

Ukazuje się od 1929 roku

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



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 9 (415) 2017



**Roman Giedrojc**  
Główny Inspektor Pracy (2016-2017)



## 25 Inspektor pracy na tropie



Na stanowiskach pracy w warsztatach samochodowych występuje wiele zagrożeń.

## 32 Wypadki w warsztatach



## 36 Wypadek przy pracach szczególnie niebezpiecznych

## 28 Zapobieganie poważnym awariom przemysłowym.

W celu zapobiegania, zwalczania i ograniczania skutków awarii przemysłowej opracowuje się wewnętrzny i zewnętrzny plan operacyjno-ratowniczy. Podmiotem odpowiedzialnym za zmiany w środowisku, a zatem zainteresowanym ich ewentualnym minimalizowaniem, jest prowadzący zakład o dużym ryzyku.

- 3 **Żegnaj, Szefie!**
- 4 **Odszedł przyjaciel...**
- 7 **Rada Ochrony Pracy X kadencji**
- 8 **Mam poczucie spełnienia. Rozmowa z Januszem Śniadkiem, przewodniczącym Rady Ochrony Pracy.**
- 11 **(Nie)realna wola stron w relacjach cywilnoprawnych**
- 14 **Projekt polskiej i norweskiej inspekcji pracy**
- 15 **Dwutorowa zmiana mentalności. Rozmowa z Jarosławem Leśniewskim, dyrektorem Departamentu Legalności Zatrudnienia w GIP.**
- 17 **Lubuskie Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**
- 18 **„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” 2017**
- 20 **Zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych**
- 24 **Nowa kadra inspektorskiej rodziny**
- 25 **Inspektor pracy na tropie**
- 28 **Zapobieganie poważnym awariom przemysłowym**
- 32 **Wypadki w warsztatach samochodowych**
- 35 **Praca u podstaw. Rozmowa z Małgorzatą Wojdą, kierownikiem Oddziału w Chełmie, OIP w Lublinie.**
- 36 **Wypadek przy pracach szczególnie niebezpiecznych**



Okladka:  
fot. M. Giedroń

# Żegnaj, Szefie!

27 sierpnia 2017 r. zmarł główny inspektor pracy Roman Giedroń. Był wymagającym, prawym i sprawiedliwym szefem, o rozległej wiedzy w dziedzinie ochrony człowieka w środowisku pracy i ogromnym doświadczeniu zawodowym. Godność pracy oraz dobro inspekcji stawiał na pierwszym miejscu w swojej misji zawodowej.

W każdej roli, w życiu prywatnym i w każdym zadaniu, które w swoim życiu podejmował, najważniejszy był dla Niego człowiek i jego dobro. Naturalnym wyborem ścieżki zawodowej była kariera inspektora pracy. Osobista odwaga, bezkompromisowość, uczciwość i wierność wyznawanym wartościom chrześcijańskim sprawiły, że jako inspektor pracy, społecznik, związkowiec, polityk skutecznie zabiegał o poprawę losu ludzi, których reprezentował i z którymi zetknął się w trakcie zawodowej kariery.

„Dla mnie najważniejszy jest inspektor pracy, to podstawowe ogniwo inspekcji.”

Był człowiekiem czynu, nie interesowało go bierne sprawowanie urzędu czy stanowiska, zawsze zakładał cel i konsekwentnie dążył do jego realizacji, skutecznie wykorzystując dostępne narzędzia i środki. Dzięki Jego staraniom jako posła III kadencji Sejmu wprowadzono w 2001 r. nakaz płacowy, który wzmocnił skuteczność inspektorów pracy w egzekwowaniu zaległych kwot wynagrodzenia. Ostatnim zadaniem, którego się podjął, było dostosowanie inspekcji pracy do wyzwań rynku pracy XXI w. i przywrócenie jej roli skutecznego oręża w walce z patologiami, których ofiarą są pracownicy.

„Lepiej porozumieć się z pracodawcą, wtedy łatwiej osiągnąć to, co pracownikowi się należy.”

Zmieniał filozofię działania urzędu i sposób wykonywania misji, jaką wypełniają inspektorzy pracy. Stawiał na edukację, profesjonalizm i prewencję. Uważał, że świadomy swoich obowiązków pracodawca i przygotowany do pracy pracownik wspólnie mogą stworzyć bezpieczne i wolne od patologii środowisko pracy. Przejawem tego podejścia był zainicjowany przez Romana Giedrońca program „Pierwsza kontrola”, którego zadaniem jest audyt i pomoc przedsiębiorcy w dostosowaniu zakładu pracy do wymagań określonych przez prawo pracy. Z założenia za ujawnione w trakcie pierwszej kontroli nieprawidłowości pracodawca nie podlega karze. Roman Giedroń wiedział,



Fot. PAP, Jacek Turczyk

że najlepsze rozwiązania przynosi samo życie, ono najlepiej wskazuje wszelkie potrzeby, jak tę o utworzeniu Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy przy Głównym Inspektoracie Pracy, którego był pomysłodawcą.

„Moim marzeniem jest taki model funkcjonowania urzędu, w którym inspektor pracy wykonuje czynności kontrolne, wydaje środki prawne i na tym jego rola się kończy.”

Nie godził się na to, by inspekcja pracy nie mogła reagować i przeciwdziałać działaniom krzywdzącym pracowników. Zainicjował prace nad przygotowaniem nowej ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, która miała sprawić, że inspektor pracy będzie w stanie pomóc osobom potrzebującym rozwiązać problemy związane ze stosunkiem pracy i zatrudnieniem. Stawiał na profesjonalizm i rzetelną pracę. Uważał, że siłą urzędu, którym kierował, są poszczególni inspektorzy pracy. Dawał temu wyraz, walcząc o godne warunki ich pracy i wynagrodzenia. W zamian oczekiwał jedynie rzetelnego wypełniania obowiązków i ciężkiej pracy, od której sam się nie uchylał. Wyznaczając cele i zadania, najwięcej wymagał od siebie.

Myślamy wybiegał już do obchodów 100-lecia istnienia polskiej inspekcji pracy. Chciał, by w 2019 roku inspekcja pracy świętowała z dumą i podniesioną głową. Pragnął, by polski pracownik czuł się bezpieczny, polski pracodawca – odpowiedzialny, a inspektor pracy – świadomy swojej misji.

**Praca z Panem to był zaszczyt, Szefie!**



## Odszedł przyjaciel...

**1 września br. odbył się pogrzeb Romana Giedrojcia, głównego inspektora pracy. Uroczystości pogrzebowe rozpoczęły się mszą świętą w kościele Mariackim w Słupsku, której przewodniczył ksiądz Edward Dajczak, biskup diecezji koszalińsko-kołobrzeskiej. Zmarłego głównego inspektora pracy oprócz rodziny i bliskich żegnali także przedstawiciele Prezydenta RP, Sejmu, rządu, liderzy związkowi, współpracownicy i przyjaciele. W ceremonii licznie wzięli udział mieszkańcy Słupska.**

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej **Andrzej Duda** za wybitne zasługi w dziedzinie ochrony pracy oraz działalności państwowej i publicznej nadał pośmiertnie **Romanowi Giedrojciowi** Krzyż Oficerski Orderu Odrodzenia Polski. Podczas uroczystości pogrzebowych minister **Andrzej Dera**, sekretarz Kancelarii Prezydenta RP, w imieniu Prezydenta RP przekazał odznaczenie na ręce najbliższej rodziny zmarłego.

W trakcie ceremonii szefowa Kancelarii Sejmu **Agnieszka Kaczmarek** odczytała list Marszałka Sejmu **Marka Kuchcińskiego**. Marszałek przypomniał, że osobista odwaga, bezkompromisowość, uczciwość i wierność wyznawanym wartościom chrześcijańskim sprawiły, że zmarły Roman Giedrojc zawsze jako inspektor pracy, społecznik, związkowiec i polityk skutecznie zabiegał o poprawę losu ludzi, których reprezentował i z którymi zetknął się w trakcie zawodowej kariery.

Z kolei **Elżbieta Rafalska**, minister rodziny, pracy i polityki społecznej, powiedziała, że zmarły szef inspekcji pracy zawsze dbał o to, by przepisy prawa pracy nie były martwym zapisem, ale by były powszechnie stosowane.

Poruszony śmiercią przyjaciela **Janusz Śniadek**, poseł i przewodniczący Rady Ochrony Pracy, wspominał Romana Giedrojcia jako osobę robiącą wszystko dobrze, dla której nie było rzeczy niemożliwych, znajdującą szybko rozwiązania



nawet w najtrudniejszych sytuacjach. Żegnając Romana Giedrojcia, wyraził przypuszczenie, że teraz będzie on pilnował w niebie, by aniołowie przestrzegali czasu pracy.

**Piotr Duda**, przewodniczący NSZZ „Solidarność”, stwierdził, że środowisko ludzi pracy i ruch związkowy stracili prawdziwego przyjaciela i sojusznika. Zadeklarował, że związek będzie realizował i promował zawodowy testament Romana Giedrojcia.

Zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**, żegnając przełożonego, powiedział, że praca z Nim była prawdziwym honorem i zaszczytem.

Przypomniał, że Roman Giedrojc zawsze stawiał na profesjonalizm i rzetelną pracę. Uważał, że siłą urzędu, którym kierował, są inspektorzy pracy. Dawał temu wyraz, walcząc o godne warunki ich pracy i wynagrodzenia. W zamian oczekiwał jedynie wypełniania obowiązków i ciężkiej pracy, od której sam się nie uchylał.

Roman Giedrojc spoczął na Starym Cmentarzu w Słupsku. Na miejsce wiecznego spoczynku zmarłego odprowadziła kompania Wojska Polskiego, która nad trumną oddała salwę honorową.

**Tomasz Zalewski**



W 2009 r. Roman Giedrojc został odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski za wybitne zasługi w pracy zawodowej i działalności społecznej na rzecz ochrony pracy. Wcześniej otrzymał także Złoty Krzyż Zasługi oraz Brązowy Krzyż Zasługi.



## Na posiedzeniu Rady

Od uczczenia minutą ciszy pamięci zmarłego nagle Romana Giedrojcia, głównego inspektora pracy, rozpoczęła obrady 29 sierpnia 2017 r. w siedzibie Sejmu Rada Ochrony Pracy. Głównym tematem posiedzenia było bezpieczeństwo publiczne w świetle przepisów dotyczących czasu pracy w ochronie zdrowia i transporcie na podstawie wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Zaprezentował je zastępca dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy **Jakub Chojnicki**. Omówił wyniki kontroli czasu pracy w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, a także w firmach zajmujących się transportem drogowym – kontrole te prowadzone były w dwóch ostatnich latach w ramach „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców”. Przedstawił również efekty kontroli dotyczących czasu pracy kierowców, z ustawy o czasie pracy kierowców, oraz maszynistów kolejowych w latach 2013 i 2016.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**, wzięli udział zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** i **Anna Jaworska**, główny specjalista w Departamencie Prawnym GIP.

Z głębokim żalem przyjęliśmy wiadomość o nagłej śmierci

ŚP.

### Romana Giedrojcia

Głównego Inspektora Pracy  
Posła na Sejm III kadencji  
Wiceprzewodniczącego Rady Ochrony Pracy  
VI kadencji  
Wieloletniego inspektora pracy oraz członka  
NSZZ „Solidarność”

Wyrazy szczerego żalu i współczucia  
Rodzinie i Najbliższym

składają

Poseł Janusz Śniadek, przewodniczący  
oraz członkowie Rady Ochrony Pracy  
przy Sejmie RP

W dniu 27 sierpnia 2017 r. odszedł nagle i zdecydowanie za wcześnie

### Roman Giedrojjć, Główny Inspektor Pracy

Były przewodniczący MKK NSZZ „Solidarność” przy Państwowej Inspekcji Pracy, nasz Przyjaciół, wielki nieodżałowany społecznik, zawsze wrażliwy na krzywdę ludzką i ponad wszystko przedkładający dobro człowieka.

Przyjacielu, wypełnienie pustki, którą po sobie zostawiłeś, wydaje się wręcz niemożliwe. Na zawsze zostaniesz w naszych sercach i pamięci. Wierni Twoim ideałom przyrzekamy, że ze wszystkich sił będziemy kontynuowali Twoje życiowe dzieło w służbie drugiemu człowiekowi. Dziękujemy Ci za wspaniałą przyjaźń, oddanie i wielką wrażliwość społeczną. Spoczywaj w pokoju.

Kondolencje pogrążonej w smutku Rodzinie z wyrazami najszczerzego współczucia składają:

członkowie NSZZ „Solidarność” przy PIP  
przewodnicząca MKK NSZZ „Solidarność” przy PIP  
Urszula Śmiałowska

Ze smutkiem żegnamy dziś naszego Szefa,  
Głównego Inspektora Pracy

### Romana Giedrojcia

Odszedł od nas niespodziewanie, w trakcie budowania nowego wizerunku Państwowej Inspekcji Pracy jako urzędu przyjaznego pracującym i jednocześnie pomagającego przedsiębiorcom w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy. Miejmy nadzieję, że zamysł ten będzie nam, pracownikom, towarzyszył w dalszej pracy.

Wieloletnie doświadczenie głównego inspektora pracy na różnych stanowiskach w Państwowej Inspekcji Pracy sprawiło, że podczas pełnienia najwyższej funkcji podejmował różne działania w celu zapewnienia godnych warunków pracy wszystkim pracownikom w trakcie wykonywania przez nich obowiązków służbowych.

Wspominać będziemy również wszystkie momenty, w których Jego osobowość i charyzma pozytywnie wpływały na prestiż urzędu, jego znaczenie, niezależność, a także na warunki naszej pracy i służby.

Rodzinie i bliskim składamy wyrazy głębokiego współczucia.

Komisja Krajowa i członkowie  
Związku Zawodowego Pracowników  
Państwowej Inspekcji Pracy

# Rada Ochrony Pracy X kadencji



Zdjęcie wykonane 4 lipca 2017 r., podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy z udziałem gości zaproszonych.

Na zdjęciu stoją:

I rząd od lewej: **Zbigniew Żurek**, zastępca przewodniczącego Rady, dr **Andrzej Eligiusz Paszkiewicz**, **Janusz Śniadek**, przewodniczący Rady, prof. dr hab. **Danuta Koradecka**, zastępca przewodniczącego oraz **Zbigniew Janowski**, zastępca przewodniczącego,

II rząd od lewej: prof. nadzw. **Ewa Górską**, **Bożena Borys-Szopa**, **Krzysztof Gadowski**,

III rząd od lewej: **Krzysztof Król**, wiceprezes Wyższego Urzędu Górniczego, prof. dr hab. **Jan Wojtyła**, **Wojciech Szarama**, **Elżbieta Bożejewicz**, **Bogusław Motowidełko**, dr inż. **Adam Mirek**, prezes Wyższego Urzędu Górniczego,

IV rząd od lewej: **Michał Chałoński**, **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**, **Kazimierz Staszyński**, **Stanisław Stolorz**,

V rząd od lewej: dr inż. **Andrzej Ziółkowski**, prezes Urzędu Dozoru Technicznego, **Roman Giedrojjć**, główny inspektor pracy, dr hab. **Jacek Męcina**, **Kazimierz Kimso**, **Dariusz Trzcionka**, **Karol Bielski**, **Tomasz Jaskóła**, **Monika Rosa**.

Na zdjęciu nieobecni są następujący członkowie Rady Ochrony Pracy (w kolejności alfabetycznej):

**Renata Górna**, **Tadeusz Kopeć**, **Janusz Kowalski**, **Jan Łopata**, **Paweł Markowski**, **Beata Mazurek**, **Andrzej Wojtyła**, **Maria Zuba**.

