

Ukazuje się od 1929 roku

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



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2 (420) 2018







## 10 Minimalna stawka godzinowa



*Ważne jest, by instrukcje obsługi maszyn były prawidłowe, jasne i zrozumiałe dla użytkownika.*

## 24 Instrukcja maszyny – wymagania

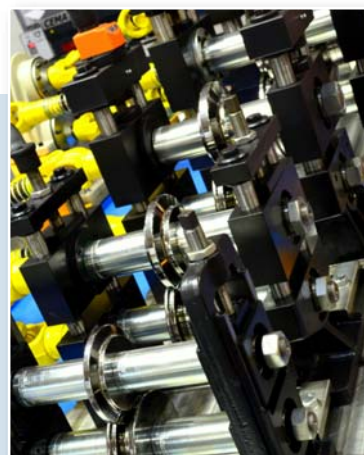


## 36 Zarządzanie bezpieczeństwem a ciężki wypadek

## 24 Instrukcja maszyny – wymagania

Deklaracja emisji hałasu podaje tylko informacje dotyczące udziału maszyny w wytwarzaniu hałasu w miejscu pracy. Poziom narażenia pracowników nie wynika wprost z deklaracji emisji hałasu producenta, ponieważ o narażeniu operatorów decydują również inne czynniki.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Ewidencjonowanie godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi
- 10 Ochrona minimalnej stawki godzinowej
- 15 Pracownik nie może tracić na ryczałcie
- 17 Na targach BUDMA 2018
- 20 Zatrudnienie w ramach indywidualnej działalności gospodarczej
- 24 Instrukcja maszyny – wymagania
- 30 Z archiwum „Inspektora Pracy”.  
Sądy Pracy. Kronika sądowa.
- 32 Jak sobie radzić z manipulacją w pracy?
- 36 Zarządzanie bezpieczeństwem a ciężki wypadek przy pracy



Okladka:  
fot. J. Kałek



# Zasłużony inspektor kończy misję

Podczas pierwszego w tym roku posiedzenia, które odbyło się 24 stycznia, Rada Ochrony Pracy wyraziła zgodę na odwołanie **Franciszka Grześkowiaka z funkcji okręgowego inspektora pracy w Zielonej Górze w związku z jego przejściem na emeryturę.**

W posiedzeniu Rady uczestniczyli główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**, jego zastępca **Bogdan Drzastwa** oraz dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośła**.

Wiesław Łyszczek podziękował Franciszkowi Grześkowiakowi za blisko 20-letnie wzorowe kierowanie Okręgowym Inspektoratem Pracy w Zielonej Górze i w sumie ponad 30-letnią pracę w Państwowej Inspekcji Pracy. Podkreślił, że było to możliwe dzięki nietuzinkowej osobowości inspektora Franciszka Grześkowiaka, jego umiejętnościom interpersonalnym, doświadczeniu zawodowemu, konsekwencji w działaniu oraz głębokiemu zaangażowaniu w realizację misji i celów Państwowej Inspekcji Pracy.

Kwiaty oraz wyrazy podziękowania Franciszkowi Grześkowiakowi przekazali także przewodniczący ROP, poseł **Janusz Śniadek**, profesor **Danuta Koradecka**, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego i wiceprzewodnicząca ROP, a także poseł **Bożena Borys-Szopa**, były główny inspektor pracy.

Uznanie za wieloletnią owocną współpracę i życzliwe podejście do problemów zgłaszanych przez związki za-

wodowe wyraził także **Bogusław Motowidło**, zastępca przewodniczącego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze.



Ponadto Rada wyraziła zgodę na odwołanie **Włodzimierza Bładunia** ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie

W trakcie posiedzenia przedstawiciele CIOP-PIB zaprezentowali materiał poświęcony poważnym awariom przemysłowym i ograniczeniu ich skutków.

## O związkowym prawie koalicji

**Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział 24 stycznia br. w posiedzeniu sejmowej podkomisji do spraw rynku pracy, które poświęcone było pracom nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych.**

W spotkaniu uczestniczyli główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**, jego zastępca **Bogdan Drzastwa** oraz dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Halina Tulwin**.

Podstawowym celem projektowanych zmian ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jest roz-

szerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w celu wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13 (Dz.U. poz. 791).

Zaproponowane przez rząd zmiany zmierzają do objęcia pełnym prawem koalicji związkowej, tj. prawem tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych wszystkich osób świadczących pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia, które na gruncie konstytucyjnym i prawnomiędzynarodowym mogą być zaliczone do kategorii pracowników.

Wiesław Łyszczek wyraził nadzieję, że zaproponowane przez rząd rozwiązania zostaną przyjęte przez parlament i w pełni zrealizują wyrok TK. (T.Z.)



# Wiadomości nie tylko z kraju

## Budżet bez zmian

Senacka Komisja Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej na posiedzeniu 16 stycznia br. zajmowała się rozpatrzeniem ustawy budżetowej na rok 2018 w częściach właściwych przedmiotowemu zakresowi działania komisji, w tym także w części dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy. W posiedzeniu wziął udział główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**, który przypomniał m.in. o rosnącym obciążeniu inspekcji nowymi obowiązkami, a jednocześnie braku możliwości właściwego wynagradzania inspektorów i specjalistów. Podczas dyskusji senatorowie powołali się na wspólny list Związku Zawodowego Pracowników PIP, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Międzyzakładowej Organizacji Związkowej „Solidarność '80”, skierowany do członków Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej oraz Komisji Budżetu i Finansów Publicznych Senatu RP, z prośbą, by w ramach prac legislacyjnych nad ustawą budżetową na rok 2018 w części 12 zwiększyli wydatki bieżące jednostek budżetowych. Swoje poparcie dla zmian w budżecie PIP wyrazili m.in. senatoro-



wie **Andrzej Kamiński**, **Antoni Szymański**, **Jan Rulewski** i **Mieczysław Augustyn**. Ostatecznie komisja przyjęła opinię, w której wnosi o przyjęcie ustawy budżetowej na rok 2018 w częściach właściwych przedmiotowemu zakresowi działania komisji bez poprawek. W posiedzeniu pod przewodnictwem senatora **Jarosława Dudy** wzięły udział także dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów w Głównym Inspektoracie Pracy **Grażyna Witkowska** oraz jej zastępca **Katarzyna Cichy**.

## Podkarpacie dla biznesu

W gmachu Politechniki Rzeszowskiej 4 stycznia br. odbyła się czwarta edycja konferencji „Podkarpacie dla biznesu”, w której wzięli udział główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** oraz p.o. okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie **Barbara Kiełt**. Konferencja była poświęcona m.in. zagadnieniom legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, w tym zasadom wjazdu i pobytu na terenie Polski, zasadom ochrony da-



nym w świetle ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO), zmianom w przepisach dotyczących opłacania i rozliczania składek ZUS (e-Składka), zmianom w prawie podatkowym, elektronicznym zwolnieniu lekarskim, odcinkowym pomiarom prędkości i fotoradarom w świetle kontroli Inspekcji Transportu Drogowego. Uczestnicy zastanawiali się nad możliwościami partnerstwa administracji i biznesu. Nadinspektor pracy **Barbara Czarnek** z OIP w Rzeszowie, w ramach kampanii „Pracuję legalnie!”, omówiła zagadnienie pracy legalnej i zagrożeń wpływających z pracy fałszywie deklarowanej lub niezarejestrowanej. Prelegentami byli także m.in. przedstawiciele Bieszczadzkiego Oddziału Straży Granicznej w Przemyślu, Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, Krajowej Administracji Skarbowej Podkarpackiego Urzędu Skarbowego w Rzeszowie. Gośćmi konferencji byli **Ewa Leniart**, wojewoda podkarpacki, **Waldemar Szumny** reprezentujący marszałka województwa oraz prof. **Tadeusz Markowski**, rektor Politechniki Rzeszowskiej.

## Inspekcja w planach pracy komisji

Z udziałem kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy 10 stycznia br. odbyło się posiedzenie sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej poświęcone planom pracy tej komisji w pierwszym półroczu 2018 r. Uczestniczyli w nim zastępcy głównego inspektora pracy **Bogdan Drza-**

**stwa** i **Dariusz Mińkowski** oraz asystentka głównego inspektora pracy **Iwona Hadacz**. W przyjętym projekcie zaplanowane zostały posiedzenia komisji, w trakcie których Państwowa Inspekcja Pracy ma zaprezentować informacje dotyczące wybranych obszarów jej działalności, m.in. wyniki kontroli wypłaty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia. PIP przedstawi także informacje dotyczące przestrzegania przepisów bhp w zakładach usług leśnych i działań podjętych w celu ograniczenia wypadkowości u tych pracodawców.

## Dla studentów

Starszy inspektor pracy **Paweł Grabowski** poprowadził 10 stycznia br. dla studentów Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej wykład na temat systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy i oceny ryzyka zawodowego. Przedstawił, jak z teoretycznej i praktycznej strony wygląda zarządzanie bezpieczeństwem pracy. Podkreślił, że ocenę ryzyka musi poprzedzić ustalenie zagrożeń występujących w środowisku pracy, ich źródeł oraz charakterystyki. Żeby bardziej wpłynąć na świadomość młodych ludzi, inspektor pracy pokazał zdjęcia obrazujące zagrożenia na stanowiskach pracy, które doprowadziły lub mogły doprowadzić do wypadków przy pracy. W trakcie spotkania przekazano studentom publikację Państwowej Inspekcji Pracy.

## Rekord w „Poznaj swoje prawa w pracy”

Rekordowa liczba uczniów z 33 szkół ponadgimnazjalnych z województwa małopolskiego wystartowała w etapie regionalnym tegorocznej edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, organizowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie. Uczniowie rozwiązywali test złożony z 35 pytań, w którym poruszono m.in. zagadnienia związane z wymiarem urlopu, czasu pracy pracownika tymczasowego, wynagrodzenia czy szczegółowe kwestie związane z bhp. Nad przebiegiem konkursu czuwali specjaliści sekcji prawnej, promocji i prewencji OIP w Krakowie. Młodzież wykazała się bardzo dobrą wiedzą, większość oddała prace przed czasem. Komisja konkursowa, której przewodniczył okręgowy inspektor pracy w Krakowie **Józef Bajdel**, wyłoniła zwycięzców konkursu. Trzy osoby nie popełniły żadnego błędu, uzyskały więc maksymalną liczbę punktów, przechodząc do etapu centralnego konkursu: **Klaudia Czerwień** i **Alicja Maniowszczak** z Zespołu Szkół Ekonomicznych w Nowym Targu oraz **Karolina Sajdak** z

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Tuchowie. Uczestnicy otrzymali dyplomy, laureaci również nagrody rzeczowe: tablety, karty podarunkowe, smartwatche oraz gadżety PIP. Zestawy nagród przygotowano również dla nauczycieli – opiekunów laureatów.

## Podręcznik „W pierwszej pracy”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi zaprasza młodzież szkół ponadgimnazjalnych, uczestniczących w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2017/2018, do osobistego odbioru poradnika „W pierwszej pracy”, będącego praktycznym przewodnikiem dla młodych ludzi wkraczających na rynek pracy (wydanie ZUS 2017 r.). Obejmuje on zagadnienia związane z prawem pracy, wzbogacone o elementy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wybrane problemy z zakresu ubezpieczeń społecznych. Publikacja jest doskonałym materiałem pomocniczym dla nauczycieli realizujących z uczniami szkół ponadgimnazjalnych program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Po wcześniejszym uzgodnieniu istnieje możliwość odbioru poradników w oddziałach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, tj. w Piotrkowie Trybunalskim, Skierniewicach, Sieradzu i Kutnie. Kontakt ze starszym inspektorem pracy – głównym specjalistą **Markiem Kostrzewskim**.

## Pożegnanie z pracą

24 stycznia br. w Głównym Inspektoracie Pracy odbyło się spotkanie, podczas którego pożegnano odchodzącego na emeryturę **Krzysztofa Kowalika**, wieloletniego inspektora pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, później dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy, a w ostatnich latach dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP. W sumie Krzysztof Kowalik przepracował w inspekcji pracy blisko 30 lat, przy 40-letnim stażu pracy ogółem. Wybitnego specjalistę, powszechnie szanowanego i lubianego kolegę pożegnali główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** z zastępcą **Bogdanem Drzastwą** oraz kierownictwo GIP.







Monika Kornaś

## Prawo

# Ewidencjonowanie godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi

Z uzasadnienia projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynika, że intencją ustawodawcy było przeciwdziałanie nadużyciom w stosowaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie<sup>1</sup>. Celem zaproponowanych rozwiązań prawnych miała być więc ochrona praw osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, zarówno w zakresie eliminowania umów cywilnoprawnych w warunkach spełniających przesłanki do zawarcia umowy o pracę, jak i wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej za pracę.

### Potwierdzanie liczby godzin

Z brzmienia art. 8b ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynika, że w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, co do zasady strony stosunku prawnego określają w zawartej umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Jeżeli strony tego nie zrobią, to przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi sam przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Ponadto, jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w odniesieniu do umów zlecenia i umów o świadczenie usług stanowi o trzech dopuszczalnych formach czynności prawnych, które regulowane są przepisami Kodeksu cywilnego. Pierwszą z nich, najczęściej stosowaną w praktyce, jest forma pisemna. Zgodnie z art. 78 § 1 wskazanej ustawy do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Co do zasady nie jest więc konieczne sporządzanie własnoręcznym piśmem całego dokumentu. Wystarczy wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany. W dniu 8 września 2016 r. do polskiego porządku prawnego wprowadzono dwie nowe, „odformalizowane” formy czynności prawnych: dokumentową oraz elektroniczną. Zgodnie z legalną definicją terminu „doku-

ment”, zawartą w Kodeksie cywilnym, jest on nośnikiem informacji umożliwiającym zapoznanie się z jej treścią. Dokumentem w rozumieniu tej definicji może być zapisana wiadomość mailowa, utrwalona wiadomość SMS czy zapis na płycie CD. Z brzmienia art. 77<sup>2</sup> k.c. wynika, że do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. To oznacza, że forma dokumentowa nie wymaga opatrzenia danego dokumentu podpisem osoby, od której pochodzi, natomiast jej cechą jest możliwość ustalenia podmiotu, od którego dokument pochodzi. Z praktycznego punktu widzenia może to być wysłanie przez zleceniobiorcę lub świadczącego usługi wykazu bądź potwierdzenia liczby godzin pocztą elektroniczną, z takiego adresu, który zawiera imię i nazwisko osoby składającej oświadczenie woli o liczbie godzin. Trzecia z form czynności prawnych została uregulowana w art. 78<sup>1</sup> k.c., gdzie do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Jest to równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. Zgodnie z art. 245 Kodeksu postępowania cywilnego dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód, że osoba która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Jak z tego wynika, forma dokumentowa co do zasady nie korzysta z domniemania, chyba że dany dokument następnie zostanie na przykład wydrukowany i opatrzony podpisem.

### Sposób rejestrowania liczby godzin

Wprowadzenie obowiązku przedstawiania informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług jest naturalną konsekwencją wprowadzenia do ustawy godzinowej stawki minimalnej, a jego celem ma być

możliwość ustalenia, czy zleceniobiorcy lub świadczącemu usługę została zapewniona minimalna stawka godzinowa. Z uregulowań tych wynika, że to wola obu stron stosunku prawnego wpływa na sposób rejestrowania liczby godzin pracy wykonywanej na podstawie wskazanych umów. Przepisy nie ograniczają stron umowy żadnym katalogiem w zakresie kształtowania zapisów umownych. W praktyce często spotykane jest rejestrowanie liczby godzin poprzez wskazywanie w miesięcznej liście obecności liczby godzin w danym dniu czy też godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi w poszczególnych dniach miesiąca. Powszechne jest również wskazywanie przez zleceniobiorców lub świadczących usługi liczby przepracowanych godzin, w formie pisemnych oświadczeń, za poszczególne miesiące kalendarzowe. Tutaj warto zwrócić uwagę, że przy rozliczaniu umów zlecenia lub o świadczenie usług nie występuje obowiązek ustalania, jak ma to miejsce w stosunku pracy, pierwszego dnia okresu rozliczeniowego, w związku z czym prowadzone ewidencje nie muszą pokrywać się z miesiącami kalendarzowymi. Co istotne, w sytuacji umów zawieranych na dłuższy okres (kilka miesięcy), jeśli zlecenie lub usługa przez część miesiący nie będzie wykonywana, potwierdzenie godzin wykonywania zlecenia lub usługi będzie dotyczyło tylko godzin faktycznie przepracowanych. W związku z tym, że prawodawca nie nadał tej ewidencji charakteru ewidencji czasu pracy, brak jest – zarówno po stronie przedsiębiorcy, jak i zleceniobiorcy i świadczącego usługi – obowiązku ewidencjonowania innych okoliczności, z których wynika nieświadczenie pracy w danym okresie. Mimo braku takiego obowiązku z pewnością utrudnieniem byłoby weryfikowanie wypłaty stawki godzinowej, gdy zleceniobiorca w niektórych okresach obowiązywania umowy w ogóle nie wykonywałby zlecenia, w przypadku braku jakichkolwiek dokumentów, z których wynikałaby przyczyna niewykonywania zlecenia lub nieświadczenia usługi. Dla zabezpieczenia interesów zleceniodawcy celowe wydaje się







pobieranie na przykład oświadczenia zleceniobiorcy, w którym wskaże on, że w danym okresie nie wykonywał żadnych usług wynikających z zawartej umowy.

### Ewidencja w praktyce

Jak pokazuje praktyka, kontrolowane podmioty – mimo częstego braku ustaleń umownych co do sposobu wykazywania liczby godzin, w szczególności przy umowach zawartych w stanie prawnym sprzed 2017 r. – w przeważającej większości naliczają osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej wynagrodzenia zgodnie z przedstawianymi wykazami godzin. Nieco odmiennie przedstawia się sytuacja przy umowach zawieranych z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą. Często strony takiego stosunku prawnego nie potwierdzają zawartej umowy w formie pisemnej, a nawet jeśli to robią, to zleceniobiorcy lub świadczący usługi nie przedkładają dokumentów, z których wynikałaby liczba godzin wykonywania zlecenia lub usługi; rozliczenie następuje najczęściej na podstawie faktury wystawionej przez przedsiębiorcę.

W trakcie kontroli nie spotkałam się ze stosowaniem art. 8b ust. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w którym ustawodawca przyjął, że przy braku potwierdzenia warunków umowy w jednym z przewidzianych prawem trybów przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Również w tym przypadku, w razie braku takiego potwierdzenia, przyjmują-

cy zlecenie lub świadczący usługi sam przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

Jak wynika z art. 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres trzech lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne. Ustawodawca nie wprowadził sankcji za nieprowadzenie dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w związku z tym, że to na przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi leży obowiązek wykazywania godzin pracy. Nie jest więc możliwe wprowadzenie ewentualnych sankcji, na wzór art. 281 pkt 6 Kodeksu pracy.

### Wyłączenia ustawowe, pracownicy tymczasowi

Ustawodawca wskazuje, że artykułów 8a-8c powołanej ustawy – dotyczących wysokości stawki godzinowej i zasad jej wypłaty, sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi oraz przechowywania dokumentów – nie stosuje się w pięciu przypadkach ustawowo przewidzianych. Pierwsza grupa obejmuje umowy zlecenia i o świadczenie usług, jeżeli są spełnione łącznie trzy warunki: o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi oraz przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne. Pozostałe grupy wyłączeń obejmują umowy, których przedmiotem jest nieprzerwane wykonywanie przez okres dłuższy niż doba usług opiekuńczych, wychowawczych lub bytowych, szczególnie wskazanych w ustawie<sup>2</sup>. Pierwsze z wyłączeń dotyczy wynagrodzeń prowizyjnych, a definicja takiego wynagrodzenia została uregulowana w art. 8d ust. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przez wynagrodzenie prowizyjne rozumie się należność pieniężną uzależnioną od wyników uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

Ustawodawca przyjął odmienną regulację uwzględniającą specyfikę zatrudnienia pracowników tymczasowych. Zgod-

nie bowiem z art. 8b ust. 4 przepisów ust. 1-3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Wynika z tego, że ustawodawca nie wskazał, w jaki sposób ma być prowadzona ewidencja liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi w przypadku pracowników tymczasowych. Moim zdaniem, należy uznać, że ewidencja powinna być prowadzona w jednej z trzech form wymienionych w ustawie, gdyż trudno przyjąć, że intencją ustawodawcy było wprowadzenie innego rozwiązania, wyłącznie z racji tego, że podmiotem, na którym ciąży obowiązek prowadzenia ewidencji, jest pracodawca użytkownik. Podkreślenia wymaga fakt, że w przypadku zatrudnienia cywilnoprawnego na rzecz pracodawcy użytkownika obowiązek wypłaty spoczywa na agencji pracy tymczasowej, która wysokość należnego wynagrodzenia ustala na podstawie ewidencji prowadzonej i przekazanej przez pracodawcę użytkownika.

### Nowelizacja ustawy o PIP

W związku ze zmianą ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę znowelizowano również ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy, poprzez dodanie art. 10 ust. 1 pkt 15b, art. 11b i art. 13 pkt 5. Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 11b). W związku z tym, a także z brzmieniem art. 8b ust. 2, w razie stwierdzenia przez inspektora pracy braku uregulowań w umowie zawartej między stronami, dotyczących sposobu potwierdzania liczby godzin, brak jest podstaw do wydania środka prawnego w postaci wystąpienia, zgodnie z którym strony miałyby w przyszłości określać w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi. Natomiast w razie rozbieżności między przedsiębiorcą lub jednostką organizacyjną a zleceniobiorcą lub świadczącym usługi co do faktycznej liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi, podobnie jak w innych kwestiach spornych, sprawę powinien rozstrzygnąć właściwy sąd cywilny. Ponadto w przypadku stwierdzenia niewypłacenia należnego wynagrodzenia z tytułu wykonania umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług inspektor pracy może wydać środek prawny wyłącznie w zakresie wypłacenia stawki w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

### Podsumowanie

Wprowadzenie do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę omówionych zmian ma na celu zapewnienie ustawowej ochrony osobom wykonującym pracę w warunkach zatrudnienia pozapracowniczego, a tym samym kształtowanie gwarancji dla tych osób na wzór prawa pracy. Skutkiem nowych regulacji w zakresie stawki minimalnego wynagrodzenia – zgodnie z tym, co w uzasadnieniu do projektu ustawy zmieniającej ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wskazało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ma być zmniejszenie liczby zawieranych umów zlecenia na rzecz umów o pracę. Można mieć jednak obawy, że część podmiotów zdecyduje się na zawarcie umowy o dzieło w miejsce umowy zlecenia w celu między innymi uniknięcia zwiększonej wysokości składki na ubezpieczenia społeczne, w stosunku do stanu sprzed nowelizacji. Jak wynika z praktyki, kontrole przeprowadzane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych są w tym względzie coraz skuteczniejsze, a ich wynikiem często jest ustalenie pozorności zawartej umowy o dzieło i w efekcie nałożenie na zatrudniającego obowiązku odprowadzenia należnych składek.

młodszy inspektor pracy **Monika Kornaś**  
OIP Katowice, Oddział w Gliwicach

### Przypisy

<sup>1</sup> Uzasadnienie do ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12281200/12333352/12333357/dokument218839.pdf>)

<sup>2</sup> Kinga Piwowarska, *Gwarancja minimalnej stawki godzinowej w umowie zlecenia i umowie o świadczenie usług – forma ingerencji funkcji ochronnej prawa pracy w prawo cywilne*, „Monitor Prawa Pracy” 8/2017.





Łukasz Paron

## Wynagrodzenie

# Ochrona minimalnej stawki godzinowej (cz. II)

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>1</sup> nie wprowadziła żadnych rozwiązań odnośnie do dokonywania potrąceń i zajęć egzekucyjnych z minimalnej stawki godzinowej. Konieczne jest więc odwoływanie się do przepisów prawa cywilnego, jako macierzystej regulacji umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług. Kluczowe znaczenie mają w analizowanej sytuacji art. 829 i 833 k.p.c. Z artykułu 829 pkt 5 k.p.c. wynika, że egzekucji nie podlegają u dłużnika pobierającego okresową stałą płacę – pieniądze w kwocie, która odpowiada niepodlegającej egzekucji części płacy za czas do najbliższego terminu wypłaty, a u dłużnika nieotrzymującego stałej płacy – pieniądze niezbędne dla niego i jego rodziny na utrzymanie przez dwa tygodnie.

### Periodyczna i stała płaca

Wskazana norma prawna wprowadza ograniczenia egzekucji w odniesieniu do płacy, z podziałem na przypadki periodycznej i stałej płacy oraz na przypadki, gdy dłużnik nie otrzymuje stałej płacy. Podział ten jest istotny, bowiem zakwalifikowanie wierzycielności do którejś z tych dwóch sytuacji rodzi odmienne skutki prawne.

Pierwsza ze wskazanych sytuacji dotyczy dłużnika pobierającego stałą, ale i periodyczną płacę. Za taką właśnie należy uznać wynagrodzenie osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, które będą otrzymywały wynagrodzenie w sposób stały i periodyczny. Zgodnie ze „Słownikiem języka polskiego”<sup>2</sup>, periodyczność oznacza powtarzanie się czegoś regularnie co jakiś

czas, a stałość oznacza odbywanie się regularnie. Wobec tego przypadki wypłacania wynagrodzenia z umów zlecenia lub umów o świadczenie usług co miesiąc należy uznać za spełniające wymagania opisane w art. 829 pkt 5 k.p.c. Obowiązek dokonywania wypłat właśnie w taki sposób nałożył na dającego zlecenie lub usługę ustawodawca w art. 8a ust. 6 ustawy w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc. Nie budzi zastrzeżeń i pytań umowa zawarta na okres np. 12 miesięcy, w trakcie której zleceniobiorca otrzymuje od zlecniodawcy comiesięczne wynagrodzenie. Jest to wręcz sytuacja ustawowa i oczywista. Pewne wątpliwości mogą się natomiast rodzić w przypadku umów zawieranych na okresy krótsze niż miesiąc, np. dwutygodniowe, ale ponawiane. W takiej sytuacji płaca jest wypłacana na podstawie umów cywilnoprawnych odnawianych, zawieranych regularnie, wręcz powtarzalnych. Wydaje się, że należy to uznać za przypadki stałej periodycznej płacy wypłacanej dłużnikowi. Po ustaleniu, że mamy do czynienia z płacą stałą i periodycznie wypłacaną, do rozważenia pozostaje pojęcie kwoty odpowiadającej kwocie niepodlegającej egzekucji części płacy za czas do najbliższego terminu wypłaty. Ustalenie tego pozwoli wskazać tę część wynagrodzenia, która pozostanie wolna od egzekucji. Ujęcia tej wartości należy się doszukiwać w art. 833 k.p.c.<sup>3</sup>

### Powtarzalne i zapewniające utrzymanie

Zgodnie z artykułem 833 § 1 k.p.c. wynagrodzenie ze stosunku pracy podlega eg-

zekucji w zakresie określonym w przepisach Kodeksu pracy. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do zasiłków dla bezrobotnych, dodatków aktywizacyjnych, stypendiów oraz dodatków szkoleniowych wypłacanych na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z § 2 art. 833 k.p.c., przepis § 1 stosuje się również odpowiednio do uposażeń posłów i senatorów, należności członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i ich domowników z tytułu pracy w spółdzielni, wynagrodzeń członków spółdzielni pracy oraz wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania. Przytoczony art. 833 k.p.c. w § 1 przywołuje zasadę, zgodnie z którą wynagrodzenie ze stosunku pracy podlega egzekucji w zakresie określonym w przepisach Kodeksu pracy. Te reguły prowadzenia egzekucji przenosi również na inne świadczenia, w tym na wszystkie świadczenia powtarzające się, których celem jest zapewnienie utrzymania. Do takich niewątpliwie zaliczyć można wynagrodzenia przysługujące z tytułu realizowanych umów zlecenia lub umów o świadczenie usług. Istotnym zastrzeżeniem jest, że te świadczenia powinny mieć charakter powtarzalny, a ich celem powinno być zapewnienie środków utrzymania. Do świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, zalicza się wynagrodzenia wypłacane na podstawie umów cywilnoprawnych (w tym nawet na podstawie umowy najmu)<sup>4</sup>. Wobec tego należy przyjąć, że w stosunku do minimalnej stawki godzinowej należy zastosować regulacje Kodeksu pracy w zakresie reguł postępowania egzekucyjnego. Oznacza to oczywiście zastosowanie kwot wolnych od potrąceń z tytułu egzekucji. Przypomnijmy, że w art. 87 § 1 k.p. postanowiono, że z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu tylko następujące należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi oraz kary pieniężne przewidziane w art. 108. Potrąceń dokonuje się w podanej kolejności, w następujących granicach: w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia; w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia. Istotne jest wprowadzenie kwot wolnych od potrąceń. Zgodnie z art. 87<sup>1</sup> § 1 k.p. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu

sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;

3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w § 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Wskazać należy, że możliwość dokonywania potrąceń w ramach postępowania egzekucyjnego z minimalnej stawki godzinowej została w dość istotny sposób ograniczona. Wynika to z konieczności respektowania kwoty wolnej od potrąceń, która w przypadku sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne w istocie obejmuje całość minimalnej stawki godzinowej. Stanie się tak bowiem na podstawie odpowiedniego zastosowania art. 87<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p., przewidującego kwotę wolną od potrąceń egzekucyjnych na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku egzekucji świadczeń alimentacyjnych ograniczeniem prowadzenia egzekucji będzie natomiast przepis art. 87 § 3 pkt 1 k.p., przewidujący możliwość dokonywania potrąceń w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych do wysokości trzech piątych należnego wynagrodzenia. Brak jest w tym przypadku ograniczenia w postaci minimalnego wynagrodzenia za pracę.

### Praca dorywcza

Omawiany art. 833 k.p.c. nie znajdzie zastosowania do osób, które nie mają zagwarantowanego prawa do stałej i periodycznej wypłaty. Niewątpliwie przypadki takie będą występowały w praktyce i mogą dotyczyć tzw. pracy dorywczej. Osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, które nie pobierają wynagrodzenia w sposób stały i periodyczny, również mają ochronę wynagrodzenia przed egzekucją. Jest ona nieco inaczej skonstruowana i przybiera inną postać. Osoby niepobierające regularnego wynagrodzenia są objęte przepisem art. 829 pkt 5 k.p.c. Regulacja ta bowiem nie dotyczy tylko osób pobierających stałą i periodyczną płacę – o czym była mowa wcześniej, ale również osób będących dłużnikami nieotrzymującymi stałej płacy. Sytuacja taka może odnosić się do osób dorywczo podejmujących zatrudnienie, zawierających umowy na okres miesiąca lub krótsze, ukierunkowane na wykonywanie konkretnego zadania lub krótkotrwałej usługi. Wówczas, zgodnie z dyspozycją przepisu, egzekucja nie obejmuje pieniędzy niezbędnych dla niego i jego rodziny na utrzymanie przez dwa tygodnie. Zasadniczą wątpliwością jest wyznaczenie wysokości kwoty pieniędzy niepodlegających egzekucji. Dyspozycja przepisu zawiera wytyczne w postaci



pieniędzy niezbędnych dla dłużnika, ale i jego rodziny, które mają służyć utrzymaniu, a jednocześnie nie powinny przekraczać dłuższego okresu niż dwa tygodnie. W literaturze można spotkać słuszne stanowisko, wedle którego ocena wysokości tej kwoty należy do organu prowadzącego egzekucję, przy czym powinien on uwzględniać minimum egzystencji<sup>5</sup>. Wydaje się, że rozsądnym rozwiązaniem jest przyjęcie założenia, zgodnie z którym to minimum egzystencji miałoby związek z minimalną stawką godzinową, a dokładnie połową tej kwoty, mając na uwadze, iż ma dotyczyć okresu dwutygodniowego.

Odrębną kwestią jest dokonywanie potrąceń, które nie mają charakteru egzekucyjnego, a są następstwem dwustronnych porozumień. Przytoczone wcześniej regulacje wprost mówią o ograniczeniach egzekucji. Artykuł 829 k.p.c. wskazuje ograniczenia przedmiotowe egzekucji, a artykuł 833 k.p.c. określa dalsze zasady prowadzenia egzekucji, wśród których znajduje się przedstawiony już szczegółowo § 2. Istotne wątpliwości wiążą się z możliwością dokonywania potrąceń z minimalnej stawki godzinowej. Ustawa nie odsyła tu do przepisów Kodeksu pracy w zakresie ograniczenia potrąceń, wobec czego, omawiając możliwość ich dokonywania, należy odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego. Jest wiele opinii i stanowisk, zgodnie z którymi nowelizacja przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wprowadzająca prawo do minimalnej stawki godzinowej,

nie zakazała dokonywania potrąceń<sup>6</sup>. Wobec doniosłości problemu należy rozważyć kwestię dopuszczalności tych potrąceń, tym bardziej że stanowią one istotny problem praktyczny. Można spotkać się z zarzutami, że możliwość dokonywania potrąceń niweluje pozytywne skutki prawa do minimalnej stawki godzinowej. Przede wszystkim konieczne jest odwołanie się do przepisów regulujących potrącenia, tj. art. 498 i nast. Kodeksu cywilnego. Zgodnie z nimi, gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym. Wskutek potrącenia obie wierzytelności umarzają się nawzajem do wysokości wierzytelności niższej. Przepis ten oddaje istotę potrącenia. W przypadku stron umów cywilnoprawnych nie można wykluczyć, że każda z nich może być wzajemnie zobowiązana do określonych świadczeń na rzecz drugiej strony, szczególnie jeżeli obie strony są zobowiązane do świadczenia pieniężnego. Wówczas naturalna staje się możliwość dokonywania potrąceń z wzajemnie przysługujących wierzytelności. W analizowanym przypadku rodzą się pytania o możliwość dokonywania potrąceń z minimalnej stawki godzinowej kar umownych, opłat za użytkowanie sprzętu, stroju służbowego czy umundurowania. Bardzo często pojawiają się pytania o legalność takich działań, zwłaszcza w kontekście podważania sensu wprowadzenia ustawy, którą tak łatwo można obejść.

Rodzi się też pytanie, czy istnieją sytuacje wykluczające dokonywanie potrąceń. Artykuł 505 k.c. przewiduje przypadki, w których potrącenie nie jest możliwe. Nie mogą być umorzone przez potrącenie:

- 1) wierzytelności nieulegające zajęciu;
- 2) wierzytelności o dostarczenie środków utrzymania;
- 3) wierzytelności wynikające z czynów niedozwolonych;
- 4) wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne.

### Oslabienie uprawnień płacowych

Szczególnie interesujący jest przypadek wykluczający możliwość dokonywania potrąceń w przypadku wierzytelności niepodlegających zajęciu. Krzysztof Zagrobelny<sup>7</sup> wskazuje, że przepis ten koresponduje z przepisami wskazującymi wyłączenia z egzekucji. Wierzytelności tego rodzaju, w ocenie autora, nie mogą być zaspokojone w trybie przymusu. Ponieważ w konstrukcji potrącenia dostrzegalny jest egzekucyjny charakter tego rozwiązania, stąd też przy zastosowaniu tego sposobu wierzytelności nie mogą być zaspokojone. W grupie wierzytelności niepodlegających zajęciu

Zagrobelny wymienia te, które są określone m.in. w art. 829-838 k.p.c. Skoro tak, a pogląd ten należy uznać za słuszny, również minimalna stawka godzinowa nie mogłaby stanowić przedmiotu potrącenia. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 1996 r., sygn. akt I CRN 52/96. Podkreślenia wymaga jednak kolejna zasadnicza kwestia wynikająca z przepisów prawa cywilnego. Co do zasady strony stosunku cywilnoprawnego mogą ułożyć jego kształt wedle swego uznania. Jak zauważa Zagrobelny, sformułowany zakaz dokonania potrącenia nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego i może być uchylony na skutek zgody obu stron<sup>8</sup>. Jak trafnie zauważa Agnieszka Rzetecka-Gil<sup>9</sup>, zakazy zawarte w art. 505 k.c. zostały sformułowane w interesie wierzyciela, któremu wierzytelności wymienione w tym przepisie przysługują, a wobec tego potrącenie wymienionych tam wierzytelności jest niemożliwe tylko wbrew jego woli. Ograniczenia te nie będą jednak stanowiły przeszkody w dokonaniu potrącenia, jeżeli wierzyciel wzajemny zgodzi się na dokonanie potrącenia. Kwintesencją tego przepisu jest sformułowanie, iż wierzytelności przytoczone w omawianym przepisie można przedstawić do potrącenia, ale nie można z nich potrącić. Skoro tak, jeżeli strony umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług dokonają wyraźnego porozumienia przewidującego możliwość dokonania potrącenia, stanie się ono w istocie możliwe. Ważne jest jednak zastrzeżenie, że obie strony powinny dokonać takiego uzgodnienia. Wobec braku takiego uzgodnienia, pomimo istnienia zobowiązań, które mogłyby być przedmiotem potrącenia w zakresie minimalnej stawki godzinowej, nie będzie ono możliwe. Na zakończenie tego wątku rozważań warto przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1967 r.<sup>10</sup>, zgodnie z którym przepis art. 505 k.c. należy rozumieć tak, że wymienione w tym przepisie wierzytelności nie mogą być umorzone wbrew woli wierzyciela. Skoro tak na sprawę zapatruje się Sąd Najwyższy oraz przedstawiciele doktryny, zgoda osób świadczących pracę na dokonywanie potrąceń z mi-

minimalnej stawki godzinowej umożliwia ich dokonywanie, a co za tym idzie osłabia ich uprawnienia płacowe.

W kontekście zgody osoby zainteresowanej, zleceniobiorcy, na dokonanie potrącenia należy zwrócić uwagę, że przepisy nie formułują wymagań co do formy, w jakiej miałyby być wyrażona. O ile w przepisach Kodeksu pracy wyraźnie zastrzeżono, że zgoda na dokonywanie tzw. potrąceń dobrowolnych powinna być na piśmie, to w analizowanym przypadku, w odniesieniu do minimalnej stawki godzinowej, brak takiego zastrzeżenia. Zatem zgoda na dokonanie potrącenia będzie mogła zostać wyrażona nawet w formie ustnej, co stanowczo może utrudnić prowadzenie postępowań kontrolnych w zakresie kontroli minimalnej stawki godzinowej.

### Obejście ustawy?

Możliwość dokonywania potrąceń z minimalnej stawki godzinowej może być jednak oceniona negatywnie z innej, bardzo istotnej perspektywy. Zakładając wyrażenie zgody przez zleceniobiorcę na dokonanie potrącenia z minimalnej stawki godzinowej określonej kwoty, należy rozważyć, czy działanie takie nie jest czynnością prawną mającą na celu obejście ustawy. Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 58 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Za nieważną przepisy Kodeksu cywilnego uznają również taką czynność prawną, która jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Rozwiązania w umowach cywilnoprawnych przewidujące możliwość dokonywania potrąceń z minimalnej stawki godzinowej konkretnych kwot tytułem używania sprzętu komputerowego, stroju służbowego czy munduru budzą sprzeciw i uzasadniają pytanie, czy przyjęta konstrukcja rozwiązań ochronnych minimalnej stawki godzinowej jest pełna i całkowita. Podkreślić należy, że





jeżeli strona umowy cywilnej wyrazi zgodę na dokonanie potrącenia konkretnej kwoty z minimalnej stawki godzinowej, wówczas w istocie nie ma prawnej możliwości zakwestionowania tego działania. Jedynym, ostatecznym orężem staje się przytoczony artykuł 58 k.c. Zapis o wyrażeniu zgody na dokonanie potrącenia jest bowiem o tyle możliwy, że stanowi wyrażenie zgody na potrącenie z wiarygodności chronionej na podstawie art. 505 k.c., co formalnie rzecz ujmując, jest możliwe. Rodzi się jednak naturalne pytanie, czy tego rodzaju zapisy nie są przejawem wykorzystywania pozycji dominującej przez podmioty zatrudniające wobec słabszej ekonomicznie strony stosunku umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług.

Wydaje się, że brak regulacji szczególnej w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w części dotyczącej potrąceń, istotnie osłabia realność uprawnienia do minimalnej stawki godzinowej. Uzasadnione społecznie jest co najmniej rozważenie wprowadzenia odpowiedniego stosowania art. 91 k.p. przewidującego możliwość dokonywania potrąceń wyłącznie ponad kwotę minimalnej stawki godzinowej. Możliwość dokonywania potrąceń z kwoty minimalnej po-



winna być dopuszczona tylko wyjątkowo, na wzór art. 91 k.p. przy potrącaniu należności innych niż na rzecz zleceniodawcy zlecającego usługę. Absolutny zakaz potrąceń z minimalnej stawki godzinowej, wzorem minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikom, może jednak nie być w pełni uzasadniony. Przykładowo może utrudniać

opłacanie składek ubezpieczeniowych na rzecz towarzystw ubezpieczeniowych przez zleceniobiorców czy innych świadczeń pieniężnych, na których zależy osobie świadczącej pracę. Konieczne wydaje się również zastrzeżenie, aby zgoda na potrącenia z minimalnej stawki godzinowej była dokonywana z zachowaniem formy pisemnej, co zwiększy zakres ochrony uprawnień płacowych osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przedstawione w publikacji rozważania wskazują zagadnienia, które należy uwzględniać, oceniając skuteczność ochrony prawa do minimalnej stawki godzinowej. Wprowadzona regulacja wymaga niewątpliwie dalszych analiz wraz z upływem czasu jej stosowania. Doświadczenie wynikające z posługiwania się tymi rozwiązaniami umożliwi dalsze oceny oraz wyciąganie wniosków, co ułatwi poszukiwanie skutecznych rozwiązań ewentualnych problemów.

st. inspektor pracy – specjalista **Lukasz Paroń**  
OIP Wrocław

### Przypisy

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

<sup>2</sup> <https://sjp.pwn.pl>.

<sup>3</sup> Z. Świeboda, *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego. Część druga. Postępowanie zabezpieczające i egzekucyjne*, Warszawa 2004, s. 162.

<sup>4</sup> Patrz uzasadnienie do wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi, sygn. akt I ACa 1057/13.

<sup>5</sup> Z. Świeboda, *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego...*, s. 162

<sup>6</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Minimalne wynagrodzenie w umowach zlecenia i o świadczenie usług*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2/2017, s. 27; K. Piwowarska, *Gwarancja minimalnej stawki godzinowej w umowie zlecenia i umowie o świadczenie usług – forma ingerencji funkcji ochronnej prawa pracy w prawo cywilne*, „Monitor Prawa Pracy” 8/2017, s. 413; wyjaśnienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 września 2016 r. w sprawie ustalania minimalnego wynagrodzenia dla zleceniobiorców, [www.rp.pl/wyjasnienia-urzedow/309299999](http://www.rp.pl/wyjasnienia-urzedow/309299999).

<sup>7</sup> K. Zagrobelny, (w:) *KC Komentarz*, t. 1, Warszawa 2004, s. 1303.

<sup>8</sup> Tak też Grzegorz Sikorski, (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. II, Lexis Nexis 2014, teza 2; Andrzej Janiak, (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 3, wydanie II, Warszawa 2012.

<sup>9</sup> A. Rzetecka-Gil, (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna*, Lex 2011, teza 2.

<sup>10</sup> Sygn. akt I CR 481/67, OSNC 1968/11/186.

## Orzecznictwo

# Pracownik nie może tracić na ryczałcie

**Ustanowienie ryczałtu za nadgodziny nie może zmierzać do pozbawienia pracownika wynagrodzenia za wykonaną pracę. Pracownik, któremu pracodawca zaniżył pensję za pracę ponad wymiar, może skutecznie walczyć o należne wynagrodzenie.**

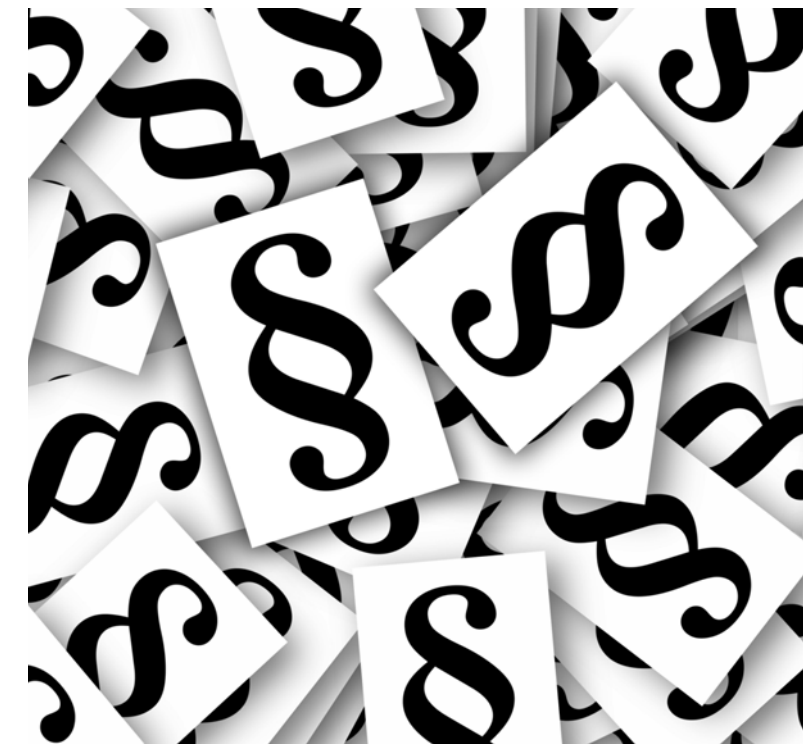
Do Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim trafił pozew przedstawiciela handlowego, który domagał się od pracodawcy kwoty 5 423,81 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu handlowiec podniósł, że w okresie od marca do czerwca 2013 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych (w marcu – 71,2 godz. ponad miesięczny wymiar czasu pracy, w kwietniu – 85,21 godz. ponad miesięczny wymiar czasu pracy, w maju – 80,53 godz. ponad miesięczny wymiar czasu pracy, w czerwcu – 107,80 godz. ponad miesięczny wymiar czasu pracy). Zgodnie z obowiązującymi strony ustaleniami pracodawca wypłacał ryczałt za nadgodziny w wysokości 260 zł miesięcznie. W ocenie pracodawcy jego wysokość została ustalona w sposób prawidłowy, albowiem odpowiadał uśrednionemu czasowi pracy każdego przedstawiciela handlowego. Odmienne stanowisko zajął pracownik, twierdząc, że ustalony w umowie ryczałt nie rekompensował faktycznie przepracowanego przez niego czasu pracy w spornym okresie, a uśrednione przez pracodawcę okresy czasu pracy przedstawiciela handlowego nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Powód wskazał, że pracę rozpoczynał każdego dnia o godz. 6:00, zaś koniec pracy przypadał w różnych godzinach i odpowiadał zasadniczo godzinie sporządzenia wydruku „stan towarów na samochodzie”. Ponadto pracownik wskazywał, iż organizacja pracy w firmie uniemożliwiała mu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych w 8-godzinnym czasie pracy.

Sąd badający sprawę przypomniał, że w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości określonej przepisami może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem sądu z istoty ryczałtu wynika, że określa on wartość wynagrodzenia i dodat-

ku za pracę w godzinach nadliczbowych w sposób przybliżony. Niemniej jednak taka zasada nie może znajdować zastosowania we wszystkich przypadkach i stanach faktycznych. Rzeczą sądu jest bowiem ustalenie, kiedy „przybliżoną wartość” można zaakceptować, a kiedy jej ustalenie może zmierzać do pozbawienia pracownika wynagrodzenia za pracę wykonaną wedle zasady wyrażonej w art. 80 Kodeksu pracy. Tymczasem w spornym okresie różnica pomiędzy wynagrodzeniem zapłaconym w formie ryczałtu dla powoda, a tym, jakie otrzymałby, gdyby było ono wypłacone na podstawie ogólnych zasad wypłaty za pracę w nadgodzinach, wyniosła 5 423,00 zł. Należy zatem przyjąć, że średnio za każde cztery miesiące pracy powód pozbawiany był prawa do wynagrodzenia w wysokości jego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Należności wypłacone powodowi przez pracodawcę z tych tytułów w sposób znaczący odbiegały, na niekorzyść pracownika, od wysokości wynagrodzenia i dodatku przysługującego stosownie do liczby godzin nadliczbowych rzeczywiście przepracowanych przez pracownika. Ustalenie owej „znaczącej” niedopłaty ze strony pracodawcy jak najbardziej uprawniało powoda do domagania się w przedmiotowej sprawie dopłaty różnicy.

W ocenie sądu powód w sposób niebudzący wątpliwości wykazał wysokość dochodzonego roszczenia, przedstawił na tę okoliczność dowody w postaci wydruków stanu towarów na samochodzie, dziennych kart pracy, zeznań świadków, które w odniesieniu do ustaleń na okoliczność czasu pracy powoda, jego przebiegu i braku możliwości realizacji zadań w 8-godzinnym dniu pracy, nie zostały przez stronę





pozwana obalona dowodami wykazującymi przeciwne ustalenia. Sąd rejonowy uznał za miarodajny dowód czasu pracy powoda w postaci wydruków stanu towaru na samochodzie; precyzyjnie i wiarygodnie wykazuje on godziny zakończenia czasu pracy w każdym dniu okresu objętego żądaniem pozwu. Strona pozwana w żaden sposób nie dowiodła, aby godzina widniejąca na wydrukach nie pokrywała się z godziną wygenerowania dokumentu. Pozwana podnosiła, że powód mógł sporządzić wydruk w dowolnym czasie, niemniej jednak okoliczności tej nie wykazała, przeczą temu również dowody z zeznań świadków zawnioskowa-



nych przez powoda – przedstawicieli handlowych. Jednocześnie i konsekwentnie twierdzili oni, że godzina z wydruku stanu towarów była równoznaczna z godziną zakończenia pracy w danym dniu.

Sąd rejonowy przyjął, iż zaniedbania organizacyjne po stronie pozwanej uniemożliwiały wykonanie powierzonych powodowi zadań w 8-godzinny czas pracy. W pełni zasadne było żądanie powoda zasądzenia wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Powód w sposób prawidłowy wyliczył kwotę roszczenia z tego tytułu, a pozwany nie zakwestionował wysokości dochodzonego roszczenia.

O tego wyroku pracodawca wniósł apelację, kwestionując w niej m.in. przyjęcie przez sąd pierwszej instancji, że wyłącznie miarodajne i precyzyjne określenie wymiaru czasu pracy powoda stanowi dokument „stan towaru na samochodzie”, podczas gdy nie było możliwości stwierdzenia na jego podstawie, w jaki sposób praca była przez powoda świadczona, a wskazywała jedynie pośrednio na ostatnią czynność wykonaną przez powoda danego dnia. Pracodawca miał świadomość pracy powoda w godzinach nadliczbowych, tymczasem świadkowie zeznali, iż nie było rozmów dotyczących czasu pracy, nie zgłaszali potrzeby pracy w nadgodzinach, a przełożeni nie mieli sygnałów od pracowników, że zadania do wykonania powierzone są błędnie.

W ocenie Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozostawiał żadnych wątpliwości, że powód w spornym okresie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i na tę okoliczność przedłożył dowody, których wiarygodności pozwana nie zdołała obalić.

Sąd rozpatrujący apelację w uzasadnieniu podkreślił, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek rzetelnego i prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej, co wynika z Kodeksu pracy. Nie dotyczy to tylko zabezpieczenia interesu pracownika, który w tym względzie ma ograniczone możliwości prowadzenia np. własnych notatek czy ewidencji i nie zawsze może przewidzieć nierzetelność pracodawcy, ale także ma chronić interes pracodawcy. Skoro pozwana firma twierdzi, że nie posiadała możliwości dokładnego ustalenia czasu pracy swoich pracowników na podstawie posiadanych systemów, to znaczy, że nie dochowano staranności w celu ochrony interesu pracownika, ale również własnego. Pozwany pracodawca jest profesjonalistą, gdyż prowadzi działalność gospodarczą i powinien tak organizować swoją działalność, aby w sytuacji, jaka miała miejsce w niniejszej sprawie, ustrzec się negatywnych konsekwencji.

Za nietrafiony sąd uznał zarzut, jakoby powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, lecz poza wiedzą pracodawcy. Pracodawca zobowiązał powoda do generowania dokumentów na zakończenie dnia pracy, które w ocenie pozwanej nie mogły świadczyć o godzinie zakończenia pracy. Skoro powód generował te dokumenty, z których wynikało, iż przekraczał 8-godzinny dzień pracy i brak było w tym zakresie jakiegokolwiek reakcji pracodawcy (w stosunku do powoda nigdy nie wyciągnięto konsekwencji za składanie raportów po 8 godzinach pracy), oznacza to, że pracodawca miał wiedzę i godził się na świadczenie pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych. W ocenie składu orzekającego trudno przyjmować, iż powód swoje obowiązki poza normatywnym czasem pracy wykonywał samowolnie, bez zgody pracodawcy. W tym zakresie nie może ująć uwadze fakt braku wyraźnego zakazu wykonywania obowiązków poza normatywnym czasem pracy. Ujawnia się tu zarówno brak kontroli nad działaniami pracownika, jak i brak działań pozwanego co do właściwego ewidencjonowania czasu pracy. Okoliczność ta nie może być tłumaczona, iż powód miał swobodę w podejmowanych działaniach. Zaniechania w tym względzie obarczają pozwanego.

Z tych powodów zdaniem sądu okręgowego apelacja pracodawcy nie była uzasadniona i została oddalona.

Wyrok z 17 października 2017 r., sygn. akt VI Pa 58/17.

Opracował: główny specjalista **Tomasz Zalewski**

## Na targach BUDMA 2018

**Porady prawne i techniczne udzielane przez inspektorów pracy, multimedialne prezentacje poświęcone bezpieczeństwu pracy na budowach, bezpośrednie rozmowy z pracownikami i pracodawcami wyznaczyły obecność Państwowej Inspekcji Pracy na Międzynarodowych Targach Budownictwa BUDMA 2018, odbywających się w Poznaniu od 30 stycznia do 2 lutego 2018 r.**

W uroczystości otwarcia targów uczestniczyli m.in. zastępca głównego inspektora pracy **Andrzej Kwaliński**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Stanisława Ziółkowska** oraz dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy **Zbigniew Kowalczyk**.

W pierwszym dniu targów Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizował konferencję „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy realizacji inwestycji”. Rozpoczęły ją wystąpienia **Andrzeja Kwalińskiego**, **Stanisławy Ziółkowskiej** oraz **Zbigniewa Janowskiego**, wiceprzewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”. W konferencji uczestniczyli m.in. pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej, pracownicy służby bhp, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, a także profesorowie i studenci Wydziału Budownictwa i Inżynierii Środowiska Politechniki Poznańskiej. Moderatorem przedsięwzięcia z udziałem członków Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie był jej przewodniczący **Stefan Nawrocki**.



Tradycyjnie podczas konferencji uhonorowani zostali laureaci organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy konkursu „Buduj bezpiecznie”. Do konkursu w poznańskim okręgu w 2017 r. zgłoszono łącznie 10 budów, z których okręgowa komisja konkursowa wyłoniła 4 laureatów. Pierwsze miejsce przyznano budowie ciepłowni opalanej pyłem węgla brunatnego i gazem w Turku przy ul. Korytkowskiej 17, której wykonawcą jest firma K&K HydroBud Sp. z o.o. z Pokrzywnicy w woj. opolskim. Na drugim miejscu znalazła się budowa hali magazynowej wraz z częścią socjalno-biurową oraz infrastrukturą towarzyszącą w Poznaniu, ul. Pokrzywno 10a. Wykonawcą inwestycji jest Wielkopolskie Przedsiębior-



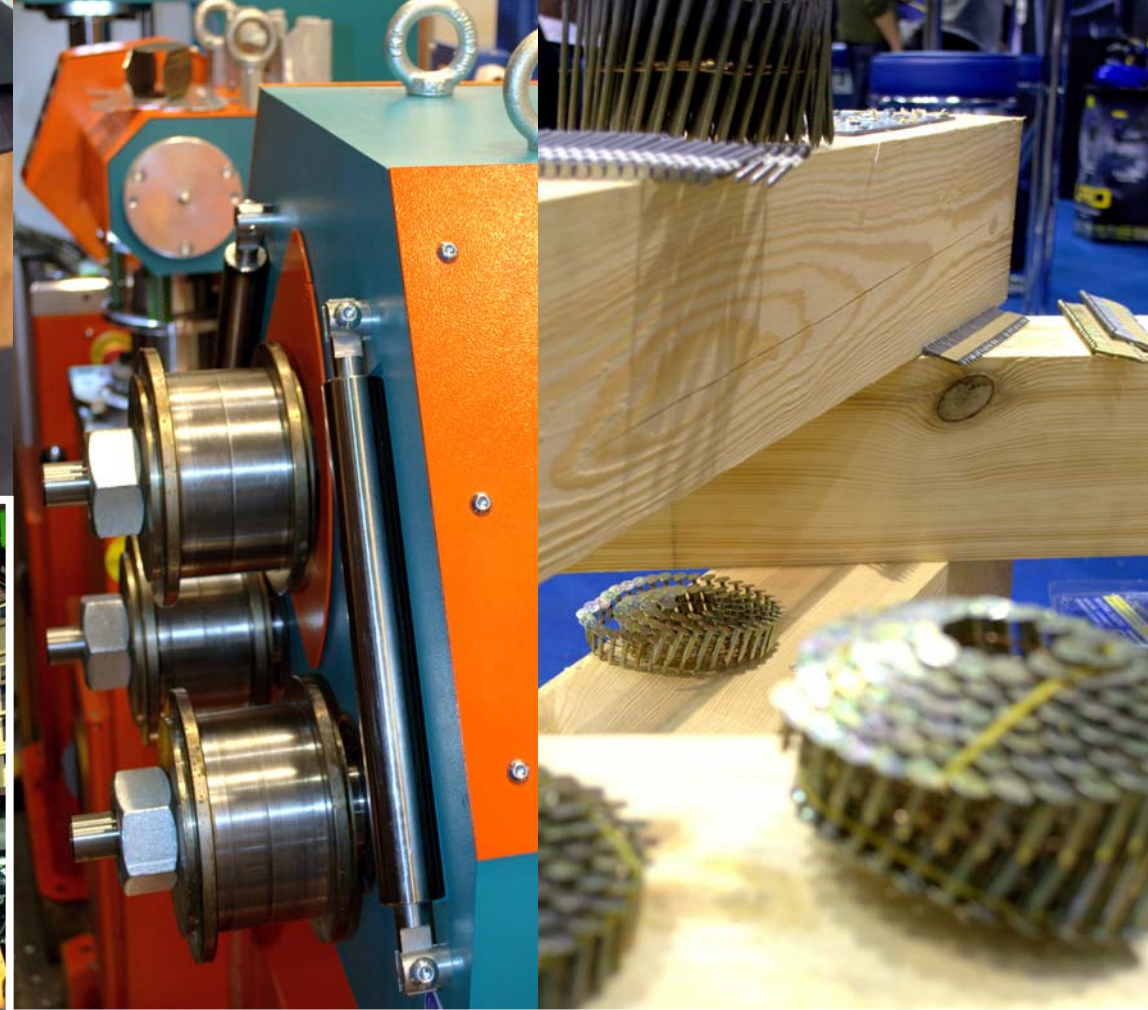
stwo Inżynierii Przemysłowej Sp. z o.o. Sp. k. w Poznaniu. Ponadto przyznano dwa wyróżnienia: budowie zespołu 12 budynków mieszkalnych wielorodzinnych w Złotnikach gmina Suchy Las, którego wykonawcą jest firma BGR BAU Sp. z o.o. Sp.K. z Suchego Lasu oraz rozbudowie salonu samochodowego wraz z serwisem Renault w Lesznie, ul. Poznańska 6, którego wykonawcą jest firma PB AMBIT Sp. z o.o. z Leszna. Nagrody i wyróżnienia wręczyli laureatom **Stanisława Ziółkowska**, **Andrzej Kwaliński** i **Zbigniew Janowski**. Panel merytoryczny rozpoczął **Romuald Liszkowski**, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, który przedstawił dobre praktyki na budowach realizowanych przez laureatów konkursu „Buduj bezpiecznie”. Z kolei **Sebastian Ratajczak** z firmy SKANSKA omówił planowanie wydatków na bhp jako podstawowy element bezpiecznej realizacji inwestycji. W ostatnim wystąpieniu **Maria Bojanowska**, inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, w prezentacji zatytułowanej „O krok od wypadku” zaprezentowała efekty działań kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Jak co roku na Międzynarodowych Targach Budownictwa BUDMA 2018 dużym zainteresowaniem cieszyło się stoisko Państwowej Inspekcji Pracy z bogatą ofertą promocyjną.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**  
OIP Poznań



# BUDMA 2018







Aleksandra Bogusz

# Zatrudnienie w ramach indywidualnej działalności gospodarczej

Obecnie najczęściej stosowanym w podmiotach leczniczych rodzajem zatrudnienia jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Nierzadko jednak spotyka się zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego, w tym zatrudnienie osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą. Występują też praktyki zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Podstawowym zadaniem osób świadczących pracę w podmiocie leczniczym jest udzielanie świadczeń zdrowotnych. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1638 z późn. zm.) są to działania służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia lub przepisów odrębnych regulujących zasady ich wykonywania. Przepisy ustawy nie określają wprost dopuszczalnych form zatrudnienia w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych. Warto więc zastanowić się, w jakiej formie zatrudniona powinna być taka osoba, czy zatrudnienie w ramach stosunku cywilnoprawnego nie wykazuje cech stosunku pracy.

## Lekarze i pielęgniarki

Przepis art. 5 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej stanowi, że lekarze i pielęgniarki mogą wykonywać swój zawód w ramach działalności leczniczej na zasadach określonych w ustawie oraz w przepisach odrębnych, po wpisaniu do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą, o którym mowa w art. 100. Zgodnie z art. 5 ust. 2 pkt 1a) ustawy działalność lecznicza lekarzy

## Podmioty lecznicze

może być wykonywana w formie jednoosobowej działalności gospodarczej jako indywidualna praktyka lekarska, indywidualna praktyka lekarska wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualna specjalistyczna praktyka lekarska wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualna praktyka lekarska wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład lub indywidualna specjalistyczna praktyka lekarska wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład. W przypadku pielęgniarek na podstawie art. 5 ust. 2 pkt 2a) ustawy działalność lecznicza pielęgniarki może być wykonywana w formie jednoosobowej działalności gospodarczej jako indywidualna praktyka pielęgniarki, indywidualna praktyka pielęgniarki wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualna specjalistyczna praktyka pielęgniarki wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualna praktyka pielęgniarki wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład lub indywidualna specjalistyczna praktyka pielęgniarki wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład.

Formy te nazywane są praktykami zawodowymi. Zatem w przepisach wprowadzono możliwość udzielania świadczeń zdrowotnych w oparciu o umowy cywilnoprawne, ale ograniczono ich zakres podmiotowy do osób wykonujących tzw. wolne zawody, tj. lekarza, lekarza dentystry, pielęgniarki i położnej.

## Ratownicy

Inaczej zagadnienie to wygląda, jeśli chodzi o osoby wykonujące pracę ratownika medycznego. W przypadku tej grupy zawodowej ani ustawa o działalności leczniczej, ani ustawa z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U. z 2017 r., poz. 2195) nie zawierają wymogów dotyczących form zatrudnienia. Problem jednak istnieje, ponieważ rośnie w tej grupie liczba osób wykonujących pracę w oparciu o stosunki cywilnoprawne (w tym w ramach prowadzonej na własny rachunek działalności gospodarczej).

Jako przykład można tu wskazać podmiot leczniczy z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach udzielający ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych w formie medycznych czynności ratunkowych w stanach nagłego zagrożenia zdrowotnego (pogotowie ratunkowe). Prowadzone w tym podmiocie kontrole wykazywały wzrost liczby osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne w ramach prowadzonej działalności gospodarczej przy równoczesnym spadku liczby osób zatrudnionych w oparciu o stosunek pracy.

I tak, przykładowo, w marcu 2012 r. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w tym podmiocie było 1048 osób, w listopadzie 2012 r. – 995 osób, w grudniu 2013 r. – 913 osób, a we wrześniu 2014 r. – 904 osoby. Jednocześnie wzrosła liczba podmiotów samozatrudniających się. W marcu 2012 r. wynosiła ona 507 osób, w listopadzie 2012 r. – 521 osób, w grudniu 2013 r. – 526 osób, a we wrześniu 2014 r. – 574 osoby.

Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach wniósł do sądu rejonowego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz jednego z ratowników medycznych. Ratownik ten przystąpił do postępowania w charakterze powoda. Jak wykazała przeprowadzona w zakładzie pracy kontrola, wskazana osoba od lutego 2009 r. świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Przez cały okres umowy o pracę wykonywała ona czynności zawodowe ratow-

nika medycznego, prowadziła też pojazd uprzywilejowany (ambulans). Bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron zawarto z tym samym ratownikiem medycznym (w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej) umowę cywilnoprawną o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie ratownictwa medycznego. Po zawarciu umowy cywilnoprawnej nie zmieniło się nic w charakterze i w rodzaju wykonywanych czynności. Osoba ta nadal wykonywała pracę ratownika medycznego, prowadziła też pojazd uprzywilejowany. Zarówno w okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i w okresie obowiązywania umowy cywilnoprawnej z ratownikiem medycznym prowadzącym działalność gospodarczą sporządzane były przez pracodawcę harmonogramy pracy. Wynikało z nich, że w okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę planowano do przepracowania 12 godzin na dobę. W okresie zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej planowano wykonywanie usług w wymiarze wydłużonym maksymalnie do 24 godzin na dobę, zwykle jednak również po 12 godzin na dobę. W obu stosunkach prawnych harmonogramy sporządzała ta sama pielęgniarka koordynująca, była też ze strony pracodawcy wyznaczona osoba pełniąca nadzór nad sporządzaniem tych harmonogramów. Ponadto zakład pracy zapewniał wspomnianemu ratownikowi medycznemu w okresie trwania obu stosunków prawnych zarówno karetki i wyposażenie, jak i obsługę administracyjną.

Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach wniósł do sądu rejonowego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz jednego z ratowników medycznych. Ratownik ten przystąpił do postępowania w charakterze powoda.







Inspektor pracy uznał, co wskazał też w uzasadnieniu powództwa, że zawarcie z ratownikiem medycznym umowy cywilnoprawnej zostało dokonane w celu obejścia obowiązujących przepisów prawa pracy. Czynności wykonywane w ramach obydwu umów były takie same, a charakter pracy w ramach umowy cywilnoprawnej mógł świadczyć o tym, że zatrudnienie wyczerpywało znamiona stosunku pracy. Wskazał także, że wola stron przy zawarciu umowy cywilnoprawnej była ograniczona przymusem ekonomicznym.

### Niełatwa droga sądowa

Sąd rejonowy w wyroku z lutego 2016 r. oddalił powództwo inspektora pracy, podkreślając przede wszystkim wolę stron, które w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy prawnej, w oparciu o którą powód współpracował z pozwanym. Sąd nie miał wątpliwości co do tego, że powód miał pełną świadomość tego, jakiego rodzaju umowę zawiera, a także godził się na to. W tej sytuacji był świadom zarówno treści podjętej czynności prawnej, jak i jej skutków. Zdaniem sądu rejonowego wskazywało na to np. wykupienie polisy odpowiedzialności cywilnej. Ponadto w wyroku sąd podkreślił, że powód nie wykazał, by jego wolą było w rzeczywistości zawarcie z pozwanym umowy o pracę. W uzasadnieniu sąd wskazał na to, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysował się pogląd, iż art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Praca może być bowiem świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.), strony mogą dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Sąd rejonowy, powołując się na orzecznictwo SN, podkreślił, że o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron. Ponadto w uzasadnieniu wyroku podkreślono, że wykonywanie pracy w określonych dniach i godzinach nie prze-

sądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w umowach cywilnoprawnych. Zwrócono uwagę na inny sposób ustalania i wypłacania wynagrodzenia za pracę, wskazano także na rozwiązania, zdaniem sądu, obce dla stosunku pracowniczego – jak brak prawa do urlopu oraz do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, a także brak bezwzględnego obowiązku świadczenia pracy (wskazano na wynikającą z umowy możliwość zastąpienia osoby wykonującej kontrakt cywilnoprawny).

Inspektor pracy złożył apelację od wyroku, wskazując, iż zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zawarcie umowy cywilnoprawnej przez powoda wynikało z przymusu ekonomicznego (konieczność zarobkowania) oraz z faktu, iż pozwany zakład pracy zaprzestał zatrudniania ratowników medycznych na podstawie umowy o pracę. Zatem cywilnoprawna forma umowy była na ten czas jedyną możliwą do zawarcia z zakładem. W przekonaniu inspektora pracy jedynym interesem firmy w zatrudnianiu na podstawie umowy cywilnoprawnej była chęć uniknięcia konieczności ukształtowania umownego stosunku prawnego na podstawie przepisów prawa pracy. Działanie zakładu pracy naruszało zatem art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu apelacji wskazano, iż przywoływana przez sąd rejonowy zasada swobody zawierania umów, ukształtowana treścią przepisu art. 353<sup>1</sup> k.c., zawiera jednak ograniczenia, w tym m.in. zakaz kształtowania treści stosunku prawnego wbrew przepisom ustaw. Takim przepisem jest art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do

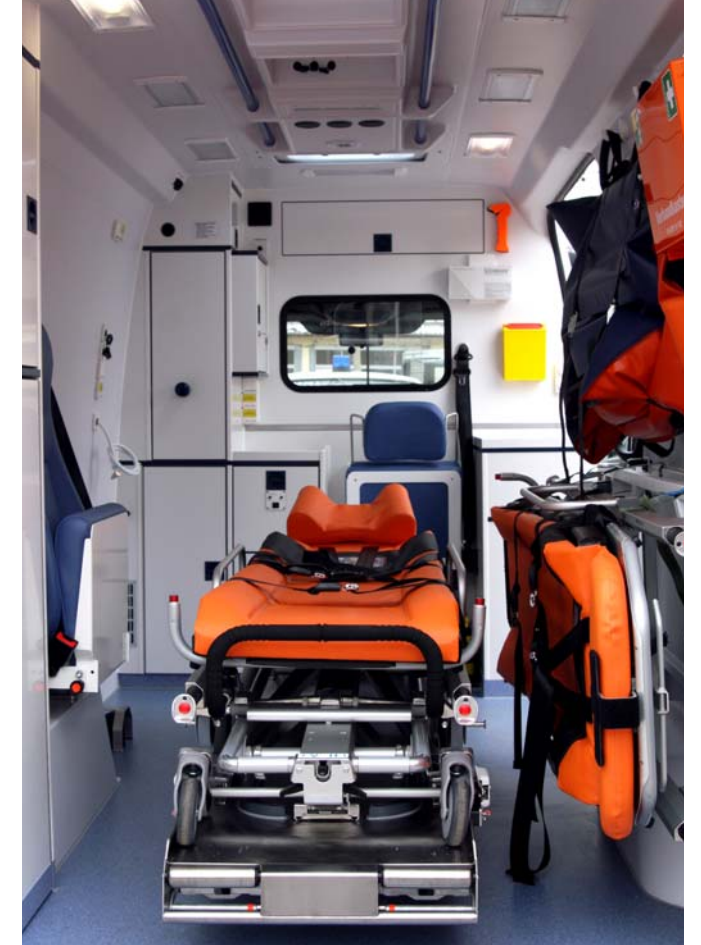


wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Sąd okręgowy, rozpatrując sprawę w II instancji, zmienił zaskarżony wyrok i uznał, że strony łączyła umowa o pracę. Sąd wskazał, iż zawarcie umowy cywilnoprawnej było wynikiem przymusu ekonomicznego wynikającego z chęci kontynuowania pracy. Sąd stwierdził, że w sprawie wystąpiła większość elementów kryjących się pod pojęciem podporządkowania pracownika. Powód wykonywał pracę codziennie, w ustalonych godzinach, wpisując się w harmonogram czasu pracy zakładu pracy. W tym czasie powód pozostawał do wyłącznej dyspozycji. W treści stosunku prawnego przeważały cechy umowy o pracę i nie zmienił tego sposób płacenia wynagrodzenia ani kwestie urlopowe. Bez znaczenia była też kwestia ubezpieczenia, w związku z zarejestrowaną wcześniej działalnością gospodarczą.

Pracodawca wniósł od wyroku sądu okręgowego skargę kasacyjną, wskazując m.in. na – jego zdaniem – naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu znaczenia woli stron przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony, a także błędnym przyjęciu, że na tle ustalonego w sprawie stanu faktycznego w stosunku prawnym występowało przeważające nasilenie wyznaczników prawnych charakterystycznych dla stosunku pracy, a tym samym łączący strony stosunek prawny był stosunkiem pracy.

Na rozprawie Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi okręgowemu. Wyrok zapadł 29 listopada 2017 r. W ustnym uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał konieczność, w toku



kolejnego postępowania, szczegółowego porównania cech stosunku pracy i ustalenia metodą typologiczną, które z nich przeważają. Wskazał też, że z art. 22 § 1 k.p. nie wynika domniemanie stosunku pracy, a gdy nie można ustalić, które cechy stosunku pracy przeważają, należy przejść do oceny woli stron.

Opisana sytuacja wskazuje, że ocena charakteru łączącego strony stosunku prawnego często jest bardzo trudna. Gdy pracodawca nie zamierza zawrzeć stosunku pracy i nie wykonuje wystąpienia inspektora pracy, dotyczącego takiego przekształcenia, sprawa sądowa może potoczyć się w różnych kierunkach, a jej wynik zależy od szczegółowej oceny dokonanej przez sąd w toku takiego postępowania.

W przepisach nowelizujących ustawę o Państwowym Ratownictwie Medycznym jest mowa o ustaleniu obowiązku zatrudniania członków zespołów ratownictwa medycznego oraz dyspozytorów medycznych na podstawie umowy o pracę. Niestety przepisy nakładające ten obowiązek wejdą w życie dopiero 1 stycznia 2020 roku. Do tego czasu pracodawcy będą prawdopodobnie nadal zatrudniać ratowników medycznych w oparciu o umowy cywilnoprawne zawarte z osobami prowadzącymi na własny rachunek działalność gospodarczą.

nadinspektor pracy **Aleksandra Bogusz**  
OIP Katowice





Włodzimierz Łabanowski

## Instrukcja maszyny – wymagania (cz. II)

Podstawowe wymagania, jakie powinna spełniać instrukcja obsługi maszyny, zostały określone w dwóch paragrafach rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228), wdrażającego do polskiego prawodawstwa wymagania dyrektywy maszynowej 2006/42/WE. W § 58 wskazano ogólne wymagania związane z językiem instrukcji, a w § 59 dotyczące minimalnej zawartości, tj. obligatoryjnych informacji, które powinny się w niej znaleźć. Informacje co do instrukcji obsługi są także w „Przewodniku dotyczącym stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn” wydanym przez Komisję Europejską Przedsiębiorstwa i Przemysłu, który służy objaśnieniu pojęć i wymagań dyrektywy 2006/42/WE oraz zapewnieniu jednolitego sposobu jej interpretowania i stosowania w całej UE. Zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami krajowymi i unijnymi instrukcje obsługi maszyn powinny zawierać co najmniej wskazane informacje, jeżeli ma to zastosowanie.

### Deklaracja emisji hałasu

W rozporządzeniu Ministra Gospodarki w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn w § 59 zdecydowanie najwięcej miejsca poświęcono informacjom dotyczącym hałasu emitowanego przez maszynę. Informację określającą parametry dotyczące emisji hałasu popularnie określa się mianem deklaracji emisji hałasu. Deklaracja ta ma dwa główne cele: dostarczenie użytkownikom wskazówek przy doborze maszyny z ograniczoną emisją hałasu oraz dostarczenie informacji użytecznych przy ocenie ryzy-

ka, jaką ma obowiązek przeprowadzić pracodawca zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. Nr 157 poz. 1318), wdrażającym dyrektywę 2003/10/WE dotyczącą narażenia pracowników na ryzyko spowodowane hałasem.

W związku z tym należy przypomnieć, że deklaracja emisji hałasu podaje tylko informacje dotyczące udziału maszyny w wytwarzaniu hałasu w miejscu pracy. Poziom narażenia pracowników nie wynika wprost z deklaracji emisji hałasu producenta, ponieważ o narażeniu operatorów decydują również inne czynniki.

Informacje, które należy podać w deklaracji emisji hałasu, obejmują trzy różne wielkości emisji hałasu:

a) **poziom emitowanego ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką A, wytwarzanego przez maszyny na stanowiskach pracy** – jest to średni poziom emitowanego ciśnienia akustycznego w określonym czasie, reprezentatywny dla pełnego cyklu pracy maszyny. Ponieważ jest wartością emisji, wyklucza udział otoczenia maszyny, w tym odbić hałasu od ścian lub hałasu pochodzącego z innych źródeł w miejscu pracy. Wielkość ta musi zostać ustalona na podstawie pomiarów przeprowadzonych dla wszystkich maszyn przy pomocy odpowiedniej procedury badawczej, niezależnie od tego, czy maszynę uznaje się za hałaśliwą czy nie. Jeżeli zmierzona wartość nie przekracza 70 dB(A), konieczne jest podanie takiej informacji w instrukcji.

b) **szczytowa chwilowa wartość ciśnienia akustycznego skorygowana charak-**

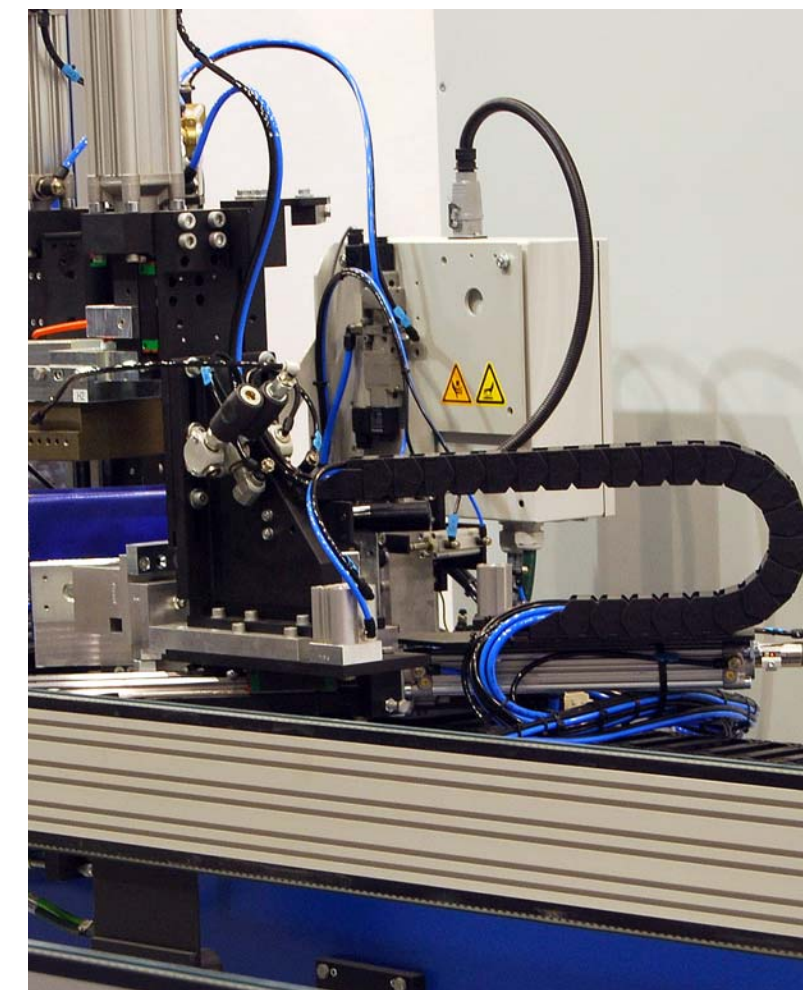
**terystyką C**, zwana również szczytowym poziomem ciśnienia akustycznego skorygowanym charakterystyką C – jest to maksymalna wartość osiągana przez ciśnienie akustyczne skorygowane charakterystyką C w określonym czasie, reprezentatywna dla pełnego cyklu pracy maszyny. Wartość ta odpowiada maszynie, która emituje hałas impulsowy o dużym natężeniu. W instrukcji musi zostać podana odpowiednia informacja tylko w przypadku, gdy zmierzona wartość przekracza 63 Pa (130 dB w stosunku do 20 µPa).

c) **poziom mocy akustycznej maszyny skorygowany charakterystyką A** – wartość ta odpowiada energii akustycznej w powietrzu emitowanej przez maszynę w określonej przestrzeni, w związku z czym charakteryzuje maszynę jako źródło hałasu. Jest to najważniejsza wielkość emisji hałasu i jest niezależna od otoczenia, w którym znajduje się maszyna. Ponieważ pomiar poziomu mocy akustycznej może być złożony, wartość ta musi zostać zmierzona i podana w instrukcji tylko wtedy, gdy na którymkolwiek ze stanowisk pracy przekracza ona wartość 80 dB(A). W przypadku produkcji seryjnej badanie można przeprowadzić na reprezentatywnej próbie maszyn porównywalnych technicznie. W przypadku produkcji jednostkowej producent musi określić na podstawie pomiaru emisję hałasu dla każdej dostarczanej sztuki maszyny. W przypadku bardzo dużych maszyn ustalenie poziomu mocy akustycznej z korekcją A może być nadmiernie złożone. Dla takich maszyn zamiast poziomu mocy akustycznej skorygowanego charakterystyką A można podać poziom emitowanego ciśnienia akustycznego z korekcją A dla określonych stanowisk wokół maszyny.

Warunki pracy mają bardzo duży wpływ na emisję hałasu. W związku z tym pomiar emisji hałasu należy przeprowadzać w warunkach, które są powtarzalne i reprezentatywne dla przewidywanych warunków użytkowania maszyny. Jeżeli procedura badawcza przedstawiona w normie zharmonizowanej określa warunki pracy, w których należy przeprowadzić pomiar, wystarczy podać odniesienie do takiej normy w celu wskazania warunków pracy i zastosowanych metod pomiarowych. W przypadku stosowania innych metod badawczych konieczne jest określenie przyjętych warunków pracy i metod pomiarowych. § 59 ust. 4 rozporządzenia zawiera również obowiązek określenia w deklaracji emisji hałasu niepewności pomiarowych danych wartości. Obecny stan wiedzy technicznej nie pozwala określić niepewności pomiaru wartości szczytowego poziomu ciśnienia akustycznego skorygowanego charakterystyką C, odpowiednie procedury badawcze powinny natomiast zawierać wytyczne dotyczące określania niepewności pomiaru wartości poziomu emitowanego ciśnienia akustycznego na stanowiskach pracy skorygowanego charakterystyką A oraz wartości poziomu mocy akustycznej maszyny skorygowanego charakterystyką A.

W przypadku maszyn, dla których operatorzy nie zajmują dokładnie wyznaczonych stanowisk pracy (stanowisko pracy nie jest lub nie może zostać określone), pomiaru poziomu ciśnienia akustycznego z korekcją A dokonuje się w odległości jednego metra od powierzchni maszyny i na wysokości 1,6 metra od podłoża lub podestu, z którego możliwy jest dostęp do maszyny. W deklaracji emisji hałasu podaje się najwyższą wartość zmierzonego ciśnienia akustycznego i określa miejsce, w którym dokonano pomiaru.

Zapisy § 59 ust. 6 rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn dotyczą dyrektywy 2000/14/WE, wdrożonej do naszego prawodawstwa rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska (Dz.U. Nr 263, poz. 2202). Rozporządzenie to wymaga, aby urządzenia objęte zakresem stosowania posiadały, oprócz oznakowania CE, oznakowanie zawierające gwarantowany poziom mocy akustycznej. Wynika z tego, że w przypadku maszyn objętych zakresem stosowania rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska zamiast zmierzonego poziomu mocy akustycznej skorygowanego charakterystyką A jako trzecią wartość wymaganą w deklaracji emisji hałasu należy podać gwarantowany poziom mocy akustycznej. Do tego typu maszyn nadal mają jednak





zastosowanie wymagania dotyczące poziomu emitowanego ciśnienia akustycznego skorygowanego charakterystyką A oraz szczytowego poziomu ciśnienia akustycznego skorygowanego charakterystyką C.

### Wymagania dodatkowe dotyczące niektórych kategorii maszyn

Oprócz wymagań ogólnych dotyczących instrukcji obsługi maszyny przedstawionych w § 59 rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn zostały w nim określone także dodatkowe wymagania dotyczące instrukcji niektórych kategorii maszyn: § 62 – maszyny stosowane w przemyśle spożywczym, kosmetycznym lub farmaceutycznym; § 64 – maszyny przenośne trzymane w ręku lub prowadzone ręcznie; § 66 – przenośne maszyny udarowe, montażowe i inne; § 89 – maszyny samojezdne, w tym maszyny o wielorakich zastosowaniach; § 110 – osprzęt do podnoszenia; § 111 – maszyny podnoszące.

#### ● Maszyny przenośne trzymane w ręku lub prowadzone ręcznie

Instrukcja dołączona do maszyny przenośnej trzymanej w ręku lub prowadzonej ręcznie powinna zawierać informacje dotyczące drgań przenoszonych przez maszynę, tzw. deklarację dotyczącą drgań. Przepis określa konieczność podania całkowitej wartości drgań działających na kończyny operatora, zmierzonej na maszynie, jeżeli przekracza ona  $2,5 \text{ m/s}^2$ . Jeżeli wartość zmierzona dla maszyny nie przekracza powyższego progu, musi również zostać zamieszczona odpowiednia informacja. Pomiarów drgań przenoszonych przez maszynę musi zatem dokonać producent przy użyciu odpowiednich metod badawczych, o ile nie stwierdzono, że w przypadku danej kategorii maszyn mierzone wartości nigdy nie przekraczają podanej wartości progowej. Taką informację może zawierać norma typu C dotycząca danej kategorii maszyn.

