcie procesu pozyskiwania drewna. Zazwyczaj wykonują ścinkę, okrzesywanie i przerzynkę (wyrób sortymentów), jednak zakres ich pracy często bywa inny, dostosowany do konkretnych wymagań przyrodniczo-leśnych i technologicznych procesu pozyskiwania. Pierwsze harwestery pojawiły się w Polsce pod koniec lat 80. XX wieku. W ostatnich kilku latach ich liczba zwiększyła się i obecnie jest ich w kraju ponad 450 sztuk, przy czym znaczna liczba należy do prywatnych firm świadczących usługi na rzecz Lasów Państwowych.

Biorąc pod uwagę, że w naszym kraju ponad 75% powierzchni lasów zajmują drzewostany iglaste, preferowane w pozyskiwaniu maszynowym, oraz fakt, że w latach 2014-2015 rocznie pozyskiwano około 30 mln m³ drewna, można prognozować stosowanie tych maszyn w naszych lasach na szerszą skalę. Związane jest to głównie z przyjętym systemem pozyskiwania drewna, jaki dominuje w większości krajów europejskich. Maszyny wielooperacyjne przeznaczone są do pozyskiwania drewna w systemie sortymentowym, czyli pozostawiają po sobie na zrębie wałki, wyrzynki, kłody oraz niekiedy dłużyce. Takie maszyny najlepiej nadają się do pracy w drzewostanach wytwarzających pień w postaci strzały, czyli w naszych warunkach w drzewostanach gatunków iglastych, a z liściastych – w olchowych i czasami również brzoźowych.

W polskich warunkach maszynowe pozyskiwanie drewna rozpoczyna się od trzebieży wczesnych, a kończy na użytkowaniu rębny. Aby można było zastosować harwester na danej powierzchni, należy wziąć pod uwagę kilka czynników:



Harwester



Harwester

średnicę ścinanych drzew, liczbę drzew na hektarze, ukształtowanie terenu, odległości między drzewami w poszczególnych kategoriach użytkowania. Producenci maszyn mają w swojej ofercie handlowej najczęściej kilka modeli różniących się wielkością i przeznaczeniem, m.in. masą, mocą silnika, układem jezdnym, wysięgiem żurawia i maksymalną średnicą cięcia i przeznaczeniem.

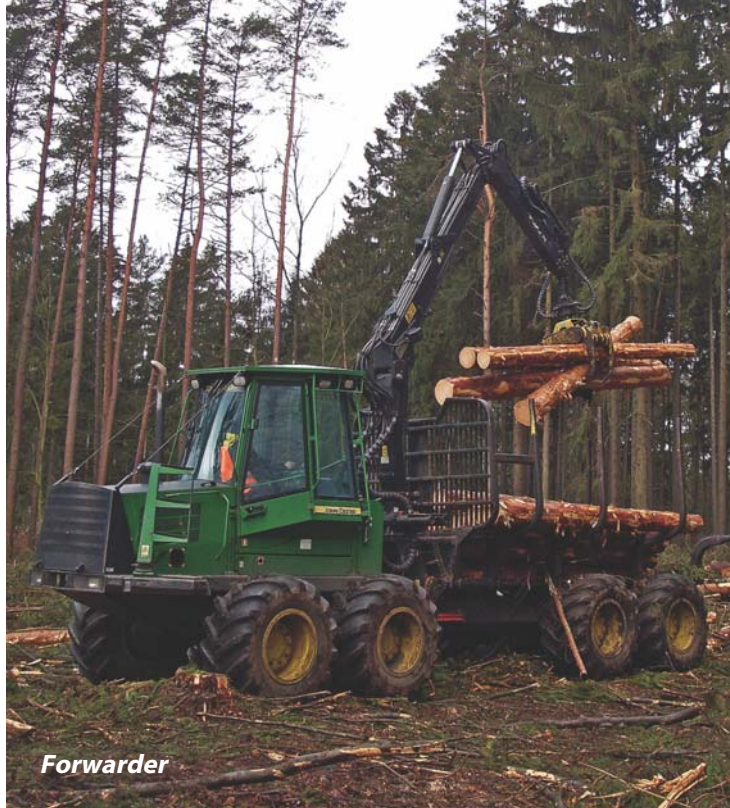
Harwestery

Głównymi zespołami harwestera są: nośnik – najczęściej kołowy lub gąsienicowy wraz z żurawiem lub innym elementem zawieszenia oraz głowica harwesterowa. Bardzo często jest tak, że do danego nośnika można zamontować alternatywnie dwie lub nawet trzy głowice, które różnią się dopuszczalną średnicą cięcia.

Najpopularniejszymi klasami harwesterów w Polsce są maszyny uniwersalne oraz trzebieżowe starszej generacji. Zarówno jedne, jak i drugie przeznaczone są do pracy w cięciach przedrębnych. Harwestery uniwersalne cechują się zwykle dużym wysięgiem żurawia (ok. 12 m) i niezbyt wielkim momentem udźwigu (130-200 kNm), gdyż poruszając się po szlaku zrywkowym, ścinają drzewa średniej grubości z głębi drzewostanu (po obydwu stronach szlaku). Okrzesane gałęzie pozostawiane są na szlaku (pod kołami maszyny), a wyrobione sortymenty układane są obok szlaku. Odległość między szlakami może być większa, jeżeli korzystamy z harwestera z większym zasięgiem żurawia.