# Mam poczucie spełnienia

**Janusz Śniadek, przewodniczący  
Rady Ochrony Pracy,  
w rozmowie z „Inspektorem Pracy”.**

**Wiele się zmieniło od ostatniego pana wywiadu dla „Inspektora Pracy”, a przecież to niewiele ponad rok. Które ze zmian, jakie zaszły w tym czasie na rynku pracy, uznałby pan przewodniczący za szczególnie znaczące?**

Rzeczywiście, sytuacja na rynku pracy w tym czasie wyraźnie się zmieniła. Żyjemy dziś w innej rzeczywistości gospodarczej i społecznej. Dowodzą tego dobitnie: ogromny spadek bezrobocia, wzrost płacy minimalnej i wysokości średniego wynagrodzenia, gwarancja minimalnej stawki godzinowej w wysokości 13 zł brutto dla osób wykonujących zlecenie lub świadczących usługi. Doczekaliśmy się w końcu rynku pracownika. To, co przez wiele lat wydawało się niemożliwe do osiągnięcia, już w krótkim okresie rządów Prawa i Sprawiedliwości stało się faktem. Wprawdzie wciąż mamy do czynienia z obszarami szarej strefy oraz śmieciówkami, jednak powstałe w ostatnim okresie mechanizmy prawne, a zwłaszcza sytuacja na rynku pracy, najskuteczniej wymuszają odchodzenie od patologii w zatrudnieniu. Wprowadzenie obowiązku zawierania umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy znacząco ograniczyło rynek pracy na czarno, eliminując tzw. syndrom pierwszej dniówki. Wymuszenie zaś minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców ukróciło, istniejące na masową skalę jeszcze w zeszłym roku, niegodne praktyki pozorowanego zatrudniania ludzi na fikcyjnych stawkach, nawet za złotówkę czy kilka złotych za godzinę pracy. Coraz wyraźniej też widać, że pracodawcy, walcząc z patologiami, sami wspierają działania, które eliminują nieuczciwą konkurencję z rynku pracy.

**Jakie refleksje nasuwają się panu w związku z półtorarocznym już przewodniczeniem Radzie Ochrony Pracy?**

Mam wrażenie, że Rada Ochrony Pracy jest swoistym odpowiednikiem Rady Dialogu Społecznego, widzę wiele analogii do atmosfery, jaka panowała w dawnej Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Z tym, że przedmiotem prac ROP-u są zagadnienia zawężone do sfery ochrony pracy, a dyskusje o wiele bardziej szczegółowe i wnikliwie. Pewną zaletą jest większa różnorodność uczestników, ponieważ nie ma kryterium reprezentatywności. Oprócz przedstawicieli parlamentu, związków zawodowych i pracodawców w jej posiedzeniach uczestniczą osoby z różnych instytucji i urzędów, na czele oczywiście z PIP i CIOP-BIP.



To zapewnia szerokie spektrum poglądów, dobry poziom i profesjonalizm merytoryczny dyskusji.

Realizując ustawowe zadania, Rada Ochrony Pracy zajmuje się przede wszystkim sprawami z zakresu funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy, dotyczącymi programów i ocen działalności inspekcji pracy, a także problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym. Tylko w tym roku na naszych posiedzeniach omawialiśmy m.in. sprawozdanie z działalności inspekcji pracy w roku ubiegłym, skuteczność działań prewencyjnych PIP skierowanych do pracodawców, choroby zawodowe związane z pracą, zagrożenia wypadkowe w zakładach usług leśnych, kwestie związane z zatrudnianiem cudzoziemców. Efektem naszej pracy były stanowiska, w których zwróciliśmy się do organów i instytucji państwowych z konkretnymi zaleceniami w omawianych sprawach. Przykładowo, w zakresie problematyki dotyczącej bhp w lasach zaleciliśmy pilną nowelizację rozporządzeń: Ministra Środowiska z 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej oraz Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zaś w przypadku chorób zawodowych związanych z pracą zaleciliśmy wykorzystanie obowiązkowych badań profilaktycznych do wykrywania powszechnie występujących chorób, takich jak cukrzyca czy nadciśnienie tętnicze.

Bardzo dobrze wspominać i oceniać wyjazdowe posiedzenie ROP w Cisnej w Bieszczadach, połączone z możliwością praktycznego poznania pracy leśników i zagrożeń, z którymi każdego dnia się zmagają. Tak się szczęśliwie złożyło, że trafiliśmy na bardzo ładną pogodę. Ciesząc się więc wyjątkową urodą miejsca i pięknem leśnych krajobrazów, mogliśmy z bliska obserwować pracę leśników przy ścinie i zrywce drzew. Po ścięciu drzewa następuje złożony proces wydobywania go z lasu, obcinania gałęzi, sprowadzania na drogę i dalszy transport, co zwłaszcza w górzystym terenie nie jest łatwe. Było to doświadczenie bardzo pouczające i uzmysławiające, jak wiele zagrożeń istnieje w tym obszarze.

**Czy uważa pan obecny skład Rady za reprezentatywny dla dzisiejszego rynku pracy? Może czas na zmiany?**

Nie sądzę, by celowe było dzisiaj wprowadzanie rewolucyjnych zmian w składzie czy w funkcjonowaniu Rady; jeśli, to drobne korekty. Jak już powiedziałem, to gremium bardzo różnorodne i przez to reprezentatywne. Składa się z 30 członków, reprezentujących parlament, organizacje związkowe, pracodawców, najszerzej pojęte środowiska związane z ochroną pracy, w tym bezpieczeństwem i higieną pracy. Każdy z członków Rady ma jeden głos. Pozostawanie w składzie Rady posłów i senatorów gwarantuje, że najistotniejsze problemy z zakresu ochrony pracy, które są dyskutowane na forum Rady, trafią do parlamentu, także w postaci inicjatyw ustawodawczych.

**Czy nie obawia się pan przewodniczący, że w pewnym momencie Rada, tak jak Sejm, może stać się miejscem gry politycznej?**

Niestety były już takie próby przy kwestiach personalnych. Chcę podkreślić, że ja osobiście nie wyobrażam sobie przenoszenia na forum Rady sporów, sympatii i antypatii politycznych, chociaż rozumiem, że każdy z nas ma prawo do własnych poglądów. Jako jej przewodniczący zrobię wszystko, by pozostała organem apolitycznym. Próby przenoszenia emocji politycznych na nasze posiedzenia, gdzie rozmawia się o najważniejszych problemach dotyczących ochrony pracy, mogą tylko osłabić znaczenie Rady i uniemożliwić wykonywanie przez nią ważnej misji społecznej. Działamy w formule merytorycznej, a nie politycznej. Zagrożenia dla pracowników i krzywda ludzka, przeciwko której są skierowane nasze działania, nie mogą być przedmiotem gry politycznej.

**Na ile pomocne w kierowaniu Radą Ochrony Pracy okazuje się pana bogate doświadczenie jako szefa największej organizacji związkowej w naszym kraju, NSZZ „Solidarność”, i posła już drugiej kadencji?**

Funkcję przewodniczącego Rady Ochrony Pracy traktuję jako swoiste zwieńczenie mojej dotychczasowej aktywności. W obliczu przemian dokonujących się w Polsce, za sprawą

obecnego rządu, narasta we mnie poczucie spełnienia. Walce o realizację ideałów i przesłań sierpnia 1980 roku poświęciłem większość swojej pracy społecznej i zawodowej. Obecna funkcja to kolejny krok na drodze, którą idę całe życie. Gdy w sierpniu 1981 r. podpisałem umowę o pracę w biurze konstrukcyjnym stoczni w Gdyni, jednocześnie wypełniłem deklarację o wstąpieniu do „Solidarności”. W 1989 r., gdy szedłem na zakładowe zebranie delegatów „Solidarności”, nawet nie przypuszczałem, że wyjdę z niego jako szef zakładowej „S” w Stoczni Gdynia. Decyzję o kandydowaniu podjąłem dopiero w trakcie zebrania. Podobna sytuacja wydarzyła się jedenaście lat później. Jadąc we wrześniu 2002 r. na zjazd związku, nawet nie przeczuwałem, że wrócę z niego jako szef ogólnopolskiej „Solidarności”. W październiku 2010 r. na przewodniczącego Solidarności wybraliśmy Piotra Dudę. Ja zaś, przy aprobacie i poparciu koleżanek i kolegów ze związku, wkrótce wkroczyłem na ścieżkę polityczną.

„Solidarna Polska” – tak nazywał się program wyborczy św. pamięci prezydenta **Lecha Kaczyńskiego**, oparty na przesłaniach Sierpnia '80, popierany przez Solidarność. Program Prawa i Sprawiedliwości jest uszczegółowioną modyfikacją tamtego programu. Zostając parlamentarzystą kolejno VII i VIII kadencji Sejmu RP, posłem Prawa i Sprawiedliwości, ciągle dążyłem do celu, którym są przesłania Sierpnia zawarte w programie PiS, czyli godna praca i płaca, walka z patologiami na rynku pracy i łamaniem praw pracowniczych, z niesprawiedliwością społeczną.

Chcę z całą mocą podkreślić, że po 1989 roku, w wolnej Polsce, dopiero Prawo i Sprawiedliwość zaczęło skutecznie realizować społeczne przesłanie i ideały Sierpnia, oczywiście w wersji uwspółcześnionej, odpowiadającej dzisiejszym realiom. Gdy w 1989 r. odzyskailiśmy wolność, nastąpił długi okres transformacji. Elity, które wówczas tak chętnie odwoływały się do „Solidarności”, korzystały z owoców tej wolności, zapominając o postulatach społecznych. Dopiero w 2015 r. rewolucja „Solidarności” musiała dokonać się na nowo, tym razem przy urnach wyborczych. Nazywam to powtórką z Sierpnia, bo choć Polacy posłużyli się inną bronią, jaką jest karta wyborcza, to jednak znowu opowiedzieli się za programem „Solidarności”. Dzięki temu mogliśmy przystąpić do realizacji przesłań Sierpnia w wymiarze społecznym. Dlatego dziś mam pewność, że jest to właściwa droga.

Moje działania w klubie poselskim PiS, w Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, Komisji Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz w Radzie Ochrony Pracy są kontynuacją tego, co robię od lat, służąc pracownikom. Mam rosnące poczucie spełnienia. Bez tych wielu lat doświadczeń w pracy związkowej, nie wiem, czy potrafiłbym się w tej pracy odnaleźć.

**Za 2 lata, 3 stycznia 1919 r., polska inspekcja pracy będzie obchodzić stulecie swego istnienia. Czy możemy li-**

## **czyć na uroczystą sesję ROP z tej okazji i udział członków Rady w obchodach stulecia?**

Zdecydowanie tak. Co więcej, nie wyobrażam sobie nawet, by Rada Ochrona Pracy nie uczestniczyła w uroczystościach upamiętniających setną rocznicę powstania polskiej inspekcji pracy oraz dokonania inspektorów pracy na przestrzeni wieku, w okresie odradzania się państwowości polskiej i w późniejszych latach. To przecież nasza wspólna historia. Na szczegóły dotyczące obchodów mamy jeszcze czas, ale już dziś deklaruję aktywny udział Rady w jubileuszu. To znakomita okazja, by przez pryzmat zadań realizowanych przez inspektorów pracy w ciągu tego stulecia przyjrzeć się także zmianom, jakie w tym czasie dokonały się na polskim rynku pracy. I to zarówno w kontekście zmieniających się przepisów prawa pracy, jak i praktyki ich egzekwowania w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

**Już drugi rok z rządu pracownicy PIP otrzymali podwyżkę wynagrodzenia, po 6 latach bez żadnych podwyżek. Stało się tak dzięki niezwyklej determinacji szefa urzędu Romana Giedrojcia, ale również dzięki ogromnemu zaangażowaniu pana przewodniczącego, za co bardzo dziękujemy.**

Bardzo cenię i szanuję inspektorów pracy. PIP to naturalny sojusznik związków zawodowych. Mam świadomość, jak ciężką, potrzebną i odpowiedzialną pracę wykonują inspektorzy. Nieraz mogłem się o tym przekonać, gdy działając w „Solidarności”, prosiłem inspekcję pracy o pomoc w obronie łamanych praw pracowniczych. Dlatego niepojęte jest dla mnie, jak można było przez lata ignorować ten wysiłek i potrzeby środowiska, zamrażając i tak niewysokie pensje inspektorskie. Przecież odpowiedni, godny poziom wynagrodzenia pracowników PIP jest kluczowym elementem zapewnienia właściwego funkcjonowania największej w naszym kraju instytucji kontrolnej egzekwującej przestrzeganie prawa pracy i legalności zatrudnienia. Jako przewodniczący Rady, będącej organem nadzorującym pracę PIP z ramienia Sejmu, uważam wręcz za swój obowiązek wspomagać inspekcję wszelkimi siłami, wraz z członkami Rady, w zapewnieniu jej pracownikom godnej płacy, adekwatnej do ciężaru wykonywanej pracy i jej efektów, posiadanych kwalifikacji i umiejętności.

Cieszę się, że pracownicy już drugi rok z rządu otrzymali zasłużone podwyżki. Mogę też zapewnić, że nadal będę wraz z całą Radą gorąco wspierać głównego inspektora pracy w jego staraniach i determinacji na rzecz poprawy warunków wynagradzania pracowników inspekcji.

**Jak pan najchętniej spędza wolny czas, gdzie pan lubi wypocząć?**

Urodziłem się w Sopocie, ale od zawsze mieszkam w Gdyni. Wolnego czasu nie mam za dużo, dlatego jeśli już się zda-

rzy, staram się go jak najpełniej wykorzystać. Najczęściej są to wspólne z żoną i przyjaciółmi wypady na Kaszuby lub nad morze. Długie spacerki połączone z obiadem w którejs z okolicznych, przepięknych miejscowości. Nie wyobrażam sobie, bym mógł mieszkać gdzieś indziej niż nad morzem. W życiu nie wyprowadziłbym się stąd. Mogę nawet długo nie być na plaży, ale świadomość, że morze jest blisko, a wraz z nim bezkresny horyzont, niebo i niekończąca się przestrzeń, jest dla mnie najważniejsza. Daje mi poczucie swobody, nieograniczonej wolności, zachwyca swym pięknem... Śmieję się, że kiedy opuszczam Wybrzeże i przebywam w innych częściach kraju, mam uczucie klaustrofobii.

Wspaniale relaksują się także, oglądając stare kryminały. To nasza wspólna pasja z żoną. Mamy bogatą kolekcję starych filmów, począwszy od „Świętego” z Simonem Templarem, przez Pannę Murple i Herkulesa Poirot Agaty Christie, po wszystkie odcinki Jamesa Bonda, agenta 007 w kolejnych obsadach. Książka i stare filmy to świetny sposób na oderwanie się od stresującej rzeczywistości.

Właśnie ostatnio takim oddechem od codzienności była dla mnie książka z dzieciństwa, klasyka marynistyki, zbiór opowiadań Karola Olgierda Borchardta „Znaczy kapitan”. Wspaniała lektura, znakomity relaks!

### **Dziękuję za rozmowę**

Rozmawiała **Danuta Rutkowska**

Ukończył Wydział Budowy Okrętów Politechniki Gdańskiej (1975-1981), uzyskując tytuł magistra inżyniera mechanika. W sierpniu 1981 r. rozpoczął pracę w Biurze Konstrukcyjnym Stoczni im. Komuny Paryskiej w Gdyni. Wraz z podjęciem pracy wstąpił do NSZZ „Solidarności”. W czasie stanu wojennego współredagował zakładowy podziemny biuletyn „Kadłub”.

W latach 1989-1998 pełnił funkcję przewodniczącego komisji zakładowej „Solidarności” w Stoczni Gdynia, a od 1992 r. członka Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarności”. W okresie od 1995 do 2002 r. był członkiem Komisji Krajowej i przewodniczącym kolejnych krajowych zjazdów „S”. W kadencji 1998-2002 wiceprzewodniczący KK i przewodniczący Regionu Gdańskiego. Przez dwie kadencje, od 2002 r. do 2010 r., przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarności”.

Przez wiele lat był przewodniczącym Społecznego Komitetu Budowy Pomników Ofiar Grudnia '70, którego wysiłki zostały zwieńczone jesienią 1993 r. odsłonięciem pomnika przy Urzędzie Miasta w Gdyni.

W 2010 r. prezydent RP Lech Kaczyński powołał Janusza Śniadka na członka Narodowej Rady Rozwoju.

W wyborach parlamentarnych w 2011 r. został wybrany z listy Prawa i Sprawiedliwości na posła VIII kadencji w okręgu gdyńskim. W wyniku wyborów w 2015 r. został posłem VIII kadencji.

W Sejmie VIII kadencji pracuje w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, Podkomisji Stałej do Spraw Rynku Pracy, pełni funkcję wiceprzewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Jest członkiem Prezydium Klubu Parlamentarnego PiS.

Decyzją Marszałka Sejmu RP 15 stycznia 2016 r. został przewodniczącym Rady Ochrony Pracy.

