

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1 (419) 2018





23 Instrukcja maszyny



Rozmowa z **Andrzejem Rogowskim**, społecznym inspektorem pracy w Grupie Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A.

7 Uzasadnione priorytety



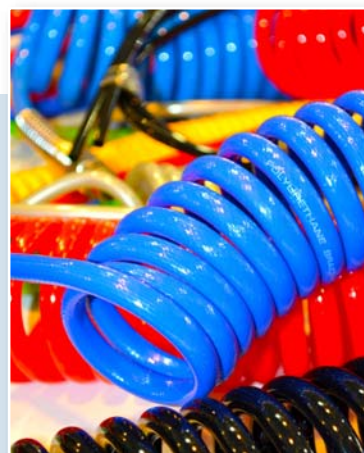
36 Wypadek przy wielopile

15 Zawieranie umów cywilnoprawnych

Pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

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

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Cyfryzacja a rynek pracy
- 7 Uzasadnione priorytety
- 9 Zasady współżycia społecznego w prawie pracy
- 12 Ochrona minimalnej stawki godzinowej
- 15 Zawieranie umów cywilnoprawnych
- 18 Pamięci Romana Giedrojcia. Odświeżenie tablicy i nadanie imienia auli OSPIP
- 20 Uprawnienie do zwolnienia od pracy
- 23 Instrukcja maszyny – wymagania
- 29 Śmierć przy ścince
- 30 Nagrody i wyróżnienia
- 32 Z archiwum „Inspektora Pracy”. Walka z nieszczęśliwymi wypadkami w fabryce. Luźne uwagi o tzw. umowie o pracę na czas wykonania określonej roboty
- 34 Zatrudnianie cudzoziemców
- 35 Biblioteka
- 36 Wypadek przy wielopile



Okladka:
fot. J. Kałek



W SEJMIE RP

Rada zapoznała się z programem działania PIP

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzą 72 tys. kontroli. Tak wynika z opracowanego na przyszły rok programu działania PIP, jaki główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek przedstawił Radzie Ochrony Pracy 5 grudnia 2017 r. W posiedzeniu Rady, któremu przewodniczył poseł Janusz Śniadek, uczestniczyło kierownictwo GIP.

Plan zadań na 2018 r. obejmuje działania z najbardziej wrażliwych obszarów prawnej ochrony pracy i te związane z bezpieczeństwem oraz ochroną życia i zdrowia pracowników. Zgodnie z programem długofalowym PIP na lata 2016-2018 inspektorzy sprawdzą prawidłowość zawierania umów cywilnoprawnych w przedsiębiorstwach budowlanych, w branży gastronomicznej i hotelarskiej, a także w agencjach ochrony osób i mienia.

Analiza umów zawieranych na czas określony pod kątem przestrzegania przepisów znowelizowanych w 2016 r. oraz umów o pracę zawieranych u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane oraz problematyka outsourcingu pracowniczego – to kolejne ważne tematy kontroli w 2018 r.

Kontynuowane będą kontrole wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej za pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług. Inspektorzy kompleksowo ocenią stan respektowania prawa pracy, w tym przepisów bhp w zakładach opieki zdrowotnej, placówkach edukacji, w zakładach górniczych i firmach świadczących usługi górnicze oraz w placówkach handlowych.

– Wejście w życie ustawy ograniczającej handel w niedziele rozszerzy zakres obowiązków kontrolnych PIP. Dodam, że kontrole przestrzegania przepisów tej ustawy będą wymagały przeszkolenia kadry i zmian w organizacji czasu pracy inspektorów z uwagi na wykonywanie czynności kontrolnych w niedziele – podkreślił **Wiesław Łyszczek**.

W związku z tym, że nielegalna praca wykonywana przez obywateli polskich i cudzoziemców pozostaje trwałym elementem rynku pracy, inspektorzy sprawdzą legalność zatrudnienia w wytypowanych podmiotach z branż, w których w poprzednich latach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości. Kontrole odbędą się także w podmiotach powierzających pracę sezonowo, zwłaszcza w placówkach handlowych, punktach gastro-

nomicznych i podmiotach świadczących usługi hotelarskie, a także w niewielkich firmach usługowych w małych miejscowościach.

W 2017 r. została znowelizowana ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Inspektorzy ocenią funkcjonowanie nowych regulacji prawnych w agencjach zatrudnienia oraz skontrolują przestrzeganie przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników.

Główny inspektor pracy zapowiedział kontynuację programu pierwszej kontroli w mikroprzedsiębiorstwach, małych i średnich zakładach pracy.

– Zgodnie z założeniem mojego poprzednika, śp. **Romana Giedrojcia**, autora strategii, pierwsza kontrola zachowa charakter prewencyjny, a nie sankcyjny i pozostanie formą kompleksowego audytu i instruktażu – zadeklarował szef inspekcji pracy.

Równolegle z kontrolami prowadzona będzie w całym kraju trzyletnia kampania informacyjna „Pracuję legalnie!”. Program przewiduje także popularyzację zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych, wspierającą kampanię Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC).

Trzyletnia kampania prewencyjno-kontrolna skierowana do zakładów produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna, a także cieszące się popularnością programy prewencyjne „Zdobądź Dyplom PIP” i „Prewencja wypadkowa” będą skoncentrowane na ograniczaniu zagrożeń i promowaniu bezpiecznego środowiska pracy.

W trakcie posiedzenia kierownictwo PIP i członkowie Rady zgodnie ocenili, że nowe zadania Państwowej Inspekcji Pracy, których z roku na rok przybywa, wymagają przyznania dodatkowych środków finansowych na sprawne i skuteczne funkcjonowanie urzędu, adekwatnych do zwiększonych zadań i potrzeb.

(T.Z.)

Wiadomości nie tylko z kraju

Na komisji sejmowej

W dniu 7 grudnia 2017 r. główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wziął udział w posiedzeniu sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, gdzie zaprezentowane zostały m.in. wyniki programu „Pierwsza kontrola”. W obradach uczestniczyli także zastępcy głównego inspektora pracy **Bogdan Drzastwa** i **Andrzej Kwaliński** oraz przedstawiciele kierownictwa GIP. Realizując program „Pierwsza kontrola” od 1 marca do 31 grudnia 2016 r., inspektorzy PIP skontrolowali 10 021 zakładów pracy, w większości mikroprzedsiębiorstwa (73%). Świadczyło tam pracę łącznie po-



nad 122 tys. osób, w tym ponad 82 tys. (67%) na podstawie stosunku pracy. W prawie każdym zakładzie ujawniano średnio 15 różnego rodzaju nieprawidłowości. Inspektorzy wydali ok. 65 tys. decyzji, 62 tys. wniosków w wystąpieniach i 2,7 tys. decyzji ustnych. W większości przypadków kontrola była bezsankcyjna, poza sytuacjami szczególnie rażącego naruszenia prawa. Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej pod przewodnictwem posła **Wojciecha Szaramy** zapoznała się także z informacjami dotyczącymi innych sfer działalności inspekcji pracy. **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, przedstawił analizę czynników wpływających na zaistnienie wypadków podczas eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Z kolei **Ewa Dośla**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy, zaprezentowała problematykę współpracy międzynarodowej. **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, omówił m.in. zakres ochrony i uprawnienia pracowników odelegowanych do pracy w Polsce i polskich pracowników świadczących pracę w państwach UE.



Porozumienie z duńską inspekcją

W siedzibie duńskiego Urzędu Środowiska Pracy (WEA) w Kopenhadze 6 grudnia 2017 r. główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** oraz dyrektor generalny **Søren Kryhmand** podpisali porozumienie o współpracy bilateralnej i wymianie informacji pomiędzy PIP i WEA. Porozumienie reguluje sposób i zakres wymiany informacji w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, skargi składane przez pracowników na pracodawców na terenie państw – stron, wzajemne informowanie o zdarzeniach wypadkowych z udziałem obywateli krajów partnerskich, a także zapowiedź realizacji w przyszłości wspólnych działań o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym w sferze pracy. Strony porozumienia zgodnie oceniły, że jest ono wyrazem dobrych wzajemnych stosunków dwustronnych łączących obie instytucje i wychodzi naprzeciw bieżącym potrzebom wynikającym z obecności polskich przedsiębiorców na duńskim rynku usług. W spotkaniu uczestniczyli także pracownicy Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP i Gabinetu Głównego Inspektora Pracy.

Egzekwowanie standardów pracy

„Zacieśnianie współpracy ponadnarodowej pomiędzy agencjami ds. egzekwowania standardów pracy w Europie: wyzwania i możliwości” to temat międzynarodowej konferencji, która odbyła się w Pradze 24 i 25 listopada 2017 r. W konferencji, zorganizowanej pod auspicjami Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych Republiki Czeskiej, wzięli udział m.in. przedstawiciele Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz inspekcji pracy, administracji publicznej, związków zawodowych i organizacji pozarządowych z krajów Czwórki Wyszehradzkiej (Czech, Polski, Słowacji i Węgier), a także Ukrainy. Celem konferencji było zbadanie i omówienie możliwości lepszego egzekwowania standardów pracy na rzecz skuteczniejszej ochrony i rów-

nego traktowania pracowników delegowanych i migrujących w Europie, w tym zwłaszcza obywateli Ukrainy podejmujących pracę w krajach Unii Europejskiej. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w konferencji uczestniczył **Jarosław Cichoń**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP.

W rocznicę stanu wojennego

Dolnośląski NSZZ „Solidarność” zorganizował we Wrocławiu obchody 36. rocznicy wprowadzenia stanu wojennego. W uroczystościach, które odbyły się 12 grudnia 2017 r., wzięł udział główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** oraz okręgowy inspektor pracy we Wrocławiu **Małgorzata Łagocka**. Złożono kwiaty pod tablicami Piotra Bednarza i Bohaterów „Solidarności” przed budynkiem Dozamelu we Wrocławiu. Wieńce złożyli także wojewoda dolnośląski **Paweł Hreniak** oraz wiceprezydent Wrocławia **Maciej Bluj**. W uroczystości wzięła udział rodzina bł. ks. Jerzego Popiełuszki. **Kazimierz Kimso**, przewodniczący Zarządu Regionu Dolnośląskiego NSZZ „Solidarność”, przypomniał zebranym wydarzenia sprzed 36 lat, podkreślając, że są czarną kartą historii Polski.



Konkurs bhp

Tworzenie kultury bezpieczeństwa pracy jest czymś więcej niż tylko usuwaniem zagrożeń czy wprowadzaniem procedur bezpieczeństwa. Wiąże się ze zmianą przekonań, postaw i zachowań. W listopadzie ub.r. pracownicy spółki Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo wzięli udział w konkursie bhp o Puchar Prezesa Zarządu PGNiG S.A. Celem konkursu było promowanie bezpiecznych zasad bhp, przepisów przeciwpożarowych, udzielania pierwszej pomocy oraz podnoszenie świadomości bezpiecznej pracy. Konkurs ma formułę cykliczną, a jego główna nagroda – Puchar Prezesa – będzie przekazywana zwycięzcom kolejnych edycji konkursu. Z ramienia PIP byli **A. Kwaliński**, zastępca głównego inspektora pracy i **H. Kryszczyszyn** główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP.

Przeciw wykorzystywaniu w pracy

W Noordwijk (Holandia) w dniach 13 i 14 grudnia 2017 r. odbyło się spotkanie w ramach przygotowań do Dnia Wspólnej Akcji w celu przeciwdziałania wykorzystywaniu w pracy (Joint Action Day – Labour Exploitation). Wśród organizatorów spotkania byli: brytyjska Krajowa Agencja ds. Przystępstw (NCA), brytyjski Urząd ds. Pośredników Pracy Typu Gangmasters oraz Wykorzystywania do Pracy (GLAA), holenderska Inspekcja Pracy SZW oraz zespół FP Phoenix w Europolu. Celem spotkania było przede wszystkim omówienie kwestii związanych z organizacją Dnia Wspólnej Akcji w 2018 r. Ponadto uczestnicy mieli okazję zapoznać się z wynikami Dnia Wspólnej Akcji w 2017 r. i podzielić się swoimi doświadczeniami z tych działań. Interesujące były prezentacje przedstawicieli niemieckiej policji i służb z Francji na temat przypadków handlu ludźmi ujawnionych w tych krajach. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Beata Krajewska**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP.

Choć od poprzedniej straty minęły dopiero trzy miesiące, znów musimy zmierzyć się z wiadomością o śmierci Jednego z Nas. Z niedowierzaniem, ogromnym żalem i bólem przyjęliśmy wiadomość, że 5 grudnia 2017 r. odszedł od nas na zawsze wspaniały przyjaciel, dobry kolega i współpracownik

Jerzy Hoszowski

wieloletni nadinspektor pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu.

We wrześniu 2016 r. życzyliśmy odchodzącemu na emeryturę Jurkowi wymarzonej wolności, by mógł spełnić wszystkie te marzenia, których przez swoje oddanie pracy do tej pory spełniać nie mógł. Ale nie o taką wolność nam chodziło jak ta, która przyszła teraz. Choć Jurek jest wolny od bólu, choroby i trosk, to bez względu na to, gdzie teraz jest, taka wolność nie może go cieszyć. Bo Jego radość i optymizm rodziły się z kontaktu z drugim człowiekiem. Jego zaangażowanie i motywacja do pracy zawsze wynikała z interakcji. A tam, gdzieś po tej innej stronie, z kim będzie dyskutował, spierał się? Komu będzie udowadniał, że prawo nie jest czarno-białe i można je różnie interpretować?...

Jurku! Choć odszedłeś, pozostaniesz na zawsze w naszej pamięci. W każdym z nas zostawiłeś cząstkę swojej ogromnej wiedzy i potrzebę poszukiwań.

Kierownictwo i współpracownicy
Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu

Cyfryzacja a rynek pracy

Wpływ rewolucji cyfrowej 4.0 na społeczeństwo był tematem XXI spotkania Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy (RIIFT), które odbyło się pod koniec 2017 roku w Luksemburgu. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowały Małgorzata Marszałek, główny specjalista w Ośrodku Szkolenia PIP oraz Marta Chodorowska, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą w Głównym Inspektoracie Pracy.

Organizacja spotkania przypadła w udziale Wyższej Szkole Administracji Pracy i Centrum Szkoleń oraz Seminariów przy Izbie Pracowników w Luksemburgu. Wzięli w nim udział przedstawiciele zrzeszonych w RIIFT instytutów z Belgii, Francji, Kamerunu, Luksemburga, Polski, Portugalii, Rumunii, Tunezji i Włoch.

Uczestnicy zastanawiali się, jaki wpływ na społeczeństwo ma rewolucja cyfrowa 4.0, z punktu widzenia służb inspekcji pracy i instytutów szkoleniowych. Rozmawiano o pozytywnych i negatywnych skutkach powszechnego i dynamicznego zjawiska, jakim jest cyfryzacja, w szczególności w kontekście zmian na rynku pracy. Stwierdzono między innymi, że



jednym z kierunków rozwoju rynku pracy jest odejście od pracy rozumianej w sposób tradycyjny, tj. etatu, na rzecz bardziej wyzwolonych form działalności ekonomicznej. Zaprezentowano przykłady nowych rodzajów zatrudnienia i źródeł pozyskiwania danych (np. crowdworking, crowdsourcing), rozmawiano o zawodach, w przypadku których miejsce człowieka może zająć robot. Podkreślano również potrzebę kształcenia i uświadamiania społeczeństwa, w szczególności pracodawców i pracowników, w zakresie nieuchronnych zmian związanych z rozwojem technologii informacyjno-komunikacyjnych. W dyskusji zaakcentowano, że rynek pracy przechodzi obecnie rewolucję i żeby się na nim utrzymać, należy stale podnosić kompetencje, być elastycznym i rozwijać swoje kompetencje cyfrowe.

Jak wynika z raportów przedstawionych przez uczestników spotkania RIIFT, zagrożone są wszystkie zawody, które wymagają niskich lub średnich kwalifikacji opartych na rutynowym i powtarzalnym wykonywaniu poszczególnych czynności. Są to zawody związane przede wszystkim z prostą pracą biurową, ale również takie, które wiążą się z logistyką i transportem. Automatyzacji i cyfryzacji ulegnie też spora grupa zawodów związanych z przetwarzaniem i obróbką danych, przede wszystkim finansowych. Nieustanny rozwój technologii, zastępującej pracę rąk ludzkich maszynami, powoduje wzrost liczby miejsc pracy dla ludzi, którzy będą musieli je zaprojektować, zbudować, zaprogramować ich działanie. Automatyzacja stworzy miejsca pracy dla przedstawicieli kierunków ścisłych, inżynierów robotyki, automatyki i mechaniki. Polskie firmy coraz częściej inwestują w roboty przemysłowe, których zakres zastosowań zwiększa się wraz z rozwojem kluczowych technologii.

W debacie przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy podkreślali rolę, jaką urząd odgrywa w edukacji w zakresie

bezpieczeństwa pracy oraz w działaniach na rzecz współpracy z pracodawcami i partnerami społecznymi w komunikacji dotyczącej gospodarki cyfrowej. Zwrócono również uwagę na aktywność inspekcji pracy związaną z nadzorem rynku oraz efekty kontroli dotyczące wprowadzania na rynek nowych urządzeń i technologii.

Konkluzja spotkania dotyczyła konieczności systematycznego edukowania społeczeństwa na zmieniającym się technologicznie rynku pracy. Wyzwaniem będzie tu zmiana świadomości i odpowiednie przygotowanie wszystkich uczestników procesu pracy.

główny specjalista **Małgorzata Marszałek**,
OSPIP Wrocław

Sieć RIIFT powołano w maju 2002 r. w Międzynarodowym Centrum Szkolenia MOP w Turynie. Jednym z pierwszych sygnatariuszy Karty RIIFT był Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Obecnie RIIFT skupia instytuty (krajowe i międzynarodowe) z państw UE i basenu Morza Śródziemnego, takich jak Francja, Włochy, Portugalia, Belgia, Rumunia, Polska, Luksemburg, Tunezja i Maroko, które prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie prawa pracy, promują dialog społeczny między pracodawcami i pracownikami oraz zasady godziwej pracy, zalecane przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Uzasadnione priorytety

Rozmowa z Andrzejem Rogowskim, społecznym inspektorem pracy w Grupie Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A., nagrodzonym przez głównego inspektora pracy Wiesława Łyszczka, zgłoszonym do nagrody przez NSZZ „Solidarność”.



Po raz pierwszy główny inspektor pracy przyznał nagrodę społecznemu inspektorowi pracy, co świadczy o docenieniu tej funkcji i wagi samej służby. Jak pan to odbiera?

Czuję się bardzo wyróżniony. Nie spodziewałem się, że moją pracę dostrzeże główny inspektor pracy, więc gdy odebrałem telefon o nagrodzie, pomyślałem, że to jakiś żart. Jestem naprawdę usatysfakcjonowany, bo swoją pracę traktuję właśnie jak służbę. Funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy w Grupie Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A. pełnię przeszło dwie kadencje, czyli niemal 10 lat. To nie jest łatwa praca, dlatego docenienie jej wiele dla mnie znaczy, motywuje do dalszego wysiłku. Trzeba pamiętać, że obowiązki społecznego inspektora pracy w większości są wykonywane społecznie, więc taka nagroda – przyznawana już na poziomie okręgowych inspektoratów pracy – odbierana jest w naszym środowisku zawodowym jako szczególne wyróżnienie.



Małgorzata Marszałek z Claude'em Lorange, gospodarzem spotkania.

Co w tym zawodzie, w który wpisane jest społeczne przesłanie, jest najważniejsze?

Kluczowe znaczenie ma dobra współpraca ze związkami zawodowymi oraz władzami firmy. Z doświadczenia wyniesionego z zakładu w Policach mogę powiedzieć, że dzięki pomocy zarządu w ciągu ostatnich dwóch lat poprawiliśmy warunki pracy i warunki socjalne, na przykład wyremontowano sterownię. Szefowie przyznali na ten cel ogromną kwotę, dwa i pół miliona złotych. Z tych pieniędzy zostały przeprowadzone różnego rodzaju remonty, w tym szatni,



łaźni, pomieszczeń socjalnych. W sumie w 2016 roku było to przeszło 90 znaczących modernizacji. Dla mnie bardzo ważne jest również to, że nawet w pojedynczych sprawach sygnalizowanych przez pracowników, które przekazują prezesowi jako reprezentant załogi, jest pozytywna, często natychmiastowa reakcja.

Czy fakt, że zgłaszane sprawy bądź problemy dotyczą zakładu podwyższonego ryzyka, skłania pana do jakichś szczególnych działań?

Naturalnie, że tak. W zakładzie podwyższonego ryzyka, takim jak nasz, chodzi nie tylko o bezpieczeństwo i higienę pracy, ale i o bezpieczeństwo procesów przemysłowych. Dbając o to, na co dzień współpracuję z grupą 22 wydziałowych społecznych inspektorów pracy. Choć co niektórzy mówią do mnie „szefuńciu”, to nie czuję się tak, bo w tej pracy trzeba umieć dobrze ze sobą współdziałać, razem iść do wyznaczonego celu. To wydziałowi społeczni inspektorzy pracy są na pierwszej linii w zakładzie, więc najlepiej wiedzą, co się tam dzieje. Gdy nie radzą sobie z jakimś problemem, zgłaszają go do mnie. Dwa razy w roku wspólnie dokonujemy przeglądu warunków pracy zarówno w zakładzie, jak i na ze-

wnątrz. Zawsze robimy to z myślą o bezpieczeństwie ludzi, ale także o komforcie ich pracy. Pracownik trzy czwarte swojego życia spędza właśnie w pracy, więc musi się tam dobrze czuć. Badania potwierdzają, że przekłada się to na efekty ekonomiczne firmy, a w konsekwencji również i na samego pracownika. By ten mechanizm dobrze działał, trzeba chcieć i umieć rozmawiać z ludźmi na każdym szczeblu. To przynosi konkretne efekty i szacunek do naszej pracy nie tylko ze strony pracowników, lecz także osób zarządzających zakładem.

Wciąż jeszcze można spotkać pracodawców, szczególnie niewielkich, którzy jeśli muszą zaoszczędzić, robią to na bhp...

W naszej firmie też kiedyś było podejście, że żyjemy z produkcji i to ona jest najważniejsza. Prawdą jest, że gdy zakład dobrze prosperuje, wtedy jest przychylność szefów i środki na poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy. Bhp generuje koszty, ale nieporównywalne do tych, jakie pociągają za sobą wypadki przy pracy. Uzasadnieniem priorytetów są tu statystyki wypadkowe, z którymi trudno dyskutować. Powołują się na nie często inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, z którymi współpracuję w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie. To jest bardzo dobra współpraca, która nie ogranicza się tylko do comiesięcznych spotkań. Ilekroć mam jakiś problem w zakładzie czy wątpliwość i zwrócę się z tym do inspektorów **Konrada Pachciaraka** i **Janusza Ignaczaka** czy do **Weroniki Bruszkowskiej**, nigdy nie odmawiają pomocy. Nieraz konsultuję się z nimi telefonicznie. Pamiętam sytuację, gdy zaczynałem pracę jako społeczny inspektor pracy. Po zakończonym postępowaniu powypadkowym z protokołu wynikało, że należy ukarać pracownika. Miałem wątpliwości, więc zatelefonowałem do inspektora pracy z PIP, który przyznał mi rację. Wspierał mnie również w innych sprawach związanych z wypadkami przy pracy, gdy na przykład nadzorujący pracę zrzucali winę za wypadek na szeregowego pracownika, choć wcześniej wydano mu określone polecenia służbowe dotyczące wykonywania pracy.

Co powiedzieliby pan kolegom, którzy dopiero zagłębiają się w ten zawód, ale nie są jeszcze do niego przekonani?

Myślę, że jeżeli nie czują się na siłach, by wykonywać zadania społecznego inspektora pracy, to powinni zmienić swoje preferencje zawodowe. Oczywiście wszędzie zdarzają się trudne sytuacje i trzeba umieć sobie z nimi radzić. Jeśli będziemy pracować najlepiej, jak potrafimy, to bez względu na to, jak ludzie z boku reagują na to, co robimy, efekty przyjdą same. Potwierdzeniem jest ta zaszczytna nagroda przyznana mi przez głównego inspektora pracy.

Dziękuję za rozmowę.

Beata Pietruszka-Śliwińska

Prawo

Zasady współzycia społecznego w prawie pracy

W Kodeksie pracy odwołanie do zasad współzycia społecznego można odnaleźć m.in. w art. 8 k.p. oraz w przepisach dotyczących podstawowych obowiązków pracodawcy i pracownika (art. 94 k.p. i art. 100 k.p.). Przepisy te nie zawierają definicji zasad współzycia społecznego, gdyż byłoby to sprzeczne z charakterem tego pojęcia. Posiłkując się dorobkiem orzecznictwa, zasady współzycia społecznego można zdefiniować jako podstawowe zasady etyczne i uczciwego postępowania w stosunkach społecznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt V CSK 393/16).

Zasady a nadużycie prawa podmiotowego

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. dotyczy nadużycia prawa podmiotowego i ma na celu uelastycznienie norm prawnych zawartych w Kodeksie pracy. Pozwala on organom stosującym prawo na uznanie, że w wyjątkowych przypadkach realizacja normy prawnej nie podlega ochronie prawnej.

Strony stosunku pracy, zarówno pracownik, jak i pracodawca, w sporze sądowym dotyczącym np. rozwiązania umowy o pracę czy ukarania karą porządkową mogą podnosić zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez drugą stronę, powołując się

na klauzulę zasad współzycia społecznego, tj. sprzeczność zachowania drugiej strony z tymi zasadami. W wyjątkowych przypadkach art. 8 k.p. może przykładowo uchylić prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę, nawet jeżeli zostały spełnione wszelkie przesłanki formalne do rozwiązania umowy, określone przepisami prawa pracy.

W orzeczeniu dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który już po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy został objęty ochroną przedemerytalną, Sąd Najwyższy wskazał, że „akt wypowiedzenia, a nie efekt rozwiązania stosunku pracy, nie powinien nastąpić w okresie ochronnym. Znaczy to tyle, że pracodawca ma prawo wręczyć wypowiedzenie przed jego rozpoczęciem, choćby więź prawna miała zakończyć się już w jego trakcie. W takim przypadku zatrudniony może bronić się wyłącznie przez odwołanie się do klauzuli generalnej wskazanej w art. 8 k.p. Zasady współzycia społecznego jedynie w indywidualnych przypadkach i z uwagi na szczególne względy mogą stanowić oręż przeciwko prawu pracodawcy. W każdym przypadku ocena w tym względzie należy do dyskrecjonalnych uprawnień sądu powszechnego” (wyrok z dnia 31 maja 2017 r., sygn. akt II PK 145/16).

W innym orzeczeniu dotyczącym zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny Sąd Najwyższy uznał, że „zachowanie pracodawcy polegające na zawarciu przyrzeczonej umowy na okres próbny z jednoczesnym natychmiastowym jej wypowiedzeniem stanowi nadużycie prawa do rozwiązywania w tym

Natalia Grunwald



Pojęcie zasad współzycia społecznego stanowi tzw. klauzulę generalną i występuje m.in. w Kodeksie cywilnym i w Kodeksie pracy. Klauzule generalne są niedookreślonymi zwrotami, które przy dokonywaniu oceny pewnych zachowań odsyłają do norm pozaprawnych, dając tym samym swobodę decyzyjną umożliwiającą elastyczne stosowanie prawa w zmieniających się warunkach społecznych i gospodarczych, a także w przypadkach odbiegających od typowych sytuacji przewidzianych przez przepisy prawa.



Przepisy nie zawierają definicji zasad współzycia społecznego, gdyż byłoby to sprzeczne z charakterem tego pojęcia.

Niestosowanie się do zasad współzycia społecznego w określonych przypadkach może stanowić podstawę odpowiedzialności porządkowej pracownika, a także uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę.

trybie umowy o pracę (art. 8 k.p.). Zawarcie przez strony umowy na okres próbny oznacza, że pracodawca i pracownik zdecydowali, iż chcą poznać warunki wykonywania określonej pracy, a także wzajemne prawa i obowiązki z tym związane. Wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny natychmiast po jej zawarciu, bez możliwości podjęcia pracy zaoferowanej tą umową, jest nadużyciem prawa do rozwiązania w tym trybie umowy zawartej na okres próbny, tak z uwagi na sprzeczność z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, którym z pewnością nie jest rozwiązanie umowy, której wykonywanie pracodawca umożliwił pracownikowi, jak i z zasadami współzycia społecznego” (wyrok z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził, że choć przepisy Kodeksu pracy nie stawiają wymogu uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny, sąd pracy nie jest pozbawiony możliwości oceny przy czyn wypowiedzenia tego rodzaju umowy przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Najwyższego zawsze „możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie”. W danej sprawie Sąd Najwyższy stwierdził, że „jeżeli pracodawca zawiera z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny, ale nie zamierza faktycznie jej realizować, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współzycia społecznego. Zasady współzycia społecznego stanowią bowiem całokształt niedających się jednoznacznie ustalić kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny wszystkich okoliczności danego przypadku. Chodzi więc o normy o charakterze pozaprawnym – moralnym i obyczajowym, stanowiące nie o formalnej prawidłowości, lecz o słuszności, uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia, których to cech próżno byłoby się doszukiwać w rozwiązaniu umowy o pracę, którego

podłożem są okoliczności nie tylko że pozostające poza łączącym strony stosunkiem pracy, ale i moralnie naganne. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia, stara się tak postąpić, aby pozornie wywiązać się z przyrzeczenia zawarcia umowy o pracę na okres próbny, a w rzeczywistości zapewnić sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania tego stosunku pracy już w dniu jego zawarcia. Taka sytuacja jest ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę. Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni stosować – a nie omijać – określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników”.

W innym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika. Pogląd powyższy tym bardziej powinien mieć zastosowanie do przypadku rozwiązania niezwłocznego, będącego nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę” (wyrok z dnia 11 maja 2016 r., sygn. akt I PK 134/15).

Zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Natomiast ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa spoczywa na tej stronie postępowania, która zarzuca naruszenie zasad współzycia społecznego, przy czym nie trzeba wykazywać winy drugiej strony. Istotne jest również, że przy badaniu przez sąd, czy zarzut nadużycia prawa podmiotowego jest uzasadniony, należy uwzględnić całokształt okoliczności sprawy, w tym także tzw. zasadę czystych rąk. Z zasady tej wynika, że z ochrony z art. 8 k.p. nie może korzystać ten, kto sam narusza prawo i zasady współzycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., sygn. akt I PK 134/15). Ponadto w jednym z orzeczeń Sąd

Najwyższy podniósł, że „w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motyw, jakimi kierował się pracownik. Należało przy tym uwzględnić – co trafnie podniesiono w skardze – że ugruntowane w dotychczasowej judykaturze jest stanowisko, zgodnie z którym z powołania się na zasady współzycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażący [...]. Należało też wziąć pod uwagę, że ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, bowiem ich niedopełnienie przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współzycia społecznego” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 239/10).

Należy zauważyć, że zasady współzycia społecznego jako klauzula generalna to pojęcie niedookreślone. Postawienie zarzutu, że korzystanie z prawa podmiotowego stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego zawsze musi się wiązać z wykazaniem, o jakie konkretne zasady chodzi oraz na czym polega sprzeczność działania drugiej strony z danymi zasadami. Art. 8 k.p. będzie miał bowiem zastosowanie jedynie w sytuacjach wyjątkowych, tak aby nie zagrozić pewności obrotu prawnego. Zasadą bowiem jest, że ten, kto korzysta ze swojego prawa, postępuje zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego.

Obowiązek kształtowania i przestrzegania zasad

W katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy ustawodawca wymienia obowiązek kształtowania zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Obowiązkowi pracodawcy odpowiada obowiązek pracownika przestrzegania zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). W art. 8 k.c. zasady współzycia społecznego pełnią rolę klauzuli generalnej, która może stanowić podstawę podniesienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa i żądania np. oddalenia powództwa. W przypadku przepisów dotyczących praw i obowiązków pracodawcy i pracowników zasady współzycia społecznego będą oznaczać zasady etycznego i uczciwego postępowania w miejscu pracy.

Treścią obowiązku pracodawcy jest kształtowanie zasad, a zatem określanie właściwych wzorców zachowań, ich stosowanie oraz przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego narusze-

nie przez pracodawcę zasad współzycia społecznego, tj. uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika, stanowi czyn niedozwolony z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r., sygn. akt I PK 273/02).

Natomiast podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie zasad współzycia społecznego. W wyroku z dnia 5 marca 2007 r. (sygn. akt I PK 228/06) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., pracownik jest obowiązany przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Chodzi o zasady ogólne, jak też o zasady specyficzne, występujące w danym zakładzie pracy. Muszą być one jednak ukształtowane obiektywnie, a nie wynikać z woli pracodawcy (być przez niego narzucone). Nie ma natomiast przeszkód, aby pracodawca te obiektywnie ukształtowane zasady etyczne rejestrował i w ten sposób tworzył ich katalog (zasady etyki). Nie ma też przeszkód, aby pracodawca tak stworzone zasady etyki przedstawiał pracownikom do wiadomości, nawet z zastrzeżeniem, że w jego ocenie ich nieprzestrzeganie będzie kwalifikowane jako naruszenie obowiązku pracowniczego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu; jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika jego obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. [...]. Ponieważ jednak zasady współzycia społecznego, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., muszą istnieć obiektywnie i pracodawca nie może polecić przestrzegania innych zasad (istniejących w jego subiektywnej ocenie), to sporu (różnicy ocen) między pracodawcą a pracownikiem w tym zakresie (odmowy pracownika przestrzegania wskazanych zasad) nie można jeszcze oceniać jako naruszenia obowiązków pracowniczych (niewykonania polecenia). Dopiero gdy określone zachowanie pracownika zostanie przez pracodawcę ocenione jako naruszenie obowiązku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. i zostaną zastosowane określone sankcje prawa pracy, będzie możliwa ocena w tym zakresie”.

Niestosowanie się do zasad współzycia społecznego w określonych przypadkach może stanowić podstawę odpowiedzialności porządkowej pracownika, a także uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy orzekł, że zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., sygn. akt I PK 290/04).

młodszy specjalista **Natalia Grunwald**
OIP Gdańsk



Łukasz Paroń

Wynagrodzenie

Ochrona minimalnej stawki godzinowej (cz. I)

Prawo do minimalnej stawki godzinowej, zagwarantowane ustawowo osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, obejmuje również ochronę tego wynagrodzenia. I właśnie zakres tej ochrony wywołuje wiele pytań i wątpliwości. Konstrukcja ochrony minimalnej stawki godzinowej jest wielopłaszczyznowa i wynika zarówno z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹, jak i z przepisów Kodeksu postępowania cywilnego². Dodatkowo, posiłkowo zastosowanie znajduje Kodeks cywilny³. Oprócz przepisów ustawowych kluczowe znaczenie mają postanowienia umowne, sformułowane przez strony umów; są one szczególnie istotne przy ochronie prawa do wynagrodzenia.

Całokształt ochrony

Rozważając złożoność instytucji kreujących ochronę prawa do minimalnej stawki godzinowej, przede wszystkim należy zwrócić uwagę na szczególne rozwiązania prawne zawarte w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W znaczącej części są one wzorowane na przepisach prawa pracy. Należy do nich przede wszystkim zakaz zrzeczenia się oraz przeniesienia na inną osobę prawa do wynagrodzenia, a także obowiązek wypłacenia go w formie pieniężnej. Elementem ochrony prawa do minimalnej stawki godzinowej są również ograniczenia egzekucji czy dokonywania potrąceń. Te ostatnie nie zostały jednak zawarte w przepisach ustawy, a w Kodeksie postępowania cywilnego i Kodeksie cywil-

nym. Warto przyjrzeć się bliżej rozwiązaniom prawnym, które tworzą całokształt ochrony prawa do minimalnej stawki godzinowej.

Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia oraz zakaz przeniesienia na inną osobę jest wzorowany na rozwiązaniu wyrażonym w art. 84 k.p. Zgodnie z art. 8a ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawo do tego wynagrodzenia na inną osobę. Ten zapis jest niemal powtórzeniem regulacji Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem, że w przypadku wynagrodzeń cywilnoprawnych dotyczy on tylko kwoty minimalnej stawki godzinowej. Ograniczenia tego nie ma po przekroczeniu tej kwoty. Ów zakaz stanowi ograniczenie osoby uprawnionej do minimalnej stawki godzinowej w dysponowaniu prawem do wynagrodzenia. Wyłączona została bowiem możliwość zarówno zrzeczenia się prawa do tego świadczenia pieniężnego, jak i zadysponowania go na inną osobę. W konsekwencji przyjmując należy, że ten przepis wyklucza bezpłatne świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych ujętych w ustawie. Regulacja ta koresponduje z treścią art. 735 k.c., zgodnie z którą co do zasady za wykonanie zlecenia przyjmujący zlecenie zachowuje prawo do wynagrodzenia⁴. Odnosząc się do treści art. 8a ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, trzeba zauważyć, że przepis ten podważa prawną skuteczność jednostronnych lub dwustronnych czynności prawnych, których ce-

lem byłoby zwolnienie zleceniodawcy z długu obejmującego wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej. Rozwiązanie to stanowi w swojej istocie przepis szczególny wyłączający zastosowanie art. 508 k.c., tj. zwolnienia z długu. Przypomnijmy, że pod tym pojęciem rozumie się możliwość wygaśnięcia zobowiązania w sytuacji, w której wierzyciel dokonuje zwolnienia dłużnika z długu, natomiast dłużnik takowe zwolnienie przyjmuje. Naturalnym pytaniem jest możliwość zobowiązania się zleceniobiorcy do przyszłego niedochodzenia od zleceniodawcy prawa do wynagrodzenia (*pactum de non petendo*). Ze względu na brzmienie przepisu art. 8a ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz art. 84 k.p., należy przyjąć za uzasadnione tezy wyrażone w odniesieniu do regulacji prawnopracowniczej. Skoro tak, to zobowiązanie, o którym mowa wcześniej, jest niedopuszczalne, a w przypadku jego dokonania – prawnie niewiążące i nieważne z mocy prawa na podstawie art. 58 k.c. Zakaz ten należy traktować jako nieograniczony w czasie. Wydaje się również wykluczone zawarcie ugody sądowej lub pozasądowej, w której zleceniobiorca zobowiązałby się do niedochodzenia należnej mu minimalnej stawki godzinowej. Rozwiązanie takie może utrudniać polubowne rozwiązywanie sporów cywilnoprawnych w tej części, w której uprawniony do minimalnej stawki godzinowej chciałby zrezygnować ze świadczenia pieniężnego. Możliwość taka będzie mogła istnieć tylko w odniesieniu do wynagrodzenia przekraczającego minimalną stawkę godzinową.

Z zakazem zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia powiązany jest zakaz przeniesienia prawa do minimalnej stawki godzinowej na inną osobę. Rozwiązanie tego rodzaju wyklucza przenoszenie prawa do minimalnej stawki godzinowej na inne osoby. Konstrukcja ta stanowi o wykluczeniu na mocy przepisu szczególnego instytucji cesji wierzytelności (przelewu), określonej w art. 509 k.c. Instytucja przelewu zakłada możliwość, nawet bez zgody dłużnika, przeniesienia wierzytelności na osobę trze-

cią. Wyłączenie zastosowania przelewu w stosunku do minimalnej stawki godzinowej jest skutkiem zapisu art. 509 k.c., który dopuszcza możliwość przelewu, chyba że sprzeciwiałoby się to ustawie, zastrzeżeniom umownym lub właściwości zobowiązania. W analizowanym przypadku to właśnie ten pierwszy przypadek wyklucza możliwość dokonania przelewu.

Tylko pieniądze

Analizując konstrukcję ochrony minimalnej stawki godzinowej, nie można pominąć ustawowego obowiązku wypłacania wynagrodzenia w formie pieniężnej. Norma prawna zawarta w art. 8a ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę formułuje ten obowiązek jedynie w odniesieniu do minimalnej stawki godzinowej, a nie do całości wynagrodzenia przysługującego zleceniobiorcy. Prawidłowe wypełnienie tego zobowiązania nastąpi, jeżeli zleceniodawca wypłaci zleceniobiorcy wynagrodzenie w formie gotówki lub w formie bezgotówkowej, tj. w formie przelewu na wskazane konto bankowe. Rozwiązanie przyjęte w ustawie wyklucza możliwość wypłacania minimalnej stawki godzinowej w naturze. Sytuacje takie zdarzały się w praktyce. Przykładowo, zleceniobiorcy zobowiązywali się do posprzątania wagonów kolejowych, którymi był przewożony węgiel. Wagoni rozładowano mechanicznie z wykorzystaniem ładowarki, jednak na każdym z nich pozostała znaczna ilość węgla. Umowa pomiędzy dysponentem wagonów a wykonawcami była taka, że posprzątają skład kolejowy, a w ramach wynagrodzenia otrzymają węgiel, który był sprzątnięty. Obecnie tego rodzaju rozwiązanie jest wykluczone w tej części, w której węgiel byłby zaliczony na poczet minimalnej stawki godzinowej. Nie jest dopuszczalne również rozwiązanie, w którym zleceniobiorca w ramach rozliczenia minimalnej stawki godzinowej otrzymałby papiery wartościowe, bony, czek, weksle czy udziały. Rozwiązanie tego rodzaju stanowiłoby również zaprzeczenie idei wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej.

Szczególne rozwiązania prawne zawarte w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w znaczącej części są wzorowane na przepisach prawa pracy.

Należy do nich przede wszystkim zakaz zrzeczenia się oraz przeniesienia na inną osobę prawa do wynagrodzenia, a także obowiązek wypłacenia go w formie pieniężnej.

Dopuszczalność rozliczeń dokonywanych w walucie innej niż polska została potwierdzona w wyroku Sądu Najwyższego.

Niewątpliwie ratio legis przyjętego rozwiązania znajduje swoje uzasadnienie w tym, że forma pieniężna wypłaty zapewnia otrzymanie powszechnego środka płatniczego, jakim jest pieniądz. Innym powodem jest ochrona zleceniobiorcy lub wykonawcy usługi przed ryzykiem przeszacowania wartości świadczenia w naturze przez osobę zlecającą pracę. Wartość pieniężna pozwala również uniknąć wahań wartości produktów lub usług, które oferowane byłoby jako zapłata.

Także w walucie obcej

Istotnym zagadnieniem jest kwestia waluty wypłaty. Zgodnie z artykułem 358 k.c., jeżeli przedmiotem zobowiązania podlegającego wykonaniu na terytorium Rzeczy-



pospolitej Polskiej jest suma pieniężna wyrażona w walucie obcej, dłużnik może spełnić świadczenie w walucie polskiej, chyba że ustawa, orzeczenie sądowe będące źródłem zobowiązania lub czynność prawna zastrzega spełnienie świadczenia wyłącznie w walucie obcej. Rozwiązanie to w istocie dopuszcza możliwość wypłacenia wynagrodzenia w walucie obcej, np. w euro. Z perspektywy ochrony minimalnej stawki godzinowej istotne jest jednak to, czy wypłacone wynagrodzenie odpowiada wysokości należnej z tytułu minimalnej stawki godzinowej. Aby dokonać weryfikacji takich rozliczeń, należy posłużyć się § 2 art. 358 k.c., zgodnie z którym wartość waluty obcej określa się według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z dnia wymagalności roszczenia, chyba że

Z perspektywy ochrony minimalnej stawki godzinowej istotne jest to, czy wypłacone wynagrodzenie odpowiada wysokości należnej z tytułu minimalnej stawki godzinowej.

ustawa, orzeczenie sądowe lub czynność prawna zastrzega inaczej. Przy dokonywaniu rozliczeń istotny będzie dzień wymagalności, tj. dzień, w którym świadczenie powinno zostać spełnione. Ze względu na stosunkowo niefortunne rozwiązania zawarte w ustawie termin wypłaty wynagrodzenia minimalnego będzie najczęściej wynikał z postanowień umownych, a także będzie nawiązywał do kwestii przedstawienia rachunku wraz z zestawieniem godzin świadczenia pracy. Termin ustalenia wartości zobowiązania może jednak ulec zmianie. Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać spełnienia go w walucie polskiej, według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z dnia, w którym zapłata jest dokonywana. Dopuszczalność rozliczeń dokonywanych w walucie innej niż polska została potwierdzona w wyroku⁵ Sądu Najwyższego. Zgodnie z nim w związku z uchynieniem zasady walutowości przewidzianej w dawnym art. 358 k.c., wierzyciel może obecnie żądać wykonania zobowiązania pieniężnego z każdego tytułu w dowolnej walucie, natomiast dłużnik może wykazać, że żądanie przez wierzyciela zapłaty w walucie obcej jest sprzeczne z treścią zobowiązania, jego celem społeczno-gospodarczym, zasadami współżycia społecznego lub ustalonymi zwyczajami (art. 354 § 1 k.c.).

st. inspektor pracy – spec. **Łukasz Paroń**
OIP Wrocław

Przypisy

¹ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1265).

² Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1822 z późn. zm.).

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 459).

⁴ Szerzej Ł. Paroń, *Prawo do minimalnej stawki godzinowej*, „Inspektor Pracy” nr 1/2017.

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt V CSK 449/16.

Egzekwowanie praworządności

Anna Boba



Zawieranie umów cywilnoprawnych

Każde zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wskazanych warunków wykonywania pracy jest działaniem niezgodnym z dyspozycją art. 22 k.p. Rolą inspektora pracy jest kontrola zgodności zawieranych umów w świetle przepisów. Działanie to powinno być działaniem podstawowym i nadrzędnym nad wszystkimi innymi obszarami prawnej ochrony pracy. Ponadto w działaniach kontrolno-nadzorczych inspektor pracy nie powinien kierować się jedynie indywidualną wolą i interesem stron umowy, lecz szeroko rozumianym interesem społecznym oraz dążeniem do skutecznej prewencji ogólnej w obszarze prawa pracy.

Dochodzenie prawdy

Inspektor pracy z Oddziału PIP w Słupsku podczas czynności kontrolnych stwierdził, że osoby zajmujące się świadczeniem usług pocztowych są zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Pomiędzy kontrolowanym podmiotem a pracującymi zostały zawarte umowy zlecenia na odpłatne wykonanie czynności polegających na obsłudze procesów logistycznych oraz sortowaniu przesyłek. Zlecenie było wykonywane za umówionym wynagrodzeniem, wyrażonym w stawce miesięcznej, oraz dodatkową kwotą uznaniową, płatną do 25 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Istotne znaczenie miał fakt, że wynagrodzenie miesięczne za pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo wynosiło 1300 zł brutto, tj. znacznie poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego przepisami prawa.

Stan ten wskazywał na naruszenie prawa osób zatrudnionych do godziwego wyna-

godzenia za pracę. Sami zatrudnieni, z uwagi na swój młody wiek oraz małe doświadczenie życiowe, nie dostrzegali problemu. Godzili się na określony rodzaj umowy i wynagrodzenie. Wpływ na to miał również brak innej pracy zapewniającej lepszą możliwość zarobkowania.

Dla inspektora pracy ważny był sposób realizacji czynności wykonywanych przez pracujących, gdyż były one wykonywane w warunkach podporządkowania pracowniczego. Podporządkowanie dotyczyło sposobu, miejsca i czasu wykonywania pracy. Dyspozycyjność i podporządkowanie zleceniobiorców względem kontrolowanego przedsiębiorcy wyrażała się w tym, że w wyznaczonym i zorganizowanym przez niego miejscu pracy (pomieszczenia biurowe, pomieszczenie obsługi klienta, pomieszczenie sortowni) oraz w wyznaczonym czasie zleceniobiorcy osobiście wykonywali zadania określone zakresem czynności, polegające na obsłudze procesów logistycznych i sortowaniu przesyłek, a nadzór nad prawidłowym wykonaniem pracy sprawował kontrolowany przedsiębiorca lub wyznaczone przez niego osoby. Według świadków świadczyli oni pracę osobiście w wyznaczonym przez przedsiębiorcę miejscu, tj. w siedzibie zakładu pracy, w wyznaczonych godzinach, pod kierownictwem kontrolowanego przedsiębiorcy lub wyznaczonych osób. Przedsiębiorca początkowo nie kwestionował tego faktu, przyznając, że godziny pracy były w dużym stopniu uzależnione od przyjazdu frachtu oraz wyjścia i powrotu doręczycieli przesyłek. Zleceniobiorcy nie mieli żadnej swobody w zakresie ustalania przez siebie godzin pracy, gdyż pozostawali w stałej dyspozycji przedsiębiorcy, a tym samym

Zgodnie z dyspozycją art. 22 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Stan ten wskazywał na naruszenie prawa osób zatrudnionych do godziwego wynagrodzenia za pracę. Sami zatrudnieni, z uwagi na swój młody wiek oraz małe doświadczenie życiowe, nie dostrzegali problemu. Godzili się na określony rodzaj umowy i wynagrodzenie.



W postępowaniu wykroczeniowym Sąd Rejonowy w Słupsku wydał wyrok nakazowy, w którym uznał przedsiębiorcę za winnego zarzucanego mu czynu i wymierzył karę grzywny.

byli zobowiązani do respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy. Ustalono, że prace zleczone wykonywane były w sposób ciągły, według ustalonego rozkładu czasu pracy (od poniedziałku do piątku oraz obowiązkowo jedną sobotę w miesiącu lub od wtorku do soboty) przez cały czas obowiązywania umowy. Zleceniobiorcy przez cały okres świadczonej pracy (w niektórych przypadkach w okresie od 2014 r. do 2016 r.) wykonywali stałe, powtarzające się czynności związane z obsługą logistyczną oraz sortowaniem przesyłek. Według przedstawionej do kontroli dokumentacji, w tym umów zlecenia, zleceniobiorcy pracowali w oparciu o zakres czynności stanowiący załącznik do umowy zlecenia, w którym oprócz wymienionych do wykonania czynności wskazano, że zleceniobiorca ma stosować się do doraźnych instrukcji i poleceń zleceniodawcy. O podporządkowaniu zleceniobiorców świadczy także dostarczenie przez kontrolowanego przedsiębiorcę środków pracy (komputer, skaner, drukarka, itp.) – zleceniobiorcy wykonywali bowiem pracę przy użyciu sprzętu, urządzeń dostarczonych przez kontrolowanego.

Według wyjaśnień kontrolowanego przedsiębiorcy, zleceniobiorcy mogli być zastępowani przez inne osoby, jednak zastępstwo możliwe było tylko pomiędzy osobami pracującymi w zakładzie z uwagi na zapewnienie bezpieczeństwa przesyłek, do których mieli dostęp, i konieczność spełnienia wymogów prawa pocztowego oraz zapewnienia ochrony danych osobowych. Ryzyko związane z wykonywanymi pracami w ramach umów zlecenia ponosił praktycznie w całości kontrolowany przedsiębiorca, co dodatkowo wskazywało na pracowniczy charakter umów.

Final w sądzie

Mimo że analiza cech łączącego strony stosunku prawnego w jednoznaczny sposób wskazywała, że cechy istotne dla umowy o pracę mają w opisanej sytuacji charakter przeważający, kontrolowany kategorycznie nie zgadzał się z ustaleniami in-

spektora pracy. Twierdził, że zleceniobiorcy nie wykonują pracy w ramach podporządkowania, poza tym byli świadomi konsekwencji zawarcia umowy cywilnoprawnej, podejmując pracę.

Postępowanie kontrolne zostało zakończone skierowaniem przeciwko kontrolowanemu do Sądu Rejonowego w Słupsku wniosku o ukaranie zawierającego jeden zarzut z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, tj. zawarcie z 13 osobami umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, a także skierowaniem do Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na rzecz 13 osób pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W postępowaniu wykroczeniowym Sąd Rejonowy w Słupsku wydał wyrok nakazowy, w którym uznał przedsiębiorcę za winnego zarzucanego mu czynu i wymierzył karę grzywny. Kontrolowany wniósł sprzeciw od wyroku. W wyniku tego sąd dokonał formalnej zmiany zarzucanego czynu poprzez rozbicie jednego zarzutu postawionego przez inspektora pracy na 13 odrębnych zarzutów odnoszących się indywidualnie do każdego pokrzywdzonego. Równocześnie wymierzył łączną karę grzywny w wysokości 4000 zł. Ta formalna zmiana miała w ocenie sądu istotne znaczenie z uwagi na to, że zarzuty dotyczyły różnych osób i okresów popełnienia wykroczenia. Kontrolowany odwołał się od tego wyroku. Podczas rozprawy apelacyjnej toczącej się w Sądzie Okręgowym w Słupsku inspektor pracy, występując w charakterze oskarżyciela publicznego, wniósł o oddalenie apelacji w całości i utrzymanie w mocy wyroku sądu I instancji. W uzasadnieniu inspektor wskazał, że z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że pokrzywdzeni świadczyli pracę na rzecz obwinionego w warunkach podporządkowania pracowniczego. Ponadto w momencie rozprawy apelacyjnej było już znane prawomocne rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Słupsku w zakresie pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Sąd Rejonowy, rozpatrując pozew inspektora pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, w sposób

kategoryczny stwierdził, że pozew ten był zasadny, i wydał wyrok stwierdzający, że strony łączył stosunek pracy. Także w postępowaniu odwoławczym o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że strony łączył stosunek pracy. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy w Słupsku utrzymał w mocy wyrok sądu I instancji uznający, że pozwany jest winny popełnienia zarzucanych czynów.

Problemy z wynagrodzeniem

Wysokość wynagrodzenia miała istotny wpływ na sprawę, gdyż w trakcie postępowania sądowego ustalono, że wszystkie osoby, na rzecz których wytoczono powództwo, otrzymały wynagrodzenie niewynikające z treści pisemnej umowy, a według stawki godzinowej – w wysokości 8 zł za godzinę pracy.

Równocześnie postępowanie przed sądem wykazało, że pracujący otrzymywali faktycznie wyższe wynagrodzenia, niż te w dokumentacji płacowej. Wynikało to z faktu, że pracujący świadczyli pracę w wymiarze średnio powyżej 40 godzin tygodniowo. W związku z informacją powziętą w trakcie opisanego postępowania sądowego, dotyczącą wysokości faktycznie wypłacanego wynagrodzenia za pracę, inspektor pracy zawiadomił urząd skarbowy o naruszeniu przez kontrolowanego przepisów prawa podatkowego oraz ZUS o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych. Dzięki temu urzędy mogły podjąć działania mające na celu ściąganie stosownych danin z tytułu podatku i na ubezpieczenie społeczne.

Wypłacane wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia w globalnym rozrachunku i tak było znacząco niższe niż wynagrodzenia należne za taki sam wymiar czasu pracy rozliczone w ramach stosunku pracy. Tym samym pracownicy uzyskali prawo do roszczenia wyrównania wynagrodzenia do wysokości określonej przepisami prawa pracy.

Ogólnospołeczny wymiar

W danym postępowaniu znaczenie miała nie tylko prewencja szczególna odnosząca się do samego przedsiębiorcy, lecz także prewencja ogólna odnosząca się do świadomości społecznej. Działanie inspektora pracy przyczyniło się do kształtowania świadomości prawnej młodych osób, które w postępowaniu były osobami pokrzywdzonymi. Mogli oni zobaczyć, że sprawiedliwość może być wymierzana stosunkowo sprawnie i szybko, a ich interesy skutecznie chronione.

Ważnym elementem sprawy jest także to, że oba postępowania przed sądem były prowadzone nie tylko wobec osób, które wyrażały niezadowolony z rodzaju zawartych umów, lecz w stosunku do całej grupy osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Tym samym postępowaniem objęto

osoby, które obojętnie podchodziły do rodzaju zawartej umowy, a nawet w jednostkowych przypadkach wyrażały niezadowolony z „wtrącania się” inspekcji pracy w charakter ich zatrudnienia.

W tym obszarze ścierają się zasadniczo dwa poglądy. Pierwszy, że inspektor pracy powinien ograniczać się z wytaczaniem powództw jedynie do osób, które są zainteresowane takim powództwem. Drugi, że inspektor, prowadząc czynności kontrolno-nadzorcze, powinien się kierować literą prawa, a nie wolą stron. Jak się wydaje, ten drugi pogląd jest zasadny w świetle orzeczeń sądów, które coraz rzadziej odwołują się do woli stron, a coraz częściej dostrzegają społeczny aspekt w ustalaniu rodzaju łączącej strony umowy.

Inspektor pracy nie powinien w trakcie kontroli rozważać, czy dana osoba jest zainteresowana przekształceniem umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, gdyż kwestia ta nie ma tylko wymiaru indywidualnego, lecz ogólnospołeczny. Należy bowiem pamiętać, że każdy przypadek niezakwestionowanego naruszenia art. 22 k.p. powoduje brak działania prewencyjnego o charakterze ogólnym, tj. zniechęcającego do naruszania danego przepisu. Tylko zdecydowane i kompleksowe działanie w tym obszarze, obejmujące wszystkich potencjalnych pokrzywdzonych, pozwoli skutecznie eliminować patologie w zakresie zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Potwierdza to wydany niedawno wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., zgodnie z którym wolą stron nie można zmienić podstawy zatrudnienia, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim z art. 22 § 1 k.p. (Lex nr 2300072).

starszy inspektor pracy **Anna Boba**
OIP Gdańsk

Pamięci Romana Giedrojcia

W Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu 18 grudnia 2017 roku odsłonięto tablicę upamiętniającą zmarłego w sierpniu głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia oraz nadano Jego imię auli w Ośrodku. W uroczystości z udziałem szefa inspekcji pracy Wiesława Łyszczka uczestniczyła najbliższa rodzina Romana Giedrojcia, żona Ewa i brat Mieczysław.



Fot. Z. Lehmann



Fot. S. Kaczor

Tablicę poświęcił metropolita wrocławski arcybiskup Józef Kupny, w obecności przewodniczącego Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” Kazimierza Kimso, kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz pracowników Ośrodka Szkolenia PIP. Odczytano okolicznościowy list od sekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisława Szweda oraz przekazano słowa przewodniczącego Rady Ochrony Pracy pośła Janusza Śniadka.

Uprawnienie do zwolnienia od pracy

Konieczność analizy przepisu art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wiązała się m.in. z jedną ze spraw zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. Jej stan faktyczny wyglądał tak, że przewodniczący jednej z międzyzakładowych organizacji związkowych wystąpił do pracodawcy z pismem o zwolnienie członka zarządu wskazanej organizacji z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. W uzasadnieniu wniosku wskazano konieczność udziału tego pracownika w szkoleniu zaplanowanym na konkretny dzień, z dużym wyprzedzeniem. Na to szkolenie pracodawca zwolnił już z obowiązku świadczenia pracy innego pracownika, także członka wskazanej organizacji związkowej.

W odpowiedzi pracodawca zawniósł o wyznaczenie na wskazane szkolenie innej osoby niż członek zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej, gdyż częste nieobecności tego konkretnego pracownika dezorganizują pracę całego działu. W kolejnym piśmie przewodniczący komisji międzyzakładowej organizacji związkowej wskazał, że przyczyna tej odmowy jest bezzasadna. Pracodawca, ripostując, ponownie podniósł w piśmie, iż pracownik, którego dotyczy powstały spór, jest zatrudniony w dziale dwuosobowym, a jego częste nieobecności dezorganizują pracę działu. Ostatecznie pracodawca nie udzielił pracownikowi zwolnienia od pracy na dzień, w którym miało się odbyć szkolenie. Pracownik we wskazanym dniu świadczył pracę.

Warunki zwolnienia

Zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych pracownik ma prawo do

zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Aby pracownik będący członkiem organizacji związkowej skorzystał ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, muszą być spełnione następujące warunki:

- 1) pracownik musi pełnić określoną funkcję związkową,
- 2) musi powstać konieczność wykonania doraźnej czynności wynikającej z przedmiotowej funkcji związkowej pracownika,
- 3) wskazana, doraźna czynność związkowa nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

O zwolnienie od pracy w trybie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych organizacja związkowa może ubiegać się dla każdego członka tej organizacji, który pełni jakąkolwiek funkcję związkową. Nie musi być to funkcja wynikająca z członkostwa w organach związków zawodowych, co więcej – jak podkreślają przedstawiciele doktryny – funkcja taka nie musi wynikać z przepisów czy statutu, może przykładowo także chodzić o „funkcję związaną z udziałem w pracach komisji lub zespołu problemowego, funkcję delegata na zjazd, pełnomocnika procesowego, wyznaczenie do pracy w radzie zatrudnienia, wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, komisji trójstronnej czy udział w negocjacjach zbiorowych”².

W wyroku z dnia 6 czerwca 2001 r. (sygn. akt I PKN 460/00) Sąd Najwyższy uznał, że indywidualne zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, dla załatwienia doraźnych spraw związanych z pełnioną funkcją

związkową na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, nie zależy od uznania pracodawcy, ale od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w tym przepisie. Pracodawca powinien udzielić zwolnienia, jeżeli czynność nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy i ma charakter doraźny, czyli niecierpiący zwłoki, a jednocześnie jej podjęcie w tym dniu jest niezbędne dla zachowania praw związku, jego członków lub innych pracowników, którym związek zapewnia ochronę.

Biorąc to pod uwagę, niewątpliwie brak zgody na udzielenie zwolnienia od pracy zarobkowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy, z uwagi na dezorganizację pracy zakładu stanowi naruszenie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca w rozpatrywanym przypadku nie mógł odmówić pracownikowi zgody na zwolnienie od pracy, powołując się na dezorganizację pracy w dziale.

Doraźny charakter

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż przepis art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wymaga, aby czynność, do wykonania której członek organizacji związkowej ma być zwolniony i czemu pracodawca nie może odmówić, powołując się na dezorganizację pracy, miała charakter doraźny. Doraźność czynności jest bowiem, jak wskazano wcześniej, jednym z warunków zastosowania przepisu art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z komentarzem Janusza Żołyńskiego do ustawy o związkach zawodowych: „Orzecznictwo SN, jak i poglądy doktryny na temat pojęcia doraźności czynności nie są jednoznaczne. Otóż SN w wyroku z dnia 6 czerwca 2001 r. (I PKN 460/00, Prok. i Pr. – wkł. 2002, nr 12, poz. 48) stwierdził, że czynność ma charakter „doraźny”, czyli niecierpiący zwłoki, jeżeli jej podjęcie w tym dniu jest niezbędne dla zachowania praw związku, jego członków lub innych pracow-

ników, którym związek zapewnia ochronę. Z kolei niektórzy autorzy uznają (J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji...*, s. 64), że zbędne jest precyzowanie tego pojęcia, gdyż jest to zagadnienie konkretnego stanu faktycznego i decydujące są tu potrzeby związku zawodowego. W tym też względzie, stosując wykładnię językową, przez czynność doraźną należałoby rozumieć wyłącznie to, czego nie można zaplanować, a więc ma charakter niecierpiący zwłoki – natychmiastowy, jest dorywcze, ograniczone czasowo, przy czym nie da się określić czasu wykonywania tej czynności. Jest to zatem czynność, która nie może być planowana czy przewidywana koniecznością jej zaistnienia. Ponadto za czynność doraźną należałoby uznać takie zdarzenie, na dokonanie którego związek zawodowy nie ma żadnego wpływu”³.

J. Żołyński nie poprzestaje jednak na wyjaśnieniu pojęcia „czynność doraźna” wyłącznie na podstawie wykładni językowej. Odwołuje się również do wykładni celowościowej, która uzasadnia ustalenie znaczenia normy prawnej uwzględniającego cel tej normy, a także warunki i kontekst społeczno-polityczny. Zdaniem przywołanego autora konkretne okoliczności będą przesądzały o tym, czy pracodawca ma obowiązek udzielić zwolnienia pracownikowi, czy też uprawniona będzie jego odmowa. Komentator, odnosząc się do sytuacji, w której członek zarządu ma uzyskać zwolnienie od pracy w celu odbycia z góry zaplanowanego szkolenia, zgadza się ze stanowiskiem Bogusława Cudowskiego⁴, że regułą powinno być, że takie szkolenia odbywają się poza czasem pracy, chociaż nie wyklucza sytuacji, że mogą one mieć charakter nadzwyczajny. Przypadek ów może mieć miejsce tylko w wyjątkowych sytuacjach, uzasadnionych organizacyjnie, na przykład, „jeżeli szkolenie odbywałoby się na terenie zakładu pracy i byłoby prowadzone przez wykładowcę, który może przeprowadzić je wyłącznie w czasie pracy. W takich okolicznościach można uznać, iż czynność taka ma charakter ‘zobowiązujący’ pracodawcę do zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy”⁵.

Jeden z problemów z zakresu zbiorowego prawa pracy, z jakimi spotykają się inspektorzy pracy, dotyczy uprawnień przewidzianego w art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹.

Również Krzysztof Baran potwierdza, iż nie są doraźnymi czynnościami z góry zaplanowanymi, a do takowych autor zalicza między innymi szkolenia, kursy i inne formy kształcenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy są one organizowane przez związki zawodowe czy też podmioty prowadzące działalność komercyjną oraz jaka jest ich tematyka. Wszelka aktywność szkoleniowo-informacyjna powinna być prowadzona w czasie wolnym od pracy. W szczególności długotrwałe zwolnienia na cele szkoleniowo-dydaktyczne (np. kilkudniowe) nie posiadają ustawowego przymiotu czynności doraźnej. Jako jedyny wyjątek w tym zakresie komentator wskazuje szkolenia w terminach niezależnych od organizacji związkowych przygotowywane przez organy administracji publicznej, np. Państwową Inspekcję Pracy⁶.

Możliwość skorzystania przez danego pracownika – członka organizacji związkowej – z uprawnień określonego art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych musi być oceniana w każdym przypadku na podstawie okoliczności danej sprawy. W każdej konkretnej sytuacji konieczne jest ustalenie, czy spełnione są wszystkie przesłanki określone art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, warunkujące możliwość skorzystania z uprawnień do zwolnienia od pracy, w tym, czy czynność związkowa ma charakter doraźny i nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Obiektywna przesłanka

Konieczne jest jednak zwrócenie uwagi, iż pracodawca w przypadku, w którym przesłanki określone art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych są spełnione, nie może odmówić pracownikowi udzielenia zwolnienia, zwłaszcza powołując się przy tym na okoliczności, takie jak dezorganizacja pracy. Udzielenie zwolnienia, o którym mowa w treści art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, jest bowiem zależne tylko od istnienia obiektywnej przesłanki, jaką jest konieczność wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej pełnionej przez pracownika, o ile nie jest możliwe jej wykonanie w czasie wolnym od pracy, na co jednoznacznie wskazuje przywołane wcześniej orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r.

Nieuzasadniona odmowa przez pracodawcę udzielenia zwolnienia od pracy może stanowić przypadek utrudniania

działalności związkowej, sankcjonowany na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym „kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”.

Na marginesie, należy również odnieść się do postępowania pracownika, któremu pracodawca nie udzielił ostatecznie zwolnienia od pracy w trybie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Pracownik ten, wobec braku zgody pracodawcy, stawiał się do pracy, tym samym unikając ewentualnych negatywnych konsekwencji dla siebie. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 196/10, LEX nr 811847, „Nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie ‘udzielając’ sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zasadę tę stosuje się także do pracownika realizującego – w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków pracowniczych w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy – prawo do odpłatnego zwolnienia od pracy w celu wykonania czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej”. Jak wynika z tego orzeczenia, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, który nie stawia się w pracy pomimo braku zgody ze strony pracodawcy na zwolnienie od pracy w trybie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach, bez względu na to, czy pracodawca był uprawniony do takiej odmowy w świetle przywołanego przepisu czy też nie.

zastępca okręgowego inspektora pracy
Jan Józwik
OIP Kielce

Przypisy

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. 2015, poz. 1881.

² B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 8, s. 28.

³ J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, LEX, 2014, komentarz do art. 31.

⁴ B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe...*

⁵ J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz...*

⁶ K. Baran (red.), *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, WK 2016, komentarz do art. 31.

Technika

Instrukcja maszyny – wymagania

(cz. I)

W rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz.1228), wdrażającym do naszego prawodawstwa wymagania dyrektywy maszynowej 2006/42/WE, w dwóch paragrafach ujęto wymagania, jakie powinna spełniać instrukcja obsługi maszyny. W § 58 znajdują się ogólne wymagania związane z językiem instrukcji, a w § 59 – dotyczące minimalnej zawartości, tj. informacji obowiązkowych. Zdecydowanie więcej informacji znajdziemy w „Przewodniku dotyczącym stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn” pod redakcją Iana Fräsera, wydanym przez Komisję Europejską Przedsiębiorstwa i Przemysłu. Poradnik ma na celu objaśnienie pojęć i wymagań dyrektywy 2006/42/WE oraz zapewnienie jednolitego sposobu interpretowania i stosowania tej dyrektywy w całej UE. Jest adresowany do wszystkich stron zaangażowanych w stosowanie dyrektywy w sprawie maszyn – producentów, importerów i dystrybutorów, jednostek notyfikowanych, twórców norm, agencji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony konsumentów, urzędników właściwych administracji krajowych i organów nadzoru rynku. Dodatkowe informacje w zakresie wymagań dla dokumentacji towarzyszącej maszynie można odnaleźć w zharmonizowanej z dyrektywą maszynową normie PN-EN ISO 12100:2012 Bezpieczeństwo maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.

Zawartość instrukcji

Najważniejsze elementy, które należy zawrzeć w instrukcji obsługi maszyny wydanej

przez producenta, zawarto w § 59 rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Użyty tam zwrot „co najmniej” wskazuje, że podanej listy nie należy traktować jako wyczerpującej. Jeżeli zatem jakiegokolwiek informacji niewymienione w § 59 rozporządzenia są niezbędne do bezpiecznego użytkowania maszyny, należy je umieścić w instrukcji. Natomiast wyrażenie „jeżeli mają one zastosowanie” oznacza, że wymienione elementy muszą być uwzględnione w instrukcji wyłącznie w przypadku, gdy są one istotne w odniesieniu do danej maszyny.

Instrukcje obsługi powinny zawierać co najmniej następujące informacje, jeżeli ma to zastosowanie:

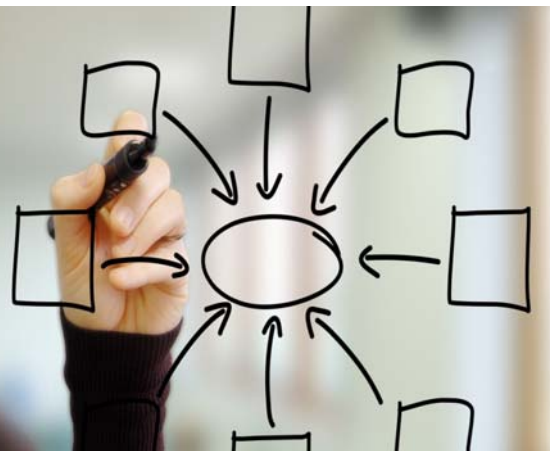
- 1) **Nazwę i pełny adres producenta i jego upoważnionego przedstawiciela.**
- 2) **Określenie maszyny, które zostało umieszczone na samej maszynie, z wyjątkiem numeru seryjnego** – numer seryjny nie jest wymagany, ponieważ instrukcja producenta dotyczy zazwyczaj modelu lub typu maszyny, a nie konkretnego produktu. Jeżeli model maszyny istnieje w kilku wariantach, konieczne jest wyraźne wskazanie użytkownikowi, które z poszczególnych części instrukcji mają zastosowanie do każdego wariantu. Podobnie, jeżeli instrukcja obejmuje co najmniej dwa modele lub typy, np. gdy obejmuje kilka modeli lub typów maszyn należących do tej samej serii, konieczne jest wyraźne wskazanie użytkownikowi, które z poszczególnych części instrukcji mają zastosowanie do każdego modelu lub typu.

- 3) **Deklarację zgodności WE lub dokument przedstawiający treść deklaracji zgodności WE, wskazujący szczegółowe**

Włodzimierz Łabanowski



Wielu producentów maszyn ma problem z ustaleniem, czy sporządzane przez nich instrukcje obsługi są prawidłowe, czy zawierają właściwe treści, czy są jasne i zrozumiałe dla użytkownika. Podstawowe wymagania, jakie powinna spełniać instrukcja obsługi maszyny, zostały określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Więcej informacji znajdziemy w „Przewodniku dotyczącym stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn”.

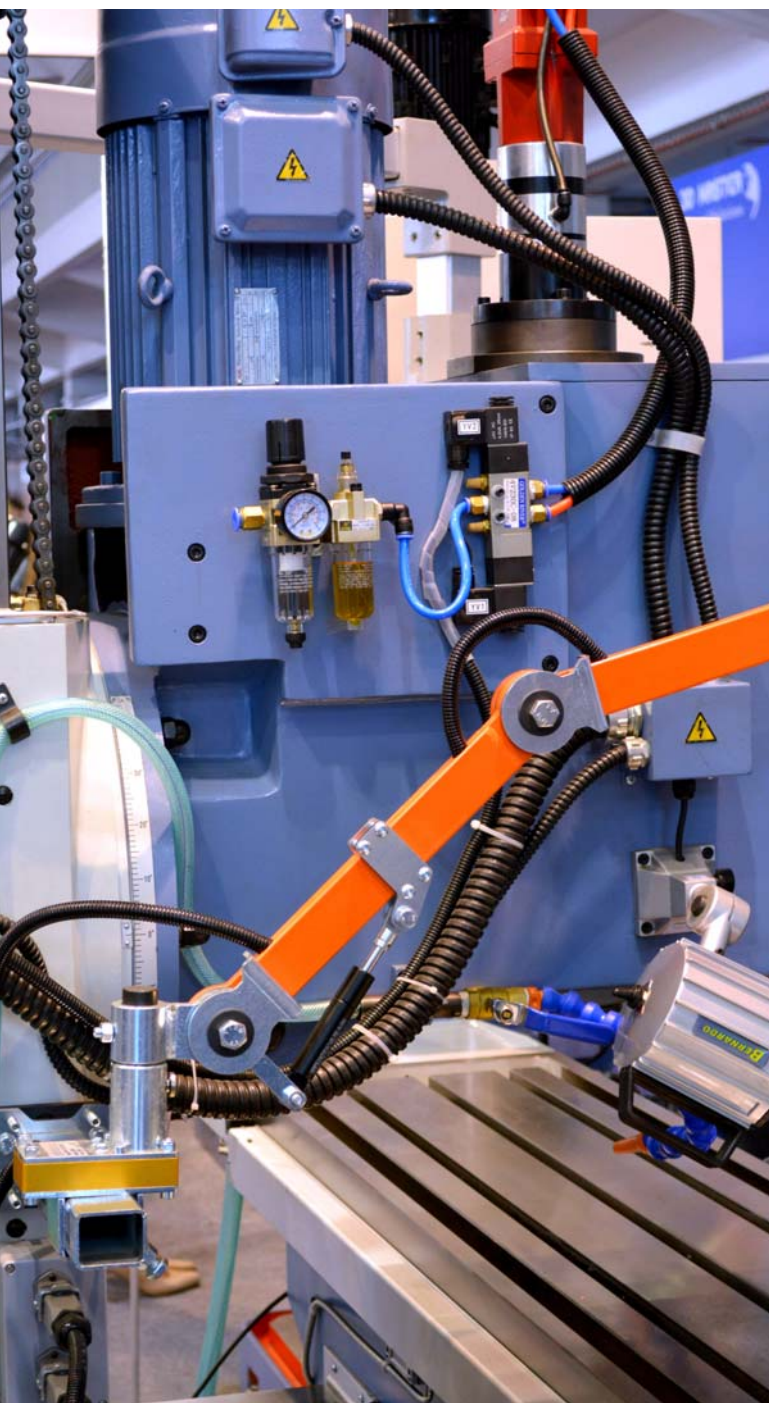


dane dotyczące maszyny, niekoniecznie zawierający numer seryjny i podpis. Aby spełnić ten obowiązek, producent może wybrać jedną z opcji:

- do instrukcji obsługi dołącza podpisaną deklarację zgodności WE – jest to właściwy wybór w przypadku wyrobów produkowanych w pojedynczych egzemplarzach lub maszyn wytwarzanych w niewielkiej liczbie;

- do instrukcji obsługi dołącza dokument określający treść deklaracji zgodności WE (niekoniecznie uwzględniający numer seryjny i podpis) – w takim przypadku podpisaną deklarację zgodności WE należy dostarczyć oddzielnie.

4) **Ogólny opis maszyny** – ma on na celu zapewnienie użytkownikowi możliwości zidentyfikowania głównych części maszyny oraz ich funkcji.



5) **Rysunki, schematy, opisy i objaśnienia niezbędne do użytkowania, konserwacji i naprawy maszyny oraz sprawdzenia prawidłowości jej działania** – jasne i proste rysunki, schematy, wykresy i tabele są bardziej wskazane niż długie, pisemne wyjaśnienia. Niezbędne opisy należy umieścić w pobliżu ilustracji, do których się one odnoszą.

6) **Opis stanowiska lub stanowisk pracy, które mogą zajmować operatorzy** – należy tu uwzględnić na przykład lokalizację stanowiska pracy; dostosowanie siedzisk, podnóżków lub innych części maszyny, aby zapewnić prawidłową postawę i ograniczyć drgania przenoszone na operatora; układ i identyfikację elementów sterowniczych oraz ich funkcje; różne tryby sterowania lub obsługi oraz środki ostrożności w odniesieniu do każdego trybu; wykorzystanie osłon i urządzeń ochronnych zamontowanych w maszynie; wykorzystanie wyposażenia zamontowanego w celu odseparowania lub usunięcia substancji niebezpiecznych bądź w celu utrzymania dobrych warunków pracy.