Harwestery zrębowe (najcięższe) są wyposażane w żurawie o mniejszym wysięgu (8-10 m), ale o dużym momencie udźwigu (250-300 kNm), ponieważ ścinają grubsze drzewa, które nie muszą być wycinane z głębi drzewostanu. W polskich lasach coraz częściej spotyka się harwestery trzebieżowe młodszej generacji (najmniejsze i najlżejsze). Główną ich zaletą jest mała masa (około 8-10 ton), małe gabaryty i duża zwrotność, co bardzo ułatwia poruszanie się w gęstym drzewostanie trzebieżowym, ale wadą jest ograniczenie zakresu działania wyłącznie do młodszych drzewostanów. Ze względu na niewielkie miąższości drzew pozyskiwanych w takich warunkach zastosowanie tych harwesterów zwykle nie jest opłacalne ekonomicznie. Stanowi to główną barierę wprowadzania tych maszyn do lasów w Polsce. Wymagania dotyczące zwrotności maszyn powodują, że harwestery tej klasy najczęściej są czterokołowe. Maszyny klas wyższych mają 6 lub 8 kół, a dla polepszenia ich trakcji w niektórych krajach na koła w układzie „tandem” zakładane są półgąsienice lub łańcuchy antypoślizgowe.

Harwestery stosowane w Polsce, podobnie jak w całej Europie, mają nośniki specjalnie skonstruowane i przystosowane do warunków leśnych. W zależności od wymiarów ścinanych drzew i warunków terenowych mogą one być wsparte



na kołach lub na specjalnie zaprojektowanych układach gąsienicowych montowanych w miejscu tradycyjnych układów „tandem”.

Forwardery

Są to specjalistyczne maszyny, które zostały zaprojektowane i zbudowane do wykonywania pracy w trudnych warunkach terenowych, w większych gospodarstwach leśnych. Są produkowane w wersjach cztero-, sześćo- lub ośmiokołowych i wyposażone w żurawie hydrauliczne o wysięgu 7-10 m. Stanowią podstawowe wyposażenie firm leśnych w krajach, gdzie drewno jest pozyskiwane metodą drewna krótkiego. Praca tych maszyn polega na załadunku drewna na wózek jezdny, a po przemieszczeniu ładunku – na jego rozładunku. Zrywka nasiębna jest jednym ze sposobów zrywki naziemnej i polega na przemieszczaniu drewna od miejsca pozyskania do drogi wywozowej, bez jego kontaktu z podłożem. Wykonuje się ją także przy wykorzystaniu specjalistycznych przyczep leśnych, zespolonych z ciągnikami rolniczymi.

Forwarder z łatwością pokonuje stoki o nachyleniu terenu do 35%, niewielkie cieki wodne i inne przeszkody. Nie jest natomiast przeznaczony do jazdy po utwardzonych drogach – układ przeniesienia napędu nie jest do tego celu przystosowany, bo oprócz zwiększonego zużycia opon w całym układzie występują dodatkowe przeciążenia przy włączonym napędzie obydwu mostów. Bardzo istotnym elementem, który należy brać pod uwagę w eksploatacji forwarderów, jest długość przewożonego drewna. W zasadzie opty-

malną długością dla tych maszyn jest 5-6 m. Środek ciężkości przewożonego ładunku znajduje się wówczas nad tylną osią, zapewniając dobrą stateczność całej maszyny. Wydajność pracy forwardera zależy przede wszystkim od ilości masy drewna pobieranej z jednego hektara, w znacznie mniejszym stopniu od przeciętnej miąższości pojedynczego drzewa. Im mniejsza ilość pozyskiwanego drewna z jednostki powierzchni, tym większy udział czasu załadunku w ogólnym czasie pracy i mniejsza wydajność (forwarder musi przebyć dużą odległość, aby zebrać pełen ładunek).

Obok użytkowanych dość powszechnie harwesterów i forwarderów można spotkać w naszych lasach, choć jeszcze stosunkowo rzadko, maszyny wykonujące operacje ścinkowo-okrzesująco-przerzynające i jednocześnie pełniące funkcje ciągnika nasiębnego. Są to harwardery, urządzenia wielofunkcyjne, które dokonują ścinki, okrzesania z gałęzi, przerzynki i ułożenia drewna. Po przezbrojeniu w chwytak służą do zrywki i podwozu drewna. Łączą w sobie funkcje zarówno harwestera, jak i forwardera.

Operator jest najważniejszy

Operator to „dowódca” w pełni skomputeryzowanej maszyny. Zdaniem ekspertów to opłacalny, ale bardzo stresujący zawód. Aby zasiąść za konsolą maszyny wielooperacyjnej wyposażonej w mnóstwo przycisków i joysticków, trzeba zdobyć wysokie kwalifikacje.