## **Umowa o pracę**

# **(Nie)realna wola stron w relacjach cywilnoprawnych**

Aktualnie w polskim systemie prawnym nie możemy mówić o domniemaniu zatrudnienia pracowniczego, konstytucyjna zasada dostępu do zatrudnienia<sup>1</sup> nie narzuca bowiem modelu stosunku pracy. Orzecznictwo sądowe także jest tu zgodne, iż praca zarobkowa może być świadczona zarówno w warunkach pracowniczych, jak i cywilnoprawnych<sup>2</sup>. Sąd Najwyższy uznał, iż „rozwijające się stosunki społeczne krzyżują typowe cechy zobowiązania pracowniczego i cywilnoprawnego. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Ekonomiczny aspekt wyboru zatrudnienia aktualizuje interwencję ustawodawcy w celu zapewnienia prawu pracy funkcji ochronnej. Przejawem tej działalności była ingerencja w treść art. 22 k.p. przez modyfikację poszczególnych norm prawnych, dodanie nowych jednostek redakcyjnych. Jednak dokonane zabiegi nie pozwoliły na wypracowanie paradygmatu pracowniczego zatrudnienia, pozostawiając de facto ostatnie słowo judykaturze”<sup>3</sup>.

### **Wola stron**

Wymienione w art. 22 § 1 Kodeksu pracy elementy budzą liczne kontrowersje. Czy zleceniobiorca może w ogóle podlegać nadzorowi, a jeśli tak, to jaka jest granica czy też częstotliwość tego nadzoru? Czy fakt niedopuszczania do wykonania zlecenia innej osoby, zastępcy (np. w przypadku ochrony mienia) oznacza już stosunek pracy? Czy posiadanie i prowadzenie list obecności oraz rozliczanie zleceniobiorców w liście płac to już zatrudnienie pracownicz?

**Justyna Baranowska**



**Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Jak jest więc znaczenie woli stron, a zwłaszcza realia i okoliczności jej wyrażania?**

Z tymi oraz innymi problemami w trakcie kontroli borykają się inspektorzy pracy. Niejednokrotnie decydującym argumentem jest tzw. wola stron.

Ustawodawca w art. 65 § 1 i § 2 Kodeksu cywilnego stanowi, iż oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają – ze względu na okoliczności, w których złożone zostało – zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Jak wynika z wyroku SN z dnia 4 marca 1999 r.<sup>4</sup>, przewidziane w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę.

Czym jest więc wola stron? Na czym polega jej realność? Jednoznacznej i konkretnej odpowiedzi nie odnajdziemy niestety w orzeczeniach Sądu Najwyższego. Możemy wywieść jednak niektóre jej cechy z uzasadnień wyroków. I tak np. w orzeczeniu z dnia 26 marca 2008 r. (I UK 282/07) sąd podkreślił, iż „o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron”. Posiłkując się orzecznictwem związanym z wykładnią oświadczeń woli (art. 65 § 1 i § 2 k.c.), możemy wskazać m.in. na rzeczywistość tej woli<sup>5</sup>. „O istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy), za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bo-

**Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Ekonomiczny aspekt wyboru zatrudnienia aktualizuje interwencję ustawodawcy w celu zapewnienia prawu pracy funkcji ochronnej.**

wiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli” – tak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 7 października 2004 roku<sup>6</sup>. Z tego wyroku można więc wywnioskować, iż sąd odniósł interpretację pojęcia wola stron również do nazwy czynności prawnej.

Wola stron jest więc autonomicznym, niezależnym zamiarem osoby wykonującej pracę zarobkową zawarcia określonego kontraktu: pracowniczego lub cywilnoprawnego. Z całą pewnością realność powinna być oceniana obiektywnie, z uwzględnieniem jednak okoliczności konkretnej sprawy.

### O kontrolach zleceniobiorców

Cywilnoprawne zatrudnienie jest przedmiotem kontroli inspektorów pracy już od kilku lat. Zielonogórskie doświadczenia w tym zakresie nie są niestety zbyt pozytywne. W zdecydowanej większości przypadków osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych składały pisemne oświadczenia, iż miały świadomość i wolę

zawarcia umowy niepracowniczej. W przypadku ich aktywnego zatrudnienia inspektorzy pracy nie mogli i nadal nie mogą liczyć na poparcie czy też współpracę ze strony zatrudnionych. Nawet początkowo zdeterminowany skarżący w toku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nieco zmienia zdanie, aby przed wytoczeniem powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy do sądu pracy zrezygnować, wprost i wyraźnie artykułując brak swojego poparcia dla ewentualnego postępowania ustalającego stosunek pracy.

### Doświadczenia skargowo-sądowe

Nieco inaczej wygląda sprawa z byłymi zleceniobiorcami. W grudniu 2015 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze wpłynęła skarga pięciu byłych zleceniobiorców zatrudnionych przez spółki w branży ochrony mienia z Wrocławia. Zdaniem skarżących ich zatrudnienie jako ochroniarzy zdecydowanie kwalifikowało się do zatrudnienia pracowniczego. Przeprowadzono kompleksowe kontrole w tych podmiotach, ustalając i dokumentując stan faktyczny zarówno umowami

i wyjaśnieniami zatrudniającego, jak i oświadczeniami byłych zleceniobiorców. W związku z faktem, iż wystąpiła rozbieżność między oceną stosunków cywilnoprawnych przez kontrolowane spółki (zdecydowane „nie” dla umów o pracę) oraz byłych zleceniobiorców (zdecydowane „tak”), OIP w Zielonej Górze skierował do sądu pracy pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz byłych zleceniobiorców. Aktualnie postępowanie jest w toku, warto jednak wskazać kilka interesujących elementów postępowania. Zleceniobiorcy, korzystając z przysługującego im prawa, przystąpili do postępowania jako powodowie i aktywnie w nim uczestniczą. W wyniku wymiany pism procesowych otrzymali między innymi kopie swoich umów zlecenia oraz oświadczeń spisanych na okoliczność woli i świadomości zawarcia umowy cywilnoprawnej. W związku z faktem, iż – zdaniem zleceniobiorców – niektóre z dokumentów nie były przez nich podpisane, część z nich złożyła zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa fałszowania podpisów, co zostało również zgłoszone w postępowaniu toczącym się przed sądem pracy. Z informacji uzyskanych od powodów wynika, iż w sprawie podpisów wszczęto postępowanie przygotowawcze. Czy jednak umożliwi to podważenie wiarygodności, autonomiczności i realności jednakowej treści oświadczeń o zamiarze zawarcia umowy cywilnej, które każdy ze zleceniobiorców musiał podpisać?...

W 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy wzięła pod lupę agencje ochrony mienia i w ramach tematu kontrolowano te podmioty w całej Polsce. Pamiętam jedną z takich kontroli, prowadzoną w jednostce wojskowej, którą chroniła firma wrocławska. Uzyskując od zleceniobiorców oświadczenia, rozmawiałam z nimi na temat ich świadomości w zakresie zawartych przez nich umów oraz woli zawarcia takich kontraktów. Osoby te ustnie zgłaszały wolę „posiadania” umowy o pracę, na piśmie jednak potwierdziły, iż były świadome zawarcia umowy cywilnoprawnej oraz godziły się na taką formę zatrudnienia.

W jednym ze swoich orzeczeń Sąd Najwyższy uznał, iż celem przepisów definiujących stosunek pracy oraz dopuszczalność żądania ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 11 k.p. w związku z art. 189 k.p.c.) jest ochrona osoby, która – świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę – została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi przez pracodawcę<sup>7</sup>.

Czy przymus ekonomiczny może być silniejszy od faktycznej woli zatrudnionego? Swego rodzaju zachętą dla nieusatysfakcjonowanych zleceniobiorców mogą być słowa uzasadnienia, jakie znalazły się w orzeczeniu SN z 17 maja 2016 r. „(...) sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (...)”<sup>8</sup>. Wskazane jednak byłoby ich zaangażowanie i poparcie. Czy jest to wystarczająca motywacja dla osób, których podstawowym celem jest wykonywanie pracy oraz pozyskiwanie środków do życia, a nie kilku- lub kilkumiesięczne oczekiwanie na rozstrzygnięcie sądu?...

st. inspektor pracy **Justyna Baranowska**  
OIP Zielona Góra

### Przypisy

<sup>1</sup> Art. 65 Konstytucji RP.

<sup>2</sup> Na przykład wyrok SN z 18 lipca 2012 r., I UK 90/12 (Lex nr 1232232).

<sup>3</sup> Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14.

<sup>4</sup> I PKN 616/98 (OSNP 2000, nr 8, poz. 312).

<sup>5</sup> Wyrok SN z 8 maja 2015 r., III CSK 346/14, LEX nr 1677755: „(...) dopiero, jeżeli nie sposób jej ustalić, bada się obiektywnie przyjęte znaczenie danego oświadczenia (...)”.

<sup>6</sup> Wyrok SN z 7 października 2004 r., II PK 29/04.

<sup>7</sup> Wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, „Monitor Prawniczy” 1999/8/39.

<sup>8</sup> Sygn. akt I PK 139/15.

**Zdaniem zleceniobiorców niektóre z dokumentów nie były przez nich podpisane; część z nich złożyła zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa fałszowania podpisów, co zostało również zgłoszone w postępowaniu toczącym się przed sądem pracy.**

**W 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy wzięła pod lupę agencje ochrony mienia i w ramach tematu kontrolowano te podmioty w całej Polsce.**

**Sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.**

## Projekt polskiej i norweskiej inspekcji pracy

W 2017 roku realizowany jest projekt dotyczący współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Urzędem Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii (Arbeidstilsynet) pod nazwą „Delegowanie pracowników i legalność zatrudnienia. Wymiana dobrych praktyk i doświadczeń służb nadzoru nad warunkami pracy Polski i Norwegii”.

Projekt zakłada zacieśnienie współpracy organów inspekcji pracy Polski i Norwegii. Służy uzyskaniu wiedzy o mechanizmach rządzących rynkami pracy w obu krajach, roli służb publicznych w zapewnieniu praworządności w stosunkach pracy i pozycji partnerów społecznych. Ma też na celu poprawę komunikacji i wymiany informacji o migracji zarobkowej na terytorium państw partnerskich projektu oraz w sprawach regulowanych postanowieniami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 2014/67/WE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników. Działania korespondują z zaleceniami dla państw członkowskich w związku z utworzeniem europejskiej platformy na rzecz walki z pracą niezadeklarowaną. Obejmują wymianę doświadczeń i dobrych praktyk krajowych związanych z przeciwdziałaniem nielegalnemu zatrudnieniu.

## Iceland Liechtenstein Norway grants

Projekt przewiduje wizyty studyjne przedstawicieli norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy w Polsce oraz pracowników Państwowej Inspekcji Pracy w Norwegii. Uczestnicy zapoznają się z regulacjami prawnymi oraz metodyką działania służb kontrolnych. Wnioski obie strony przedstawią podczas seminarium zorganizowanego przez PIP, którego zwieńczeniem będzie podpisanie nowego porozumienia o współpracy pomiędzy organami inspekcji pracy obu krajów.

Projekt finansowany jest w całości ze środków finansowych Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego 2009-2014 oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2009-2014 – w ramach Funduszu Współpracy Dwustronnej na poziomie krajowym w roku 2017, na podstawie umowy zawartej pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy – Głównym Inspektoratem Pracy a Ministerstwem Rozwoju.



W dniach 29-31 sierpnia odbyły się w Warszawie spotkania delegacji Urzędu Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii (Arbeidstilsynet) i Państwowej Inspekcji Pracy w Polsce w ramach projektu „Delegowanie pracowników i legalność zatrudnienia. Wymiana dobrych praktyk i doświadczeń służb nadzoru nad warunkami pracy z Polski i Norwegii”.

Gości z Norwegii przywitani **Dariusz Mińkowski**, zastępca głównego inspektora pracy oraz **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. Zagadnienia związane z funkcjonowaniem polskiej inspekcji pracy przybliżyli starsi specjaliści departamentu: **Anna Kaczmarczyk** mówiła o warunkach pracy w Polsce, **Dorota Gorajska** skoncentrowała się na prak-

tycznych aspektach prowadzonych kontroli, a **Dariusz Górski** przybliżył działalność kontrolno-nadzorczą PIP w sprawach dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, omówił też między innymi procedury zapewniające bezpieczeństwo kontrolującym oraz współpracę z innymi służbami i urzędami. Norwegowie poznali też działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, spotkali się m.in. z okręgowym inspektorem pracy **Andrzejem Kwalińskim** oraz starszym inspektorem pracy **Pawłem Rozowskim**, który wprowadził gości do tematyki związanej z kontrolami, w których następnie wzięli udział. Kontrole te dotyczyły kwestii legalności zatrudnienia w przedsiębiorstwach branży budowlanej na stołecznych budowach. W ramach programu pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy złożyły rewizytę w Norwegii we wrześniu.

## Dwutorowa zmiana mentalności

Z **Jarosławem Leśniewskim**, dyrektorem Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy, rozmawia **Beata Pietruszka-Śliwińska**.

**Czy z perspektywy wyzwań dziesięciu lat funkcjonowania legalności zatrudnienia w inspekcji pracy dziś podjąłby się pan zadania organizowania jej struktur?**

Podjąłbym się, bo lubię wyzwania. Te są przecież wpisane w zawód inspektora pracy, z którym związane jest całe moje życie zawodowe, poczynając od podinspektora po pełniącego obowiązki okręgowego inspektora pracy w Warszawie w 2006 roku. Specjalizowałem się w badaniu przyczyn wypadków przy pracy, ale prowadziłem wszelkie kontrole. Gdy ówczesna szefowa inspekcji pracy **Bożena Borys-Szopa** zaproponowała mi zadanie związane z przejściem od urzędów wojewódzkich policji pracy, a więc z legalnością zatrudnienia, długo się nie zastanawiałem. Na pół roku przed wejściem w życie zmian w przepisach, a więc przed 1 lipca 2007 roku, gdy byłem doradcą w Głównym Inspektoracie Pracy, przygotowywałem się do nowej roli oraz prowadziłem szkolenia dla inspektorów pracy w tym zakresie.

**Na ile znał pan problematykę i specyfikę kontroli legalności zatrudnienia?**

Przede wszystkim wiedziałem, jakie mogą być problemy wynikające z prowadzenia tego typu kontroli, bo wcześniej razem z policją pracy i innymi służbami miałem okazję brać w nich udział. Wiedząc już, że muszę bliżej poznać te zagadnienia, nawiązałem kontakt z Urzędem Wojewódzkim we Wrocławiu. Podczas wspólnych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia, zapoznałem się z ich procedurami kontrolnymi zetknąłem się z odpowiednimi drukami, widziałem zachowanie kontrolowanych i podejście kontrolujących. To były cenne doświadczenia. Dowiedziałem się na przykład, co należy zrobić, by podczas takich kontroli zapewnić bezpieczeństwo inspektorom pracy. Dla nich samych kontrole legalności zatrudnienia wiązały się ze zmianą mentalności, bo zmieniał się ich adresat. Koncentrowały się one bowiem na



pracownikach, w tym obcokrajowcach, a nie – jak dotychczas – na pracodawcach i osobach zarządzających firmami, wobec których wszczynamy postępowanie karne, nakładamy mandaty, kierujemy wnioski do sądu. Po przejściu legalności zatrudnienia zmienił się tu punkt ciężkości naszego postępowania, bo na przykład bezrobotny, nawet legalnie zatrudniony, gdy sam nie dopełni obowiązku zgłoszenia tego faktu do powiatowego urzędu pracy, podlega działaniom inspektora pracy pod kątem wykroczenia.

