



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (449-450) 2020



Praca sezonowa

Zleceniobiorca (prawie)
jak pracownik (str. 3, 7, 10)

Spółeczny cel kontra wykładnia przepisów

Praktyczne aspekty stosowania ustawy
o ograniczeniu handlu w dni wolne (str. 20)

Sceniczne gwiazdy i bhp

Organizacja i realizacja
koncertów i widowisk (str. 39)

W numerze

- 3. Apel Głównego Inspektora Pracy
- 4 W Sejmie RP
- 5 Wiadomości nie tylko z kraju
- 7 Jak zatrudnić pracownika. Praca nie tylko sezonowa w pytaniach i odpowiedziach
- 10 Zleceniobiorca (prawie) jak pracownik. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- 12 Gdy wyjątek jest regułą. Czas pracy nauczycieli (cz. 1)
- 17 Powiew świeżości. Nowe rozporządzenie o bezpieczeństwie i higienie pracy przy urządzeniach energetycznych
- 20 Społeczny cel kontra wykładnia przepisów. Praktyczne aspekty stosowania ustawy o ograniczeniu handlu w dni wolne
- 24 Wolontariat spraw ostatecznych. Nowa wystawa w galerii „Pszczelna 7”
- 26 Trudna radość pomagania
- 28 Recepty na efektywność. Rozmowa z Arkadiuszem Kapuścikiem, Okręgowym Inspektorem Pracy w Opolu
- 32 Kłopotliwy ZUS IWA. Jak sprawdzać dane przedsiębiorców o wypadkach (cz. 2)
- 34 Chorzy na pracę. Syndrom wypalenia zawodowego
- 39 Sceniczne gwiazdy i bhp. Organizacja i realizacja koncertów i widowisk
- 44 Groźniejsze niż bomba. Zagrożenia wybuchowe w zakładach rolnych
- 47 Coraz bardziej „Bezpieczne gospodarstwo rolne”. Podsumowanie 18 lat działań na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na wsi na Podlasiu
- 49 Pod ciśnieniem
- 51 Bez znajomości ryzyka



10 Zleceniobiorca (prawie) jak pracownik



34 Chorzy na pracę

39 Sceniczne gwiazdy i bhp



Tak jak każdy artysta dąży do mistrzostwa i doskonali swoje umiejętności profesjonalne, stosowanie się do przepisów bhp ma również wielki wpływ na pozytywny efekt i zadowolenie wszystkich uczestników widowiska: realizatorów, artystów i widzów.

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



www.pip.gov.pl
@pipgip

Redaguje Kolegium w składzie:

Iwona Hadacz
Grzegorz Nieradka
Jacek Pawilonis (Redaktor prowadzący)
Tomasz Zalewski

Projekt okładki:
Małgorzata Brecht

Redaktor techniczny:
Paula Buler

Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl
ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzwie

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Photogenica



Apel Głównego Inspektora Pracy

Szanowni Państwo

Tegoroczne lato jest wyjątkowe i trudne dla osób prowadzących działalność i pracujących w turystyce oraz w branżach, które sezonowo zwiększają swoją aktywność w tym okresie. Ograniczenia związane z przestrzeganiem rygorów sanitarnych i mniejsza aktywność turystyczna sprawiają, że poziom rentowności wielu firm, które tradycyjnie w okresie wakacyjnym znacząco poprawiały swoje wyniki, spada. Taka sytuacja wymaga podejmowania działań oszczędnościowych, ważne jednak, by oszczędności te nie odbijały się na sytuacji osób pracujących sezonowo. Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że część pracodawców w trudnych sytuacjach próbuje oszczędzać kosztem osób świadczących dla nich prace, łamiąc ich prawa. Najczęściej w takich przypadkach dochodzi do nielegalnego zatrudnienia, bez umowy o pracę, bez zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego. Zdarzają się także przypadki niewypłacenia należnego wynagrodzenia czy zaniżenia jego wysokości. Takie postawy należy potępiać i zwalczać, bo nie mają nic wspólnego z prawością i zdrową, uczciwą konkurencją. Inspektorzy pracy w takich sytuacjach będą reagować stanowczo. Wzysk nie jest receptą na biznes.

Chciałbym przypomnieć wszystkim pracodawcom o dotyczącym ich obowiązku zapewnienia pracownikom właściwej temperatury w miejscu pracy i napojów. Napoje mają być dostępne w ciągu całej zmiany roboczej w ilości zaspokajającej potrzeby pracujących. Realizacja tego obowiązku jest szczególnie ważna podczas pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia powyżej 25 stopni Celsjusza, a także na stanowiskach, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 stopni Celsjusza.

Mam nadzieję, że zdecydowanej większości pracowników w czasie tych wakacji uda się zrealizować należy im coroczny nieprzerwany urlop trwający nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Apeluję do pracodawców, by jak największa grupa pracowników mogła skorzystać z prawa do wypoczynku. Tym, którzy podczas wakacji muszą pracować, by inni mogli cieszyć się zasłużonymi wakacjami, zapewnijcie państwo godne i zgodne z przepisami warunki pracy.

Wiesław Łyszczek

Wiesław Łyszczek
Główny Inspektor Pracy

20 Społeczny cel kontra wykładnia przepisów

Cechą wspólną dla większości rozstrzygnięć sądów, zarówno tych skazujących, jak i uniewinniających w sprawach o wykroczenia z art. 10 ustawy o ograniczeniu handlu, jest dający się zauważyć, a niekiedy wręcz wyraźnie akcentowany przez sądy w uzasadnieniach wyroków, rozdźwięk pomiędzy treścią przepisów a celem, jaki miał być nimi osiągnięty.

Więcej informacji o zatrudnianiu pracowników sezonowych oraz obowiązku pracodawcy w zakresie zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czytaj na str. 7, 10.

O pandemii w górnictwie na forum Rady Ochrony Pracy

Pod przewodnictwem Posła Janusza Śniadka 16 czerwca 2020 r. na kolejnym zdalnym posiedzeniu zebrała się Rada Ochrony Pracy. W obradach uczestniczył Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek ze współpracownikami: Zastępcą Głównego Inspektora Pracy Bogdanem Drzastwą, Dyrektorem Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakubem Chojnickim oraz Wicedyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP Iwoną Hadacz.



Wiodącym tematem posiedzenia były działania Wyższego Urzędu Górniczego w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w sektorze górnictwa z uwzględnieniem COVID-19. Sytuację epidemiczną na Śląsku na tle całego kraju i działania służb wyspecjalizowanych w zwalczaniu koronawirusa SARS-CoV-2 scharakteryzował Główny Inspektor Sanitarny **Jarosław Pinkas**. Podkreślił, że na Śląsku i w całym kraju udało się, jak to określił: suchą stopą przejść przez kryzys pandemiczny. „Doprowadziliśmy do sytuacji, że mamy poczucie bezpieczeństwa zdrowotnego, bo system był i jest przygotowany na trudne momenty” – powiedział Jarosław Pinkas.

Jak poinformował Główny Inspektor Sanitarny, w Polsce zapałalność na koronawirusa to dziś średnio 77 na 100 tys. osób. Na Śląsku, który jest liderem pod tym względem, takich przypadków jest ponad trzykrotnie więcej – 240 na 100 tys. osób. Dla epidemiologów taka sytuacja jest jednak korzystna, bo zachorowania występują w ogniskach, a ogniskami można zarządzać, można je kontrolować i ograniczać.

Na Śląsku doprowadzono do masowych badań przesiewowych, odbywają się one we wszystkich kopalniach. Region intensywnie przygotowuje się do drugiej fali pandemii, poszerza bazę laboratoryjną, wspiera go cała Polska. Powiatowe inspek-

toraty sanitarne na Śląsku wspomagają obecnie ponad 40 epidemiologów z kraju.

Działania organów nadzoru górniczego w zakresie ograniczenia w zakładach górniczych rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 szczegółowo omówił I Wiceprezes Wyższego Urzędu Górniczego **Krzysztof Król**.

Uznanie dla ogromnej pracy wykonywanej przez służby sanitarne i organy nadzoru górniczego na Śląsku wyraził Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**. Docenił skalę podejmowanych działań, bezpośrednio przekładających się na poprawę sytuacji epidemicznej w regionie.

Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących w czasie epidemii COVID-19. Problematyka ta omawiana była na poprzednim jej posiedzeniu 12 maja br. W stanowisku zaleciła m.in. upowszechnienie ogólnych wytycznych dotyczących ograniczenia ryzyka narażenia na SARS-CoV-2 w miejscu pracy, z wykorzystaniem portali internetowych i mediów społecznościowych, przy aktywnym udziale organizacji pracowników i pracodawców. Opowiedziała się także za opracowaniem regulacji dotyczących pracy zdalnej, związanych z potrzebą kontrolowania przestrzegania prawa pracy, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

Uznanie dla ogromnej pracy wykonywanej przez służby sanitarne i organy nadzoru górniczego na Śląsku wyraził Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek. Doprowadzono tam do masowych badań przesiewowych, odbywają się one we wszystkich kopalniach. Region intensywnie przygotowuje się do drugiej fali pandemii, poszerza bazę laboratoryjną, wspiera go cała Polska. Powiatowe inspektoraty sanitarne na Śląsku wspomagają obecnie ponad 40 epidemiologów z kraju.

Wiadomości nie tylko z kraju

Kontrole PIP w pełnym zakresie

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** zdecydował, że od 22 czerwca 2020 r. inspektorzy pracy przystąpią do wykonywania powierzonych zadań w pełnym zakresie. Działania kontrolno-nadzorcze prowadzone będą przy zastosowaniu procedur ograniczających ryzyko zakażenia wirusem COVID-19.

– Zadbaliśmy o to, by inspektorzy pracy mogli bezpiecznie wykonywać swoje obowiązki, a pracodawcy mieli poczucie, że kontrola nie niesie dodatkowych zagrożeń sanitarno-epidemiologicznych. Wraz z uruchomieniem kolejnych sektorów gospodarki konieczne jest przywrócenie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w pełnym zakresie. To trudny czas dla pracowników i pracodawców. Jest wiele skarg wynikających ze spornych sytuacji w zakładach pracy, które wymagają reakcji i sprawdzenia przez inspektorów PIP – podkreśla Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**.

Nowe zasady przeprowadzania kontroli zostały określone w wytycznych opracowanych przez Głównego Inspektora Pracy i Głównego Inspektora Sanitarnego. Dotyczą one w szczególności organizacji i funkcjonowania jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w okresie stanu epidemii SARS-CoV-2.

Zgodnie z wytycznymi, przed rozpoczęciem czynności kontrolnych, w sytuacji gdy nie wyklucza tego charakter kontroli, zaleca się, aby inspektor pracy podjął próbę kontaktu telefonicznego z pracodawcą celem ustalenia obowiązujących w zakładzie procedur dotyczących utrzymania reżimu sanitarnego.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa pracy inspektorów pracy wyposaża się w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej.