Prace z zakresu ścinki drewna przy użyciu harwesterów i harwarderów mogą być wykonywane na powierzchniach roboczych – zrębach, trzebieżach przez jedną osobę. Jed-

nakże operator powinien być wyposażony w środek łączności, telefon komórkowy lub krótkofalówkę. Prace takie mogą być wykonywane nawet po zmroku, jeśli maszyna posiada odpowiednie oświetlenie.

Zastosowanie maszyn wielooperacyjnych (harwesterów) do ścinki, okrzesywania i przerzynki ogranicza w znacznym stopniu uciążliwość pracy i inne negatywne dla zdrowia człowieka czynniki, występujące przy pozyskiwaniu drewna sposobem ręcznym i ręczno-maszynowym. Standardem w maszynach wielooperacyjnych są komfortowe, klimatyzowane kabiny w znacznym stopniu redukujące niekorzystny wpływ zewnętrznych warunków środowiska pracy, w tym warunków atmosferycznych panujących w danym dniu (upał, mróz) oraz zagrożeń pochodzących od maszyny (hałas, drgania). Poziom natężenia hałasu w kabinie wynosi średnio 60-62 dB(A), a na zewnątrz maszyny do 75 dB(A). Znacznie ogranicza to zagrożenia powodujące „chorobę białych palców” czy głuchotę zawodową.

Czynności wykonywane na stanowiskach operatorów takich maszyn mają charakter pracy lekkiej. Odpowiednia jej organizacja pozwala na ograniczenie monotonii i monotypii – czynników negatywnie obciążających psychikę operatorów. Dzięki maszynowemu pozyskaniu drewna praca człowieka stała się bezpieczniejsza, operator nie jest narażony na bezpośrednie uderzenia przez pozyskiwany surowiec oraz na niekorzystne działanie warunków atmosferycznych. Ograniczony został poziom hałasu i obciążenia fizyczne w porównaniu z pracą z użyciem pilarki.

Niestety barierą wprowadzenia wysoko wydajnych maszyn do powszechnego użytkowania stanowi nadal ich wysoka cena i znaczne koszty eksploatacji.

młodszy inspektor pracy **Krzysztof Kopala**
OIP Rzeszów

Bibliografia:

Poradnik użytkownika lasu, praca zbiorowa, Warszawa 2000.

„Technika rolnicza, ogrodnicza, leśna” 2010, nr 6.

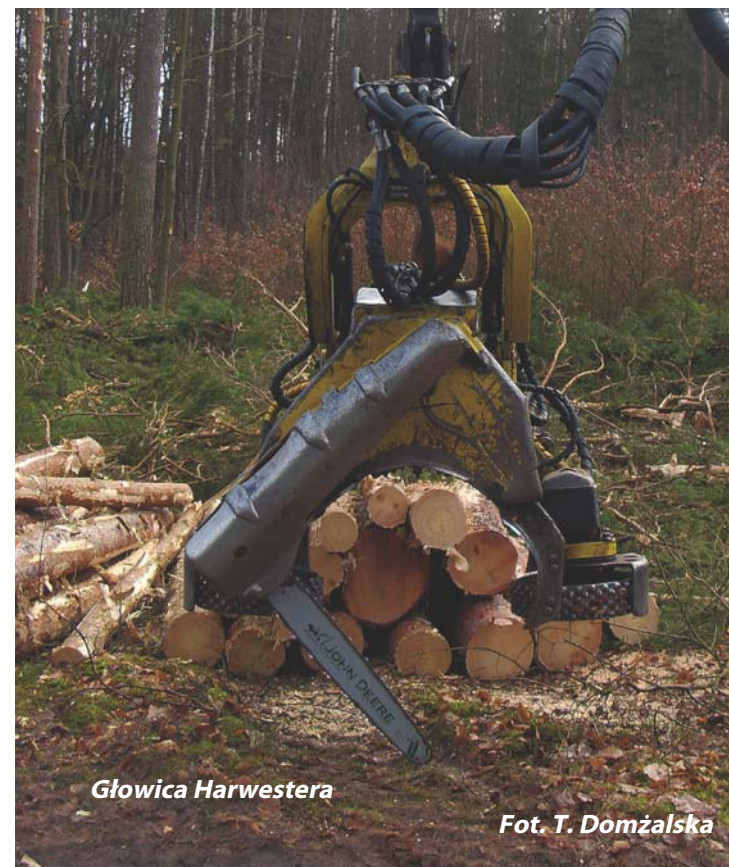
T. Moskalik, Maszyny wielooperacyjne; perspektywy rozwoju maszynowego pozyskania drewna w Polsce; czynniki ograniczające wprowadzanie maszyn wielooperacyjnych; technologie wykorzystujące maszynowe pozyskanie drewna – argumenty za i przeciw, SITLiD, Warszawa 2008.

T. Moskalik, Model maszynowego pozyskiwania drewna w zróżnicowanym leśnictwie polskim, SGGW, Warszawa 2004.

Encyklopedia Leśna, www.encyklopedialesna.pl.