**Trudno było inspektorom pracy przełamać tę mentalną barierę?**

Myślę, że to nie było proste nie tylko dla inspektorów pracy, ale i pracowników, bo to była zmiana działająca w obie strony. Proszę pamiętać, że wcześniej dla inspektora pracy pracownik to była osoba, która składa skargę, z którą inspektor pracy współpracuje, rozmawia podczas kontroli. Po przejściu legalności zatrudnienia stał się on adresatem naszych działań, co oznaczało, że inspektor będzie kontrolował także jego. Dostaliśmy możliwość legitymowania takich osób, brania od nich oświadczeń co do legalności zatrudnienia, zarówno Polaków, jak i obcokrajowców. Inspektorzy pracy musieli się też nauczyć, że do kontroli legalności zatrudnienia muszą się zupełnie inaczej przygotowywać, poczynając od tego, że nie zapowiadają, nie informują o kontroli, bo siłą rzeczy byłaby ona wówczas bezprzedmiotowa. To sprawiało, że do kontroli legalności zatrudnienia należało inaczej podchodzić, bardziej je planować, wcześniej sprawdzić, kiedy i jak wejść do zakładu, jaką siłą osób, by kontrola była skuteczna. Nie mamy możliwości stosowania przymusu bezpośredniego i nie chcemy tego mieć, dlatego przy kontroli legalności zatrudnienia inspektor pracy powinien rozważyć wspólne kontrole ze Strażą Graniczną czy Policją, jeżeli np. dotyczą dużej, rozległej budowy lub odbywają się nocą. Tu pojawia się też kwestia bezpieczeństwa inspektorów.



**To wymagało wypracowania określonych procedur, zorganizowania właściwej grupy inspektorów...**

10 lat temu, organizując Departament Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy, zaczęliśmy skromnie od trzech osób. Doświadczeni inspektorzy pracy **Beata Krajewska** i **Michał Tyczyński** przyszli z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, który – przejmując nowe zadania – jako jedyny w Polsce nie posiłkował się pracownikami z urzędu wojewódzkiego. Wówczas z „ustawodawczego automatu” 229 osób przeszło z policji pracy do PIP. Stali się jej pracownikami, ale bez uprawnień kontrolnych. Ich być albo nie być w inspekcji uwarunkowane było ukończeniem aplikacji i trudnymi egzaminami inspektorskimi. To byli ludzie w różnym wieku i z różnymi predyspozycjami zawodowymi, którzy nagle znaleźli się w zupełnie nowym środowisku. Nie wszyscy pokonali tę drogę, niektórzy z nich stali się pracownikami pomocniczymi w sekcjach legalności zatrudnienia, które powstały w okręgowych inspektoratach pracy.

**To na inspektorach spoczywał ciężar kontroli w momencie przejścia przez PIP legalności zatrudnienia?**

Tak, dlatego w pierwszej kolejności musieliśmy przygotować i przeszkolić pracowników inspekcji. Przez niemal dwa lata wykonywaliśmy te kontrole bez wsparcia byłych pracowników policji pracy, którzy uczyli się i zdobywali inspektorskie szlify. Wyjściowy zakres ich wiedzy był nieporównywalny do tego, z czym na co dzień mierzy się inspektor pracy. Dużą rolę w kształceniu przyszłych inspektorów pracy odegrali nadinspektorzy pracy kierujący sekcjami legalności zatrudnienia. Z perspektywy niemal dekady nadzorowania i wykonywania przez nich czynności kontrolnych, oczywiście również tych wykraczających poza legalność zatrudnienia, można wskazać prawdziwych liderów tej grupy. Wśród nich szczególnie chciałbym wyróżnić szefów sekcji legalności zatrudnienia z Krakowa, Łodzi, Lublina, Kielc, Olsztyna i Zielonej Góry. Obecnie już trzech inspektorów z sekcji legalności zatrudnienia jest w ścisłym kierownictwie okręgowych inspektoratów pracy – w Rzeszowie, Wrocławiu i w Katowicach.

**Działania w zakresie legalności zatrudnienia ewoluowały przez te lata, pojawiały się więc wnioski zmian ustawodawczych formułowane przez inspekcję pracy. Z czego wynikały i czego dotyczyły?**

W momencie np. rozpoczęcia prac związanych z EURO 2012, gdy na strategicznych budowach pojawili się delegowani pracownicy spoza UE, sygnalizowaliśmy ministrowi pracy luki w przepisach, które nie pozwalały nam prowadzić takich kontroli, negatywnie wpływając na skuteczność działań inspekcji pracy. Kolejnym problemem, z którym mierzyliśmy się w ciągu tych dziesięciu lat, był znaczny napływ pracowników z Ukrainy. Resort pracy podaje, że obecnie w naszym kraju za-

trudnionych jest 800 tys. obywateli Ukrainy, a samych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom z tego kraju zarejestrowanych jest w powiatowych urzędach pracy ponad milion trzysta tysięcy. To olbrzymia skala, wskazująca na konieczność uszczelnienia systemu, stworzenia centralnego rejestru cudzoziemców, co inspekcja pracy sygnalizowała od lat. Ta skala jest porównywalna do występowania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu, w przypadku których dzięki zainicjowanemu także przez nas zmianom ustawodawczym, dotyczącym podpisywania umów o pracę przed rozpoczęciem zatrudnienia czy stawki godzinowej, jesteśmy coraz skuteczniejsi.

**Jak inspektorzy pracy odnajdują się w kontrolach obcokrajowców?**

Wspierają się Strażą Graniczną. Ta współpraca od początku jest bardzo dobra, wręcz modelowa. Podpisane porozumienia, coroczne spotkania, wymiany doświadczeń i informacji, wspólne kontrole sprawiły, że nawzajem wiele się nauczyliśmy. My ich kontroli legalności zatrudnienia, a oni nas legalności pobytu cudzoziemców. Trzeba pamiętać, że nasze urzędy mają podobne uprawnienia w zakresie kontroli, choć straż oczywiście większe w zakresie postępowania dochodzeniowo-śledczego. Mogą na przykład przygotowywać się do kontroli w sposób niejawnny, czego nam nie wolno robić. Dlatego nadal prowadzimy wspólne akcje tam, gdzie mamy podejrzenie nielegalnego zatrudniania dużej liczby cudzoziemców. Te wspólne działania są bardzo efektywne.

**Duże znaczenie ma chyba również współpraca międzynarodowa, zważywszy choćby na funkcjonowanie przepisów o delegowaniu pracowników.**

Już w okresie przygotowawczym do przejścia kontroli legalności zatrudnienia przekonaaliśmy się, jak korzystne jest czerpanie również z doświadczeń międzynarodowych. Z polecenia głównego inspektora pracy byłem w kluczowych inspekcjach pracy Europy i rozmawiałem o tym, jak kwestie legalności zatrudnienia wyglądają u nich. Zobaczyłem, że w tym przypadku bliżej nam będzie do modelu czesko-słowackiego niż do krajów starej UE, gdzie zagadnienia prawnej ochrony pracy pozostają poza działaniem inspekcji pracy, która koncentruje się na bezpieczeństwie i higienie pracy. Wartością dodaną ówczesnych wizyt było to, że do dziś bardzo dobrze układa się współpraca, jeśli chodzi np. o wymianę informacji w ramach instytucji łącznikowej. Mamy zawartych przeszło 10 porozumień międzynarodowych. Kolejne przed nami, z norweską inspekcją pracy. Poprzedzą je wzajemne wizyty inspektorów pracy z obu krajów, którzy przyjrzą się pracy kolegów, wymienią doświadczeniami. Podsumowanie przedsięwzięcia odbędzie we wrześniu br. w OS PIP we Wrocławiu. Zwieńczy je podpisanie przez szefów obu inspekcji dokumentu o współpracy.

**Dziękuję za rozmowę.**

# Lubuskie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”

**Promocji ochrony zdrowia i życia w gospodarstwie rolnym służy organizowany od 15 lat konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. W tym roku odbywa się on pod honorowym patronatem Prezydenta RP Andrzeja Dudy. Organizatorami konkursu są Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwowa Inspekcja Pracy, a także instytucje, organizacje i instytuty naukowo-badawcze działające na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych.**

Konkurs przeprowadzany jest etapowo. Pierwszy etap regionalny obejmuje gospodarstwa indywidualne rolników ubezpieczonych w KRUS w danym regionie, następnie najlepsze z nich wizytowane są przez komisję wojewódzką, ostatecznie zwycięzca konkursu wyłaniany jest w rywalizacji na szczeblu ogólnopolskim. Wybór zwycięzcy etapu wojewódzkiego jest poprzedzony wizytacjami gospodarstw rolnych dokonanych przez komisję konkursową, w tym również lubuską. W jej składzie są specjaliści z Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Zielonej Górze, Lubuskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Kalsku, Lubuskiej Izby Rolniczej, a także Lubuskiego Urzędu Marszałkowskiego, którzy na co dzień w pracy zawodowej związani są z rolnictwem i doskonale znają jego realia.

## Jakie gospodarstwa?

Chęć uczestnictwa w tegorocznej edycji konkursu zgłosiło 14 gospodarstw rolnych z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze. Ostateczniej weryfikacji komisji poddało się 12 gospodarstw z różnych zakątków Lubuskiego. Wizytacje przeprowadzono w maju 2017 roku.

W ocenianych gospodarstwach rolnicy prowadzą różnorodną działalność rolniczą, obejmującą chów drobiu, bydła mięsnego, produkcję roślinną i ogrodniczą, na powierzchni od 3 do 120 ha.

Podczas wizytacji gospodarstw komisja konkursowa oceniła stan techniczny obejścia, podwórza i budynków gospodarczych oraz ich wyposażenia. Zwracano uwagę m.in. na zabezpieczenia otworów zrzutowych, stan techniczny ciągów komunikacyjnych, zwłaszcza schodów. Brano pod uwagę wyposażenie maszyn i urządzeń technicznych w osłony elementów ruchomych oraz właściwy sposób ich przechowywania. Członkowie komisji interesowali się rów-

nież wyposażeniem pracujących rolników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

## Plusy i minusy

Nieprawidłowości odnotowane przez komisję konkursową najczęściej dotyczyły braku właściwego utwardzenia dróg i placów manewrowych oraz rozwiązań technicznych zapewniających odprowadzenie wód opadowych. Uwagi specjalistów dotyczyły także przechowywania sprzętu rolniczego poza miejscami do tego wyznaczonymi.

Wśród pozytywnych zmian wskazano m.in. właściwe oddzielenie miejsc pracy w gospodarstwie od zabudowań i miejsc przeznaczonych do wypoczynku rolników i ich dzieci. Były one bezpiecznie oddalone i oddzielone, znacznej poprawie uległa też ogólna estetyka gospodarstw rolnych.

## Najlepsi, najbezpieczniejsi

Zwycięzcą etapu lubuskiego został **Zbigniew Kołoszyc** z Nowin Wielkich, drugie miejsce przyznano **Annie Szawelskiej-Musiał** z Santoczna, zaś trzecie – **Krystynie Wilińskiej** z miejscowości Płonica. Zdobywczyni drugiej lokaty otrzymała nagrodę ufundowaną przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze, elektryczne nożyce do żywopłotu.

Laureat konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” w Lubuskiem prowadzi działalność rolniczą na powierzchni 112 ha. W ogólnej strukturze gospodarstwa rolnego przeważają użytki zielone, zaś w strukturze zasiewów kukurydza i zboża przeznaczone dla hodowanego bydła mięsnego. Gospodarstwo charakteryzuje się nowoczesnymi pomieszczeniami inwentarskimi, umożliwiającymi pracę bez konieczności bezpośredniego kontaktu ze zwierzętami. Poziom bezpieczeństwa znacząco podnosi nowoczesny park maszynowy, ograniczający oddziaływanie niekorzystnych czynników środowiska pracy na operatora, a także eliminujący możliwość pochwylenia przez ruchome podzespoły dzięki wyposażeniu sprzętu w sprawne technicznie osłony.

Podsumowanie tego etapu konkursu oraz wręczenie nagród odbyło się w czerwcu br. podczas XXIV Targów Rolniczych AGRO-TARG w Kalsku. W lipcu komisja konkursowa etapu ogólnokrajowego przeprowadziła wizytację gospodarstwa lubuskiego zwycięzcy. Rozstrzygnięcie tegorocznej edycji konkursu przewidziane jest, zgodnie z tradycją, w czasie Międzynarodowych Targów Rolniczych AGRO SHOW w Bednarach.

główny specjalista **Janusz Pawlak**  
OIP Zielona Góra

# „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” 2017 w Lubuskim i w Łódzkim



Zwycięzcą etapu wojewódzkiego tegorocznej edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” w Lubuskim został Zbigniew Kołozyc z Nowin Wielkich.



W Łódzkim wojewódzkimi laureatami konkursu zostali Agnieszka i Leszek Pietrzakowie – właściciele gospodarstwa rolnego w Białej Rawskiej.





Grażyna Ślaska

# Zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych (cz. II)

Pierwsza część publikacji<sup>1</sup> koncentrowała się na elementach definicji wypadku przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie wszystkie osoby pozostające w takim zatrudnieniu objęte są ochroną z tytułu wypadków przy pracy. Problemem jest też brak obowiązku zgłaszania do organów państwowych przez podmioty niebędące pracodawcami śmiertelnych, ciężkich oraz zbiorowych wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W tej części publikacji omówione zostanie postępowanie powypadkowe oraz kompetencje inspekcji pracy w razie zaistnienia wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Podniesiony zostanie problem nieuzasadnionego zróżnicowania trybu badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w stosunku do pracowniczego postępowania powypadkowego, a także problem ograniczonych możliwości oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie.

## Postępowanie powypadkowe

Specjalny tryb ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy, w tym dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, został przewidziany w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>2</sup>. Ustalenia okoliczności

## Wypadki przy pracy

i przyczyn wypadków przy pracy powstałych podczas wykonywania pracy w ramach stosunków cywilnoprawnych dokonuje w przewidzianej dla tego trybu specjalnej karcie wypadku:

- podmiot, na którego rzecz wykonywana jest praca na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – w stosunku do osób wykonujących te umowy (art. 5 ust. 1 pkt 6 ustawy wypadkowej);

- pracodawca – w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoby te pozostają w stosunku pracy (art. 5 ust. 1 pkt 13 ustawy wypadkowej);

- podmiot, z którym została zawarta umowa agencyjna, umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowa o dzieło – w stosunku do osób wykonujących umowę, jeżeli w ramach takiej umowy praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, z którym osoby te pozostają w stosunku pracy (art. 5 ust. 1 pkt 14 ustawy wypadkowej).

Przewidziany w ustawie specjalny tryb ustalania okoliczności i przyczyn niepracowniczych wypadków przy pracy, w tym dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, zgodnie z dele-

gacją ustawową zawartą w art. 5 ust. 4 ustawy wypadkowej został uszczegółowiony w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia<sup>3</sup>. I tak osoba poszkodowana wskutek wypadku powstałego podczas wykonywania pracy w ramach stosunków cywilnoprawnych ma obowiązek zgłoszenia powstałego wypadku podmiotowi ustawowo zobowiązanemu do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenia karty wypadku (§ 2 rozporządzenia). Podmiot ten ma obowiązek niezwłocznie powiadomić na piśmie właściwą terenową jednostkę organizacyjną Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wszczęciu postępowania powypadkowego, w którym może uczestniczyć przedstawiciel ZUS (§ 5 rozporządzenia).

Według rozporządzenia w ramach postępowania powypadkowego należy w szczególności zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób pozwalający odtworzyć jego okoliczności, dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, zebrać informacje od świadków wypadku oraz zgromadzić inne niezbędne dowody dotyczące wypadku. Na tej podstawie oraz w oparciu o dowody zebrane w ramach postępowania powypadkowego podmiot ustawowo zobowiązany do jego przeprowadzenia jednoosobowo w sposób samodzielny dokonuje kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego. Stwierdzenie w karcie wypadku, że zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy, wymaga uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia (§ 3 rozporządzenia). Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku, nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, podmiot przeprowadzający postępowanie powypadkowe sporządza kartę wypadku. Dla niepracowniczych wypadków przy pracy, w tym dla wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, przewidziano specjalny wzór karty w załączniku do powołanego rozporządzenia. Poszkodowany, a w razie jego zgonu uprawniony członek rodziny, ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do treści ustaleń zawartych w przedstawionej karcie wypadku, o czym powinien go pouczyć podmiot sporządzający kartę. Zgodnie z rozporządzeniem do karty wypadku dołącza się wszystkie dowody (§ 4 rozporządzenia). Trzeba zauważyć, że rozporządzenie nie przewiduje żadnych uprawnień dla Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prowadzonego niepracowniczego postępowania powypadkowego. Warto przypomnieć, że pracownicze postępowanie powypadkowe prowadzone na

podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy<sup>4</sup> przewiduje dla inspektora pracy uprawnienie zwrócenia pracodawcy protokołu powypadkowego dotyczącego wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, jeśli zawiera ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku (§ 15 rozporządzenie).