W przypadku kontroli w zakładach, w których występują ogniska narażenia na SARS-CoV-2 (tzw. zakłady wysokiego ryzyka), do dyspozycji inspektorów będą następujące środki ochrony indywidualnej:

- półmaska filtrująca FFP2 lub FFP3, lub równoważne,
- osłona twarzy lub okulary ochronne z osłonką boczną,
- całotworzywowe rękawice jednorazowe,
- kombinezon spełniający wymagania w zakresie odporności na przenikanie rozpylonej cieczy dla konstrukcji typu 4 oraz posiadający odporność na przenikanie skażonych cieczy pod wpływem ciśnienia hydrostatycznego.

W przypadku kontroli zakładów bez dowodów lub podejrzania infekcji/zakażeń SARS-CoV-2 środki zabezpieczające przed rozprzestrzenianiem się COVID-19 są następujące:

- stosowanie podstawowych zasad higieny – częste mycie rąk,
- środki do dezynfekcji rąk na bazie alkoholu min. 60%,
- całotworzywowe rękawice jednorazowe,
- ochrona dróg oddechowych maską medyczną lub półmaską filtrującą FFP1 (lub w razie potrzeby wyższej klasy ochronności),
- osłona twarzy – przyłbica.

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych na terenie zakładu pracy Główny Inspektor Pracy zaleca korzystanie z wydzielonego pomieszczenia. Czynności kontrolne na terenie zakładu pracy powinny trwać możliwie jak najkrócej.

Wytyczne przewidują, by inspektorzy pracy w miarę możliwości przeprowadzali czynności kontrolne, które mogą być prowadzone w formie zdalnej, poza siedzibą pracodawcy.

Dokumenty udostępnione inspektorowi pracy przez pracodawcę do kontroli poza terenem zakładu zostaną poddane 24-godzinnej kwarantannie w szczelnie zamykanych pojemnikach. Dokumenty te, podobnie jak inna korespondencja, mogą zostać wyjęte i skierowane do użytku w danej jednostce organizacyjnej PIP dopiero po upływie 24 godzin od wpłynięcia.

W czasie kontroli inspektor powinien respektować obowiązujące u pracodawcy ograniczenia i obowiązki związane z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2, a także:

- stosować wymaganą osłonę ust i nosa,
- przestrzegać higieny rąk,
- nie podawać dłoni na powitanie,
- poddać się wymaganej dezynfekcji rąk czy obuwia,
- korzystać z udostępnionego przez przedsiębiorcę pomieszczenia,
- zachowywać wymagany dystans w stosunku do osób przebywających w kontrolowanym podmiocie min. 2 m,
- ograniczyć czas wizytacji stanowisk pracy (podlega indywidualnej ocenie przez inspektora),
- w miarę możliwości ograniczyć kontakt z osobami, z którymi spotyka się w czasie prowadzenia czynności kontrolnych.

Pozytywnie o wykonaniu budżetu

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 23 czerwca 2020 r. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych sprawozdanie z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za 2019 r. Przedstawił je Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek**. Obradom przewodniczył Poseł **Wojciech Szarama**. Ze względu na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa w okresie pandemii posiedzenie prowadzone było z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, umożliwiającą porozumiewanie się na odległość.

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** szczegółowo omówił wykonanie planu budżetowego inspekcji pracy w roku spr-

wozdawczym. Zwrócił uwagę na znaczące przekroczenie planu dochodów, głównie z powodu uzyskania wyższych niż zakładano środków z kar i grzywien nakładanych przez inspektorów pracy. Plan wydatków został wykonany prawie w 100%. Wśród inwestycji budowlanych największe wydatki poniesiono na przebudowę tarnobrzskiego oddziału Państwowej Inspekcji Pracy. Dzięki wydatkom na zakupy inwestycyjne udało się doposażyć urząd m.in. w niezbędne serwery wirtualizacyjne z oprogramowaniem, a także w samochody osobowe, które wymieniły wyeksploatowane, co zwiększyło bezpieczeństwo użytkowników i obniżyło koszty napraw.

Wykonanie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy pozytywnie oceniła Najwyższa Izba Kontroli. Jak poinformował Dyrektor Departamentu Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny NIK **Dariusz Rogowski**, ocenę tę sformułowała na podstawie wyników kontroli przeprowadzonych w Głównym Inspektoracie Pracy oraz w czterech Okręgowych Inspektoratach Pracy. Izba pozytywnie zaopiniowała też prawidłowość rocznych sprawozdań budżetowych i kwartalnych sprawozdań w zakresie operacji finansowych.

W wygłoszonym koreferacie Zastępca Przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej Poseł **Janusz Śniadek** wnioskował o pozytywne zaopiniowanie wykonania budżetu PIP w roku 2019. Komisja upoważniła Posła Janusza Śniadka do przedstawienia jej opinii na forum Komisji Finansów Publicznych.

W posiedzeniu uczestniczyli: Dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów Głównego Inspektoratu Pracy **Grażyna Witkowska** z zastępczynią **Katarzyną Cichy** oraz Dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Małgorzata Wysocka**.

Nowy Oddział PIP w Grudziądzu

Główny Inspektor Pracy **Wiesław Łyszczek** 8 lipca 2020 r. dokonał uroczystego otwarcia oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Grudziądzu. Wraz z Wiesławem Łyszczkiem symbolicznego przecięcia wstęgi dokonali Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy **Zbigniew Studziński** oraz Prezydent Grudziądza **Maciej Glamowski**.

Siedziba oddziału mieści się przy ulicy Waryńskiego 2 w Grudziądzu. Kierownikiem oddziału została p.o. nadinspektora pracy **Anna Ograbek**.

**Z głębokim żalem i bólem zawiadamiamy,
iż w wieku 78 lat odszedł Nasz Kolega**

ś.p. Andrzej Wacikiewicz

**starszy inspektor pracy, długoletni pracownik
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu.**



– Nasza instytucja dzięki tej współpracy z samorządem może być bliżej pracodawców i bliżej pracowników. Państwowa Inspekcja Pracy będzie na tym terenie doradzała, jak przestrzegać przepisów prawa pracy. Ważne jest, aby prowadzić programy prewencyjne, co przyczynia się do zmniejszenia wypadkowości przy pracy. Potrzeby względem inspekcji pracy są bardzo duże, zadania nałożone przez ustawodawcę staramy się wykonywać z należytą starannością i dbałością nie tylko o pracownika, ale również o pracodawcę – mówił w trakcie spotkania Główny Inspektor Pracy.

– Bardzo się cieszę, że od dzisiaj ten oddział będzie miał pełną obsadę i rozpocznie funkcjonowanie. To ważna instytucja z punktu widzenia rynku pracy, zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników – podkreślał Prezydent Grudziądza.

Kampania o pracy legalnej

Europejska Platforma ds. Zwalczania Pracy Niezarejestrowanej przy Komisji Europejskiej rozpoczęła kampanię informacyjną, zmierzającą do zwiększania świadomości pracodawców i pracowników na temat korzyści związanych z pracą legalną.

Celem kampanii jest zwalczanie pracy niezarejestrowanej oraz głównych przyczyn różnic pomiędzy wartościami, praktykami oraz przekonaniem obywateli a przepisami. Pracownicy będą informowani o ich prawach, negatywnych konsekwencjach pracy niezarejestrowanej oraz możliwościach zgłaszania pracy niezarejestrowanej. Przedsiębiorstwa, w szczególności małe i średnie, mają być uświadamiane o obowiązku rejestracji pracowników na każdym szczeblu łańcucha dostaw oraz o płynących z tego korzyściach.

Kampania realizowana jest głównie w mediach społecznościowych. Obecnie trwa w nich konkurs oznakowany hashtagem #EU4FairWork. Rozpoczął się 10 czerwca i potrwa do 21 sierpnia.

**Z głębokim żalem i bólem zawiadamiamy,
iż w wieku 58 lat odszedł Nasz Kolega**

ś.p. Roman Waszkiewicz

**starszy inspektor pracy, długoletni pracownik
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie,
Oddział w Koszalinie.**

Jak zatrudnić pracownika

Praca nie tylko sezonowa w pytaniach i odpowiedziach

Co to jest stosunek pracy?

W ramach stosunku pracy pracodawca i pracownik mają wzajemne prawa i obowiązki. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Należy pamiętać, że zatrudnienie w ww. warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy.

Zawieranie umowy cywilnoprawnej w warunkach typowych dla stosunku pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy oraz może być podstawą wniesienia do sądu pracy powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Kiedy powinna być przedstawiona umowa o pracę i w jakiej formie?

Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy musi potwierdzić mu na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Nie potwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy.

Co powinno być zawarte w umowie o pracę?

W umowie o pracę należy wskazać strony umowy, określić jej rodzaj, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Jakie są rodzaje umów o pracę?

Umowa o pracę może być zawarta:



- na okres próbny (zawierana maksymalnie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia przy wykonywaniu określonego rodzaju pracy),
- na czas nieokreślony,
- na czas określony (reguła 33 miesiące / 3 umowy – co do zasady okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech).

W jakim terminie należy zgłosić pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego?

Pracodawca ma obowiązek zgłosić pracownika do ubezpieczeń w ciągu 7 dni od dnia, w którym go zatrudnił.

Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy przy zatrudnieniu pracowników?

Pracodawca ma obowiązek:

- zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na piśmie przed dopuszczeniem go do pracy,
- zgłosić pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego,
- skierować pracownika na wstępne badania lekarskie,
- przeszkolić pracownika z zakresu bhp.

Jaka jest kwota minimalnego wynagrodzenia przy zatrudnieniu na umowie o pracę?

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2020 r. minimalne wynagrodzenie za pracę zostało określone w wysokości 2600 zł.

Kiedy mamy do czynienia z nielegalną pracą?

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalna inna praca zarobkowa oznacza:

- zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

Należy wskazać, że nie muszą wystąpić łącznie wszystkie ww. elementy. Wystarczy zaistnienie jednego z nich, żeby miało miejsce nielegalne zatrudnienie.

Inne podstawy wykonywania pracy

W przypadku, gdy dana osoba wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, wówczas mają do niej zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy.

Należy pamiętać, że jeśli warunki wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej są charakterystyczne dla stosunku pracy, strony powinny zawrzeć umowę o pracę, a nie umowę cywilnoprawną.

W przypadku świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych najczęściej jest ona wykonywana na podstawie:

- umowy zlecenia,
- umowy o świadczenie usług,
- umowy o dzieło.