„Las Polski” 2003.

Strony internetowe firm: PONNSE, JOHN DEERE, Gremo, Arcon Polska, Entracon.





Anna Smolarz

Przyczyny i skutki wypadków przy pracy na budowach

W październiku 2016 roku w Kazimierzu Dolnym doszło do wypadku zbiorowego podczas wykonywania prac związanych ze wzmocnieniem fundamentów. Jeden pracownik wyszedł bez szwanku, drugi z lekkimi obrażeniami, a trzeci (24-letni mężczyzna) zmarł w szpitalu wskutek odniesionych obrażeń. Był to kolejny przyczynek do zastanowienia się nad przyczynami i skutkami wypadków przy pracy, jakie miały miejsce na budowach. Analizie poddałam wypadki, które zaistniały w ciągu 5 lat, tj. od 2011 do 2015 roku.

W liczbach

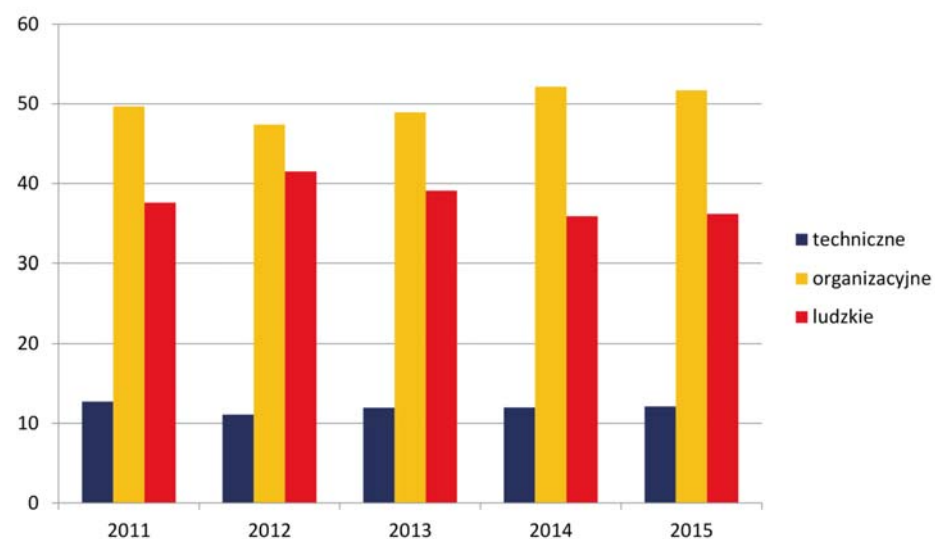
Choć zarówno dane Głównego Urzędu Statystycznego, jak i dane dotyczące wypadków zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy pokazują, że liczba odnoto-

wywanych wypadków na terenie budowy na przestrzeni ostatnich lat spada, to w dalszym ciągu jest zbyt wysoka.

W ostatnich latach w strukturze wypadków badanych przez PIP (wg statusu zatrudnienia poszkodowanych) zwiększa się liczba wypadków, którym ulegają osoby świadczące pracę na innych podstawach niż stosunek pracy.

Struktura przyczyn

Wśród przyczyn wypadków ustalonych przez inspektorów pracy dominują przyczyny organizacyjne: brak nadzoru, dopuszczanie do pracy bez przygotowania, tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy, niewłaściwa organizacja stanowiska pracy, a także ludzkie, czyli wynikające ze stanu psychofizyczne-



Przyczyny wypadków na terenie budowy w latach 2011-2015 (dane PIP, w procentach).

Wypadki przy pracy na terenie budowy (obiekt w budowie, obiekt rozbierany, burzony, remontowany) w latach 2011-2015 zbadane przez PIP.

Rok	Liczba wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			ogółem	w tym	
				śmiertelnie	z ciężkimi obrażeniami ciała
2011	Ogółem	642	677	112	243
	w tym osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy	143	146	34	50
2012	Ogółem	564	602	125	184
	w tym osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy	125	131	34	38
2013	Ogółem	500	543	104	170
	w tym osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy	121	125	28	36
2014	Ogółem	513	539	77	184
	w tym osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy	134	140	29	44
2015	Ogółem	481	518	85	152
	w tym osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy	125	135	33	31

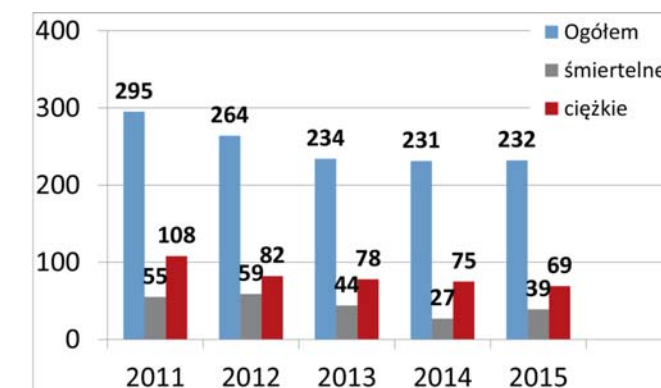
Stan na dzień 21.04.2016.

go i zachowań człowieka: lekceważenie i nieznanomość zagrożeń, niestosowanie sprzętu ochronnego, w tym urządzeń zabezpieczających i środków ochrony indywidualnej.