## Bez profilaktyki

W procedurze ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych nie przewidziano tworzenia żadnych specjalnych jednostek, takich jak zespół powypadkowy w pracowniczym postępowaniu powypadkowym. Na jednoosobowy podmiot nałożono obowiązek przeprowadzenia procedury powypadkowej i sporządzenia karty wypadku. Podmiot, na rzecz którego wykonywana jest praca przez poszkodowaną w wypadku osobę, staje się sędzią we własnej sprawie i nie jest zainteresowany uznaniem wypadku, chociażby z przyczyn finansowych. Tego typu rozwiązanie prawne należy ocenić krytycznie również ze względu na skomplikowaną materię, jaką jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz dokonanie kwalifikacji prawnej zdarzenia wypadkowego przez jednoosobowy podmiot. Nie przewidziano tu określenia środków profilaktycznych oraz ustalenia ewentualnego naruszenia przez podmiot organizujący pracę przepisów oraz zasad z zakresu bhp. Oznacza to, że procedura ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych nakierowana jest jedynie na uzyskanie świadczeń finansowych, a nie na profilaktykę antywypadkową, co powinno być podstawą.

Ze względu na regulacje prawne niepracowniczego postępowania powypadkowego oraz wątpliwości z nim związane w kontekście pracowniczego postępowania powypadkowego, nie widzę żadnego powodu, aby różnicować tryb ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w zależności od podstawy prawnej wykonywania pracy osób zatrudnionych w ramach stosunków cywilnoprawnych oraz pracowników. Nieracjonalność przyjętych rozwiązań prawnych jest widoczna szczególnie, gdy podmiotem prowadzącym postępowanie powypadkowe jest pracodawca – w razie wypadku pracownika będzie zobowiązany do prowadzenia pracowniczego postępowania powypadkowego, natomiast w przypadku, gdy ten sam pracownik ulegnie wypadkowi przy pracy w ramach wykonywania dodatkowo zawartej z pracodawcą umowy cywilnoprawnej, będzie zobowiązany do prowadzenia odmiennej niepracowniczego postępowania powypadkowego.

W Polsce obowiązuje kilka definicji wypadków przy pracy, różne są też sposoby ustalania okoliczności wypadków. Trzeba wprowadzić jedną kartę wypadków przy pracy, która w precyzyjny i jasny sposób wyeliminowałaby nieprawidłowości, aby uniknąć narażenia i wystąpienia podobnego zdarzenia w przyszłości.



Dodatkowo sprawy mogą się skomplikować, gdy pracodawca przeprowadzi według odmiennej procedury niepracownicze postępowanie powypadkowe, a następnie inspektor pracy lub sąd pracy uzna, że wykonywana przez poszkodowanego pracownika praca na podstawie umowy cywilnoprawnej była realizowana w warunkach stosunku pracy. Wydaje się, że wówczas pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia ponownego, tym razem pracowniczego postępowania powypadkowego, w ramach którego niezależny od pracodawcy zespół powypadkowy może dokonać odmiennych ustaleń niż samodzielne ustalenia pracodawcy w ramach niepracowniczego postępowania powypadkowego. Najlepszym rozwiązaniem byłoby objęcie wszystkich pracujących jednolitą procedurą powypadkową na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy dla pracowników. Moim zdaniem, w celu ujednoczenia procedury powypadkowej należałoby w ustawie wypadkowej, podobnie jak w przypadku chorób zawodowych, dokonać odesłania do odpowiedniego stosowania trybu ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy określonego przepisami Kodeksu pracy. Ponadto warto byłoby przy okazji nowelizacji przepisów wypadkowych opracować jedną definicję wypadku przy pracy i przenieść ją do Kodeksu pracy, podobnie jak definicję choroby zawodowej. Słusznie bowiem w tym zakresie zauważa doktryna brak konsekwencji ustawodawcy w określaniu przynależności gałęziowej tych dwóch kategorii prawnych. Zarówno wypadek przy pracy, jak i choroba zawodowa są zdarzeniami należącymi do prawa pracy i dlatego ta gałąź prawa jest właściwa dla ich zdefiniowania, niezależnie od tego, że wywołują one określone konsekwencje także w sferze ubezpieczeń społecznych<sup>5</sup>. Zasygnalizowane problemy podnosi główny inspektor pracy, wskazując pilną potrzebę podjęcia działań legislacyjnych w celu objęcia obowiązkiem zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą – przez wszyst-

kie podmioty, na rzecz których świadczona jest praca, bez względu na jej podstawę prawną. Podkreśla on również, że w Polsce obowiązuje kilka definicji wypadków przy pracy, różne są też sposoby ustalania okoliczności wypadków. Uważa, że trzeba wprowadzić jedną kartę wypadków przy pracy, która w precyzyjny i jasny sposób wyeliminowałaby nieprawidłowości, aby uniknąć narażenia i wystąpienia podobnego zdarzenia w przyszłości<sup>6</sup>. Zmiany legislacyjne proponowane przez głównego inspektora pracy znalazły poparcie Rady Ochrony Pracy, która uznała za zasadne wprowadzenie obowiązku zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy niezależnie od postawy jej świadczenia, a także udoskonalenia i uproszczenia postępowania powypadkowego w zakresie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy<sup>7</sup>.

### Kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP<sup>8</sup>), podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom (art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. a ustawy). Szczegółowe zasady realizacji badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontroli stosowania środków zapobiegających tym wypadkom określa wewnętrzne zarządzenie nr 24/13 Głównego Inspektora Pracy z dnia 19 grudnia 2013 r. w sprawie zasad badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontroli stosowania środków zapobiegających tym wypadkom, zmienione zarządzeniem nr 13/14 Głównego Inspektora Pracy z dnia 19 maja 2014 roku<sup>9</sup>. Zgodnie z tymi zarządzeniami badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy



pracy następuje w ramach kontroli pracodawców lub przedsiębiorców niebędących pracodawcami, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy (§ 1 ust. 2 zarządzenia). Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona (art. 10 ust. 2 pkt 1 ustawy). Przy czym trzeba zauważyć, że – ze względu na to, że niepracownicza procedura powypadkowa została oparta na powołanym rozporządzeniu z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia, które nie należy do gałęzi prawa pracy oraz nie przewidziano w nim uprawnień dla Państwowej Inspekcji Pracy – organ ten nie ma żadnych kompetencji do oceny prawidłowości jego stosowania. Oznacza to, że w przypadku nieprawidłowości w zakresie przeprowadzenia niepracowniczej procedury powypadkowej Państwowa Inspekcja Pracy nie ma możliwości wydawania żadnych środków prawnych. W sytuacji zaistnienia niepracowniczego wypadku przy pracy, w tym wypadku przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, inspekcja pracy ma uprawnienia do przeprowadzenia kontroli zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy takim osobom w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego praco-

dawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona. Natomiast analogiczne kompetencje w zakresie procedury dotyczącej wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała dopiero wówczas, gdy zostaną wprowadzone postulowane jednolite procedury ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, określone przepisami Kodeksu pracy dla wszystkich pracujących bez względu na podstawę wykonywania pracy.

### Podsumowanie

Rozważania na temat wypadków przy pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych potwierdziły za daleko idące, nieuzasadnione odmienności w stosunku do pracowniczych wypadków przy pracy. Dlatego w tym zakresie potrzebne są pilne zmiany legislacyjne, polegające przede wszystkim na objęciu obowiązkowym ubezpieczeniem wypadkowym wszystkich pracujących oraz wprowadzeniu obowiązku zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich oraz zbiorowych wypadków przy pracy bez względu na podstawę wykonywania pracy. Niezbędne jest też wprowadzenie jednolitych procedur powypadkowych i przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy realnych kompetencji w zakresie badania okoliczności i przyczyn wszystkich wypadków przy pracy bez względu na podstawę prawną wykonywania pracy.

starszy inspektor pracy **Grażyna Ślawska**  
OIP Łódź

### Przypisy

- <sup>1</sup> „Inspektor Pracy” 2017, nr 7-8, s. 39-43.
- <sup>2</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 1242 ze zm.
- <sup>3</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1618.
- <sup>4</sup> Dz.U. z 2009 r., nr 105, poz. 870.
- <sup>5</sup> T. Wyka, Komentarz do art. 234 Kodeksu pracy, [www.lex-pononica.wolterskluwer.pl](http://www.lex-pononica.wolterskluwer.pl)
- <sup>6</sup> Wystąpienie głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 6 czerwca 2017 r., (w:) Biuletyn z 23. posiedzenia Rady Ochrony Pracy w dniu 6 czerwca 2017 r., Kancelaria Sejmu, Biuro Komisji Sejmowych, s. 3-9, [rop.sejm.gov.pl](http://rop.sejm.gov.pl).
- <sup>7</sup> Wystąpienie przewodniczącej zespołu ds. prawno-organizacyjnych ROP Beaty Mazurek na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 4 lipca 2017 r., (w:) Biuletyn z 24. posiedzenia Rady Ochrony Pracy w dniu 4 lipca 2017 r., Kancelaria Sejmu, Biuro Komisji Sejmowych, s. 3-5, [rop.sejm.gov.pl](http://rop.sejm.gov.pl).
- <sup>8</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 786 ze zm.
- <sup>9</sup> Biuletyn Informacji Publicznej PIP, [www.bip.pip.gov.pl](http://www.bip.pip.gov.pl).

# Nowa kadra inspektorskiej rodziny

**73. aplikacja inspektorska zakończyła się złożeniem przez jej abiturientów państwowego egzaminu w dniach 23-25 sierpnia 2017 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.**

Długa i niełatwa jest droga do uzyskania inspektorskich szlifów. Podczas rocznego cyklu przygotowań kandydaci odbywają intensywne szkolenie z prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, legalności zatrudnienia oraz postępo-

weryfikują liczne sprawdziany i kompleksowe egzaminy wewnętrzne. Teoria doskonalona jest następnie podczas praktyki zawodowej w macierzystych okręgach, pod nadzorem wyznaczonego, doświadczonego w inspektorskim fachu opiekuna. Adepti od podszewki poznają przyszły warsztat pracy, sprawdzają się w prowadzeniu czynności kontrolnych, rozmowie z pracodawcami, formułowaniu środków prawnych itp. Kadra programowa Ośrodka nadzoruje realizację programu praktyk w terenie.

Przepustką do wykonywania zawodu i prowadzenia samodzielnych kontroli jest egzamin państwowy i uzyskanie uprawnień do wykonywania czynności inspektora pracy. Egzamin składany jest przed komisją powołaną przez głównego inspektora pracy i przebiega w dwóch etapach, w formie pisemnej i ustnej. Kandydaci sporządzają pełną dokumentację pokontrolną na podstawie dostarczonych przez komisję materiałów egzaminacyjnych, obejmujących np. dokumenty pracownicze, opisy sytuacji, fotografie zagrożeń itp. Komisja sprawdza wiedzę kandydatów oraz ich umiejętności opracowania protokołu z kontroli, decyzji, wystąpień, wniosków o ukaranie oraz innych dokumentów, które towarzyszą codziennej pracy inspektora.

Większość uczestników 73. aplikacji inspektorskiej z wynikiem pozytywnym zaliczyła sprawdzian inspektorskiej dojrzałości. Ci, którym się nie powiodło, mają szansę na poprawkę.

Świadectwa egzaminacyjne i legitymacje służbowe nowej kadry inspektorskiej wręczyli zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** oraz dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP **Janusz Krasoń**. Gratulowali absolwentom osiągniętych wyników i życzyli sukcesów w pełnieniu służby, mówili też o zaszczytnej i odpowiedzialnej funkcji inspektora pracy, o sumienności, odpowiedzialności i profesjonalizmie w codziennej, zawodowej praktyce. Starosta grupy skierował na ręce **Grażyny Panek**, zastępcy dyrektora Ośrodka, wyrazy podziękowania dla całej kadry dydaktycznej, podkreślając rolę **Mał-**

**gorzaty Marszałek** jako opiekunki szkolenia. W Ośrodku spędzili ważny, choć trudny okres przygotowania do zawodu. Będą tu nieraz powracać, by doskonalić swoją wiedzę i umiejętności zawodowe.

główny specjalista **Aldona Matyjek**  
OS PIP Wrocław

# Inspektor pracy na tropie

Państwa Unii Europejskiej w ramach swoich uprawnień wniosły o ujednoczenie zasad oddelegowania pracowników z innych państw UE, w szczególności z terenu Europy Środkowo-Wschodniej. Unormowania europejskie – takie jak dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. UE z 1997 r. L 18/1) oraz dyrektywa 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE (Dz.Urz. z 2014 r. L 159/11) – muszą również uwzględniać uregulowania prawa międzynarodowego prywatnego, tzw. Rzym I (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 593/2008, Dz.Urz. UE z 2008 r. L 177/6), zgodnie z którym podstawowym uprawnieniem jest swoboda wyboru prawa dla całości lub części umowy (art. 3 ust. 1).

## Dodatkowe obowiązki

Ustawa z dnia 18 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. poz. 868) została wprowadzona w wyniku implementacji dyrektywy UE. Nowe regulacje wprowadziły dodatkowe obowiązki podmiotów delegujących na teren Rzeczypospolitej Polskiej, istotnie wpłynęły także na firmy delegujące pracowników z Polski do innych krajów Unii Europejskich. Polska jako państwo oddelegowujące najwięcej pracowników do wykonywania pracy w Unii Europejskiej szczególnie odczuła nowe obowiązki i wnioski państw z Unii Europejskiej.

Państwami, które z wyjątkową skrupulatnością występują do nas o weryfikację prawidłowości oddelegowania przez firmy z Polski, są Republika Francuska oraz Belgia.

Zapytania kierowane z francuskiej inspekcji pracy oparte są zwykle na schemacie układającym się w następujący sposób: legalność funkcjonowania podmiotu – wpis do rejestru działalności gospodarczej lub do Krajowego Rejestru Sądowego; siedziba podmiotu oraz faktyczne wykonywanie działalności na terenie Rzeczypospolitej Polskiej – czy podmiot działa na terenie RP; weryfikacja osób z podanej listy; ubezpieczenie społeczne; wynagrodzenie za pracę; sposób rozliczania oraz faktyczne wynagrodzenie netto otrzymane przez osoby z listy; delegowanie lub przebywanie na delegacjach służbowych.

## W sprawie firmy lotniczej

Strona francuska wniosła w grudniu 2015 roku o dokonanie czynności kontrolnych spółki lotniczej mającej swoją siedzibę w okolicach Opola. Oprócz kontroli wspomnianych zagadnień oczekiwano podania miejsc wykonywania pracy na terenie Francji za okres 2013-2015. Spółka wykonywała działalność na terenie całej Europy w zakresie pasażerskich i towarowych przelotów po Europie, w ramach lotów rozkładowych i pozarozkładowych. Zatrudniała i współpracowała z około 60 osobami, z czego tylko kilku pracowników jest na stałe zatrudnionych i wykonuje pracę w Polsce. Większość wykonuje swoje obowiązki na terenie innych krajów (np. Francja, Dania, Niemcy, Hiszpania, Chorwacja, Serbia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Litwa, Łotwa, Ukraina, Rosja, Szwecja, Norwegia, Finlandia) w formie delegacji z miejscem wykonywania pracy wskazanym jako port macierzysty Wrocław.

**Kontrole prowadzone w ramach instytucji łącznikowej wydają się sprawdzaniem wielu pozornie mało znaczących zagadnień. W ten sposób udaje się jednak wykryć różne nadużycia, niektóre z nich wykraczają poza sferę delegowania pracowników.**



wania administracyjnego do wykonywania czynności nadzorczo-kontrolnych. Zajęcia prowadzone są głównie przez wyspecjalizowanych inspektorów pracy z różnych obszarów działania PIP, którzy mają umiejętności dydaktyczne i z pasją dzielą się swoimi zawodowymi doświadczeniami.

Program inspektorskiej aplikacji obejmuje 700 godzin wykładów i ćwiczeń, z których wiedzę uczestników na bieżąco

Z informacji uzyskanych od władz spółki wynikało, iż czekali na kontrolę z Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż we Francji na jednym z lotnisk zostali otoczeni przez żandarmów, wylegitymowani i przesłuchani na okoliczność świadczenia pracy na terenie Francji. Kontrola we Francji była prowadzona na wniosek francuskich związków zawodowych. Władze spółki spodziewały się kontroli, gdyż przedstawiciel spółki nie zgadzał się z ustaleniami poczynionymi przez tamtejsze służby kontrolne.