Praca na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywana jest w warunkach braku podporządkowania osobie kierującej tą pracą. Zarówno umowa zlecenia, jak i umowa o świadczenie usług to umowy o wykonanie określonej czynności prawnej lub świadczenie usług. Przyjmujący zamówienie w umowie zlecenia (umowie o świadczenie usług) nie bierze na siebie ryzyka pomyślnego wyniku spełnianej czynności. Jego odpowiedzialność za właściwe wykonanie umowy oparta jest na zasadzie starannego działania. Natomiast umowa o dzieło jest umową rezultatu, świad-

czący pracę zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, czyli osiągnięcia danego zindywidualizowanego rezultatu. Osoba taka ponosi odpowiedzialność za ewentualne wady fizyczne lub prawne wykonywanego dzieła.

Umowa o pomocy przy zbiorach

Jest to nowy rodzaj umowy cywilnoprawnej zawieranej pomiędzy rolnikiem (podmiot powierzający pracę) oraz obywatelem polskim lub cudzoziemcem (pomocnik rolnika). Pomocnik rolnika zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych należących do następujących sektorów: chmiel, owoce i warzywa, tytoń, a także pozostałych ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas. Natomiast rolnik zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc. Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie, przed rozpoczęciem świadczenia pomocy. Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym.

Pomocnik rolnika podlega zgłoszeniu do KRUS. Zgłoszenia dokonuje rolnik w ciągu 7 dni od zawarcia umowy przy zbiorach, lecz nie później niż przed upływem okresu, na który została ta umowa zawarta.

Kiedy można legalnie powierzyć wykonywanie pracy cudzoziemcom?

Można legalnie powierzyć pracę cudzoziemcowi niebędącemu obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), np. obywatelowi Ukrainy, jeżeli łącznie zostaną spełnione następujące warunki:

- cudzoziemiec legalnie przebywa na terytorium Polski zaś podstawa jego pobytu uprawnia go do wykonywania pracy (nie jest to np. wiza turystyczna);
- podmiot uzyska właściwe zezwolenie uprawniające cudzoziemca do świadczenia pracy, np. zezwolenie na pracę, zezwolenie na pracę sezonową, zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, lub zarejestruje w powiatowym urzędzie pracy oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy – jest to możliwe tylko dla obywateli 6 państw, tj. Ukrainy, Białorusi, Rosji, Armenii, Gruzji, Mołdawii.

Kiedy potrzebne jest zezwolenie na pracę sezonową?

Jeżeli cudzoziemiec będzie świadczył pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej, należy uzyskać dla obcokrajowca specjalne zezwolenie na pracę sezonową.

Działalność gospodarcza, w której wymagane są zezwolenia na pracę sezonową, prowadzona jest w zakresie upraw rolnych, chowu i hodowli zwierząt oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych. Wszystkie rodzaje tej działalności zostały wymienione w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej

Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz.U. z 2019 r., poz. 1845).

Kto wydaje zezwolenie na pracę sezonową?

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli:

- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy (tzw. test rynku pracy).

Informacja starosty nie jest wymagana w przypadku powierzenia pracy sezonowej cudzoziemcowi będącemu obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Armenii, Gruzji, Mołdawii.

Czy można legalnie powierzyć pracę cudzoziemcowi w okresie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową?

Zezwolenie na pracę sezonową starosta wydaje po wjeździe cudzoziemca do Polski, jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przedstawił staroście:

- kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski, np. paszport z ważną wizą;
- informację o adresie zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Polski.

Od dnia, w którym podmiot przedstawił staroście ww. dokumenty, do dnia otrzymania zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemiec może legalnie wykonywać pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Jeżeli dzień rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca przypada na dzień wolny od pracy urzędu, pracę na warunkach określonych w ww. zaświadczeniu uważa się za legalną również wówczas, gdy w pierwszym dniu pracy urzędu podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przedstawił właściwemu staroście te dokumenty.

W przypadku jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca przebywającego na terytorium Polski na innej podstawie niż wiza o symbolu „05b” lub ruch bezwizowy w związku z wpisaniem do ewidencji wnioskiem o zezwolenie na pracę sezonową, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych, do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni. Również wtedy mają zastosowanie przepisy umożliwiające świadczenie legalnej pracy przez cudzoziemca w dniu wolnym od pracy urzędu.

Co zawiera zezwolenie na pracę sezonową?

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla konkretnego cudzoziemca na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Zezwolenie określa:

- 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.

Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.

Jaką pracę można powierzyć cudzoziemcowi?

Podmiot może powierzyć cudzoziemcowi każdy rodzaj pracy uznanej za pracę sezonową w ramach kategorii działalności gospodarczej wymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W przypadku, gdy cudzoziemiec wykonujący pracę sezonową jest obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Armenii, Gruzji, Mołdawii, może on świadczyć pracę innego rodzaju niż praca uznana za sezonową na okresy nie dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia, jeżeli łącznie zostaną spełnione poniższe warunki:

- cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową;
- cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

Jaką umowę można zawrzeć z cudzoziemcem?

Powierzając pracę cudzoziemcowi, podobnie jak w przypadku obywateli polskich, można zawrzeć z nim każdy rodzaj umowy (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna) zgodnej z warunkami pracy cudzoziemca. Umowa powinna mieć formę pisemną uwzględniającą warunki zadeklarowane we właściwym zezwoleniu lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy. Umowę należy przetłumaczyć na język zrozumiały dla obcokrajowca.

Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Polski na podstawie wizeny wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, a podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia mu zakwaterowanie (nie jest to obowiązkowe), podmiot ten jest obowiązany do zawarcia z cudzoziemcem odrębnej umowy w formie pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej.

Przed podpisaniem umowy najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi jest obowiązany do przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały.

Opracowanie:

Departament Legalności Zatrudnienia GIP

Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Zleceniobiorca (prawie) jak pracownik



Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom, ale i osobom fizycznym wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Najważniejszy i nadrzędny akt prawny w Polsce – Konstytucja RP – jednoznacznie wskazuje w art. 66, że KAŻDY ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Standardem wykonywania prac sezonowych powinno być ich wykonywanie w ramach stosunku pracy. Sezonowy pracownik korzysta wówczas z ogółu praw, jakie są zagwarantowane przez przepisy prawa pracy, w szczególności przez ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Wobec pracowników pracodawca podejmuje wiele działań z zakresu bhp. Jego obowiązkiem jest organizowanie pracy w sposób bezpieczny i niezagrażający zdrowiu oraz życiu pracowników. Przejawem szczególnej dbałości o bezpieczeństwo pracowników są obowiązki pracodawcy z zakresu tzw. profilaktycznej opieki zdrowotnej, jak również dotyczące zaznajamiania pracowników ze sposobem wykonywania pracy oraz z zagadnieniami bhp. Pracodawca ma zatem obowiązek kierowania pracowników na badania lekarskie mające na celu weryfikację stanu zdrowia pracownika pod kątem braku przeciwwskazań do umówionej pracy oraz jego przeszkolenie z zakresu bhp, co umożliwi zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bhp, przekładając się na bezpieczne wykonywanie pracy.

W przypadku zleceniobiorców sytuacja nie jest tak jednoznaczna, jak w przypadku pracowników. Oceniając zagadnienie kierowania zleceniobiorców na badania profilaktyczne oraz szkolenia bhp, należy zauważyć, że często wykonują oni zblizoną pracę

w analogicznych warunkach środowiska pracy jak pracownicy. Jest to argument przemawiający za zasadnością kierowania na badania profilaktyczne (lub wymagania poddania się badaniom przez zleceniobiorców). Jeżeli zleceniodawca uzna, że ze względu na charakter pracy zleceniobiorcy powinni mieć potwierdzone przez lekarza medycyny pracy brak przeciwwskazań do pracy sezonowej, zawsze istnieje możliwość skierowania zleceniobiorcy na takie badania. To samo dotyczy szkoleń w dziedzinie bhp.

Badania i szkolenia

Właściwe i odpowiedzialne przygotowanie osób do wykonywania pracy sezonowej powinno być normą, przede wszystkim ze względu na art. 304 Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych oraz higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom, lecz także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie, np. w oparciu o zlecenie, oraz osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Obowiązki przypisane w Kodeksie pracy pracodawcom, sprawujące się do konieczności chronienia zdrowia i życia pra-

owników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. W szczególności pracodawca, a zatem i przedsiębiorca oraz zleceniodawca, jest zobowiązany:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy (wszystkim pracującym!);
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń (przez wszystkich pracujących!);
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy (wobec wszystkich pracujących!);
- zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy (wobec wszystkich pracujących!);
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych (wszystkich pracujących!).

Rozważając kwestię kierowania zleceniobiorców na badania lekarskie oraz szkolenia bhp, należy dokonać analizy wykonywanej przez nich pracy. Jeżeli okaże się, że wykonują oni pracę, której charakter wpisuje się w definicję stosunku pracy, wówczas ma miejsce obejście przepisów o pracowniczej formie zatrudnienia, co podlega karze grzywny zgodnie z art. 281 Kodeksu pracy, a obowiązek skierowania na badania oraz szkolenia bhp będzie jak najbardziej zasadny.

Pod groźbą kary

Odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez osoby organizujące pracę (niezależnie od posiadania przymiotu pracodawcy) jest bezdyskusyjna. Świadczy również o tym odpowiedzialność wykroczeniowa i karna, określona odpowiednio w Kodeksie pracy i Kodeksie karnym.

Art. 283 Kodeksu pracy stanowi, że „Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Z kolei Kodeks karny w art. 220 przesądza, że „Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wy-

kającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Uniknąć kary może sprawca, który dobrowolnie uchylił groźące niebezpieczeństwo”.

Zakres obowiązków

Osoby organizujące pracę innym muszą mieć możliwość zrealizowania ciążących na nich obowiązków. Dlatego art. 304¹ Kodeksu pracy wskazuje na obowiązki osób pracujących, czyli osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą. Obowiązki te określone są w art. 211 Kodeksu pracy i dotyczą:

- obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - konieczności poznania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - brania udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu bhp;
 - poddawania się wymaganym egzaminom sprawdzającym bhp;
 - wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowania się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek osób organizujących pracę;
 - dbania o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
 - stosowania środków ochrony zbiorowej, a także używania przydzielonych lub ustalonych z osobą organizującą pracę środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
 - poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich;
 - niezwłocznego zawiadomienia osoby organizującej pracę o zauważonym w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez tę osobę wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeganiu współpracujących, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie;
 - współdziałania z osobami organizującymi pracę w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Zakres wymienionych powyżej obowiązków zawsze powinna określić osoba organizująca pracę innym. Najlepszym do tego rozwiązaniem dla określonej pracy sezonowej byłoby uwzględnienie wszystkich niezbędnych elementów w pisemnej umowie łączącej strony, jeśli miałyby to być umowa cywilna. Umowa ta powinna również precyzować, kto ponosi koszty poszczególnych obowiązków.