Przyczyny techniczne, związane ze stanem technicznym sprzętu roboczego i zastosowanych przy nim środków ochronnych, mają mniejszy udział wśród ogółu przyczyn wypadków przy pracy i często są wynikiem nieprawidłowości stwierdzanych w dwóch pozostałych grupach.

W analizowanym okresie (2011-2015) prawie co drugi poszkodowany (43,4%) uległ wypadkowi na terenie budowy w wyniku upadku z wysokości. Spośród 1256 poszkodowanych 224 poniosło śmierć, a 412 doznało ciężkich obrażeń ciała na skutek upadków z dachów, stropów, otworów balkonowych, tarasów, klatek schodowych, rusztowań i drabin. Najczęściej przyczyną upadków z wysokości jest brak barier ochronnych chroniących przed upadkiem z wysokości, niestosowanie środków ochrony indywidualnej, niewłaściwe

zabezpieczenie otworów technologicznych oraz niewłaściwa organizacja stanowiska pracy.



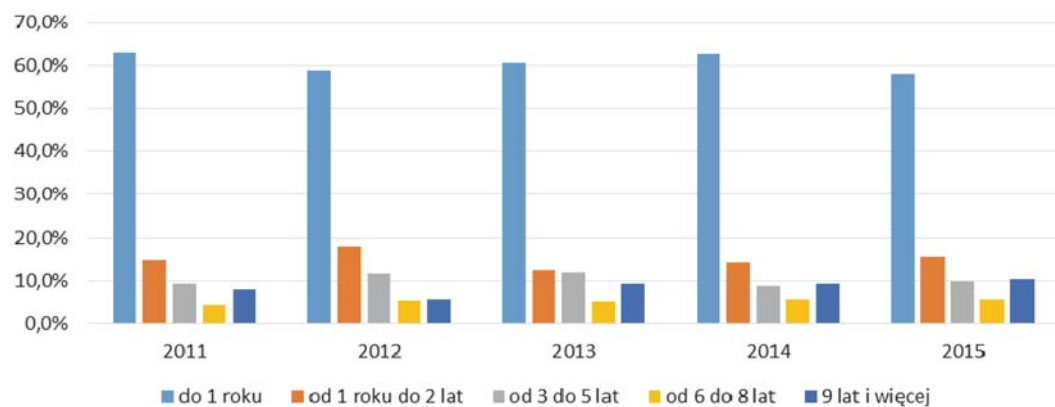
Poszkodowani na terenie budowy przy upadkach z wysokości w zbadanych przez PIP wypadkach w latach 2011-2015.

Wśród upadków z wysokości niechlubne pierwsze miejsce zajmują upadki z rusztowań, często nieprawidłowo zmontowanych przez osoby nieposiadające uprawnień kwalifikacyjnych, zatrudnione zwykle przy pracach krótkoterminowych. Skutkowało to wykonywaniem pracy na źle zmontowanych, niekompletnych rusztowaniach. Do użytkowania dopuszczano, zwłaszcza u przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób, stare i zużyte technicznie rusztowania, głównie typu warszawskiego.

Nieprawidłowości w zakresie rusztowań oraz zabezpieczeń prac na wysokości występowały na ponad 50% kontrolowanych budowli. Liczba upadków z wysokości i upadków z rusztowań bezpośrednio koreluje z danymi dotyczącymi liczby nieprawidłowości stwierdzanych podczas takich kontroli.

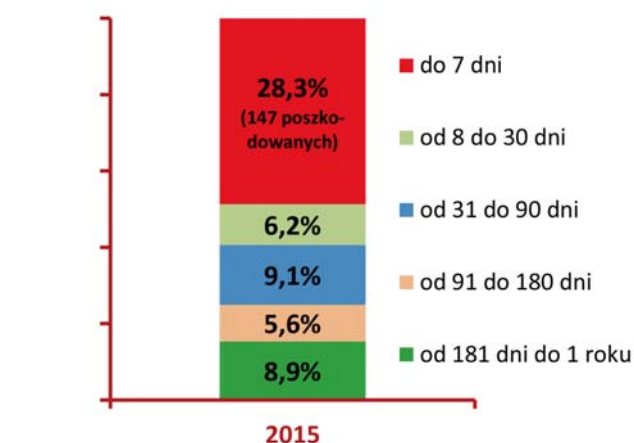
Struktura stażu pracy poszkodowanych

Z danych statystycznych wynika, że najczęściej wypadkom ulegają osoby o krótkim stażu pracy w danym zakładzie. W latach 2011-2015 odsetek pracujących do 1 roku na budowie, którzy ulegli wypadkom, osiągał wartość średnią ponad 60% ogółu poszkodowanych.



Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach na terenie budowy wg stażu pracy w zakładzie w latach 2011-2013.

Wciąż zatrważa informacja, że największą grupę stanowią tu osoby, które uległy wypadkom w ciągu pierwszych 7 dni swojego zatrudnienia w danym zakładzie pracy. W tej grupie w roku 2014 liczba poszkodowanych wyniosła 156 osób, a w 2015 r. – 147. W przypadku poszkodowanych o krótkim stażu pracy większość przyczyn wynika z niedostatecznego przygotowania pracujących do wykonywania pracy, w tym nieprzeprowadzonych lub niewłaściwie przeprowadzonych wstępnych szkoleń bhp, braku aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, braku informacji przekazywanych pracownikom o istniejących zagrożeniach i środkach ochrony, a także z niewłaściwego przygotowania zawodowego do wykonywanej pracy (braku uprawnień kwalifikacyjnych wymaganych w określonych



Poszkodowani w zbadanych przez PIP wypadkach na terenie budowy wg stażu pracy do 1 roku w zakładzie w 2015 r.

branżach). Analiza wypadków badanych przez inspektorów pracy wskazuje, iż samowolnym lub nieprawidłowym zachowaniem osób poszkodowanych (błędy ludzkie) często towarzyszy właśnie brak lub niewłaściwe przygotowanie pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy.

Prawidłowe przygotowanie do pracy, budowanie kultury pracy i motywowanie do bezpiecznych zachowań w pracy pozwoliłyby uniknąć wielu wypadków w nowym środowisku pracy. Początkujący pracownicy uczą się często od pozostałych członków załogi, obserwując ich. Dlatego tak istotne jest ciągłe doskonalenie bezpiecznych technik wykonywania pracy oraz właściwe podejście do ryzyka.

Podsumowanie

Nieprawidłowości wynikające ze sposobu prowadzenia prac w bezpośredni sposób przekładają się na wypadki zaistniałe na placach budowli, gdyż to one niestety są często ich przyczyną.

Wśród przyczyn wypadków dominują organizacyjno-ludzkie, które w analizowanym okresie wynosiły średnio prawie 88%. Oznacza to, że można znacząco ograniczyć liczbę przyczyn wypadków przy pracy, a co za tym idzie samych wypadków, bez kosztownych inwestycji w środki wyposażenia technicznego. Można nawet zaryzykować twierdzenie, że przyczyny ludzkie mogłyby być w dużym stopniu wyeliminowane, gdyby osoby odpowiedzialne za sprawowanie nadzoru nad pracą podległych pracowników właściwie i z większą odpowiedzialnością wykonywały swoje obowiązki.

W analizowanym okresie prawie co drugi poszkodowany uległ wypadkowi na terenie budowy w wyniku upadku z wysokości. Skuteczne zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości, z wykorzystaniem dostępnych środków ochrony zbiorowej bez wątpienia przyczyniłyby się znacząco do ograniczenia liczby wypadków.

W ostatnich latach w strukturze wypadków badanych przez PIP zwiększa się udział wypadków, którym ulegają osoby świadczące pracę na innych podstawach niż stosunek pracy. Wynika to głównie z braku właściwego przygotowania do wykonywania prac, braku wymaganych badań lekarskich, kwalifikacji i szkoleń w zakresie bhp. Osoby te często nie zdają sobie sprawy z zagrożeń, jakie wiążą się z wykonywaną przez nich pracą i nie znają sposobów zabezpieczenia się przed nimi. Myślę, że warto podkreślić, że przepisy odnoszące się do tych kwestii są niejednoznaczne. W art. 304 § 1 Kodeksu pracy jest mowa o tym, że pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, wskazane w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Z kolei § 3 tego samego artykułu określa, że obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne: na innej podstawie niż stosunek pracy; prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Jednak w praktyce okazuje się, że nie ma jednolitego stanowiska w tym zakresie. Są wśród nas inspektorzy, którzy wydają odnośne decyzje, powołując się między innymi na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 8 maja 2014 r. (sygn. akt III SA/Gd 1006/13). Uważają, że osoby świadczące prace na budowie, przy pracach, które są obciążone dużym ryzykiem wypadkowym, na innej podstawie niż stosunek pracy powinny być poddawane instruktażowi stanowiskowemu przed dopuszczeniem ich do wykonywania pracy, należy od nich także uzyskać orzeczenia lekarskie potwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach. Są również i tacy, którzy twier-

dzą, że nie mamy podstaw prawnych do wydawania tego typu decyzji.