Strona francuska we wniosku wymieniała osiem osób, z czego pięć to pracownicy spółki, a pozostałe trzy świadczyły pracę jako podmioty prowadzące własną działalność gospodarczą – w grupie byli obywatele Polski, Słowacji, Czech i Szwecji. Podmiot kontrolowany okazał potwierdzenie ubezpieczenia społecznego na drukach A1 dla pięciu pracowników oraz umowy o współpracy z trzema osobami prowadzącymi działalność gospodarczą i wystawiającymi faktury za swoje usługi. W umowach o pracę jako miejsce wykonywania pracy ustalono Port Lotniczy we Wrocławiu.

W trakcie kontroli spółka okazała przykładowe rozliczenie podróży służbowych dla pracowników (stewardów i mechanika), w których odnotowano podróże służbowe (lotnicze, samochodowe, kolejowe). Spółka przedstawiła także wykaz lądowań na terenie Francji za lata 2013-2015. Sprawdzono naliczanie i wypłacanie wynagrodzeń wraz z weryfikacją ewidencji czasu pracy.

W wyniku kontroli nie stwierdzono znaczących nieprawidłowości w przedmiotowym zakresie. Spółka legalnie zatrudniała na podstawie umów o pracę lub zawierała umowy o współpracę z podmiotami gospodarczymi, dokonywała ubezpieczenia społecznego i delegowała służbowo zgodnie z unormowaniami obowiązującymi tak w Rzeczypospolitej Polskiej, jak i w Unii Europejskiej.

## Weryfikacja firmy budowlanej

We wrześniu i w listopadzie 2016 roku prowadzono czynności kontrolne dotyczące firmy budowlanej, z siedzibą w Opolu. Dwukrotnie prowadzone czynności w tym samym podmiocie wynikały z zapytań strony francuskiej.

W pierwszym wniosku Francuzi prosili o sprawdzenie standardowych informacji, co do legalności działania czy zatrudniania pracowników. Zgodnie z wpisem do ewidencji działalności gospodarczej siedziba przedsiębiorcy mieściła się w mieszkaniu prywatnym. Inspektor pracy dokonał weryfikacji informacji. Identyfikatory firmy, NIP, REGON, adres oraz inne dane podane przez stronę francuską zgadzały się, jednak z oświadczenia właściciela wynikało, że aktualnie nikogo nie zatrudnia, ani na podstawie umowy o pracę, ani umów cywilnoprawnych. Od początku swojej działalności nie prowadził żadnych inwestycji lub prac osobiście bądź za pośrednictwem innych podmiotów na terenie Francji. W obecności inspektora pracy złożył stosowne pisemne oświadczenie, nie było więc podstaw prawnych do prowadzenia czynności kontrolnych. W piśmie do Głównego Inspektoratu Pracy przedłożono informacje we wskazanym zakresie i sprawa wydawała się już załatwiona.

W listopadzie 2016 roku wpłynął drugi wniosek o ponowną weryfikację tego samego podmiotu, tym razem do wniosku dołączono wykaz szesnastu osób oraz trzy pliki z zeskanowanymi oświadczeniami A1, umowami w języku francuskim oraz fakturami. Rozszerzony wniosek strony francuskiej mógł wskazywać na to, iż poprzednie ustalenia były błędne i inspektor pracy został wprowadzony w błąd. Ponownie dokonano więc weryfikacji podmiotu w oficjalnych rejestrach dotyczących działalności gospodarczej, ponownie też spotkano się z właścicielem firmy w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu. Właściciel firmy ponownie oświadczył, że nikogo aktualnie nie zatrudnia i z Francją nie ma nic wspólnego. Z uwagi na fakt, iż zgłoszenie strony francuskiej nie było prowadzone w procedurze skargowej, inspektora pracy nie wiązała norma prawna o zachowaniu w tajemnicy faktu złożenia skargi w zakresie prowadzenia czynności kontrolnych. Wobec tego inspektor pracy wprost zapytał o szesnaście osób z wniosku. Właściciel firmy, niezmiernie zdziwiony, oświadczył, że nie są to jego faktury, nieprawidłowy jest wzór pieczętki firmowej, numer kontaktowy i podpis na fakturach, właściciel nie wnioskował o zaświadczenia A1, nie sporządzał umów o współpracy z firmą z Paryża, ponadto kontrola, którą wiosną 2016 roku prowadził ZUS, skończyła się bez żadnych kar lub uwag.

Inspektor pracy udał się do właściwego urzędu skarbowego i ZUS celem weryfikacji danych. Z ustaleń wstępnych w ZUS w Opolu wynikało, iż deklaracje A1 są wystawione przez osobę, która nigdy nie pracowała i nie jest znana

w dziale wystawiającym tego typu deklaracje. W urzędzie skarbowym ustalono, że podmiot kontrolowany jest zarejestrowany, jednak nigdy nie występował o nadanie tzw. europejskiego NIP i procedury umożliwiającej wystawianie i rozliczanie należności z tytułu VAT z Francją. Było to o tyle istotne, że faktury przesłane z Francji opiewały na kilkadziesiąt tysięcy euro, z których podmiot działający na terenie RP musiałby się rozliczyć. Ustalenia te przekazano do Głównego Inspektoratu Pracy, a urząd skarbowy oraz ZUS poinformowano na piśmie o ewentualnych nieprawidłowościach dotyczących ubezpieczeń społecznych oraz rozliczeń podatkowych w zakresie VAT.

Właściciel firmy po ponownym spotkaniu w inspekcji pracy zgłosił sprawę do prokuratury. Zgłoszenie potencjalnego oszustwa przez bliżej nieokreślone osoby na terenie Francji było spowodowane faktem, że o ile podszywanie się innych osób pod przedsiębiorcę nie stanowiłoby potencjalnego zagrożenia prawno-ekonomicznego, o tyle wystawianie fałszowanych deklaracji A1, umów o współpracy i faktur, już tak. Przedsiębiorca może być wtedy wiązany z fałszerstwami czy „karuzelami” VAT. Ich wyjaśnianie nie należałoby do zadań prostych i krótkotrwałych.

Inspektor pracy musiał wyjaśniać organom ścigania, iż nie prowadzono czynności kontrolnych, tylko czynności sprawdzające, z uwagi na uprawnienia ustawowe. Opisywał też, iż nie jest w posiadaniu oryginałów umów, deklaracji i faktur, a tylko otrzymał kopie z Głównego Inspektoratu Pracy. Został wezwany na przesłuchanie w komendzie miejskiej. Wezwanie miało dotyczyć zgłoszenia faktu fałszerstwa przez organ inspekcji pracy. Fakt ewentualnego popełnienia przestępstwa zgłosił Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jednak prowadzący sprawę prokurator uznał, iż to inspektor pracy stwierdził fałszerstwo, a nie ZUS na podstawie własnej analizy dokumentów. Po złożeniu wyjaśnień przez inspektora pracy przyjęto, iż zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa złoży nie inspektor pracy, a ZUS, gdyż jest w posiadaniu materiałów dowodowych i ma w tym faktyczny interes prawny.

## Belgia sprawdza

W maju 2016 r. strona belgijska wniosła o kontrolę podmiotu z Krapkowic. Zakres wniosku obejmował standardowe zagadnienia. W toku czynności sprawdzających ustalono, iż spółka nie prowadzi już żadnej działalności i nikogo nie zatrudnia. Było to o tyle istotne, że strona belgijska dołączyła listę 21 osób do weryfikacji wraz z potwierdzeniami wypłat należności pracowniczych. Spółka prowadziła usługi w zakresie konfekcjonowania ziemniaków i w trakcie takiej pracy jej pracownicy zostali poddani kontroli przez służby belgijskie. Pełnomocnik spółki wyjaśniał, iż płatności zostały doko-



nane na rzecz byłych pracowników, ale... nie wie za co. Strona belgijska naliczyła i kazała natychmiast uregulować zobowiązania wobec pracowników pod groźbą wysokich kar. Spółka po takiej kontroli zdecydowała się zakończyć działalność, przynajmniej taka argumentacja była podawana przez przedstawiciela spółki.

## Podsumowanie

W trzech opisanych przykładach inspektorzy pracy mieli znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące tego, czy podmioty delegowały lub oddelegowywały osoby do pracy we Francji i Belgii, aby organy kontrolne mogły rozstrzygnąć, które prawodawstwo winno obejmować uregulowania z zakresu ubezpieczeń społecznych i podatków od osób prawnych. Nie stwierdzono nieprawidłowości w delegowaniu lub oddelegowywaniu pracowników do wykonywania pracy. Jednakże działania służb w obu krajach mogą, na przykładzie opisanej firmy budowlanej, przyczynić się do wykrycia nadużyć w innych sferach prawa, jak choćby skarbowego.

Dyrektywy regulujące delegowanie pracowników określają tylko ogólne ramy prawne, szczegółowe interpretacje należą do właściwości poszczególnych państw. Państwa Unii Europejskiej – z uwagi na wielowątkowość postępowania w zakresie ewentualnego delegowania lub oddelegowania pracowników – będą interpretowały na różne sposoby stany faktyczne, co w większości będzie powodować dużą liczbę takich postępowań i wniosków do Głównego Inspektoratu Pracy.

Reasumując, Państwowa Inspekcja Pracy wykonała swoje obowiązki i odpowiedziała na wnioski strony francuskiej i belgijskiej najszybciej, jak mogła. Liczymy na to, iż w przypadku naszych wniosków o pomoc w ramach instytucji łącznikowej partnerzy zagraniczni tak samo rzetelnie sprawdzą i udostępnią nam wymagane dane.

starszy inspektor pracy **Daniel Pałyga**  
OIP Opole



Joanna Matuszewska

## Technika

# Zapobieganie poważnym awariom przemysłowym

Ze względu na następstwa katastrof i poważnych awarii przemysłowych dla ludzi i środowiska oraz straty materialne, które one powodują, stworzono w Unii Europejskiej dokument – dyrektywę Seveso. Dotyczy ona sposobów przeciwdziałania i zarządzania ryzykiem w zakładach przemysłowych uznanych za niebezpieczne lub o podwyższonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Nazwa dyrektywy pochodzi od włoskiej miejscowości Seveso, gdzie w 1976 roku w zakładzie chemicznym doszło do wybuchu. Do atmosfery dostały się wówczas bardzo duże ilości substancji toksycznych i kancerogennych, w wyniku czego poważnie skażone zostało środowisko, liczba poszkodowanych sięgnęła około dwóch tysięcy osób.

### Substancje niebezpieczne pod kontrolą

Awaria chemiczna w Seveso stała się bezpośrednim impulsem do opracowania i przyjęcia w 1982 r. przez Wspólnotę Europejską dyrektywy 82/501/EWG z dnia 24 czerwca 1982 r., (Seveso I) oraz w 1996 r. dyrektywy 96/82/WE z dnia 9 grudnia 1996 r. w sprawie kontroli niebezpieczeństwa poważnych awarii związanych z substancjami niebezpiecznymi (Seveso II). W 2012 r. dyrektywa Seveso II została zastąpiona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/18/UE z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie kontroli zagrożeń poważnymi awariami związanymi z substancjami niebezpiecznymi (Seveso III). Seveso III reguluje kwestie zapobiegania poważnym awariom, które mogą być następstwem określonych dzia-

łań przemysłowych, oraz ograniczania ich skutków dla zdrowia ludzkiego i środowiska. Jedną z ważniejszych zmian, z punktu widzenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczy sporządzania programu zapobiegania poważnym awariom przemysłowym. Chodzi o konieczność wprowadzenia w takich podmiotach zintegrowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem, a nie tylko – jak dotychczas – systemu bezpieczeństwa.

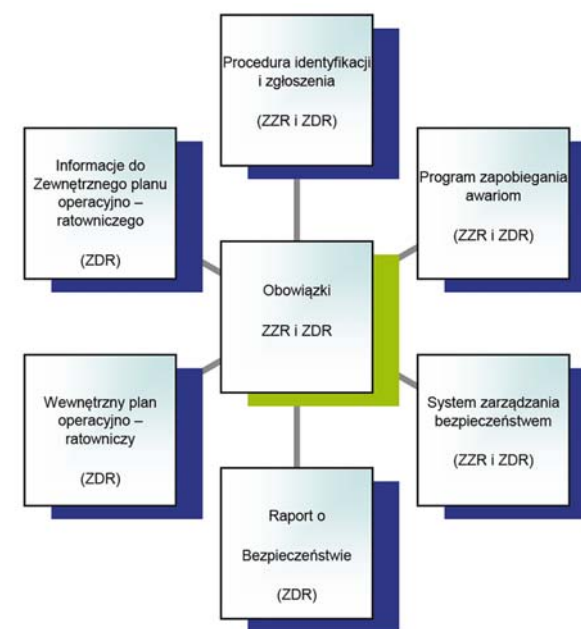
### Zakłady stwarzające zagrożenie

Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska definiuje pojęcie poważnej awarii jako zdarzenie, w szczególności emisję, pożar lub eksplozję, powstałe w trakcie procesu przemysłowego, magazynowania lub transportu, w których występuje jedna lub więcej niebezpiecznych substancji, prowadzące do natychmiastowego powstania zagrożenia życia lub zdrowia ludzi lub środowiska lub powstania takiego zagrożenia z opóźnieniem. W ustawie tej zawarto również definicję poważnej awarii przemysłowej, czyli poważnej awarii w zakładzie, który jest rozumiany jako jedna lub kilka instalacji wraz z terenem, do którego prowadzący instalacje posiada tytuł prawny, wraz ze znajdującymi się na nim urządzeniami. Zgodnie z ustawą z dnia 23 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo ochrony środowiska oraz niektórych innych ustaw pod tym pojęciem rozumie się zakład o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZZR) lub zakład o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZDR). Zasady

klasyfikacji określa obowiązujące od 17 lutego 2016 r. rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie rodzajów i ilości znajdujących się w zakładzie substancji niebezpiecznych, decydujących o zaliczeniu zakładu do zakładu o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. W rozporządzeniu istotnej zmianie uległa dotychczasowa lista zawierająca kategorie substancji stwarzających zagrożenie, jakie powinny zostać wzięte pod uwagę przy analizie klasyfikacji zakładu. Zmieniono sposób klasyfikacji mieszanin i substancji chemicznych, a także poszerzono listę substancji o dodatkowe pozycje. Nowe, niejednokrotnie zastrzone kryteria klasyfikacji, wywarły wpływ nie tylko na ZDR i ZZR, ale również na zakłady, które przed zmianą przepisów nie były zaliczane do stwarzających ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Według danych uzyskanych z Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska w Polsce liczba zakładów stwarzających zagrożenie wystąpieniem poważnej awarii przemysłowej, na dzień 31 grudnia 2015 r., wynosiła 408, w tym 182 zakłady o dużym ryzyku (wzrost o 2 w porównaniu z rokiem poprzednim) oraz 226 zakładów o zwiększonym ryzyku (wzrost o 13 w porównaniu z rokiem poprzednim).

### Obowiązki prowadzącego ZDR i ZZR

Ze względu na to, że na zakłady sklasyfikowane jako stwarzające ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej nałożono obowiązki operacyjne i sprawozdawcze, zidentyfikowanie ich kategorii stało się pierwszym, podstawowym obowiązkiem prowadzącego zakład.



Rys. 1. Schemat przeciwdziałania poważnym awariom przemysłowym – obowiązki ZDR i ZZR.

Po dokonaniu klasyfikacji obowiązkiem prowadzącego ZZR lub ZDR jest przesłanie zgłoszenia zakładu do właściwego organu Państwowej Straży Pożarnej oraz do wiadomości wojewódzkiemu inspektorowi ochrony środowiska.

Zgłoszenie to w myśl ustawy – Prawo ochrony środowiska powinno nastąpić:

- co najmniej 30 dni przed dniem uruchomienia nowego zakładu;
- w terminie roku od dnia zaliczenia zakładu innego do ZZR lub ZDR;
- w przypadku zakładu istniejącego w terminie do 1 czerwca 2016 r.

Zgłoszeniu podlega również każda zmiana w procesie produkcji, sposobie stosowania lub składowania substancji chemicznych na terenie zakładu.

Zarówno ZDR, jak i ZZR muszą przygotować i wdrożyć program zapobiegania awariom, przedstawiający system bezpieczeństwa stanowiący element ogólnego systemu zarządzania zakładem. Prowadzący zakład kategorii ZZR lub ZDR przedkłada program zapobiegania awariom właściwemu organowi PSP oraz WIOŚ:

- co najmniej na 30 dni przed dniem uruchomienia zakładu nowego lub jego części;
- w terminie roku od dnia zaliczenia zakładu innego do ZZR lub ZDR;
- w odniesieniu do zakładów istniejących obowiązuje data 1 czerwca 2016 r.

Właściwy organ Państwowej Straży Pożarnej opiniuje program zapobiegania awariom lub zmiany programu zapobiegania awariom. Uznaje się je za pozytywnie zaopiniowane, jeżeli w terminie 30 dni od dnia ich złożenia organ nie wniesie do nich sprzeciwu w drodze decyzji.

Prowadzący zakład o dużym ryzyku jest obowiązany do opracowania raportu o bezpieczeństwie i przedłożenia go właściwemu organowi Państwowej Straży Pożarnej i wojewódzkiemu inspektorowi ochrony środowiska:

- co najmniej na 30 dni przed dniem uruchomienia zakładu nowego lub jego części;
- w terminie 2 lat od dnia zaliczenia zakładu innego do zakładu o dużym ryzyku;
- w odniesieniu do zakładów istniejących obowiązujący termin to 1 czerwca 2016 r.

W celu zapobiegania, zwalczania i ograniczania skutków awarii przemysłowej opracowuje się wewnętrzny i zewnętrzny plan operacyjno-ratowniczy. Podmiotem odpowiedzialnym za ewentualne zmiany w środowisku, a zatem zainteresowanym ich ewentualnym minimalizowaniem, jest prowadzący zakład o dużym ryzyku. Dlatego to właśnie na niego nałożono obowiązek opracowania wewnętrznego planu operacyjno-ratowniczego i ewentualnego przystąpienia do jego realizacji, a także dostarczenia komendantowi

Istotną zmianą, jaka została wprowadzona przez dyrektywę Seveso III, jest nakładany na państwa członkowskie obowiązek planowania regularnych kontroli zakładów, w których istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Inspektorzy pracy wspólnie z przedstawicielami Inspekcji Ochrony Środowiska oraz Państwowej Straży Pożarnej rozpoczęli w roku 2011 wspólne działania prewencyjno-kontrolne w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej w branży naftowej i gazowej.

wojewódzkiemu Państwowej Straży Pożarnej informacji niezbędnych do opracowania zewnętrznego planu operacyjno-ratowniczego z uwzględnieniem transgranicznych skutków awarii przemysłowych oraz pokrycia kosztów z tym związanych. Prowadzący zakład o dużym ryzyku jest obowiązany do przedłożenia komendantowi wojewódzkiemu PSP wewnętrznego planu operacyjno-ratowniczego oraz informacji do sporządzenia zewnętrznego planu operacyjno-ratowniczego w następujących terminach:

- co najmniej na 30 dni przed dniem uruchomienia zakładu nowego lub jego części;

- w terminie 2 lat od dnia zaliczenia zakładu innego do zakładu o dużym ryzyku;
- w przypadku zakładu istniejącego w terminie do 1 czerwca 2016 r.

Prowadzący zakład o dużym ryzyku jest obowiązany także do przeprowadzania analizy i przećwiczenia realizacji wewnętrznego planu operacyjno-ratowniczego co najmniej raz na 3 lata oraz do dostarczenia komendantowi wojewódzkiemu PSP oraz wojewódzkiemu inspektorowi ochrony środowiska wykazu zawierającego dane o rodzaju, kategorii i ilości substancji niebezpiecznych znajdujących się na terenie zakładu, a także do corocznego aktualizowania wykazu, według stanu na dzień 31 grudnia, w terminie do końca stycznia roku następnego. Komendant wojewódzki PSP, na podstawie informacji przedstawionych przez prowadzącego zakład, sporządza zewnętrzny plan operacyjno-ratowniczy dla terenu narażonego na skutki awarii przemysłowej, położonego poza zakładem o dużym ryzyku.

### Zintegrowane kontrole

Istotną zmianą, jaka została wprowadzona przez dyrektywę Seveso III, jest nakładany na państwa członkowskie obowiązek planowania regularnych kontroli zakładów, w których istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Również w polskich przepisach zostały określone wymagania i procedury odnośnie zadań różnych kompetentnych władz. Ustawa

– Prawo ochrony środowiska wskazuje, że kontrole w terenie w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania poważnej awarii przemysłowej prowadzi się w celu ustalenia spełnienia wymogów bezpieczeństwa. Ponadto niektóre przepisy systemu przeciwdziałania poważnym awariom przemysłowym, w szczególności postanowienia odnoszące się do wykonywania przez Inspekcję Ochrony Środowiska zadań z zakresu kontroli i nadzoru, zostały zawarte w ustawie o Inspekcji Ochrony Środowiska, a postanowienia co do niektórych zadań Państwowej Straży Pożarnej w zakresie przeciwdziałania poważnym awariom zawiera ustawa o Państwowej Straży Pożarnej oraz rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie czynności kontrolno-rozpoznawczych przeprowadzanych przez Państwową Straż Pożarną. Obowiązki Państwowej Inspekcji Pracy reguluje ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z którą jednym z podstawowych zadań w tym zakresie jest kontrola przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska.

Inspektorzy pracy wspólnie z przedstawicielami Inspekcji Ochrony Środowiska oraz Państwowej Straży Pożarnej rozpoczęli w roku 2011 wspólne działania prewencyjno-kontrolne w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej w branży naftowej i gazowej, natomiast od roku 2013 także w zakładach azotowych branży chemicznej. Przy Głównym Inspektoracie Pracy stworzono grupy robocze ds. bezpieczeństwa w przemyśle naftowym i gazowym oraz chemicznym, w skład których weszli przedstawiciele przemysłu z poszczególnych branż oraz organów kontroli.

### Zawarte porozumienia

Dnia 24 listopada 2011 r. i 17 października 2013 r., odpowiednio w Warszawie i w Tarnowie, członkowie zarządów spółek:

- Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A., Grupa LOTOS S.A.,
- Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A.,
- Przedsiębiorstwo Eksploatacji Rurociągów Naftowych „Przyjaźń” S.A.,
- Operator Logistyczny Paliw Płynnych Sp. z o.o.
- Grupa Azoty S.A., Zakłady Azotowe Puławy S.A.,
- Zakłady Chemiczne Police S.A.,
- Zakłady Azotowe Kędzierzyn S.A., Anwil S.A.

w obecności głównego inspektora pracy, głównego inspektora ochrony środowiska, komendanta głównego Państwowej Straży Pożarnej – podpisali Deklarację w sprawie porozumienia na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w przemyśle naftowym i gazowym, a następnie chemicznym. Liderzy tych branż zobowiązali się wówczas do prowadzenia działań prewencyjnych oraz utrzymywania co najmniej akceptowalnego poziomu ryzyka w swoich zakładach, tak aby do minimum ograniczyć możliwość wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Celem zawartego porozumienia było wypracowanie modelu współpracy w obszarze bezpieczeństwa procesowego dla zmniejszenia zagrożeń mogących skutkować poważnymi awariami przemysłowymi. Lista dotycząca zakładów, które podpisały wskazaną deklarację, była i jest otwarta. W 2015 roku GAZ-SYSTEM S.A. został przyjęty do grupy roboczej ds. bezpieczeństwa w przemyśle naftowym i gazowym.

Na podstawie tych deklaracji co roku, począwszy od 2011 r., inspektorzy pracy wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej i Inspektoratu Ochrony Środowiska oceniali podczas zintegrowanych kontroli przestrzeganie przez te zakłady przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska. Wspólne działania kontrolne poprzedzone były prewencją, w ramach której przedsiębiorcy analizowali i porównywali stan faktyczny ze stanem założonym przez samą organizację lub stanem wymaganym zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami. Niezwykle pomocne przy samokontroli stały się listy kontrolne, opracowane wspólnie przez kompetentnych przedstawicieli przemysłu i organów kontrolnych w ramach grup roboczych. Należy zaznaczyć, iż przedsiębiorcy, dokonując samokontroli, mieli możliwość opracowania programów naprawczych na podstawie zidentyfikowanych nieprawidłowości w celu ich usunięcia jeszcze przed pojawieniem się organów kontrolnych. Efekty samokontroli były weryfikowane przez poszczególne organy PIP, PSP oraz IOŚ, podczas zintegrowanych kontroli. Przykładowo w 2015 roku działaniami prewencyjno-kontrolnymi objęto 46 zakładów branży naftowej i gazowej, 5 zakładów branży chemicznej oraz wybrane zakłady branży LPG. Podczas kontroli weryfikacyjnych nie wydano decyzji związanych z bezpośrednim zagrożeniem zdrowia i życia ludzi, nie

wstrzymywano prac, maszyn i urządzeń oraz nie kierowano pracowników do innych prac.

Zasadniczym celem wskazanych przedsięwzięć było i nadal jest stymulowanie przedsiębiorstw branży naftowej i gazowej oraz chemicznej do systematycznej poprawy szeroko rozumianego bezpieczeństwa, w myśl zapisów deklaracji, poprzez działania prewencyjne. Liczba porad technicznego bezpieczeństwa pracy udzielanych podczas wspólnych kontroli świadczy o szerokim oddziaływaniu prewencji realizowanej przez inspektorów pracy. W przypadku zintegrowanych kontroli występują oni nie tylko jako organy kontrolne, ale również doradcze i opiniodawcze.

inspektor pracy **Joanna Matuszewska**  
OIP Warszawa

### Źródła:

1. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska; Dz.U. z 2001 r. nr 62 poz. 627.
2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/18/UE z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie kontroli zagrożeń poważnymi awariami związanymi z substancjami niebezpiecznymi, zmieniająca, a następnie uchylająca dyrektywę Rady 96/82/WE. Dyrektywa Seveso III.
3. Ustawa z dnia 23 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Prawo ochrony środowiska oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2015 r. poz. 1434.
4. Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie rodzajów i ilości substancji niebezpiecznych, których znajdowanie się w zakładzie decyduje o zaliczeniu go do zakładu o zwiększonym ryzyku albo zakładu o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej; Dz.U. z 2016 poz. 138.
5. Krzysztof Gruszecki, *Prawo ochrony środowiska. Komentarz*, wyd. Wolters Kluwer Polska 2016.
6. Agnieszka Gajek, *System przeciwdziałania poważnym awariom przemysłowym. Polskie przepisy, Dyrektywa Seveso III i Dyrektywa Seveso III*, wyd. CIOP-PIB, Warszawa 2013.
7. Janusz Jerzy, *Program zapobiegania poważnym awariom przemysłowym – systemy bezpieczeństwa*, ABC nr 68595.
8. Marian Liwo, *Poważne awarie. Przeciwdziałanie, organy i podmioty właściwe*, „Inspektor Pracy”, dodatek tematyczny nr 2/2011.
9. Krzysztof Kowalik, Henryk Kryszczyszyn, *Wspólnie na rzecz prewencji*, „Rynek Inwestycji” 2017.
10. www.ciop.pl, serwis na temat przeciwdziałania poważnym awariom przemysłowym.
11. www.gios.pl.



# Wypadki

## w warsztatach samochodowych

**Na stanowiskach pracy w warsztatach samochodowych występuje wiele zagrożeń, które mogą prowadzić do poślizgnięcia i upadku, przygniecenia, skaleczenia, porażenia prądem elektrycznym, poparzenia termicznego, pożaru czy zaprószenia oczu niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi.**

Z praktyki inspektorskiej olsztyńskiego okręgu wynika, że cechą wspólną zdarzeń wypadkowych jest często niewiedza, zlekceważenie zagrożenia i bezymyślność poszkodowanych oraz ich współpracowników.

### Uraz mechaniczny oka

W jednym z warsztatów samochodowych w woj. warmińsko-mazurskim doszło w październiku 2016 r. do wypadku, w wyniku którego jeden z mechaników doznał ciężkiego uszkodzenia oka, gdy jego kolega próbował w niedozwolony sposób usunąć zapieczoną świecę żarową z naprawianego samochodu. Okoliczności i przyczyny wypadku badał inspektor pracy, po kontroli skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W dniu zdarzenia poszkodowany (wiek: 42 lata, zatrudniony na stanowisku mechanika od 13 lat) zajmował się naprawą samochodu dostawczego. Gdy w drodze do magazynu po części przechodził obok stanowiska kolegi, doszło do nagłego wyrzucenia elementów żarnika świecy z silnika naprawianego tam samochodu audi. Odłamki świecy uderzyły mechanika w prawe oko. Po udzieleniu pomocy przez innych pracowników pogotowie zabrano poszkodowanego do szpitala, gdzie był operowany. Jest bardzo prawdopodobne, że nie odzyska on wzroku w uszkodzonym oku.

Samochód audi przyprowadził do warsztatu właściciel. W silniku uszkodzone były świece żarowe – pierwsza i czwarta (patrząc od strony rozrządu). Po wprowadzeniu audi na kanał mechanik, jak sam stwierdził, wysiadł z samochodu, nie wyłączając silnika. Podniósł maskę, odkręcił i zdemontował osłonę górną silnika. Zobaczył, że nie ma podłączenia pierwszej świe-



*Komora silnika naprawianego samochodu. Od góry do silnika jest przykręcona osłona wygłuszająca, nieoryginalna, tj. od silnika 2.0 tdi. Przy tej osłonie brak jest dostępu do miejsca usytuowania świec żarowych.*



*Komora silnika przy zdemontowanej osłonie wygłuszającej. Strzałką zaznaczono miejsce w korpusie głowicy usuwanej świecy żarowej.*

cy żarowej; fajka świecy znajdowała się obok, nie było górnej części, na którą zakłada się fajkę przewodu. Cofnął się, żeby zgasić silnik. Podczas wsiadania do samochodu usłyszał huk. Zauważył kolegę, który klęczał obok narożnika kanału, z prawego oka wypływał mu przezroczysty płyn.

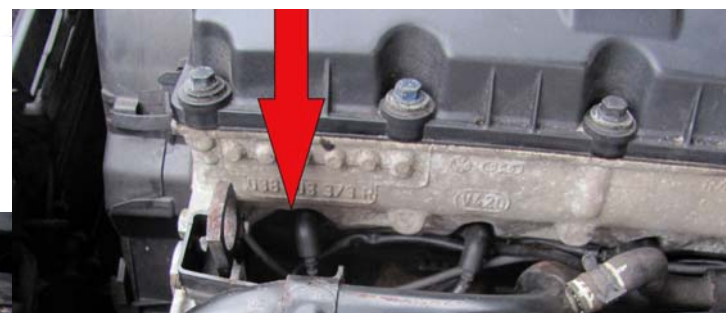
#### ■ Niewiarygodne zeznanie

Mechanik podczas przesłuchania stwierdził, że nie odkręcał świecy żarowej, z której nastąpił wyrzut żarnika. Gdy podniósł osłonę silnika, okazało się, że ta świeca była niekompletna. Według niego, ktoś wcześniej próbował ją odkręcić i najprawdopodobniej ukręcił fragment świecy. W świetle tych zeznań do wyrzucenia fragmentów świecy żarowej doszło tuż po zdemontowaniu przez mechanika górnej osłony silnika, bez żadnej ingerencji czy próby odkręcenia świecy, która – według tego pracownika – była niekompletna wskutek wcześniejszej próby jej odkręcenia przez inną osobę.

Inspektor pracy uznał zeznanie, w części dotyczącej przebiegu zdarzenia, za niewiarygodne. W jego opinii to ukręcenie fragmentu metalowego korpusu świecy (z łbem sześciokątnym) sprawiło, że straciła ona swoją wytrzymałość i odporność na ciśnienie pochodzące z wnętrza cylindra. Przy ta-

kim uszkodzeniu nie było możliwe, by przy pracującym silniku nie doszło do natychmiastowego wyrzucenia elementów wewnętrznych (elektroda środkowa, spirale, wypełnienie i uszczelnienie). Inspektor pracy przeprowadził także rozmowę z właścicielem pojazdu, który stwierdził, że nie dokonywał żadnych napraw i przeglądów, nie zlecał ich także nikomu. Po wystąpieniu problemów z silnikiem (zapalona kontrolka) odstawił samochód do warsztatu.