Opracowanie: **Departament Nadzoru i Kontroli GIP**

Gdy wyjątek jest regułą

Czas pracy nauczycieli (cz. 1)

W ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciel, zgodnie z Kartą Nauczyciela, obowiązany jest realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze (tzw. pensum), inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest czas pracy nauczycieli zatrudnionych w publicznych placówkach oświatowych (szkołach, przedszkolach i innych placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 Karty Nauczyciela), prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego (gminy, powiaty, województwa). Zajmę się w nim jedynie problemami związanymi z realizacją zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, tzw. pensum.

40 godzin tygodniowo

Mimo że Karta Nauczyciela (KN) w sposób wyczerpujący reguluje kwestię czasu pracy nauczycieli, to jednak nie zawiera definicji czasu pracy i wobec tego, w myśl art. 91c ust. 1, należy stosować definicję zawartą w Kodeksie pracy. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Różnice pomiędzy uregulowaniami czasu pracy zawartymi w Kodeksie pracy a uregulowaniami wynikającymi z Karty Nauczyciela są bar-

dzo istotne i mają duży wpływ na prawa i obowiązki nauczycieli.

Zgodnie z przepisem art. 42 ust. 1 KN czas pracy nauczyciela nie może przekraczać 40 godzin na tydzień i jest to jeden z niewielu elementów czasu pracy regulowany podobnie w Kodeksie pracy i w Kartce Nauczyciela. Przepis art. 42c ust. 1 KN stanowi, że co do zasady nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy. Karta nie przewiduje, że 40 jest przeciętną liczbą godzin pracy w tygodniu, w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, albowiem jedynym okresem rozliczeniowym czasu pracy wynikającym z przepisów art. 42 ust. 1 i ust. 7a oraz art. 42c ust. 1 jest tydzień. Karta nie ustanawia również dobowej normy czasu, nie daje możliwości ustanowienia innego okresu rozliczeniowego czasu pracy niż tydzień oraz nie daje możliwości stosowania systemów czasu pracy przewidzianych w Kodeksie pracy. Jedynym systemem czasu pracy, w którym nauczyciel może świadczyć pracę, jest praca w wymiarze nie przekraczającym 40 go-

dzin tygodniowo w 5-dniowym tygodniu, a jedynym okresem rozliczeniowym czasu pracy jest tydzień. W tym miejscu jednoznacznie należy stwierdzić, że ze względu na specyfikę pracy nauczycieli nie można zastosować art. 91c ust. 1 KN stanowiącego, że w sprawach wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych w KN, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i zastosować wobec nauczycieli na przykład system równoważnego czasu pracy. Zagadnienia dotyczące czasu pracy nauczycieli zostały uregulowane w Kartce Nauczyciela w sposób wyczerpujący.

W ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciel, zgodnie z przepisem art. 42 ust. 2 KN, obowiązany jest realizować:

- zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, tzw. pensum;
- inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Na gruncie Karty Nauczyciela nie ma całego szeregu uregulowań z zakresu czasu pracy, które występują na gruncie Kodeksu pracy.

Godziny nadliczbowe

Zagadnienie pracy nauczycieli w godzinach nadliczbowych jest problemem wywołującym dużo nieporozumień. Jak wcześniej wspominałem, Karta Nauczyciela nie ustanawia dobowej normy czasu pracy i wobec tego nie można stwierdzić jej przekroczenia. Z ogromnym zdziwieniem przeczytałem w uzasadnieniu do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r. III PZP 2/18 (OSNP 2019/1/6), że: „Nie jest natomiast znana metoda obliczenia tych godzin [ponadwymiarowych], a jest to istotne, gdyż z uzasadnienia Sądu pierwszej instancji wynika, że zasądził on na rzecz powodów określone kwoty za go-

dziny nadliczbowe (a nie ponadwymiarowe), odwołując się w tym zakresie do opinii biegłego. Z tej z kolei wynika, że biegły należne kwoty obliczył, biorąc za podstawę przekroczenie dobowej normy czasu pracy i wyliczając z tego tytułu należne wynagrodzenie”. Moje zdziwienie dotyczyło tego, że biegły „znalazł” godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej, jak również tego, że sąd rejonowy uznał za prawdziwe takie „znalezisko”.

W moim przekonaniu o godzinach nadliczbowych możemy mówić jedynie w sytuacji przekroczenia 40-godzinnego tygodnia pracy. Z rozmów z nauczycielami wynika, że zdarza się to bardzo często, jednak wykazanie tego i udowodnienie jest bardzo trudne. Z sytuacją, w której można było wykazać przekroczenie 40-godzinnego tygodnia pracy, spotkałem się tylko dwukrotnie, a kontrole placówek oświatowych przeprowadzam od 17 lat. Obydwa przypadki dotyczyły pracy nauczycieli wykonywanej podczas długich (kilkudniowych) wycieczek organizowanych przez szkoły. Długie przejazdy autokarami i bogaty program wycieczek, potwierdzony przez biuro turystyczne, pozwoliły wykazać, że w czasie wycieczek trwających pomiędzy poniedziałkiem a piątkiem nauczyciele przepracowali ponad 40 godzin.

Rozkłady czasu pracy

Pracodawca nie ma obowiązku sporządzenia dla nauczycieli rozkładu czasu pracy w rozumieniu art. 129 § 3 k.p. Planowane są tylko zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze. Jednak, sporządzając plan zajęć, dyrektor szkoły powinien brać pod uwagę w pierwszej kolejności zapewnienie równomiernego obciążenia pracą uczniów. Zaznaczyć należy, że dyrektor szkoły nie ma obowiązku dostosowywania rozkładu zajęć do potrzeb wszystkich nauczycieli. Wielu z nich zatrudnionych jest w kilku placówkach oświatowych i mają problemy ze zgraniem ze sobą rozkładów

zajęć w dwóch lub więcej szkołach. Dyrektorzy szkół mogą dostosować rozkład do potrzeb nauczycieli, ale nie powinno się to odbywać kosztem uczniów. W tej sprawie w okresach, kiedy sporządzane są plany zajęć, wielu nauczycieli sygnalizuje nieprawidłowości, uważając, że skoro mają prawo do pracy w więcej niż jednej placówce oświatowej, mają również prawo domagać się opracowania odpowiadającego im rozkładu zajęć. Przepis art. 110 ust. 4 ustawy – Prawo oświatowe stanowi, że dyrektor szkoły ustala tygodniowy rozkład zajęć określający organizację zajęć edukacyjnych, na podstawie zatwierdzonego przez organ prowadzący arkusza organizacji szkoły, z uwzględnieniem zasad ochrony zdrowia i higieny pracy. Dyrektorzy, w ramach uprawnień przyznanych im jako osobom działającym w imieniu pracodawcy, w zakresie tworzenia regulaminu pracy w trybie art. 104-104³ k.p. również mają wpływ na kształtowanie rozkładu czasu pracy nauczycieli. Niedawno spotkałem się z przypadkiem, gdzie dyrektor, dokonując zmian w regulaminie pracy, wprowadził obowiązek stawiania się nauczycieli w szkole na 15 minut przed godziną rozpoczęcia zajęć dydaktycznych. Regulamin pracy został prawidłowo uzgodniony z organizacjami związkowymi, jednak omawiany zapis wywołał, delikatnie rzecz ujmując, duże poruszenie w gronie pedagogicznym.

Praca drugi raz w tej samej dobie

Do nauczycieli nie ma zastosowania zakaz podejmowania pracy drugi raz w tej samej dobie. Na przykład, nauczyciel zgodnie z rozkładem zajęć w poniedziałek rozpoczyna zajęcia o godz. 10.00 i pracuje do godz. 14.30, a o godzinie 15.30 rozpoczyna się posiedzenie rady pedagogicznej, które trwa do godz. 18.00. Następnego dnia nauczyciel, również zgodnie z rozkładem zajęć, rozpoczyna zajęcia o godz. 8.00. Przedstawiona sytuacja nie stanowi naruszenia przepisów.



Praca w święto

Do nauczycieli nie ma zastosowania także przepis art. 130 § 2 k.p. stanowiący, że każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w przytoczonym już postanowieniu z dnia 13 czerwca 2018 r. III PZP 2/18 (OSNP 2019/1/6). „Święto przypadające w innym dniu niż niedziela nie obniża wymiaru czasu pracy nauczycieli, w tym wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym”. W uzasadnieniu do postanowienia Sąd Najwyższy daje istotną wskazówkę do stosowania przepisu art. 91c ust. 1 KN (w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy), stwierdzając, że: „Brzmienie tego przepisu w sposób jednoznaczny wskazuje, że chodzi o zastosowanie przepisów Kodeksu pracy do materii nieuregulowanej w Kartce Nauczyciela wprost, a nie odpowiednio. Nie jest zatem możliwe stosowanie art. 130 § 2 k.p. z pewnymi zmianami wynikającymi ze specyfiki czasu pracy nauczycieli określonego w Kartce Nauczyciela...”

Warto również wspomnieć o przerwach świątecznych, ustanowionych przepisami § 3 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra

Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego. Zimowa przerwa świąteczna trwa od dnia 23 grudnia do dnia 31 grudnia lub od dnia 22 grudnia do dnia 31 grudnia, jeżeli dzień 22 grudnia wypada w poniedziałek, wiosenna przerwa świąteczna rozpoczyna się w czwartek poprzedzający święta i kończy w najbliższy wtorek po świątach. Przerwy świąteczne nie są dla nauczycieli dniami wolnymi od pracy, są to dni wolne od zajęć dydaktycznych. Za czas tych przerw nauczyciele otrzymują normalne wynagrodzenie. Tradycyjnie przyjęto, że w tych dniach szkoły nie pracują. Jednak gdyby rodzice zdecydowali, że ich dzieci w czasie przerw świątecznych (oczywiście w dni robocze tych przerw) zostaną wysłane do szkoły, to szkoła ma obowiązek zapewnić im opiekę, tj. poprowadzić zajęcia wychowawcze i opiekuńcze.

Okresy odpoczynku

W stosunku do nauczycieli nie ma również zastosowania przepis art. 132 § 1 k.p. stanowiący, że pracownikowi przysługuje w każdym dobie co najmniej 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek. Brak dobowej 11-godzinnej przerwy pojawia się szczególnie często u nauczycieli realizujących łączone pensum, tj. zajęcia wychowawcze w internatach i na

przykład zajęcia z języka polskiego. Nauczyciel rozpoczyna pracę o godz. 12.00 od zajęć z języka polskiego i prowadzi te zajęcia do godz. 16.30, a następnie od godz. 22.00 prowadzi zajęcia opiekuńcze w internacie, gdzie pracuje do godziny 6.00. W tym przypadku również nie dochodzi do naruszenia przepisów.

Regulacja tygodniowego odpoczynku nauczycieli następuje w oparciu o inne przepisy niż art. 133 § 1 k.p. Kwestię dni pracy i dni wolnych w tygodniu reguluje przepis art. 42c ust. 1-4 KN. Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy. W szkołach, w których praca odbywa we wszystkie dni tygodnia, należy nauczycielowi zapewnić co najmniej raz na dwa tygodnie dwa kolejne dni wolne od pracy, a jeden z nich powinien przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to jednak nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego (w takim systemie kształcenia zajęcia odbywają się w soboty i niedziele). Za realizację zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w dniu wolnym od pracy nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny, a w szczególności uzasadnionych przypadkach otrzymuje wynagrodzenie. W sprawie wysokości tego wynagrodzenia przepis art. 42c ust. 3 odsyła do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy. Przepis § 10 rozporządzenia stanowi, że za każdą godzinę pracy w przedstawionych okolicznościach należy wypłacić nauczycielowi wynagrodzenie jak za pracę w godzinach ponadwymiarowych. W przepisie art. 42c ust. 4 KN w szczególny sposób potraktowana została praca nauczyciela w święto przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy. Za pracę w tym dniu, jeżeli nie zostanie udzielony inny dzień wolny od pracy, nauczyciel otrzymuje za każdą go-

dzinę wynagrodzenie jak za pracę w godzinach ponadwymiarowych, ze 100-procentowym dodatkiem.

Odnosząc się jeszcze do udzielenia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, uważam, że skoro jedynym okresem rozliczeniowym czasu pracy nauczyciela jest tydzień, w którym pracuje 5 dni, to logiczne wydaje się stwierdzenie, iż udzielenie nauczycielowi dnia wolnego powinno nastąpić w tym tygodniu, w którym miała miejsce praca w dniu wolnym. W innym przypadku nauczyciel w jednym tygodniu będzie pracował 6 dni, a w innym tygodniu 4 dni i będzie to sprzeczne z art. 42c ust. 1 KN.

Do tej grupy zawodowej nie ma również zastosowania przepis art. 134 k.p. zapewniający pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, 15-minutową przerwę wliczaną do czasu pracy. Nawet jeżeli nauczyciel w danym dniu prowadzi zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze powyżej 6 godzin, nie ma prawa do omawianej przerwy. Nadmienić również należy, że przerwy międzylekcyjne nie są przerwami w pracy nauczycieli. W czasie tych przerw nauczyciele mają obowiązki polegające na pełnieniu dyżurów na korytarzach szkolnych, uzupełnianiu dzienników lekcyjnych, spotkaniach z rodzicami uczniów, a spotkałem się również z zorganizowaniem w czasie długiej przerwy międzylekcyjnej posiedzenia rady pedagogicznej.

Praca w porze nocnej

Możliwość pracy w porze nocnej na gruncie Karty Nauczyciela i przepisów wykonawczych obwarowana jest istotnymi ograniczeniami, które nie występują w Kodeksie pracy. Przede wszystkim w porze nocnej nauczyciel może być zobowiązany do realizacji tylko zadań wychowawczych. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 maja 2001 r. w sprawie realizowania przez nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych w porze nocnej precyzuje, kiedy nauczyciel realizuje i kiedy może realizować w porze nocnej tygodniowy obo-

wiązkowy wymiar zajęć. Bez żadnych dodatkowych warunków w porze nocnej są realizowane zajęcia wychowawcze w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych z internatami dla dzieci i młodzieży, w placówkach opiekuńczo-wychowawczych zapewniających całodobową opiekę. Natomiast w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, internatach i bursach szkolnych oraz w domach wczasów dziecięcych nauczyciel może realizować godziny zajęć wychowawczych w porze nocnej, jeżeli spełniony jest co najmniej jeden z następujących warunków:

- specyfika szkoły polegająca w szczególności na przyjmowaniu dzieci także w porze nocnej,
- wiek wychowanków – przedszkolny lub szkolny (klasy 1-3),
- stan zdrowia wychowanków – niepełnosprawność lub zaburzenia rozwoju,
- niedostosowanie społeczne wychowanków,
- specyfika środowiska lokalnego – jeżeli stanowi zagrożenie dla wychowanków,
- warunki lokalowe szkoły – rozmieszczenie grup wychowanków w kilku budynkach lub kilku skrzydłach obiektu.

Nauczyciela opiekującego się dzieckiem w wieku do 14 lat można zobowiązać do realizacji opieki wychowawczej w porze nocnej tylko za jego zgodą. Nauczycielom realizującym zajęcia wychowawcze w porze nocnej dyrektor obowiązany jest zapewnić dzień wolny po zakończeniu pracy w porze nocnej trwającej co najmniej 8 godzin, korzystanie co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych nocy wolnych od pracy, przypadających w sobotę i w niedzielę lub w niedzielę i w poniedziałek, równomierne obciążenie nauczycieli pracą w porze nocnej. Karta Nauczyciela nie ustala godzin pory nocnej i wobec tego pracodawca obowiązany jest wyznaczyć porę nocną w trybie art. 104¹ § 1 pkt 4 w związku z art. 151⁷ § 1 k.p. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasad-

niczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p. Oczywiście do wyliczenia dodatkowego wynagrodzenia bierzemy pod uwagę stawkę godzinową wynikającą z liczby godzin pensum nauczyciela, a nie liczbę godzin wynikającą z 40-godzinnego tygodnia pracy.

Godziny ponadwymiarowe

Karta Nauczyciela ustanowiła pojęcie godzin ponadwymiarowych. Przez godzinę ponadwymiarową należy, zgodnie z przepisem art. 35 ust. 2 KN, rozumieć przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielone nauczycielowi zgodnie z posiadaną specjalizacją, wyłącznie w przypadkach szczególnych, wynikających z konieczności realizacji programu nauczania. Z powyższego wynika, że godziny ponadwymiarowe nie mogą być przydzielone nauczycielowi, który nie realizuje pełnego pensum określonego w art. 42 ust. 3 KN lub pełnego pensum ustalonego przez organ prowadzący w trybie art. 42 ust. 7 pkt 3 KN (zasady ustalania pensum niektórym nauczycielom przez organy prowadzące zostaną omówione w dalszej części opracowania). Z godzinami ponadwymiarowymi mamy do czynienia dopiero wówczas, gdy zostały uwzględnione w arkuszu organizacyjnym placówki oświatowej, zatwierdzonym przez organ prowadzący. Wynika to z przepisów art. 110 ust. 1 i ust. 3 ustawy – Prawo oświatowe, mówiących, że arkusz organizacji szkoły i przedszkola określa szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym i że arkusz jest zatwierdzany przez organ prowadzący, oraz z § 17 ust. 1 pkt 2, ust. 3 pkt 2, ust. 5 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli, które stanowią, że arkusze organizacji szkoły, przedszkola i szkoły podstawowej, w której zorganizowano oddział przedszkolny, określają imio-

na, nazwiska, stopnie awansu zawodowego i kwalifikacje poszczególnych nauczycieli oraz rodzaj prowadzonych przez nich zajęć i liczbę godzin tych zajęć.

Można stwierdzić, że jedną z najistotniejszych różnic pomiędzy godzinami ponadwymiarowymi a godzinami nadliczbowymi występującymi na gruncie Kodeksu pracy jest to, że godziny ponadwymiarowe istnieją tylko wtedy, gdy zostały zaplanowane, a godzin nadliczbowych planować nie wolno. W trakcie jednej z kontroli spotkałem się z przypadkiem, gdzie dyrektor szkoły podpisał z nauczycielem umowę o pracę na czas określony, w której zawarł ustalenia, że zatrudnia nauczyciela w wymiarze 16/18 obowiązkowego wymiaru zajęć jako nauczyciela matematyki i w wymiarze 8/18 obowiązkowego wymiaru zajęć jako nauczyciela fizyki. W umowie umieszczono ponadto następujący zapis: „...Pracodawca zatrudnia Pracownika [...] w wymiarze czasu pracy pełnym 18/18 godzin tygodniowo, 6 godzin stanowią godziny ponadwymiarowe...”. Jednak nie na tym ma polegać wcześniejsze zaplanowanie godzin ponadwymiarowych, że zostaną umieszczone w umowie o pracę.

Liczba godzin ponadwymiarowych przydzielonych nauczycielowi nie może przekraczać ¼ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie większej ich liczby może nastąpić wyłącz-

nie za zgodą nauczyciela, jednak nie może przekraczać ½ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie lub nieprzydzielenie konkretnemu nauczycielowi godzin ponadwymiarowych należy do wyłącznej kompetencji dyrektora szkoły. Jeżeli przydzielona liczba godzin ponadwymiarowych nie przekracza ¼ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, nauczyciel nie może odmówić przyjęcia ich do realizacji. Jednak również nieprzydzielenie lub obniżenie liczby godzin ponadwymiarowych nie jest naruszeniem uprawnień pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2004 r. I PK 454/03 (OSNP 2005/3/32) stwierdził, że: „Praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnień nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z prawem. Zdjęcie z nauczyciela tego dodatkowego obowiązku przez nieprzydzielenie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za pogorszenie warunków pracy”.

Doraźne zastępstwa

Przepis art. 35 ust. 2a KN wprowadził pojęcie godziny doraźnego zastępstwa, które nie występuje na gruncie Kodeksu pracy. Istotą godzin doraźnych zastępstw jest to, że nie są one planowane, w przeciwieństwie do godzin ponadwymiarowych, potrzeba ich wykonania wynika z konieczno-

ści zastępstwa nieobecnego nauczyciela i ich realizacja powoduje przekroczenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Z natury godzin doraźnych zastępstw wynika, że ich wykonywanie nie może być zanadto rozciągnięte w czasie. Przedłużająca się nieobecność zastępowanego nauczyciela powinna spowodować podjęcie działań ze strony dyrektora szkoły, zmierzających do korekty arkusza organizacyjnego i zamiany godzin doraźnych zastępstw w godziny ponadwymiarowe, w celu stabilizacji pracy nauczycieli oraz uczniów (doraźne zastępstwa mogą być przydzielane różnym nauczycielom, godziny ponadwymiarowe realizuje ten sam nauczyciel).

Za pracę w godzinach doraźnych zastępstw, podobnie jak w godzinach ponadwymiarowych, nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. W tym miejscu należy wspomnieć również o „szczególnych” godzinach, regulowanych przepisem art. 35a KN, a szczególnych dlatego, że realizowanych w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej. Godziny te nie są wliczane do pensum nauczycieli, nie są godzinami ponadwymiarowymi, można je przydzielić tylko za zgodą nauczyciela i są płatne jak godziny ponadwymiarowe.

Jacek Jankowski, starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Białystok

Powiew świeżości

Nowe rozporządzenie o bezpieczeństwie i higienie pracy przy urządzeniach energetycznych

Zmiany w przepisach wynikają m.in. z ujawnionych w czasie kontroli inspekcji pracy nieprawidłowości dotyczących kwalifikacji osób wykonujących prace eksploatacyjne oraz z braku określenia czytelnych kryteriów w zakresie tworzenia zasad eksploatacji urządzeń energetycznych.



W ubiegłym roku w „Dzienniku Ustaw” z 25 września ukazało się rozporządzenie Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych. Wprowadza ono nowe przepisy określające, kto, kiedy i na jakich zasadach może być dopuszczony do pracy przy urządzeniach energetycznych, ujednolica także definicje pojęć używanych w energetyce, zarówno w obszarze organizacji prac, jak i w sferze eksploatacji urządzeń energetycznych. Miało zacząć obowiązywać z dniem 26 marca 2020 r. i zastąpić dotychczasowe rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r., jednak 25 marca 2020 r. ogłoszono rozporządzenie Ministra Klimatu zmieniające datę wejścia w życie tego aktu prawnego. Nową datą wejścia w życie rozporządze-

nia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych ma być 26 września 2020 r., czyli dokładnie 12 miesięcy od dnia opublikowania. Na zmianę daty zapewne miał wpływ fakt ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.

Nowe rozporządzenie z momentem rozpoczęcia obowiązywania nie będzie miało zastosowania w stosunku do urządzeń energetycznych powszechnego użytku w zakresie ich obsługi oraz do urządzeń energetycznych związanych z ruchem drogowym, w zakresie uregulowanym ustawą z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, oraz urządzeń energetycznych związanych z żeglugą śródlądową i morską w zakresie uregulowanym ustawą z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludzie śródlądowej i ustawą

z dnia 18 września 2001 r. – Kodeks morski. Również urządzenia energetyczne, nad którymi prowadzone są prace naukowo-badawcze w jednostkach do tego powołanych, nie podlegają pod ten akt prawny.

Nowe definicje

Tak jak to miało miejsce we wcześniejszym rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych, nowy akt zawiera definicje takich pojęć, jak: poleceńodawca, koordynujący, dopuszczający, kierujący zespołem oraz zespół. Nowością jest zdefiniowanie prac eksploatacyjnych – są to prace wykonywane przy urządzeniach energetycznych z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i wymagań ochrony środowiska w zakresie:

Akty prawne:

1. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2215).
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040).
3. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1148).
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz.U. nr 46, poz. 432 z 2002 r, ze zm. z 2019 r., poz. 402).
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 416, ze zm. Dz.U. z 2019 r., poz. 2441).
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 maja 2001 r. w sprawie realizowania przez nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych w porze nocnej (Dz.U. z 2001 r. nr 52, poz. 550).
7. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. z 2019 r. poz. 502).

- obsługi, mające wpływ na zmiany parametrów pracy obsługiwanych urządzeń energetycznych;

- konserwacji, związane z zabezpieczeniem i utrzymaniem wymaganego stanu technicznego urządzeń energetycznych;

- remontów urządzeń energetycznych związanych z usuwaniem usterek i awarii, w celu doprowadzenia ich do wymaganego stanu technicznego;

- montażu, niezbędne do instalowania i przyłączania urządzeń energetycznych;

- kontrolno-pomiarowym, niezbędne do dokonania oceny stanu technicznego, parametrów eksploatacyjnych, jakości regulacji i sprawności energetycznej urządzeń energetycznych.

Inne nowe pojęcia to prace pomocnicze przy urządzeniach energetycznych oraz odstęp ergonomiczny.

Istotną nowością jest nałożenie na pracodawcę obowiązku zapewnienia bieżącej aktualizacji instrukcji eksploatacji oraz upoważnienia osób do wykonywania w jego imieniu określonych czynności lub prac eksploatacyjnych wraz z prowadzeniem wykazu tych osób. Nowym rozwiązaniem jest także możliwość dopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych osób nieuprawnionych jedynie wtedy, gdy są to przedstawiciele organów nadzoru, osoby sprawujące prace serwisowe oraz praktykanci lub uczniowie (w celu przyuczenia do zawodu, z uwzględnieniem przepisów w sprawie zatrudnienia młodocianych). Dopuszczenie osób wykonujących prace serwisowe może mieć jednak miejsce wyłącznie pod ścisłą kontrolą uprawnionego członka zespołu.

To pracodawca określa również wykaz prac pomocniczych przy urządzeniach (grupach urządzeń) energetycznych, które mogą być wykonywane przez osoby niebędące osobami uprawnionymi. Osoby wykonujące prace pomocnicze przy urządzeniach energetycznych lub grupach urządzeń energetycznych mogą wchodzić w skład zespołu wykonującego prace eksploatacyjne przy tych urządzeniach lub

W ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wprowadzono zmiany, które dotyczą komisji egzaminacyjnych, przeprowadzania egzaminów oraz terminu ważności samych świadectw kwalifikacyjnych. Komisjom kwalifikacyjnym, powołanym na podstawie art. 54 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne, których okres powołania upływa w okresie od 1 marca 2020 r. do 30 grudnia 2020 r., przedłuża się okres powołania do 31 grudnia 2020 r. Również świadectwa kwalifikacyjne, których ważność wygasa w okresie od 1 marca 2020 r. do 30 grudnia 2020 r., zachowują swą ważność do 31 grudnia 2020 r. Egzamin dla osób chcących uzyskać świadectwo w okresie do 31 grudnia 2020 r., mogą się odbywać w sposób zdalny, pod warunkiem zachowania możliwości identyfikacji egzaminowanego, oraz zabezpieczenia przebiegu egzaminu przed ingerencją osób trzecich.

grupach urządzeń energetycznych. Pracodawca ma obowiązek określenia sposobu organizacji i nadzoru wyżej wymienionych prac.

W nowym rozporządzeniu pojawił się również zapis, iż osobom usuwającym awarie przy urządzeniach takich jak kotły oraz w komorach, kanałach i rurociągach sieci cieplnych w temperaturze powyżej 40°C – oprócz środków technicznych obniżających temperaturę powietrza oraz środków ochrony indywidualnej, a także dodatkowych przerw w pracy i miejsca odpoczynku, ustalanych indywidualnie w zależności od warunków i specyfiki pracy – zapewnia się profilaktyczne posiłki i napoje chłodzące, zgodnie z przepisami w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

Prace eksploatacyjne po nowemu

Zgodnie z nowym rozporządzeniem prace eksploatacyjne przy urządzeniach elektroenergetycznych mogą być wykonywane pod napięciem, w pobliżu napięcia oraz przy wyłączonym napięciu. Prace te wykonuje się z zastosowaniem metod i środków ochronnych zapewniających bezpieczeń-

stwo pracy. Minimalne odstępstwa w powietrzu, wyznaczające zewnętrzną granicę strefy pracy dla poszczególnych napięć znamionowych urządzenia, pozostały niezmiennione. Stosując minimalne odstępstwa, należy również uwzględnić odstęp ergonomiczny.

Warunki prowadzenia i nadzoru prac wykonywanych przy urządzeniach elektroenergetycznych, wymagających użycia sprzętu zmechanizowanego, z uwzględnieniem zachowania odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, określa pracodawca. Organizując strefę pracy w pobliżu napięcia, zapewnia się nieprzekroczenie żadną częścią ciała, odzieży, narzędziem lub jego elementem minimalnych odstępstw w powietrzu wyznaczających zewnętrzną granicę strefy pracy. Przed rozpoczęciem prac pod napięciem lub w pobliżu napięcia osoby skierowane do tych prac zapoznaje się z instrukcją określającą technologię, z wymaganymi narzędziami oraz środkami ochronnymi, które stosuje się podczas prowadzenia tych prac. Przed przystąpieniem do prac przy urządzeniach elektroenergetycznych wyłączonych spod napięcia wyłącza się napięcie w sposób uniemożliwiający pojawienie się napięcia na odłączonych urządzeniach.

Pracodawca ustala również sposób ewidencjonowania i kontroli oraz przechowywania sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego oraz sprzętu wskazującego napięcie. Sprzęt ochronny elektroizolacyjny oraz sprzęt wskazujący napięcie ewidencjonuje się i poddaje okresowym próbom i badaniom w sposób określony w dokumentacji producenta.

Zagrożenie życia i zdrowia

Wchodzące w życie rozporządzenie aktualizuje również zapisy dotyczące prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych, stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia zdrowia lub życia ludzkiego, poprzez rozszerzenie katalogu prac oraz doprecyzowanie zakresów poszczególnych prac. Pracodawca ustala i aktualizuje szczegółowy wykaz prac stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia zdrowia lub życia ludzkiego, z uwzględnieniem przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz wyników identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami, które mogą wystąpić podczas wykonywania prac. Prace te są wykonywane przez zespół w celu zapewnienia asekuracji.

Polecenie pisemne wykonania pracy wydaje pracodawca lub osoba przez niego upoważniona. Pracodawca może również określić dodatkowy zakres informacji, które powinny zostać umieszczone w poleceniu pisemnym. Pracodawca przechowuje polecenie pisemne przez okres opisany w przepisach wewnętrznych, lecz nie krótszy niż 90 dni od dnia zakończenia pracy (dotychczas było to 30 dni). Sposób rejestrowania, wydawania, przekazywania, obiegu i przechowywania poleceń pisemnych również ustala pracodawca.

Zmianie ulegają też czynności i prace, których wykonywanie możliwe jest bez polecenia pisemnego. Od września dozwolone będzie:

- wykonywanie czynności związanych z ratowaniem zdrowia lub życia ludzkiego, lub środowiska naturalnego;

- zabezpieczanie przez osoby uprawnione mienia przed zniszczeniem;

- prowadzenie przez osoby uprawnione i osoby upoważnione prac eksploatacyjnych określonych w instrukcji eksploatacji, ustalonych przez pracodawcę.

Organizując prace eksploatacyjne na polecenie pisemne, należy uwzględnić wymagania zawarte w instrukcjach eksploatacji urządzenia lub grupy urządzeń i instrukcjach organizacji bezpiecznej pracy oraz zapewnić:

- skoordynowanie przez koordynującego wykonania prac związanych z ruchem urządzeń energetycznych;

- przygotowanie i przekazanie strefy pracy przez dopuszczającego;

- dopuszczenie do pracy przez dopuszczającego;

- rozpoczęcie i wykonanie pracy przez kierującego zespołem;

- zakończenie pracy i likwidację strefy pracy odpowiednio przez kierującego zespołem i dopuszczającego;

- rejestrowanie, w formie określonej przez pracodawcę, wymagań, o których mowa powyżej;

- ustalenie zasad wyznaczania koordynatora w rozumieniu art. 208 k.p., określenie jego zakresu obowiązków i sposobu ich realizacji.

Przy wykonywaniu prac na polecenie pisemne nowe rozporządzenie zabrania łączenia więcej niż dwóch funkcji jednocześnie. Łączeniu nie mogą podlegać funkcje dopuszczającego i kierującego zespołem, z wyjątkiem technologii prac pod napięciem.

Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy

Nowością jest wprowadzenie instrukcji organizacji bezpiecznej pracy, opracowanej przez pracodawcę dla prac przy urządzeniach energetycznych. Instrukcja ta zgodnie z nowym rozporządzeniem ma zawierać w szczególności:

- wskazanie pracodawcy lub pracodawców wraz z zakresem ich odpowiedzialności;

- określenie funkcji poleconodawcy, koordynującego, dopuszczającego, kierującego zespołem wraz z wymaganym zakresem ich kwalifikacji i obowiązków;

- określenie zasad wyznaczania koordynatora w rozumieniu art. 208 k.p. wraz ze wskazaniem wymaganych kwalifikacji, jakie posiada, rejestrowania, wydawania, przekazywania, obiegu i przechowywania poleceń pisemnych, łączenia funkcji przy wykonywaniu prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych, ewidencjonowania i okresowych badań sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego i wskazującego obecność napięcia, rejestrowania czynności i wymagań organizacji prac eksploatacyjnych na polecenie pisemne;

- określenie wykazu prac pomocniczych przy urządzeniach energetycznych, które mogą być wykonywane przez osoby niebędące osobami uprawnionymi;

- określenie zasad organizacji i nadzoru prac eksploatacyjnych;

- określenie warunków i nadzoru bezpiecznego prowadzenia prac przy urządzeniach elektroenergetycznych wymagających użycia sprzętu;

- określenie zasad organizacji oraz narzędzi i środków ochronnych, które stosuje się podczas prowadzenia prac pod napięciem, jeżeli prowadzenie takich prac jest przewidziane;

- określenie zasad organizacji wykonywania prac na dwóch poziomach równocześnie, jeżeli prowadzenie takich prac jest przewidziane;

- określenie wzoru polecenia pisemnego;

- określenie rodzaju zmian, jakie mogą być wprowadzone w poleceniu pisemnym wykonania prac eksploatacyjnych, i trybu ich wprowadzenia.

Celem wprowadzanych zmian jest poprawa stanu bhp w przedsiębiorstwach wykorzystujących urządzenia energetyczne. Jednak to czas zweryfikuje, czy mające wejść w życie zmiany będą miały rzeczywisty wpływ na poprawę bezpieczeństwa.

Tomasz Pietrucha,
inspektor pracy, OIP Rzeszów

Praktyczne aspekty stosowania ustawy o ograniczeniu handlu w dni wolne

Społeczny cel kontra wykładnia przepisów

Celem tego opracowania jest zwrócenie uwagi na pojawienie się istotnych rozbieżności interpretacyjnych, ujawnionych w toku działań podejmowanych przez inspektorów pracy.

Ustawa z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305 ze zm., dalej – ustawa o ograniczeniu handlu lub u.o.h.) wprowadziła z dniem 1 marca 2018 r. przepisy reglamentujące w tych dniach prowadzenie przez przedsiębiorcę w placówkach handlowych handlu i wykonywanie czynności związanych z handlem. Ten akt prawny niewątpliwie pod wieloma względami zrewolucjonizował sposób funkcjonowania handlu w Polsce, rozszerzając jednocześnie katalog ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę przestrzegania przepisów w zakresie powierzenia pracownikowi lub zatrudnio-

nemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

Przebieg postępowań prowadzonych przez inspektorów pracy na przestrzeni dwóch lat obowiązywania ustawy pozwala na ocenę praktycznego aspektu jej zastosowania. Na szczególną uwagę zasługują wnioski płynące z analizy orzecznictwa sądów powszechnych w postępowaniach zainicjowanych przez inspektorów pracy realizujących obowiązek ścigania wykroczeń stypizowanych w art. 10 u.o.h. To właśnie do rozstrzygnięć sądowych zapadłych w tych sprawach pozostaje odwołać się, oceniając rozwiązania normatywne, zwłaszcza z uwagi na fakt, iż ustawodawca nie przewidział pośród przepisów analizowanej ustawy szczególnych sankcji o charakterze administracyjno-prawnym¹.

Interes zatrudnionych a wolność działalności gospodarczej

W myśl przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu, kto, wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele lub święta, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu, podlega karze grzywny w wysokości od 1000 do 100 000 zł.

Przepis art. 5 u.o.h. precyzuje, co obejmuje zakaz handlu w niedziele i święta, a jest to: handel oraz wykonywanie czyn-

ności związanych z handlem (pkt 1) i powierzenie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem (pkt 2).

Analizowany akt prawny, co szczególnie istotne, w art. 6 ust. 1 pkt 1-32 przewiduje szereg enumeratywnie wymienionych wyłączeń podmiotowych, kazuistycznie określając, kiedy (kogo, w jakich miejscach, placówkach i przypadkach) zakaz handlu w niedziele i święta nie obowiązuje. To właśnie na gruncie owych wyłączeń, a precyzyjniej rzecz ujmując, za sprawą konstrukcji poszczególnych przypadków zawartych w pkt. 1-32, dochodzi do powstania rozbieżności interpretacyjnych, zarówno w sferze postępowania kontrolnego, jak i postępowania w sprawach o wykroczenia.

W tym miejscu zasygnalizować należy, że niedługo po zakończeniu prac legislacyjnych zwracano uwagę na wykształcenie się dwóch przeciwstawnych poglądów, opartych na zastosowaniu alternatywnych reguł wykładni przepisów u.o.h. Wedle jednej koncepcji zasadą jest zakaz handlu w niedziele i święta, a przewidziane, choć zaskakująco licznie, w art. 6 u.o.h. wyłączenia tego zakazu, jako wyjątki od zasady, powinny być interpretowane ściśle lub nawet zawężająco, w myśl reguły *exceptiones non sunt extendendae*. Rozumiany w ten sposób zakaz handlu zabezpieczać ma zatem przede wszystkim ważny interes zatrudnionych w handlu, a wyjątki od zakazu mają zapewnić wszystkim pracownikom możliwość korzystania z niektórych sfer życia codziennego (np. lokalnej turystyki, gastronomii, wydarzeń sportowych i kulturalnych) w czasie wolnych od handlu niedziel. Zwolennicy przeciwstawnego stanowiska postulują, że określone w art. 6 u.o.h. wyłączenia powinny być interpretowane możliwie szeroko, gdyż realizują one stanowiącą priorytet konstytucyjną zasadę wolności działalności gospodarczej².

Niewątpliwie w prawie karnym swoboda w zakresie dokonywanej wykładni przepisów powinna być ograniczona znacznie

większymi rygorami niż choćby cel społeczny regulacji. Niemniej w praktyce zróżnicowane rozstrzygnięcia sądów, zapadłe w postępowaniach w sprawach o wykroczenia z ustawy o ograniczeniu handlu, oraz tezy publikowane w uzasadnieniach wyroków dają wyraz istnieniu swoistego rozłamu interpretacyjnego.

Dyskusyjna interpretacja wyłączenia spod zakazu

Cechą wspólną dla większości rozstrzygnięć sądów, zarówno tych skazujących, jak i uniewinniających w sprawach o wykroczenia z art. 10 ustawy o ograniczeniu handlu, jest dający się zauważyć, a niekiedy wręcz wyraźnie akcentowany przez sądy w uzasadnieniach wyroków, rozdzwitek pomiędzy treścią przepisów a celem, jaki miał być nimi osiągnięty.

Otóż najbardziej doniosłym przykładem konstrukcji jednego z ustawowych wyłączeń od zakazu handlu, którego wykładnia doprowadziła do podjęcia kontrowersyjnych rozstrzygnięć, jest ten przewidziany w pkt. 6 art. 6 ust. 1 u.o.h. Stanowi on, że zakaz, o którym mowa w art. 5 u.o.h., nie obowiązuje w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy wykazały natomiast, że przedsiębiorcy prowadzący placówki handlowe, np. sklepy o profilu stricte monopolowym, w wielu przypadkach powoływali się właśnie na fakt korzystania z wyłączenia od zakazu handlu, przewidzianego w art. 6 ust. 1 pkt 6 u.o.h., poprzez wprowadzenie do asortymentu np. wyrobów tytoniowych i uzyskanie odpowiedniego, ich zdaniem, wpisu w REGON, wskazującego na aktualizację kodu Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Kluczem do zrozumienia mechanizmu działania tych przedsiębiorców jest odwołanie się do pojęcia „przeważającej działalności”. Zgodnie z ust. 2 art. 6 u.o.h. cho-

dzi tu o rodzaj przeważającej działalności wskazany we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON), o którym mowa w ustawie z 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej. Zgłaszane dane powinny być zgodne ze stanem rzeczywistym, jednak obecnie nie istnieje organ, który w sformalizowany sposób kontrolowałby, czy zadeklarowany przez przedsiębiorcę rodzaj przeważającej działalności wg kodu PKD i wpisany w REGON jest zgodny ze stanem faktycznym. Tak zredagowana definicja przeważającej działalności stwarza pole do nadużyć dla przedsiębiorców prowadzących placówki handlowe. Celowo deklarują oni jako działalność przeważającą jeden z rodzajów działalności uprawniającej ich do prowadzenia handlu w niedziele, lecz często w sposób niezgodny z rzeczywistością³. Na taką praktykę wskazywały liczne kontrole przeprowadzone w placówkach handlowych na przestrzeni ostatnich dwóch lat. Kontrolowani przedsiębiorcy legitymowali się bowiem wpisem do REGON wskazującym na to, że przeważającą działalnością w prowadzonych przez nich placówkach handlowych jest przykładowo detaliczna sprzedaż wyrobów tytoniowych (zgłaszając wpis odnoszący się do PKD 47.26.Z – Sprzedaż detaliczna wyrobów tytoniowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach; lub PKD 47.11.Z – Sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych). Ich linia obrony opierała się na stwierdzeniu, że w konsekwencji złożenia odpowiedniego wniosku o wpis do REGON nastąpiło uchylenie zakazu handlu w tych placówkach. Mając świadomość doniosłości zasady *nullum crimen sine lege*, przed problemem oceny zgodności z prawem takiego działania podmiotów kontrolowanych, a w szczególności jego kwalifikacją jako wykroczenia, stanęło w pierwszej kolejności wielu inspektorów pracy. Dopiero w konsekwencji ich działań sprawie zaczęły przyglądać się sądy karne.