Uważam, że w dalszym ciągu konieczny jest stały i wzmożony nadzór nad stanem przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działalność budowlaną. Należy kłaść duży nacisk na prawidłowe przygotowanie do pracy, budowanie kultury pracy i motywowanie do bezpiecznych zachowań w pracy, które pozwoliłyby uniknąć wielu wypadków w środowisku pracy. Szczególnie dotyczy to pracowników nowo przyjmowanych do pracy, którzy najczęściej ulegają wypadkom. Ze względu na rosnący udział w liczbie poszkodowanych osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, należy rozważyć zmiany legislacyjne, które miałyby na celu wprowadzenie obowiązku przygotowania do wykonywania pracy osób zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy, takiego, jaki obowiązuje pracowników. Należałoby przyjąć jednolite stanowisko w Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wydawania decyzji dotyczących przygotowania osób wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy. Państwowa Inspekcja Pracy powinna kontynuować działania edukacyjne, mające na celu podniesienie świadomości pracodawców, osób kierujących pracownikami na placach budowli i samych pracowników, skierowane głównie do małych i średnich firm budowlanych, gdyż to właśnie one stanowią prawie 97% podmiotów wykonujących prace na budowie.

nadinspektor pracy **Anna Smolarz**
OIP Lublin





Wrocław, 30 grudnia 2016 r.

Roman Giedrońc
Główny Inspektor Pracy

Szanowny Panie Ministrze,

miniony rok po raz kolejny pokazał rosnące zainteresowanie mieszkańców i turystów zabawkami i historycznymi obiektami okresu międzywojennego. Wrocław może pochwalić się wieloma cennymi dziełami z tego okresu, a najstojniejszym z nich jest modernistyczne osiedle WuWA.

Od wielu lat miasto wspiera działania ochrony i pielęgnacji tego osiedla. Niezwykle cennym partnerem jest dla nas dyrekcja Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera, która prowadzi m.in. Park Hotel znajdujący się w jednym z cenniejszych obiektów osiedla, tzw. Domu dla Osób Samotnych projektu światowej sławy architekta, Hansa Scharouna.

Był to pierwszy obiekt osiedla, którego zarządca aktywnie zajął się prowadzeniem remontów i rewaloryzacji. W ten sposób krok po kroku, korzystając z fachowej wiedzy ekspertów, udało się przywrócić pierwotny wygląd elewacji, dachu, a także części wewnątrz oraz zagospodarować tereny zielone wokół hotelu. Te prace pozytywnie wpływają nie tylko na wygląd obiektu, ale też motywują innych właścicieli do podejmowania starań o wygląd ich nieruchomości.

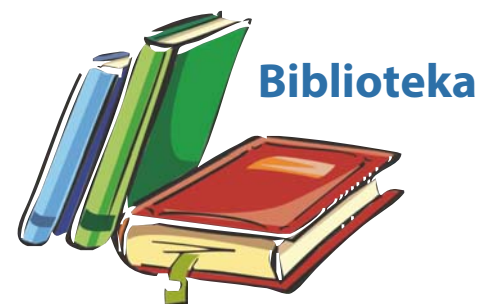
Jesteśmy również bardzo wdzięczni za otwartość i przychyłność dyrekcji w działaniach na rzecz upowszechniania wiedzy o osiedlu WuWA. Dzięki temu możliwe było zorganizowanie partnerskiego projektu z miastem Stuttgart, w których położone jest osiedle bliźniacze do naszego osiedla. OSPiP wydał mały przewodnik o powstaniu dzisiejszego hotelu. Obecnie realizujemy projekt zagospodarowania przestrzeni publicznych osiedla - a w trakcie powstawania koncepcji wszystkie spotkania z mieszkańcami odbywały się właśnie w pomieszczeniach hotelu.

Co roku coraz więcej zainteresowanych z kraju i ze świata odwiedza osiedle WUWA. Hotel jest jednym z piękniejszych obiektów modernizmu w Europie, nic więc dziwnego, że pytań o możliwość jego zwiedzania jest wiele. Dyrekcja zawsze stara się wyjść naprzeciw tym prośbom, mimo iż nie leży to w zakresie jej obowiązków.

Szanowny Panie Ministrze, pragnę złożyć na Pana ręce podziękowania za przychyłność i dbałość o dobro kultury, jakim jest Hotel Park. Z relacji odwiedzających wiemy, jak wielkie wrażenie robi na nich ten obiekt. Liczymy się z rosnącą liczbą gości, z tego względu tym bardziej cenimy sobie możliwość doskonałej współpracy z dyrekcją.

Z poważaniem,

Wiceprezydent Wrocławia
Adam Grehl
Adam Grehl



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2217.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o środkach ochrony roślin // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 50.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 87.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie upoważnienia do uznawania kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej, państwach członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronach umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2151.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie stażu adaptacyjnego i testu umiejętności w toku postępowania o uznanie kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2185.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2016 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2284.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2292.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 29 grudnia 2016 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby funkcjonariuszy celnych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 16.

– Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 16 grudnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia strażaków Państwowej Straży Pożarnej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2221.

– Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 2016 r. w sprawie dodatków, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla nauczycieli zatrudnionych w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz szkołach przy zakładach karnych i aresztach śledczych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2264.

– Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 27 grudnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2266.

– Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 21 grudnia 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk i wymaganych kwalifikacji urzędników sądowych i innych pracowników oraz szczegółowych zasad wynagradzania referendarzy sądowych, starszych referendarzy sądowych, asystentów sędziów, starszych asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników wojewódzkich sądów administracyjnych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2228.

– Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2016 r. w sprawie zmiany rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie nakładania grzywien w drodze mandatu karnego // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2238.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służ-

by cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 51.

– Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2138.

– Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2255.

– Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o zasadach zarządzania mieniem państwowym // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2260.

– Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2261.

– Ustawa z dnia 2 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2.

– Ustawa z dnia 2 grudnia 2016 r. o wyposażeniu morskim // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 32.

– Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 38.

– Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 59.

– Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 60.

– Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 85.

WYDAWNICTWA

Rozwiązywanie sporów pracowniczych / Franciszek Małysz. – Warszawa: Studio BP7, 2016. T.1 – 193 s. (Biblioteczka Pracownicza; Poradnik 277); T.2 – 181, [1] s. (Biblioteczka Pracownicza; Poradnik 279).

W poradniku omówiono sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych.

Wykaz obowiązujących aktów prawnych dotyczących prawa pracy, wynagradzania, ubezpieczenia społecznego, warunków pracy, zatrudnienia, spraw socjalnych, służby wojskowej, związków zawodowych – Warszawa: Studio BP7, 2016. – 151, [1] s. (Biblioteczka Pracownicza; Poradnik 278).

Opracowała: **Danuta Szot**

Niebezpieczny przedłużacz

Pracownica jednego z hoteli w M. została porażona prądem podczas używania specjalnego przedłużacza zakończono go z obu stron wtyczkami. Do wypadku doszło, gdy jedną wtyczkę przedłużacza włożyła do gniazda w ścianie, a drugą w tym czasie trzymała w dłoni, dotykając bolców, które znalazły się pod napięciem.



Fot. St. Piórkowski

Podczas kontroli jednego z hoteli, przeprowadzonej pod koniec października ub.r., inspektor pracy stwierdził, że doszło do wypadku przy pracy jednej z pracownic (repcjonistki), która została porażona prądem. W związku z okolicznościami zdarzenia inspektor skierował do prokuratury rejonowej zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez pełnomocnika, a jednocześnie męża pracodawczyni, przestępstwa określonego w art. 220 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

Dwie wtyczki

Wypadek wydarzył się tydzień wcześniej, ok. godz. 20.20, w jednym z pokoi hotelowych. W związku ze skargą gościa hotelowego na chłód w pokoju uszkodzona przyłączyła do gniazda grzejnik elektryczny, używając w tym celu specjalnie przygotowanego przedłużacza zakończono go z obu stron wtyczkami. Jedną z nich włożyła do gniazda w ścianie, drugą trzymała w drugiej ręce, dotykając bolców wtyczki, które znalazły się pod napięciem.

Jak ustalił inspektor, przedłużacz został wykonany niezgodnie z podstawowymi zasadami bezpieczeństwa – był z obu stron zakończony standardowymi wtyczkami służącymi do łączenia z gniazdami instalacji elektrycznej o napięciu 230 V. Takie wykonanie przedłużacza, po włożeniu wtyczki do gniazda w ścianie pokoju, pociągało za sobą możliwość porażenia użytkownika prądem elektrycznym w wyniku niezamierzonego, przypadkowego dotknięcia bolców wtyczki, będących pod niebezpiecznym napięciem 230 V.

Stwarzało to bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty zdrowia albo życia nie tylko przez pracowników hotelu, ale i gości hotelowych, gdyż grzejnik był zamontowany w pokoju na stałe. W rozmowie z inspektorem mąż pracodawczyni (a jednocześnie pełnomocnik) oświadczył, że przedłużacz wykonał samodzielnie, dokonując przeróbki przewodu przełączeniowego grzejnika, około roku przed wypadkiem. Zrobił to, by uniemożliwić gościom hotelowym samodzielne włączanie grzejnika.

Podczas kontroli inspektor pracy nakazał wstrzymanie eksploatacji przedłużacza i grzejnika do czasu zapewnienia przewodu przyłączeniowego gwarantującego bezpieczne podłączenie grzejnika.

Inspektor wskazał przyczyny wypadku:

- przerobienie przewodu przełączeniowego w grzejniku niezgodnie z zasadami bezpieczeństwa pracy, co skutkowało koniecznością zastosowania nietypowego przedłużacza zakończono go z obu stron wtyczkami;
- wykonanie przedłużacza do podłączenia grzejnika niezgodnie z podstawowymi zasadami bezpieczeństwa, zakończono go z obu stron standardowymi wtyczkami, co stwarzało możliwość porażenia użytkownika prądem elektrycznym w wyniku niezamierzonego dotknięcia bolców wtyczki będących pod niebezpiecznym napięciem 230 V; użycie tego przedłużacza przez uszkodzoną doprowadziło w konsekwencji do porażenia jej prądem elektrycznym.

W związku z niewłaściwą ochroną podstawową urządzeń i instalacji elektrycznych oraz dopuszczeniem uszkodzonej do pracy bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego – wstępnych badań lekarskich, inspektor pracy zastosował wobec pracodawczyni karę grzywny w drodze mandatu w wysokości 2 tysięcy złotych.

gł. specjalista **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn