

www.pip.gov.pl

Ukazuje się od 90 lat



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6-7 (436-437) 2019



Jubileusz Państwowej Inspekcji Pracy



5 Gala 100-lecia urzędu

28 Dokumentacja pracownicza



Większość kontrolowanych pracodawców nie spełniła wymagań nałożonych przez ustawodawcę w zakresie ewidencji czasu pracy.



35 Targi Budownictwa Drogowego

15 Wygaśnięcie stosunku pracy

Zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego Kodeks pracy oraz przepisy szczególne nie określają w sposób wyczerpujący wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, co oczywiście nie oznacza, że strony stosunku pracy mogą w sposób dowolny uznać, kiedy dojdzie do wygaśnięcia konkretnego stosunku pracy.

- 3 W Sejmie RP
- 5 Gala 100-lecia urzędu
- 7 Konkurs w nowej formule
- 8 Wiadomości nie tylko z kraju
- 13 Jubileusz w małopolskim okręgu
- 14 Jubileuszowa narada w Rzeszowie
- 15 Wygaśnięcie stosunku pracy
- 20 Legalność zatrudnienia cudzoziemców
- 26 Gala 100-lecia urzędu – fotoreportaż
- 28 Dokumentacja pracownicza ewidencjonowania czasu pracy
- 32 Zagrożenia podczas laserowego cięcia metali
- 35 Targi Budownictwa Drogowego Autostrada – Polska
- 36 Doceniam wizjonerów – Marek Aleksiejuk, Okręgowy Inspektor Pracy w Białymstoku, w rozmowie z „Inspektorem Pracy”
- 39 Finał konkursu dla młodych rzemieślników – fotorelacja
- 40 Potrafię słuchać ludzi – rozmowa z Grażyną Nicewicz, kierownikiem Oddziału w Elblągu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie
- 45 Współpraca ze Strażą Graniczną
- 46 Uczciwa praca źródłem uprawnień ludzi pracy (część I)
- 49 Na otwarciu wystawy plakatu
- 50 Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach świętował swój jubileusz
- 51 Biblioteka
- 52 Porażenie prądem podczas prac budowlanych



Okładka: fot. B. Czarnecka



W SEJMIE RP

Główny Inspektor Pracy przedstawił sprawozdanie

Zlikwidowanie bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia 63 tys. zatrudnionych oraz wyegzekwowanie wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę ok. 77 mln zł dla ponad 71 tys. pracowników – to przykładowe efekty ubiegłorocznej działalności kontrolno-nadzorczej inspektorów pracy. 2 lipca 2019 r. zapoznała się z nimi na posiedzeniu plenarnym Rada Ochrony Pracy.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku przedstawił Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek. Podkreślił, że w roku sprawozdawczym wszystkie zaplanowane zadania zostały w pełni zrealizowane. Inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 80 tys. kontroli w ponad 63 tys. podmiotów, zatrudniających łącznie 3,8 mln osób. Dzięki działaniom inspektorów 14,6 tys. osób, które pracowały w oparciu o umowę cywilnoprawną lub bez żadnej umowy, uzyskało umowy o pracę. Przeprowadzone na dużą skalę kontrole wypłaty minimalnej stawki godzinowej wykazały, że większość spośród ponad 14 tys. skontrolowanych firm prawidłowo stosowała przepisy. Wysoki stopień respektowania prawa ujawniły także działania kontrolne i rozpoznawcze przeprowadzone w ponad 18 tys. placówek handlowych w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Nadzór i kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowały się w 2018 r. na branżach i rodzajach działalności gospodarczej oraz usługowej, w których zagrożenia życia pracujących i ryzyko utraty zdrowia były szczególnie wysokie. Inspektorzy pracy zbadali ponadto okoliczności i przyczyny ponad 2 tys. wypadków przy pracy zgłoszonych do inspekcji pracy. PIP skontrolowała także legalność zatrudnienia blisko 130 tys. obywateli polskich. Nielegalne zatrudnienie stwierdzono w toku ponad 5,8 tysięcy kontroli. Wnikliwą kontrolą objęci zostali zatrudnieni w Polsce cudzoziemcy ze 123 państw.

Wszystkie przeprowadzone w roku sprawozdawczym kontrole ujawniły 60,8 tys. wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Na sprawców wykroczeń nałożono 14,8 tys. mandatów na kwotę 17,9 mln zł.



Równolegle z kontrolami przeprowadzane były różnorodne przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym: kampanie informacyjno-edukacyjne, programy prewencyjne i konkursy. Państwowa Inspekcja Pracy brała także czynny udział w działaniach o charakterze ogólnoeuropejskim oraz współpracowała z organizacjami międzynarodowymi w zakresie ochrony pracy.

Jak zaakcentował Główny Inspektor Pracy, wyniki ubiegłorocznych kontroli wskazują na wysoką skuteczność inspekcji pracy, jednak można by ją zwiększyć, gdyby inspektorzy pracy uzyskali dodatkowe instrumenty i możliwości prawne, bardziej adekwatne do stwierdzanych naruszeń prawa.

Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy, podziękował Przewodniczącemu Rady Ochrony Pracy Januszowi Śniadkowi, członkom ROP, Ministerstwu Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, partnerom PIP za wspieranie urzędu w działaniach na rzecz ochrony pracy. Podziękował również środowisku inspektorskiemu oraz pracownikom administracji wspierającym inspektorów pracy za wysiłki i determinację włożone w realizację ustawowych zadań PIP.

Podziękowania dla pracowników urzędu za wykonaną pracę składali również w dyskusji nad sprawozdaniem członkowie Rady Ochrony Pracy. Podkreślano dobre przygotowanie sprawozdania, jego przejrzystość, czytelność, bogactwo zgromadzonych danych, zastosowanie przez autorów dokumentu właściwej metodologii. Dziełono się także uwagami i sugestiami co do zawartości opracowania.

Przygotowanie stanowiska ROP w sprawie sprawozdania Głównego Inspektora Pracy powierzono zespołowi ds. prawno-organizacyjnych.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł Janusz Śniadek, uczestniczył Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

Rada o profilaktyce zagrożeń zdrowia

W Elblągu 17 i 18 czerwca 2019 r. odbyło się wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Rada przyjęła stanowisko w sprawie nowych form świadczenia pracy, a także omówiła kwestię profilaktyki zagrożeń zdrowia w strategii przedsiębiorstwa. Obradom przewodniczył poseł Janusz Śniadek.



gii przedsiębiorstwa. Prezentację PIP na ten temat przedstawił dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**.

Przedstawiciele ROP wizytowali również zakład GE Power w Elblągu. W obradach uczestniczyli nowo powołani członkowie ROP – Wicemarszałek Sejmu **Ryszard Terlecki** oraz poseł **Ewa Kozanek**. PIP reprezentowali: Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa**, dyrektor Gabinetu GIP **Ewa Dośła**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Jerzy Wlazło**, Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie **Jarosław Kowalczyk** oraz zastępca dyrektora Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.

Nie zawsze bezpiecznie w nietypowej pracy

Nowe formy świadczenia pracy a zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – to wiodące zagadnienie omawiane podczas obrad plenarnych Rady Ochrony Pracy 14 maja 2019 r. w siedzibie Sejmu. Swój materiał na ten temat zaprezentowała Państwowa Inspekcja Pracy.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Andrzej Kwaliński**, odnosząc się do nowych form świadczenia pracy, wymienił m.in. samozatrudnienie, outsourcing, pracę tymczasową, telepracę, pracę na wzwzwanie, a także job-sharing (podział stanowiska pracy), work-sharing

(dzielenie pracy) i job-rotation (rotacja stanowisk pracy). Podkreślił, że coraz większym problemem staje się nie to, w jaki sposób jest świadczona praca, ale zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków dla osób ją wykonujących. Szerzej mówili o tym dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Wojciech Gonciarz** oraz dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**.

Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Wysoko oceniła w nim realizowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy rządowy program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, popierając jego kontynuację przewidzianą na lata 2020-2022.

Minutą ciszy uczczono pamięć zmarłego niedawno członka ROP **Stanisława Stolorza**.

Donat Duczyński

Gala 100-lecia urzędu



W Teatrze Narodowym w Warszawie 28 maja 2019 r. odbyła się centralna uroczystość z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy. Wzięli w niej udział przedstawiciele Prezydenta RP, rządu, parlamentu, partnerów instytucjonalnych i społecznych PIP, środowiska naukowego, organizacji społecznych i politycznych, duchowieństwa oraz pracownicy inspekcji pracy.

Zwracając się do uczestników gali, gospodarz spotkania Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** podkreślił, że początki inspekcji pracy w Polsce są ściśle związane z odzyskaniem przez naszą ojczyznę niepodległości. Dekret o powołaniu do życia inspekcji pracy podpisany przez Naczelnika Państwa **Józefa Piłsudskiego** już 3 stycznia 1919 r. był jednym z pierwszych i najważniejszych aktów w dziele budowy systemu ochrony pracy, wyznaczającym kierunek wspólnych starań o bezpieczeństwo pracujących Polaków. Dzięki wysiłkowi i zaangażowaniu pierwszych inspektorów pracy inspekcja stała się instytucją potrzebną i szanowaną.

– Wkraczamy w drugie stulecie z poczuciem troski o pracowników. To stanowiło podstawę istnienia inspekcji pracy u jej zarania i dotyczy czasów współczesnych. Kierunek działaniom urzędu nadają słowa św. Jana Pawła II, które widnieją na sztandarze inspekcji: „Ostatecznym celem pracy pozostaje zawsze człowiek” – stwierdził Główny Inspektor Pracy.

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** przypomniał kilku głównym inspektorów pracy, którzy w sposób szczególny zasłu-

żyli się dla rozwoju urzędu: **Franciszka Sokala, Mariana Klotta, Tadeusza Sułkowskiego, Anny Hintz, Romana Giedrojcia**. Jak zaznaczył, każdy z nich przyczynił się do poprawy stanu przestrzegania prawa w naszym kraju i zostawił swoją cegiełkę w budowaniu skutecznej i profesjonalnej inspekcji pracy.

– Oddaję cześć pamięci wszystkich pracowników naszej instytucji, którzy od nas odeszli, minionym pokoleniom twórców i budowniczych polskiej inspekcji pracy – powiedział pod koniec swojego wystąpienia gospodarz gali.

Głównym punktem uroczystości było uhonorowanie zasłużonych pracowników PIP odznaczeniami państwowymi przyznanymi przez Prezydenta RP **Andrzeja Dudę**. Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski zostali odznaczeni: **Józef Bajdel, Andrzej Bugalski i Jerzy Pas**. Wręczono także blisko 200 Złotych, Srebrnych i Brązowych Medali za Długoletnią Służbę. Aktu dekoracji dokonała **Halina Szymańska**, szef Kancelarii Prezydenta RP, której towarzyszył Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**. W imieniu odznaczonych dziękował Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **Józef Bajdel**.



Minister Halina Szymańska odczytała list z gratulacjami od Prezydenta **Andrzeja Dudy**. Prezydent złożył w nim wyrazy uznania wszystkim, którzy służąc Rzeczypospolitej i milionom pracujących Polaków, współtworzą chlubną tradycję Państwowej Inspekcji Pracy. „Wykonują Państwo trudną i odpowiedzialną pracę, która wymaga szczególnej determinacji oraz dochowania najwyższych standardów rzetelności” – napisał Prezydent Andrzej Duda, dziękując jednocześnie pokoleniom polskich inspektorów pracy, którzy przez całe stulecie wytrwale budowali zaufanie do swojej instytucji.

Przewodniczący ROP poseł **Janusz Śniadek** odczytał list gratulacyjny od Marszałka Sejmu **Marka Kuchcińskiego**, honorowego patrona obchodów 100-lecia inspekcji pracy. Marszałek podziękował w nim pracownikom PIP, „którzy konsekwentnie podejmują starania o bezpieczeństwo i sprawiedliwość społeczną, o prawo chroniące słabszych, o system dbający o wszystkich obywateli”. Podkreślił, że pełniona przez nich służba ma ogromne znaczenie dla pomyślności Polski i Polaków.

Jubileuszu inspekcji pracy gratulował także Premier **Mateusz Morawiecki**. List od Premiera odczytał szef Gabinetu Politycz-

nego Prezesa Rady Ministrów **Marek Suski**. Premier podkreślił, że troska o bezpieczne warunki pracy i stosowanie prawa pracy wymaga wielkiego wysiłku i jest nieustannym wyzwaniem. „Przywiązujemy wielką wagę do skutecznej kontroli przestrzegania zasad oraz budzenia świadomości zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników, że zrównoważony rozwój obejmuje również tę niezwykle ważną sferę relacji między pracodawcami a pracownikami” – napisał Premier.

Odczytano również list okolicznościowy od Marszałka Senatu **Stanisława Karczewskiego**. Ciepłe słowa uznania do społeczności inspekcyjnej z okazji jubileuszu skierowali w czasie gali poseł Janusz Śniadek, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed** i przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**.

Podczas gali wyświetlono film przygotowany przez Okręgowego Inspektora Pracy w Szczecinie **Konrada Pachciarka** z okazji 100-lecia urzędu, obrazujący historię i dzień dzisiejszy PIP. W części artystycznej uroczystości wystąpił Zespół Pieśni i Tańca Szkoły Głównej Handlowej, entuzjastycznie przyjęty przez zgromadzonych. **Donat Duczyński**

Konkurs w nowej formule

W Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie 10 czerwca 2019 r. uroczystie zainaugurowano konkurs Państwowej Inspekcji Pracy „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” w nowej formule. Konkurs, który dotychczas odbywał się na szczeblu wojewódzkim, został rozbudowany o etap ogólnokrajowy.

Mówił o tym podczas uroczystego spotkania z udziałem kierownictwa urzędu, inspektorów pracy i partnerów społecznych PIP Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**. – W codziennej praktyce inspektorskiej spotykamy się ze społecznymi inspektorami, współpracujemy z nimi. Są oni dla nas, inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, nieocenionym wsparciem, bo nikt tak dobrze nie zna firmy i zagrożeń w niej występujących, jak sami pracownicy. Właśnie dlatego w roku jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy postanowiłem dotychczasowy konkurs „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” rozbudować o etap ogólnopolski – stwierdził Główny Inspektor Pracy.

Podkreślił, że dzięki temu będzie można lepiej docenić wysiłki społecznych inspektorów pracy, którzy w codziennej służbie robią dużo więcej niż określone prawem minimum. Wyraził nadzieję, iż we współpracy z organizacjami związkowymi uda się wyłonić grono najaktywniejszych społecznych inspektorów w każdym województwie i w całym kraju.

– Życie i zdrowie ludzkie nie mają ceny. Niech ten konkurs będzie dowodem, że my cenimy tych, którzy walczą o bezpieczeństwo drugiego człowieka – powiedział na zakończenie wystąpienia Główny Inspektor Pracy.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Dariusz Głuszkiewicz** odczytał list Sekretarza Stanu **Stanisława Szweda**. Wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pogratulował w nim inspekcji pracy inicjatywy oraz decyzji o rozszerzeniu formuły konkursu na szczebel ogólnopolski, a także życzył powodzenia laureatom szczebla wojewódzkiego w kolejnym etapie konkursu.

Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych **Dorota Gardias** podkreśliła wagę współpracy pomiędzy społecznymi inspektorami pracy i związkami zawodowymi. W podobnym duchu wypowiadał się zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” **Bogdan Kubiak**, który powiedział, że „Solidarność” pozytywnie przyjęła zmianę formuły konkursu. Z kolei wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych **Andrzej Radzikowski** zaakcentował, że rozszerzenie formuły konkursu jest odpowiedzią na zapotrzebowanie środowiska społecznych inspektorów pracy.

Prelekcję na temat roli społecznej inspekcji pracy w zakładzie pracy wygłosiła prof. dr hab. **Teresa Liszcz** z Zakładu Prawa Pra-



cy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Omówiła wybrane aspekty funkcjonowania ustawy o społecznej inspekcji pracy w świetle wyroków Trybunału Konstytucyjnego. Opozycją się jednoznacznie za potrzebą utrzymania instytucji społecznej inspekcji pracy i wyraziła przekonanie o konieczności zmiany ustawy o sip.

W drugiej części spotkania o współpracy związków zawodowych z Państwową Inspekcją Pracy na rzecz budowania kultury bezpieczeństwa pracy, na przykładzie doświadczeń NSZZ „Solidarność” i OPZZ, mówili kolejno: **Paweł Chabiński**, kierownik Wszelchnicy Społecznej Inspekcji Pracy przy Regionie „Dolny Śląsk” NSZZ „Solidarność” oraz **Renata Górna**, radca OPZZ. Uroczystość prowadziła dyrektor Gabinetu GIP **Ewa Dośla**. **(D. D.)**

Wiadomości nie tylko z kraju

O skutkach demograficznych migracji

W sejmowej Sali Kolumnowej 25 czerwca 2019 r. odbyła się konferencja „Wpływ migracji na sytuację demograficzną Polski”. Uczestniczył w niej **Bogdan Drzastwa**, Zastępca Głównego Inspektora Pracy i przedstawiciele kierownictwa GIP. Konferencję zorganizowała Rządowa Rada Ludnościowa pod kierownictwem profesor **Józefiny Hryniewicz**. Wzięli w niej udział: Wicemarszałek Sejmu **Małgorzata Gosiewska**, przedstawiciele rządu, admini-



stracji państwowej i świata nauki, a PIP reprezentowali również **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP i **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. **Stanisław Szwed**, Wiceminister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, zwrócił uwagę na rządowe programy, których celem jest poprawa sytuacji demograficznej Polski i zatrzymania fali emigracji młodych obywateli naszego kraju. Profesor **Maciej Duszczyk** z Uniwersytetu Warszawskiego potwierdził, że wyniki badań pokazują, iż Program 500+ przekonuje młode polskie rodziny do pozostania w kraju. Z kolei **Renata Szczęch**, Wiceminister Spraw Wewnętrznych i Administracji, wskazywała na związek między migracjami międzynarodowymi a bezpieczeństwem kraju przyjmującego. Dyskutowano także m.in. o związkach migracji z rynkiem pracy, ubezpieczeniami i świadczeniami społecznymi.

Posiedzenie SLIC w Bukareszcie

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** wziął udział w 76. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), które odbyło się w dniach 15-16 maja 2019 r. w Bukareszcie. W trakcie obrad plenarnych omówiono zrealizowa-



ne i trwające prace gremium i jego grup roboczych. Przyjęto zmienioną wersję podręcznika na temat przeprowadzania przez SLIC ocen krajowych inspekcji pracy, a także przewodnik pt. „Wspólne standardy programu szkolenia inspektorów ds. bhp”. **Bogdan Drzastwa**, Zastępca Głównego Inspektora Pracy, poinformował w imieniu Głównego Inspektora Pracy o tegorocznych obchodach 100-lecia działalności polskiej inspekcji pracy i zaprosił przedstawicieli unijnych inspekcji pracy na międzynarodową konferencję organizowaną z tej okazji we wrześniu br. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. W dniu tematycznym pod hasłem „Przygotować się na przyszłość – inspekcje pracy i ich rola w edukacji bhp” zaprezentowano przykłady działań realizowanych w Niemczech, Belgii, Portugalii i Rumunii. Uczestnicy prezentowali również inicjatywy podczas dyskusji w grupach. W konferencji uczestniczyła **Ewa Łowicka**, starszy inspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie.

Dobre praktyki w Świętokrzyskiem

„Dobre praktyki w Świętokrzyskiem” to tytuł konferencji z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka**, która odbyła się 7 czerwca 2019 r. w Nowinach koło Kielc. Spotkanie zostało zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach i Dyckerhoff Polska – Cementownię Nowiny Sp. z o.o. Konferencja adresowana do przedsiębiorców województwa świętokrzyskiego miała na celu upowszechnianie wśród pracodawców dobrych praktyk poprawiających bezpieczeństwo pracy poprzez prezentację rozwiązań w tym zakresie przez firmy mające na tym polu doświadczenie i sukcesy. Dyrektor generalny Dyckerhoff Polska **Krzysztof Kieres** zaakcentował rolę i znaczenie współpracy z inspektorami pracy w OIP w Kielcach, a prezes zarządu firmy PHP

SUPON Sp. z o.o. w Kielcach **Stanisław Rupniewski**, laureat nagrody w konkursie PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, wskazał, że celem działania firmy jest pomoc w tworzeniu warunków do eliminacji wielu zagrożeń zdrowia i życia. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach **Adam Derza** mówił o potrzebie stałej popularyzacji dobrych praktyk wśród pracodawców, co przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa w zakładach pracy.

Spotkanie szefów inspekcji pracy Grupy Wyszehradzkiej

W dniach 3-4 czerwca 2019 r. w słowackich Koszycach odbyło się spotkanie kierownictwa urzędów inspekcji pracy państw członkowskich Grupy Wyszehradzkiej. Gospodarzem był Krajowy Inspektorat Pracy Republiki Słowackiej, zaś do tematów przewodnich, zgodnie z priorytetami prezydencji słowackiej w Grupie V4, należały: nielegalne zatrudnienie oraz działalność prewencyjno-promocyjna w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Omawiano też dalszą współpracę transgraniczną w zakresie walki z nielegalnym zatrudnieniem i działań prewencyjno-promocyjnych. Ze strony PIP w spotkaniu wzięli udział: Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa**, **Wojciech Gonciarz** i **Jarosław Leśniewski**, dyrektorzy departamentów Prawnego i Legalności Zatrudnienia oraz **Robert Jaworski**, główny specjalista.



W Kordobie o prewencji w rolnictwie

W dniach 15-17 maja 2019 r. na Uniwersytecie w Kordobie w Hiszpanii odbyło się 39. międzynarodowe kolokwium pt. „Wizja Zero – Światowa Strategia Prewencji w Rolnictwie”. Promowano tam strategię, której celem jest zmniejszenie liczby wypadków i chorób zawodowych do zera. W spotkaniu, zorganizowanym przez Międzynarodową Sekcję ISSA ds. Prewencji w Rolnictwie we współpracy z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz z Uni-

wersytetem w Kordobie, uczestniczył Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** oraz **Katarzyna Bzdura**, p.o. kierownika Sekcji Prewencji i Promocji w OIP w Katowicach i **Nina Dulna** z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP. Otwarci dokonali Prezes KRUS **Aleksandra Hadzik** i Rektor Uniwersytetu w Kordobie **Jose Carlos Gomez Villamandos**.

Nowy szef OIP w Gdańsku



Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** powierzył z dniem 17 czerwca 2019 r. **Mariuszowi Pokrzywinskiemu** pełnienie obowiązków Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku. **Mariusz Pokrzywinski** zastąpił na tym stanowisku **Roberta Strąka**, który z dniem 17 czerwca 2019 r. został powołany na stanowisko Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku. W uroczystości uczestniczyli: **Iwona Hadacz**, zastępca dyrektora Departamentu Kadry i Szkoleń GIP, **Agnieszka Dobrodziej**, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz pracownicy OIP.

Rocznica radomskiego protestu

W rocznicę Czerwca 1976 w Radomiu odprawiona została 25 czerwca br. msza święta celebrowana przez Ekscelencję Biskupa **Henryka Tomasika**, poświęcona pamięci bohaterów tamtego czasu, m.in. księdzu **Romanowi Kotlarzowi**, który wystąpił publicznie w obronę osób skrzywdzonych podczas protestu. Wzięli w niej udział parlamentarzyści, przedstawiciele rządu, samorządowcy i uczestnicy wydarzeń z czerwca 1976 r. Bez tamtej determinacji i odwagi nie byłoby dzisiejszej wolności, podkreślił Premier **Mateusz Morawiecki**. Podziękował wszystkim uczestnikom radomskiego protestu. Odczytano listy od: Prezydenta RP **Andrzeja Dudy**, Marszałka Sejmu **Marka Kuchcińskiego** i Prezesa PiS **Jarosława Kaczyńskiego**. Kwiaty przy kamieniu węgielnym pomnika ludzi skrzywdzonych w związku z robotniczym protestem złożyli z ramienia PIP: Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**, Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Andrzej Kwaliński**, Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie **Jolanta Koszałka** i wicedyrektor Departamentu Kadry i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.

W TVP o bezpieczeństwie dzieci na wsi



26 maja 2019 r. w telewizyjnym magazynie „Tydzień” w TVP 1 **Katarzyna Mietelska**, zastępca dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy, mówiła o działaniach Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz poprawy bezpieczeństwa dzieci na wsi. Podkreśliła, że w okresie wakacyjnym tego typu działania profilaktyczne PIP adresowane do najmłodszych mieszkańców wsi są intensyfikowane. W programie uczestniczyła również Prezes KRUS **Aleksandra Hadzik**.

Jubileusz Agencji EU-OSHA w Bilbao

Na Uniwersytecie Deusto w Bilbao 5 czerwca 2019 r. odbyła się konferencja z okazji 25-lecia działalności Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Wiesław Łyszczek**, Główny Inspektor Pracy. W wydarzeniu uczestniczyły również **Iwona Hadacz**, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP oraz **Nina Dulna** z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP. Konferencja poświęcona była roli EU-OSHA jako stałego partnera w zmieniającym się świecie pracy.



Na międzynarodowych targach w Kielcach

Pod patronatem Głównego Inspektora Pracy w dniach 6-8 czerwca 2019 r. w Centrum Targowym w Kielcach odbyły się Międzynarodowe Targi Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy oraz Systemów Zabezpieczeń Przeciwożarowych KIELCE WORK SAFETY-EXPO. Podczas otwarcia targów Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach **Adam Derza** odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka**. Szef PIP podkreślił ważną rolę targów w promowaniu bezpieczeństwa i ochrony miejsca pracy. OIP w Kielcach zorganizował strefę edukacji na rzecz bezpieczeństwa i ochrony pracy wraz ze stoiskiem informacyjnym. Prezentowano filmy instruktażowe na temat identyfikacji i pomiarów środowiska pracy, bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych oraz bezpieczeństwa dzieci na wsi. W ciągu trzech dni targowych przekazano zainteresowanym ponad 1000 egzemplarzy wydawnictw PIP.



Na drogach może być bezpieczniej

W Rzeszowie 30 maja 2019 r. z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** odbył się Dzień Bezpieczeństwa w Transporcie i Ruchu Drogowym. Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie był patronem merytorycznym tego wydarzenia. Organizatorami drugiej edycji imprezy byli Wyższa Szkoła Zarządzania w Rzeszowie oraz rzeszowski oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Szef inspekcji pracy podziękował za cenną inicjatywę przyczyniającą się do poprawy bezpieczeństwa na drogach. W spotkaniu uczestniczyła **Aneta Gronowicz**, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie. W trakcie konferencji głos zabrali także **Ewa Papiewska-Borkowska**, dyrektor ZUS, Oddział w Rzeszowie oraz **Krzysztof Sopol**, dyrektor Wydziału Infrastruktury w Podkarpackim Urzędzie Wojewódzkim, reprezentujący Wojewodę podkarpackiego **Ewę Leniart**.

Spotkanie ze związkowcami

W Gniewczynie Trynieckiej 13 czerwca 2019 r. odbyło się posiedzenie Zarządu Regionu Rzeszowskiego NSZZ „Solidarność” z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka**, Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie **Barbary Kieft** oraz wicedyrektora Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Iwony Hadacz**. Stronę związkową reprezentowali m.in. **Roman Jakim**, przewodniczący ZR NSZZ „Solidarność”, **Bogusława Stec-Świdorska**, zastępca przewodniczącego i **Marek Hojło**, skarbnik ZR NSZZ „Solidarność”. W trakcie posiedzenia omawiano współpracę pomiędzy NSZZ „Solidarność” a Okręgowym Inspektoratem Pracy w Rzeszowie w zakresie udzielania porad i przeprowadzania szkoleń dla różnych grup zawodowych zrzeszonych w organizacji związkowej. Poruszono temat roli społecznych inspektorów pracy w działaniach na rzecz bezpieczeństwa w zakładach pracy.

Inspekcja sprawdzi tworzenie PPK

6 czerwca 2019 r. w siedzibie centrali ZUS w Warszawie rozpoczął się cykl szkoleń dla specjalistów z Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, których celem jest przygotowanie do prowadzenia kontroli tworzenia w zakładach pracy Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). W spotkaniu poświęconym najważniejszemu aspektowi związanemu z wdrożeniem i prowadzeniem PPK uczestniczyli przedstawiciele kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy: Zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** i **Dariusz Mińkowski**, dyrektorzy departamentów w GIP oraz szefowie okręgowych inspektoratów pracy. Profesor **Gertruda Uścińska**, Prezes ZUS, podkreśliła, że możliwość tworzenia PPK to historyczna szansa na pozyskanie dodatkowych środków na starość. **Bogdan Drzastwa** odczytał list **Wiesława Łyszczka**, w którym Główny Inspektor Pracy stwierdził, że w związku z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. ustawy o pracowniczych planach kapitałowych przewidziane zostały kontrole. Dotyczyć one będą wypełniania przez pracodawców obowiązku zawierania umów o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych i umów o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi, a także obowiązku doko-



nywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych. Zadanie to będzie realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy w ścisłej współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Polskim Funduszem Rozwoju. Prezes tego funduszu **Paweł Borys** przybliżył założenia nowych rozwiązań prawnych, a eksperci PFR i ZUS omówili ekonomiczno-społeczne czynniki wdrażania PPK, zasady tworzenia PPK w firmie oraz sposoby zgłaszania do ubezpieczenia społecznego i ewidencjonowania płatników składek.

Nowi członkowie ROP

Marszałek Sejmu RP **Marek Kuchciński** powołał dwóch nowych członków Rady Ochrony Pracy. Zostali nimi Wicemarszałek Sejmu **Ryszard Terlecki** oraz poseł **Ewa Kozanecka**. Akty nominacji wręczył 13 czerwca 2019 r. w swoim gabinecie. Obecni byli: szef Kancelarii Sejmu **Agnieszka Kaczmarska**, jej zastępca **Adam Podgórski**, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Bożena Borys-Szopa, Wiceminister w tym resorcie **Stanisław Szwed**, Zastępca Głównego Inspektora pracy **Bogdan Drzastwa**, doradca głównego inspektora pracy **Grzegorz Nieradka**. Gratulacje nowym członkom ROP złożyła przewodnicząca sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny poseł **Urszula Rusecka**. Nowo powołani członkowie ROP zastąpili w składzie tego gremium Wicemarszałek **Beata Mazurek**, wybraną na europośla oraz poseł **Bożenę Borys-Szopę**, która objęła tę funkcję resortu rodziny.

Fot. Kancelaria Sejmu/Rafał Zambrzycki

Śląska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach 10 maja 2019 r. odbyło się posiedzenie Śląskiej Rady do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Uczestniczyli w nim m.in. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** oraz przewodniczący Związku

Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski**. Posiedzenie prowadzone przez **Lidię Marciniak**, pełniącą obowiązki Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach, poświęcone było podsumowaniu działań w budownictwie realizowanych przez OIP w Katowicach w 2018 r. Rozmawiano też o wnioskach skierowanych do PIP przez ZZ „Budowlani” i Komisję Międzyzakładową Operatorów Żurawi OZZIP Małopolska. Dotyczyły one prowadzenia pogłębionych kontroli rzeczywistego czasu pracy osób zatrudnionych na budowach, rozszerzenia działań kontrolnych w szczególności o zagadnienia dotyczące czasu pracy operatorów żurawi oraz prowadzenia książki dyżurów. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** wyraził uznanie i poparcie dla funkcjonowania i roli, jaką pełni śląska rada na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Nowy szef OIP w Łodzi



Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** powołał z dniem 1 czerwca 2019 r. **Krzysztofa Sudoła** na stanowisko p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi. W uroczystości uczestniczyli **Iwona Hadacz**, zastępca dyrektora Departamentu Kadr i Szkoleń GIP i **Grzegorz Nieradka**, doradca Głównego Inspektora Pracy oraz Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi **Grażyna Ślawska** i **Aleksandra Kępiak**. Krzysztof Sudoł zastąpił na stanowisku Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi **Andrzeja Świdorskiego**, który złożył rezygnację z zajmowanego stanowiska.

Na spotkaniu ze związkowcami – metalowcami

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** spotkał się 10 maja 2019 r. w siedzibie Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność” w Katowicach z regionalnymi sekretariatami przemysłu metalowego „Solidarność”. W spotkaniu udział wzięli przewodniczący Krajowego Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność” **Bogdan Szozda** i p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach



Lidia Marciniak. Związkowcy przedstawili problemy w zakładach przemysłu metalowego, związane ze stosowaniem prawa pracy, dotyczące m.in. zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach umów o pracę, nierównego traktowania w zatrudnieniu, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy cudzoziemcom, zasad udzielania urlopów, rozliczania czasu pracy, a także pracy w warunkach szczególnie niebezpiecznych.

O legalności zatrudnienia z gośćmi z Mołdawii

W Warszawie 24 maja 2019 r. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** spotkał się z międzyresortową delegacją Republiki Mołdawii, której przewodniczyła Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia, Pracy i Polityki Społecznej **Anastasia Oceretnii**. Wizyta koncentrowała się m.in. na kompetencjach PIP w zakresie weryfikowania legalności zatrudnienia i warunków pracy cudzoziemców w Polsce oraz działalności prywatnych agencji zatrudnienia. Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leśniewski** podsumował dekadę walki polskiej inspekcji pracy z nielegalnym zatrudnieniem. Przedstawił zasady i cele współpracy dwustronnej PIP z instytucjami właściwymi do ochrony pracy w kraju i za granicą, zaprezentował przykładowe działania prewencyjne i informacyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy. W spotkaniu uczestniczyły **Marta Chodorowska**, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP oraz **Dorota Goraj-**



ska, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. W składzie delegacji mołdawskiej znaleźli się również przedstawiciele Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji.

Spotkanie z ambasadorem Argentyny

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** spotkał się 9 maja 2019 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie z Ambasadorem Republiki Argentyny **Aną Marią Ramirez**, której towarzyszyli współpracownicy. Tematem spotkania, zainicjowanego przez placówkę dyplomatyczną, były kwestie związane z wynagradzaniem pracowników za czas urlopu wypoczynkowego oraz choroby, jak również kwestie dotyczące sposobu usprawiedliwia-



nia nieobecności w pracy z powodu choroby czy pobytu w szpitalu. W spotkaniu ze strony Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział także: Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośła** oraz główny specjalista w Departamencie Prawnym GIP **Anna Jaworska**.

Państwo bez barier architektonicznych

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 8 maja 2019 r. uczestniczył w Gali IV edycji Konkursu Architektoniczno-Urbanistycznego „Lider Dostępności”, która odbyła się w Pałacu Prezydenckim. Wyróżniono twórców przestrzeni przystosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Gala finałowa odbyła się z okazji Europejskiego Dnia Walki z Dyskryminacją Osób Niepełnosprawnych, który przypada 5 maja. Prezydent RP **Andrzej Duda** podkreślił, że nowoczesne państwo to takie, które dostrzega potrzeby każdego człowieka i czyni wszystko, aby nie było wykluczenia, również jeżeli chodzi o obiekty architektoniczne, budynki i inne. By były one dostępne dla każdego człowieka, niezależnie od tego, jakie występują ograniczenia. Grand Prix otrzymał kompleks budynków Centrum Nowych Technologii Uniwersytetu Warszawskiego przy ul. Stefana Banacha w Warszawie.



Jubileusz w małopolskim okręgu

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie zorganizował 24 maja 2019 r. uroczystą naradę dla pracowników połączoną z wręczeniem medali jubileuszowych. W spotkaniu uczestniczył Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP Iwona Hadacz oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie Józef Bajdel wraz ze swoimi zastępcami.

Inspiracją spotkania był przypadający w tym roku jubileusz stulecia Państwowej Inspekcji Pracy. Narada była okazją do nawiązania do historii krakowskiego okręgu, do wspomnień pracowników oraz podziękowań za pracę wszystkim, którzy tworzą współczesne oblicze inspekcji pracy. Uroczystości rozpoczęła msza św. w Kolegiacie św. Anny w Krakowie w intencji pracowników OIP w Krakowie, którą celebrował ks. prof. dr hab. **Tadeusz Panuś**.

Główny Inspektor Pracy podkreślił, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie jest przykładem wypracowania dobrych relacji z terytorialnymi organami, instytucjami i partnerami społecznymi, co umożliwia efektywne współdziałanie na rzecz ochrony

pracy w regionie. Gratulował wyróżnionym i podziękował wszystkim pracownikom okręgu za ich zaangażowanie w pełnienie codziennych obowiązków. Podkreślił, że dla niego jako Głównego Inspektora Pracy obecnie działaniem priorytetowym jest dalsze wzmocnienie i zwiększenie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy w każdym wymiarze jej funkcjonowania.

Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie **Józef Bajdel** przypomniał ludzi i wydarzenia, które złożyły się na bogatą historię krakowskiego okręgu. Podkreślił, że w oparciu o pracę i doświadczenie poprzedników można tworzyć najnowszą historię inspekcji. Nawiązał do dokonania swoich poprzedników **Józefa Ślęzaka** (Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie w latach 1981-95) i **Tadeusza**

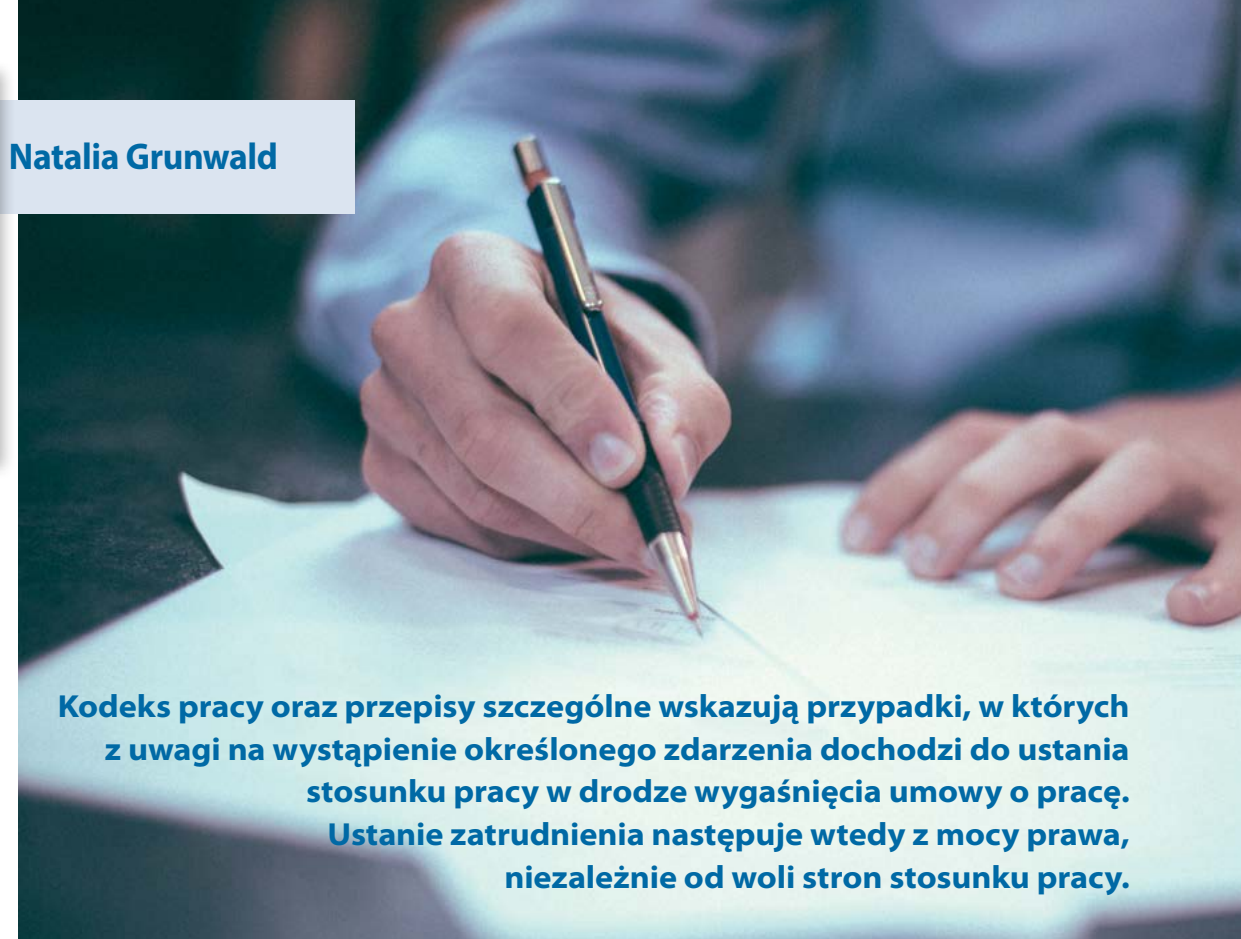
Fica (Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie w latach 1995-2016), którzy wraz ze swoimi zastępcami kierowali okręgiem w momentach ważnych dla inspekcji.

Swoimi doświadczeniami z pracy w zawodzie inspektora pracy oraz kierowania oddziałami podzielili się podczas narady: starszy inspektor pracy – główny specjalista **Janina Bielska**, nadinspektor **Beata Ziółko** i nadinspektor **Benedykt Zygałto**.

Wspomnienia zwieńczyła prezentacja „Czas jak rzeka”, wracająca do historii, wydarzeń i osób pracujących w okręgu od okresu międzywojennego aż po czasy współczesne. Uroczystość zakończyło wręczenie medali jubileuszowych 59 pracownikom okręgu legitymującym się co najmniej 20-letnim stażem pracy w inspekcji.



Natalia Grunwald



Kodeks pracy oraz przepisy szczególne wskazują przypadki, w których z uwagi na wystąpienie określonego zdarzenia dochodzi do ustania stosunku pracy w drodze wygaśnięcia umowy o pracę. Ustanie zatrudnienia następuje wtedy z mocy prawa, niezależnie od woli stron stosunku pracy.

Jubileuszowa narada w Rzeszowie

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie 14 czerwca 2019 r. odbyła się uroczysta narada jubileuszowa z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy. Wzięli w niej udział: Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie Barbara Kiełt z zastępcami oraz pracownicy inspektoratu.



Główny Inspektor Pracy, zwracając się do pracowników okręgu, podkreślił, że aktualna pozycja Państwowej Inspekcji Pracy wypracowana została pracą i zaangażowaniem wszystkich inspektorów pracy, z czego jest bardzo dumny. Wiesław Łyszczek z Barbarą Kiełt wręczyli jubileuszowe medale 46 pracownikom OIP Rzeszów, którzy mają ponad 20-letni staż pracy w urzędzie.

Uczestnicy uroczystej narady mieli okazję obejrzeć jubileuszowy film o działalności Państwowej Inspekcji Pracy, a także skosztować specjalnie przygotowany na tę okazję tort.



Wygaśnięcie stosunku pracy

Zgodnie z art. 63 Kodeksu pracy umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Jako przykład pozakodeksowych regulacji dotyczących przesłanek wygaśnięcia umowy o pracę można wskazać zapisy zawarte w pragmatykach służbowych, m.in. w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1559) – art. 70 tej ustawy zawiera katalog przypadków, które powodują wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cy-

wilnej; jest to między innymi odmowa złożenia ślubowania bądź utrata obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej). O wygaśnięciu stosunku pracy jest też mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.) – do wygaśnięcia stosunku pracy może dojść na przykład w ra-

zie zmian w podziale terytorialnym państwa; zgodnie z art. 43b ustawy stosunki pracy z wyboru w dotychczasowych urządach gmin, starostwach powiatowych lub urządach marszałkowskich wygasają z dniem utworzenia nowej jednostki samorządu terytorialnego. Katalog przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy zawiera także ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668 ze zm.) – art. 124 ustawy wymienia m.in. jako przesłankę wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielem akademickim zaprzestanie spełniania wymagań do

zajmowania stanowiska nauczyciela akademickiego określonych w ustawie czy też orzeczenie wobec nauczyciela akademickiego kary pozbawienia wolności.

Zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego Kodeks pracy oraz przepisy szczególne nie określają w sposób wyczerpujący wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, co oczywiście nie oznacza, że strony stosunku pracy mogą w sposób dowolny (np. w drodze zapisów w umowie o pracę) uznać, kiedy dojdzie do wygaśnięcia konkretnego stosunku pracy.

Posiłkując się dorobkiem orzecznictwa, można wskazać przypadki, w których sąd uznał, że określone zdarzenie wywołuje skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy, choć nie zostało ono określone wprost w przepisach prawa pracy. Przykładowo, Sąd Najwyższy uznał, że stosunek pracy współnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce (wyrok z dnia 7 kwietnia 2010

r., II UK 357/09). W ocenie Sądu „uzyskanie przez [prezesa zarządu] pełni statusu właścicielskiego uniemożliwiało dalsze istnienie stosunku pracy z uwagi na niemożność zaakceptowania – z punktu widzenia podstawowej cechy tego stosunku, jakim jest podporządkowanie pracownika w procesie pracy – występowania osoby fizycznej jednocześnie w roli pracodawcy jako właściciela spółki i w charakterze pracownika wykonującego na rzecz samego siebie zatrudnienie w charakterze prezesa jednoosobowego zarządu tej spółki”.

Przepisy Kodeksu pracy wskazują natomiast trzy podstawowe przypadki, w których dochodzi do wygaśnięcia umowy o pracę. Stosunek pracy wygasa:

- z dniem śmierci pracownika (art. 63¹ k.p.);
- z dniem śmierci pracodawcy, o ile nie dojdzie do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę albo ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy (art. 63² k.p.);
- z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca

rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika (art. 66 k.p.).

W pierwotnym brzmieniu Kodeksu pracy przewidziano jedynie dwie przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy – tymczasowe aresztowanie (ta przesłanka została zachowana) oraz porzucenie pracy przez pracownika. Co ciekawe, Kodeks pracy definiował wtedy dodatkowo, w uchylonym art. 65, porzucenie pracy jako samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy, jak również niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. Dopiero na mocy nowelizacji (ustawa z dnia 2 lutego 1996 r., Dz.U. Nr 24, poz.110), z dniem 2 czerwca 1996 r. do kodeksowego katalogu przesłanek wygaśnięcia umowy o pracę dodano przesłankę śmierci stron stosunku pracy, usunięto natomiast przesłankę porzucenia pracy przez pracownika.

Śmierć pracownika

Zgodnie z art. 63¹ Kodeksu pracy z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa. Regulacja ta nie powinna budzić wątpliwości, jako że jedną z konstytutywnych cech stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p. jest świadczenie pracy osobiście przez konkretnego pracownika. Śmierć pracownika zawsze będzie skutkować brakiem możliwości kontynuowania stosunku pracy. Również inne zobowiązania umowne, ściśle związane z osobą zmarłego pracownika, wygasną – przykładowo taki skutek obejmie umowę o zakazie konkurencji, na co wskazano m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., sygn. akt I PK 341/03. Z tych względów również przed nowelizacją z 1996 r., pomimo braku zawarcia tej przesłanki w Kodeksie pracy, przyjmowano, że śmierć pracownika skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy (uzasadnienie wspomnianego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r.).

W orzecznictwie podkreśla się, że ustanie stosunku pracy w przypadku śmierci pracownika ma miejsce z dniem śmier-

ci strony stosunku pracy, a nie z jej chwilą. Stosunek pracy wygaśnie zatem w danym dniu, z zakończeniem doby kalendarzowej, tj. 24:00 (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., sygn. akt III PK 123/13).

Wraz ze śmiercią pracownika nie wygasają natomiast wzajemne zobowiązania stron stosunku pracy o charakterze majątkowym. W zakresie praw majątkowych zmarłego pracownika ze stosunku pracy ustawodawca wprowadził swoistą regułę ich nabycia (dziedziczenia). I tak, zgodnie z art. 63¹ § 2 k.p., prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku nabycia praw majątkowych na mocy regulacji Kodeksu pracy nie ma zatem potrzeby prowadzenia postępowania o stwierdzenie nabycia spadku. Dopiero w razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku i podlegają ogólnym zasadom dziedziczenia. Pracodawca nie ma przy tym obowiązku poszukiwania osób, które byłyby uprawnione do wypłaty należnych świadczeń. To osoba uprawniona powinna zgłosić pracodawcy zmarłego żądanie wypłaty należnych świadczeń, dokumentując jednocześnie swoje prawo.

W zakresie obowiązków majątkowych zmarłego pracownika wobec pracodawcy brak jest szczególnych regulacji w Kodeksie pracy. Zastosowanie znajdą tu przepisy ogólne prawa spadkowego. Ewentualne zobowiązania majątkowe ze stosunku pracy ciążyące na zmarłym będą obciążać jego spadkobierców, a pracodawca może ich dochodzić na drodze postępowania sądowego, przed sądem pracy.

Śmierć pracodawcy

Zgodnie z art. 63² § 1 Kodeksu pracy z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem przepisu § 3-11. Przepis § 3 stanowi, że przepis § 1 nie ma zastosowania (a zatem umowa o pracę nie wygasa) w przypadku przeję-

Zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego Kodeks pracy oraz przepisy szczególne nie określają w sposób wyczerpujący wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, co oczywiście nie oznacza, że strony stosunku pracy mogą w sposób dowolny uznać, kiedy dojdzie do wygaśnięcia konkretnego stosunku pracy.





cia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. albo – co stanowi novum – w przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. poz. 1629).

Umowa o pracę może wygasnąć w przypadku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną. Do wygaśnięcia stosunku pracy nie dojdzie zatem w przypadku śmierci współnika spółki prawa handlowego (gdy to spółka jest pracodawcą), a także w sytuacji, gdy umiera jedyny udziałowiec danej spółki. W orzecznictwie potwierdzono, że śmierć jedynego udziałowca spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pozostaje bez wpływu na istnienie i ważność umowy o pracę zawartej pomiędzy spółką a pracownikiem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 stycznia 2012 r., III AUa 1071/11).

W przypadku śmierci pracodawcy pracownik może stracić zatrudnienie bez swojej winy. Rodzi to zatem pytanie, jakie świadczenia będą mu przysługiwać z tego tytułu. Przede wszystkim będzie to odszkodowanie. Gdy dojdzie do wygaśnięcia umowy o pracę, pracownikowi będzie przysługiwać odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 63² § 2 k.p.). Roszczenie o odszko-

dowanie przedawnia się z upływem 3 lat od dnia wygaśnięcia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2013 r., II BP 3/13). Obowiązek wypłaty odszkodowania ciąży na spadkobiercach zmarłego pracodawcy.

Pracownik, którego stosunek pracy wygasł, ma również możliwość ubiegania się o inne świadczenia przysługujące w związku z utratą zatrudnienia (oczywiście, o ile zostaną spełnione pozostałe przesłanki nabycia danych świadczeń poza ustaniem stosunku pracy). Będzie to na przykład świadczenie przedemerytalne. Sąd Najwyższy uznał bowiem, że „w aspekcie przyczyny ustania stosunku pracy, jako warunku świadczenia przedemerytalnego, pracownik, którego stosunek pracy wygasł z powodu śmierci pracodawcy, nie powinien być w gorszej sytuacji niż pracownik, którego stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z powodu jego likwidacji” – wyrok z dnia 20 czerwca 2017 r., I UK 282/16. Pracownik może także ubiegać się o świadczenia dla osób ubiegających się o pracę, których zatrudnienie ustało z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zgodnie bowiem z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 2 ust. 1 pkt 29) jako „przyczyny dotyczące zakładu pracy” należy rozumieć również wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

Przepisy odnoszące się do wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracodawcy w zeszłym roku uległy nowelizacji. Z dniem 25 listopada 2018 r. weszła bowiem w życie ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Nowa regulacja umożliwi zachowanie ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa w przypadku śmierci osoby fizycznej wykonującej we własnym imieniu działalność gospo-

darczą na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Ustawa określa zasady tymczasowego zarządzania przedsiębiorstwem po śmierci takiego przedsiębiorcy oraz zasady kontynuowania działalności gospodarczej wykonywanej z wykorzystaniem tego przedsiębiorstwa. W okresie tymczasowym czynności związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku wykonuje zarządca sukcesyjny. Zarząd sukcesyjny może zostać ustanowiony zarówno przez samego przedsiębiorcę jeszcze za jego życia (fakt ustanowienia zarządcy sukcesyjnego będzie odzwierciedlony we wpisie do CEIDG), jak i po śmierci przedsiębiorcy przez osoby uprawnione określone w przepisach ustawy (przy czym uprawnienie do powołania zarządcy sukcesyjnego wygasa co do zasady z upływem dwóch miesięcy od dnia śmierci przedsiębiorcy).

W wyniku nowelizacji wygaśnięcie stosunku pracy nastąpi w późniejszym terminie niż chwila śmierci pracodawcy – w przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy stosunek pracy pracownika jest kontynuowany i wygaśnie dopiero z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że przed tym dniem nastąpiło przejście pracownika przez nowego pracodawcę. Przesłanki wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego określa ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. Natomiast w przypadku gdy nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, umowa o pracę wygasa co do zasady z upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy (termin może jednak ulec zmianie, jeżeli np. na mocy pisemnego porozumienia stron stosunek pracy będzie kontynuowany).

Tymczasowe aresztowanie

W myśl art. 66 § 1 k.p. umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Należy jednak zaznaczyć, że sam fakt tymczasowego aresztowania nie powinien stanowić przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika, a nieobecność pracownika w pracy należałoby uznać za usprawiedliwioną.

Tymczasowe aresztowanie może nastąpić tylko na mocy postanowienia sądu (art. 250 § 1 Kodeksu postępowania karnego). W razie wydania takiego postanowienia przepisy obligują sąd do zawiadomienia pracodawcy oskarżonego (art. 261 § 3 k.p.k.). W postępowaniu przygotowawczym tymczasowe aresztowanie jest oznaczane przez sąd na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, istnieje jednak możliwość przedłużenia tymczasowego aresztowania w postępowaniu przygotowawczym na okres, który łącznie nie może przekroczyć 12 miesięcy. Łączny okres stosowania danego środka do chwili wydania pierwszego wyroku przez sąd pierwszej instancji nie może przekroczyć 2 lat (art. 263 k.p.k.).

Zgodnie z art. 265 k.p.k. okres tymczasowego aresztowania liczy się od dnia zatrzymania. Początek biegu terminu określonego w art. 66 § 1 k.p. przypada zatem na pierwszy dzień nieobecności pracownika następujący po zatrzymaniu pracownika. W przypadku zatrzymania pracownika w czasie wykonywania pracy dzień ten powinien być wliczany do terminu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97).

Należy pamiętać, że tymczasowe aresztowanie stanowi środek zapobiegawczy i poprzedza wydanie wyroku. Stąd przepis o charakterze gwarancyjnym art. 66 § 2 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do ponownego zatrudnienia pracownika, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, gdy postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

W danym przypadku przepisy art. 48 k.p. stosuje się odpowiednio, co oznacza, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn

niezależnych od pracownika. Pracownik, który przed uprawomocnieniem się orzeczenia podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Należy zaznaczyć, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika nie ciąży na pracodawcy w sytuacji, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania (art. 66 § 3 k.p.).

Prawo do odwołania się do sądu pracy

Zgodnie z art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów Kodeksu pracy, dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawarte w art. 56-61 k.p.

Pracownik ma możliwość złożenia odwołania w terminie 21 dni. W wyroku z dnia 17 listopada 2010 r. (I PK 77/10) Sąd Najwyższy przyjął, że „naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudnienia pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W takim przypadku początkiem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudnienia pracownika”.

specjalista **Natalia Grunwald**
OIP Gdańsk



Agnieszka Duda

Powszechność wykonywania pracy przez cudzoziemców powoduje, że niemal każdy inspektor pracy może się spotkać z koniecznością weryfikacji prawidłowości stosowania przez pracodawców przepisów dotyczących legalności ich zatrudniania.

Legalność zatrudnienia cudzoziemców



Każda kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców powinna rozpoczynać się od sprawdzenia, czy podmiot zatrudniający spełnia podstawowe obowiązki, które wiążą się z tym zagadnieniem. Niniejsze opracowanie ma na celu przedstawienie podstawowych problemów w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, z którymi może się zetknąć każdy inspektor pracy.

Wyniki kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców przez inspektorów pracy i jednostki Straży Granicznej (źródło: sprawozdanie z przeprowadzonych kontroli z harmonogramu zadań kontrolnych PIP na 2018 r. w OIP w Katowicach oraz www.strazgraniczna.pl) wskazują, że najczęściej występującymi nieprawidłowościami w tym zakresie są:

- powierzanie pracy bez odpowiedniego dokumentu legalizującego pracę (np. zezwolenia na pracę),
- praca na warunkach niezgodnych z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP,
- brak zawarcia umowy z cudzoziemcem w formie pisemnej, jak też brak przedstawienia przed jej podpisaniem tłumaczenia w języku zrozumiałym dla cudzoziemca,
- przekroczenie okresu uprawniającego do przebywania na terytorium RP w ramach ruchu bezwizowego,
- niepoinformowanie odpowiednich organów (wojewody, powiatowego urzędu pracy) o podjęciu/niepodjęciu pracy przez cudzoziemca.

Legalna praca cudzoziemca

Cudzoziemiec, czyli osoba nieposiadająca polskiego obywatelstwa, może wykonywać na terytorium RP pracę pod warunkiem spełnienia określonych wymogów. Wymogi te określa przede wszystkim ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: ustawa o promocji zatrud-

nienia), a także: ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach; ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń; rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Najogólniej można przyjąć, że cudzoziemiec mający zamiar podjęcia legalnej pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej powinien:

1. posiadać legalny pobyt, czyli dysponować ważnym dokumentem legalizującym jego pobyt na terytorium RP (np. wizą lub kartą pobytu) – podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium RP nie może wykluczać podjęcia pracy (czyli nie jest to np. wiza turystyczna);
2. uzyskać dokument legalizujący pracę:
 - zezwolenie na pracę dla danego cudzoziemca (ewentualnie zezwolenia na pracę sezonową) albo
 - oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy wpisane do ewidencji oświadczeń prowadzonej przez powiatowy urząd pracy – oświadczenie wyłącznie dla obywateli państw: Mołdawii, Armenii, Rosji, Białorusi, Ukrainy i Gruzji, albo
 - zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenie jednolite) – uzyskiwane przez samego cudzoziemca.

Znajduje to odzwierciedlenie w zapisach ustawy o promocji zatrudnienia, która w art. 87 ust. 1-4 wskazuje, kiedy i po spełnieniu jakich warunków cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP.

Grupa uprzywilejowana

Grupę uprzywilejowaną tworzą cudzoziemcy uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium RP bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę. Nie jest wymagane posiadanie zezwolenia na pracę na terytorium RP w stosunku do cudzoziemców będących obywatelami: państwa członkowskiego Unii Europejskiej; państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do UE; państwa niebędącego stroną umowy o EOG, które może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskim. Oznacza to, że obywatele tych państw mogą wykonywać pracę na terytorium Polski bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (jak i wizy). Samo posiadanie obywatelstwa jednego z „uprzywilejowanych” państw daje już możliwość podjęcia i wykonywania pracy. Należy jedynie pamiętać, że pobyt takiego cudzoziemca odbywa się na odrębnych zasadach (gdy przekracza 3 miesiące, wymagana jest jego rejestracja przez samego

cudzoziemca w urzędzie wojewódzkim właściwym ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca – art. 87 ust. 1 pkt 7-9 ustawy o promocji zatrudnienia).

Cudzoziemiec, obywatel kraju trzeciego, może również wykonywać pracę legalnie na terenie naszego kraju, tym samym nie jest objęty obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę, jeśli ma status członka rodziny cudzoziemca będącego obywatelem państwa UE/EOG lub Szwajcarii oraz towarzyszy na terytorium Polski temu cudzoziemcowi – art. 87 ust. 10 i 11 ustawy o promocji zatrudnienia w zw. z art. 2 pkt 4 ustawy o wjeździe na terytorium RP, pobytku oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich UE i członków ich rodzin.

Kolejną grupą cudzoziemców, którzy mogą podjąć legalnie pracę na terytorium RP bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę, są cudzoziemcy (art. 87 ust. 1 pkt 1-6a ustawy o promocji zatrudnienia):

- posiadający status uchodźcy nadany w RP;
- objęci ochroną uzupełniającą udzieloną w RP;
- posiadający zezwolenie na pobyt stały w RP;
- posiadający zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w RP;
- posiadający zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- posiadający zgodę na pobyt tolerowany w RP;
- którym udzielono ochrony czasowej w RP;
- posiadający ważne zaświadczenie wydane przez szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców dla cudzoziemca ubiegającego się o udzielenie ochrony międzynarodowej.

Następna grupa cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zwolnienia na pracę to cudzoziemcy, którzy mogą legalnie wykonywać pracę na terytorium RP pod warunkiem posiadania dokumentu legalizującego ich pobyt i niewykluczającego równocześnie wykonywania pracy. Są to:

1. Obcokrajowcy posiadający zezwolenie na pobyt czasowy udzielone na podstawie przepisów ustawy o cudzoziemcach; najpopularniejsze przypadki: studenci studiów stacjonarnych odbywanych w RP lub uczestnicy odbywanych w RP stacjonarnych studiów doktoranckich (zwolnienie z obowiązku nie obejmuje studentów studiów zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych); małżonkowie polskich obywateli posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium RP udzielone w związku z zawarciem małżeństwa; prowadzący badania naukowe na terytorium RP; pozostający w Polsce członek rodziny w przypadku owdowienia, rozwodu, separacji lub śmierci krewnego; ofiary handlu ludźmi – art. 87 ust. 2 pkt 1, 2 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia.

2. Cudzoziemcy uprawnieni do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii, którzy są zatrudnieni przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowani przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Polski – art. 87 ust. 2 pkt 8 ustawy o promocji zatrudnienia.

3. Posiadacze Karty Polaka; oprócz zwolnienia z obowiązku

posiadania zezwolenia na pracę są również zwolnieni z opłat konsularnych za przyjęcie i rozpatrzenie wniosku o wydanie wizy krajowej w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka – art. 87 ust. 2 pkt 6 ustawy o promocji zatrudnienia.

4. 19 przypadków cudzoziemców, którzy mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Są to na przykład:

- nauczyciele języków obcych wykonujący pracę w przedszkolach, szkołach i placówkach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty lub w Ochotniczych Hufcach Pracy,
- sportowcy wykonujący, do 30 dni w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP w związku z zawodami sportowymi,
- absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktorskich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych (zwolnienie z obowiązku nie obejmuje absolwentów studiów zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych).

Pozostali cudzoziemcy

Cudzoziemcy, których nie możemy zaliczyć do tzw. grupy uprzywilejowanej, mogą podjąć legalnie pracę wyłącznie w przypadku posiadania: zezwolenia na pracę bądź oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wpisanego do ewidencji oświadczeń prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy; podstawy pobytu

na terytorium RP niewykluczającej wykonywania pracy, tzn. nieznajdującej się w tzw. katalogu negatywnym; jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę.

Zezwolenie na pracę

Przepisy wyróżniają 6 typów zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, które zostały oznaczone literami od A do E oraz S. Zgodnie z art. 88 ust. 1 pkt 1-4 ustawy o promocji zatrudnienia zezwolenie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

- **typ A** – wykonuje pracę na terytorium RP na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym na terytorium RP;
- **typ B** – przebywa na terytorium RP przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy w związku z pełnieniem funkcji: w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców (najczęściej spółki z o.o. i akcyjnej) lub będącej spółką kapitałową w organizacji; komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej; prokurenta;
- **typ C** – wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym;
- **typ D** – wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym;
- **typ E** – wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w typach B-D – pozostałe przypadki delegowania;



– **typ S** – zezwolenie na pracę sezonową na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym na terytorium Polski.

Zezwolenie na pracę określa (art. 88f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia):

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi,
- stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca,
- najniższe miesięczne wynagrodzenie cudzoziemca na danym stanowisku,
- wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
- w przypadku pracy tymczasowej – pracodawcę użytkownika,
- w zezwoleniach typu C i D – podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany.

Zatrudnienie cudzoziemca musi być zgodne z treścią posiadanego zezwolenia. Powierzenie pracy cudzoziemcowi na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – ale tylko takich, które są obiektywnie gorsze, mniej korzystne dla cudzoziemca, dające mu niższy poziom ochrony, np. za niższym wynagrodzeniem lub na podstawie gorszej umowy (przykładowo: zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę wskazanej w zezwoleniu) – stanowi nielegalne zatrudnienie cudzoziemca i jest wykroczeniem.

Podmiot może powierzyć cudzoziemcowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, pod warunkiem że w terminie 7 dni pisemnie powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o rozpoczęciu takiej pracy (brak zawiadomienia jest zagrożony grzywną od 100 do 5000 zł) – art. 88f ust. 1b i art. 88i pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP

Obywatel Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii może pracować bez zezwolenia na pracę, jeżeli łącznie zostaną spełnione następujące warunki (art. 87 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia):

- podmiot powierzający pracę złoży w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce stałego pobytu, pisemne oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, według urzędowego wzoru;
- oświadczenie zostanie wpisane do ewidencji oświadczeń przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca;
- praca wykonywana jest na warunkach określonych w oświadczeniu (przede wszystkim wynagrodzenie cudzoziemca nie może być niższe od kwoty wskazanej w oświadczeniu);
- praca jest wykonywana przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy (liczony łącznie we wszystkich podmiotach, w których cudzoziemiec pracował w tym okresie).

Legalna praca w okresie pomiędzy oświadczeniem a zezwoleniem

Po upływie ważności oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę (lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę) cudzoziemiec może legalnie pracować, na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu, jeśli spełnione są łącznie przesłanki (art. 88za ustawy o promocji zatrudnienia): cudzoziemiec zatrudniony był przez danego pracodawcę przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy na terytorium RP; pracodawca, przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu, złożył wniosek o wydanie dla cudzoziemca zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę lub cudzoziemiec złożył w tym samym terminie wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w celu kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę, a wniosek ten nie zawiera braków formalnych lub jeżeli zawierał takie braki, to zostały one uzupełnione w terminie. W takim przypadku pracę cudzoziemca uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie.

Dokumenty pobytowe uprawniające do wykonywania pracy

Wiza wydana przez polskie organy (konsula), z wyjątkami określonymi w ustawie (tzw. katalog negatywny), oznaczona literą D, ma charakter długoterminowy, powyżej 90 dni – co do zasady ogranicza przemieszczanie się cudzoziemca tylko do terytorium państwa, które ją wydało, w okresie ważności tej wizy dozwolone jest jednak przemieszczanie się po terytoriach innych państw strefy Schengen przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.

Wiza wydana przez inne państwo obszaru Schengen, wiza Schengen, tzw. jednolita, oznaczona literą C, krótkoterminowa – uprawnia do przemieszczania się po całym obszarze Schengen, zezwala na pobyt na terytorium państw członkowskich tego obszaru do 90 dni w okresie 180 dni od dnia pierwszego wjazdu na terytorium tych państw.

Stempel w dokumencie podróży (paszporcie) potwierdzający, że cudzoziemiec złożył w terminie wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, jest dokumentem pobytowym właściwym do wykonywania pracy tylko, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy, stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE cudzoziemiec był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP.

Zezwolenie na pobyt czasowy – z wyjątkiem określonym w ustawie (nie jest uprawnione podejmowanie i wykonywanie pracy przez cudzoziemca legitymującego się zezwoleniem na pobyt czasowy udzielonym na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, ze względu na



okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu cudzoziemca na terytorium RP).

Ruch bezwizowy – paszport biometryczny dla wybranej grupy cudzoziemców.

(Art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. a-f ustawy o promocji zatrudnienia)

Wizy

Wizy, które uprawniają cudzoziemca do wykonywania pracy (najpopularniejsze, jednak nie jedyne): 05 – wydawana do „starego” oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi będącemu obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii, które zostało zarejestrowane przez powiatowy urząd pracy do 31 grudnia 2017 r. (jest ono ważne maksymalnie do 31 grudnia 2018 r.); 05a – do „nowego” oświadczenia, obowiązującego od 1 stycznia 2018 r., o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP; 05b – wydawana w celu wykonywania pracy sezonowej; 06 – w celu wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę (lub ewentualnie innego dokumentu niż wymienione).

Wizy wykluczające podejmowanie i wykonywanie pracy przez cudzoziemca, tzw. katalog negatywny: 01 – wydawana w celu turystycznym, 20 – wydawana w celu korzystania z ochrony czasowej, 21 – wydawana w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe.

Legalny pobyt w procedurze przedłużenia pobytu

Cudzoziemiec, którego legalny pobyt na terytorium RP dobiega końca, np. na podstawie wizy, a który zamierza starać się o zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, powinien – nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce – wystąpić z wnioskiem do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu o jego przedłużenie. Jeżeli złożony przez cudzoziemca wniosek o wydanie jednego ze wskazanych zezwoleń pobytowych nie zawiera braków formalnych lub zostały one usunięte w terminie, urząd wojewódzki zamieszcza w dokumencie podróży cudzoziemca, np. paszporcie, stempel potwierdzający złożenie wniosku. W takim przypadku pobyt cudzoziemca na terytorium RP jest legalny do dnia, w którym decyzja w sprawie odpowiedniego zezwolenia na pobyt stanie się ostateczna – art. 105, 108 ust. 1, 202 ust. 1, 206 ust. 1 i 223 ustawy o cudzoziemcach.

Legalna praca w procedurze przedłużenia pobytu

Cudzoziemiec, będący w opisanej procedurze przedłużenia pobytu na terytorium RP, posiadający stempel w dokumencie podróży, może legalnie wykonywać pracę na terytorium RP, pod warunkiem że bezpośrednio przed złożeniem wniosku o zezwolenie pobytowe był uprawniony do wykonywania pracy na jej teryto-

rium. Oznacza to, że cudzoziemiec może legalnie wykonywać pracę, oczekując na wydanie dokumentu legalizującego pobyt, ale wyłącznie gdy w dniu złożenia wniosku o wydanie jednego z zezwoleń pobytowych miał ważne zezwolenie na pracę albo posiadał ważne oświadczenie pracodawcy wpisane do ewidencji lub zarejestrowane przez PUP, albo był zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, np. jako posiadacz Karty Polaka – art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia.

Ruch bezwizowy

Ruch bezwizowy polega na przekraczaniu granic przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania wizy lub innego dokumentu pobytowego przy wjeździe na terytorium państw obszaru Schengen, w tym również Polski. Z dobrodziejstwa ruchu bezwizowego mogą korzystać m.in. obywatele Ukrainy, Mołdawii, Gruzji oraz wszyscy cudzoziemcy będący obywatelami krajów wskazanych na liście zawartej w rozporządzeniu Rady (WE)539/2001 z dnia 15 marca 2001 r. Warunkiem skorzystania z tego udogodnienia jest posiadanie paszportu biometrycznego, wydanego zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego (ICAO).

Zgodnie z art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. f ustawy o promocji zatrudnienia ruch bezwizowy jest jednym z tytułów pobytowych cudzoziemca na terytorium RP odpowiednich do wykonywania pracy (niewykluczających jej podjęcia). W ramach ruchu bezwizowego cudzoziemiec może wykonywać pracę przez 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu (liczy się łączny okres przebywania danego cudzoziemca na terytorium wszystkich państw strefy Schengen). Po upływie tego okresu cudzoziemiec obowiązany jest do posiadania odpowiedniej wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy, ewentualnie innego tytułu pobytowego.

Lista dokumentów legalizujących pobyt cudzoziemca na terytorium RP, dających równocześnie uprawnienie do wykonywania pracy, zawarta w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ma charakter kompleksowy, zamknięty, wyczerpujący. Należy pamiętać, że na liście tej nie ma zezwolenia na przekraczanie granicy w ramach małego ruchu granicznego, a zatem jest ono dokumentem wykluczającym podjęcie pracy.

Obowiązki pracodawcy

Podmiot powierzający wykonywanie pracy ma przede wszystkim obowiązek zatrudnienia cudzoziemca zgodnie z posiadanymi dokumentami legalizującymi jego pobyt i pracę. Ponadto ma obowiązek żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski (w szczególności wizy lub karty pobytu) i przechowywać kopię tego dokumentu. Musi zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej na warunkach zgodnych z posiadanym zezwoleniem lub oświadczeniem, przedstawić cudzoziemcowi tłumaczenie takiej umowy przed jej podpisaniem i w języku dla niego zrozumiałym. Wydaje cudzoziemcowi jeden eg-

zemplarz uzyskanego zezwolenia na pracę i zgłasza cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów. Art. 2-3, art. 13 pkt 2 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP.

Konsekwencje naruszenia przepisów

Zatrudnienie cudzoziemca bez odpowiedniego dokumentu legalizującego pracę, na warunkach niezgodnych z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP, po przekroczeniu okresu uprawniającego do przebywania na terytorium RP (np. po upływie ważności wizy bądź okresu uprawniającego do przebywania w ramach ruchu bezwizowego), bez zawarcia umowy z cudzoziemcem w formie pisemnej, nieprzedstawienie cudzoziemcowi przed jej podpisaniem tłumaczenia w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, a także niedopełnienie obowiązku informacyjnego wobec odpowiednich organów (wojewody, powiatowego urzędu pracy) o podjęciu/niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – stanowi wykroczenie odpowiednio z art. 120 ust. 1, 6, 10 i 11 ustawy o promocji zatrudnienia i jest zagrożone karą grzywny.

młodszy inspektor pracy **Agnieszka Duda**
OIP Katowice

The image shows a sample of a Polish visa extension application form. The form is titled "Wniosek o wydanie wizy krajowej" and "Wniosek o przedłużenie wizy Schengen lub wizy krajowej". It includes fields for personal data, date of application, and a section for the applicant's details. The form is in Polish and English.

Gala 100-lecia urzędu



100 LECIE PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY OD WIEKU NA RZECZ OCHRONY PRACY
1918-2018
Patronat Narodowy
Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej
Andrzeja Dudy
w Stulecie Odzyskania Księstwa Śląskiego

100 LECIE PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY

Patronat Narodowy
Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej
Andrzeja Dudy
w Stulecie Odzyskania Księstwa Śląskiego

100-lecie z okazji 100-lecia powstania
w postaciach z okazji 100-lecia powstania
28.05.2019
Kaszczek Andrzej

Najlepszemu zyczeniu wcielonej powstania
Sojuszniczkoli mizyniwois kiedobuichna
w dostrawianach nie nasz bezpieczny
28.05.2019
Dziękuję
Suzanna

OD WIEKU NA RZECZ
OCHRONY PRACY

FOT: B. CZARNECKA, R. NOWAKOWSKI

Dokumentacja pracownicza ewidencjonowania czasu pracy

Wśród wielu zmian wprowadzonych ustawą nowelizującą z dnia 10 stycznia 2018 roku, związanych ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością, które weszły w życie 1 stycznia 2019 roku, ustawodawca uregulował również zmiany dotyczące prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w zakresie ewidencjonowania czasu pracy pracowników.

Z doświadczeń kontrolnych wynika, iż w dalszym ciągu pracodawcy najczęściej prowadzą ewidencję czasu pracy w formie papierowej karty (mniejsi pracodawcy), ewidencji elektronicznej w ramach programów kadrowych, kadrowo-płacowych czy też ewidencji prowadzonej w Excelu.

Ewidencja czasu pracy

Przepis art. 149 § 1 Kodeksu pracy nakładający na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika nie uległ zmianie, natomiast od 1 stycznia 2019 roku pracodawcy zostali zobowiązani do prowadzenia dokumentacji pracowniczej w zakresie ewidencjonowania czasu pracy według nowego rozporządzenia wykonawczego. W obecnym stanie prawnym nie istnieje już pojęcie karty ewidencji czasu pracy jako dokumentu ewidencjonującego czas pracy, zatem pracodawca może prowadzić ewidencję w wybranej przez siebie formie, o ile będzie ona spełniała wymogi określone § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia. Zobowiązuje on pracodawców do prowadzenia oddzielnie dla każdego pracownika dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, obejmującej dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy. Powinny one zawierać informacje o:



1. liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy – w nowej ewidencji czasu pracy pracodawca został zobowiązany do wskazywania sumy godzin pracy oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej. W poprzednim stanie prawnym w kartach ewidencji czasu pracy istniał jedynie obowiązek wskazywania ilości godzin pracy w poszczególnych dobach;

2. liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej – obecnie ustawodawca wprost wskazuje, iż w ewidencji ma się znajdować

liczba przepracowanych godzin w porze nocnej. W starym rozporządzeniu istniał obowiązek prowadzenia karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w porze nocnej;

3. liczbie godzin nadliczbowych – tu, podobnie jak w pkt. 2, ustawodawca wymaga od pracodawcy wskazywania ogółem liczby godzin nadliczbowych, choć nie ulega wątpliwości, że z tytułu godzin nadliczbowych pracownik może otrzymać wynagrodzenie za takie godziny z dodatkiem o różnej wysokości. W związku z tym

nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawcy (tak jak dotychczas) dobrowolnie rozbudowywali ewidencję czasu pracy o pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy i przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, z uwzględnieniem 50% lub 100% dodatku za taką pracę, w celu prawidłowego rozliczenia czasu pracy pracownika i świadczeń pieniężnych związanych z pracą;

4. dniach wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia – wraz z nowym rokiem pracodawca został zobowiązany do oznaczenia rodzaju dnia wolnego, który jest pracownikowi udzie-

lany. W praktyce zatem będzie konieczne stworzenie na przykład legendy rodzaju dni wolnych od pracy udzielanych pracownikowi: np. W5 – dzień wolny z tytułu przeciętnej 5-dniowego tygodnia pracy (np. wolna sobota), WN – dzień wolny z tytułu niedzieli, WŚ – dzień wolny z tytułu święta, WR – dodatkowy dzień rozkładowo wolny rekompensujący wydłużony dobowy wymiar w innym dniu w systemie równoważnym lub dzień wolny wynikający z rozkładu czasu pracy pracownika świadczącego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. W poprzednim stanie prawnym istniał jedynie obowiązek ewidencjonowania dodatkowych dni wolnych od pracy bez obowiązku oznaczania ich rodzaju;

5. liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia – w stosunku do poprzedniej regulacji (dotyczącej jedynie ewidencjonowania dyżuru) ustawodawca zdecydował się bardziej szczegółowo ewidencjonować fakt pracy przez pracownika w ramach dyżuru. O ile liczba godzin dyżuru oraz godzina rozpoczęcia i zakończenia dyżuru nie wzbudzą wątpliwości co do sposobu ich ewidencjonowania, o tyle wskazanie miejsca pełnienia dyżuru już tak. Biorąc pod uwagę sposób rekompensaty dyżuru, wydaje się, że pracodawca powinien wskazywać tylko, czy jest to dyżur pełniony w zakładzie pracy, czy poza nim, bez konieczności wskazywania dokładnej lokalizacji dyżuru pracownika;

6. rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy – novum względem uchylonego już rozporządzenia stanowi wskazanie nie tylko rodzaju, ale także wymiaru zwolnienia od pracy. Według uzasadnienia do projektu rozporządzenia¹ chodzi tu o zwolnienia ustawowe, np. zwolnienie od pracy w związku z oddaniem krwi przez pracownika, tzw. urlopy okolicznościowe, przerwy na karmienie dziecka piersią, zwolnienie pracownika wychowującego dziecko do 14 lat w celu jego osobistej opieki;

7. rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy – podobnie jak w punkcie 6, z tym że w ramach tej pozycji w ewidencji czasu pracy rejestruje się np. choroby, urlopy wypoczynkowe, zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych;

8. wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy – inaczej niż w punkcie 6 i 7, ustawodawca ograniczył się jedynie do wskazania wymiaru nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy;

9. czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbudzonych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego – w tym zakresie ustawodawca powielił rozwiązania prawne przyjęte w ramach wcześniejszego rozporządzenia.

Ustawodawca nie stworzył żadnego pomocniczego wzoru lub szablonu ewidencji, wskazał jednak, co w ewidencji każdego pracownika, w przypadku wystąpienia okoliczności zawartych w § 6 pkt 1 lit. a, ma się znaleźć. Zatem w przypadku pracodawcy, u którego nie występują dyżury, w ewidencji czasu pracy danego pracownika nie ma obowiązku tworzenia tabeli/rubryki dotyczącej dyżuru.



Oddzielnie dla pracownika

Oprócz przytoczonego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy w oparciu o zamknięty katalog informacji wymienionych w § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia, pracodawca jest zobowiązany prowadzić dokumentację oddzielnie dla każdego pracownika. W związku z tym, iż ewidencja czasu pracy stanowi jeden z elementów dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy (pozostałe to: wnioski, dokumenty i zgody, wymienione w § 6 pkt 1 lit. b-d rozporządzenia), powstały wątpliwości, w jaki sposób należy prowadzić tę ewidencję oddzielnie dla każdego pracownika. Według stanowiska Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 18 lutego 2019 r. w sprawie sposobu prowadzenia dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy² decyza, w jaki sposób prowadzić taką dokumentację, należy do pracodawcy. W związku z tym pracodawca może prowadzić taką dokumentację podmiotowo (np. imienna teczka zawierająca całość dokumentów dotyczących jednego pracownika) lub przedmiotowo (np. dokumentację tego pracownika przechowuje się w kilku teczkach obejmujących dokumenty powiązane tematycznie). Podkreślono ponadto, aby dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy danego pracownika nie była prowadzona zbiorowo z innymi pracownikami oraz by dostęp do tej dokumentacji miały wyłącznie osoby do tego upoważnione (a nie inni pracownicy). W tym kontekście powstały również pytania, czy część dokumentacji można prowadzić w formie papierowej, a część w formie elektronicznej. Zgodnie ze stanowiskami³ Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 sierpnia 2018 roku i 7 lutego 2019 roku, a także stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy z 17 stycznia 2019 r. (pismo znak: GIP-GPP.081.6.2019.2) możliwe jest prowadzenie części dokumentacji pracowniczej w postaci papierowej, a części w postaci elektronicznej (np. akta osobowe

pracownika oraz dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy w postaci elektronicznej, pozostała dokumentacja pracownicza w postaci papierowej). Niepoprawne byłoby jednak prowadzenie przez pracodawcę dokumentacji stanowiącej integralną tematycznie całość w dwóch formach, np. ewidencji czasu pracy dla części pracowników w formie papierowej, a dla pozostałych w formie elektronicznej.

W tym miejscu należy podkreślić, iż nowe zasady ewidencjonowania czasu pracy dotyczą nie tylko tych pracowników, dla których prowadzi się „pełną” ewidencję, lecz także tych, dla których ewidencję czasu pracy prowadzi się w sposób ograniczony; mowa tu o pracownikach objętych systemem zadaniowego systemu czasu pracy, pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracownikach, którzy otrzymują ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych lub za pracę w porze nocnej (art. 149 § 2 k.p.). W związku z tym, że w przypadku wymienionych grup pracowników pracodawca nie ma obowiązku ewidencjonowania godzin pracy, nowa ewidencja czasu pracy dla tych pracowników będzie miała zastosowanie, ale pracodawca nie będzie ewidencjonował ich czasu pracy, a zatem nie będzie wskazywał godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie. W przypadku tych grup pracowników pracodawcy powinni uwzględniać nowe przepisy dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, ale z wyłączeniem tych, które odnoszą się do ewidencjonowania godzin pracy.

Omawiając zagadnienia dotyczące ewidencji czasu pracy na nowych zasadach, należy także wskazać przepisy intertemporalne. Paragraf 19 rozporządzenia stanowi, iż nowe przepisy stosuje się do dokumentacji pracowniczej pracowników, którzy zostali zatrudnieni od 1 stycznia 2019 roku. Natomiast w przypadku pracowników, którzy w dniu 1 stycznia 2019 roku pozostawali w za-

trudnieniu, ewidencja czasu pracy zgromadzona do końca 2018 roku powinna być prowadzona na podstawie rozporządzenia z 1996 roku, a ewidencja czasu pracy zgromadzona po 1 stycznia 2019 roku powinna być już prowadzona na nowych zasadach (§ 20 ust. 1 i 2). Z kolei według § 20 ust. 3 wskazanego rozporządzenia co do sposobu prowadzenia kart ewidencji czasu pracy pracowników, którzy w dniu wejścia w życie rozporządzenia pozostawali w stosunku pracy, stosuje się przepisy obowiązujące do 31 grudnia 2018 roku. Chodzi tu o sytuację, w której karty ewidencji czasu pracy w dniu wejścia w życie nowych przepisów były niezakończone. Wówczas pracodawca prowadzi karty ewidencji na starych zasadach, natomiast po ich zamknięciu (rozliczeniu) prowadzi ewidencję według nowych zasad. Najczęściej sytuacja ta będzie wynikiem okresu rozliczeniowego czasu pracy. Wtedy karta ewidencji czasu pracy może obejmować okres roku poprzedniego i bieżącego, np. okres rozliczeniowy czasu pracy u pracodawcy trwa 12 miesięcy od sierpnia 2018 do lipca 2019 roku i w związku z tym karta również jest prowadzona w ujęciu rocznym. Gdy okres rozliczeniowy czasu pracy wynosi jeden miesiąc kalendarzowy i pracodawca kartę ewidencji czasu pracy za grudzień 2018 roku już rozliczył, to ewidencja czasu pracy pracownika za styczeń 2019 roku powinna być prowadzona już według nowych zasad.

Spostrzeżenia i wnioski z kontroli

Z uwagi na to, że rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej zostało opublikowane 19 grudnia 2018 roku, a zmiany te weszły w życie już 1 stycznia 2019 roku, trudno było oczekiwać, że wszyscy kontrolowani pracodawcy dostosują się do nowych regulacji prawnych. Jednakże na przestrzeni całego pierwszego kwartału 2019 roku można już było zaobserwować, czy nastąpił postęp w procesie wdrażania przez pracodawców nowych przepisów. Z przeprowadzonych kontroli wynika, iż przeważająca większość pracodawców w mniejszym lub większym zakresie nie spełniła wymogów nałożonych przez ustawodawcę w zakresie ewidencji czasu pracy. Prowadzone przez pracodawców po 1 stycznia 2019 roku ewidencje czasu pracy, w różnej formie – elektronicznej lub papierowej, przede wszystkim nie uwzględniały godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie, nie wskazywano rodzaju i wymiaru lub wymiaru zwolnień od pracy i innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Z wyjaśnień pracodawców wynika, że przyczynami niedostosowania się do nowych regulacji prawnych jest przede wszystkim

zbyt duża liczba zmieniających się przepisów i obowiązków z nich wynikających, pochodzących z różnych dziedzin prawa, z którymi na co dzień ma do czynienia przedsiębiorca; rzadziej jest to wynikiem niewiedzy. Część pracodawców prowadzi ewidencję czasu pracy w formie elektronicznej poprzez specjalne programy kadrowe lub kadrowo-płacowe, których zmiana, dostosowanie programu, w kontekście nie tylko samej ewidencji czasu pracy, wymaga poświęcenia czasu (przede wszystkim przez pracowników firm zewnętrznych obsługujących specjalistyczne oprogramowanie) oraz środków finansowych. Ponadto część pracodawców w ramach outsourcingu usług powierza prowadzenie spraw kadrowych bądź kadrowo-płacowych specjalistycznym firmom zajmującym się obsługą przedsiębiorców, między innymi w zakresie kadr i płac. Nadzór pracodawcy nad realizacją nowych obowiązków w zakresie ewidencji czasu pracy jest wówczas ograniczony, ponieważ pracodawca zakłada, że firma, której powierzył prowadzenie spraw kadrowych czy kadrowo-płacowych, realizuje swoje zadania zgodnie z obowiązującymi przepisami. Praktyka kontrolna pokazuje, że często tak nie jest. Istnieje także grupa pracodawców, którzy prowadzą dokumentację dotyczącą ewidencji czasu pracy sami, czyli bez zatrudnionych u siebie pracowników do spraw kadr lub bez pomocy firm zewnętrznych. W takich przypadkach zazwyczaj ewidencja prowadzona jest w postaci papierowej i tu również dostrzegalne jest niedostosowanie się do nowych regulacji. W przypadku małych pracodawców, którzy często zajmują się większością spraw związanych z własną działalnością gospodarczą, niedostosowanie się do przepisów w zakresie ewidencji czasu pracy jest wynikiem zarówno niewiedzy, jak i braku czasu.

Po pierwszych czterech miesiącach obowiązywania znowelizowanych przepisów dotyczących ewidencji czasu pracy wydaje się, że pracodawcy powinni szybciej dostosować się do wprowadzonych zmian. W zakresie samej ewidencji czasu pracy dokonane zmiany nie miały charakteru rewolucyjnego, stanowią uszczegółowienie obowiązujących już od 1996 roku zasad ewidencji czasu pracy. Dostosowanie programów komputerowych poprzez aktualizację oprogramowania czy też w wyniku edycji konfiguracji danego programu, pobranie i wydruk ze stron internetowych czy też zakup papierowych ewidencji czasu pracy uwzględniających wymogi obowiązujące od 1 stycznia 2019 roku nie powinno zajmować pracodawcom wielu miesięcy.

inspektor pracy **Krzysztof Grabowski**
OIIP Białystok

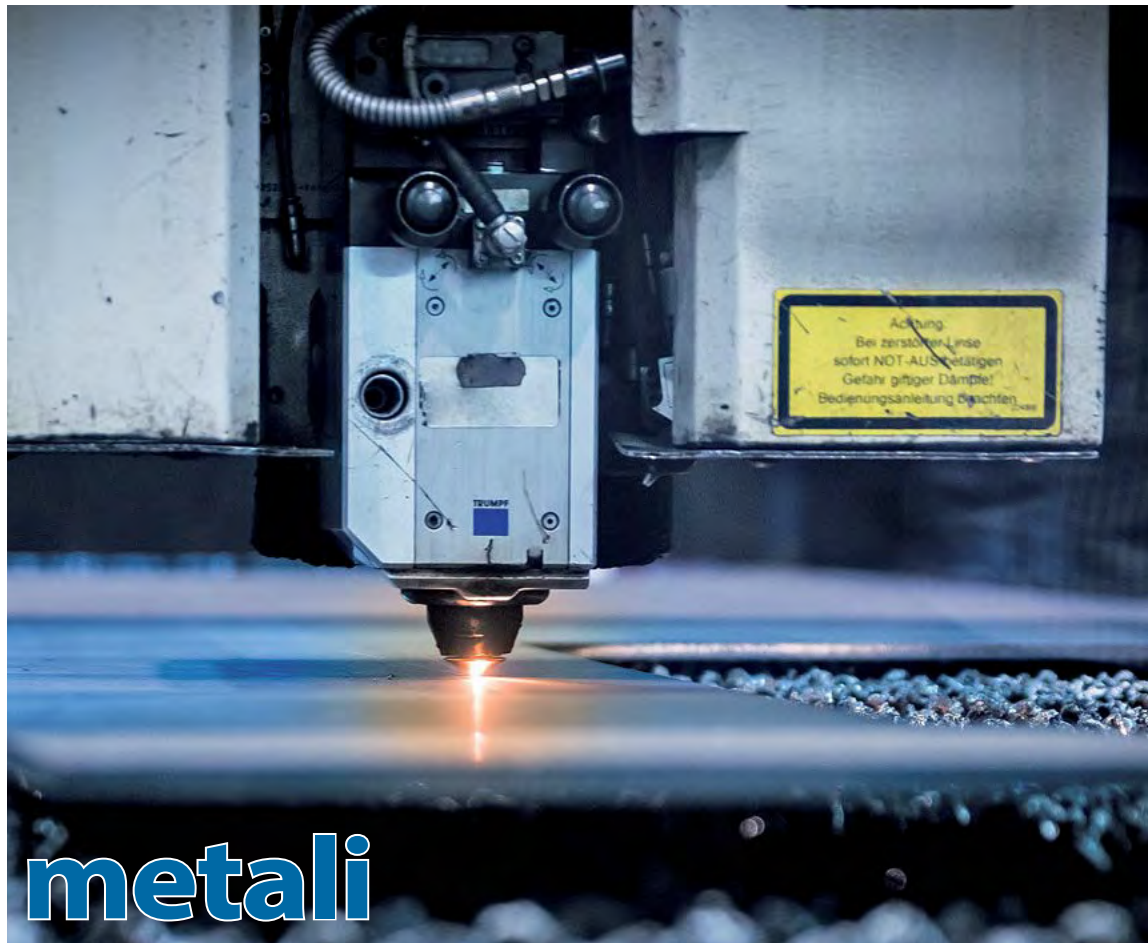
Przypisy:

1. https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/uzasadnieniedoprojektupokonferencji_101_DPR.pdf/fbb01285-a140-2390-d056-7f50c72688e8.
2. <https://www.rp.pl/Wyjasnienia-urzedow/302219999-Stanowisko-Ministerstwa-Rodziny-Pracy-i-Polityki-Spolecznej-z-18-lutego-2019-r-w-sprawie-sposobu-prowadzenia-dokumentacji-dotyczacej-ewidencjonowania-czasu-pracy.html>.
3. <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=B3GJ3T>, <https://www.rp.pl/Wyjasnienia-urzedow/303079999-Stanowisko-MRPIp-z-7-lutego-2019-r-w-sprawie-wyboru-formy-prowadzenia-dokumentacji-pracowniczej.html>.



Krzysztof Okseniuk

Lasery znalazły szerokie zastosowanie w przemyśle, np. do cięcia, spawania, napawania, znakowania materiałów, w medycynie, nauce, w wojsku, telekomunikacji. Są powszechnie stosowane w przemyśle komputerowym, filmowym i fonograficznym (drukarki laserowe, odtwarzacze i nagrywarki CD i DVD).



Zagrożenia podczas laserowego cięcia metali

Pojęcie laser pochodzi od pierwszych liter opisu zjawiska tworzenia promieniowania elektromagnetycznego koherentnego w języku angielskim (Light Amplification by Stimulated Emission of Radiation, czyli wzmocnienie światła za pomocą wymuszonej emisji promieniowania). Lasery są to generatory promieniowania elektromagnetycznego, najczęściej o długościach fali w zakresie promieniowania optycznego od 100 nm do 1 mm, w których wykorzystywane jest zjawisko wymuszonej emisji promieniowania.

Podstawą działania lasera jest emisja wymuszona kwantów energii w ośrodku wzmacniającym (nazywanym również substancją laserującą lub ośrodkiem optycznie czynnym, którym może być ciało stałe, ciecz lub gaz). Działanie lasera polega na wzbudzeniu ośrodka optycznie czynnego, a następnie wyzwoleniu energii w postaci kwantu promieniowania spójnego.

Promieniowanie laserowe charakteryzuje się wysokim stopniem spójności, monochromatyczności, ukierunkowania oraz dużą gęstością mocy, która przekracza o wiele rzędów gęstość mocy osiąganą w konwencjonalnych źródłach. Z tych też powodów jest niebezpieczne.

W zależności od zastosowanego ośrodka optycznie czynnego wyróżniamy lasery: rubinowe, Nd:YAG, Nd-glass, pompowane diodowo, CO₂ (molekularne) i lasery excimerowe. Natomiast ze względu na charakter pracy dzielimy je na: lasery pracujące

w sposób ciągły (CW – continuous work) i pracujące w sposób impulsowy (P – pulse).

Do procesu cięcia laserowego metali wykorzystuje się najczęściej dwa rodzaje laserów:

- laser CO₂ (molekularny), w którym ośrodkiem optycznie czynnym jest mieszanina dwutlenku węgla, helu i azotu;
- laser Nd:YAG, w którym ośrodkiem optycznie czynnym jest granat itrowo-aluminiowy z domieszką neodymu, który emituje promieniowanie w zakresie bliskiej podczerwieni.

Istota laserowego cięcia metali

Lasery cięcia metali polega na tym, że silnie skoncentrowana wiązka (o średnicy 0,1- 0,2 mm), o gęstości mocy w zakresie 10⁶-10⁷ W/cm², padając na powierzchnię metalu, powoduje jego nagrzanie i lokalne przejście w stan ciekły lub gazowy. Doprowadzany przez dyszę współosiowo z wiązką gaz roboczy usuwa materiał ze szczeliny.

Wiązka wychodząca z lasera jest doprowadzana do głowicy tnącej za pomocą systemu zwierciadeł w układzie pływającej optyki. Oprócz wiązki laserowej do głowicy doprowadzany jest gaz tnący. Proces cięcia przebiega bez mechanicznego kontaktu pomiędzy narzędziem a materiałem, laser jest więc narzędziem do cięcia wolnym od zużycia. Może być prowadzony metodami: spalania, stapiania lub z wykorzystaniem zjawiska sublimacji.

Zagrożenia związane z użytkowaniem laserów

Podstawowym zagrożeniem jest możliwość kontaktu z wiązką laserową, czyli zagrożenie promieniowaniem laserowym dla oczu i skóry człowieka. Uszkodzenie tkanek tych narządów zachodzi zazwyczaj na skutek reakcji termicznych w wyniku absorpcji dużej ilości energii przenoszonej przez promieniowanie laserowe. Najbardziej zagrożone promieniowaniem laserowym są oczy, które np. w zakresie promieniowania podczerwonego i nadfioletowego nie wykazują zachowań obronnych, gdyż jest to promieniowanie niewidzialne.

Konsekwencje ekspozycji na promieniowanie mogą być różne, zależą od długości fali, trybu pracy, mocy wyjściowej lasera, charakteru promieniowania (bezpośrednie czy rozproszone), czasu ekspozycji oraz rodzaju organu. W ekstremalnych przypadkach promieniowanie laserowe może doprowadzić do trwałego uszkodzenia siatkówki oka lub stałej ślepoty. Do wywołania uszkodzeń skóry promieniowaniem laserowym potrzebne są znacznie większe dawki niż w przypadku oka. Promieniowanie laserów pracujących w zakresie widzialnym oraz podczerwonym może wywołać łagodną postać rumienia, a przy odpowiednio dużej dawce może być przyczyną poparzeń. Krótkotrwałe impulsy laserowe o dużej mocy szczytowej mogą powodować zwęglenie tkanek.

Stopień szkodliwości danego urządzenia laserowego uzależniony jest od jego klasy. Zgodnie z PN-EN 60825-1 lasery podzielono na siedem klas: 1, 1M, 2, 2M, 3R, 3B, 4. Wcześniej podział obejmował pięć klas (1, 2, 3A, 3B, 4). Producenci urządzeń laserowych są zobligowani do umieszczenia na urządzeniu informacji o klasie bezpieczeństwa, do której należy dany laser. Jest to informacja istotna w kontekście wyboru środków bezpieczeństwa stosowanych w czasie użytkowania laserów.

Poza urządzeniami klasy 1 użytkowanie laserów pozostałych klas związane jest z możliwością wystąpienia zagrożeń promieniowaniem dla oczu i skóry człowieka. Najniebezpieczniejsze urządzenia laserowe należą do klasy 4, najczęściej stosowanych do cięcia, spawania i znakowania materiałów. Zdefiniowano je jako urządzenia zdolne do wytwarzania niebezpiecznych odbić rozproszonych, które mogą też powodować zagrożenie pożarem. Przy obsłudze tego rodzaju laserów konieczne jest zachowanie daleko idących środków bezpieczeństwa. Najwyższe poziomy promieniowania laserowego niepowodujące obrażeń oczu lub skóry, określane jako maksymalna dopuszczalna ekspozycja MDE, zostały zawarte w załączniku nr 2 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Wartości MDE wyrażone w jednostkach natężenia napromienienia (W/m²) lub w jednostkach napromienienia (J/m²) są odniesione m.in. do długości fali promieniowania, czasu trwania impulsu laserowego lub czasu trwania ekspozycji, rodzaju tkanki narażonej na obrażenie, charakteru ekspozycji (bezpośrednia lub promieniowanie rozproszone).

Ekspozycja na promieniowanie laserowe, którego parametry przekraczają ustalone wartości MDE, wskazuje na duże ryzyko zawodowe, co jest równoznaczne ze szkodliwym lub niebezpiecznym skutkiem dla zdrowia.

Wymagania ochrony przed promieniowaniem laserowym dotyczące producentów urządzeń laserowych określone są szczegółowo w PN-EN 60825-1 oraz PN-EN ISO 11553-1 i uzależnione są od klasy bezpieczeństwa urządzenia laserowego. Odnoszą się one do wymagań technicznych, oznakowania i dołączonej do urządzeń dokumentacji.

Urządzenia laserowe wszystkich klas bezpieczeństwa powinny posiadać obudowy ochronne źródeł promieniowania, etykietę ostrzegawczą oraz etykietę objaśniającą z odpowiednim tekstem. Przykładowo w przypadku urządzenia klasy 4 etykietę o treści „Promieniowanie laserowe, chronić oczy i skórę przed promieniowaniem bezpośrednim lub rozproszonym, urządzenie laserowe klasy 4”. Urządzenia klasy 4 i z pewnymi wyjątkami klasy 3B powinny ponadto:

- być uruchamiane z użyciem klucza, co uniemożliwia pracę lasera, gdy klucz jest usunięty;
- posiadać tłumiki, czyli urządzenia umożliwiające czasowe zablokowanie emisji wiązki laserowej niezależnie od stanu pracy urządzenia;

- posiadać urządzenia ostrzegawcze wizualne lub dźwiękowe sygnalizujące pracę urządzenia;
 - być wyposażone w łącznik zdalnej blokady, czyli urządzenie ograniczające wartości promieniowania laserowego – gdy końcówki urządzenia są rozwarte, dostępne promieniowanie nie powinno przekraczać MDE dla klasy 1, klasy 2 lub klasy 3A.
- Podstawową zasadą podczas pracy z laserami jest unikanie kontaktu z promieniowaniem laserowym, a przede wszystkim niepatrzenie w wiązkę laserową.

Istotnym elementem dla zapewnienia bezpieczeństwa związanego z użytkowaniem laserów jest szkolenie pracowników obsługujących urządzenia laserowe. Szkolenie to powinno obejmować: procedury eksploatacji urządzeń laserowych, sposób właściwego użycia procedur kontroli zagrożenia, znaków ostrzegawczych itp., procedury zgłaszania wypadku, a także zagadnienia związane ze skutkami biologicznymi oddziaływania promieniowania laserowego na oczy i skórę.

Ponadto pracownicy, wykonując pracę w przypadkach, kiedy wartość promieniowania przekracza MDE, powinni stosować odpowiednio dobrane okulary ochronne i odzież ochronną, jeśli promieniowanie laserowe stwarza potencjalne zagrożenie. Są zobowiązani wykonywać pracę według wskazań określających wymagania bezpieczeństwa, zawartych w instrukcjach użytkownika urządzeń laserowych sporządzonych przez ich producentów oraz w instrukcjach bezpieczeństwa i higieny pracy z zakresu obsługi urządzeń laserowych sporządzonych przez pracodawców.

Pracodawca ustala poziom promieniowania na podstawie pomiarów, wykonywanych zgodnie z przepisami w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a następnie wyznacza poziom ekspozycji w sposób określony w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne. Nie jest zobowiązany do wykonania pomiarów w przypadku użytkowa-



Etykieta ostrzegawcza promieniowania laserowego

nia laserów zaliczonych do klasy 1, 1M, 2, 2M lub 3R, jeżeli praca w warunkach określonych przez producenta urządzenia, lub użytkownika laserów klasy 3B lub 4, do których zostały zastosowane środki ochrony zbiorowej pozwalające na zaklasyfikowanie urządzenia do klasy 1.

Poza zagrożeniem powodowanym występującą wiązką laserową podczas pracy związanej z użytkowaniem laserów występują innego rodzaju zagrożenia:

- dymy i pyły powstające w czasie obróbki laserowej, przede wszystkim dym i gazy procesowe, w tym składające się z niewielkich cząstek mających zdolność do przenikania przez barierę płuc i przedostawania się tą drogą do krwiobiegu. Mogą one zawierać azbest, tlenek węgla, dwutlenek węgla, ozon, ołów i inne metale;
- zagrożenia pożarowe i wybuchowe występują podczas pracy z laserami o dużej mocy w obecności palnych środków anestetycznych oraz ich połączenia z tlenem lub tlenkiem azotu;
- zagrożenia promieniowaniem towarzyszącym, np. zagrożenia promieniowaniem wysokiej częstotliwości lub rentgenowskim pochodzącym z laserów;
- zagrożenia elektryczne wynikające z zastosowania napięć powyżej 1 kV i energii zgromadzonej w bateriach kondensatorów;
- powodowane nieumiejętnym posługiwaniem się urządzeniami laserowymi w konsekwencji mogącym doprowadzić do niekontrolowanej emisji promieniowania laserowego.

Wszystkie tego rodzaju zagrożenia powinny być uwzględnione przez producentów urządzeń laserowych i oraz ich użytkowników. Zarówno producenci, jak i użytkownicy zobowiązani są do podejmowania działań ograniczających ryzyko, a dokonana przez pracodawców ocena ryzyka zawodowego związanego z użytkowaniem laserów powinna uwzględniać wskazania określone w § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne.

nadinspektor pracy **Krzysztof Okseniuk**
OIP Lublin

Źródła:

1. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1286).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (Dz.U. z 2013 r. poz. 1619).
3. PN-EN 60825-1: 2010. Bezpieczeństwo urządzeń laserowych. Kwalifikacja sprzętu, wymagania i przewodnik użytkownika.
4. PN-EN ISO 11553-1:2010 Bezpieczeństwo maszyn. Maszyny do obróbki laserowej. Część 1; Ogólne wymagania bezpieczeństwa.
5. A. Klimpel, *Technologie laserowe*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2012.
6. K. Ocoś, *Efektywność innowacyjnych technologii na przykładzie wybranych sposobów obróbki strumieniowo erozyjnej*, „Mechanik” 8-9/2003, str. 463- 468.

Targi Budownictwa Drogowego Autostrada – Polska

Pod patronatem Głównego Inspektora Pracy w dniach 14-16 maja 2019 r. w Centrum Targowym w Kielcach odbyły się Międzynarodowe Targi Budownictwa Drogowego Autostrada – Polska.

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** skierował do uczestników targów list, który został odczytany przez Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach **Adama Derzę**. Główny Inspektor Pracy podkreślił, że targi dają możliwość nawiązywania ważnych kontaktów branżowych, a także wymiany doświadczeń i informacji na temat najnowszych osiągnięć technicznych oraz dobrych praktyk stosowanych w budownictwie drogowym. Dla Państwowej Inspekcji Pracy szczególnie istotne jest podjęcie przez uczestników wydarzeń targowych tematów związanych z zapewnianiem bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie dróg i autostrad. Główny Inspektor Pracy przekazał również gratulacje z okazji jubileuszu 25-lecia Targów Autostrada – Polska.

Targi po raz kolejny zostały wsparte patronatami: Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Głównego Inspektora Pracy, Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad, Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Drogownictwa i Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa, co jest wyznacznikiem wysokiej jakości merytorycznej zarówno samych Targów, jak i licznych towarzyszących im konferencji, warsztatów i debat.

Drugiego dnia targów zorganizowany został konkurs operatorów maszyn budowlanych pod nazwą „BIG BAU MASTER”, pod patronatem Państwowej Inspekcji Pracy oraz Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego. W konkurencjach wymagających dużej wiedzy i techniki uczestniczyło 14 operatorów maszyn budowlanych z całej Polski. Sześciu laureatom konkursu Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przekazał upominki i wydawnictwa związane z bezpieczeństwem pracy w budownictwie.

OIP Kielce



Doceniam wizjonerów

Marek Aleksiejuk,
Okręgowy Inspektor Pracy w Białymstoku,
w rozmowie z „Inspektorem Pracy”.

nia z darów natury, czystym powietrzem i obcowaniem z przyrodą, bez symboli typowych dla krajobrazu przemysłowego. Duża część społeczeństwa zajmuje się działalnością rolniczą, zwykle w niewielkich gospodarstwach rolnych. Na terenie działania OIP w Białymstoku nie mamy zbyt wielu dużych zakładów produkcyjnych czy ośrodków logistycznych. Dominują średnie i małe przedsiębiorstwa zajmujące się produkcją lub świadczeniem usług. Nie oznacza to jednak, że łatwiej jest nam realizować powierzone zadania. Borykamy się bowiem z ogromną rotacją przedsiębiorców i mamy do czynienia z dużym ich rozdrobnieniem. Znacząca liczba kontrolowanych pracodawców to właściciele niewielkich zakładów, często rodzinnych, dających zatrudnienie sąsiadom i najbliższemu. Często mamy problemy ze zlokalizowaniem siedziby firmy lub miejsca prowadzenia działalności czy świadczenia usług. Uwarunkowania te powodują, że kierowanie okręgiem wymaga szczególnego podejścia do planowania kontroli i realizacji zadań z harmonogramu. Poza tym moi pracownicy wiele czasu poświęcają na dojazdy, często do zakątków trudno dostępnych, położonych na granicy państwa. Wymaga to od nas racjonalnego dysponowania samochodami służbowymi. Takie uwarunkowania nie stoją jednak na przeszkodzie skutecznemu prowadzeniu kontroli przez inspektorów pracy. Zbiorcze wyniki wskazują bowiem, że sytuacja osób wykonujących pracę na terenie okręgu nie pogarsza się, a w niektórych dziedzinach, np. szczególnie bliskiej mi tematyce wypłacania wynagrodzeń – widoczna jest poprawa.

Jakie cele sobie pan stawia jako szef Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku?

Wyzwaniem, wobec rozdrobnienia zakładów i ich lokalizacji, jest dotarcie do jak najszerszego grona przedsiębiorców, najczęściej jeszcze niekontrolowanych przez PIP, w tym nowo powstałych. Zakładam, że są to pracodawcy, którzy w ograniczonym stopniu dysponują wiedzą i doświadczeniem w zakresie bezpiecznej i prawidłowej organizacji wykonywania prac. Przepisy prawa pra-

cy często są dla nich niezrozumiałe. Podejmowane przeze mnie działania wpisują się w ideę wdrożonej w PIP strategii pierwszej kontroli, jako działania na rzecz podnoszenia poziomu świadomości pracodawców o ciężących na nich obowiązkach. Metodyczne docieranie z pierwszą kontrolą do nowo powstałych pracodawców, skuteczne i bezwzględne egzekwowanie świadczeń pieniężnych należnych pracownikom, kontrola legalności zatrudnienia, szybkie rozpatrywanie skarg oraz eliminacja bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników – to podstawowe cele i zadania, jakie stawiam pracownikom. Musi to być poparte skutecznym i konsekwentnym działaniem, wydawaniem niezbędnych środków prawnych oraz sprawdzaniem, czy zostały one prawidłowo zrealizowane. Jeśli pracodawca nie wyciągnął z pierwszej kontroli właściwych wniosków i nie wyeliminował nieprawidłowości, powinien ponieść karę. Dlatego bardzo ważnym aspektem działalności OIP jest właściwy dobór kadry inspektorów pracy, którzy realizują działania kontrolne. Muszą to być ludzie z dużym zaangażowaniem, którzy dobrze odnajdują się w realizacji trudnych zadań. Myślę, że duża grupa moich współpracowników spełnia te oczekiwania. Ja natomiast staram się doceniać wizjonerów, którzy z pasją realizują powierzone im obowiązki, często nawet kosztem własnego czasu.

Jednym z warunków pozwalających odnotowywać sukcesy w działalności kontrolno-nadzorczej jest współpraca z partnerami społecznymi. Cieszy mnie i przynosi satysfakcję zaangażowanie organizacji związkowych w nasze działania zmierzające do poprawy warunków pracy w podlaskich zakładach. Zawsze służymy swoją pomocą i doświadczeniem przedstawicielom organizacji związkowych, chętnie dzielimy się z nimi naszą wiedzą. Od lat np. realizujemy spotkania szkoleniowe dla społecznych inspektorów pracy zrzeszonych w Klubie SIP przy Zarządzie Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”. Kiludziesięciu jego członków uczestniczy w comiesięcznych szkoleniach z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzonych przez pracowników merytorycznych i inspektorów pracy. Dzięki temu przedstawiciele związków zawodowych w zakładach pracy coraz trafniej potrafią rozpoznawać obszary, w których dochodzi do naruszeń prawa.

Dla utrzymania wysokiego stanu praworządności w stosunkach pracy nieodzowne jest realizowanie działań promocyjno-prewencyjnych. W okresie kierowania przeze mnie okręgiem skupiłem się na pewnych obszarach, w których uwzględniając uwarunkowania okręgu, możemy osiągnąć najlepsze rezultaty. Mam tu na myśli tak związane ze specyfiką regionu leśnictwo oraz rolnictwo, a także budownictwo, które wciąż jest postrzegane jako branża podwyższonego ryzyka. Duże nadzieje pokładam również w pracy z młodzieżą. Właściwe ukształtowanie młodego pokolenia, wpojenie mu szacunku do dobrej organizacji pracy, troski o życie i zdrowie to inwestycja w przyszłość.

Dziękujemy za rozmowę.



Finał konkursu plastycznego dla dzieci

W Sali Odczytowej Centralnej Biblioteki Rolniczej w Warszawie 14 czerwca 2019 r. odbyło się wręczenie nagród laureatom IX Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci: „Bezpiecznie na wsi: maszyna pracuje, a dziecko obserwuje”. Współorganizatorem jest PIP.

Zwracając się do laureatów konkursu, Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** powiedział: „Z tegorocznych prac wynika, że dobrze wiecie, jak bardzo niebezpieczne mogą być pracujące maszyny. Większość z was doskonale przedstawiła zagrożenia związane z przebywaniem w pobliżu miejsca ich pracy, a to potwierdza, że rośnie nam pokolenie przyszłych rolników – świadomych, rozsądnych i przygotowanych do kształtowania kultury bezpiecznej pracy w rolnictwie”. Prezes KRUS **Aleksandra Hadzik** chwaliła wiedzę, talent i pomysłowość uczestników konkursu. Gratulacje laureatom złożył także Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi **Szymon Giżyński**.

Młodym autorom prac wręczono nagrody. Dzieci obejrzały przedstawienie edukacyjne „KRUSikowo” oraz wzięły udział w warsztatach.

Laureatami IX Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci zostali:

W I grupie wiekowej (klasy 0-3): I miejsce – **Filip Karpiński**, SP im. Marii Skłodowskiej-Curie w Krusinie, woj. kujawsko-pomorskie; II miejsce – **Roksana Błędowska**, ZPO w Kazanowie, woj. mazowieckie; III miejsce – **Emilia Niezgodna**, SP im. Jana Pawła II w Sierchowach woj. łódzkie.

W II grupie wiekowej (klasy 4-8): I miejsce – **Marcel Gurnik**, woj. małopolskie; II miejsce – **Fabian Syniec**, SP im. Królowej Jadwigi w Widelce, woj. podkarpackie; III miejsce – **Martyna Witkowska**, ZSP im. Jana Pawła II, woj. dolnośląskie. (D. D.)

KAMPANIA „DOBRY PRZEPIS NA BEZPIECZEŃSTWO”

Państwowa Inspekcja Pracy na lata 2019-2021 zaplanowała realizację kampanii prewencyjno-kontrolnej adresowanej do branży przetwórstwa mięsnego. Projekt prowadzony będzie pod hasłem „Dobry przepis na bezpieczeństwo”, a jego adresatem będą przede wszystkim pracodawcy prowadzący masarnie i ubojnie. Dodatkowymi grupami docelowymi, do których kierowany będzie przekaz kampanii, są osoby zatrudnione w zakładach mięsnych, w tym pracownicy służby bhp. Oficjalna inauguracja kampanii odbędzie się podczas targów POLAGRA-TECH w Poznaniu, we wrześniu. Poza stoiskiem informacyjnym PIP przewidujemy zorganizowanie seminarium dotyczącego bezpieczeństwa pracy w branży. Najważniejszym działaniem, stanowiącym wsparcie dla pracodawców w zapobieganiu wypadkom przy pracy i realizowanym w związku z kampanią, będzie program prewencyjny adresowany do małych i średnich firm, którego elementem będą szkolenia organizowane przez okręgowe inspektoraty pracy. Po zakończeniu działań prewencyjnych, w połowie 2020 roku, rozpocznie się etap kontrolny w którym inspektorzy pracy sprawdzą stan przestrzegania przepisów prawa i bezpieczeństwa pracy w zakładach przetwórstwa mięsnego. Dla pracodawców prowadzących firmy we wskazanej branży Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała bezpłatne publikacje, które będą przydatne w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Nakładem PIP w sierpniu br. ukazały się dwie nowe pozycje wydawnicze:

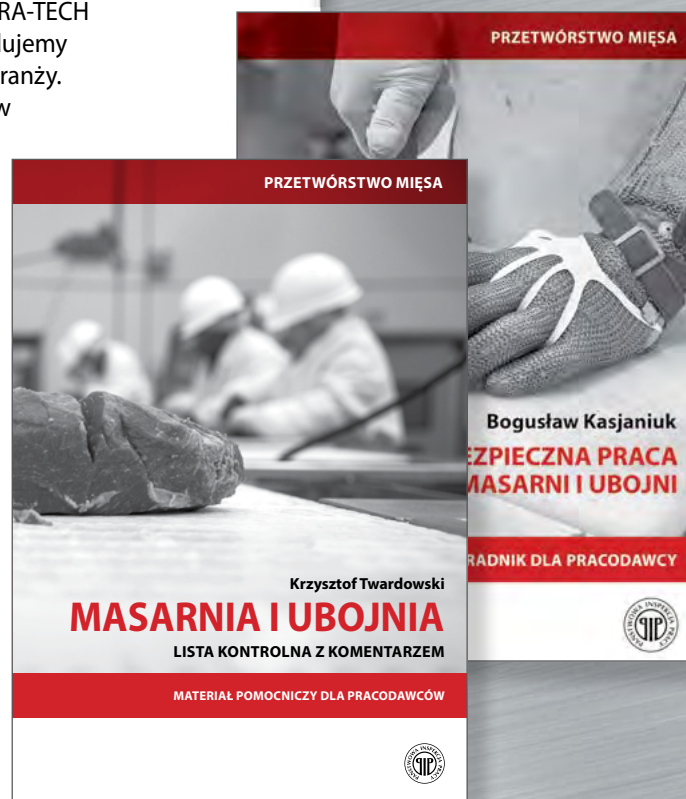
- Masarnia i ubojnia.
Lista kontrolna z komentarzem.
- Bezpieczna praca w masarni i ubojni.
Poradnik dla pracodawcy.

WEJDŹ NA WWW.BHPNATAK.PL

ŻYCIE I ZDROWIE PRACOWNIKA JEST W TWOICH RĘKACH!



**dobry przepis na
BEZPIECZEŃSTWO**



W siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie 22 maja 2019 r. odbył się finał XIX edycji ogólnopolskiego konkursu dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”.



Finał konkursu dla młodych rzemieślników

Ogólnopolski konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy jest organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy i Związek Rzemiosła Polskiego w celu popularyzowania wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy i zasad bhp wśród uczniów zakładów rzemieślniczych. W konkursie brali udział pracownicy młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych oraz uczniowie odbywający praktykę u rzemieślników zrzeszonych w izbach rzemieślniczych z całego kraju. W etapie regionalnym uczestniczyło 325 uczniów, do etapu ogólnokrajowego zakwalifikowało się 42 finalistów. Rywalizacja odbywała się w kategorii indywidualnej oraz drużynowej.

Prace uczestników oceniała komisja złożona z przedstawicieli organizatorów konkursu, której przewodniczyła dyrektor Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej w Związku Rzemiosła Polskiego **Jolanta Kossakowska**. W skład komisji wchodził: wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Katarzyna Mietelska**, wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Izabela Waga**, zastępca dyrektora Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej ZRP **Andrzej Stępnikowski** oraz **Paweł Żukowski** z Departamentu Prawnego GIP.

Dla opiekunów towarzyszących młodzieży organizatorzy zorganizowali seminarium pt. „Zarządzanie energią życiową w stresie, czyli skuteczny sposób na stres”, prowadzone przez inspektora pracy i psychologa **Kamile Pawłowską**. W czasie, gdy komisja zajęta była sprawdzaniem prac, uczestnicy konkursu zwiedzili warszawską starówkę.

Rozdanie nagród laureatom poprzedziły wystąpienia organizatorów. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** gratulował zwycięzcom i podkreślił, że biorąc udział w konkursie, wygrali podwójnie, pokonali rywali na etapie klasyfikacji regionalnych i zdobyli wiedzę o możliwościach przeciwdziałania zagrożeniom zawodowym. Główny Inspektor Pracy podziękował uczestnikom za udział, a opiekunom za przygotowanie uczniów. Podkreślił, że

świadomość istnienia ryzyka wypadkowego i zagrożeń związanych z pracą uzmysławia uczniom, że ich bezpieczeństwo i zdrowie w życiu zawodowym będzie zależało przede wszystkim od rozsądku oraz postępowania zgodnego z przepisami i zasadami bezpieczeństwa

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego **Jan Gogolewski** wskazał, że niezbędnym elementem działalności rzemieślniczej, obok fachowej wiedzy, jest także znajomość przepisów prawa pracy i zasad bhp. Prowadzenie zakładu rzemieślniczego często jest związane z zatrudnianiem pracowników, co wiąże się z odpowiedzialnością za ich bezpieczeństwo i zdrowie. **Marek Woch**, przedstawiciel Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zachęcał przyszłych przedsiębiorców, by w razie kłopotów z prowadzeniem firmy nie wahali się kontaktować z terenowymi biurami rzecznika.

W klasyfikacji indywidualnej zwycięzcą został **Mateusz Walendowski**, przygotowujący się do zawodu monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu. Drugie miejsce zdobyła **Katarzyna Szemajda**, przyszła kucharzka, z Izby Rzemieślniczej w Opolu, a trzecie miejsce przypadło **Bartoszowi Ruszkowskiemu** uczącemu się w zawodzie elektryka, z Izby Rzemieślniczej w Gdańsku.

Kolejne miejsca zajęli: **Fryderyk Tomczak**, przyszły elektromechanik pojazdów samochodowych, z Izby Rzemieślniczej w Poznaniu, **Anastasiia Lunhul** ucząca się w zawodzie fryzjera, z Izby Rzemieślniczej w Opolu i **Maciej Grzywacz**, przyszły stolarz, z Izby Rzemieślniczej w Olsztynie. W rywalizacji drużynowej na podium stanęły Izby Rzemieślnicze: jako pierwsza drużyna z Opolo, druga z Kalisza, trzecia z Gdańska.

Nagrody laureatom konkursu wręczyli Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** i Prezes Związku Rzemiosła Polskiego **Jan Gogolewski**. Nagrodą główną był bon o wartości 2000 złotych. W trakcie uroczystej gali laureatom nagrody wręczył także **Alfred Brzozowski**, kierownik Ośrodka Promocji i Wdrażania CIOP-PIB. Dla uczestników finału oraz ich opiekunów dostępne były publikacje Państwowej Inspekcji Pracy.

Tomasz Zalewski



Związek
Rzemiosła
Polskiego

Finał konkursu dla młodych rzemieślników



Fot. D. Korczak, T. Zalewski



Potrafie słuchać

Z Grażyną Nicewicz, kierownikiem Oddziału w Elblągu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.

Współpracownicy mówią, że jest pani bardzo ekspresyjną osobą. Nie przeszkadza to podczas inspekcyjnych kontroli?

Oczywiście, że przeszkadza, więc nie pozwalałam sobie na emocje, gdy przeprowadzam kontrolę. Byłam kiedyś w jednym z urzędów, gdzie jego szef wykrzykiwał, że ja nie mogę mu nic powiedzieć, a on może wszystko. Atakował mnie słownie, bo to była jego forma obrony. Dostojnie milczałam, wykonując czynności, ale to nie była dla mnie komfortowa sytuacja. Pamiętam też, jak na początku lat 90. poszłam na kontrolę legalności zatrudnienia do małego zakładu produkującego kaptcie; zgłoszenie mieliśmy z urzędu pracy. Jego właściciel wyraźnie nie życzył sobie kontroli, znieważał mnie i drwił z mojej legitymacji służbowej, która wówczas miała kolor czerwony, więc kojarzyła się z tą partijną. Oczywiście złożyłam wniosek w związku z utrudnianiem kontroli i jestem bardzo wdzięczna sądowi, że nałożył na pracodawcę maksymalną wówczas karę pięciu tysięcy złotych oraz dodatkową za obrazę sądu. Dokładnie też wytłumaczył, za co jest ta kara. Generalnie jednak nie miałam wielu sytuacji, które podgrzewałyby emocje podczas kontroli. A wracając do mojej ekspresyjności, to rzeczywiście, wciąż łapię się na tym, że wszystko robię w dużym tempie. Często sama się strofuję, bo wiem, że powinnam w końcu zwolnić. W przyszłym roku odchodzę na emeryturę, więc może w naturalny sposób to się stanie...

A ma pani sprawdzoną metodę, by odreagować po kontroli, trudnych rozmowach ze związkami zawodowymi czy po dyżurze skargowym?

W moim przypadku świetnie sprawdza się robienie porządków. Od lat, gdy w pracy miałam bardziej stresującą sytuację, to przychodziłam do domu i sprzątałam. Doskonale robią też długie spacerki. Mieszkamy w pobliżu morza i bardzo lubimy z mężem chodzić brzegiem nawet kilkanaście kilometrów, ze Stegny

do Krynicy Morskiej. Taka wyprawa zawsze bardzo mnie wycisza i pozwala na refleksje, również te zawodowe. Staram się nie zabierać do domu spraw służbowych, ale nie zawsze się to udaje. Szczególnie po dyżurach, gdzie za każdą skargą stoi problem człowieka, który oczekuje konkretnej reakcji inspektora pracy. Przyznam, że wolę kontrole będące następstwem skarg, bo ich motywacja jest określona, związana z osiągnięciem pewnego celu. Tematyczne inspekcje nie mają tego przełożenia, choć również z nich może i powinno wiele wynikać dla dobra pracowników czy bezpieczeństwa w zakładzie.

A jak trafiła pani do inspekcji pracy?

Prowadziłam kadry w jednym z zakładów w Elblągu, gdy na kontrolę przyszedł naczelnik wojewódzkiego oddziału, inspektor pracy Jan Bielawski; to był 1985 rok. Zapytał, czy nie jestem zainteresowana pracą w inspekcji. Wiedziała, na czym ona polega, że wiąże się z ewentualnym karaniem. Podkreślał to podczas wstępnej rozmowy Jan Tarczyński, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, gdyż uważał, że nie każdy ma do tego predyspozycje. Wówczas, aż do zmiany podziału administracyjnego w kraju w 1999 roku, oddział w Elblągu podlegał właśnie gdańskiemu okręgowi. W każdy poniedziałek mieliśmy spotkania wszystkich pracowników w tzw. zieloniaku, tuż przy dworcu PKP, gdzie mieściła się ówczesna siedziba okręgu. Do dziś pamiętam te cotygodniowe podróże, bo trudno było dostać się do autobusu. Na miejscu w okręgu rozmawialiśmy o swoich kontrolach, konsultowaliśmy rozmaite problemy, zarówno prawne, jak i dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy. Bardzo ceniłam sobie tę inspekcyjną burzę mózgow, dlatego gdy sama zostałam kierownikiem oddziału w Elblągu, kontynuowałam takie spotkania. Wcześniej robili tak moi poprzednicy, w tym mój nauczyciel i mentor Eugeniusz Dąbrowski.

ludzi



To z nim była pani na pierwszej kontroli?

Tak, to była kontrola w zakładzie rolnym w pobliżu miejscowości Susz. Pamiętam, jechaliśmy tam pociągiem, najpierw do Malborka, a później do wspomnianego Suszu, skąd jeszcze pieszo kilometr, zimową porą. Stroną prawną zajmował się właśnie inspektor Dąbrowski. Ja nie miałam jeszcze uprawnień kontrolnych, bo byłam w trakcie kursu inspektorskiego, który trwał około pół roku. W trzydziestoosobowej grupie było tylko pięć kobiet, wśród nich m.in. ja i Ewa Marynowska, która chyba do dziś pracuje w oddziale w Legnicy. W naszej grupie był też zmarły niedawno Główny Inspektor Pracy Roman Giedrojć. Zapamiętałam go jako bardzo dociekliwą osobę, która musi wszystko wiedzieć. Zdarzało się, że razem uczyliśmy się do egzaminów, korzystając nawzajem ze swojej wiedzy; ja z jego technicznej, on z mojej prawniczej. Do egzaminu przygotowaliśmy również dokumentację pokontrolną z propozycjami środków prawnych. Odbierając legitymacje inspektorskie we wrocławskim ośrodku szkolenia, składaliśmy przysięgę; to był podniosły moment. Późniejsze kontrole przeplatały się w moim przypadku z udzielaniem porad prawnych, w czym

niezrównanym ekspertem był inspektor Dąbrowski. Znako- mity prawnik, którego znajo- mość przepisów wciąż mi im- ponuje. Gdy gromadziliśmy je jeszcze w formie papierowej, znał nie tylko ich usytuowanie w aktach prawnych, ale wręcz w miejscu i w linijce. Przyglą- dając się jego kontrolom, za- wsze myślałam, że takim in- spektorem chciałabym być.

Czy fakt, że do zakładu na kontrolę wchodzi kobieta, pomaga czy wręcz przeciw- nie – przeszkadza?

Różnie to bywa. Gdy się- gnę pamięcią do swojej kon- trolnej praktyki, to przyznam, że mnie to pomagało. Przy- pominam sobie, gdy brałam udział w akcjach żniwnych, gdzie kontrolowaliśmy zakła- dy rolnicze. Moja znajomość maszyn rolniczych nie była

imponująca, z racji mojego prawniczego wykształcenia. Postano- wiłam więc, że w zakładzie, który przypadł mi do kontroli, zajmę się jedynie kwestiami prawnymi. Poprosiłam jednak dyrektora jednostki, żeby pokazał mi maszyny. Zrobił to z nieukrywaną pa- sją, dokładnie opowiadając o wszelkich sprzętach. Wiele dowie- działam się wówczas i nauczyłam. Jak sądzę, wpływ na to miał fakt, że byłam kobietą, inspektorką. Miałam okazję jeszcze wracać na kontrole do tego zakładu, z pamięcią o tej pierwszej, która była dla mnie także znakomitą lekcją. Dotyczyła również sposo- bu zachowania inspektora pracy, który zawsze najpierw powi- nien wysłuchać pracodawcę, nie przerywać mu, a dopiero póź- niej przedstawić swoje argumenty. To jest moja recepta na naszą pracę. Chyba jest skuteczna, bo sprawdza się u mnie od 34 lat.

Także wtedy, gdy w grę wchodzi skarga?

Uważam, że w każdej spornej sytuacji należy słuchać adwer- sarza. To jest równie ważna umiejętność, jak znajomość przepi- sów, w granicy których działa inspektor pracy. Potrafie słuchać ludzi, co również miało wpływ na to, że gros skarg, którymi się

zajmowałam, było rozpatrzonych w trakcie kontroli. Jeżeli szłam do pracodawcy w sprawie jakichkolwiek świadczeń pracowniczych, które były bezsporne, to w 70 procentach wychodziłam od pracodawcy z rozstrzygnięciem pozytywnym dla pracownika. Podstawą zawsze było tu wysłuchanie drugiej strony i dokładne wyjaśnienie, w czym tkwi problem. Kiedyś w jednej z kontroli chodziło o niezaewidencjonowanie urlopu wypoczynkowego udzielonego pracownikowi. Pracodawca uznał moje argumenty i wypłacił ekwiwalent pieniężny po rozstaniu się z pracownikiem. Istotne było to, że rozumiał, gdzie popełnił błąd i jakie są tego konsekwencje wynikające z przepisów.

A co może zrobić inspektor pracy w sytuacji, na którą nie ma wpływu?

Niewiele. Kiedyś w oddziale mieliśmy taką przykrą sytuację, która trwała kilka miesięcy, a dotyczyła skargi. Chodziło o brak możliwości wyegzekwowania alimentów, bo zobowiązany do ich płacenia pracował na czarno. Byliśmy we wskazanym zakładzie nieraz, ale nie mogliśmy stwierdzić, że ów człowiek tam pracuje. Odbierane to było jako nasza opieszałość. Skarżący wciąż przychodził do oddziału, nagrywał nas, robił zdjęcia inspektorom pracy. Jedną z koleżanek śledził przez jakiś czas. Szef Dąbrowski rozmawiał z nim wielokrotnie, odpisywał na kolejne pisma. Z czasem sprawa ucichła, ale kosztowała nas wiele nerwów. Sama również miałam podobny problem. Sprawa dotyczyła skargi nauczyciela, a ta uprawnień ZUS-owskich, a więc nie leżących w naszych kompetencjach. Kierowałam już oddziałem, więc to mnie przypadło wysłuchiwanie wszelkich żalów skarżącego, który za każdym razem wszystko opowiadał od początku. Na koniec usłyszałam od niego, że nikt nie ma tyle cierpliwości, co ja; nawet jego żona. Rozbroiło mnie to całkowicie.

Często słyszę od inspektorów pracy, że mają zbyt wiele obowiązków...

Wciąż wzrasta ich liczba. Jest kilkadziesiąt tematów kontrolnych, a do tego dochodzą kontrole związane ze skargami, gdzie

wiążą nas określone prawem terminy. Pamiętam, jak kiedyś inspektorzy pracy burzyli się, gdy mieli sporządzić listę kontroli, która mieściła się na jednej stronie. Dziś wciąż dochodzą jeszcze biurokratyczne wymogi związane np. z nowym programem SEOD. Warto zastanowić się nad dociężaniem inspektorów pracy, żeby ilość nie zaszkodziła jakości naszego działania. Może wówczas ucierpieć skuteczność inspekcji pracy, jej odbiór społeczny. Przy braku konkurencyjności finansowej naszego zawodu trudno też oczekiwać, że przybędzie nam prawdziwych fachowców. Ostatnio doświadczony energetyk złożył do oddziału podanie o pracę, wycofał jednak dokumenty, gdy dowiedział się o uposażeniu.

W jakiej sprawie był telefon, który przed chwilą pani odebrała?

Telefonowała siostra dyrektor z prośbą o poradę. Prowadzi wraz z innymi zakonnicami dom pomocy dla osób niepełnosprawnych. Tam są również zatrudnieni pracownicy. Kiedyś podczas kontroli inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości, dlatego teraz przełożona zakonu zawsze upewnia się co do rozmaitych kwestii, które budzą jej wątpliwości. Wielu inspektorów pracy uważa, że nie są od podpowiadania rozwiązań w ślad za wydawanymi środkami prawnymi. Ja jednak twierdzę, że warto w ten sposób współpracować z pracodawcami, bo wtedy przeciwdziałamy popełnianiu przez nich błędów, zwłaszcza gdy chodzi o bezpieczeństwo pracy. Te miękkie środki oddziaływania inspekcji mają duże znaczenie, więc inspektorzy nie powinni ich unikać. Nie wszyscy dobrze się czują w prewencji, ja jednak od początku mojej pracy w inspekcji widziałam jej potencjał, sens. Zawsze dużo rozmawiam z pracodawcami, starałam się odpowiadać na ich pytania. Do dziś przygotowuję się do kontroli, bo to jest istotny jej aspekt. Wpływa na pewność siebie, szczególnie na początku ścieżki zawodowej.

Jacy są teraz młodzi inspektorzy pracy?

Mogę powiedzieć o swoich w oddziale w Elblągu, że są bardzo zaangażowani. Jesteśmy zgranym zespołem, który liczy te-

raz 13 osób. Połowę stanowią właśnie młodzi ludzie, drugą – moi rówieśnicy, którzy pomalutką będą się wykruszać, przechodząc na emeryturę. Wszyscy nawzajem możemy na siebie liczyć i na sobie polegać, zarówno jeśli chodzi o wyjaśnianie rozmaitych zawiłości związanych z kontrolami, jak i gotowość do pełnienia dyżurów skargowych. Nigdy nikt nie odmówił, gdy pojawiała się na przykład konieczność zastępstwa na dyżurze czy w każdej innej sprawie. To ma nieocenione znaczenie. Tak jak i to, że młodzi mają się od kogo uczyć. Doświadczeni, długoletni inspektorzy pracy to są filary naszej instytucji. Wśród nich w elbląskim oddziale jest **Zbyszek Zipsler**, który wie wszystko, jeśli chodzi o sprawy techniczne. Zajmuje się budownictwem i wypadkami. On żyje tą pracą, wszystko musi zrobić dobrze. W jego postępowaniu nie ma połowiczności, działa na 100 procent. Podziwiam go za to. On potrafi rozwiązać każdą techniczną wątpliwość i wie, jak precyzyjnie ją wyjaśnić. Jest w tym niezastąpiony. To on bada najpoważniejsze wypadki przy pracy. Większość z nas posiłkuje się jego wiedzą i doświadczeniem. To jest inspektor, który nigdy nie odpuszcza i wciąż pracuje na pełnych obrotach, mimo że w lipcu odchodzi na emeryturę. Myślę, że to będzie stresująca sytuacja, jednak bardziej dla tych, którzy zostaną niż dla niego samego. Ma wiele zainteresowań i pasji, w tym tę największą – żeglarstwo.

Zapamiętała pani jakąś wspólną kontrolę?

To był wyjazd do śmiertelnego wypadku. Doszło do niego podczas budowy drogi S7 do Gdańska. Również śmiertelny wypadek badałam później już samodzielnie. W zakładzie rolnym jeden z pracowników koparką przerzucał kamienie, które nakładał na tyłkę maszyny drugi pracownik. Został przez nią przejechany. Na miejscu widziałam jeszcze ciało tego człowieka. To był wstrząsający obraz, który pozostanie na zawsze. Przyczyna była dość prozaiczna, bo obydwaj pracownicy wcześniej spożywali alkohol. Badanie wypadków stanowiło margines mojej działalności, w przeciwieństwie do skarg. Wiele z nich miało swój pozytywny epilog. Zapamiętałam pewną kobietę, która zgłosiła się do oddziału tuż przed świętami Bożego Narodzenia. Pracodawca nie wypłacił jej wynagrodzenia. Sprawa była oczywista, więc załatwiłam ją podczas kontroli. Ta kobieta specjalnie przyszła, żeby mi podziękować. Widziałam, jak była szczęśliwa. Doceniła to, co robimy. To są chwile, dla których warto zadawać sobie największy trud. One rekompensują wszelkie niedogodności tej pracy i dają dodatkową motywację, która wychodzi poza wszelkie ramy.

Dziękuję za rozmowę.



Współpraca ze Strażą Graniczną

W dniu 21 maja 2019 r. w siedzibie Muzeum Powstania Warszawskiego odbyły się uroczystości z okazji 28. rocznicy utworzenia Straży Granicznej. W wydarzeniu wzięli udział przedstawiciele służb i urzędów współpracujących ze Strażą Graniczną. Państwową Inspekcją Pracy reprezentowała **Jolanta Koszałka**, Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie. Święto Straży Granicznej było okazją do wręczenia odznaczeń i pamiątkowych medali. Brązowym Medalem za Zasługi dla Straży Granicznej odznaczony został nadinspektor pracy **Rafał Pasik**, koordynator sekcji legalności zatrudnienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Uroczystość uświetnił koncert Orkiestry Morskiego Oddziału Straży Granicznej.

Kilka dni później, 30 maja br., w siedzibie Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej odbyła się uroczystość podpisania porozumienia o współpracy pomiędzy komendantem Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej a Okręgowymi Inspektorami Pracy w Warszawie, Łodzi i Bydgoszczy. Porozumienie podpisała Jolanta Koszałka, Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie. Podczas spotkania omówiono kwestie związane z dotychczasową współpracą w zakresie kontroli legalności zatrudnienia pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Strażą Graniczną. Uczestnicy spotkania wyrazili nadzieję, iż zawarte porozumienie stanie się podstawą dalszej owocnej współpracy.

Uczciwa praca źródłem uprawnień ludzi pracy (część I)

W roku obchodów setnej rocznicy powstania Państwowej Inspekcji Pracy, powołanej do ochrony pracy, warto wspomnieć wyjątkowy dla świata pracy dokument będący konstytucją moralną pracy, jaką pozostawił po sobie nasz rodak św. Jan Paweł II – encyklikę *Laborem exercens*.

Encyklika w całości jest poświęcona problemom pracy ludzkiej. Dokument został ogłoszony w czasie wyjątkowym dla ludzi pracy w Polsce – 14 września 1981 r., w roku narodzin w naszym kraju wielkiego ruchu „Solidarność”. Postawione tam tezy są ponadczasowe i pozostają wciąż aktualne, a zawarte w nim uprawnienia ludzi pracy niezmiennie wymagają ciągłej troski podmiotów zainteresowanych dobrem pracujących, w tym organów Państwowej Inspekcji Pracy, stojących na straży przestrzegania prawa pracy w Polsce.

Encyklika *Laborem exercens* Jana Pawła II zawiera stanowisko Kościoła wobec istotnych problemów społecznych i ekonomicznych współczesnego świata pracy. Dla wiernych Kościoła katolickiego jest zobowiązaniem moralnym zabraniającym określonych zachowań lub postaw oraz nakazującym podejmowanie wskazanych w nim działań na terenie działania świata pracy. Dla wyznawców innych religii i ludzi niewierzących wydaje się ważnym głosem w dyskusji nad ładem społecznym i ekonomicznym oraz stanem i przyszłością świata pracy¹.

Temat uprawnień ludzi pracy jest niezwykle ważny, gdyż jak stwierdza w encyklice Jan Paweł II „praca stanowi podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi”². Zauważa, że „wszyscy i każdy w odpowiedniej mierze, i na nieskończoną prawie ilość sposobów, biorą udział w tym gigantycznym procesie, poprzez który człowiek czyni sobie ziemię poddaną: w procesie pracy”. Na gruncie encykliki Jan Paweł II naucza, że „podstawą określenia wartości pracy ludzkiej nie jest przede wszystkim rodzaj wykonywanej czynności, ale fakt, że ten, kto ją wykonuje, jest osobą”. Według Jana Pawła II „źródła godności pracy ludzkiej należy szukać nie nade wszystko w jej przedmiotowym wymiarze, ale w wymiarze podmiotowym”. Jan Paweł II wyraźnie podkreśla, że „pierwszą podstawową wartością pracy jest sam człowiek – jej podmiot”. Głosi przy tym, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy. Jan Paweł II w sposób zdecydowany przyjmuje „pierwszeństwo podmiotowego znaczenia pracy przed przedmiotowym”. Twierdzi, że pracę „mierzy się nade wszystko

miarą godności samego podmiotu pracy, czyli osoby: człowieka, który ją spełnia”. Według słów Jana Pawła II „ostatecznie bowiem celem pracy: jakiegokolwiek pracy spełnianej przez człowieka – choćby była to praca najbardziej «służebna», monotonna, w skali potocznego wartościowania wręcz upośledzająca – pozostaje zawsze sam człowiek”. Przy czym Jan Paweł II w encyklice zaznacza jeszcze, że „trzeba podkreślać i uwydatniać pierwszeństwo człowieka w procesie produkcji – prymat człowieka wobec rzeczy”. Oznacza to, że papież przywiązuje ogromną wagę do godności człowieka pracy oraz jego osobowego wymiaru w związku z wykonywaną pracą, które przenikają treść całego dokumentu.

W świetle encykliki prawa ludzi pracy wynikają z godności człowieka. Praca jest dobrem człowieka, źródłem jego godności, ale także powinności pracy, a dopiero potem źródłem uprawnień. Papież do uprawnień ludzi pracy zalicza w szczególności uprawnienia indywidualne, takie jak: prawo do pracy, prawo do sprawiedliwej zapłaty, prawo do ochrony pracy kobiet w związku z macierzyństwem, prawo do bezpiecznych warunków pracy, prawo do wypoczynku, prawo do zabezpieczenia na starość i w razie wypadków związanych z pracą oraz prawo do niedyskryminacji emigrantów w zatrudnieniu, a także uprawnienia zbiorowe, tj. prawo do tworzenia związków zawodowych, prawo do strajku oraz prawo do partycypacji w pracy³. W treści praw związanych z pracą zawiera się cały system praw szczegółowych, spośród których na pierwsze miejsce, w sytuacji rozdziału kapitału od pracy, wysuwa się prawo do zatrudnienia i prawo do sprawiedliwej płacy. Wszystkie te prawa ludzi pracy razem wzięte stanowią jedność – „moralne uprawnienia każdego człowieka ze względu na pracę” – świadczące o „prawidłowym układaniu się stosunków pomiędzy pracownikiem a pracodawcą”⁴.

Zakłócenie prawidłowych, z etycznego punktu widzenia, stosunków między pracodawcą a pracownikiem najczęściej przybiera postać wyzysku. Jan Paweł II zwraca na to uwagę, wzywając do sprawiedliwości społecznej i solidarności ludzi pracy⁵. Zdaniem papieża do realizacji sprawiedliwości społecznej „potrzebne są coraz to nowe formy solidarności ludzi pracy, a także solidarności z ludźmi pracy. Solidarność taka winna występować stale tam,



gdzie domaga się tego społeczną degradacją podmiotu pracy, wyzysk pracujących i rosnące obszary nędzy, a nawet wręcz głodu”. Wezwanie to miało szczególnie doniosłe znaczenia dla naszego kraju w 1981 roku, w którym została ogłoszona encyklika, a w Polsce rodził się potężny ruch „Solidarność”.

Prawo do pracy

Zdaniem Jana Pawła II praca to „podstawowe prawo wszystkich ludzi”. Powinna ona dawać „wszystkim pracującym analogiczne uprawnienia, tak aby poziom życia w poszczególnych społeczeństwach ukazywał coraz mniej rżących różnic”. Papież przy tym przekonuje, że „praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej «staje się człowiekiem»”. Według nauczania papieża „postęp, o który chodzi, ma się dokonywać przez człowieka i dla człowieka oraz owocować w człowieku, a jego sprawdzianem będzie coraz dojralsze uznanie celowości pracy i coraz powszechniejsze respektowanie uprawnień z nią związanych odpowiednio do godności człowieka – podmiotu pracy”.

Papież na gruncie encykliki przejawia ogromną troskę o zatrudnienie wszystkich ludzi. Domaga się w niej bowiem „odpowiedniego zatrudnienia wszystkich uzdolnionych do tego podmiotów”. Podkreśla, że „przeciwieństwem właściwej i poprawnej sytuacji w tej dziedzinie jest bezrobocie, czyli brak zatrudnienia dla uzdolnionych do tego podmiotów pracy”. Według papieża to zadaniem państwa „jest przeciwdziałać bezrobociu, które jest w każdym wypadku jakimś złem, a przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną”. Ochrona prawa do pracy jest obowiązkiem państwa, powinno ono zatem prowadzić własną skuteczną politykę pracy. W przypadku przejściowego braku możliwości zapewnienia odpowiedniego zatrudnienia

wszystkim uzdolnionym do tego podmiotom Jan Paweł II upomina się dla nich od państwa o środki do życia i utrzymania. Tłumaczy, że „obowiązek świadczeń na korzyść bezrobotnych, czyli obowiązek wypłacania odpowiednich zasiłków niezbędnych dla utrzymania niezatrudnionych pracowników oraz ich rodzin, jest powinnością wynikającą z najbardziej podstawowej zasady porządku moralnego w tej dziedzinie – to znaczy z zasady powszechnego użytkowania dóbr albo inaczej jeszcze i po prostu: z prawa do życia i utrzymania”. Wzywa jednak państwo przede wszystkim do „przeciwstawiania się niebezpieczeństwu bezrobocia”, które uważa za szczególnie bolesne dla ludzi młodych.

Według encykliki człowiek jest powołany do pracy, powinien pracować „ze względu na nakaz Stwórcy”, ma bowiem czynić ziemię sobie poddaną. Oznacza to, że człowiek ma nie tylko prawo do pracy, ale został wręcz do niej wprost zobowiązany. Ważnym elementem pracy ludzkiej, ściśle powiązany z jej godnością i wartością, jest sposób jej wykonywania. Ma być ona wykonywana umiejętnie, kompetentnie i uczciwie⁶. Obowiązek pracy jest wieloaspektowy. Przede wszystkim wynika z prawa do życia i rozwoju. Przez pracę człowiek urzeczywistnia siebie. Obowiązek pracy posiada także dymensje rodzinne, narodowe i międzynarodowe. Praca praktycznie warunkuje założenie rodziny, rodzina bowiem domaga się środków utrzymania. Na każdym człowieku ciąży obowiązek pomnażania dobra wspólnego i współtworzenia przyszłości własnego narodu. Przez pracę człowiek zdobywa dobra gospodarcze, które zaspokajają jego potrzeby⁷. Według papieża „to wszystko składa się na szeroko pojętą moralną powinność pracy”, której odpowiadają właściwe „moralne uprawnienia każdego człowieka ze względu na pracę”.

Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* stawia więc pracę na naczelnym miejscu wśród czynności ludzkich i nadaje jej niezmiernie wysoką godność. Uważa za właściwe „stałe dowartościowywanie pracy ludzkiej, zarówno po kątem jej przedmiotowej celowości, jak i pod kątem godności podmiotu każdej pracy, którym jest człowiek”. Z tak pojętego znaczenia pracy ludzkiej wynika, iż człowiek powinien całą mocą dążyć do rozwijania pracy i najlepszego jej wykonywania, a społeczeństwo ma obowiązek mu w tym dopomóc⁸.

Przytoczone nauczanie Jana Pawła II na temat ochrony pracy ma w naszym kraju swoje umocowanie w Konstytucji RP⁹ oraz uszczegółowienie w ustawodawstwie zwykłym¹⁰. Konstytucja RP gwarantuje każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Stanowi, że wyjątki określa ustawa. Na władze publiczne nakłada obowiązek prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych. Każdemu obywatelowi pozostającemu bez pracy nie z własnej woli i niemającemu innych środków utrzymania gwarantuje prawo do zabezpieczenia społecznego, którego zakres i formy określa ustawa. Praca

znajduje się pod ochroną państwa, które sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania.

Prawo do pracy osób niepełnosprawnych

Jan Paweł II w encyklice o ludzkiej pracy szczególną uwagę zwraca na obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych. Uważa, że zwłaszcza w tym przypadku priorytet pracy musi znaleźć swoje miejsce przed kapitałem i zyskiem. Podnosi w tym zakresie, że „praca w znaczeniu przedmiotowym, także w takich okolicznościach, musi być podporządkowana godności człowieka, podmiotowi pracy, a nie korzyści ekonomicznej”. Papież przestrzega przed dyskryminacją osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu, głosząc w sposób stanowczy, że „byłoby rzeczą w najwyższym stopniu niegodną człowieka i zaprzeczeniem wspólnego człowieczeństwa, gdyby dopuszczano się do życia społecznego, a więc także do pracy, tylko osoby pełnosprawne, gdyż w ten sposób popadałoby się w niebezpieczną formę dyskryminacji słabych i chorych ze strony silnych i zdrowych”. Według papieża obowiązek przygotowania miejsc pracy i kształcenia zawodowego osoby niepełnosprawnej spoczywa na państwie, związkach zawodowych oraz różnych instytucjach działających na terenie świata pracy, „tak aby mogła być włączona w działalność produkcyjną zgodnie ze swoimi kwalifikacjami”. Jan Paweł II troszczy się również o warunki pracy osób niepełnosprawnych, nauczając, że „wielką wagę należy zwrócić, podobnie jak w przypadku innych pracowników, na

fizyczne i psychologiczne warunki pracy osób upośledzonych, na sprawiedliwe wynagrodzenie, na możliwość awansu i na usuwanie różnego rodzaju przeszkód”. Papież, zdając sobie sprawę z tego, że chodzi tutaj o zadania złożone i trudne, zachęca, aby w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu dążyć „do takiej sytuacji, w której osoba upośledzona nie czułaby się pozostawiona na marginesie świata pracy lub uzależnienia od społeczeństwa, lecz mogła egzystować jako pełnoprawny podmiot pracy, pożyteczny i szanowany ze względu na swą ludzką godność, powołany do wnoszenia wkładu w rozwój i dobro własnej rodziny i społeczeństwa, zgodnie ze swymi możliwościami”.

W Polsce, zgodnie z Konstytucją RP, osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobienia do pracy oraz komunikacji społecznej. Uszczegółowienie konstytucyjnych gwarancji w zakresie zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych zawarte jest ustawodawstwie zwykłym¹¹.

Grażyna Ślawska

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. nadzoru OIP Łódź

W drugim odcinku tekstu zostaną omówione, zawarte w encyklice Laborem exercens Jana Pawła II, uprawnienia indywidualne ludzi pracy, tj. prawo do sprawiedliwej zapłaty za uczciwie wykonaną pracę, prawo do ochrony pracy kobiet w związku z macierzyństwem, prawo do bezpiecznych warunków pracy, prawo do wypoczynku, prawo do zabezpieczenia na starość i w razie wypadków przy pracy oraz prawo do niedyskryminacji emigrantów, jak również uprawnienia zbiorowe, tj. prawo do tworzenia związków zawodowych, prawo do strajku oraz prawo do partycypacji.

Przypisy:

1. Roman Lusawa, *Laborem exercens. Encyklika Jana Pawła II o pracy ludzkiej z okazji 90. rocznicy Encykliki Rerum novarum*, Rocznik Naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie 2012 r., nr 1-4, s. 113-128.
2. Treść encykliki *Laborem exercens Jana Pawła II* (w:) Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, pod red. Jana Kruciny, Wyd. Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1983, s. 3-74.
3. Teresa Wyka, *O znaczeniu etycznego pojmowania pracy dla przyszłości prawa pracy – na kanwie encykliki Laborem exercens* (w:) *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, pod red. Anny Redy-Ciszewskiej i Mirosława Włodarczyka, Wyd. UŁ, Łódź 2014, s. 21-30.
4. Ks. Franciszek Janusz Mazurek, *Prawa ludzi pracy w encyklice „Laborem exercens”* (w:) *Jan Paweł II, Laborem exercens. Tekst i komentarze*, (red.) Jerzy Gałkowski, Wyd. KUL, Lublin 1986, s. 167-185.
5. Teresa Wyka, *O znaczeniu etycznego pojmowania pracy dla przyszłości prawa pracy – na kanwie encykliki Laborem exercens* (w:) *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, pod red. Anny Redy-Ciszewskiej i Mirosława Włodarczyka, Wyd. UŁ, Łódź 2014, s. 21-30.
6. Ks. Jan Dyduch, *Prawa i obowiązki ludzi pracy w nauczaniu Jana Pawła II*, „*Analecta Cracoviensia*” 2015, nr 47, s. 183–195.
7. Ks. Franciszek Janusz Mazurek, *Prawa ludzi pracy w encyklice „Laborem exercens”* (w:) *Jan Paweł II, Laborem exercens. Tekst i komentarze*, (red.) Jerzy Gałkowski, Wyd. KUL, Lublin 1986, s. 167-185.
8. Czesław Strzeszewski, *Zadania związków zawodowych według Laborem exercens* (w:) *Jan Paweł II, Laborem exercens. Powołany do pracy*, pod red. Jana Kruciny, Wyd. Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1983, s. 229-236.
9. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.); ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 623, z późn. zm.); ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 511, z późn. zm.).

Na otwarciu wystawy plakatu

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie 25 czerwca 2019 r. odbyło się uroczyste otwarcie wystawy pokonkursowej oraz wręczenie nagród laureatom XXVIII edycji konkursu na plakat dotyczący bezpieczeństwa pracy. W tym roku tematem przewodnim była depresja. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy.



Na tegoroczną edycję konkursu napłynęła rekordowa liczba 351 projektów plakatów. Jury przyznało 2 nagrody główne: II nagrodę **Dorocie Dąbrowskiej** i III – **Szymonowi Szymankiewiczowi** oraz 5 równorzędnych wyróżnień. Na wystawę pokonkursową wybrano 62 najciekawsze prace.

Zwracając się do laureatów, Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** podkreślił, że ich prace w sposób bezpośredni inspirowały do dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pogratulował nagrodzonym

talentu i życzył sukcesów w działalności artystycznej. Wręczył jednemu z wyróżnionych artystów **Emilowi Idzikowskiemu** specjalny dyplom od głównego inspektora pracy – honorowego patrona konkursu za plakat „najpełniej wyrażający przesłanie św. Jana Pawła II widniejące na sztandarze PIP: ostatecznym celem pracy pozostaje zawsze człowiek”.

Konkursowi na plakat dla profesjonalistów tradycyjnie towarzyszył konkurs plastyczny dla uczniów szkół podstawowych, przeprowadzony w tym roku pod hasłem: „Mój WF – zabawa, zdrowie i bezpieczeń-

stwo”. Wzięło w nim udział 26 placówek z całej Polski. Przyznano 12 nagród głównych w kilku kategoriach wiekowych i 12 wyróżnień, które wręczono podczas uroczystości otwarcia wystawy dla profesjonalistów. Prace najmłodszych artystów również można było oglądać na wystawie w CIOP.

Otwarcia wystawy dokonała gospodarz uroczystości: dyrektor instytutu prof. dr hab. n. med. **Danuta Koradecka**. W spotkaniu uczestniczyła wicedyrektor Departamentu Kadry i Szkoleń GIP **Iwona Hadacz**.
Donat Duczyński



Fot. D. Duczyński

– brak nadzoru nad organizacją i przebiegiem prac – pracodawca w chwili wypadku nadzorował wylewanie betonu, ale nie nakazał poszkodowanemu puszczenia końcówki węża i oddalenia się od niego oraz nie nakazał przerwania pracy pompy w momencie zbliżenia wyciągnika na odległość poniżej 5m od linii elektrycznej; przed rozpoczęciem podawania betonu pracodawca nie upewnił się, czy zachowano bezpieczną odległość wyciągnika pompy od linii – w razie stwierdzenia, że wyciągnik pompy nie może być ustawiony z zachowaniem bezpiecznej odległości, należało zapewnić wyłączenie tej linii, co zapobiegłoby wypadkowi; brak reakcji pracodawcy skutkowało kontynuowaniem wylewania betonu z wyciągnikiem znajdującym się w strefie niebezpiecznej, a w konsekwencji porażeniem poszkodowanego prądem;

– brak sygnalizatorów napięcia przy pompie.

W przypadku operatora pompy inspektor postanowił skierować do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia następujących przestępstw:

- określonego w art 160 § 1 Kodeksu karnego, w zbiegu z art. 156 § 1 pkt 2 Kodeksu karnego, polegającego na narażeniu poszkodowanego na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, skutkujące ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu w postaci istotnego zeszpecenia ciała;
- określonego w art. 233 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na zeznaniu nieprawdy podczas przesłuchania w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez inspektora pracy.

inspektor pracy **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn

Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach świętował swój jubileusz

Z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy Lidia Marciniak, p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach, wręczyła 17 maja 2019 r. dyplomy i medale okolicznościowe długoletnim pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach.

Uroczystość odbyła się w Sali Sejmu Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach. Wśród zaproszonych gości byli przedstawiciele Wojewody Śląskiego **Jarosława Wieczorka** i Marszałka Województwa Śląskiego **Jakuba Chełstowskiego**. Lidia Marciniak odczytała list okolicznościowy Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** skierowany do pracowników OIP w Katowicach z podziękowaniem za „rzetelną i efektywną pracę, która przekłada się na stały wzrost poziomu praworządności w stosunkach pracy i kształtowanie pozytywnego wizerunku urzędu”. Sekretarz Marszałka województwa Śląskiego **Karolina Kosowska-Raczek** odczytała list z gratulacjami od Marszałka. Przedstawiono film okolicznościowy przygotowany z okazji jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy.

Okolicznościowymi medalami i dyplomami uhonorowano 114 pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, którzy od ponad 20 lat są związani zawodowo z Państwową Inspekcją Pracy. W imieniu odznaczonych pracowników podziękowania złożyła nadinspektor pracy **Iwona Nowak**.



Uroczystość była również okazją do zaprezentowania wystawy zatytułowanej „Od wieku na rzecz ochrony pracy”, która przedstawia losy inspekcji w ostatnim stuleciu oraz sylwetki ludzi, którzy ją tworzyli. Wydarzenie uświetnił występ zespołu „Kwartesencja”.

OIP Katowice

Biblioteka



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz.U. 2019, poz. 310).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. 2019, poz. 361).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz.U. 2019, poz. 369).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o przewozie towarów niebezpiecznych (Dz.U. 2019, poz. 382).
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych (Dz.U. 2019, poz. 418).
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za

pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu sprawiedliwości (Dz.U. 2019, poz. 420).

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. 2019, poz. 466).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o aktywizacji przemysłu okrętowego i przemysłów komplementarnych (Dz.U. 2019, poz. 471).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. 2019, poz. 473).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o kontroli weterynaryjnej w handlu (Dz.U. 2019, poz. 475).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o społeczno-zawodowych organizacjach rolników (Dz.U. 2019, poz. 491).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lutego 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Polskiego Komitetu Normalizacyjnego (Dz.U. 2019, poz. 379).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 lutego 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym (Dz.U. 2019, poz. 388).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019, poz. 391).
- Rozporządzenie Ministra Cyfryzacji z dnia 21 lutego 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U. 2019, poz. 403).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 marca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednost-

kach budżetowych resortu spraw wewnętrznych i administracji (Dz.U. 2019, poz. 493).

- Ustawa z dnia 22 lutego 2019 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne oraz ustawy o Narodowym Banku Polskim (Dz.U. 2019, poz. 371).
- Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 listopada 2018 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2019 r. (M.P. 2018, poz. 1176).
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 listopada 2018 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2019 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. 2018, poz. 1185).
- Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 12 grudnia 2018 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w I kwartale 2019 r. (M.P. 2018, poz. 1219).
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 grudnia 2018 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji składek na ubezpieczenie emerytalne za III kwartał 2018 r. (M.P. 2018, poz. 1221).
- Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie wysokości współczynnika na rok 2019 stosowanego przy ustalaniu najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, których roczny przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył trzydziestokrotności kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w grudniu poprzedniego roku (M.P. 2018, poz. 1212).
- Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie kwoty 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, stosowanej w okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie (M.P. 2018, poz. 1213).

Opracowała: **Aleksandra Bodzińska**

Na terenie budowy wiaduktu kolejowego doszło do ciężkiego wypadku przy pracy spowodowanego porażeniem prądem. Poszkodowany pracownik miał dużo szczęścia, ponieważ przeżył, doznał jednak poparzeń II i III stopnia. Okoliczności i przyczyny wypadku badał inspektor Państwowej Inspekcji Pracy.

Porażenie prądem podczas prac budowlanych

W dniu wypadku poszkodowany (wiek: 24 lata), zatrudniony na stanowisku zbrojarza, wykonywał pracę należącą do jego obowiązków, tzn. rozprowadzał wężem beton. Beton na budowany wiadukt podawano pompą do betonu obsługiwaną przez operatora z innej firmy podwykonawczej. Operator ustawił pojazd z pompą przy wiadukcie na wzniesieniu terenu. Rozłożył wysięgnik pompy nad przewodami linii napowietrznej LPN (linia potrzeb nietrakcyjnych) o napięciu 15kV, biegnącej wzdłuż nasypu kolejowego. W celu dostarczenia betonu na wiadukt koniec wysięgnika z wężem opuścił między przewód trakcji a przewody linii LPN. W taki sposób rozładowano kilka gruszek betonu. Podczas rozładowywania kolejnej gruszki operator pompy manewrował ramieniem wysięgnika w celu doprowadzenia betonu we wskazane miejsce. Podczas tego manewrowania zbliżył wysięgnik (lub dotknął nim) do będących pod napięciem przewodów linii napowietrznej LPN. Spowodowało to przeskok łuku elektrycznego na ramię wysięgnika pompy, a potem na poszkodowanego, który w tym czasie trzymał końcówkę węża pompy na ramieniu.

W wyniku wypadku pracownik został porażony prądem elektrycznym płynącym przez wysięgnik pompy oraz poparzony łukiem elektrycznym. Doznał oparzenia III stopnia małżowiny usznej, szyi i stóp oraz oparzenia II stopnia ramienia i przedramienia lewej ręki.

Przesłuchiwany przez inspektora pracy operator pompy zeznał, że został przez kierownika robót poinformowany o wyłączeniu linii LPN 15 kV. Kierownik robót stwierdził, że informował operatora o obecności napięcia w linii. Zeznania obu świadków były więc w tym zakresie sprzeczne. Pracodawca poszkodowanego oświadczył natomiast, że operator pompy na 100% wiedział, podobnie jak wszyscy inni pracownicy, że jest napięcie w linii.

Jak ustalił inspektor, pracodawca, mimo że był obecny podczas prowadzonych prac, nie wyznaczył nikogo do pilnowania, aby minimalna odległości 5 m od wysięgnika pompy do linii LPN była zachowana; wynika to z art. 55 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47, poz. 401). Ponadto nie zapewnił instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, określającej szczegółowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wylewania betonu z wykorzystaniem pompy w pobliżu napowietrznych linii elektrycznych.

Przyczyny wypadku

Na podstawie zeznań świadków inspektor pracy za przyczyny wypadku uznał:

– brak sporządzenia IBWR (instrukcji bezpiecznego wykonywania robót) podczas wylewania betonu z wykorzystaniem pompy w pobliżu napowietrznych linii elektrycznych pod napięciem;