Deklaracja dotycząca drgań przenoszonych przez maszyny przenośne ma dwa główne cele: udzielenie użytkownikom wsparcia przy doborze maszyny o ograniczonej emisji drgań oraz dostarczenie użytecznych informacji do oceny ryzyka, jaką pracodawca ma obowiązek przeprowadzić zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. Nr 157 poz. 1318) wdrażającym dyrektywę 2002/44/WE w sprawie narażenia pracowników na ryzyko spowodowane drganiami.

Warto przypomnieć, że poziomu narażenia pracowników na drgania nie można określić jedynie na podstawie deklaracji producenta dotyczącej emisji drgań, ponieważ o narażeniu operatorów decydują również inne czynniki.

Odpowiednie procedury badawcze powinny zawierać wytyczne dotyczące określania niepewności pomiaru drgań przenoszonych przez maszynę. W przypadku produkcji seryjnej pomiar można przeprowadzić na reprezentatywnej próbie lub próbach maszyn porównywalnych technicznie. W przypadku produkcji jednostkowej producent musi dokonać pomiaru drgań przenoszonych przez każdą dostarczaną sztukę maszyny.

Znaczący wpływ na drgania przenoszone przez maszynę mają warunki pracy, w związku z tym pomiar drgań należy przeprowadzać w reprezentatywnych warunkach pracy. Jeżeli procedura badawcza przedstawiona w normie zharmonizowanej określa warunki pracy, w których należy przeprowadzić pomiar, wystarczy podać odniesienie do takiej normy w celu wskazania warunków pracy i zastosowanych metod pomiarowych. W przypadku stosowania innych metod badawczych konieczne jest określenie przyjętych warunków pracy i metod pomiarowych w deklaracji dotyczącej drgań.

Należy zauważyć, że określona w instrukcji wartość dotycząca drgań musi zostać również podana w materiałach handlowych przedstawiających parametry maszyny.

#### ● Maszyny samojezdne, w tym maszyny o wielorakich zastosowaniach

Instrukcja maszyny przemieszczającej się powinna zawierać, w odniesieniu do drgań wytwarzanych przez maszynę, zmierzoną lub obliczoną na podstawie pomiarów dla identycznych maszyn:

- całkowitą wartość drgań działających na kończyny górne operatora, jeżeli wartość ta przekracza  $2,5 \text{ m/s}^2$  – jeżeli wartość ta nie przekracza  $2,5 \text{ m/s}^2$ , należy zamieścić tę informację w instrukcji;
- najwyższą ważoną wartość skuteczną przyspieszenia drgań działających na całe ciało operatora, gdy wartość ta przekracza  $0,5 \text{ m/s}^2$  – jeżeli wartość ta nie przekracza  $0,5 \text{ m/s}^2$ , należy zamieścić tę informację w instrukcji.

Pozostałe wymagania dotyczące informacji na temat drgań przenoszonych przez maszynę samojezdną są takie same jak w przypadku maszyn przenośnych trzymany w ręku lub prowadzonych ręcznie.

Ogólne wytyczne dotyczące określenia wartości emisji drgań wytwarzanych przez maszyny samojezdne są podane w normie PN-EN 1032+A1:2010 Drgania mechaniczne – Badania maszyn samojezdných w celu wyznaczenia wartości emisji drgań.

Instrukcja obsługi maszyny samojezdnej przeznaczonej do kilku zastosowań przy użyciu wyposażenia wymiennego musi zawierać informacje niezbędne do bezpiecznego montażu i stosowania maszyny podstawowej oraz wyposażenia wymiennego. Producent maszyny podstawowej musi podać szczegółowe informacje na temat połączenia maszyny pod-

stawowej i wyposażenia wymiennego, a także wskazać niezbędne właściwości kompatybilnego wyposażenia wymiennego lub określić, jakie wyposażenie wymienne może być bezpiecznie instalowane w maszynie. Wymaganie to stanowi uzupełnienie wymagania, by producent wyposażenia wymiennego określił maszynę podstawową, do której ma być montowane wyposażenie, oraz zapewnił niezbędne instrukcje montażu.

Zadeklarowane w instrukcji wartości dotyczące drgań muszą zostać podane również w dokumentach handlowych dotyczących parametrów maszyny.

#### ● Osprzęt do podnoszenia

Osprzęt do podnoszenia, w tym zawiesia i elementy zawiesi, które mogą być wykorzystywane jako odrębny osprzęt do podnoszenia, powinny być zaopatrzone w instrukcję zawierającą co najmniej informacje dotyczące normalnych warunków ich użytkowania, zasad obsługi, montażu i konserwacji, ograniczeń w stosowaniu oraz zastosowanych współczynników dla prób statycznych.

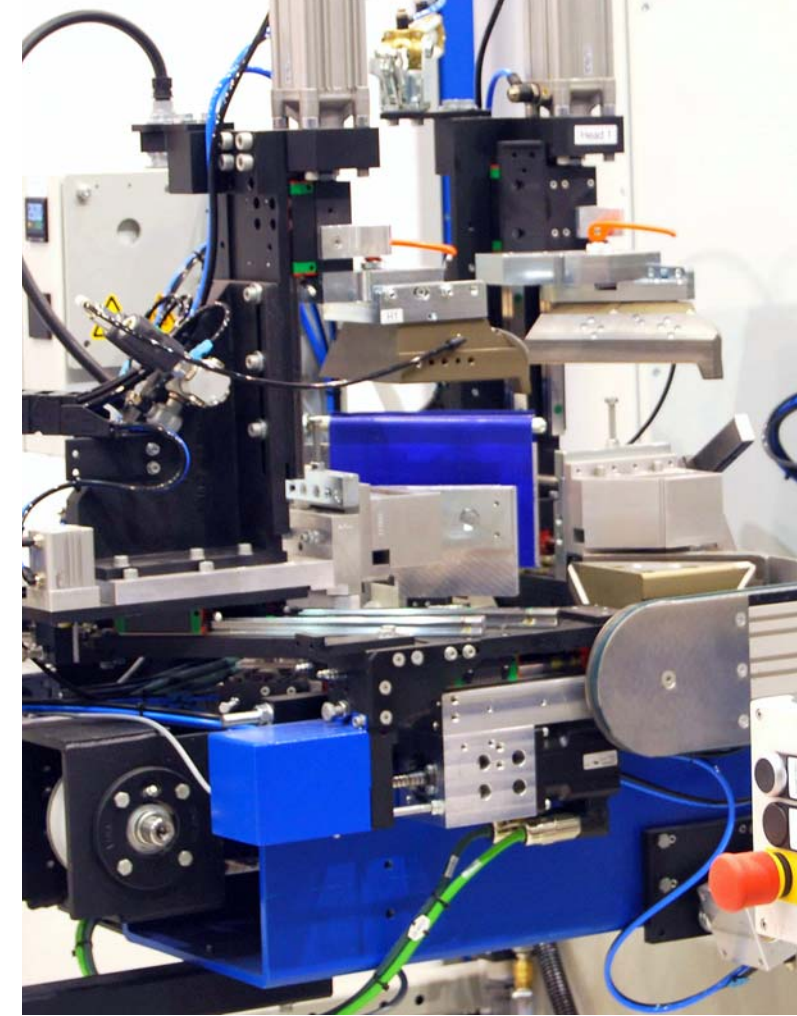
Wymóg podawania ograniczeń w stosowaniu dotyczy szczególnie takiego osprzętu do podnoszenia, jak chwytaki magnetyczne i próżniowe, który nie całkowicie spełnia wymagania dotyczące uniknięcia przypadkowego opuszczenia ładunku. Producent musi określić takie przypadki i poinformować użytkownika, że omawianych urządzeń chwytających nie można wykorzystywać nad obszarami, na których mogą pojawić się ludzie.

Instrukcje do osprzętu do podnoszenia mogą zostać zawarte w dokumencie handlowym, takim jak na przykład katalog, ale producent musi zagwarantować, że kopia tego dokumentu zostanie dołączona do każdego osprzętu do podnoszenia lub do każdej partii tego osprzętu.

#### ● Maszyny podnoszące

Do maszyn podnoszących załącza się instrukcje zawierające następujące informacje:

- charakterystykę techniczną maszyny – w szczególności: maksymalny udźwig i kopię tablicy obciążeń lub tabelę obciążeń, reakcje na podporach lub zakotwiczeniach i charakterystykę torów, a także w stosownych przypadkach określenie obciążenia balastowego i sposób jego mocowania;
- zawartość dziennika eksploatacji, jeżeli nie jest on dostarczony wraz z maszyną;
- wskazówki dotyczące użytkowania, szczególnie gdy operator urządzenia nie widzi bezpośrednio podnoszonego ładunku;
- w stosownych przypadkach sprawozdanie z prób, w szczególności próby statyczne i dynamiczne przeprowadzone przez lub dla producenta bądź jego upoważnionego przedstawiciela;



e) w przypadku maszyn niezmontowanych w zakładzie producenta w formie, w jakiej będą one użytkowane, niezbędne instrukcje do wykonania czynności wymaganych przed oddaniem do użytku po raz pierwszy.

Producent nie ma obowiązku dostarczenia użytkownikowi dziennika eksploatacji, jednak dostarczenie dziennika, w którym wskazuje się zapobiegawcze czynności konserwacyjne, jakie użytkownik powinien podjąć, wraz z częstotliwością przeprowadzania tych czynności, jest zalecane jako praktyczny sposób dostarczania instrukcji konserwacji zgodnie z wymaganiami określonymi w § 59 ust 1 pkt 18 rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Jeżeli producent maszyn podnoszących nie dostarczy dziennika eksploatacji, jest on zobowiązany dostarczyć wskazówki dotyczące zawartości tego dziennika. Normy zharmonizowane mogą określać standardową formę zawartości dziennika eksploatacji w odniesieniu do określonych kategorii maszyn, co ułatwi użytkownikom, personelowi przeprowadzającym kontrole i personelowi przeprowadzającym prace konserwacyjne korzystanie z niego.

Odpowiednie sprawozdania z prób statycznych i dynamicznych powinny zostać dołączone do instrukcji. Użytkownik uzyska w ten sposób dowód na to, że niezbędne próby zostały przeprowadzone przez producenta lub jego w imieniu.



Jeżeli dla danego rodzaju maszyny została opublikowana norma typu C zharmonizowana z dyrektywą maszynową, to w pkt 7 takiej normy znajdziemy szczegółowe wymagania dotyczące zawartości instrukcji, uwzględniające specyfikę danej maszyny.

### Sposób przedstawiania i redagowania informacji

Dodatkowe wytyczne dotyczące opracowania instrukcji znajdziemy w podstawowej normie bezpieczeństwa PN-EN ISO 12100:2012 Bezpieczeństwo maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka. W punkcie 6.4.5.2 normy wymieniono wymagania w zakresie przedstawiania informacji w instrukcji obsługi:

– Rodzaj i wielkość liter powinny zapewniać możliwie najlepszą czytelność. Zaleca się, aby uwagi i/lub ostrzeżenia dotyczące bezpieczeństwa były wyeksponowane za pomocą barw, symboli i/lub dużych liter.

– W przypadku, gdy w instrukcji używa się więcej niż jednego języka, zaleca się, aby treści napisane w poszczególnych językach były łatwo od siebie odróżniane. Należy dążyć do tego, żeby przetłumaczony tekst i związane z nim ilustracje były umieszczone obok siebie.

– Zaleca się zamieszczanie ilustracji w tekście, jeśli są one pomocne w zrozumieniu tego tekstu. Wskazane jest, aby ilustracje były uzupełnione szczegółowymi opisami umożliwiającymi, na przykład, zlokalizowanie i zidentyfikowanie ele-

mentów sterowniczych ręcznych i innych. Ważne, aby ilustracje te nie były oddzielone od związanego z nimi tekstu, a ich kolejność odpowiadała kolejności operacji.

– Wskazane jest przedstawianie informacji w formie tabelarycznej, jeżeli ułatwi to ich zrozumienie. Zaleca się, aby tablice były umieszczone obok związanego z nimi tekstu.

– Należy uwzględnić stosowanie barw, zwłaszcza w odniesieniu do elementów, które wymagają szybkiej identyfikacji.

– Jeżeli informacje dotyczące użytkownika są długie, zaleca się, aby miały tablicę ze spisem treści i/lub indeks.

– Zaleca się, aby instrukcje związane z bezpieczeństwem, które wymagają bezzwłocznego działania, były przedstawione w formie łatwo dostępnej operatorowi.

Z kolei w punkcie 6.4.5.3 normy przedstawiono wymagania dotyczące opracowywania i redagowania informacji. Brzmiały one następująco:

– Zależność od typu: podane informacje powinny wyraźnie odnosić się do określonego typu maszyny i, w miarę konieczności, innych danych dotyczących identyfikacji (np. z odniesieniem do numeru seryjnego).

– Zasada komunikatywności: w celu uzyskania możliwie najlepszego skutku podczas przygotowywania informacji dotyczących użytkownika zaleca się postępowanie zgodnie z procesem komunikowania „patrz – myśl – stosuj” i zgodnie z kolejnością działań. Wskazane jest wyprzedzanie pytań „jak?” i „dlaczego?” i udzielanie na nie odpowiedzi.

– Prostota i zwięzłość: informacje dotyczące użytkownika powinny być możliwie proste i zwięzłe. Zaleca się, aby były wyrażone z użyciem niesprzecznych terminów i jednostek oraz ze zrozumiałym wyjaśnieniem nietypowych terminów technicznych.

– Przystępność: jeżeli przewiduje się, że maszyna będzie użytkowana nieprofesjonalnie, instrukcje powinny być napisane w formie łatwo przystępnej dla takiego użytkownika.

– Wskazówki: jeżeli użytkowanie maszyny z zachowaniem bezpieczeństwa wymaga stosowania środków ochrony indywidualnej, zaleca się zamieszczenie wyraźnych wskazówek np. na opakowaniu, a także na samej maszynie, tak aby informacja była wyraźnie widoczna w miejscu sprzedaży.

– Trwałość i dostępność dokumentacji: wskazane jest, aby dokumentacja zawierająca instrukcje użytkownika była trwała (tzn. aby wytrzymywała częste używanie). Korzystne może się okazać opatrzenie jej napisem „zachować do przyszłego użytku”. Jeżeli informacje dotyczące użytkownika mają postać elektroniczną (np. CD, DVD, taśma, twarde dyski), to informacje związane z bezpieczeństwem, które wymagają bezzwłocznego działania, powinny mieć kopię w postaci łatwo dostępnego wydruku.

nadinspektor pracy **Włodzimierz Łabanowski**  
OIP Olsztyn



## Brak badań wstępnych przyczyną tragedii

**Pracodawca zatrudnił epileptyka bez badań lekarskich potwierdzających zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku. Pracownik w trakcie pracy doznał ataku, a upadek spowodowany atakiem choroby doprowadził do jego śmierci. Okoliczności wypadku, do którego doszło na terenie masarni, badał inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie.**

W toku czynności kontrolnych inspektor ustalił, że w dniu zdarzenia poszkodowany (wiek: 60 lat, zatrudniony w zakładzie 5 dni wcześniej na stanowisku operatora urządzeń) pracował od rana na stanowisku rozbioru mięsa. Po przebraniu się w odzież roboczą udał się na stanowisko pracy, a następnie poszedł naostrzyć nóż. Po powrocie do hali rozbioru stanął przy swoim stole roboczym. Po pewnym czasie inny pracownik obecny w hali usłyszał charczenie. Zobaczył leżącego na podłodze poszkodowanego, który cały się trząsł jak podczas ataku epilepsji. Świadek wyjął nóż z zaciśniętej dłoni poszkodowanego, żeby się nie zranił, a następnie wybiegł na zewnątrz i kazał wezwać pomoc. Przybyły lekarz pogotowia stwierdził zgon poszkodowanego.

Inspektor pracy ustalił, że pracodawczyni wiedziała o chorobie pracownika, ponieważ pracował on już wcześniej w masarni na stanowisku operatora urządzeń przetwórstwa mięsa. Wówczas zdarzyło się, że zemdlął w czasie pracy i został zabrany przez pogotowie. Z powodu stanu zdrowia pracownik wypowiedział wtedy umowę o pracę. Podczas kolejnego zatrudnienia poszkodowany był zatrudniony w firmie w wymiarze połowy etatu. Przed podjęciem pracy został poddany szkoleniom: wstępnemu ogólnemu oraz stanowiskowemu, nie poddano go wstępnym badaniom lekarskim, więc pracodawca nie przedstawił inspektorowi pracy zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak u tego pracownika przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Zgodnie z opinią biegłego przyczyną śmierci poszkodowanego były obrażenia czaszkowo-mózgowe ze złamaniem kości czaszki, krwiakiem przymózgowym i stłuczeniem mózgu. Tak rozległe obrażenia głowy często powstają wskutek upadku z wysokości na twarde podłoże, przy czym nie można wykluczyć ich powstania w wyniku niekontrolowanego, energicznego upadku z wysokości własnej (na jednym poziomie).