7) **Opis zastosowania maszyny zgodnego z przeznaczeniem** – musi obejmować dokładne wskazanie celów, do których maszyna jest przeznaczona; szczegółowo określać ograniczenia dotyczące warunków stosowania, uwzględnianych w ocenie ryzyka dokonanej przez producenta oraz w projektowaniu i wykonywaniu maszyn; opis zamierzonego zastosowania maszyny musi także uwzględniać wszystkie zróżnicowane tryby pracy i etapy eksploatacji maszyny oraz określać szczegółowo bezpieczne wartości parametrów, od których zależy bezpieczne użytkowanie maszyny. Parametry te obejmują m.in. maksymalny udźwig maszyny podnoszącej; maksymalne nachylenie terenu, przy którym można wykorzystywać maszyny samojezdne bez utraty ich stateczności; maksymalną prędkość wiatru, przy której można bezpiecznie używać maszyny na zewnątrz pomieszczeń; maksymalne wymiary przedmiotu obrabianego; maksymalną prędkość obracających się narzędzi, w przypadku których istnieje ryzyko uszkodzenia ze względu na nadmierną prędkość obrotową; rodzaje materiałów, które mogą być bezpiecznie obrabiane przez maszynę.

8) **Ostrzeżenia dotyczące niedozwolonych sposobów użytkowania maszyn, które mogą mieć miejsce** – aby uniknąć niewłaściwego użytkowania, warto wskazać użytkownikowi najczęstsze przyczyny takiego użycia oraz wyjaśnić ewentualne konsekwencje. Ostrzeżenia dotyczące przewidywanego niewłaściwego użycia maszyny powinny uwzględniać informacje zwrotne od użytkowników oraz informacje na temat wypadków lub incydentów z udziałem podobnych maszyn.

9) **Instrukcje montażu, instalowania i łączenia, zawierające rysunki, schematy i sposoby mocowania oraz określenie podwozia lub instalacji, na jakich maszyna powinna być zamontowana.**

Instrukcja montażu jest niezbędna w przypadku maszyny, która jest dostarczana użytkownikowi w formie niegotowej do użycia, na przykład gdy elementy maszyny zostały rozmontowane w celu transportu lub odpowiedniego zapakowania. Szczególną uwagę należy poświęcić instrukcji montażu w przypadkach, w których montaż ma być przeprowadzony przez użytkowników nieprofesjonalnych.

Instrukcja montażu wyposażenia wymiennego musi szczegółowo określać rodzaj lub rodzaje maszyn podstawowych, z którymi można bezpiecznie używać wyposażenia, oraz uwzględniać niezbędną instrukcję dotyczącą bezpiecznego łączenia wyposażenia wymiennego z maszyną podstawową, dokonywanego przez użytkownika. W przypadku maszyn dostarczanych bez mechanizmu napędowego instrukcja musi zawierać wszystkie niezbędne specyfikacje dotyczące mechanizmu napędowego, który ma zostać zamontowany, takie jak rodzaj, moc i złącza, a także uwzględniać szczegółowe instrukcje montażu mechanizmu napędowego.

Instrukcja instalacji jest niezbędna w przypadku maszyny, która musi być zamontowana na określonych podporach, strukturach lub budynkach, na fundamentach lub podłożu, bądź do nich przymocowana, aby zapewnić jej bezpieczne użytkowanie i stateczność. Instrukcja musi szczegółowo określać wymagane wymiary i właściwości nośne podpór oraz elementy, które mają być wykorzystane do zamocowania maszyny. W przypadku maszyn przeznaczonych do instalowania na środkach transportu instrukcja musi szczegółowo określać pojazdy lub przyczepy, na których maszyny te mogą zostać w bezpieczny sposób zainstalowane, podając ich właściwości techniczne lub, jeżeli jest to konieczne, konkretne modele pojazdu.

Instrukcje łączenia muszą opisywać środki, jakie mają być wykorzystane, aby zapewnić bezpieczne łączenie maszyn ze źródłami energii, płynów itd. Konieczne jest szczegółowe określenie odpowiednich właściwości źródeł, takich jak na przykład napięcie, moc, ciśnienie lub temperatura. Należy również określić bezpieczne połączenie maszyny ze środkami służącymi usunięciu niebezpiecznych substancji, jeżeli środki te nie stanowią integralnej części maszyny.

10) **Instrukcje dotyczące instalacji i montażu, mające na celu zmniejszenie hałasu lub drgań** – w odniesieniu do hałasu w instrukcji należy w stosownych przypadkach wyszczególnić prawidłowy montaż i instalację wyposażenia dostarczonego przez producenta maszyny w celu zmniejszenia emisji hałasu. W odniesieniu do drgań instrukcja może zawierać na przykład specyfikacje fundamentów, z odpowiednimi właściwościami tłumiącymi.

11) **Instrukcje dotyczące oddania do użytku i eksploatacji maszyny oraz instrukcje dotyczące szkolenia operatorów, jeżeli jest to niezbędne** – instrukcja oddawania do użytku wskazuje wszystkie niezbędne regulacje, kontro-



le, inspekcje lub próby funkcjonalne, które należy przeprowadzić po zmontowaniu i zainstalowaniu maszyny przed jej oddaniem do użytku. Należy opisać wszelkie szczególne procedury, których trzeba przestrzegać. Te same informacje należy podać w przypadku ponownego oddania maszyny do użytku, na przykład w wyniku przeniesienia na nowe miejsce lub po naprawach głównych.

Instrukcja musi obejmować różne etapy eksploatacji maszyny. W miarę potrzeb instrukcja powinna obejmować:

- normalny tryb pracy, ustawianie i regulacja maszyny,
- prawidłowe wykorzystanie elementów sterowniczych, osłon i urządzeń ochronnych,
- zastosowanie specjalnych narzędzi lub wyposażenia, dostarczonych wraz z maszyną,
- wybór i bezpieczne użytkowanie wszystkich trybów sterowania lub trybów pracy,



Fot. J. Kałek

- określone środki ostrożności, które należy podjąć w szczególnych warunkach użytkowania.

Producent maszyny musi wskazać, czy do bezpiecznego użytkowania maszyny konieczne jest specjalistyczne szkolenie. Zazwyczaj dotyczy to produktów przeznaczonych do użytkowania profesjonalnego. W instrukcji nie ma potrzeby zamieszczania pełnego programu szkolenia lub instrukcji szkolenia. Należałoby jednak wskazać istotne aspekty, które powinny zostać uwzględnione w szkoleniu operatorów, aby pomóc pracodawcom w wypełnieniu ich obowiązku zapewnienia operatorom odpowiedniego szkolenia. W przypadku niektórych kategorii maszyn istnieje obowiązek posiadania właściwych uprawnień kwalifikacyjnych, co jest uregulowane innymi krajowymi przepisami.

12) **Informacje dotyczące ryzyka istniejącego mimo zastosowania konstrukcji bezpiecznej samej w sobie, środków zabezpieczających i dodatkowych środków ochronnych** – instrukcje muszą zawierać jasne stwierdzenia dotyczące wszelkich rodzajów ryzyka, które nie zostały odpowiednio ograniczone środkami projektowania maszyn bezpiecznych z samego założenia lub zintegrowanymi technicznymi środkami ochronnymi. Informacje te mają na celu umożliwienie użytkownikom podjęcia niezbędnych środków ochronnych, o których mowa dalej.

13) **Instrukcje dotyczące środków ochronnych, jakie musi zastosować użytkownik we właściwych przypadkach, łącznie z dostarczeniem środków ochrony indywidualnej.**

Środki, które należy opisać szczegółowo w instrukcji, mogą obejmować na przykład:

- użycie dodatkowych ekranów lub osłon w miejscu pracy,

- organizację bezpiecznych systemów pracy,
- ograniczenie wykonywania określonych zadań do wyszkolonych i upoważnionych operatorów,
- zapewnienie i stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

W instrukcji należy wskazać rodzaj środków ochrony indywidualnej, jaki stosuje się w celu ochrony przed ryzykiem resztkowym, wynikającym z użytkowania maszyny. Należy określić kompatybilne środki ochrony indywidualnej, w szczególności jeżeli maszyna jest wyposażona w urządzenia kotwiące, umożliwiające zamocowanie środków ochrony indywidualnej, które zapobiegają upadkowi z wysokości.

14) **Podstawowe parametry narzędzi, które można stosować w maszynie.**

Wymóg ten dotyczy narzędzi, które nie są na stałe zamontowane do maszyny i mogą być zmieniane przez użytkownika. Takich narzędzi nie uznaje się za część maszyny, jednak bardzo często bezpieczne użytkowanie maszyny zależy od zamontowania i stosowania odpowiednich narzędzi. Instrukcje muszą zatem szczegółowo określać właściwości narzędzi, od których zależy bezpieczne użytkowanie. Jest to szczególnie istotne w przypadku narzędzi poruszających się lub obracających z dużą prędkością i ma na celu uniknięcie ryzyka spowodowanego uszkodzeniem i wyrzuceniem fragmentów narzędzi lub wyrzuceniem samych narzędzi.

Kluczowe właściwości, które należy szczegółowo określić, mogą obejmować na przykład: wymiary minimalne i maksymalne oraz wagę narzędzi, materiały i zespoły narzędzi, wymagany kształt lub inne istotne cechy konstrukcyjne narzędzi, kompatybilność narzędzi z uchwytami narzędziowymi na maszynie.

15) **Warunki, w jakich maszyna spełnia wymagania stateczności podczas użytkowania, transportu, montażu, demontażu, postoju, badań czy przewidywalnych awarii** – w przypadkach, w których projekt i konstrukcja maszyny zapewniają jej stateczność tylko w określonych i zdefiniowanych warunkach, należy je dokładnie przedstawić w instrukcji. W szczególności w przypadkach, w których stateczność zależy od przestrzegania określonych ograniczeń w zakresie warunków użytkowania maszyny, takich jak np. maksymalne nachylenie podłoża, maksymalna prędkość wiatru, maksymalny zasięg lub pozycja danych elementów maszyny. Należy szczegółowo określić te ograniczenia i podać niezbędne wyjaśnienia w zakresie zastosowania odpowiadających im urządzeń ochronnych i ostrzegawczych zamontowanych na maszynie oraz sposobów unikania sytuacji niebezpiecznych. Instrukcje muszą również zawierać wyjaśnienia dotyczące sposobów zapewnienia stateczności maszyny lub jej części podczas różnych etapów okresu eksploatacji maszyny. Jeżeli do zapewnienia stabilności podczas takich etapów konieczne są szczególne środki, niezbędne jest również ich precyzyjne określenie oraz wskazanie metod, jakie należy wykorzystać.

16) **Instrukcje określające bezpieczne warunki transportu, przenoszenia i przechowywania, z podaniem masy maszyny i jej poszczególnych części, jeżeli istnieje konieczność osobnego transportu.**

Instrukcje te powinny w stosownych przypadkach obejmować:

- instrukcje dotyczące bezpiecznego ręcznego przenoszenia maszyny lub części, które są przewidziane do przenoszenia ręcznego;
- instrukcje dotyczące wykorzystania punktów umożliwiających zamocowanie do maszyny podnoszącej, masy maszyny i części, które mają być transportowane;
- instrukcje dotyczące sposobu zapewnienia stateczności podczas transportu i przechowywania, w tym zastosowanie wszelkiego wyposażenia specjalistycznego dostarczonego w tym celu;
- opis szczególnych ustaleń w odniesieniu do przenoszenia niebezpiecznych narzędzi lub części.

17) **Sposób postępowania w razie wypadku lub awarii. Jeżeli w maszynie występuje prawdopodobieństwo zablokowania, to należy podać sposób przeprowadzenia bezpiecznego odblokowania urządzenia** – wymaga się tu przewidzenia możliwego nieprawidłowego działania maszyny oraz wyszczególnienia procedur, których należy przestrzegać w ramach postępowania w sytuacjach awaryjnych. Środki, które należy wyszczególnić, obejmują na przykład metody stosowane w celu ratowania osób poszkodowanych, wezwania pomocy lub ratowania osób uwięzionych. W instrukcji należy również opisać procedurę postępowania w przypadku zablokowania części ruchomych oraz wyjaśnić



zastosowanie wszelkich szczególnych urządzeń lub narzędzi ochronnych dostarczonych w tym celu.

18) **Opis czynności regulacyjnych i konserwacyjnych, jakie powinien wykonywać użytkownik, oraz zapobiegawcze środki konserwacji** – w instrukcji muszą zostać dokładnie określone czynności regulacyjne i konserwacyjne, w tym ich częstotliwość. Instrukcja musi zawierać wykaz elementów lub części maszyny, które należy poddawać regularnym przeglądom w celu ewentualnego stwierdzenia ich nadmiernego zużycia, a także określać częstotliwość takich kontroli (w odniesieniu do czasu trwania użytkowania lub liczby cykli), charakter niezbędnych inspekcji lub testów oraz urządzenia, jakich należy użyć. Konieczne jest podanie kryteriów dotyczących naprawy i wymiany zużytych części.

19) **Instrukcje umożliwiające bezpieczne przeprowadzenie regulacji i konserwacji, w tym środki ochronne, jakie należy podjąć w trakcie tych czynności** – w instrukcji muszą być określone niezbędne metody i procedury, których należy przestrzegać w celu zapewnienia możliwości bezpiecznego wykonywania czynności regulacyjnych i konserwacyjnych. Konieczne jest wskazanie odpowiednich środków ochronnych i środków ostrożności, które należy zastosować w trakcie czynności konserwacyjnych.

Instrukcja powinna obejmować, w odpowiednich przypadkach:

- informacje dotyczące odłączania od źródeł energii, blokowania urządzeń odłączających od źródeł energii, rozładowania pozostającej energii oraz sprawdzania stanu bezpieczeństwa maszyny;
- środki zapewniające bezpieczeństwo czynności konserwacyjnych, jakie muszą być przeprowadzane w trakcie pracy maszyny;
- metody, które należy stosować, aby bezpiecznie zdemontować lub wymienić elementy;
- środki ostrożności, jakie należy stosować podczas czyszczenia części wewnętrznych, które zawierały substancje niebezpieczne;
- środki dostępu, które należy stosować w przypadku wyjątkowych napraw.

20) **Specyfikacje części zamiennych, jakie mają zostać użyte, jeżeli mają one wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo operatorów** – zasadniczo dostawa części zamiennych stanowi przedmiot odrębnej umowy między producentem a użytkownikiem. Jeżeli jednak części ulegające zużyciu eksploatacyjnemu muszą być wymieniane w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa użytkowników, instrukcja musi zawierać specyfikacje odpowiednich części zamiennych. Przykładowe części zamienne obejmują: osłony odłączalnych urządzeń do mechanicznego przenoszenia napędu, giętkie osłony, filtry do systemów doprowadzających czyste powietrze do stanowisk operatora, elementy nośne w maszynach podnoszących,

osłony łącznie z systemami ich mocowania stosowane do zatrzymywania wyrzucanych przedmiotów lub części maszyny.

21) **Parametry dotyczące emisji hałasu:**

a) poziom ciśnienia akustycznego na stanowiskach pracy skorygowanego charakterystyką A, jeżeli przekracza on 70 dB(A); natomiast jeżeli poziom ten nie przekracza 70 dB(A), to powinno być to wyraźnie zaznaczone w instrukcji;

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

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

22) **Informacje dotyczące promieniowania emitowanego przez maszynę, szczególnie promieniowania jonizującego, które może mieć niekorzystny wpływ na operatora i osoby narażone, w szczególności gdy mają wszczępione aktywne lub nieaktywne urządzenia medyczne** – wymaganie to dotyczy szczególnego przypadku ryzyka resztkowego związanego z promieniowaniem niejonizującym. Konieczne jest podanie informacji na temat właściwości takiego promieniowania, zwłaszcza gdy istnieje prawdopodobieństwo, że wpłynie ono na pracę wyrobów medycznych do implantacji.

Materiały promocyjne

Instrukcja obsługi dostarczana wraz z maszyną ma zapewnić przede wszystkim bezpieczne użytkowanie tej maszyny, zaś materiały promocyjne są wykorzystywane głównie do celów handlowych. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn w § 60 wymaga jednak, aby instrukcja i materiały handlowe dotyczące maszyny były spójne. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do przewidzianego użytkowania maszyny, ponieważ istnieje prawdopodobieństwo, że użytkownicy wybiorą maszynę do własnych celów na podstawie materiałów promocyjnych. W szczególności do materiałów handlowych przedstawiających parametry maszyny muszą zostać włączone wartości podane w deklaracji emisji hałasu oraz informacje na temat wibracji. Wiele broszur i katalogów handlowych zawiera pole tekstowe lub tabelę przedstawiającą najważniejsze parametry maszyny, takie jak moc, prędkość, wydajność, tempo produkcji, aby potencjalni nabywcy mogli dobrać maszynę stosownie do własnych potrzeb. Taka sekcja jest odpowiednim miejscem do zamieszczenia wymaganych informacji na temat emisji hałasu, wibracji, szkodliwego promieniowania lub substancji niebezpiecznych.

nadinspektor pracy **Włodzimierz Łabanowski**
OIP Olsztyn



Śmierć przy ścinie

23-letnia kobieta, zatrudniona 9 dni wcześniej na stanowisku robotnika leśnego, zginęła w wypadku przy pracy, do którego doszło w lesie koło Węgorzowa. Inspektor pracy, który badał zdarzenie, stwierdził, że ścinka odbywała się z rażącym naruszeniem przepisów bezpieczeństwa pracy – podczas obalania drzewa w strefie zagrożenia przebywali ludzie.

Z ustaleń dokonanych przez inspektora pracy wynika, że w dniu zdarzenia poszkodowana, zatrudniona w zakładzie usług leśnych, wykonywała prace porządkowe na terenie rębni. W tym miejscu pracowały jeszcze trzy osoby: pilarz, prowadzący ścinkę, okrzesywanie i przerynkę, pomocnik pilarza oraz matka poszkodowanej, również zatrudniona na stanowisku robotnika leśnego.

Do zdarzenia doszło po godz. 14, gdy pilarz przystąpił do ścinki ostatniego drzewa – dębu o średnicy prawie 90 cm w miejscu cięcia, wysokości 29 m, rozwidlonego na wysokości 16,5 m. Po wykonaniu rządu podcinającego o głębokości 22 cm wyznaczył i pokazał planowany kierunek obalania. Osoby pracujące na powierzchni stały wtedy za pilarzem. Wykonał on rząz ścinający i włożył w niego dwa metalowe kliny. Wówczas pracodawczyni, właścicielka zakładu usług leśnych, oddaliła się ze strefy niebezpiecznej. Matka poszkodowanej poszła w przeciwną stronę w stosunku do wyznaczonego przez pilarza kierunku obalania drzewa. Wraz z nią miała iść również poszkodowana, ale z niewiadomego powodu poszła w inną stronę. Pilarz podczas wbijania klinów zauważył, że drzewo nieznacznie się poruszyło i rząz zaczął się otwierać. Odłożył młot i krzyknął „idzie!”, co było ustaloną komendą oznaczającą zagrożenie. W tym momencie, według zeznań świadków, wystąpił silny powiew wiatru. Pilarz zauważył, że kliny nagle się zacisnęły i nastąpiło zerwanie zawiasy. Spojrzał w górę i zobaczył, że dąb „zatańczył” lekko wokół własnej osi i zaczął upadać niezgodnie z ustalonym kierunkiem obalania (odchylenie o około 60 stopni). Pilarz krzyknął „uciekać!”, spojrzał w miejsce prawdopodobnego upadku drzewa i zobaczył, że poszkodowana znajduje się na tym kierunku, w odległości około 21 m. Było za późno na jakąkolwiek reakcję. Dąb upadł, a jego konary o grubości ok. 20 cm uderzyły poszkodowaną. Powiadomiono służby ratownicze. Ratownicy

medyczni reanimowali poszkodowaną, jednak bez rezultatu. Pracownica zmarła w wyniku odniesionych obrażeń.

Inspektor ustalił, że poszkodowana odbyła szkolenie wstępne – instruktaż stanowiskowy i ogólny w pierwszych dniach zatrudnienia, ale nie posiadała orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, podobnie jak dwoje innych pracowników zakładu.

W wyniku oględzin miejsca wypadku, w tym pnia ściętego dębu, inspektor pracy, na podstawie śladów cięcia, stwierdził, że rząz ścinający został dopiłowany do rządu podcinającego w części środkowej pnia, na skutek czego zawiasa miała charakter szczątkowy.

Na podstawie przesłuchań świadków, oględzin miejsca zdarzenia i zebranej dokumentacji inspektor ustalił następujące przyczyny wypadku:

- przebywanie poszkodowanej w miejscu niedozwolonym (w strefie niebezpiecznej),
- wykonywanie ścinki w czasie przebywania osób nieupoważnionych w strefie zagrożenia,
- błędy w technice ścinki – dopiłowanie rządu ścinającego do rządu podcinającego w części środkowej pnia, tj. niezachowanie nieprzeciętej części pasa drewna o szerokości 1/10 średnicy pnia, ok. 8-9 cm na całej szerokości pnia,
- tolerowanie przez osobę sprawującą nadzór, pracodawcę, odstępstwa od przepisów bhp, które bezwzględnie zakazują osobom nieupoważnionym przebywania w strefie niebezpiecznej w trakcie ścinki i obalania drzew,
- brak doświadczenia u poszkodowanej, która mogła nie zdawać sobie do końca sprawy z istniejącego zagrożenia.

W związku ze stwierdzonymi w wyniku kontroli nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa pracy inspektor zastosował wobec właścicielki zakładu karę grzywny w drodze mandatu w wysokości 2000 zł. Ponadto postępowanie w sprawie wypadku prowadzi prokuratura.

Nagrody i wyróżnienia

Pomorskie

W Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku odbyło się wręczenie nagród dla zwycięzców konkursów organizowanych w 2017 roku przez OIP w Gdańsku: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” oraz „Najaktywniejszy pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy”. Podczas uroczystości 17 listopada ub.r., z udziałem przedstawicieli organizacji pracodawców, związków zawodowych i organów nadzoru nad warunkami pracy, okręgowy inspektor pracy **Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska**, gratulując laureatom, podziękowała za zaangażowanie w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników. Zastępca okręgowego inspektora pracy **Piotr Prokopowicz** odczytał list szefa inspekcji pracy **Wiesława Łyszczka**, który napisał m.in. że Państwowa Inspekcja Pracy promuje odpowiedzialnych przedsiębiorców, którzy świadomie inwestują w bhp, zapobiegając tym samym wypadkom i chorobom zawodowym. Kilku dziesięciu pomorskich przedsiębiorców, laureatów programów prewencyjnych „Zdobądź dyplom PIP”, „Prewencja wypadkowa” oraz „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakła-



dach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”, uhonorował Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku 24 listopada ub.r. Dyplomy otrzymało wówczas

42 przedsiębiorców, zaświadczenia PIP dla małych i średnich przedsiębiorstw w programie „Prewencja wypadkowa” 12 firm, zaś 16 z branży zajmującej się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Wręczył je zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku **Krzysztof Lisowski** oraz przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku.

Podkarpackie

Z udziałem głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka** podsumowano działalność prewencyjną oraz konkursy prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie w 2017 roku. W Urzędzie Marszałkowskim Województwa



Podkarpackiego 10 listopada ub.r. gościło 62 podkarpackich pracodawców, którzy odebrali nagrody honorowe, wyróżnienia i dyplomy w konkursach: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” i „Zdobądź Dyplom PIP”. Szef inspekcji pracy podkreślił duże znaczenie współpracy pracodawców i urzędu, zwrócił uwagę na wysokie standardy bezpieczeństwa pracy zakładów dzięki regularnym przeglądom warunków pracy, analizie i wnioskowi z każdego zdarzenia potencjalnie wypadkowego. W spotkaniu, którego gospodarzem była p.o. okręgowego inspektora pracy **Barbara Kiełt**, wzięli udział przedstawiciele organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, dyrektorzy oddziałów ZUS w Rzeszowie i w Jaśle, WOMP, WUP, WUG w Krośnie, przedstawiciele organizacji pracodawców, władz samorządowych z przewodniczącym Sejmiku Województwa **Jerzym Cyprysiem**, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP i związków zawodowych (NSZZ „Solidarność”, ZZ „Budowlani”). W centralnym etapie konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w kategorii zakładów zatrudniających do 50 pracowników jednym z laureatów został pracodawca z Podkarpacia **Marek Zieliński**, firma STOLARES. W 2017 roku dyplom PIP zdobyło 50 pracodawców województwa podkarpackiego.

Lubelskie

Na Zamku w Lublinie odbyła się 24 listopada ub.r. uroczystość wieńcząca działalność prewencyjno-promocyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w roku 2017. Wzięli w niej udział przedstawiciele: lokalnych władz wojewódzkich i samorządowych, zarządów organizacji związków zawodowych i pracodawców, stowarzyszeń pracowników służby bhp oraz społecznych inspektorów pracy, pracodawców wyróżniających się w sferze ochrony pracy oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy, na czele z zastępcą okręgowego inspektora pracy w Lublinie **Danutą Serwinowską**. Nagrodzono laureatów trzech konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy w minionym roku: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” oraz „Buduj bezpiecznie”. Nagrodzono też rolników, których gospodarstwo rolne zdobyło I miejsce w konkursie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” również na poziomie krajowym. Przyznano dyplomy i wyróżnienia w czterech programach prewencyjnych: dla zakładów usług leśnych i dla mikrozakładów „Zdobądź Dyplom PIP”, dla zakładów zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna oraz „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”. Dla wszystkich laureatów konkursów i programów prewencyjnych Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Lublinie ufundował pakiety bezpieczeństwa. Prezydent miasta **Krzysztof Żuk** uhonorował medalem 700-lecia miasta Lublin Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie oraz okręgowego inspektora pracy **Włodzimierza Biadunia**.

Zachodniopomorskie

Po raz czwarty w Teatrze Lalek „Pleciuga” odbyło się podsumowanie programów prewencyjnych i konkursów realizowanych w ub.r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie. Wręczono nagrody oraz dyplomy w obecności parlamentarzystów, przedstawicieli lokalnych władz, organów kontroli, organizacji pracodawców, reprezentantów szkół i wyższych uczelni, związków zawodowych oraz służby bhp. Przybliżono założenia i rezultaty realizowanych kampanii. Program „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” ukończyło 9 firm. **Krzysztof Bidny** z firmy Horton Kirby Poland Sp. z o.o., przemawiając w imieniu nagrodzonych pracodawców, podkreślił, że inspektor pracy, który przychodzi do firmy w ramach programu prewencyjnego, staje się partnerem pracodawcy w budowaniu standardów bezpieczeństwa. Program „Zdobądź Dyplom PIP” ukończyło 13 firm. Nagrodzeni otrzymali zestawy pierwszej pomocy ufundowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział Szczecin. Okręgowy inspektor pracy **Konrad Pachcia-**

rek wręczył również nagrody laureatom konkursów: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie” oraz „Sołtys – organizator bezpiecznej wsi”. W konkursie „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” wyróżniono aż 7 osób, wśród nich był **Andrzej Rogowski**, który za swoją działalność na rzecz bezpieczeństwa pracy został uhonorowany specjalną nagrodą głównego inspektora pracy podczas uroczystej gali, która odbyła się 29 listopada na Zamku Królewskim w Warszawie.

Łódzkie

Podsumowanie działań prewencyjno-promocyjnych podejmowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi w 2017 roku odbyło się 22 listopada ub.r. w Łódzkim Parku Naukowo-Technologicznym. Okręgowy inspektor pracy **Andrzej Świdorski** odczytał list głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka**, w którym podkreślono, że Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje dużą wagę do działalności prewencyjno-promocyjnej, gdyż wspiera ona pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy. Podczas spotkania nagrody otrzymało 9 pracodawców w etapie regionalnym konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, a także 3 laureatów konkursu „Buduj bezpiecznie”. Wyróżniono 4 społecznych inspektorów pracy w konkursie „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”. Okręgowy inspektor pracy **Andrzej Świdorski**, jego zastępcy **Grażyna Ślaska** i **Janusz Grodzki** oraz kierownicy oddziałów wręczyli również dyplomy pracodawcom biorącym udział w programie „Zdobądź Dyplom PIP” oraz zaświadczenia o uczestnictwie w kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Zastępca dyrektora I Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi **Ewa Kmiec** wręczyła pakiety ufundowane przez ZUS laureatom konkursu „Buduj bezpiecznie” oraz uczestnikom programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Wśród uczestniczących w uroczystości byli przedstawiciele instytucji i urzędów regionu, organizacji związków zawodowych i pracodawców oraz stowarzyszeń działających w ochronie pracy.



Właśnie mija 99 lat istnienia polskiej inspekcji pracy. Wszyscy niecierpliwie spoglądamy w stronę setnej rocznicy, ale nim to nastąpi, proponujemy jubileuszowy przegląd archiwalnych numerów „Inspektora Pracy”. Przez cały rok będziemy publikować artykuły z dawnych lat, które pokazują, z jakimi problemami zmagala się inspekcja pracy w czasie swego długiego istnienia. Niektóre są zaskakująco aktualne...

89 lat temu Walka z nieszczęśliwymi wypadkami w fabryce

W polskim przemyśle spotykamy bardzo duży odsetek nieszczęśliwych wypadków. Na to składa się wiele przyczyn, lecz najważniejszą rzeczą jest brak odpowiedniego wychowania i wykształcenia robotników. Badając nieszczęśliwe wypadki można stwierdzić, że na 100 wypadków 80 jest spowodowanych niedbałością w pracy, 10 – to brak dozoru ze strony kierownictwa, 5 – różne nieprzewidziane, a 5 – tylko wypadków na 100 spowodowane zostało brakiem ochron lub złem urządzeniem.

Niedbałością bowiem przy pracy jest rozmawianie podczas wykonywania robót na maszynach tak niebezpiecznych, jak piła tarczowa, frezarka lub tym podobne, rzucanie ostrych narzędzi z jednego kąta warsztatu do drugiego, zdejmowanie ochron z maszyn, niezakładanie okularów, opuszczanie przedmiotów na nogi własne lub pracujących obok. Granicę między niedbałością a nieuwagą trudno ustalić. Robotnica niosąca szpule w przędzalni gubi je po schodach, za nią idąca, nie uważając, przewraca się o nie.

Kierownik warsztatu dbający tylko o zabezpieczenie maszyn, a nie zwracający uwagi na wykształcenie personelu w dbałości o ich własne bezpieczeństwo, spełnia tylko małą część swych obowiązków.

W Ameryce, kraju najskrupulatniejszego badania wszelkich niedomagań w przemyśle, zwrócono również uwagę na konieczność wykształcenia robotnika w ostrożności i zapobieganiu niebezpieczeństwa.

W Stanach Zjednoczonych towarzystwa ubezpieczeniowe oznaczają punktami stopień zasług w unikaniu

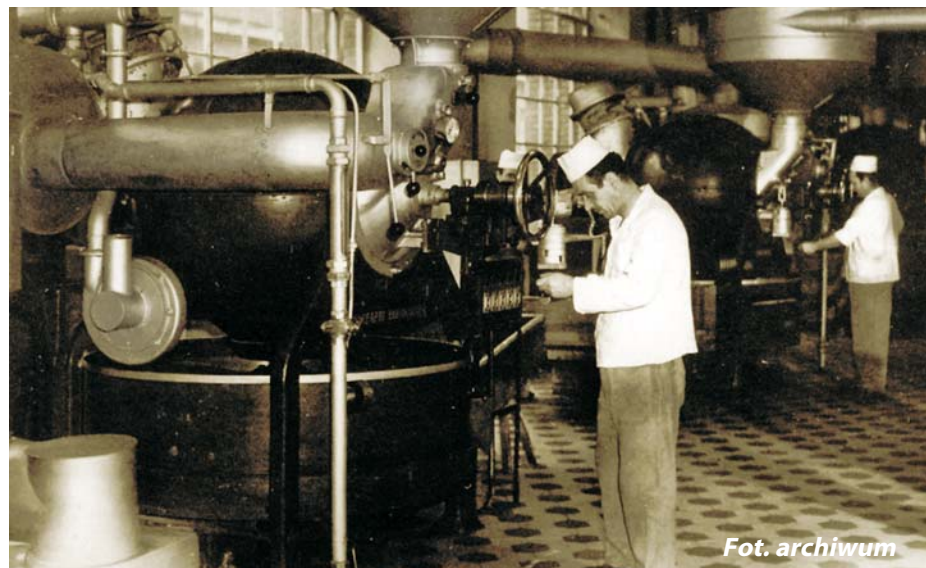
niebezpieczeństw i liczą 50 punktów zasługi dla samego robotnika, 25 punktów dla kierownika warsztatu, 10 – na ogólne urządzenia warsztatu, 5 – na zabezpieczenie maszyn, 3 – na dozór inspekcji i 7 na różne inne.

I można powiedzieć, że cała prawie akcja zabezpieczająca, prowadząca przez stowarzyszenia ubezpieczające od nieszczęśliwych wypadków w fabrykach, została tam skierowana na wychowanie samego robotnika. Wykłady, plakaty, odczyty, stowarzyszenia robotnicze, wyłącznie mające za cel swego istnienia pouczanie o zachowaniu ostrożności przy pracy, premje, ordery, odznaki, ba, nawet młodzi i skauci, wszystkie możliwe drogi zostały w tym celu wykorzystane.

U nas jest dziwna obojętność pod względem wykształcenia robotnika. Nawet tak czuła instytucja jak inspekcja pracy ogranicza się prawie tylko do pilnowania, aby jak najwięcej ochron na maszyny założono. A tymczasem te 80 proc. wypadków powstających z niedbałości i nieuwagi po prostu wielkim głosem wołają o to, aby przede wszystkim zajęto się sprawą wykształcenia środowiska robotniczego, a jednym z lepszych środków w tym celu jest powołanie w większych fabrykach komitetów robotniczych dla unikania nieszczęśliwych wypadków. Zaczyna to być praktykowane w Kanadzie.

Zadaniem takiego komitetu będzie:

1. omawianie ogólnych zasad bezpieczeństwa i zabezpieczenia.



Fot. archiwum

2. badanie przyczyn wypadku i raport dyrekcji o znalezionych uchybieniach.

3. dogład maszyn i fabryki z punktu widzenia bezpieczeństwa.

4. dbanie, aby nowy robotnik był pouczony o niebezpieczeństwie i uprzedzanie go w porę.

5. dbanie, aby robotnicy nie zdejmowali ochron i pilnowali ich sprawności.

6. dbanie, aby przyrządy dla pierwszej pomocy były zawsze w pogotowiu.

7. a głównie – zajęcie się tłumaczeniem kolegom i towarzyszom pracy, że nigdy nie jest się dość ostrożnym w fabryce.

Zachętą do pracy w takich komitetach powinno być pewne dodatkowe wynagrodzenie, wypłacane częściowo przez fabrykę, częściowo przez urzędy ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków.

Ponadto w komitetach wyrobi się poczucie, że zmniejszając choćby w ten sposób tę straszną cyfrę wypadków w kraju naszym, dołożymy cegiełkę do gmachu budowy Polski wzorowej.

P.P. („Inspektor Pracy” 1929, nr 2)

84 lata temu

Luźne uwagi o tzw. umowie o pracę na czas wykonania określonej roboty

W niektórych gałęziach wytwórczości powstaje praktyka zawierania z robotnikami nieprzerwanego szeregu – kilku, kilkunastu, nawet kilkudziesięciu – umów o pracę na okresy wykonania określonych ilości sztuk przedmiotów jednokowych albo części przedmiotów, za które wynagrodzenie określa się systemem akordu. Te okresy wykonania przeważnie nie przekraczają kilku dni, w sumie zaś dają niekiedy znaczny okres czasu, który nie daje robotnikom prawa do wypowiedzenia, ponieważ umowy te uważa się za zawarte na okres wykonania określonej roboty.

Powstaje pytanie, czy istotnie są to umowy na okres wykonania określonej roboty? Niepodobna odpowiedzieć na to pytanie w oderwaniu od konkretnych przypadków, niemniej można – przynajmniej ogólnie – stwierdzić, że w

pewnych przypadkach takie umowy są pozbawione skutków prawnych.

Należy tedy rozważyć pojęcie „określona robotą” i uwypuklić zależność, jaka zachodzi między niem a systemem wynagrodzenia akordowego. Przede wszystkim zaznacza się, że określona robotą jest pojęciem gospodarczym, a nie prawnym; oznacza ono wynik pracy, posiadający sam przez się pewną wartość gospodarczą. Stąd wniosek: nie każdy wynik pracy jest określoną robotą, bo nie każdy ma tę wartość sam przez się, np. ma ją para butów, ale nie ma jej jeden but. Jest to jednak pojęcie względne, którego zakres ulega rozszerzeniu lub zwężeniu w zależności od warunków wytwarzania i przeznaczania wyniku pracy. I tak, może być określoną robotą jeden but, wytworzony na zamówienie, ale nie będzie nią para nawet butów w wytwórczości masowej, obliczonej na nieokreślonego odbiorcę. Jeżeli się nadto uwzględni występujący w masowej wytwórczości moment powtarzalności, to określoność takiej roboty ulegnie tem większemu zatarciu i sprowadzi się do określonej ilości pewnej nieokreślonej roboty. Nazwanie zaś takiej określonej ilości przedmiotów określoną robotą równa się sprowadzeniu pojęcia określonej roboty do fikcji. Już choćby z tego względu takie umowy nie są umowami na okres wykonania określonej roboty. Za tym poglądem przemawia również akordowy system wynagrodzenia, akord bowiem jest niczem innym, jak wynagrodzeniem za z góry określoną pracę; bez tej z góry określonej pracy nie ma akordu. A zatem przy akordowym wynagrodzeniu umowy te właściwie nie stanowią umów, są tylko sposobami określenia wynagrodzenia, sposób zaś określenia wynagrodzenia nie może wpłynąć na zmianę kwalifikacji prawnej umowy. W ujęciu takich umów pojęcie umowy na czas nieokreślony byłoby zbędne.

Reasumując, należy stwierdzić, że tego rodzaju umowy rozbijają tylko pracę na poszczególne, powtarzalne czynności, nazwane określonemi robotami. Takie umowy w myśl zasady „trans omnia corrumpit” są pozbawione skutków prawnych i sumę tych umów należy uważać za umowę na czas nieokreślony. Jeżeli zatem w konkretnym przypadku dadzą się ustalić w szeregu umów o pracę cechy: powtarzalność czynności, brak samoistnej gospodarczej wartości wyniku tych czynności (pracy) i akordowy system wynagrodzenia – to umowy takie podawane jako umowy na okres wykonania określonej umowy należy uznać za nieważne z samego prawa (art. 66 rozp. Pr. Rzpl o um. o pr. rob., Dz.U. nr 35/28, p. 324*), bo zmierzające do ominięcia jego przepisów.

Stefan Madeja („Inspektor Pracy” 1934, nr 2)

[*Od redakcji: Mowa o rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz.U. 1928 nr 35, poz. 324].

W przytoczonych tekstach zachowano pisownię oryginalną.

Wypadek przy wielopile

W trakcie czynności kontrolnych inspektor pracy stwierdził, że po stronie podawczej pracodawca zamontował podajnik rolkowy o długości 1000 mm, co jest niezgodne z zaleceniami producenta obrabiarki. W dokumentacji technicznej producent zastrzegł, że w przypadku eksploatacji maszyny jako jednostki samodzielnej należy zastosować prowadnicę rolkową wprowadzającą o długości nie mniejszej niż 2000 mm. Taka długość podajnika spowodowałaby zajęcie przez pracownika właściwej pozycji, tj. z boku podajnika.

Poszkodowany pracownik przed dopuszczeniem do pracy został przeszkolony przez pracodawcę w zakresie bhp – instruktaż na stanowisku „obsługa wielopily” został odnotowany w karcie szkolenia wstępnego. Okazano dokument „Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku obsługi wielopily”. W ocenie zidentyfikowano zagrożenie wyni-

kające z możliwości odrzutu obrabianego materiału ze strefy roboczej pił tarczowych, tj. zagrożenie, które uaktywniło się przy wypadku. Poszkodowany pracownik został zapoznany z oceną ryzyka zawodowego.

Przyczyny wypadku

W ocenie kontrolującego inspektora pracy do przyczyn wypadku należy zaliczyć:

- niedotrzymanie wymaganych parametrów technicznych – wyposażenie przez pracodawcę stanowiska w nieodpowiedniej długości stół podawczy (podajnik rolkowy) na stanowisku podawania tarcicy do obrabiarki;
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – niewłaściwe wyposażenie stanowiska pracy powodowało zajmowanie nie-

właściwej pozycji pracownika przy podawaniu materiału.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp inspektor pracy nałożył na pracodawcę mandat karny.

Reasumując, skoro pracownik nie mógł sobie wyobrazić, że szczapa sosnowego drewna może przebić – niczym włócznia – wzdłuż sosnową kłodę, to tym bardziej nie mogła zostać opisana w ocenie ryzyka zawodowego.

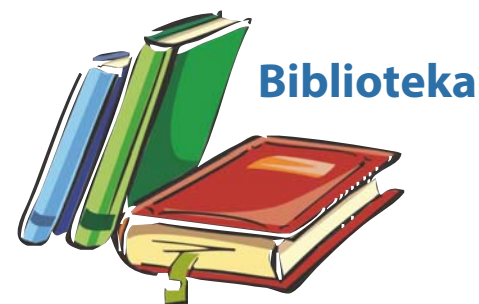
Dopiero po takim wypadku przy pracy można sobie uświadomić ilość zagrożeń, które istnieją w ryzyku resztkowym, i zrozumieć, jak ważne jest przestrzeganie wszystkich wytycznych, również z pozoru niepotrzebnych (w tym przypadku odpowiedniej długości stołu podawczego), gdyż są one niezbędne do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

starszy inspektor pracy – specjalista
Antoni Opidowicz
OIP Katowice,
Oddział w Bielsku-Białej

Zatrudnianie cudzoziemców

O kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej mówił starszy inspektor pracy – główny specjalista **Janusz Krupa** podczas konferencji 6 grudnia 2017 r. pt. „Zatrudnianie cudzoziemców w świetle obowiązujących przepisów i zmian wprowadzanych w 2018 roku”. Konferencja, która zgromadziła blisko 70 pracodawców powiatu radomszczańskiego i ich przedstawicieli, została zorganizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku i Regionalną Izbę Przemysłowo-Handlową w Radomsku, z udziałem m.in. prezydenta miasta **Jarosława Ferency**. Skierowana była do pracodawców, którzy planują zatrudnić lub zatrudniają cudzoziemców. Miała na celu przybliżenie zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy w zatrudnianiu obcokrajowców oraz zapoznanie uczestników z prawami i obowiązkami zatrudnianego cudzoziemca oraz pracodawcy. Inspektor pracy omówił najważniejsze zagadnienia związane z pracą cudzoziemców

w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, wymienił korzyści wykonywania pracy legalnie oraz zagrożenia związane z nielegalną pracą. Uczestnicy konferencji otrzymali materiały prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy – broszury pt. „Legalność zatrudnienia cudzoziemców”.



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o przedsiębiorstwach państwowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2152.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2168.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2183.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2191.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2195.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oświaty // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2198.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o transporcie drogowym // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2200.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks karny // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2204.

– Ustawa z dnia 12 października 2017 r. o zmianie ustawy o pracy na morzu oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2181.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wojewodzie i administracji rządowej w województwie // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2234.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2336.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu sprawiedliwości // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2241.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji składek na ubezpieczenie emerytalne za III kwartał 2017 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 1145.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2018 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia // Monitor Polski. – 2017 poz. 1174.

– Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 6 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w I kwartale 2018 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 1146.

– Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 listopada 2017 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2018 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 1112.

– Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 14 listopada 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2285.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2345.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2346.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2347.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2348.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2349.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2350.

– Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie planów ruchu zakładów górniczych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2293.

– Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2179.

Opracowała: **Danuta Szot**

Wypadek przy wielopile

Czy pomimo sprawnych urządzeń zabezpieczających na wielopile może dojść do wypadku przy pracy? Wypadek w jednym z zakładów produkujących palety drewniane nawet doświadczeni pracownicy komentowali słowami: „Panie inspektorze, to niemożliwe!”.

W zakładzie doszło do odrzucenia ze strefy pracy pił tarczowych obrabianego materiału, co doprowadziło do rozerwania przyzmy, a to wszystko mimo prawidłowo działających zapadek przeciwdrzutowych. W wyniku wypadku pracownik obsługujący wielopilę do drewna doznał urazów pachwiny i prawego przedramienia. Można mówić o dużym szczęściu, że w tej sytuacji nie doszło do wypadku ciężkiego bądź śmiertelnego.

Okoliczności zdarzenia

W dniu wypadku poszkodowany pracownik rozpoczął pracę o godz. 8.00 na stanowisku obsługi pilarki tarczowej wielopiłowej A.COSTA model FALCONE 2/100, wyprodukowanej w 2000 r. Wraz z nim przy obsłudze obrabiarki pracowało jeszcze dwóch pracowników, przy czym poszkodowany pracował po stronie podawczej, a pozostali po stronie odbiorczej tarcicy. Praca polegała na rozcinaniu przyzm sosnowych o długości 2000 mm i wysokości 100 mm na kilka desek o grubości 18 mm. Poszkodowany ręcznie zdejmował przyzmy ze sto-

su na rolkowy stół podawczy, a następnie przesunął je do kanału wejściowego przesuwu. W drugiej godzinie pracy w trakcie podawania kolejnej przyzmy doszło do odbicia szczapy o nieregularnym przekroju (średnicy ok. 3 cm i długości 200 cm), znajdującej się w osłoniętej i zabezpieczonej zapadkami przeciwdrzutowymi strefie pracy pił. Szczapa, która powstała przy dzieleniu poprzedniej przyzmy, wbiła się do czoła podawanej przez poszkodowanego przyzmy, powodując jej rozszczepienie na całej długości. Wydostając się w przeciwnym końcu, raniła pracownika w udo i mosznę. Szczapa w trakcie przebijania przyzmy pod wpływem działających sił rozleciała się na mniejsze kawałki, z których dwa środkowe zostały wyrzucone z rozerwanej przyzmy – jeden z nich wbił się w prawe przedramię pracownika. Zewnętrzne odcinki szczapy pozostały zaklinowane w przyzmy. Wbicie szczapy w przyzmy nastąpiło w osłoniętej strefie pracy pił, niewidocznej przez pracowników, bowiem pełna osłona ma długość 250 cm. W trakcie zdarzenia poszkodowany pracownik stał za materiałem wprowadzanym do maszyny.



Dokończenie na stronie 34.