Zdaniem inspektora pracy, okoliczności zdarzenia były inne niż opisane przez mechanika. Prawdopodobnie to on



*Strzałką zaznaczono nasadkę (fajkę) założoną na wymienioną świecę.*

odkręcał świecę żarową przy wyłączonym silniku samochodu. Wówczas uszkodzeniu (ukręceniu) uległ korpus świecy usytuowanej w gnieździe. Najprawdopodobniej pracownik wyjął elementy wnętrza świecy, które można było usunąć, wsiadł do samochodu i uruchomił silnik. Według inspektora, było to zamierzone działanie, które miało doprowadzić do wyrzucenia na zewnątrz pozostałych elementów wewnętrznych świecy żarowej. Takie postępowanie jest niedopuszczalne, gdyż stwarza zagrożenie urazowe oraz grozi uszkodzeniem silnika w przypadku przedostania się do komory spalania pokruszonych fragmentów świecy.

Inspektor pracy ustalił, że w dniu wypadku zakład nie miał zestawu narzędzi do bezpiecznego usuwania świec żarowych bez konieczności demontażu głowicy silnika. Taki zestaw zakupiono dopiero po wypadku. Naprawa powinna być więc polegać na demontażu głowicy i usunięciu resztek świecy. Jeśli chodzi o środki ochrony oczu, kontrola wykazała, że znajdowały się na stanowiskach pracy, choć nie stanowiły indywidualnego wyposażenia pracowników.

#### ■ Przyczyny wypadku

Według inspektora pracy przyczyną wypadku było zastosowanie przez mechanika, kolegę poszkodowanego, nieprawidłowego i bardzo ryzykownego sposobu usuwania zapieczonej świecy żarowej (tj. po zerwaniu główki świecy przy odkręcaniu), polegającego na włączeniu silnika w celu doprowadzenia do wyrzucenia z gniazda elementów wewnętrznych świecy. Mechanik zlekceważył zagrożenia i nie zastosował możliwych zabezpieczeń (mógł np. zasłonić

miejsca wyrzutu elementami elastycznymi pochłaniającymi energię wyrzucanych części) oraz nie upewnił się, czy nie stwarza zagrożenia dla osób postronnych. Do wypadku mógł się także przyczynić ograniczony nadzór nad pracownikami, wynikający z tego, że w dniu wypadku pracodawca przebywał na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym inspektor skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez pracownika warsztatu przestępstwa określonego w art. 156 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na narażeniu poszkodowanego na ciężki uszczerbek na zdrowiu, tj. znaczną lub całkowitą utratę wzroku w prawym oku.

### Wybuch gazu

Do kolejnego wypadku doszło podczas naprawiania samochodowej instalacji LPG. W wyniku wybuchu gazu poszkodowany, 28-letni mechanik samochodowy, doznał oparzenia II stopnia twarzy i obu dłoni.

Mechanik, jedyny pracownik warsztatu zatrudniony na pół etatu, w dniu wypadku wykonywał rutynowe czynności związane z bieżącymi naprawami pojazdów. Po zakończeniu pracy przebrał się we własną odzież i szykował się do wyjścia z zakładu. Wówczas przyjechał klient (notabene strażak), który miał problemy z zatankowaniem zbiornika gazem LPG. Na polecenie pracodawcy mechanik miał zorientować się, gdzie tkwi przyczyna niesprawności instalacji, nie otrzymał jednak polecenia dokonania naprawy pojazdu.

Po ustaleniu z klientem szczegółów niesprawności mechanik przystąpił do usunięcia usterki. Ponieważ problem z zatankowaniem mógł dotyczyć uszkodzenia pływaka zamontowanego w butli, zaczął demontaż wielozaworu na zbiorniku walcowym, umiejscowionym za tylnymi siedzeniami, w bagażniku pojazdu. Zdjął plastikową osłonę i odłączył przewody doprowadzające gaz, w wyniku czego zbiornik został opróżniony z resztek gazu, który uszedł do atmosfery. Następnie pracownik odkręcał śruby mocujące wielozawór, używając ręcznego klucza imbusowego. Poluzował wielozawór poprzez odkręcenie większości śrub mocujących. Podczas odkręcania jednej z nich doszło do wybuchowego zapalenia się pozostałości gazu zalegających w zbiorniku LPG oraz bagażniku pojazdu. W wyniku wybuchu mechanik doznał poparzenia twarzy i rąk. Tłące się resztki gazu i pokrowców zostały ugaszone przez właściciela pojazdu przy pomocy gaśnicy samochodowej.

Jak ustalił inspektor pracy, pracownik przeszedł szkolenie ogólne i stanowiskowe oraz okresowe dla osób zatrudnionych na stanowisku robotniczym oraz przeszkolenie producenta instalacji LPG w zakresie montażu i obsługi instalacji samochodowych LPG. Poszkodowany nie został natomiast poddany badaniom lekarskim i nie posiadał zaświadczenia lekarskiego o dopuszczeniu do pracy na zajmowanym

stanowisku mechanika samochodowego. Ponadto w zakładzie nie dokonano oceny ryzyka zawodowego, w tym ryzyka zawodowego związanego z występowaniem atmosfery wybuchowej na stanowisku pracy. W związku z tym pracownik nie został poinformowany o ryzyku zawodowym.

Według wyjaśnień poszkodowanego opróżnienie zbiornika z resztek gazu oraz wszelkie prace przy instalacji były wykonywane na podwórzu przy pomieszczeniu warsztatu. Wszystkie drzwi naprawianego pojazdu były pootwierane. Podczas odkręcania śrub, tuż przed wybuchem, pracownik oparł się o wyłącznik oświetlenia bagażnika pojazdu, co jego zdaniem mogło zainicjować wybuch.

W trakcie przeprowadzonego przez inspektora pracy postępowania ustalono, że mechanik, wykonując prace przy instalacji gazowej, był ubrany we własną odzież, tj. bluzę polarową oraz spodnie dresowe, zamiast w odzież roboczą z atestem odzieży ochronnej zapobiegającej wyładowaniom elektrostatycznym. Nie bez znaczenia był także fakt, że podczas odkręcania śrub mocujących pracownik używał ręcznego klucza imbusowego. Wkrętarka elektryczna znajdowała się na stanowisku pracy, lecz do odkręcania śrub mocujących wielozawór nie była używana ze względu na brak odpowiedniej końcówki do odkręcania śrub imbusowych. Kontrola wykazała również brak pisemnych instrukcji bezpiecznego wykonywania prac przy naprawach instalacji LPG, w tym również przy pracach w warunkach zagrożenia wybuchem. Ponadto w zakładzie nie określono rodzajów środków ochrony indywidualnej niezbędnych do stosowania przez pracownika na stanowisku pracy.

Na podstawie analizy okoliczności wypadku oraz materiału zebranego w trakcie postępowania w związku z wypadkiem inspektor pracy stwierdził, że wybuch gazu został najprawdopodobniej zainicjowany przez wyładowanie elektrostatyczne pochodzące od naelektryzowanej odzieży pracownika. Na zaistnienie wypadku miała też wpływ nieświadomość zagrożenia wybuchem lub jego zlekceważenie przez pracownika. Poza tym mechanik dokonywał naprawy bez upewnienia się, czy niesprawna instalacja gazowa nie stwarza zagrożenia. Znaczenie miały też z pewnością zaniedbania w zakresie bhp ze strony właściciela warsztatu.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami przestrzegania przepisów bhp, ale także prawa pracy inspektor pracy zdecydował o ukaraniu pracodawcy – właściciela warsztatu grzywną w drodze mandatu.

główny specjalista **Jacek Żerański**  
OIP Olsztyn

*Do problemu wypadków przy pracy w warsztatach samochodowych, na tle praktyki inspektorów pracy OIP w Olsztynie, wkrótce wrócimy w „Inspektorze Pracy”.*

Dokończenie ze strony 36.

## Wypadek przy pracach szczególnie niebezpiecznych

Podstawową przyczyną zdarzenia było niezabezpieczenie napędu przenośnika przed przypadkowym załączeniem podczas wykonywania jego naprawy i konserwacji. Przed wypadkiem nie było zagrożenia przy pracach w zbiorniku, gdyż zdemontowany był napęd ślimaka, silnik z przekładnią. Został on zainstalowany w przeddzień wypadku, silnik podłączono do zasilania.

Pośrednią przyczyną wypadku był niedostateczny nadzór nad prowadzeniem prac szczególnie niebezpiecznych, takich jak prace w zbiorniku. W zakładzie opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych i instrukcję dotyczącą ich wykonywania, jednak procedury te nie były przestrzegane przez osoby sprawujące nadzór. Nie nakładały one również bezwzględnego obowiązku wydawania pisemnego polecenia na prowadzenie pracy w zbiornikach.



Miejsce wykonywania prac wewnątrz zbiornika.

Do wypadku przyczynił się sam poszkodowany, który nie poinformował przełożonego lub elektryków, że będzie wykonywał prace w zbiorniku, więc należy zabezpieczyć napęd przed przypadkowym załączeniem lub wywiesić informację, że w zbiorniku jest człowiek i nie wolno włączać ślimaka. Prac tych poszkodowany nie powinien wykonywać sam, bez asekuracji. Gdyby przy zbiorniku był inny pracownik, elektryk nie włączyłby napędu. W ocenie inspektora pracy błędy te spowodowane były nieprawidłowym szkoleniem pracowników z zakresu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

nadinspektor pracy **Krzysztof Goldman**  
OIP Lublin

Z dniem 1 sierpnia 2017 roku główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** powołał **Małgorzatę Wojdę** na stanowisko kierownika Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Chełmie.

## Praca u podstaw

Jako szef Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie rekomendował pan **Małgorzatę Wojdę** na kierownika Oddziału w Chełmie...

Włodzimierz Biaduń: za tą rekomendacją stoi dobra realizacja polityki i zadań urzędu. Pani inspektor od lutego br. pełniła obowiązki kierownika Oddziału PIP w Chełmie, stąd decyzja głównego inspektora pracy o powierzeniu jej stanowiska szefa tej jednostki. Sprawdziła się nie tylko, jeśli chodzi o wyniki związane z realizacją harmonogramu zadań oddziału, ale i stworzenie dobrej atmosfery w pracy. Oczekuję, że pozostanie to na przynajmniej takim samym poziomie, jak obecnie.

**Pani inspektor, jaka będzie pani pierwsza decyzja związana z tą nominacją?**

Małgorzata Wojda: Będzie dotyczyć bieżących zadań. W najbliższy poniedziałek spotkam się ze wszystkimi pracownikami, by rozmawiać o pracy w tym tygodniu. Wprowadziłam zwyczaj poniedziałkowych narad, podczas których omawiamy dokumentację z kontroli, ich przebieg, również w kontekście rozmaitych wątpliwości czy problemów. Wspólne ich przepracowanie wiele znaczy. W ten sposób inspektorzy mogą się wspierać, doradzać sobie nawzajem. Dla mnie to także znakomita lekcja, najlepsze źródło wiedzy o aktualnie prowadzonych kontrolach. Sama wciąż je wykonuję, mimo obowiązków związanych z kierowaniem oddziałem. Wczoraj zakończyłam dużą kontrolę, której pokłosem będzie wypłata pracownikom zaległych należności.

**Na ile przygraniczne położenie oddziału determinuje jego działania związane z legalnością zatrudnienia?**

Ma to oczywiście znaczenie, głównie jeśli chodzi o zatrudnienie w rolnictwie obcokrajowców ze wschodu. Dwóch inspektorów, na trzynaście osób całej obsady oddziału, skupia się właśnie na tym temacie. Zdarza się także, że wspieramy inspekcje pracy innych państw Unii Europejskiej. Przykładem może być kontrola zamojskiej firmy, która delegowała polskich pracowników do pracy na terenie Niemiec. Strona niemiecka zwróciła się z pytaniem prawnym do instytucji łącznikowej. Wyjaśnienie rozmaitych kwestii, wydanie środ-



ków prawnych miało bezpośrednie przełożenie na ochronę praw polskich pracowników. To świadczy o skuteczności naszych działań. Mam tu na myśli nie tylko przeprowadzone kontrole, lecz także rozmaite przedsięwzięcia prewencyjno-promocyjne.

**Tego typu formy oddziaływania sprawdzają się chyba szczególnie wśród rolników, którzy są dominującą grupą zawodową na terenie chełmskiego oddziału PIP?**

Rzeczywiście, dlatego realizujemy i popieramy inicjatywy pozakontrolne adresowane m.in. do rolników i ich rodzin, włączając się w rozmaite przedsięwzięcia. Wspólnie z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przeprowadziliśmy kolejny raz konkurs dla dzieci na wsi, którego celem jest wyzuczenie ich na zagrożenia w gospodarstwie rolnym. Widziałam ich wielki zapał i to, jak znakomicie rozumieją różne niebezpieczne sytuacje, z czym czasami nie radzą sobie dorośli. Byłam pod wielkim wrażeniem spostrzegawczości i dociekliwości oraz talentu plastycznego dzieci. To budujące, utwierdzające w przekonaniu, że praca u podstaw ma równie głęboki sens, co nadzór czy kontrola.

Rozmawiała **Beata Pietruszka-Śliwińska**

# Wypadek przy pracach szczególnie niebezpiecznych

**W zakładzie przetwórstwa spożywczego wypadkowi uległ 64-letni pracownik. Doznał urazu stóp w wyniku przygnięcia w przenośniku ślimakowym.**

W dniach poprzedzających wypadek rozpoczęto w zakładzie prace przygotowawcze do sezonu produkcyjnego. Prowadzono między innymi remont przenośnika ślimakowego zbiornika na odpady produkcyjne. W czasie produkcji podawane są tam przenośnikami odpady, które co kilka dni wyładowywane są do kontenera na samochodzie ciężarowym i wywożone z zakładu. W przeddzień wypadku zamontowano przekładnię z silnikiem napędu przenośnika i podłączono kabel zasilania elektrycznego. Prace te wykonano, mimo że nie zakończono sprawdzenia panewek łożyska ślizgowego wału ślimaka.



Zbiornik, w którym doszło do wypadku.

Poszkodowany mechanik w dniu zdarzenia naprawiał i konserwował inne urządzenia produkcyjne, a po ukończeniu tych prac powrócił do remontu zbiornika na odpadki. Chciał sprawdzić pracę przenośnika, ale nie mógł uruchomić napędu, więc zgłosił to elektrykowi i przystąpił do pracy wewnątrz zbiornika. Z ustaleń wynikało, że pracownik nie poinformował przełożonego, że zakończył prace zleczone mu do wykonania i że udaje się do zbiornika w celu przesmarowania panewek łożyskowych ślimaka.

Gdy poszkodowany stał już w korycie przenośnika ślimakowego i odkręcał śruby mocujące panewki, do zbiornika podszedł elektryk poinformowany przez mechanika, że nie działa napęd ślimaka. Załączył napęd ślimaka zewnętrznego, a następnie ślimaka wewnątrz zbiornika. Napędy te są ze sobą zablokowane, więc nie można uruchomić ślimaka w zbiorniku bez uruchomienia ślimaka zewnętrznego. Gdy ruszył silnik drugiego ślimaka, elektryk usłyszał krzyk poszkodowanego i natychmiast wyłączył napęd. Uruchomiony ślimak przygnoił obie nogi pracującego do obudowy. Jedną nogę poszkodowany uwolnił sam, drugą dopiero po przekręceniu ślimaka rękami. Mimo obrażeń i niesprawnej jednej stopy wyszedł ze zbiornika. Współpracownicy udzielili poszkodowanemu pierwszej pomocy i wezwali karetkę pogotowia. W szpitalu przeszedł operację nogi.

## Przyczyny zdarzenia

Bezpośrednią przyczyną wypadku było uruchomienie napędu przenośnika ślimakowego w chwili, gdy pracownik przebywał we wnętrzu zbiornika. Doszło do tego, gdyż elektryk, który udał się do zbiornika, by sprawdzić działanie silnika napędzającego przenośnik, nie spodziewał się, że wewnątrz zbiornika może znajdować się człowiek.

**Dokończenie na stronie 34.**