Według inspektora pracy przyczyną wypadku były następujące: dopuszcze-

nie do pracy pracownika bez badań lekarskich oraz nagłe zachorowanie – niedyspozycja poszkodowanego (atak epilepsji). Zakładowy zespół powypadkowy nie uznał zdarzenia za wypadek przy pracy, co uzasadnił następująco: „Przyczyną wypadku nie była okoliczność zewnętrzna i nagła, której nie dało się zapobiec. Przyczyną wypadku była choroba pracownika”. W opinii inspektora nie można było wykluczyć, że poszkodowany nie uzyskałby orzeczenia lekarskiego dopuszczającego go do pracy na zajmowanym stanowisku i nie znalazłby się w warunkach, w jakich doszło do ataku epilepsji. Zgodnie z orzeczeniami Sądu Najwyższego brak badań lekarskich lub nieprawidłowe badania w sytuacji, w której lekarz profilaktyk mógłby orzec przeciwwskazanie do pracy na zajmowanym stanowisku lub w określonych warunkach, może być uznane jako przyczyna zewnętrzna wypadku przy pracy. W związku z tym, w opinii inspektora, nie było podstaw do wykazywania w protokole powypadkowym braku nagłości zdarzenia, szczególnie że taka jego kwalifikacja pozbawiała rodzinę poszkodowanego prawa do świadczeń wynikających z przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

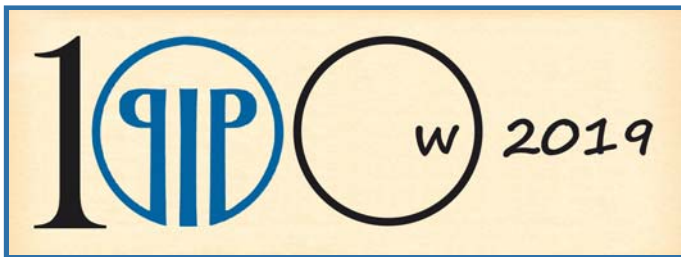
Inspektor pracy skierował do pracodawczyni wystąpienie z wnioskami dotyczącymi m.in. ponownego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, prawidłowego ustalenia przyczyn wypadków przy pracy na podstawie ustalonych okoliczności zdarzeń (w protokole zespołu powypadkowego jako przyczynę wypadku podał: „upadek, obrażenia czaszkowo-mózgowe”) oraz określania przez zespół powypadkowy wniosków profilaktycznych mających na celu poprawę stanu bezpieczeństwa pracy (zespół powypadkowy nie określił żadnych wniosków profilaktycznych).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy inspektor zastosował wobec właścicielki masarni karę grzywny w drodze mandatu w wysokości 1800 zł.

Z dokumentacji OIP Olsztyn







**Zbliżając się powoli do jubileuszu 100-lecia istnienia polskiej inspekcji pracy, prezentujemy na łamach naszego miesięcznika artykuły z archiwalnych numerów „Inspektora Pracy”, który w 2019 r. obchodzi 90 lecie!**

**89 lat temu**

## Sądy Pracy

Sala posiedzeń Sądów Pracy, urządzona prosto, ze stołami i ławami w rysunku zbliżonym do motywów ludowych, robi na wchodzącym wrażenie poważne, wymagające skupienia myśli i zmusza mimowoli do uznania autorytetu tego, co w tej Sali ma być rozpatrzone, osądzone i uznane za zgodne z dobrem Państwa i z Prawem.

Na znacznym podwyższeniu sędzia z ławnikami. Obecność ławników dodaje otuchy każdej ze stron. Uważani są oni bowiem za znawców interesów klasy, którą reprezentują.

I rzeczywiście, początkowo sami ławnicy byli adwokatami raczej niż sędziami. Zjawyły się nawet obawy, że ławnikom trudno będzie stanąć na gruncie bezstronnym, ale dziś, po kilku miesiącach istnienia Sądów Pracy, są one pozbawione podstawy, bo ławnicy stali się takimi samymi rzecznikami sprawiedliwości, jak oficjalny sędzia. Tylko że łatwiej wyszukać im motywy łagodzące kary, bo znają lepiej sposoby myślenia i działania swej klasy niż sędzia-urzędnik, i łatwiej im, znając warunki pracy, pogodzić strony, wysuwając podczas rozpraw odpowiednie propozycje.

W pewnej odległości od stołu sędziowskiego stają powód i pozwany.

Pretensje robotnika reprezentuje najczęściej funkcjonariusz związku zawodowego. Przedsiębiorcę broni zwykle adwokat.

Ścierają się wtedy dwa sposoby myślenia. Jeden oparty na motywach prawnych, przepojony poszanowaniem dla litery prawa, skłonny uważać za najwyższą krzywdę, uczynioną Państwu odstąpienie na krok choćby od tych niewzruszalnych punktów ustalonych przez prawo.

Drugi przeciwstawia literze prawa logikę życia, krzywdę pracy, biedę i niedolę ludzką, dowodząc, że zmniejsza ona moc i potęgę Państwa, więc artykuły prawne powinny być ujmowane w ten sposób, żeby nie litera decydowała, a troska, aby nie zepchnąć rozwoju społeczeństwa polskiego z drogi, która prowadzi na wyżyny kulturalne.

Gdy staną naprzeciw siebie zdolny adwokat i wymowny przedstawiciel związku zawodowego, często również adwo-

kat, wtedy twarze ławników odzwierciedlają całą gamę wrażeń od oburzenia do zachwyty, w zależności od tego, jak przemawia rzecznik sfer przez nich reprezentowanych. Jednak z wyroków widać, że klasowa przynależność nie przeszkadza ławnikom w obiektywnym traktowaniu sprawy.

Udział przedstawicieli związków zawodowych w sądach pracy jako ławników, dopuszczenie ich jako obrońców robotników, stwarza dla kierowników organizacji szkołę realnego ujmowania zagadnień społecznych w ramach obecnych ustaw. Uczy też poszanowania dla instancji państwowych i sądów.

Trzeba wyrazić uznanie przedstawicielom związków zawodowych, że opanowali swe nowe stanowisko całkowicie i poprawnie.

Jednocześnie wpływy kierowników związków zawodowych zyskały na powadze wśród członków. Przekonywują się oni bowiem, że kierownik związku potrafi ich interesy obronić i uzgodnić z prawem.

Do stworzenia poprawnych, a nawet dobrych stosunków w warszawskich sądach pracy przyczyniły się znacznie kwalifikacje samych sędziów. Na tej nowej, trudnej placówce, która uważana była za próbę sił w tym kierunku, wykazali sędziowie dużo dobrej woli, wyrozumiałości, wytrwałości i nadzwyczaj szybko zorientowali się w środowisku i opanowali odrębności sposobu postępowania, jakie trzeba stosować w sądach pracy.



WARSZAWA. Warszawska fabryka budowy parowozów. Bezpieczne czyszczenie kotła parowego przy oświetleniu lampką elektryczną, należycie zabezpieczoną i zasilaną prądem zredukowanym przez transformatory do 24 volt.

Ogłoszenie dni wyznaczonych dla bezpośredniego załatwiania spraw, przyjmowanie skarg ustnych, rozpatrywanie skarg skierowanych przeciw warszawskim zarządom fabryk, znajdujących się poza obrębem Warszawy, wyrozumiałość dla petentów, możliwe ułatwienia formalistyki stworzyło z Sądów Pracy w Polsce mocną placówkę rozwoju społecznego. Podkreślić jeszcze należy ogromne wychowawcze znaczenie Sądów Pracy, tak jak one zostały postanowione w Warszawie.

Robotnicy zdobyli poza inspekcją pracy jeszcze jedną instytucję, która z całą życzliwością wgląda w sferę ich interesów. Zanika w ich rozumowaniu ten jakby żal do całego społeczeństwa, wyrażany zdaniem, że robotnik zawsze przegra sprawę w sądzie.

Teraz tak nie mówią, z dużym zaufaniem zwracają się do Sądów Pracy. Nie trzeba tego zaufania nadużyć, a szczególnie należy dbać, aby sprawy szybko były wyznaczane, a głównie – możliwie szybko kończone.

Wyczuwa się w ostatnich czasach potrzebę powołania do życia jeszcze sądu, aby obecnie istniejące nie były przeciążone.

Nie można jednak wszystkim dogodzić. Przemysłowcy w rozmowach prywatnych twierdzą, że Sądy Pracy są tendencyjnie dobrze usposobione dla robotników i omal, że nie przysądzą pretensji większych niż pracownik żąda, że kary za wykroczenia nakładane na przedsiębiorców są zbyt wysokie. Te niezadowolenia są zbyt niepoważne w porównaniu z dobrem społecznym, jakim jest sądownictwo pracy.

Mówiąc o zaletach Sądów Pracy, należy przypomnieć, że pierwszy zwrócił uwagę miarodajnych władz na konieczność wyodrębnienia spraw robotniczych spod ogólnego sądownictwa inspektor pracy I Okręgu ś.p. Wacław Orgelbrand – w memoriale złożonym p. Głównemu Inspektorowi Pracy w 1925 roku.

P. Orgelbrand gromadził dane, wyroki sądów, uzasadniał, póki nie stworzył w Ministerstwie Pracy uznania jego myśli za wykonalną. Niestety nie dożył tej chwili, kiedy jego poglądy mogły się zrealizować i potwierdzić słuszność założeń jego memoriałów.

P.P. („Inspektor Pracy” 1929, nr 7-8)

## Kronika sądowa

### Wyrok w sprawie nieszczęśliwego wypadku

Na ławie oskarżonych zasiadł właściciel i zarazem kierownik drobnego zakładu stolarskiego w Warszawie, oskarżony z art. 464-go K.K., grożącego zamknięciem w więzieniu, a nawet twierdzą do lat trzech.

W zakładzie zdarzył się następujący wypadek: robotnik ciął na pile tarczowej długie listwy, które nie mieściły się na stole;

piła nie miała osłon ani klina rozszczepiającego; w pewnym momencie piła odbiła listwę, która uderzyła w brzuch robotnika, co spowodowało po kilku godzinach śmierć. Sekcja zwłok ustaliła pęknięcie wątroby wskutek urazu oraz wynikiły z tego krwotok do jamy brzusznej. Inspektor pracy, wezwany jako świadek, stwierdził, że na kilka miesięcy przed wypadkiem zarządził i zapisał do księgi uwag, że pilę należy osłonić i założyć klin rozszczepiający. Inny inspektor pracy, wezwany jako biegły, zaopiniował, że wypadek nastąpił wskutek niezakożenia klina. Lekarz Inspekcji Pracy, wezwany jako biegły, stwierdził, że pęknięcie i krwotok spowodowane były uderzeniem listwy w brzuch.

Po przemówieniu stron sąd wydał wyrok, mocą którego podsądny został skazany na pięćset złotych grzywny. Sąd zmienił podstawę oskarżenia z art. 464-go na art. 139 K.K. (Kto wykroczy przeciw zarządzeniom prawnym lub sprzeciwi się żądaniu prawnemu urzędnika lub władzy będzie karany, o ile kara za to wykroczenie nie jest określona przez ustawę lub rozporządzenie, grzywną do 2000 rubli lub aresztem).

### Wyrok w sprawie o zmuszanie do nadliczbowych godzin pracy

W dniu 4 maja r.b. w Sądzie Pracy Warszawa – Północ zapadł wyrok skazujący A. Zakrzewskiego, właściciela piekarni cukierniczej, na zamknięcie w areszcie na przeciąg dwóch tygodni.

Sprawa wynikała wskutek oskarżenia przez inspektora pracy właściciela piekarni o zmuszanie do pracy po 12 godzin pod grozą usunięcia z pracy, o ile pracownik nie zgodzi się na godziny nadliczbowe.

W czasie rozprawy sądowej stwierdzono, że zakład zatrudniający 20 pracowników, pracował stale na dwie zmiany po 12 godzin każda, że na dokumencie, wystawionym przez pracownika, niema pretensji do firmy, dopisane mogły być słowa „doniczego w ogóle”, że istniała specjalna zła wola pracodawcy. W motywach wyroku znajdujemy słowa, że jakkolwiek przewaga materialna pracodawcy nad pracownikiem stawia tego ostatniego w pozycji słabszej i żadne normy prawne nie zdołają nigdy skutkiem tej nierówności społecznej zapobiec, to jednak zadaniem organów państwa okazuje się konieczność korektury stosunków panujących w dziedzinie przy pracy, w interesie utrwalenia porządku i spokoju społecznego drogą stosowania ex post sankcyj karnych, któreby przede wszystkim przykładem swym zapobiegały na przyszłość dokonywaniu wykroczeń, pogłębiających tę bądź co bądź naturalną nierówność społeczną.

(„Inspektor Pracy” 1929, nr 7-8)

[Od redakcji: w przytoczonych tekstach zachowano oryginalną pisownię; dokonano niewielkich skrótów, dostosowując teksty do formy cyklu na 100-lecie inspekcji pracy.]





Anna Kucharska

## Psychologia

# Jak sobie radzić z manipulacją w pracy?

Czy zdarza się, że pracownicy manipulują swoimi kolegami, by zdobyć uznanie w oczach kierownictwa, wyższe stanowiska lub lepsze premie? Tak. Czy zdarza się, że przełożeni manipulują swoimi podwładnymi, by ci pracowali lepiej i szybciej? Tak. Czy zdarza się, że pracownicy manipulują swoimi przełożonymi, prezentując się jako bardziej zapracowani niż są w rzeczywistości? Tak.

Manipulacja jest elementem naszej codzienności. Stykamy się z nią, często nawet nie zdając sobie sprawy, że jesteśmy jej świadkiem lub, co gorsza, uczestnikiem. To forma wywierania wpływu na pojedynczego człowieka lub na całą grupę w taki sposób, by sprowokować do działania na korzyść osoby manipulującej, mimo iż jednocześnie jest to działanie na niekorzyść osoby manipulowanej. Inaczej mówiąc, to negatywne wywieranie wpływu, które prowadzi do niekorzystnych konsekwencji dla osób, które są poddawane manipulacji. Jest to zaplanowana, świadoma i zawołowana forma wywierania wpływu, wymagająca sprytu, inteligencji oraz dobrej znajomości osoby manipulowanej. Przynosi korzyści małym nakładem środków. Przykładem są tu m.in. komplementy w celu uzyskania lepszej pozycji w firmie, obarczenie trudnymi zadaniami pod pozorem wyróżniania pracownika, mamienie wypełnianiem misji czy realizowaniem zadań ważnych społecznie bez adekwatnego wynagrodzenia. Manipulacja przynosi korzyści i jest stosowana do osiągnięcia konkretnych celów. W kwestii indywidualnej pozostaje moralna ocena tych działań.

Manipulacja nie polega na działaniu wprost, jest działaniem zawołowanym, dlatego tak trudno się zorientować, że je-

steśmy jej poddawani. Nikt nas nie uprzedza, mówiąc: „Chwalę twoje osiągnięcia, by podnosić twoje poczucie własnej wartości, a w konsekwencji ty wykonasz za mnie trudne zadania. Tak naprawdę to nie doceniam tego, co robisz, interesuje mnie tylko, co ja z tego będę miał”. Osoby manipulujące nie przyznają się do negatywnego wpływu, jaki wywierają. Prowadzą swego rodzaju grę, tymczasem ofiarom manipulacji wydaje się, że to, w jaki sposób są traktowane i co im się mówi, jest rzeczywistością. Nie dostrzegają drugiego dna.

Zorientowanie się, że mamy do czynienia z manipulacją jest trudne ze względu na życzliwość i serdeczność manipulatora. Próbuje pokazać się od jak najlepszej strony, jest miły, komplementuje i chwali. Na początku trudno przewidzieć konsekwencje manipulacji, potem nierzadko trudno je powiązać z osobą manipulatora. Przykładowo, współpracownik ma mnóstwo pracy, przez cały czas jest czymś zajęty, więc przełożony zleca ci kolejne zadania do wykonania. Nowych zadań, która na ciebie spadają, jest coraz więcej, bo kolega niezmiennie nie ma na nic czasu i wciąż podkreśla, jak ważna i wymagająca jest jego część pracy. Nawet przełożony nie chce go już dodatkowo obciążać. Ktoś jednak musi wykonywać nowe zadania, więc trafiają one do ciebie. Po jakimś czasie czujesz się przeciążony, przestajesz się wyrabiać, nie masz znikąd pomocy. Gdy przychodzi czas przyznawania premii – otrzymuje ją kolega, który perfekcyjnie wywiązuje się ze swoich zadań. Myślisz wtedy, że musisz się bardziej starać. Ale prawda jest taka, że współpracownik świetnie wykonuje swoją pracę, ponieważ ma dużo mniej zadań niż

ty, o czym wie tylko on, bo prezentuje to zgoła odmiennie.

Osoba, która stosuje manipulację, zazwyczaj nie jest antypatycznym draniem, a miłym kolegą, który kilka razy nam już pomógł, więc czemu teraz miałby chcieć nam zaszkodzić... Manipulacja dotyczy zwykle ludzi prostolinijnych, grających fair. Takich, którzy nie zakładają tego, co najgorsze, nie przewidują sytuacji, w których mogą zostać wykorzystani.

Trzeba uważać, by wszystkich przejawów życzliwości czy komplementów nie brać za manipulację. Nie ma jednoznacznej recepty, jak odróżnić manipulację od „nie manipulacji”. Często jedynym wskaźnikiem są nasze emocje, podskórnie wyczuwamy, że dana osoba nie jest godna zaufania, a jej działania nie wynikają z życzliwości. Nie jesteśmy w stanie tego wyjaśnić, dopiero czas pokazuje, że mieliśmy rację.

Wszelkie działania manipulacyjne najlepiej demaskować. Manipulacja jest skuteczna wyłącznie wtedy, gdy osoba nie dostrzega, że jest poddawana manipulacji. Jeżeli zaczynamy cokolwiek podejrzewać, najlepiej powiedzieć o tym głośno, ujawnić ciąg zdarzeń, który dla nas jest świadectwem manipulacji. Nawet jeśli manipulator



nie przyzna się do takiego działania, kolejne dni zapewne pokażą zmianę jego zachowania. Jeżeli np. pochwały są formą unikania trudnych i wymagających zadań, to ujawnienie procedury może powstrzymać zachowania manipulacyjne. Można w takiej sytuacji powiedzieć: „Odnoszę wrażenie, że twoje ciągłe komplementowanie mnie ma doprowadzić do tego, bym to ja realizował najtrudniejsze zlecenia. Nie podobają mi się to, chcę, żebyśmy dzielili się pracą po równo”. Osoba manipulująca zapewne zaprzeczy, ale jest szansa, że zacznie wykonywać więcej zadań, a to z kolei potwierdzi nasze przypuszczenia co do manipulacji. Poza tym najważniejsze jest to, by ktoś przestał nami manipulować. Jeżeli więc interwencja doprowadzi do demaskowania manipulatora, to można mówić o sukcesie.

Trzeba jednak pamiętać, że nigdy nie wiadomo, jakie będą konsekwencje naszych słów i zachowań. Wiele zależy od ludzi, do których się zwracamy, a także od wsparcia innych. Nie ma oczywistych rozwiązań, które zawsze przynoszą właściwe efekty. Demaskowanie jest jednak działaniem podstawowym, bez niego trudno będzie zrobić krok do przodu w załatwieniu kwestii manipulacji. Manipulacja jest działaniem nie wprost, często ukrytym pod pozorem życzliwości czy nieporadności. Ujawnienie manipulacji odbiera przewagę manipulatorowi.

W przeciwdziałaniu manipulacji dużą rolę może odegrać kadra kierownicza. Uważność przełożonych na podwładnych, na atmosferę pracy i relacje międzyludzkie, otwartość na problemy pracowników, chęć rozwiązywania sytuacji trudnych i konfliktowych – wszystko to może się przyczynić do wykrycia manipulacji, do wskazania osób, które stosują manipulację. Nie ma tu prostych rozwiązań, jeżeli jednak przełożeni interesują się sprawami pracowników i angażują się w nie, to w zespole łatwiej jest podejmować konkretne działania zmierzające do rozwiązywania sytuacji trudnych.

psycholog **Anna Kucharska**  
OIP Lublin

Wszelkie działania manipulacyjne najlepiej demaskować. Manipulacja jest skuteczna wyłącznie wtedy, gdy osoba nie dostrzega, że jest poddawana manipulacji.

Manipulacja jest działaniem nie wprost, często ukrytym pod pozorem życzliwości czy nieporadności. Ujawnienie manipulacji odbiera przewagę manipulatorowi.



## Zarządzanie bezpieczeństwem a ciężki wypadek przy pracy

Stężenie roztworu badane było automatycznie; gdy było zbyt małe, należało dopompować do zbiornika z roztworem odpowiednio większą ilość kwasu.

Poszkodowany pracownik w trakcie sporządzania roztworu kwasu azotowego wykonywał też równolegle inne czynności wchodzące w zakres jego obowiązków. Ponieważ kilkakrotne odmierzenie kolejnych partii po 40 l kwasu i ich przepompowanie do instalacji zajmowało zbyt dużo czasu, postanowił „usprawnić” sobie pracę. Otworzył częściowo zawór na wyjściu kwasu z DPPL i po uzyskaniu jego minimalnego przepływu uruchomił pompę kwasu. Jego nieobecność przy instalacji trwała jednak dłużej, niż planował, więc doszło do przelania się zbiornika pośredniego. Kwas poprzez uchyloną klapę zaczął spływać do wanny awaryjnej, a następnie do instalacji kanalizacyjnej. Ostatecznie awaryjnie wyciekło ok. 450 l kwasu azotowego.

W momencie ujawnienia awarii pracownik nie wezwał pomocy, sam starał się zatrzeć skutki wycieku. Skierował strumień wody na rozlewisko kwasu, próbując usunąć powstające zadymienie oraz intensywny, drażniący zapach. Skutek był jednak przeciwny do zamierzonego. W wyniku rozcieńczenia wodą stężony roztwór kwasu azotowego ulegał gwałtownemu rozkładowi z wydzielaniem bardzo dużej ilości ciepła. W rezultacie pracownik doznał poparzenia dróg oddechowych i przez kilka tygodni walczył o życie w szpitalu.

### Zlekceważenie procedur bezpieczeństwa

Bezpośrednią przyczyną wypadku, ustaloną przez inspektora pracy, było samodzielne prowadzenie przez poszkodowanego czynności związanych z usuwaniem skutków awaryjnego wycieku kwasu azotowego. Ujawnione w czasie kontroli inne przyczyny wypadku pokazują, jaki wpływ na zapewnienie bezpieczeństwa pracy mają działania organizacyjne.

W związku z zaleceniami wydanymi przez inspektora pracy podczas poprzednich kontroli w spółdzielni opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, gdzie wymieniono m.in. prace przy usuwaniu skutków awarii lub niekontrolowanego wycieku niebezpiecznych substancji chemicznych. Wykaz ten przesłano do oddziału terenowego, w którym miał miejsce wypadek, ale był on dostępny jedynie w biurze zakładu. Pracownicy nie zostali zapoznani z jego treścią. W zakładzie nie opracowano instrukcji wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych oraz nie opracowano procedury wydawania pozwoleń na wykonywanie takich prac. W żadnej z dostępnych instrukcji bhp nie określono również sposobu postępowania w sytuacjach awaryjnych związanych z wyciekami kwasu azotowego lub innych substancji chemicznych stwarzających zagrożenie. Stan faktyczny zastany w zakładzie po wypadku świadczył o całkowitym zlekceważeniu roli procedur w organizacji bezpiecznych warunków pracy.

Przez prawie rok od momentu przejścia oddziału terenowego nie zostały wdrożone przez nowego pracodawcę żadne instrukcje i procedury. Jedyne dostępne były te podpisane przez prezesa spółdzielni, do której poprzednio należał zakład. Odnalezione podczas kontroli w pomieszczeniu sterowni stacji mycia instrukcje technologiczne, również opracowywane przez poprzedniego pracodawcę prawdopodobnie w związku z wdrażaniem systemu HCCP, zawierały szczerkowane informacje na temat bezpieczeństwa przy stosowaniu środków chemicznych. Nie odnaleziono tam zapisu dotyczącego stanowiska sporządzania roztworów kwasu azotowego. Już sama inwentaryzacja instrukcji stanowiła trudność dla nowej kadry kierowniczej zakładu, która w ich poszukiwaniu, dopiero po rozpoczęciu kontroli, przetrząsała wszystkie możliwe zakamarki. Kilka instrukcji dostępnych tylko w biurze oddziału dostarczono wprawdzie do aktualnego pracodawcy, który podpisał je, ale nie dotarły one nigdy do pracowników, w tym np. „Instrukcja bezpieczeństwa przy stosowaniu substancji i preparatów niebezpiecznych”. Instrukcja wykonywania prac polegających na przepompowywaniu kwasu azotowego została sporządzona dopiero na etapie prowadzenia dochodzenia przez zespół powypadkowy i umieszczona w protokole powypadkowym w celu udowodnienia poszkodowanemu, że postępował w sposób nieprawidłowy.

### Środki ochrony indywidualnej

W zakładzie lekceważono również ustalenia dotyczące koniecznych do stosowania środków ochrony indywidualnej przy wykonywaniu poszczególnych rodzajów prac. Pracodawca wydał tu ogólne



wytyczne, a szczegółowy dobór ochron zlecił kierownikom poszczególnych zakładów produkcyjnych. Jednak w zakładzie, w którym miał miejsce wypadek, nie określono, jakie środki ochronne powinny być wykorzystywane przez pracowników na poszczególnych stanowiskach. Środków ochrony dróg oddechowych było tak wiele rodzajów, że szeregowy pracownik mógł mieć kłopot z samodzielnym ich dobraniem.

Szczegółowa analiza wszystkich instrukcji wykazała, że niektóre z nich zawierają informacje na temat środków ochrony indywidualnej, które powinny być używane przy środkach chemicznych. Natomiast jedyna instrukcja o konieczności stosowania środków ochrony dróg oddechowych przy określonych pracach w kontakcie z kwasem azotowym znajdowała się wyłącznie w biurze byłego pracownika służby bhp.

### Nadmiar obowiązków

Z posiadanych przez pracodawcę dokumentów wynikało, że poszkodowany pracownik odbył szkolenie wstępne i okresowe w zakresie bhp. Szkolenie wstępne przeprowadzono w momencie przejścia mleczarni przez nowego pracodawcę, z uwagi na dodatkowe obowiązki związane z połączeniem dwóch stanowisk pracy. Nie opracowano jednak programu instruktażu stanowiskowego dla tego stanowiska pracy, zaś program szkolenia okresowego był zbyt ogólny, wspólny dla wszystkich stanowisk pracy. Nie uwzględniono specyficznych zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy. Pracownik podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z treścią kart charakterystyki niektórych stosowanych środków chemicznych, w tym z kartą charakterystyki kwasu azotowego. Kontrola wykazała, że pracownicy zatrudnieni na takich samych stanowiskach jak poszkodowany skarżyli się na nadmiar obowiązków, wynikający z połączenia dwóch stanowisk pracy w jedno. Przed przejściem zakładu instalację w budynku produkcyjnym, w którym doszło do wypadku, obsługiwały jednocześnie dwie osoby.

### Ocena ryzyka zawodowego

W zakładzie nie dokonywano dotychczas szczegółowej oceny ryzyka w związku ze stosowaniem środków chemicznych, klasyfikowanych jako stwarzające zagrożenie, z uwzględnieniem m.in. ich ilości i czasu trwania narażenia. Przeprowadzona podczas kontroli ocena ryzyka w związku ze stosowaniem jednorazowo setek litrów kwasu azotowego i co najmniej kilkudziesięciu kilogramów granulatu wodorotlenku sodowego w stacji CIP (Cleaning-in-Place – czyszczenie na miejscu) wykazała nieakceptowalny poziom ryzyka. Jeśli wcześniej przeprowadzono by taką ocenę, mogłaby ona skłonić pracodawcę do decyzji o modernizacji i automatyzacji procesu dozowania kwasu i wodorotlenku sodu do instalacji CIP.

W zakresie obowiązków bezpośredniego przełożonego zasadniczą część poświęconą była jego odpowiedzialności za materialny aspekt produkcji, łącznie z odpowiedzialnością za ilość i jakość wytwarzanych ścieków oraz gospodarowanie materiałami opakowanymi. Jeśli zaś chodzi o kwestie bezpieczeństwa pracy, zakres obowiązków zawierał zaledwie dwa lakoniczne zapisy dotyczące

„przestrzegania przepisów bhp i p.poż” oraz „stwarzania właściwych warunków pracy”.

### Kontrolowanie stanu bezpieczeństwa

W budynku zakładu w godzinach 6-13 pracownik samodzielnie wykonywał czynności produkcyjne. Drugi pracownik rozpoczynał tam pracę dopiero o godz. 13 i obsługiwał odrębną instalację do zagęszczania serwatki. Druga osoba w miejscu zdarzenia mogła zapobiec wypadkowi poprzez weryfikację decyzji poszkodowanego. Mogła również zapewnić szybkie udzielenie pierwszej pomocy, a więc zmniejszyć obrażenia.

Bezpośredni przełożony poszkodowanego był dwukrotnie w budynku, w którym doszło do wypadku, rano – w momencie rozpoczęcia pracy i ok. 30 minut przed wypadkiem. Kierownik przyznał, że brak nadzoru nad poszkodowanym wynikał z nadmiaru obowiązków. Wcześniej, przed przejściem zakładu, na pierwszej zmianie zatrudniane były dwie osoby do nadzoru wstępnych etapów produkcji.

Podczas kontroli stwierdzono również, że pracownik służby bhp prowadzący nadzór jednocześnie w dwóch zakładach produkcyjnych był dodatkowo obciążony obowiązkami polegającymi na archiwizowaniu dokumentów, fakturowaniu, prowadzeniu inwentaryzacji oraz zastępowaniu sekretarki.

### Zaangażowanie kierownictwa

Wdrożenia systemu bezpieczeństwa nie można nakazać nawet pracodawcy zatrudniającemu kilka tysięcy pracowników w kilku zakładach produkcyjnych. Oczywiście jest, że wprowadzanie w zakładzie systemowego zarządzania bezpieczeństwem wpływa na poprawę jego stanu, jednak system ten nie będzie funkcjonował sprawnie bez zaangażowania najwyższego kierownictwa. Świadczy o tym opisany przypadek oraz fakt, że w tym samym zakładzie produkcyjnym w ciągu kilkunastu tygodni doszło do jeszcze dwóch wypadków z lekkim uszkodzeniem ciała. W wyniku działań inspektora pracy pracodawca niemal natychmiast uruchomił środki finansowe w celu zapewnienia automatyzacji procesu poboru kwasu azotowego i wodorotlenku sodowego do instalacji centralnej stacji mycia. Zaprzestano przetłaczania kwasu przy użyciu dotychczas używanej pompy i zakupiono pompę podającą kwas zainstalowaną bezpośrednio w otworze DPPL.

Usunięcie uchybień w postaci braku instrukcji, procedur czy też uzupełnienie oceny ryzyka nie gwarantuje jednak trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa. Brak stałego nadzoru i okresowej aktualizacji poszczególnych dokumentów oraz brak komunikacji pomiędzy pracownikami i kadrą kierowniczą mogą doprowadzić do kolejnych wypadków czy awarii. Opisane zdarzenie jest bezsprzecznym dowodem na to, że przedkładanie sukcesu ekonomicznego nad bezpieczeństwo pracowników jest działaniem krótkowzrocznym i tylko w niedługiej perspektywie czasowej może skutkować oszczędnościami.

starszy inspektor pracy – główny specjalista **Małgorzata Komar**  
OIP Białystok



# Zarządzanie bezpieczeństwem a ciężki wypadek przy pracy

**W oddziale jednej z największych ogólnopolskich spółdzielni mleczarskich w kraju miał miejsce wypadek, w wyniku którego doszło do ciężkiego uszkodzenia ciała. Szczegółowa analiza przyczyn wypadku ujawniła szereg naruszeń organizacyjnych oraz błędów ludzkich.**

Zakład, obecnie funkcjonujący jako jeden z oddziałów potentata mleczarskiego na rynku krajowym, został przejęty w związku ze znacznym zadłużeniem, zagrażającym upadłością. Połączenie wiązało się ze zmianą struktury organizacyjnej, częściową modernizacją produkcji i redukcją zatrudnienia. Nowy właściciel wprowadził wiele oszczędności gwarantujących rentowność zakładu, nie szło to jednak w parze ze sprawnym zarządzaniem bezpieczeństwem. Lekceważenie roli zabezpieczeń organizacyjnych oraz brak nadzoru, związany z niemal całkowitą wymianą kadry kierowniczej, legły u podstaw zdarzenia, które teoretycznie nie powinno mieć miejsca.

Instalacja, przy której doszło do wypadku, pochodzi z lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Nie jest nowoczesna, ale przy jej eksploatacji nigdy nie dochodziło do wypadków. W dniu zdarzenia poszkodowany pracownik pracował samodzielnie przy obsłudze instalacji technologicznej w jednym z budynków produkcyjnych. Do jego obowiązków należało m.in. sporządzanie roztworów kwasu azotowego i wodorotlenku sodowego, które stosowane były do mycia instalacji technologicznych w trybie automatycznym. Mimo iż żaden element instalacji nie uległ mechanicznemu uszkodzeniu, poszkodowany pracownik prawdopodobnie

nie już nigdy nie wróci do pełnej aktywności zawodowej.

## Pozorne usprawienie

Przygotowując roztwór kwasu azotowego, pracownik musiał odmierzyć odpowiednią jego ilość w celu przetłoczenia go do instalacji. Do odmierzania z DPPL (dużego zbiornika do przewozu luzem z tworzywa sztucznego ze stalową osłoną zewnętrzną) służył zbiornik pośredni z wierzniakiem i uchylną kłapą górną o pojemności 40 l. DPPL 1000 l z zawartością kwasu azotowego był podłączony do instalacji za pomocą nakrętki złączkowej z gwintem. Zbiornik pośredni oraz DPPL z zawartością stężonego kwasu ustawiono w wannie awaryjnej posiadającej odprowadzenie do wewnętrznej instalacji kanalizacyjnej. Po odkręceniu zaworu w DPPL kwas spływał grawitacyjnie do zbiornika pośredniego. Po napełnieniu zbiornika pośredniego odpowiednią ilością kwasu zamykano zawór ręczny na wyjściu z DPPL i następowało uruchomienie pompy przetłaczającej kwas do zbiornika roztworu kwasu azotowego, w którym był on rozcieńczany do odpowiedniego stężenia (1%).

**Dokończenie na stronach 34 i 35.**

