

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



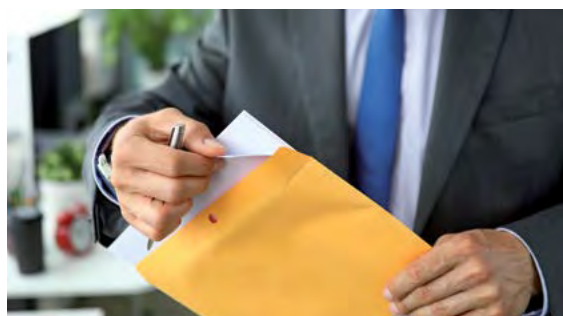
Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1 (443) 2020

Praca w godzinach ponadwymiaryowych

pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy
(str. 8-11)



6 Doręczenie nakazu pełnomocnikowi pracodawcy

27 Bezpieczeństwo na zrobotyzowanych stanowiskach pracy



Roboty przemysłowe zawiązują swą coraz większą popularność temu, iż znacznie lepiej niż ludzie radzą sobie z wykonywaniem prac ciężkich fizycznie. Niestety same w sobie mogą stanowić zagrożenie dla człowieka.



33 Galeria w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie

8 Praca w godzinach ponadwymiarowych pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

Wykonywanie pracy w stale zwiększonym wymiarze godzin nie pozostaje bez wpływu na życie prywatne pracownika czy pozostałe życie zawodowe, jeżeli zatrudnienie w niepełnym wymiarze ma charakter pracy dodatkowej.

- 3 W Sejmie RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Doręczenie nakazu pełnomocnikowi pracodawcy
- 8 Praca w godzinach ponadwymiarowych pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy
- 12 Praca sezonowa cudzoziemca
- 16 Przydatne narzędzie dla kontrolujących legalność zatrudnienia cudzoziemców
- 18 Nagrodzeni przez Głównego Inspektora Pracy w 2019 roku – Pracodawcy – organizatorzy pracy bezpiecznej
- 20 Działania prewencyjne. Na budowie drogi S7
- 24 Ocena narażenia zawodowego przy produkcji laminatów
- 27 Bezpieczeństwo na zrobotyzowanych stanowiskach pracy
- 30 Jestem dumny ze swoich pracowników. Jarosław Kowalczyk, Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, w rozmowie z „Inspektorem Pracy”
- 33 Galeria w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie
- 34 Na krawędzi
- 35 Biblioteka



Okladka: fot. M. Olejnik



W SEJMIE RP

Główny Inspektor Pracy przedstawił program PIP na 2020 r.

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 18 grudnia 2019 r. w siedzibie Sejmu zapoznała się z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na nowy rok.

Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek poinformował, że w przyszłym roku inspekcja pracy zamierza przeprowadzić 72 tys. kontroli. Zaplanowane działania przewidują egzekwowanie długoplanowych strategii, których realizacja wymaga wielu lat konsekwentnych i szeroko zakrojonych akcji, kampanii kontroli i wzmoczonego nadzoru. Inspektorzy pracy będą prowadzić kontrole i działania nadzorcze ukierunkowane na kompleksową ocenę wybranych problemów ochrony pracy.

Plan zadań długofalowych na lata 2019-2021 zakłada objęcie szczególną formą nadzoru zakładów pracy, w których wystąpiły wypadki przy pracy. Celem kontroli i działań nadzorczych będzie ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy. Przedmiotem długofalowych działań inspektorów będą także zakłady, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W 2020 r. będą prowadzone działania kontrolne w obszarach, gdzie występuje najwięcej zagrożeń. Taką branżą jest budownictwo. Przyjęty dotychczas zakres przedmiotowy kontroli zostanie poszerzony o ocenę przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych za pomocą żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Ponadto w 2020 r. są przewidziane kontrole w zakładach opieki zdrowotnej mające na celu ograniczenie wpływu zagrożeń związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych.

W zakresie prawnej ochrony pracy będzie sprawdzane, czy umowy cywilnoprawne nie są zawierane w warunkach właściwych dla umowy o pracę. Poza tym kontrole zostaną ukierunkowane na sprawdzenie przestrzegania przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządu terytorialnego oraz urzędach administracji państwowej, a także w podmiotach o charakterze korporacyjnym.

Jak przypomniał Główny Inspektor Pracy, w związku z uchwaleniem ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach



kapitałowych w bieżącym roku PIP prowadziła pierwsze kontrole wynikające m.in. z realizacji obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK, umów o zarządzanie PPK oraz obowiązku dokonywania wpłat do PPK. W przyszłym roku istotnie rozszerzony zostanie krąg podmiotów objętych PPK, w efekcie PIP planuje znacznie większą aktywność kontrolną w zakresie prawidłowości działań pracodawców związanych z realizacją ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

W programie pracy Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 rok znalazły się też kompleksowe kontrole obejmujące pracodawców działających w branżach takich jak: opieka zdrowotna, górnictwo oraz handel.

Przewiduje się kontynuowanie stałych zadań obejmujących kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, kontrole agencji zatrudnienia i przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych, prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP i z terytorium RP. Od 2020 r. inspektorzy PIP wezmą pod lupę agencje zatrudnienia prowadzone przez cudzoziemców spoza UE.

Program obejmuje również bogatą ofertę działań prewencyjnych i edukacyjnych PIP.

W dyskusji członkowie ROP określili program PIP na 2020 r. jako ciekawy, bogaty, ambitny, bardzo dobrze przygotowany. Opinia Rady Ochrony Pracy na temat programu znajdzie się w stanowisku, którego opracowanie powierzono Zespołowi ds. prawno-organizacyjnych.

Ostatnim obradom Rady Ochrony Pracy X kadencji przewodniczył poseł Janusz Śniadek. Obok Głównego Inspektora Pracy wzięli w nich udział dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

Wiadomości nie tylko z kraju

Spotkanie opłatkowe w ZUS

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 11 grudnia 2019 r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym zorganizowanym w siedzibie I Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w War-



wie. W spotkaniu uczestniczyli: Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marlena Małąg**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed**, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Prof. **Gertruda Uścińska**, Metropolita Warszawski Ksiądz **Kardynał Kazimierz Nycz**. Życzenia rodzinnych świąt, dobrych chwil, błogosławieństwa Bożego, „abyśmy z nową energią, nową siłą spotkali się już w Nowym Roku i dalej działali dla dobra wspólnego, dobra Polski i Polaków” złożyła zebrany Minister **Marlena Małąg**. Prof. **Gertruda Uścińska** mówiła o dokonaniach ZUS w ostatnim okresie, podejmowanych działaniach i wyzwaniach stojących przed urzędem. „Bardzo ciężko pracujemy, żeby służyć obywatelom i zyskać ich zaufanie. Ponad połowa społeczeństwa darzy nas zaufaniem, to jest też wynik tej naszej ciężkiej pracy” – powiedziała Prezes ZUS. Dzielenie się opłatkiem poprzedziły życzenia świąteczne od Księdza **Kardynała Kazimierza Nycza**, który poprowadził także krótką modlitwę i pobłogosławił opłatki.

O bezpieczeństwie pracy w rolnictwie

Z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** 11 grudnia 2019 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie obradowała Komisja GIP ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie. Państwowa Inspekcja Pracy i Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego prowadzą wielokierunkowe działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa na wsi. Strategia „Wizja Zero dla Rolnictwa” ma na celu wyeliminowanie wypadków w pracy i chorób zawodowych pracowników, poprawę warunków pracy i zwiększenie świadomości społeczeństwa. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** zaznaczył, że obserwowany za granicą program wywarł na nim bardzo duże wrażenie i w przyszłości chciałby rozszerzyć go także na zakłady pracy.

Opłatek wśród związkowców

W siedzibie Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” we Wrocławiu 16 grudnia 2019 r. odbyło się spotkanie opłatkowe z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka**. W spotkaniu uczestniczyli: Biskup Pomocniczy Wrocławski **Jacek Kiciński**, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu **Andrzej Pogórski**, Dolnośląski Kurator oświaty **Roman Kowalczyk**, członkowie Rady Dialogu Społecznego, przedstawiciele organizacji kombatanckich i społecznych. Obecni złożyli sobie życzenia, obejrzeni jasełka w wykonaniu dzieci z Przedszkola nr 87 we Wrocławiu. Gospodarz uroczystości, Przewodniczący Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” **Kazimierz Kimso** podkreślił, że trzeba razem pracować i świętować, bo to jest istotne dla budowania dialogu. Ksiądz biskup **Jacek Kiciński** przekazał pozdrowienia od Metropolity Wrocławskiego Arcybiskupa **Józefa Kupnego**, poświęcił pokarmy i opłatki.

Podsumowanie roku Wszechnicy SIP

Z udziałem przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy 18 grudnia 2019 r. podsumowano rok szkoleniowy Wszechnicy Społecznej Inspekcji Pracy przy Zarządzie Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”. Wyróżniającym się społecznym inspektorom pracy nagrody wręczyli oraz gratulacje złożyli: Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Bogdan Drzastwa** oraz **Barbara Serafinowska** i **Andrzej Pogórski** z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Sekretarz Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” **Grzegorz Makul** podziękował społecznym inspektorom pracy za ich wytrwałość i pracę oraz przedstawicielom PIP za wsparcie merytoryczne udzielane wszechnicy.

O programach prewencyjnych we Wrocławiu w 2019 r.

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** wziął udział w zorganizowanym 17 grudnia 2019 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu podsumowaniu programów prewencyjnych i konkursów prowadzonych w minionym roku. Był to dla Państwowej Inspekcji Pracy czas jubileuszu 100-lecia istnienia. Zwracając się do laureatów konkursów, powiedział, że dla całej Inspekcji Pracy dużą satysfakcją jest możliwość współpracy z pracodawcami, których można stawiać za wzór i nagradzać. Podczas spotkania wręczono nagrody zwycięzcom etapu regionalnego ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, konkursów „Buduj bezpiecznie”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, „Wzorowy pracownik służby bhp województwa dolnośląskiego”. Wręczono również Dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy pracodawcom, którzy dostosowali swoje zakłady do obowiązujących przepisów, a także zaświadczenia pracodawcom, którzy ukończyli program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”. Nagrody i wyróżnienia wręczali: **Maria Michoń**, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych oraz **Andrzej Pogórski**, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru.

Nagrody w Konkursie Poprawy Warunków Pracy

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 12 grudnia 2019 r. odbyła się uroczystość wręczenia nagród laureatom 47. edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy. Głównego Inspektora Pracy reprezentował zastępca **Bogdan Drzastwa**. Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** w liście skierowanym do Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marleny Małąg** i uczestników konkursu podkreślił, że Państwowa Inspekcja Pracy z dużą satysfakcją angażuje się w inicjatywy ukierunkowane na poprawę warunków pracy, wśród których Konkurs Poprawy Warunków Pracy zajmuje szczególne miejsce. Nagrody i wyróżnienia przyznano w trzech kategoriach: rozwiązania techniczne i technologiczne, przedsięwzięcia organizacyjne i edukacyjne, prace naukowo-badawcze, w tym nagrodę Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w kategorii prac naukowo-badawczych za opracowanie, które może być wykorzystywane w rolnictwie.

Seminarium o starzeniu się społeczeństwa

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 5 grudnia 2019 r. wziął udział w seminarium Sieci ISSA – największej na świecie organizacji zrzeszającej narodowe instytucje zabezpieczenia społeczne-

go. Zorganizowane w siedzibie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie sesje służyły konfrontacji międzynarodowych doświadczeń w zakresie starzenia się społeczeństwa. Prelegenci z Polski, Szwajcarii, Kanady, Rosji, Czech i Niemiec przedstawili prognozy demograficzne, czynniki mające wpływ na politykę społeczną, aktywność zawodową po przejściu na emeryturę oraz innowacyjne rozwiązania i zmiany w systemach emerytalnych krajów europejskich.

Spotkanie opłatkowe w KRUS

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 4 grudnia 2019 r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym w siedzibie Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie. Wśród zaproszonych gości byli także: Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi **Krzysztof Ardanowski** i Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Marlena Małąg**. Dzielenie się opłatkiem poprzedziły: modlitwa zainicjowana przez dyrektora Caritas Polska księdza **Marcina Iżyckiego** oraz przemówienia i odczytywanie listów z życzeniami świątecznymi, w tym od Premiera **Mateusza Morawieckiego**.



Nagrody dla najaktywniejszych dziennikarzy

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** wręczył nagrody dla dziennikarzy za szczególne zaangażowanie w upowszechnianie problematyki ochrony pracy. Uroczystość odbyła się w poniedziałek 9 grudnia 2019 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Statuetki i dyplomy z rąk **Wiesława Łyszczka** odebrali: **Michał Ossowski**, redaktor naczelny „Tygodnika Solidarność”, **Paweł Żebrowski**, redaktor prowadzący portalu Prawo.pl, **Paweł Lisowski** z TVP3 Kraków, **Anna Moraniec** z „Super Nowości Rzeszów” oraz **Daria Kuzuła-Pietraszek** i **Joanna Sikora** z TVP3 Bydgoszcz.



Sobiesław Jaroszek

Skutki działania pełnomocnika, który reprezentował pracodawcę w postępowaniu przed organami PIP, okazały się w zakresie odbioru nakazu w siedzibie OIP w Warszawie decydujące dla rozstrzygnięcia sprawy przed Wojewódzkim Sądem Administracyjnym, jak również przed Naczelnym Sądem Administracyjnym. Pełnomocnik – radca prawny – działał na podstawie pisemnego upoważnienia zarówno w postępowaniu kontrolnym, jak też administracyjnym.

Doręczenie nakazu pełnomocnikowi pracodawcy

Według art. 40 § 1 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego pisma doręcza się stronie, a gdy strona działa przez przedstawiciela – temu przedstawicielowi. Jeżeli strona ustanowiła pełnomocnika, pisma doręcza się pełnomocnikowi. Według art. 42 § 2 k.p.a. pisma mogą być doręczane również w lokalu organu administracji publicznej, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

Inspektor pracy po kontroli przeprowadzonej w jednym z wielkopowierzchniowych sklepów sporządził w dniu 18 października 2016 r. nakaz zawierający cztery decyzje dotyczące usunięcia składowanych materiałów budowlanych w różnych częściach placu składowego i innych wskazanych miejscach, spod linii elektroenergetycznej wysokiego napięcia powyżej 30 kV, na odległość nie mniejszą niż 15 m od skrajnych przewodów linii elektroenergetycznej.

Opis stanu faktycznego ujęty w zapisach protokołu z kontroli oraz dokumentacja fotograficzna dołączona do protokołu jednoznacznie wskazywały na naruszenie

przez pracodawcę przepisów § 77 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.). Decyzjom zawartym w nakazie inspektora pracy nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 k.p.a., ze względu na konieczność ochrony życia i zdrowia.

W dniu 18 października 2016 r., po wcześniejszym zapoznaniu z treścią i ustosunkowaniu się do zastrzeżeń, doszło w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie do podpisania z pełnomocnikiem pracodawcy końcowego protokołu z kontroli. Inspektor pracy przekazał wówczas pełnomocnikowi wystąpienie pokontrolne oraz sporządzony nakaz zawierający cztery decyzje. Pełnomocnik potwierdził odbiór wystąpienia pokontrolnego, zamieszczając na drugim egzemplarzu adnotację „otrzymałem w dniu 18.10.2016 r.” z podpisem, natomiast po otrzymaniu nakazu i zapoznaniu się z jego treścią (niekorzystną dla strony), na drugim egzemplarzu zamieścił zapis „otrzymałem w dniu ...”,

po czym zapis ten skreślił, informując, że nie będzie odbierał tego dokumentu i zwrócił inspektorowi pracy oba egzemplarze nakazu.

Na okoliczność sposobu przekazania wymienionych wcześniej pokontrolnych środków prawnych pełnomocnikowi pracodawcy, inspektor pracy sporządził stosowną notatkę służbową, dodatkowo wysłał nakaz na adres pracodawcy za pośrednictwem poczty za zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Nakaz został doręczony w ten sposób w dniu 20 października 2016 r. Pismem nadanym drogą pocztową w dniu 31 października 2016 r. strona reprezentowana przez radcę prawnego złożyła odwołanie od nakazu inspektora pracy z dnia 18 października 2016 r. Okręgowy Inspektor Pracy, jako organ II instancji, działając na podstawie art. 134 k.p.a., stwierdził w drodze postanowienia uchybienie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od nakazu inspektora pracy. Termin ten nie został dotrzymany, pomimo prawidłowego pouczenia zawartego w decyzji (nakazie) inspektora pracy – organu I instancji. Wnosząc odwołanie, nie

składano wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Skarga do sądu

Pełnomocnik pracodawcy wniósł skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, podnosząc, że inspektor pracy nie doręczył nakazu pełnomocnikowi, a z treścią nakazu zapoznał się dopiero 24 października 2016 r. po jego przekazaniu przez pracodawcę. Z tych powodów w skardze do WSA domagano się uchylenia postanowienia organu II instancji. W odpowiedzi na skargę Okręgowy Inspektor Pracy zauważył m.in. że według wyroku NSA z dnia 14.06.2017 r. I OSK 179/17 – strona nie może traktować odmowy przyjmowania pism jako jeszcze jednego środka obrony własnych interesów. W konsekwencji musi liczyć się z tym, że nieuzasadniona odmowa przyjęcia pisma prowadzi do uznania doręczenia jako prawnie skutecznego. Ponadto wskazano, że zgodnie z wyrokiem WSA w Gliwicach z dnia 14.09.2016 r. sygn. akt I SA/Gl 941/15 – „niewywiązanie się pełnomocnika z przyjętych na siebie obowiązków nie rodzi po stronie mocodawcy uprawnienia do przywrócenia terminu.

Wyrokiem z dnia 18 października 2017 r. (sygn. akt II SA/Wa 233/17) Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie oddalił skargę na postanowienie OIP. Uznano za skuteczne doręczenie decyzji pełnomocnikowi strony w dniu 18 października 2016 r. Wskazano, że „przepis art. 47 k.p.a. nie wyklucza możliwości doręczenia nakazu przez organ bezpośrednio pełnomocnikowi kontrolowanej Spółki, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. Powołany przepis nie nakazuje doręczenia decyzji wyłącznie za pośrednictwem operatora pocztowego. Możliwe jest doręczenie decyzji osobie będącej pełnomocnikiem Spółki, której nakaz dotyczy, poprzez wręczenie jej bezpośrednio (osobiście) nakazu inspektora pracy. Bezsporne jest, że pełnomocnik odmówił przyjęcia nakazu. Inspektor pracy, który wydał nakaz usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeń-



stwa i higieny pracy (art. 11 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), nie mógł – w stanie faktycznym niniejszej sprawy – przestać wyłącznie na pozostawieniu tego nakazu wraz z notatką dotyczącą okoliczności doręczenia pełnomocnikowi, w aktach sprawy. Mając na uwadze, że zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o PIP, podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, o której mowa m.in. właśnie w art. 11 pkt 1 ustawy, ma obowiązek informowania odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o jej realizacji z upływem terminów określonych w decyzji, zasadnie organ przesłał nakaz zawierający cztery decyzje do wiadomości Spółce w celu zapoznania się z decyzjami wymagającymi wykonania”.

Kasacja do NSA

Następnie pełnomocnik pracodawcy złożył w tej sprawie skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego, w której podnosił, że jego zdaniem, wobec braku doręczenia przez inspektora pracy nakazu pełnomocnikowi skarżącego, termin do wniesienia odwołania od niego w ogóle nie rozpoczął biegu.

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2018 r. (sygn. akt I OSK 489/18), Naczelny Sąd Ad-

ministracyjny oddalił skargę kasacyjną, podkreślając, że w postępowaniu przed organami PIP strona była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Potwierdzono, że skuteczne było doręczenie decyzji pełnomocnikowi strony w dniu 18 października 2016 r., zaś przesłanie decyzji stronie (pracodawcy) w dniu 20 października 2016 r. Sąd ocenił jako mające charakter jedynie informacyjny.

Zatem od chwili ustanowienia pełnomocnika strona działa za jego pośrednictwem z pełnym skutkiem prawnym, a wobec tego decyzje doręcza się pełnomocnikowi, a nie stronie (art. 40 § 2 k.p.a.). Jeżeli decyzja została doręczona zarówno stronie, jak i jej pełnomocnikowi, to wywołuje jedynie ten skutek, że strona jest poinformowana o fakcie wydania decyzji, natomiast skutki procesowe doręczenia należy wiązać z datą doręczenia decyzji pełnomocnikowi. W tym przypadku datą doręczenia w rozumieniu k.p.a. będzie data doręczenia pisma pełnomocnikowi, stąd od tej daty należy liczyć terminy procesowe do zaskarżenia decyzji.

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy **Sobiesław Jaroszek**
OIP Warszawa



Piotr Bogdański

Pracownik zawierający umowę na niepełny wymiar czasu pracy ma prawo oczekiwać, że pracodawca będzie zatrudniać go zgodnie z ustalonym wymiarem czasu pracy. Wykonywanie pracy w stale zwiększonym wymiarze godzin nie pozostaje bez wpływu na jego życie prywatne czy pozostałe życie zawodowe, jeżeli zatrudnienie w niepełnym wymiarze ma charakter pracy dodatkowej.

Praca w godzinach ponadwymiarowych

pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

Pracę w godzinach przekraczających ustalony w treści umowy o pracę wymiar czasu pracy, pomimo braku jej ustawowej definicji legalnej, powszechnie przyjęło się nazywać pracą w godzinach ponadwymiarowych.

Zgodnie z art. 151 § 5 Kodeksu pracy strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Wprowadzenie tej regulacji miało m.in. umożliwić negocjowanie przez przyszłego pracownika, zainteresowanego zawarciem umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, korzystnej rekompensaty pieniężnej za możliwość korzystania przez pracodawcę z dopuszczalności zatrudnienia go w godzinach ponad ustalony w umowie o pracę wymiar czasu pracy, w ramach uelastycznienia procesu zarządzania czasem pracy. Wątpliwości może budzić, czy cel ten został realnie osiągnięty. Jak łatwo zauważyć, intencją ustawodawcy było pozostawienie decyzji w zakresie limitu woli stron stosunku pracy, w praktyce jednak najczęściej udział pracownika ogranicza się do zaakceptowania propozycji pracodawcy zawartej w umowie o pracę. Najczęściej spotykanym jest z ustaleniem limitu, o którym mowa w art. 151 § 5 k.p., na pułapie maksymalnie zbliżonym do pełnego etatu. Charakterystyczne jest to, że inspektorzy pracy w trakcie kontroli stwierdzają również zawieranie umów o pracę pozbawionych zapisów w tym przedmiocie.

Sposób sformułowania przepisu przez ustawodawcę jest dla wielu pracowników niezrozumiały, a wiedza o istnieniu tej regulacji, a przede wszystkim o jej istocie wydaje się niewielka. Prawidłowe sporządzenie takiego zapisu w umowie napotyka problemy wśród wielu pracodawców i bywa źródłem wątpliwości pracowników służb kadrowych.

Limit godzin ponadwymiarowych

Jak przedstawiono, art. 151 § 5 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek ustalenia w umowie o pracę zawieranej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej ilości godzin pracy ponad obowiązujący zgodnie z jej treścią wymiar, których przekroczenie uprawnia pracownika do nabycia prawa do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Przepisy nie wskazują jednak sposobu ustalenia omawianego limitu. Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy z dnia 21 kwietnia 2011 r. (sygn. GPP-501-4560-6-1/11/PE/RP) pułap godzin, którego przekroczenie powoduje obowiązek naliczenia dodatkowego wynagrodzenia, może zostać określony w różny sposób, np. poprzez odniesienie do części etatu, wskazanie konkretnej liczby godzin. Limit może dotyczyć wymiaru czasu pracy ustalonego na okres rozliczeniowy, a także wymiaru pracy w konkretnych dniach czy tygodniach. Strony umowy o pracę dysponują zatem dość dużymi możliwościami w zakresie ustalenia limitu, tak aby odpowiadało to w sposób jak najdalej idący w stosunku do np. stosowanej do pracowni-

ka zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, organizacji pracy. Spotykane niekiedy w praktyce ustalenie wymiaru godzin nadliczbowych na poziomie pełnego wymiaru czasu pracy (pełnego etatu) – czyli przyjęcie, że dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi dopiero po przekroczeniu obowiązujących norm czasu pracy – jest sprzeczne z przepisami, ponieważ przekroczenie normy czasu pracy skutkuje zakwalifikowaniem, zgodnie z art. 151 k.p., takiej pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych.

Brak limitu w umowie

Kolejnym ważnym zagadnieniem są konsekwencje prawne braku zawarcia w treści umowy o pracę omawianego limitu. Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie zawierają żadnej regulacji dotyczącej takiej sytuacji. W doktrynie prawa pracy można spotkać opinie, że w takim stanie faktycznym należałoby przyjąć, że dodatek będzie przysługiwał za cały okres pracy ponadwymiarowej (Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, WKP 2017). Wskazane stanowisko części doktryny podzielane było do pewnego czasu przez Państwową Inspekcję Pracy, co obecnie nie ma już miejsca. Natomiast w orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie utrzymuje się jeden kierunek wykładni, zgodnie z którym brak określenia dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy skutkuje tym, że pracownikowi za wskazaną pracę dodatek nie przysługuje (wyroki SN z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK

315/07, OSNP 2009/23-24, poz. 310 oraz z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015/9, poz. 121). Ten kierunek wykładni podzielany jest również przez część doktryny argumentującej, że źródłem prawa do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych jest wyłącznie postanowienie zawarte w treści umowy. Biorąc pod uwagę kierunek wykładni Sądu Najwyższego i opinie przeważającej części doktryny, należy uznać, że brak ustaleń dotyczących limitu godzin ponadwymiarowych, którego przekroczenie uprawnia pracownika do dodatkowej rekompensaty finansowej, powoduje, że pracownik prawa do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych nie nabywa.

Należy dodać, że sam fakt braku ustalenia limitu, o którym mowa w art. 151 § 5 k.p., pozostaje bez wpływu na dopuszczalność wydawania pracownikowi polecenia pracy w godzinach ponadwymiarowych, ponieważ w zapisie tym pracodawca i pracownik nie ustalają limitu godzin zatrudnienia w godzinach ponadwymiarowych, lecz wskazują limit, którego przekroczenie spowoduje nabycie dodatku do wynagrodzenia. Zapis ten ma więc charakter wpływający jedynie na wynagrodzenie pracownika, a jego brak nie jest równoznaczny z brakiem obowiązku pracy w godzinach ponadwymiarowych. Zwracam uwagę, że przepisy Kodeksu pracy nie przewidują również sankcji za brak zapisu dotyczącego limitu godzin. Co więcej, w mojej opinii, brak jest podstaw prawnych do skierowania do pracodawcy przez inspektora pracy wystąpienia w zakresie zmiany treści umowy o pracę z danym pracownikiem w postaci uzupełnienia treści





umowy o pracę o limit określony w art. 151 § 5 k.p. Ustawodawca bowiem pozostawił ten obszar autonomicznej woli stron stosunku pracy, a nie wyłącznie pracodawcy, który jest adresatem środków prawnych stosowanych przez inspektorów pracy. Środek prawny w postaci wystąpienia może mieć w tym przypadku wyłącznie charakter profilaktyczny.

W zadaniowym systemie czasu pracy

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię dotyczącą praktycznych problemów ze stosowaniem art. 151 § 5 k.p. Stosowanie tego przepisu następuje niezależnie od systemu czasu pracy, w jakim jest zatrudniony pracownik, ponieważ wskazany przepis nie wyklucza żadnego systemu czasu pracy. Nie jest wykluczona również możliwość stosowania do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze systemu zadaniowego czasu pracy.

Zgodnie z art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. W systemie zadaniowym pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Przepis ten odwołuje się do norm czasu pracy, a nie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Praca w zadaniowym systemie czasu pracy podlega odmiennym regułom jej ewidencjonowania. Wniosek taki płynie z treści art. 149 § 2 k.p., zgodnie z którym w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Jak łatwo zauważyć, brak obowiązku ewidencjonowania godzin pracy powoduje w efekcie, że pracodawca nie jest zobowiązany (często wręcz nie jest w stanie) ustalić wymiaru godzin pracy świadczonej przez pracownika na polecenie pracodawcy w godzinach ponadwymiarowych, a w konsekwencji – ustalić, czy doszło do nabycia przez pracownika dodatku do wynagrodzenia. W efekcie może spowodować to, że pracownik nie otrzyma należnego mu dodatku, pomimo przekroczenia określonego w umowie limitu. Istnieje zatem obawa, że niedoskonałości omawianej regulacji spowodują naruszenie praw pracowniczych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w systemie zadaniowym.

Jeżeli pracodawca świadomie, w złej woli zacznie wykorzystywać braki tej regulacji, to konsekwencją może być celowa praktyka wykonywania pracy przez pracowników bez otrzymania przez nich pełnego należnego wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Dopuszczalność i forma polecenia

Czy pracownik jest związany poleceniem pracy w godzinach ponadwymiarowych? Przepisy Kodeksu pracy w żaden sposób bezpośrednio nie odnoszą się do tego problemu. Nie wprowadzają również przesłanek dopuszczalności wydania takiego polecenia, jak – dla przykładu – ma to miejsce w przypadku polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast w doktrynie powszechnie przyjmuje się, że pracodawca jest uprawniony do polecenia pracownikowi wykonywania pracy ponad ustalony w umowie wymiar. Streszczając prezentowane w doktrynie uzasadnienia przyjętego stanowiska, wskazać należy, że prawo pracodawcy do polecenia pracy w godzinach ponadwymiarowych wywodzi się w oparciu o art. 100 § 2 k.p. Zgodnie z nim, pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Ponadto, argumentuje się, że skoro ustawodawca w art. 151 § 5 k.p. zawarł normę dotyczącą rekompensowania pracy ponadwymiarowej, to w sposób dorozumiany dozwolił jej świadczenie. Wskazuje się również, że skoro ustawodawca nie zawarł w Kodeksie pracy zakazu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracownika, to tym bardziej można przyjąć, że pracownik zobowiązany jest do wykonywania pracy ponad ustalony w umowie o pracę wymiar.

Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują, w jakiej formie pracodawca może zobowiązać pracownika do świadczenia pracy ponad obowiązujący w umowie wymiar czasu pracy. W konsekwencji można stwierdzić, że wskazana wyżej praca, wynikająca z potrzeb pracodawcy – o ile przepisy wewnątrzzakładowe nie przewidują formy polecenia – powinna być wykonywana na polecenie, które może mieć dowolną formę, np. pisemną, e-mailową, ustną. Oczywiście, polecenie pracodawcy musi dotrzeć do pracownika w taki sposób, aby pracownik mógł zapoznać się z jego treścią, co umożliwi wywiązanie się z obowiązków we wskazanych pracownikowi godzinach. Praca w godzinach ponad-

wymiarowych, dopóki nie przekracza norm czasu pracy, nie ma charakteru pracy w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji, co bardzo istotne z punktu widzenia praw pracowniczych, nie mają do niej zastosowania regulacje dotyczące zakazów pracy w godzinach nadliczbowych, nie podlega ona również wliczeniu do limitów godzin nadliczbowych.

Skoro pracownik jest zobowiązany do podjęcia pracy w godzinach ponadwymiarowych, to odmowa wykonania polecenia pracodawcy może skutkować odpowiedzialnością pracownika z tytułu odmowy wykonania polecenia pracodawcy, na zasadach wynikających z treści przepisów Kodeksu pracy, z uwzględnieniem wykładni płynącej z praktyki orzeczniczej sądów w tym zakresie. Ewentualna odmowa pracownika może być oparta o zarzut naruszenia art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. W praktyce ocena, czy polecenie pracodawcy narusza ww. przepis w danym konkretnym przypadku, a przez to - czy pracownik może odmówić wykonania polecenia – będzie dla niego jednak bardzo trudna.

Roszczenia pracownicze

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r. (sygn. akt I PR 1/95, OSNP Nr 3/1996, poz. 48), pracodawca zobowiązany jest nie tylko zatrudniać zgodnie z ustalonym rodzajem pracy i we właściwym miejscu, ale także w stosownym wymiarze i rozkładzie czasu pracy. W konsekwencji wydaje się, że wykonywanie pracy na polecenie pracodawcy w godzinach ponadwymiarowych nie powinno mieć stałego, ciągłego charakteru. Jeżeli pracodawca ustalił wraz z pracownikiem w treści umowy o pracę wymiar czasu pracy, to przecież tak jak i innych warunków określonych w treści umowy o pracę, powinien dostrzymywać ustalonego wymiaru czasu pracy.

Obowiązujące przepisy nie zawierają wprost wyrażonej podstawy do ewentualnych roszczeń pracowniczych, w związku ze stałym, ciągłym niedotrzymywaniem przez pracodawcę ustalonego przez strony wymiaru czasu pracy. Natomiast, zgodnie z art. 292 § 2 k.p., pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

W doktrynie przyjmuje się często, że wskazany przepis stanowi podstawę do dochodzenia przez pracownika przed sądem pracy roszczenia o zmianę w zakresie warunku umowy, w postaci ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy. Podsumowując stanowisko zajmowane w doktrynie, wskazuje się, że jeżeli pracodawca permanentnie zatrudnia w godzinach ponadwymiarowych danego pracownika, to tym samym ma możliwość zwiększenia jego wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

Dla ustalenia, iż dany stosunek prawny lub prawo istnieje lub nie istnieje, trzeba najpierw wykazać się interesem prawnym.

Zasadność powództwa o ustalenie ma miejsce, gdy dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Interesem prawnym dochodzenia ustalenia rzeczywistego wymiaru czasu pracy jest na przykład możliwość uzyskania urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze lub ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Niewystarczająca ochrona

W mojej opinii obecny kształt regulacji dotyczącej pracy w godzinach ponadwymiarowych nie chroni w sposób wystarczający pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Głównym problemem zaobserwowanym w praktyce jest fakt, że w znakomitej większości przypadków, limit godzin ponadwymiarowych, którego przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalany jest w sposób jak najkorzystniejszy dla pracodawcy, czyli w konsekwencji najmniej korzystny dla pracownika. Nieustalenie ww. limitu, jak pokazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego, powoduje brak nabycia przez pracownika uprawnień do rekompensaty za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Istniejąca regulacja nie znajduje również właściwego zastosowania do pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy. W obowiązujących przepisach brak również racjonalnego mechanizmu blokującego możliwość nadmiernego nadużywania przez pracodawcę możliwości polecenia pracownikowi stałego, permanentnego wykonywania pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Pracownik zawierający umowę na niepełny wymiar czasu pracy ma prawo oczekiwać, że pracodawca będzie zatrudniać go zgodnie z ustalonym wymiarem czasu pracy. Wykonywanie pracy w stale zwiększonym wymiarze godzin nie pozostaje bez wpływu na jego życie prywatne czy pozostałe życie zawodowe, zwłaszcza jeżeli zatrudnienie w niepełnym wymiarze ma charakter pracy dodatkowej. Ten rodzaj zatrudnienia popularny jest zwłaszcza wśród pracowników będących rodzicami małoletnich dzieci, wydaje się więc zasadne wprowadzenie rozwiązania chroniącego ich przed nadmiernym wykonywaniem pracy ponadwymiarowej, np. na wzór przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych pracowników wychowujących dziecko do 4. roku życia. Z drugiej strony, jeżeli ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących problematyki pracy w godzinach ponadwymiarowych, a w chwili obecnej nic na to nie wskazuje, to stojące przed nim zadanie niewątpliwie nie jest proste. Zwiększenie uprawnień pracowników ponadwymiarowych może wywołać niezamierzony skutek w postaci zastępowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy umowami cywilnoprawnymi.

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



Tomasz Musialik

Praca sezonowa cudzoziemca

Ustawą z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 1543) wprowadzone zostały nowe regulacje prawne, dotyczące możliwości podejmowania pracy przez cudzoziemców. Stanowią one wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. UE seria L z 2014 r. nr 94 poz. 375).

Zmiany wynikają przede wszystkim z potrzeby wprowadzenia spójnych zasad w zakresie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Najbardziej doniosłą jest wprowadzenie nowego rodzaju zezwolenia na pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: zezwolenia na pracę sezonową uregulowanego w artykułach 88n-88y ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 ze zm. oraz z 2019 r. poz. 986).

Zezwolenie na pracę sezonową jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Dotyczy ono działalności określonej w rozporządzeniu ministra pracy w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową, w związku ze znacznie wyższym zapotrzebowaniem na siłę roboczą w niektórych okresach roku ze względu na powtarzające się wydarzenia lub typy wydarzeń podlegające uwarunkowaniom sezonowym w tych podklasach działalności. Jako sektory, w których praca ma charakter sezonowy, przytoczona dyrektywa wskazuje: rolnictwo, ogrodnictwo oraz turystykę, jednakże państwa członkowskie mogą wskazać dodatkowe sektory gospodarki.

Zgodnie ze wspomnianą dyrektywą za pracownika sezonowego uznaje się obywatela państwa trzeciego (czyli każdą osobę, która nie jest obywatelem Unii w rozumieniu traktatów), który zachowuje główne miejsce pobytu w państwie trzecim, lecz

przebywa legalnie i tymczasowo na terytorium państwa członkowskiego w celu wykonywania prac uzależnionych od rytmu sezonowego na podstawie jednej lub kilku umów o pracę zawartych na czas określony bezpośrednio między tym obywatelem państwa trzeciego a pracodawcą posiadającym siedzibę w danym państwie członkowskim. Za prace uzależnione od rytmu sezonowego przepisy dyrektywy uznają prace, które są związane z konkretnym okresem w roku ze względu na powtarzające się wydarzenie lub typ wydarzeń, podlegające uwarunkowaniom sezonowym, kiedy to zapotrzebowanie na siłę roboczą jest znacznie wyższe niż zapotrzebowanie związane ze zwyczajowymi działaniami. Wskazane wyżej przesłanki stanowiły punkt wyjścia dla krajowej nowelizacji, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Postępowanie w sprawie wydania zezwolenia

Zezwolenie na pracę sezonową (zezwolenie typu S) wydawane jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Wniosek taki pracodawca składa w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Zezwolenie na pracę sezonową wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę (w przypadku osoby prawnej) lub miejsce zamieszkania (w przypadku osoby fizycznej) podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. W przypadku zmiany właściwości starosty (w związku ze zmianą siedziby lub miejsca zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cu-

dzoziemcowi) właściwość starosty do prowadzenia postępowania w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową określa się na dzień złożenia wniosku w tej sprawie.

W postępowaniu o wydanie, przedłużenie lub uchylenie zezwolenia na pracę sezonową stroną postępowania jest wyłącznie podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Zezwolenia typu S w porównaniu z innymi typami zezwoleń na pracę cudzoziemca wydawane są zatem przez inny właściwy do tego organ. Na zasadzie wyjątku mamy tu do czynienia z właściwością starosty w miejsce wojewody. Ma to na celu skrócenie czasu oczekiwania na wydanie przedmiotowego zezwolenia.

Dwie przesłanki

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane, jeżeli spełnione zostaną kumulatywnie dwie przesłanki. Po pierwsze - wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku w tym samym wymiarze czasu. Tym samym należy mieć na uwadze przepisy odnoszące się do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki

godzinowej w danym roku kalendarzowym. Przykładowo w 2019 r. jest to kwota 2250 zł brutto dla umów o pracę i 14,70 zł brutto za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi. Po drugie - podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączy do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową informację starosty (właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca) o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy (tzw. test lokalnego rynku pracy). Informacja ta zostaje sporządzona z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich oraz cudzoziemców wskazanych enumeratywnie w ustawie (tj. m.in. posiadających status uchodźcy, zezwolenie na pobyt stały, posiadających zgodę ze względów humanitarnych, korzystających z ochrony czasowej, czy będących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej i państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego). Takiego warunku nie stosuje się w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi będącemu obywatelem Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej oraz Ukrainy.



Do rodzajów prac, które mają charakter sezonowy, należy między innymi zbiór owoców.



W przypadku złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umowy cywilnoprawnej, starosta uwzględni wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy lub przewidywanego okresu wykonywania zobowiązań wynikających z umowy. Jeżeli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową będzie ubiegał się o wydanie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej (wiza oznaczona numerem 05b) lub zamierza wjechać na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego, a podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi spełnia wspomniane wyżej warunki i nie zachodzą okoliczności, z powodu których odmawia się wydania zezwolenia na pracę sezonową, właściwy starosta wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej oraz wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie (podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przekazuje przedmiotowe zaświadczenie temu cudzoziemcowi).

Przepisy przewidują również tzw. procedurę pierwszeństwa. Zgodnie z nią starosta rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu na

podstawie zezwolenia na pracę sezonową i jeżeli ich praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę.

Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, zezwolenie takie wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Podstawą jest wiza wydana w celu wykonywania pracy sezonowej lub ruch bezwizowy, pod warunkiem przedstawienia przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi właściwemu staroście kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP oraz informacji o adresie zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium RP.

Pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej uważa się za legalną od dnia następującego po przedstawieniu staroście wymienionych wyżej dokumentów do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane w trzech egzemplarzach, z których dwa otrzymuje podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Jeżeli zezwolenie wydaje się w formie dokumentu elektronicznego w rozumieniu prze-

pisów ustawy o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, dodatkowo wydaje się jeden egzemplarz zezwolenia w formie pisemnej. Procedura administracyjna trwa zwyczajowo od 7 do 30 dni. Opłata w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca wynosi 30 zł i jest uiszczana na rachunek bankowy powiatowego urzędu pracy, w którym powierzający wykonywanie pracy składa wniosek. W praktyce należy przedstawić w powiatowym urzędzie pracy potwierdzenie wpłaty ze wskazaniem imienia i nazwiska cudzoziemca, którego dotyczy dokonana opłata.

Rodzaje wykonywanych prac sezonowych

W treści zezwolenia na pracę sezonową, które wydawane jest dla danego cudzoziemca, określa się podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Ponadto, w przypadku cudzoziemca będącego pracownikiem tymczasowym, w zezwoleniu określany jest także pracodawca użytkownik. Co ważne, zezwolenie na pracę sezonową nie określa rodzaju wykonywanej pracy lub stanowiska, jakie zajmuje cudzoziemiec. Tym samym zezwolenie dopuszcza do wykonywania pracy cudzoziemca w ramach wszystkich rodzajów prac wymienionych w rozporządzeniu ministra pracy, a zatem zarówno w wymienionych podklasach działalności związanej z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem, jak i działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Stanowią one jednak katalog zamknięty, tj. tylko w obszarze podklas wymienionych w rozporządzeniu można zastosować procedurę związaną z ubieganiem się i wydaniem zezwolenia typu S. Chodzi, przykładowo, o podklasy: 01.15.Z uprawa tytoniu, 01.21.Z uprawa winogron, 01.28.Z uprawa roślin przyprawowych i aromatycznych oraz roślin wykorzystywanych do produkcji leków i wyrobów farmaceutycznych, 01.41.Z chów i hodowla bydła mlecznego, 01.45.Z chów i hodowla owiec i kóz, 01.64.Z obróbka nasion dla celów rozmnażania roślin, 55.30.Z pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe czy 56.10.B ruchome placówki gastronomiczne.

Warto pamiętać, że uzyskanie zezwolenia na pracę nie zwalnia z określonych odrębnymi przepisami wymogów, od spełnienia których uzależnione jest wykonywanie zawodów regulowanych lub działalności.

Z praktycznego punktu widzenia podmiot powierzający wykonywanie pracy może prowadzić działalność również w innych podklasach niż wskazane w rozporządzeniu ministra pracy. Jeżeli jednak z zatrudnieniem cudzoziemca wiązałoby się wykonywanie przez niego pracy w ramach podklas innych niż objęte rozporządzeniem, wówczas podmiot powierzający wykonywanie pracy powinien złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę (tradycyjne zezwolenie na pracę) lub zarejestrować oświadczenie o po-

wierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (w przypadku spełnienia odpowiednich warunków).

Pewnego rodzaju odstępstwem od takiego rozwiązania jest możliwość powierzenia wykonywania cudzoziemcowi pracy innego rodzaju niż praca wykonywana w ramach działalności określonych w rozporządzeniu ministra pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową. Okresy takiej pracy nie mogą być dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia. Ponadto wspomniany przepis dotyczy cudzoziemców będących obywatelami państw określonych w rozporządzeniu ministra pracy (sześć państw wschodniej Europy wcześniej wymienionych), którzy otrzymują wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową oraz nie wykonują pracy w charakterze pracownika tymczasowego (warunki muszą zostać spełnione łącznie).

młodszy inspektor pracy **Tomasz Musialik**





Przydatne narzędzie dla kontrolujących legalność zatrudnienia cudzoziemców

Na mocy wprowadzonej od 1 stycznia 2018 r. nowelizacji ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dodano do tej ustawy art. 90c, stanowiący podstawę prawną do stworzenia centralnego rejestru zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Centralny rejestr powstał dzięki realizacji projektu „Monitoring pracy i pobytu w celach zarobkowych cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” (w skrócie: „projekt MPPC”).

Ponad 10 lat oczekiwania i... nareszcie jest!

Z wnioskami o stworzenie rejestru, który byłby dostępny w trybie online dla inspektorów pracy prowadzących kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, Główny Inspektorat Pracy występował do wszystkich możliwych organów decyzyjnych już od 2008 r. Do zbudowania tego rejestru, który prowadzi w systemach teleinformatycznych Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w dużym stopniu wykorzystano środki pozyskane z Unii Europejskiej. Projekt MPPC jest bowiem w prawie 85% finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a nieco ponad 15% stanowi współfinansowanie krajowe. Ogólna wartość projektu wynosi 23 942 868,54 zł. Projekt realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa na lata 2014-2020, Oś Priorytetowa nr 2 „E-administracja i otwarty rząd”, Działanie nr 2.1 „Wysoka dostępność i jakość e-usług publicznych”.

Omawiany projekt ma na celu cyfryzację, a tym samym optymalizację i uproszczenie procesu podejmowania pracy przez cudzoziemców, jak również wymiany informacji o cudzoziemcach podejmujących pracę na terytorium Polski oraz o przedsiębior-

cach pozyskujących cudzoziemców jako pracowników. Szczegółowe cele projektu to m.in.:

- ułatwienie przedsiębiorcom pozyskiwania cudzoziemców do pracy w dobie prężnie rozwijającej się gospodarki i istniejących niedoborów kadrowych na polskim rynku pracy;
- ułatwienie cudzoziemcom realizacji procedur urzędowych związanych z podjęciem pracy w Polsce;
- poprawa jakości danych cudzoziemców wykonujących pracę na terytorium Polski i pracodawców powierzających im pracę oraz dostępu do tych danych;
- usprawnienie przepływu informacji o pobycie w celach zarobkowych i pracy cudzoziemców na terytorium RP;
- usprawnienie weryfikacji wiarygodności pracodawców, a tym samym zwiększenie kontroli nad nieuczciwymi pracodawcami;
- uszczelnienie i zwiększenie efektywności działania systemu dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w Polsce.

W ramach projektu MPPC zaplanowano przede wszystkim rozbudowę i modernizację systemów teleinformatycznych MRPiPS i partnerów do wymagań projektu oraz wykonanie Centralnej Bazy Danych Cudzoziemców.

Realizacja projektu MPPC przez PIP

Liderem projektu jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Status partnerów mają natomiast: Komenda Główna Stra-

ży Granicznej, Państwowa Inspekcja Pracy, Urząd do Spraw Cudzoziemców oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Realizacja projektu obejmuje okres od 1 lipca 2017 r. do 30 czerwca 2020 r. 1 czerwca 2017 r. – Główny Inspektor Pracy Roman Giedroń podjął decyzję o współpracy nad wdrożeniem projektu MPPC z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

8 stycznia 2018 r. – porozumienie o partnerstwie na rzecz wspólnego przygotowania i realizacji projektu podpisał Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek.

Schemat przepływu danych

Z komputera inspektora pracy – za pomocą programu Navigator, poprzez bezpieczne łącze VPN – przesyłane są zapytania do koncentratora zapytań (serwera proxy) w Głównym Inspektoracie Pracy.

- Następnie serwer proxy w GIP wysyła zapytanie do serwera WebSerwisu w MRPiPS.
- WebSerwis w MRPiPS przesyła odpowiedź (dane z powrotem) do serwera proxy w GIP.
- Po filtrowaniu danych z Ministerstwa, serwer proxy w GIP przesyła odpowiedź do komputera inspektora pracy (do programu Navigator).

Jakie dane może pozyskać inspektor pracy?

Dane z bazy PSZ udostępnione w programie Navigator podzielone są na dwa konteksty:

- kontekst cudzoziemca,
 - kontekst podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.
- Kontekst cudzoziemca umożliwia wyszukiwanie danych według następujących kryteriów:
- numeru oraz rodzaju dokumentu w sprawie dotyczącej dopuszczenia cudzoziemca do pracy na terytorium RP, obsługiwanej przez Publiczne Służby Zatrudnienia;
 - danych cudzoziemca i dodatkowych kryteriów uszczegóławiających, np. numeru oraz typu dokumentu, okresu powierzenia pracy itp.

W odpowiedzi wnioskodawca otrzyma dane cudzoziemca, a wraz z nimi:

- skróconą informację dotyczącą tego, czy w systemie PSZ istnieje dokument o podanym numerze lub czy dla danego cudzoziemca istnieje co najmniej jeden dokument, spełniający zadane kryteria wyszukiwania;
- pełną informację, zawierającą dane dokumentu o podanym numerze lub dla konkretnego cudzoziemca – listę dokumentów zarejestrowanych przez PSZ, spełniających zadane kryteria wyszukiwania.

Kontekst podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi umożliwia wyszukiwanie danych według następujących kryteriów:

- numeru oraz rodzaju dokumentu w sprawie dotyczącej do-

puszczenia cudzoziemca do pracy na terytorium Polski, obsługiwanej przez PSZ;

– danych podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi i dodatkowych kryteriów uszczegóławiających: przeznaczenia dokumentu, typu dokumentu itd.

Szkolenia w całym kraju

Wśród zadań zaplanowanych do realizacji w ramach projektu MPPC znajdują się również działania w zakresie szkoleń, informacji i promocji projektu. Realizacja projektu obejmowała m.in. zorganizowanie szkoleń, których celem było w szczególności zapoznanie inspektorów pracy, zajmujących się kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, z zasadami korzystania z Centralnej Bazy Danych Cudzoziemców. Szkolenia takie odbyły się we wrześniu 2019 r. w:

- Gdańsku (dla uczestników z OIP w Gdańsku, Szczecinie i Olsztynie);
- Poznaniu (z udziałem inspektorów pracy zatrudnionych w OIP w Poznaniu, Wrocławiu, Bydgoszczy oraz Zielonej Górze);
- Katowicach (dla inspektorów z OIP w Katowicach, Krakowie, Opolu i Rzeszowie), na zdjęciu;
- Warszawie (przy udziale słuchaczy z OIP w Warszawie, Łodzi, Białymstoku, Lublinie i Kielcach).

Rozpoczynając szkolenie, przedstawiono opis projektu MPPC, jego cele i planowane efekty oraz charakterystykę usług realizowanych przez PIP. Zagadnienia te omawiali: Jarosław Leśniewski, Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP i Piotr Kopeć, Dyrektor Departamentu Informatyki. Jarosław Cichoń, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, prezentował tematykę dotyczącą roli wojewody i starosty w procesie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP oraz współpracy różnych organów w ramach tego procesu. Podczas szkolenia Piotr Kopeć i Paweł Matuła, główny specjalista w Departamencie Informatyki GIP, prowadzili również warsztaty, których przedmiotem były zasady korzystania z Centralnej Bazy Danych Cudzoziemców w ramach programu Navigator oraz informatyczne aspekty funkcjonowania systemu i korzystania z bazy PSZ. Formę warsztatów miały także zajęcia obejmujące weryfikację cudzoziemców w bazie PSZ w świetle kontroli legalności zatrudnienia oraz rozpatrywanie wniosków IML. Prowadził je Jarosław Leśniewski.

Uzyskanie przez inspektorów pracy bezpośredniego dostępu do bazy danych PSZ wprowadziło współpracę w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców pomiędzy PIP a wojewodami i starostami (powiatowymi urzędami pracy) na wyższy poziom. Wymiana informacji w tradycyjnej formie (zazwyczaj papierowej) została zastąpiona pozyskiwaniem informacji z bazy danych zasilanej wspólnie przez wszystkie zainteresowane strony.

główny specjalista **Jarosław Cichoń**
Departament Legalności Zatrudnienia GIP



ORLEN Upstream Spółka z o.o.



UMA Investments Spółka z o.o.



Eaton Automotive Systems Spółka z o.o.

Nagrodzeni przez Głównego Inspektora Pracy w 2019 roku
**Pracodawcy – organizatorzy
pracy bezpiecznej**



Spółka Wodno-Ściekowa SWARZEWO



ELTEL Networks Energetyka Spółka Akcyjna



MHSI Spółka z o.o.



SIMET Spółka Akcyjna



Wytwórnia Octu i Majonezu OCETIX Spółka z o.o.



Solvay Poland Spółka z o.o.

Na budowie drogi S7



Budowa drogi S7 na odcinku Lubień – Rabka-Zdrój rozpoczęła się w 2016 r. i obejmowała odcinek długości około 16,7 km przebudowywanej Zakopianki, w tym 15,83 km drogi ekspresowej S7, z budową dwukomorowego tunelu o długości 2,06 km oraz budową 38 obiektów inżynierskich, jak mosty, wiadukty, estakady. Podzielona została na odcinki: Lubień – Naprawa o długości 7,6 km, Naprawa – Skomielna Biała o długości 3 km, obejmujący budowę dwukomorowego tunelu długości 2,06 km oraz odcinek Skomielna Biała – Rabka-Zdrój, a także DK47 Rabka-Zdrój – Chabówka o długości 6,1 km.

Umowa na budowę odcinka drogi S7 Skomielna Biała – Rabka-Zdrój i DK47 Rabka-Zdrój – Chabówka została podpisana 31 marca 2016 r. z włoską firmą Salini Impregilo. Zadanie na odcinku Skomielna Biała – Chabówka obejmowało wybudowanie nowych odcinków drogi ekspresowej S7 o długości 5,3 km oraz drogi krajowej 47 o długości 0,8 km, z dwoma wielopoziomowymi węzłami dro-

gowymi w Skomielnej Białej oraz Zaborni, 17 obiektami inżynierskimi, w tym 9 dużymi, m.in. najdłuższą estakadą o długości 992 m oraz najwyższą o wysokości 50 m, składającą się z dwóch równoległych mostów z jezdnią o dwóch pasach w każdym kierunku, budową infrastruktury technicznej, umocnieniem skarp, a także budową nowych i przebudową istniejących dróg poprzecznych i dojazdowych dla ruchu lokalnego.

Skomplikowane w obrębie budowy warunki geologiczne Karpat Zachodnich i geofizyka gruntów osadów – tworzących tzw. flisz z ułożonymi naprzemiennie łupkami i piaskowcami, ze spękaniami, występującymi warstwami wodonośnymi oraz licznymi ciekami wodnymi – powodowały konieczność wykonania dodatkowych prac projektowych i terenowych, które należało zrobić przy zabezpieczaniu osuwisk ujawniających się w różnych okresach i na różnych etapach prowadzonych prac. Realizację zadania główny wykonawca oparł na współpracy z ponad 300 podwykonawcami z wielu krajów UE.

Początki współpracy

Jedną z pierwszych kontroli inspektorów pracy na opisywanej budowie dotyczyła badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu w listopadzie 2016 roku, podczas wzmacniania skarpy drogowej w Skomielnej Białej, uległ obywatel Rumunii. Był to pracownik zatrudniony w firmie zarejestrowanej w Republice Czeskiej, będącej dalszym podwykonawcą głównego wykonawcy.

Pracownicy kontrolowanej firmy wykonywali prace związane ze wzmocnieniem skarpy drogowej za pomocą systemu gwoździowania przy użyciu maszyny wiertniczej SANDVIK RANGER DX70 oznakowanej CE. Pracownicy byli oddelegowani do pracy w Polsce w ramach usługi transgranicznej. Zostali zgłoszeni do IMBiGS w Warszawie w związku z realizacją robót budowlanych wykonywanych przez pracowników-operatorów maszyn budowlanych, do których obsługi wymagane jest świadectwo operatora maszyn budowlanych, posiadających uprawnienia wydane w kraju rodzimym. Pracownicy delegowani posiadali europejskie legity-

Inwestycję drogową o wielkim znaczeniu dla całego kraju, obejmującą budowę kolejnego etapu drogi na odcinku S7 Lubień – Rabka-Zdrój oraz DK47 Rabka-Zdrój – Chabówka, doceni każdy, kto w sezonie jechał w stronę Tatr i ma w pamięci kilometrowe korki na Zakopiance. Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie przyglądali się inwestycji, w związku z badaniem wypadku przy pracy.

macje ubezpieczeniowe wydane przez VZP (Ogólne Towarzystwo Ubezpieczeń Zdrowotnych) Republiki Czeskiej, potwierdzające zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego. Pracodawca złożył również oświadczenie do Państwowej Inspekcji Pracy, odnośnie do delegowanych pracowników na terytorium RP.

Przebieg prac

W dniu 19 listopada 2016 r. na terenie budowy drogi ekspresowej S7 w miejscowości Skomielna Biała pracownicy – operator wiertnicy brygadzysta oraz dwóch pomocników, z których jeden obsługiwał pompę, a drugi wspomagał operatora wiertnicy – wykonywali prace związane z osadzaniem w skarpie samowiercących gwoździ o długości 3 m każdy i średnicy 3 cm na głębokość 6 m z jednoczesną iniekcją zaczynu cementowego, tzw. iniektu. Po przyjeździe na miejsce pracownicy ustawili wiertnicę oraz przygotowali ją do wiercenia poprzez podłączenie za pomocą węża ciśnieniowego pompy z mieszalnikiem podającej iniekt pod ciśnieniem. Prace związane z wierceniem gwoździ na skarpie rozpoczęto o godzinie 8.00 i do przerwy, tj. godziny 12.30, pracowano bez zakłóceń. Po przerwie kontynuowano prace związane z gwoździowaniem skarpy. Pierwszy element gwoźdźnia długości 3 metrów został pograżony w gruncie bez żadnych problemów, natomiast w trakcie pograżania drugiego elementu gwoźdźnia doszło do wzrostu ciśnienia na manometrze pompy podajnika zaczynu cementowego, co mogło być związane z natrafieniem przez gwóźdź na litą skałę. W takiej sytuacji operator wiertnicy powinien natychmiast zmniejszyć siłę nacisku i obroty wiertła w celu zapobieżenia rozerwaniu instalacji. Po zauważeniu wzrostu ciśnienia pomocnik obsługujący pompę dał znać pomocnikowi operatora wiertnicy o nienormalnym stanie pracy pompy i wzroście ciśnienia, który miał przekazać operatorowi wiertnicy znak do jej wyłączenia. W tym momencie doszło do wyrwania złączki węża podaj-



nika z kolumny wiertnicy i do wyrzucenia pod dużym ciśnieniem iniektu, który trafił pomocnika operatora w głowę, w wyniku czego doszło do zrzucenia okularów ochronnych i zachłapania oczu. Operator wraz z pomocnikiem obsługującym pompę udzielili pomocy poszkodowanemu, przemywając oczy, a następnie poszkodowany został odwieziony na SOR do szpitala specjalistycznego.

W wyniku wypadku u poszkodowanego rozpoznano niewydolność pourazową rąbka rogówki oczu po oparzeniu alkalicznym ich powierzchni substancją chemiczną oraz stwierdzono silnie przylegające liczne ciała obce do obu oczu.

Ustalenia powypadkowe

Podczas kontroli inspektora pracy ustalono, że poszkodowany pracownik przeszedł wymagane przeszkolenie w zakresie bhp na stanowisku pracy, szkolenie okresowe bhp, został zapoznany z ryzykiem zawodowym i instrukcjami stanowiskowymi bhp oraz miał wymagane badania lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pracy.

Na podstawie oceny zebranych informacji inspektor pracy stwierdził, że przy wykonywaniu gwoździowania skarpy prace prowadzono niezgodnie z opracowaną dla tych prac instrukcją bezpiecznego wykonywania robót, niewłaściwą oceną ryzyka zawodowego w zakresie zagrożeń pochodzących od użytkowanych maszyn, materiałów oraz bez zastosowania odpowiednich środków ochrony, w tym środków ochrony indywidualnej. Nie wyznaczono strefy niebezpiecznej pracy wiertnicą, a poszkodowany pracownik znajdował się w strefie zagrożenia. Pracownikom wydane zostały okulary ochronne przewidziane do ochrony oczu przed odpryskami, uderzeniami i innymi uszkodzeniami mechanicznymi. W ocenie inspektora pracy, ze względu na specyfikę prac oraz zagrożenia związane z możliwością uszkodzenia oczu, pracownicy powinni zostać wyposażeni w gogle ochronne ściśle przylegające do twarzy oraz zabezpieczające przed zrzuceniem pod wpływem siły zewnętrznej. Ponadto w miejscu wykonywa-

nia pracy stwierdzono brak apteczki pierwszej pomocy z wyposażeniem odpowiednim do zagrożeń występujących na stanowisku pracy, tj. z płynem do neutralizacji kwasów i zasad.

W wyniku analizy przedstawionej dokumentacji, zeznań świadków i poszkodowanego oraz oględzin miejsca zdarzenia inspektor pracy ustalił, że przyczynami wypadku były: niewłaściwa organizacja prac polegająca na braku wyznaczenia strefy niebezpiecznej w miejscu prowadzenia prac podczas gwoździowania skarpy, wykonywanie pracy przez poszkodowanego w pobliżu wiertnicy, stosowanie nieodpowiednich środków ochrony indywidualnej (okulary ochronne zamiast gogli ochronnych przylegających do twarzy), brak odpowiedniego wyposażenia apteczki pierwszej pomocy oraz niedostateczny nadzór. W następstwie stwierdzonych naruszeń, noszących znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, skierowano wniosek do sądu o ukaranie kierownika z ramienia podwykonawcy, obywatela Czech, bezpośrednio odpowiedzialnego za przestrzeganie przepisów bhp w miejscu wykonywania robót. Kierownika robót pełniącego nadzór nad właściwym przebiegiem prowadzonych prac budowlanych ukarano mandatem karnym.

Wdrożenie działań prewencyjnych

W ramach prowadzonej przez trzy lata działalności kontrolnej i prewencyjnej inspektorzy podjęli działania nadzorcze polegające na zaangażowaniu do współpracy managera OHSE ze strony włoskiego głównego wykonawcy (polskiego odpowiednika szefa służb bhp). Współpraca zaowocowała wprowadzeniem wielu rozwiązań, na przykład obowiązku dla podwykonawców zgłoszenia i imiennej identyfikacji każdej osoby wykonującej pracę, wydawania przez głównego wykonawcę indywidualnego paszportu bhp ze zdjęciem dla każdego pracującego, obejmującego m.in. informacje o szkoleniach bhp, zaświadczeniu lekarskim o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy, posiadanych uprawnieniach oraz o ewentualnych naruszeniach przepisów

bhp. Do regulaminu budowy wprowadzono zapisy zobowiązujące podwykonawcę przed rozpoczęciem prac do przedłożenia wykazu osób biorących udział w procesie budowy, wymaganych uprawnień, aktualnych badań lekarskich oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych. Opracowano procedurę wypadkową wprowadzoną na budowie dla podwykonawców, obejmującą wzór zgłoszenia na piśmie wypadku przy pracy oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowego i potwierdzenia zapoznania z nią pracowników. Wprowadzono także obowiązek prowadzenia przez podwykonawców obowiązkowych codziennych instruktaży w zakresie bezpiecznego wykonywania prac dla osób wykonujących prace, a także cykliczne (cotygodniowe) i doraźne spotkania bhp z podwykonawcami.

Polityka prewencji bezpieczeństwa

Działania głównego wykonawcy obejmowały m.in. przeprowadzenie pogadank wprowadzających i instruktaży w dziedzinie bhp z pracownikami firm podwykonawczych, w ramach których przeszkolono na budowie ok. 3600 osób w ciągu 3 lat, koordynację prac, cotygodniowe przeglądy bhp obejmujące przestrzeganie przepisów i zasad bhp przy wykonywaniu prac na budowie przez podwykonawców z uwzględnieniem instrukcji bezpiecznego wykonywania prac oraz oceny ryzyka zawodowego. Informację o podjętych działaniach oraz o sposobie realizacji poleceń przez podwykonawców przekazywano kierownictwu firmy.

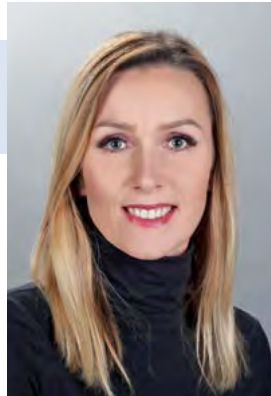
W ramach działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy na budowie główny wykonawca, przy udziale pracowników służby bhp, zorganizował konkurs z nagrodami, polegający na zgłaszaniu wniosków i uwag dotyczących poprawy warunków pracy. Przeprowadzono także akcję uświadamiającą pt. „Dni bezpieczeństwa”, obejmującą m.in. pokaz ewakuacji osób z wysokości przeprowadzony przez służby ratunkowe z użyciem śmigłowca.

Należy podkreślić duże zaangażowanie kierownika budowy oraz koordynatora ds. bhp w działania na rzecz bezpieczeństwa

pracy oraz współpracę z inspektorami pracy. W ramach szeroko rozumianej polityki prewencji bezpieczeństwa obejmowała ona przygotowanie spotkań oraz szkoleń z dziedziny bhp prowadzonych przez inspektorów pracy dla podwykonawców, pracodawców, kierowników robót, osób kierujących pracownikami i służby bhp. Omawiano tam kwestie związane z bezpieczeństwem pracy, uzgadnianie kwalifikacji zawodów regulowanych na budowie, zakresu szkoleń bhp obowiązujących w Polsce dla cudzoziemców, dobór środków ochrony indywidualnej, oceny ryzyka zawodowego. Dotyczyły one również wypadków przy wykonywaniu prac budowlanych, ochrony danych osobowych, podziału odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów bhp na poszczególnych odcinkach, koordynacji prac, a także odpowiedzialności karnej oraz cywilnej za nieszczęśliwe skutki wypadków na terenie zarządzanym przez głównego wykonawcę.

W dniu 28 września 2019 roku pierwsze samochody przejechały nowoczesnym i komfortowym odcinkiem Skomielna Biała – Rabka-Zdrój. Jadąc drogą i podziwiając widoki z wpisana w krajobraz drogą z estakadami, trudno sobie wyobrazić, że wykonanie tego odcinka wymagało m.in. usunięcia z wykopów ponad 1,1 mln m³ gruntu skalistego i nieskalistego, wykonania 360 tys. m³ nasypów oraz wykorzystania ponad 200 tys. m³ betonu, ponad 33 tys. ton stali zbrojeniowej, ponad 200 tys. gwoździ gruntowych i położenia 130 tys. m² nawierzchni bitumicznych.

inspektor pracy **Daniel Niemiec**
starszy inspektor pracy – specjalista **Artur Szymbara**
OIP Kraków



Agnieszka Grabala

Ocena narażenia zawodowego przy produkcji laminatów

By obniżyć narażenie na czynniki szkodliwe w branży tworzyw sztucznych, pracodawca powinien ocenić warunki pracy na każdym stanowisku, dokonać analizy ryzyka czynników potencjalnie szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych, podjąć działania monitorujące ich stężenie oraz czy nie są przekroczone dopuszczalne wartości NDS.

W Polsce od kilku lat obserwowany jest wzrost produkcji i zużycia tworzyw sztucznych, co związane jest m.in. z modernizacją całej gospodarki po okresie zmian ustrojowych, i coraz większe zapotrzebowanie na produkowane z nich wyroby.

Przetwórstwo tworzyw sztucznych to, ogólnie mówiąc, dział technologii zajmujący się formowaniem wyrobów lub półwyrobów ze związków syntetycznych wytwarzanych przez człowieka i niewystępujących w naturze. Cechą istotną i specyficzną przetwórstwa tworzyw sztucznych jest osiągalność żądanej jakości przez produkty zazwyczaj w jednym lub w dwóch procesach technologicznych, np. w procesie wtryskiwania można otrzymać z tworzywa wejściowego – granulatu – gotowe wyroby porowate, ciągłe: rury, folie, profile. Ponadto łatwość przetwórstwa związana z niskimi kosztami wykonywania dużych serii gotowych wyrobów, w porównaniu do innych grup materiałów, zdecydowała o wielkim rozwoju tworzyw polimerowych w XX w.

Do tworzyw sztucznych powstających z połączenia materiałów o różnych właściwościach mechanicznych i technologicznych należą laminaty.

Co to są laminaty?

Laminaty to tworzywa kompozytowe, w których włókna konstrukcyjne są uło-

żone warstwami w postaci cienkich mat, tkanin lub innych struktur warstwowych. W zastosowaniach przemysłowych dominują laminaty poliestrowo-szklane, produkowane w kilku zasadniczych technologiach. Najpopularniejsze jest ręczne przesykanie żywicą poliestrową, ułożonych w formie matrycy, krzyżujących się warstw mat i tkanin szklanych, przy użyciu pędzli, wałków i podobnych narzędzi. Nowocześniejszą wersją tej technologii jest odsysanie nadmiaru żywicy, bądź próżniowa infuzja żywicy, w procesie form zamkniętych.

Istotą infuzji próżniowej jest przesykanie ciekłą żywicą suchego zbrojenia umieszczonego w formie. Za pomocą podwyższonego ciśnienia żywica wtłaczana jest między szczelnie zamknięte dwie sztywne części formy, w których wcześniej ułożone zostało zbrojenie. Ten rodzaj technologii wytwarzania materiałów kompozytowych jest procesem wykorzystywanym do produkcji dużych obiektów, takich jak elementy karoserii samochodowej. W produkcji laminatów najczęściej stosowane są: żywice poliestrowe, żywice epoksydowe, żywice fenolowe.

Produkcja laminatów wymaga udziału inicjatorów, inhibitorów, wypełniaczy w celu zapoczątkowania procesu polimeryzacji. Sam proces polimeryzacji związany jest z obecnością inicjatora polimeryzacji. Bezwzględnie nie wolno mieszać inicjatorów polimeryzacji z przyspieszaczami, w związku z niebezpieczeństwem wy-



buchu. Proces produkcji laminatów odbywa się w halach produkcyjnych, w których bardzo ważną rolę odgrywa system kontroli temperatur, wilgotności powietrza, jak również sprawny system wentylacji. Odpowiednie warunki produkcji są niezbędne do uzyskania właściwej jakości laminatu.

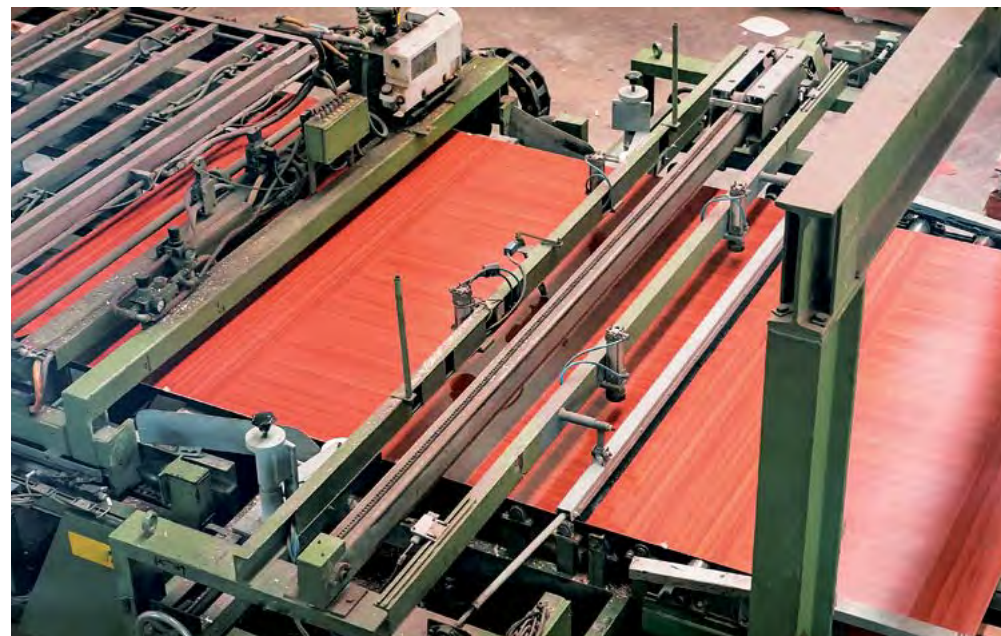
Niebezpieczny styren

Problemem przy tego typu produkcji (laminat wytwarzany metodą ręczną bądź natryskową) jest ciągła emisja lotnych związków organicznych, takich jak styren oraz kontakt pracowników z ciekłą żywicą. Styren jest to związek organiczny, w normalnych warunkach jest bezbarwną, lekko żółtawą cieczą o nieprzyjemnym zapachu; pod wpływem światła łatwo ulega polimeryzacji, tworząc polistyren. Styren jest rozpuszczalnikiem i składnikiem żywic poliestrowych. Użytkowanie styrenu niesie ze sobą zagrożenia dla zdrowia. Styren działa depresyjnie, wpływa na ośrodkowy układ

nerwowy. Niewielkie opary styrenu działają drażniąco na błony śluzowe, powodują zaczerwienienie spojówek, a przy większym stężeniu mogą powodować kaszel, zawroty i bóle głowy. Wchłanianie par styrenu poprzez drogi oddechowe powoduje, oprócz podrażnienia błon śluzowych, silne działanie na ośrodkowy układ nerwowy. Działanie to ma charakter depresyjny, powoduje zawroty głowy, uczucie zmęczenia, odurzenia, oszołomienie, senność, utratę koordynacji ruchów, ostatecznie drgawki. Długotrwałe działanie styrenu na organizm człowieka może spowodować wzrost ryzyka zachorowania na choroby nowotworowe.

Podczas badań przeprowadzonych przez pracowników laboratorium spotykane były wysokie przekroczenia norm styrenu, pomimo że pracodawca oprócz laminowania ręcznego stosował nowoczesną technologię – próżniową. Wysokie stężenie styrenu spowodowane było

Równie istotnym aspektem zapewnienia bezpiecznych warunków na stanowisku pracy jest poinformowanie pracowników o szkodliwości działania m.in. styrenu i acetonu poprzez okresowe szkolenia z zakresu bhp oraz pokazanie pracownikom wyników badań z pomiarów czynników szkodliwych na stanowisku pracy.



m.in. złą konfiguracją różnych stanowisk pracy w pomieszczeniu. Pracujące w niewielkiej odległości od źródła uwalniania się styrenu kobiety były przez cały czas wykonywania swoich czynności zawodowych (przycinanie mat, obcinanie krawędzi) narażone na ten związek. Jest on szczególnie niebezpieczny właśnie dla kobiet, ponieważ wpływa negatywnie na układ rozrodczy, jak również działa szkodliwie na dziecko w łonie matki. By przeciwdziałać takiej sytuacji, należałoby przeorganizować stanowiska pracy tak, aby pracownicy, którzy pokrywali duże formy mieszaniną żelkotu i utwardzacza, znajdowali się w pomieszczeniach oddzielonych od pozostałych pracowników, ze sprawnie działającą wentylacją umieszczoną w najniższych punktach pomieszczeń, gdyż styren jest cięższy od powietrza i gromadzi się w dolnych partiach pomieszczeń. W miarę możliwości powinno się stosować odciążenia miejscowe umieszczone pod stanowiskiem pracy.

Należy zwrócić uwagę, iż nawet po całkowitym utwardzeniu się laminowanego elementu nadal z laminatu uwalnia się wolny styren, który wchłania się przez drogi oddechowe, skórę i błony śluzowe.

Wysoka temperatura w pomieszczeniu sprzyja szybszemu uwalnianiu się styrenu podczas produkcji laminatów. Temperatura zapłonu styrenu to 31°C, a czynnikiem zapłonu może być: iskra, gorące powietrze,

żar. Ważnym aspektem, który należy również poruszyć, jest mycie i czyszczenie narzędzi w acetonie po wykonanej pracy. Takie czynności powinny się odbywać poza stanowiskiem laminowania. Pary acetonu, podobnie, jak i styrenu, są również cięższe od powietrza. Wodne roztwory acetonu są palne w stężeniach powyżej 5%. Wdychanie par acetonu powoduje podrażnienie dróg oddechowych, zawroty głowy, ogólne osłabienie.

Procedury ochrony pracownika

W celu obniżenia narażenia na czynniki szkodliwe w branży tworzyw sztucznych pracodawca powinien ocenić warunki pracy na każdym stanowisku, dokonać analizy ryzyka czynników potencjalnie szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych. Podjąć działania monitorujące ich stężenie i czy nie są przekroczone dopuszczalne wartości NDS. Znajomość stężeń pozwala na redukcję narażenia poprzez stosowanie wentylacji ogólnej, miejscowej, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej, m.in. kombinezony, rękawice ochronne, maski z filtrami do pochłaniania par związków organicznych oraz okulary gazoszczelne, zamontowanie urządzeń odpylających, stosowanie barier, osłon. Bardzo ważnym czynnikiem jest ustawienie procesu technologicznego w taki sposób, aby

odważanie surowców odbywało się w wydzielonych pomieszczeniach, a wszystkie opakowania, w których przechowywane są substancje i mieszaniny chemiczne, muszą być oznakowane w sposób widoczny. Prawidłowe utrzymanie porządku na stanowisku pracy może mieć również znaczący wpływ na obniżenie narażenia na styren, ewentualne wycieki i zachlapania należy usuwać możliwie jak najszybciej. Wysoka temperatura na hali sprzyja parowaniu styrenu i większemu narażeniu na ten związek. Należy unikać otwartych pojemników na odpady, a po wykonanej pracy wszystkie zanieczyszczone szmaty i papiery trzymać w zamkniętych pojemnikach, najlepiej w oddzielonych, wentylowanych pomieszczeniach.

Kolejnym istotnym aspektem zapewnienia bezpiecznych warunków na stanowisku pracy jest poinformowanie pracowników o szkodliwości działania m.in. styrenu i acetonu poprzez okresowe szkolenia z zakresu bhp oraz pokazanie pracownikom wyników badań z pomiarów czynników szkodliwych na stanowisku pracy.

Ocena uciążliwości

Przeprowadzone badania wykazują, że każde przedsiębiorstwo indywidualnie kształtuje swój proces produkcyjny. Uzależnione to jest m.in. od dostępnych zasobów, parku maszynowego, kwalifikacji i doświadczenia pracowników. Każdy pracodawca zobowiązany jest jednak chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art 207 § 2 Kodeksu pracy). Można to osiągnąć poprzez przystosowanie organizacji pracy oraz jej warunków środowiskowych do maksymalnie przygotowanych pracowników. Ważna jest zatem ocena uciążliwości pracy na określonym stanowisku.

główny specjalista **Agnieszka Garbala**
OIP Gdańsk

Paweł Graczyk



Bezpieczeństwo na zrobotyzowanych stanowiskach pracy

Roboty przemysłowe zawiązują swą coraz większą popularność przede wszystkim temu, iż znacznie lepiej niż ludzie radzą sobie z wykonywaniem prac ciężkich fizycznie, monottonnych, powtarzalnych, wymagających precyzji i prowadzonych w trudnych bądź wręcz niebezpiecznych warunkach. Niestety, ze względu na ich nierzadko znaczne gabaryty, masę, prędkość i duże siły działania oraz fakt, że poruszają się one w obrębie dużej przestrzeni, same w sobie mogą stanowić zagrożenie dla człowieka.

Przy wykorzystaniu robotów na razie nie da się całkiem wyeliminować obecności ludzi, nawet w przypadku tzw. pełnej automatyzacji. Co więcej, w ostatnich latach w zakładach pracy coraz częściej pojawiają się lekkie i niewielkie gabarytowo roboty współpracujące – tzw. coboty (termin pochodzący od ang. collaborative robot), tworzone do pracy w bezpośredniej bliskości człowieka, bez potrzeby stosowania dodatkowych barier ochronnych. Robotyzacja niesie za sobą szereg wyzwań w zakresie bezpieczeństwa pracy. W przypadku stanowisk zrobotyzowanych należy założyć trzy możliwości bezpośredniego kontaktu operatora z robotem: w czasie programowania (uczenia) robota, podczas pracy robota – gdy w jego zasięgu (gnieździe) znajdzie się człowiek oraz podczas napraw i konserwacji robota.

Podstawowym aktem prawnym mającym odniesienie do bezpieczeństwa pracy robotów oraz systemów robotycznych jest Dyrektywa 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn, zmieniająca dyrektywę 95/16/WE. Pojedynczy robot przemysłowy, zakupiony w celu jego dalszej integracji (wbudowania) do konkretnego stanowiska bądź linii technologicznej, jest bowiem maszyną nieukończoną w rozumieniu dyrektywy maszynowej 2006/42/WE. W procesie integracji robot staje się częścią maszyny zespolonej, za którą pełną odpowiedzialność ponosi integrator, który jako producent zespołu maszyn, zgodnie z dyrektywą maszynową powinien: przeprowadzić procedurę zgodności, odpowiednio oznakować zespół ma-

szyn – w tym znakiem CE, sporządzić i podpisać deklarację zgodności WE z wymogami dyrektywy maszynowej 2006/42/WE oraz opracować odpowiednią dokumentację techniczną dla tej nowej maszyny. Wraz z samym robotem nabywca powinien otrzymać deklarację włączenia oraz instrukcję montażu, która jest dokumentem niezbędnym do prawidłowego przeprowadzenia integracji robota z innymi maszynami. Jednocześnie pamiętać należy, iż robot, będący maszyną nieukończoną, nie powinien posiadać oznakowania CE.

Główną i podstawową normą obejmującą wymagania dotyczące zarówno samych robotów, jak też systemów zrobotyzowanych (takich jak linie technologiczne, gniazda) jest zharmonizowana z dyrektywą maszynową 2006/42/WE dwuczęściowa norma PN-EN ISO 10218 – 1 i 2.

PN-EN ISO 10218-1:2011E „Roboty i urządzenia dla robotyki – Wymagania bezpieczeństwa dla robotów przemysłowych – Część 1: Roboty” to podstawowa norma bezpieczeństwa w robotyce przemysłowej. Dotyczy ona samych robotów, ale jako że zarówno gniazdo zrobotyzowane, jak i zintegrowany system produkcyjny są wyposażone w roboty, to norma ta ma również zasadnicze znaczenie w obu tych obszarach. W normie PN-EN ISO 10218-1:2011 podano wymagania i wytyczne do projektowania bezpiecznego robota, doboru środków ochronnych i informacji dotyczących stosowania robotów przemysłowych. Norma ta zawiera opis podstawowych zagrożeń związanych z robotami i wymagania do eliminowania lub odpowiedniego zmniejszenia



gania bezpieczeństwa dotyczące integracji robotów przemysłowych i przemysłowych systemów zrobotyzowanych, w tym także zrobotyzowanych gniazd i linii produkcyjnych – oczywiście w powiązaniu z wymogami normy ISO 10218-1:2011E. Wymagania tej normy odnoszą się do takich aspektów jak: procesy (projektowania, wytwarzania, instalowania, pracy, obsługi i likwidacji), informacje dostarczane w celu prawidłowego wykonania projektu, wytworzenia, eksploatacji i likwidacji oraz urządzenia składowe zastosowane i/lub przewidziane do zastosowania. W normie PN-EN ISO 10218-2:2011E również opisano podstawowe zagrożenia zidentyfikowane w systemach oraz podano wymagania do wyeliminowania lub odpowiedniego zmniejszenia ryzyka związanego z tymi zagrożeniami. Wskazano tu również podstawowe funkcje bezpieczeństwa i wymagany ich poziom w kategoriach zapewnienia bezpieczeństwa (PL lub SIL). Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż norma ta nie odnosi się bezpośrednio do zagrożeń wynikających z procesu realizowanego przez system zrobotyzowany – ten aspekt powinien być bowiem rozpatrywany indywidualnie, w odniesieniu do konkretnej aplikacji. W normie PN-EN ISO 10218-2:2011E pojęcie zintegrowanego systemu produkcyjnego zdefiniowano jako „grupa maszyn współdziałająca w skoordynowany sposób, powiązanych przez system przenoszenia materiału, połączonych układem sterowania, którego przeznaczeniem jest wytwarzanie, obsługa, ruch lub pakowanie elementów lub zespołów”.

Wymagania bezpieczeństwa

Tworząc systemy produkcyjne wykorzystujące roboty, należy również mieć na uwadze wymagania normy PN-EN ISO 11161:2007/A1:2010E „Bezpieczeństwo maszyn – Zintegrowane systemy produkcyjne – Wymagania podstawowe”, która również zharmonizowana jest z dyrektywą maszynową 2006/42/WE. W normie tej przedstawiono wymagania bezpieczeństwa dotyczące zintegrowanych systemów produkcyjnych, obejmujące m.in. takie aspekty jak: określenie granic systemu zintegrowanego, określenie zadań, specyfikacja zawartości systemu zintegrowanego, identyfikacja zagrożeń i sytuacji zagrażających, wyznaczenie ryzyka, środki ochronne i ich walidacja, określenie, projekt i analiza funkcjonowania strefy zadań, zabezpieczenie i zakres sterowania mechanicznego i elektrycznego oraz informacje dla użytkownika.

W skład zrobotyzowanego systemu produkcyjnego mogą wchodzić również maszyny, dla których istnieją normy typu C, które również powinny być brane pod uwagę podczas budowy tego rodzaju systemu.

Do głównych funkcji bezpieczeństwa w przypadku systemów zrobotyzowanych zaliczamy:

- a) funkcje związane z realizacją samego ruchu robota (w tym także funkcja bezpiecznego zatrzymania i stop awaryjny),
- b) funkcje zakazu dostępu człowieka do strefy pracy robota,
- c) wykrywanie obecności człowieka w strefie pracy robota,
- d) funkcję „muting”, tj. bezpieczne, automatyczne i tymczasowe zawieszenie (wyciszenie lub wygaszenie) optycznych

- urządzeń zabezpieczających podczas pracy systemu, np. na czas transportu palety z wyrobami, jednocześnie uniemożliwiająca wejście człowieka do strefy niebezpiecznej,
- e) zabezpieczenie systemu przed jego nieoczekiwanym uruchomieniem,
- f) ciągły monitoring systemów związanych z bezpieczeństwem (prędkość bezpieczna dla systemów zrobotyzowanych – 250 mm/s, moc napędów do 80W, bezpieczna siła na ramieniu robota – 150 N).

Zgodnie z definicją zawartą w pkt. 3.2. normy PN-EN ISO 10218-2 robot współpracujący (kolaborujący – tzw. cobot) to „Robot zaprojektowany do bezpośredniej interakcji z człowiekiem wewnątrz zdefiniowanej przestrzeni współpracy”. Istotny z punktu widzenia bezpieczeństwa stosowania robotów współpracujących jest wymóg, aby związane z bezpieczeństwem części systemów sterowania były zaprojektowane w taki sposób, by były zgodne z poziomem wykonania (Performance Level) PL=d ze strukturą w Kategorii 3 wg PN-EN ISO 13849-1, tj. kategorii dotyczącej systemu zbudowanego z użyciem podwójnych zabezpieczeń, gdzie pojedynczy defekt nie powinien prowadzić do utraty danej funkcji bezpieczeństwa.

Ludzie i coboty

W lutym 2016 r. Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna (ISO) opublikowała specyfikację techniczną ISO/TS 15066 uzupełniającą i wspierającą normę ISO 10218 o nowe zagadnienia odnoszące się do kooperacji ludzi z robotami współpracującymi, tzw. cobotami. W skład grupy roboczej opracowującej tę specyfikację techniczną weszli przedstawiciele 24 krajów, w tym reprezentanci największych producentów robotów na świecie. ISO/TS 15066 zawiera wytyczne w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa podczas projektowania i wdrażania aplikacji zrobotyzowanych, w których wspólną przestrzeń pracy dzielą ludzie i coboty.

Specyfikacja techniczna ISO/TS 15066 zawiera m.in. wykres przedstawiający maksymalne poziomy siły i ciśnienia, jakie podczas pracy może osiągać robot współpracujący. W specyfikacji ISO/TS 15066 określono również maksymalne

dopuszczalne limity siły i prędkości dla kontaktu półstatycznego (możliwe zaciśnięcie części ciała operatora pomiędzy częścią ruchomą robota a innym elementem stałym lub ruchomym) i kontaktu przejściowego (gdy część ciała nie ulega zaciśnięciu i operator może ją wycofać spod elementu ruchomego systemu zrobotyzowanego) – ustalone na bazie rygorystycznych oszacowań i badań naukowych w zakresie progów wrażliwości na ból (Poziom Początku Bólu, ang. Pain Onset Level) w sytuacjach, gdy dochodzi do kontaktu człowiek – maszyna. Ponadto, w specyfikacji ISO/TS 15066 dość jasno zdefiniowano, iż praca w trybie współpracy to stan, w którym specjalnie zaprojektowany system zrobotyzowany i operator pracują wewnątrz przestrzeni współpracy, natomiast samą przestrzeń współpracy określono jako część przestrzeni pracy, w której system zrobotyzowany (w tym także przedmiot obrabiany, przenoszony itp.) i człowiek realizują zgodnie zadania produkcyjne.

W oparciu o normę PN-EN ISO 10218-2 oraz specyfikację techniczną ISO TS 15066 wyróżnia się cztery typy współpracy pomiędzy człowiekiem a robotem współpracującym:

Bezpieczne kontrolowane zatrzymanie – zapewnienie bezruchu robota, gdy człowiek jest w przestrzeni współpracy – opuszczenie przez człowieka strefy i ręczne potwierdzenie tego faktu powoduje powrót robota do przerwanej pracy;

Ręczne prowadzenie – ruch robota jest wymuszany przez człowieka np. przez ręczne prowadzenie manipulatora robota lub przez aktywację odpowiednich elementów sterowniczych – bezpieczeństwo kontrolowane prędkości ruchu;

Kontrolowanie prędkości i separacji – ruch robota w przestrzeni współpracy możliwy tylko pod warunkiem zachowania odległości separacji od człowieka lub ograniczenia prędkości – system robotyczny zwalnia w miarę zbliżania się człowieka;

Praca przy ograniczonej sile i mocy robota – w wyniku kontaktu człowieka z częściami robota, narzędziem lub częścią obrabianą dochodzi do zatrzymania ruchu robota, jego wycofania – parametry ruchu robota są ograniczone do wartości progowych przyjętych na etapie oceny ryzyka.

starszy inspektor pracy – specjalista **Paweł Graczyk**
OIP Zielona Góra

Źródła:

- Dyrektywa 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn, zmieniająca dyrektywę 95/16/WE PN-EN ISO 10218-1:2011E „Roboty i urządzenia dla robotyki – Wymagania bezpieczeństwa dla robotów przemysłowych – Część 1: Roboty”
- PN-EN ISO 10218-2:2011E „Roboty i urządzenia dla robotyki – Wymagania bezpieczeństwa dla robotów przemysłowych – Część 2: System robotowy i integracja”
- PN-EN ISO 11161:2007/A1:2010E „Bezpieczeństwo maszyn – Zintegrowane systemy produkcyjne – Wymagania podstawowe”
- PN-EN ISO 13849-1:2016-02 „Bezpieczeństwo maszyn – Elementy systemów sterowania związane z bezpieczeństwem – Część 1: Ogólne zasady projektowania”
- Specyfikacja techniczna ISO/TS 15066:2016 „Robots and robotic devices – Collaborative robots”
- Honczarenko Jerzy, „Roboty przemysłowe. Budowa i zastosowanie”, Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2004

Jestem dumny



Jarosław Kowalczyk
Okręgowy Inspektor Pracy
w Olsztynie w rozmowie
z „Inspektorem Pracy”

Jaka jest specyfika kierowanego przez pana okręgu? Czym wyróżnia się na tle innych?

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie obejmuje swoim działaniem obszar, który pod względem powierzchni zajmuje czwarte miejsce w kraju, natomiast kadrowo jest jednym z mniejszych w Polsce. W jego ramach funkcjonują dwa oddziały PIP: w Elblągu oraz w Ełku, który właśnie obchodził 20-lecie swojego istnienia. Województwo warmińsko-mazurskie jest regionem, który od wielu lat charakteryzuje się najwyższą w Polsce stopą bezrobocia – według danych GUS, w czerwcu 2019 r. wynosiło ono prawie 9 procent. Generuje to występowanie na rynku pracy wielu bardzo niekorzystnych zjawisk, mających wpływ na praworządność w stosunkach pracy, a także sprzyjających nielegalnemu zatrudnieniu i wykonywaniu pracy.

Niestety, Warmia i Mazury są również w ścisłej krajowej czołówce, jeżeli chodzi o wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy. Stąd naszymi priorytetami są: poprawa bezpieczeństwa pracy, walka z nieprawidłowościami przy zawieraniu umów i powierza-

niu pracy, przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym, takim jak niewypłacanie wynagrodzeń, a także nadmierna i nieopłacana praca w godzinach nadliczbowych.

Jakie rozwiązania zostały lub będą wprowadzone w celu zwiększenia skuteczności inspektorów pracy i poprawy efektywności ich działań w kierowanym przez pana okręgu?

W moim przekonaniu skuteczność działań podejmowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy należy oceniać między innymi przez pryzmat rozpatrywanych skarg. To w tym obszarze najlepiej widać końcowy efekt naszej pracy i możemy wykazać, w jaki sposób pomagamy zwykłemu obywatelowi, którego prawa pracownicze zostały naruszone. Dlatego też szczególny nacisk kładę na to, aby obciążenie pracowników okręgu skargami do rozpatrzenia było w miarę możliwości równomierne. Celu tego nie dałoby się osiągnąć bez wprowadzenia stałego monitorowania i cotygodniowego raportowania przez koordynatorów poszczególnych sekcji liczby i tematyki skarg. Z doświadczenia wiem bo-

ze swoich pracowników

wiem, że w przeszłości zdarzały się sytuacje, kiedy to poszczególni inspektorzy byli zbyt mocno obciążeni ilością skarg oraz złożonością problemów w nich zawartych, w porównaniu z kolegami z innych sekcji. Potwierdzeniem słuszności tego kierunku i znakomitym narzędziem, służącym poprawie efektywności załatwiania skarg pracowniczych, jest nowe zarządzenie Głównego Inspektora Pracy w sprawie trybu rozpatrywania skarg i wynikający z niego obowiązek dokonania przez Okręgowego Inspektora Pracy lub jednego z jego zastępców wstępnej analizy skargi pod kątem podjęcia dalszych działań. Prowadzi to do zmniejszenia liczby skarg przypadających do rozpatrzenia w formie kontroli na skutek załatwienia sprawy w drodze udzielenia skarżącemu tam, gdzie to możliwe odpowiedzi zza biurka, również przez pracowników merytorycznych okręgu. Wpływa to niewątpliwie na zwiększenie efektywności naszych działań, albowiem inspektorzy pracy mają więcej czasu na czynności kontrolne, te wynikające z harmonogramu działania OIP, ale także, co najważniejsze, na skuteczne reagowanie na bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia pracujących.

Aby jeszcze tę skuteczność zwiększyć, w oparciu o dokładne rozeznanie, na terenie których powiatów województwa mamy do czynienia z największą liczbą poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz zatrudnionych w warunkach zagrożenia, dokonaliśmy takiego podziału składu sekcji nadzoru oraz sekcji badania i analiz wypadków przy pracy, aby uzyskać szansę realnego wpływu na te niekorzystne zjawiska.

Kolejne rozwiązanie, wprowadzone przeze mnie, dotyczy występowania inspektorów pracy w sądach w charakterze oskarżycieli publicznych. Staram się, aby szersze grono mogło sprawdzić się i wykazać w tej trudnej i odpowiedzialnej roli. Dotychczas w tym zakresie było inaczej. Wykonywanie tych obowiązków daje bowiem inspektorom pracy możliwość zaznajomienia z praktyką występowania przed sądem, spojrzenia na sprawy i dokonania ich oceny z różnej perspektywy, jak również gwarantuje zasadę obiektywizmu. W celu skuteczniejszej realizacji działań kontrolnych w stosunku do pracowników cudzoziemskich na naszym terenie zawarłem porozumienie z Komendantem Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie. Porozumienie to obejmuje współdziałanie i wymianę informacji w zakresie legalności zatrudnienia obcokrajowców oraz zwalczanie procederu handlu ludźmi przymuszonymi do pracy na obszarze objętym terytorialnym zasięgiem działania stron porozumienia.

Ze względu na potrzebę realizowania zadań w zakresie kontroli placówek handlowych w niedziele niehandlowe podjęliśmy również decyzję o sposobie organizacji dyżurów telefonicznych

w taki sposób, aby były one dla inspektorów pracy możliwie małym obciążeniem.

Jakie cele chce pan osiągnąć i zrealizować jako szef OIP-u?

Wszyscy pracownicy okręgu są dla mnie dużą wartością i jestem dumny z ich wiedzy i umiejętności. To właśnie doświadczenie i zaangażowanie pracowników oraz inspektorów pracy jest podstawą do realizacji założonych zadań. Wychodzę z założenia, że trafne uruchamianie potencjału człowieka i jego dalszy rozwój są możliwe, jeśli idą w parze z poczuciem bezpieczeństwa, zaufaniem, otwartością, a zarazem wzajemnym szacunkiem. Stąd też jednym z moich najpilniejszych celów jest odbudowanie stabilnej sytuacji kadrowej pracowników merytorycznych w sekcji prawnej oraz w sekcji analiz i badania wypadków przy pracy. Natomiast celem długoterminowym jest prowadzony obecnie proces pozyskania nowych pomieszczeń dla siedzib naszych oddziałów.

Moim priorytetem jest również zacieśnienie współpracy z organami ścigania dla zwiększenia skuteczności kierowanych przez nas zawiadomień o możliwości popełnienia przestępstwa. Podjąłem w tym zakresie już pewne kroki, czego efektem jest zorganizowanie wspólnych szkoleń inspektorów pracy z prokuratorami oraz funkcjonariuszami policji.

Kierując okręgiem, widzę potrzebę przywrócenia właściwego funkcjonowania Rady do spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Wyznając zasadę, że tradycja zobowiązuje do innowacji, w celu poprawy umiejętności obsługi systemu SEOD, podjąłem decyzję o zorganizowaniu szkoleń dla inspektorów pracy oraz pracowników merytorycznych, których celem jest lepsze poznanie tego programu, zmniejszenie liczby popełnianych błędów i umiejętności ich rozpoznawania.

Jakie działania promocyjno-prewencyjne realizowane przez PIP na terenie waszego okręgu są najskuteczniejsze i przynoszą najlepsze efekty?

Wśród przedsięwzięć promocyjno-prewencyjnych, ze względu na duże zainteresowanie i bardzo pozytywny odbiór naszych działań na szczególną uwagę zasługują dwa programy: edukacyjny – „Kultura bezpieczeństwa” oraz prewencyjny – „Zdobądź Dyplom PIP”. Ich uczestników: w pierwszym przypadku nauczycieli, uczniów, w drugim zaś przedsiębiorców z małych firm trzeba już liczyć w tysiącach. Łącznie w 2019 roku realizowaliśmy 10 programów i kampanii prewencyjnych ukierunkowanych głównie na branżę o wysokim poziomie zagrożeń. W planowaniu działań uwzględniane były m.in. typy zagrożeń zawodowych, wielkość

przedsiębiorstwa oraz wpływ czynników psychospołecznych. Wiedza przekazywana na szkoleniach, udzielone porady prawne, doradztwo w trakcie realizacji programów prewencyjnych oraz kampanii ułatwiają pracodawcom i pracownikom zrozumienie często skomplikowanych regulacji prawnych, a także poznanie ich interpretacji.

Nasze programy świetnie się również sprawdzają jako forma upowszechniania wśród młodzieży i dorosłych wiedzy z dziedziny bezpieczeństwa pracy i kształtowania umiejętności praktycznej jej zastosowania, promowania pozytywnych postaw związanych z pracą w różnych warunkach oraz podnoszenia świadomości na temat legalności zatrudnienia. Żeby nie być gołosłownym, znakomite efekty dało rozszerzenie jednego z naszych programów prewencyjnych na zakłady usług leśnych. Jak wynika z danych przekazywanych przez Regionalną Dyрекcyję Lasów Państwowych w Olsztynie, na jej terenie dochodzi do najmniejszej w skali kraju liczby wypadków przy pracy związanych z pozyskaniem drewna.

Cenną inicjatywą realizowaną przez nasz oddział w Elku są Międzyzakładowe Zawody BHP z udziałem drużyn reprezentujących zakłady pracy i szkoły ponadgimnazjalne z terenu miasta. Drużyny rywalizują ze sobą w takich dyscyplinach, jak: wiedza z zakresu prawa pracy, ratownictwo medyczne, transport ręczny oraz transport wózkami widłowymi, a także ochrona przeciwpożarowa.

W celu popularyzacji naszych programów często nawiązujemy współpracę z mediami regionalnymi. W tym celu bierzemy udział w audycjach: TVP3 Olsztyn, Radia Olsztyn, uniwersyteckiego Radia UWM-FM, Radia Plus czy też Radia Eska.

Podejmujemy także działania o znaczeniu ponadlokalnym. Zalicza się do nich ogólnopolska konferencja naukowa „Praca

człowieka – szanse i wyzwania w XXI w.”, którą zorganizowaliśmy w 100-lecie Państwowej Inspekcji Pracy wspólnie z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

Jakie przeszkody, jako szef okręgu, napotyka pan przy realizacji powierzonych zadań?

Utrudnieniem w realizacji powierzonych zadań są zmieniające się uwarunkowania społeczne i gospodarcze oraz zmiana otoczenia prawnego. Mam jednak świadomość, że bieżące reagowanie na ich skutki należy do codziennej pracy, zarówno mojej, jak i moich zastępców. Ważne w takich sytuacjach jest zrozumienie wśród kadry kierowniczej i koordynującej potrzeby bieżącego wspomaganie pracowników. Mam tu na myśli również wsparcie merytoryczne inspektorów pracy, w szczególności w przypadku kontroli szczególnie skomplikowanych, dotyczących dyskryminacji, mobbingu, wypadków przy pracy, legalności zatrudnienia cudzoziemców czy też funkcjonowania agencji zatrudnienia.

Pewną przeszkodą są również kompetencje w zakresie obsługi elektronicznej pracy urzędu niektórych pracowników, co sprawia, że założona cyfryzacja określonych obszarów działania jest utrudniona. Jestem jednak przekonany, że kroki podejmowane przez kierownictwo okręgu zmieniają nadmierne przywiązanie do papieru i niechęć do posługiwania się dokumentami w formie elektronicznej. Mniej miejsca zajmowanego przez dokumenty w służbowej szafie to także realne korzyści, do których również chcę przekonać pracowników.

Dziękujemy za rozmowę

O szansach i wyzwaniach pracy w XXI w.

W Centrum Konferencyjnym Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie 29 listopada 2019 r. odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa „Praca człowieka – szanse i wyzwania w XXI w.” Konferencja została zorganizowana przez Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie oraz Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego prof. dra hab. **Jarosława Dobkowskiego**. **Jarosław Kowalczyk**, Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, odczytał listy skierowane do uczestników konferencji przez Głównego Inspektora Pracy **Wiesława Łyszczka** oraz Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego **Artura Chojeckiego**.

Obie sesje konferencji dotyczyły działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Prof. dr hab. **Dariusz Makowski** (Uniwersytet Łódzki) zaprezentował swoje refleksje na temat aktualnych wyzwań stojących przed PIP, a dr **Ariel Przybyłowicz** (Uniwersytet Wrocławski) przedstawił postulaty dotyczące władczych uprawnień inspekcji w zakresie ustalenia stosunku pracy. Dr **Łukasz Sztynch**, Zastęp-



ca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie, przybliżył słuchaczom ewolucję uprawnień kontrolno-nadzorczych PIP w zakresie wynagrodzenia za pracę, natomiast **Barbara Surdykowska** (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, NSZZ „Solidarność”) zaprezentowała możliwości kontroli w zakresie bhp w kontekście wynagrodzenia niepracowniczego.

Galeria w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie

20 grudnia 2019 r. odbyło się uroczyste otwarcie Galerii „Pszczelna 7”, której celem jest podkreślenie społecznego wymiaru działalności urzędu oraz promowanie uzdolnionej młodzieży z województwa zachodniopomorskiego.

inaugurująca wystawa nosi tytuł „Wyzwolenie”. Autorami prac są podopieczni Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w Trzebieży oraz Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Policach, członkowie Koła Naukowego Resocjalizacji Uniwersytetu Szczecińskiego oraz animatorzy Salezjańskiego Centrum Młodzieżowego DON BOSCO w Odessie.

Prace stanowią efekt dwóch międzynarodowych projektów. Pierwszy z nich, zrealizowany został w Poroninie, drugi w Odessie na Ukrainie. W warsztatach prowadzonych dla młodzieży fotografia była pretekstem do refleksji nad sobą, swoimi lękami i ograniczeniami. Powstałe prace ukazują wyzwalać się człowieka z trudności, które często napotykają młodzi ludzie. Opiekunem merytorycznym projektu jest dr **Monika Zięciak**, wychowawca grupy usamodzielnienia w MOW Trzebież.

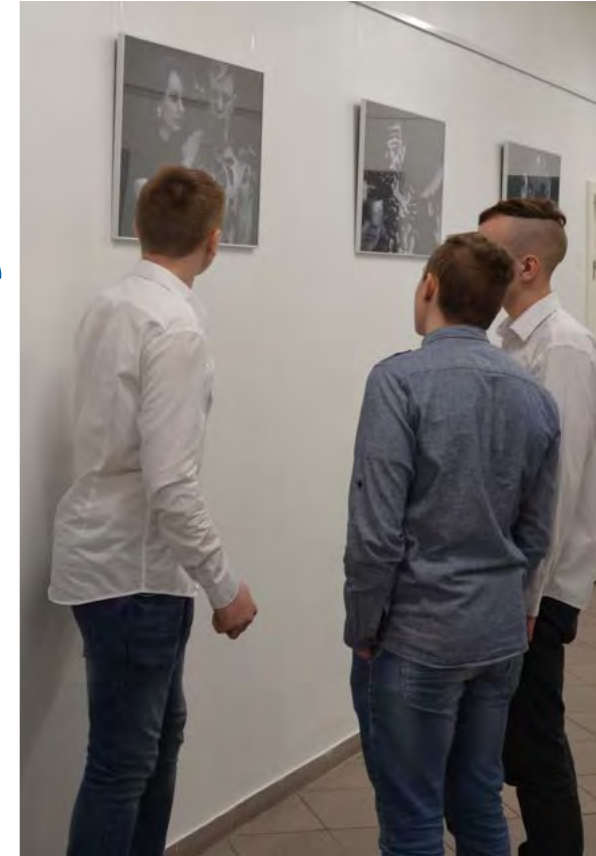
W uroczystości uczestniczyli pracownicy OIP w Szczecinie, przedstawiciele szkół i organizacji współpracujących z urzędem oraz autorzy prac z Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w Trzebieży wraz z jego dyrektorem **Marcinem Głuszykiem**.

Uczestnikom wernisażu zaprezentowano również film nagrany w technice fotografii poklatkowej ze zdjęć prezentowanych na wystawie.

Wydarzenie relacjonowały szczecińskie media.

OIP Szczecin

Fot. R. Stachnik, K. Kowalska



Zaniedbania przyczyną tragedii

W jednej z firm budowlanych na Podkarpaciu została przeprowadzona kontrola w związku ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy, jakiemu uległ 55-letni pracownik zatrudniony na stanowisku cieśli. Do zdarzenia doszło podczas wykonywania pokrycia dachu.

W dniu wypadku uszkodzony wraz ze współpracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej, na polecenie kierownika robót, rozpoczęli wykonywanie prac izolacyjnych na płaskim dachu dwukondygnacyjnego budynku przedszkola, będącego w trakcie realizacji. Praca ich polegała na układaniu bezpośrednio na styropianie warstw papy i zgrzewaniu jej na złączach. Na polecenie kierownika robót mieli położyć izolację m.in. przy otworze klapy dymowej i na tzw. ogniomurach przy krawędzi dachu. Otwór klapy dymowej, znajdujący się nad klatką schodową był zabezpieczony płytami OSB, które przykręcono do konstrukcji dachu. W celu wykonania izolacji bezpośrednio przy otworze zdemontowali płyty. Praca odbywała się w taki sposób, że jeden z wykonujących ją podgrzewał palnikiem gazowym rozwijaną papę, a drugi dociskał izolację do podłoża. Około godziny 14.30 zaczęli układać papę przy niezabezpieczonym otworze klapy dymowej. Pracownik posługujący się palnikiem, prawdopodobnie cofając się, spadł z wysokości 7,55 m przez otwór w dachu na poziom parteru. W wyniku upadku poniósł śmierć. Inspektor pracy podczas kontroli ustalił, że osoby wykonujące prace dekarские, w tym uszkodzony, nie zostały wyposażone w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości.



Dysponowały jedynie hełmami ochronnymi, których nie używały. Zarówno uszkodzony, jak i jego współpracownik, nie posiadali orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na wysokości oraz nie odbyli instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp z zakresu wykonywanych prac.

Na podstawie ustaleń dokonanych podczas kontroli inspektor pracy stwierdził przyczyny wypadku:

- brak środków ochrony zabezpieczających przed upadkiem z wysokości, tj. środków ochrony zbiorowej i indywidualnej (do wypadku doszło podczas wykonywania pracy na wysokości po zdemontowaniu płyt zabezpieczających otwór w stropie);
- nieużywanie przez pracownika hełmu ochronnego;
- brak właściwego nadzoru nad osobami wykonującymi prace szczególnie niebezpieczne (w chwili wypadku zarówno kierownik budowy, jak i kierownik robót sprawujący nadzór nad pracami dekarскими, byli nieobecni na budowie);
- brak odpowiedniego przygotowania uszkodzonego do wykonywania powierzonej mu pracy (przeszkolenia stanowiskowego w zakresie bhp, zapoznania z instrukcją wykonywania robót, niepoinformowanie o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, dopuszczenie do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywanej pracy);
- wykonywanie pracy przez uszkodzonego po spożyciu alkoholu (sekcja zwłok wykazała stężenie alkoholu we krwi na poziomie 1,35 promila).

Ponadto przeprowadzona kontrola wykazała m.in., że:

- balustrady zabezpieczające krawędzie dachu, na którym wykonywano prace dekarские, były niekompletne oraz nie zostały wykonane przy wszystkich krawędziach;
- balustrada klatki schodowej budynku była niekompletna;
- eksploatowane na budowie rusztowania o konstrukcji metalowej nie były prawidłowo wykonane, w tym nie posiadały kompletnych balustrad;
- przewód zasilający urządzenia elektryczne znajdujące się na dachu miał uszkodzoną izolację.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 12 decyzji nakazowych oraz skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające 7 wniosków. W stosunku do trzech osób winnych popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika zastosował postępowania mandatowe, nakładając grzywny w łącznej wysokości 6 tys. zł. Postępowanie prowadzi również prokuratura.

Z dokumentacji OIP Rzeszów

Biblioteka



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 8 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 1948).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 1972).

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 1995).

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2067).

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 21 października 2019 r. w sprawie systemu oceny ryzyka podmiotów wykonujących przewóz drogowy (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2123).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 listopada 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie powołania Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2201).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przekazania niektórym sądom rejonowym rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecz-

nych z obszarów właściwości innych sądów rejonowych (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2218).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 listopada 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2267).

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 października 2019 r. w sprawie formularza listy kontrolnej i formularza protokołu kontroli (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2302).

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury oraz Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 21 listopada 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie prowadzenia kursów z zakresu przewozu towarów niebezpiecznych (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2383).

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 września 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 państwowych jednostkach budżetowych (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2011).

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2173).

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2181).

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 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 państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych i administracji (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2308).

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 listopada 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2384).

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 listopada 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy

o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2399).

Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o zmianie ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji oraz niektórych innych ustaw (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2070).

Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (*Dziennik Ustaw* – 2019, poz. 2197).

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie nadania statutu Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (*Monitor Polski* – 2019, poz. 762).

Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 sierpnia 2019 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2019 r. (*Monitor Polski* – 2019, poz. 787).

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 października 2019 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego w roku 2020 (*Monitor Polski* – 2019, poz. 1050).

Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 sierpnia 2019 r. w sprawie kwoty przychodu odpowiadającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za II kwartał 2019 r. ogłoszonego do celów emerytalnych stosowanej przy zawieszaniu renty socjalnej (*Monitor Polski* – 2019, poz. 759).

Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 sierpnia 2019 r. w sprawie kwot przychodu odpowiadających 70% i 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego za II kwartał 2019 r. stosowanych przy zmniejszaniu albo zawieszaniu emerytur i rent (*Monitor Polski* – 2019, poz. 760).

Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 sierpnia 2019 r. w sprawie wysokości wskaźnika kwartalnej waloryzacji składek na ubezpieczenie emerytalne, środków, odsetek za zwłokę i opłaty prolongacyjnej, zewidencjonowanych na subkoncie za II kwartał 2019 r. (*Monitor Polski* – 2019, poz. 765).

Komunikat Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 września 2019 r. w sprawie wysokości odsetek należnych z tytułu nieprzekazania w terminie składek do otwartego funduszu emerytalnego (*Monitor Polski* – 2019, poz. 893).

Opracowała: **Aleksandra Bodzińska**

Wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy poleca:

- „Czynniki chemiczne. Obowiązki pracodawcy”
- „Produkty biobójcze. Obowiązki pracodawcy”

Publikacje przeznaczone są dla pracodawców, u których w procesach pracy występują czynniki chemiczne, w tym produkty biobójcze, a także dla pracowników i służb bhp. Przedstawiają najważniejsze wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji i stosowaniu substancji oraz mieszanin chemicznych.