Rozprawa nad funkcją przecinka

Należy jednak zwrócić uwagę na to, że w bazie kodów PKD nie istnieje jedna, dedykowana forma klasyfikacji, która zawierałaby w sobie wszystkie wymienione w przepisie art. 6 ust. 1 pkt 6 u.o.h. rodzaje działalności, tj. jednocześnie handel prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych. Czy wobec tego wniosek o wpis do REGON dotyczący handlu tylko jednym z tych asortymentów spowoduje uchylenie przedmiotowego zakazu? Niejasna redakcja art. 6 ust. 1 pkt 6 u.o.h., polegająca na wylczeniu asortymentu i oddzieleniu wymienionych asortymentów przecinkami, budziła wątpliwości co do możliwości uzyskania statusu placówki handlowej korzystającej z wyłączenia zakazu handlu w niedzielę, jeżeli „przeważająca działalność” wskazana we wniosku o wpis do REGON stanowiła tylko jeden rodzaj działalności handlowej wymienionej w tym przepisie. Kwestia ta została podniesiona przez inspektora pracy m.in. w postępowaniu odwoławczym toczącym się przed Sądem Okręgowym II Wydziałem Karnym w Olsztynie. Należy zauważyć, iż ustawodawca, dokonując wylczenia wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt. 6 u.o.h. asortymentów składających się na rodzaj przeważającej działalności, posłużył się przecinkiem jako znakiem interpunkcyjnym, który w ocenie oskarżyciela spełnia w tym przypadku funkcję spójnika koniunkcji. Zgodnie z poglądami przyjętymi w doktrynie, spójnikami koniunkcji są głównie wyrażenia „oraz”, „lecz”, „a także”, „i”, natomiast w tekstach odpowiednikiem koniunkcji jest przecinek⁴. Przecinek jako znak interpunkcyjny rozdziela m.in. zdania współrzędne, zdania podrzędne oraz nadrzędne lub wyrażenia wtrącone, i choć sam nie niesie żadnego znaczenia, to może mieć zasadnicze znaczenie dla interpretacji treści zdania; pełni wówczas rolę modyfikatora semantycznego⁵. W dążeniu do maksymalizowania skrótości tekstu prawnego unika się wielokrotnego powtarzania tych samych spójników międzyna-

zwowych i zastępuje się je przecinkami. Przyjmuje się wówczas, że przecinki zastępują ten ze spójników, który zamieszczony jest na końcu danego ciągu zwrotów przedzielonych przecinkami⁶.

Dostrzegając te uwarunkowania językowe, oskarżyciel podnosił, że w przepisie art. 6 ust. 1 pkt 6 analizowanej ustawy przecinek umiejscowiony pomiędzy zwrotami: „prasą”, „biletami komunikacji miejskiej”, „wyrobami tytoniowymi”, „kuponami gier losowych”, stanowi odpowiednik spójnika „i”. Użycie tego rodzaju znaku interpunkcyjnego powoduje, że aby uzyskać status placówki handlowej korzystającej z wyłączenia zakazu handlu, wszystkie wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 6 typy asortymentów handlowych powinny łącznie znaleźć odzwierciedlenie w treści wniosku o wpis do właściwego rejestru i posiadać jeden przyporządkowany im numer klasyfikacji PKD, odpowiadający rodzajowi przeważającej działalności. Placówka handlowa, która nie legitymuje się wnioskiem o dokonanie takiego wpisu, niezależnie od pozostałych okoliczności nie powinna korzystać z przedmiotowego wyłączenia.

Niezbędna interwencja Sądu Najwyższego

W przedstawionej wyżej sprawie Sąd Okręgowy w Olsztynie uznał, że wobec podniesionych przez inspektora pracy kwestii spornych, konieczne jest dokonanie wykładni pojęcia „przeważającej działalności” na gruncie ustawy o ograniczeniu handlu, przy czym wskazał na dwa możliwe sposoby wykładni, prowadzące do przyjęcia:

1) w pierwszym przypadku, iż przeważająca działalność, o której jest mowa w art. 6 ust. 1 pkt 6 u.o.h., to działalność polegająca łącznie na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych. W konsekwencji takiego rozwiązania dopiero złożenie wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (lub REGON) dotyczącego łącznej działalności z punktu 6 powoduje zniesienie ograniczeń w działalności handlowej. Natomiast wniosek o wpis do-

tyczący handlu tylko jednym z tych asortymentów nie spowoduje uchylenia przedmiotowego zakazu;

2) przyjęcie drugiego rozwiązania prowadzi do wniosku, że wystarczające jest, aby przeważająca działalność miała za przedmiot tylko jeden ze wskazanych w omawianym przepisie asortymentów. Sposób, w jaki zredagowano przepis art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy może wskazywać, że dla usankcjonowania handlu w niedzielę możliwe jest wybranie z punktu 6 i zawarcie we wniosku o wpis do KRS (lub REGON) tylko jednego rodzaju działalności handlowej, np. handlu wyrobami tytoniowymi, jako działalności przeważającej.

Zapytanie w tym przedmiocie skierowano do Sądu Najwyższego, który w uchwale z dnia 19 grudnia 2018 r. (I KZP 13/18), dokonując zasadniczej wykładni przepisów ustawy, rozstrzygnął, iż: „przeważająca działalność”, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 6 u.o.h., to działalność dotycząca handlu łącznie prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych, jak i taka działalność, która za swój przedmiot ma tylko jeden asortyment ze wskazanych w tym przepisie. Zgodnie z tym rozumowaniem, stan uchylenia zakazu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni usankcjonowany jest przez zawarcie we wniosku o wpis do KRS (REGON) choćby jednego rodzaju działalności handlowej wymienionej w art. 6 ust. 1 pkt 6 u.o.h. jako przeważającej. Zdaniem sądu, na taką wolę ustawodawcy wskazuje werbalizacja innych punktów art. 6 ust. 1 tej ustawy, w szczególności jego pkt 10. Motywem ustawodawcy nie było natomiast wprowadzenie formy reglamentacji obrotu określonymi dobrami, co silnie przemawia za łącznym (koniunkcyjnym) rozumieniem przepisu art. 6 ust. 1 pkt 6 omawianej ustawy.

Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy w Olsztynie nie podzielił wyводу przedstawionego przez oskarżyciela publicznego w apelacji i jej nie uwzględnił, utrzymując w mocy zaskarżony wyrok uniewinniający. Paradoksalnie,

w uzasadnieniu wyroku sąd II instancji wskazał jednocześnie, iż sądowi doskonale znany był cel wprowadzenia ograniczeń handlu w niedzielę i święta oraz inne dni, i w tym kontekście czytelnym pozostaje instrumentalne wykorzystanie przez podmiot kontrolowany niedoskonałych zapisów ustawy, w tym przede wszystkim wprowadzenia definicji „przeważającej działalności” odmiennej od dotychczas przyjmowanego. Wypada jednak zauważyć, iż mamy do czynienia z przepisami prawa karnego materialnego, gdzie swoboda w zakresie dokonywanej wykładni prawa jest ograniczona znacznie większymi rygorami, niż miałyby to miejsce w wypadku organu rozpoznającego wniosek rejestrowy, dokonującego przy tej okazji wykładni „przeważającej działalności”. W ocenie sądu niedopuszczalnym byłoby, gdyby odpowiedzialność karną określonych podmiotów kształtowała dopiero odpowiednia wykładnia organu stosującego prawo⁷.

Większość wyroków uniewinniających, jakie zapadły w kolejnych sprawach o podobne wykroczenia, oparto na powyższej argumentacji. Istotne jest jednak, iż już po opublikowaniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19.12.2019 r., w analogicznych stanach faktycznych, co więcej - dotyczących tego samego obwinionego, w sprawach należących do właściwości innych sądów, wyznaczonych miejscem popełnienia wykroczeń, zapadały także wyroki skazujące, zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji. Rozstrzygnięcia te sądy uzasadniały, nie przyjmując interpretacji stricte formalnej analizowanych przepisów, a odnosząc się do woli ustawodawcy w kontekście oczekiwanych przez niego skutków wprowadzenia ustawy

o ograniczeniu handlu: zapewnienie prawa do wypoczynku wszystkich pracujących, nie tylko zatrudnionych na umowy o pracę. Orzeczenia skazujące oparte zostały na ocenie zaprzeczającej temu, aby formalne zgłoszenie określonego profilu działalności jako „przeważającej” było wystarczające do uchylenia zakazu handlu. Trywializując nieco to zagadnienie, przyjęcie powyższego stanowiska oznaczałoby w skrajnych przypadkach, że nawet faktyczne niewykonanie deklarowanej działalności, zwalniałoby od zakazu związanego z ograniczeniem handlu. W uzasadnieniach wyroków skazujących podnoszono ponadto, iż wprowadzenie w art. 6 ust. 2 ustawy definicji rodzaju przeważającej działalności nie ma charakteru wyczerpującego, a stanowi jedynie jeden z elementów pozwalających na zainicjowanie procesu sprawdzenia, czy deklarowana działalność w ogóle się odbywa, jaki jest jej charakter i czy ma ona przymiot „przeważającej”. Obwinieni postulowali, aby na tym etapie (formalnego wpisu) kończono analizę ich postępowania, tymczasem mając na uwadze cel ustawodawcy, zakładaną racjonalność jego działań wprost wynikającą z podstaw, dla którego takie rozwiązania prawne zostały przyjęte, byłoby to absolutnie niezasadne. W podobnych przypadkach obwinionym zarzucano przyjęcie nadzwyczaj dowolnej, zmierzającej do obejścia celów ustawowych interpretacji przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 6 i ust. 2 ustawy. Zdaniem sądów, prezentujący taką linię obrony starają się nie dostrzegać celów ustawy, ograniczając rozumienie samego przepisu wyłącznie do interpretacji językowej, bez kontekstu systemowego⁸.

Sam Sąd Najwyższy w podsumowaniu uzasadnienia uchwały z dnia 19 grudnia 2018 r. (I KZP 13/18) wskazał, że odrębną wykładnią wymaga zagadnienie interpretacji definicji ustawowej „przeważającej działalności”, w której za kryterium przyjęto jedynie formalny wpis do rejestru – znacząc jednak, że w definicji tej można odnaleźć kryterium materialne odnoszące się do rzeczywistej działalności podmiotu. Kwestia ta nie była, niestety, przedmiotem zagadnienia prawnego, które trafiło na wokandy Sądu Najwyższego i nadal budzi poważne wątpliwości.

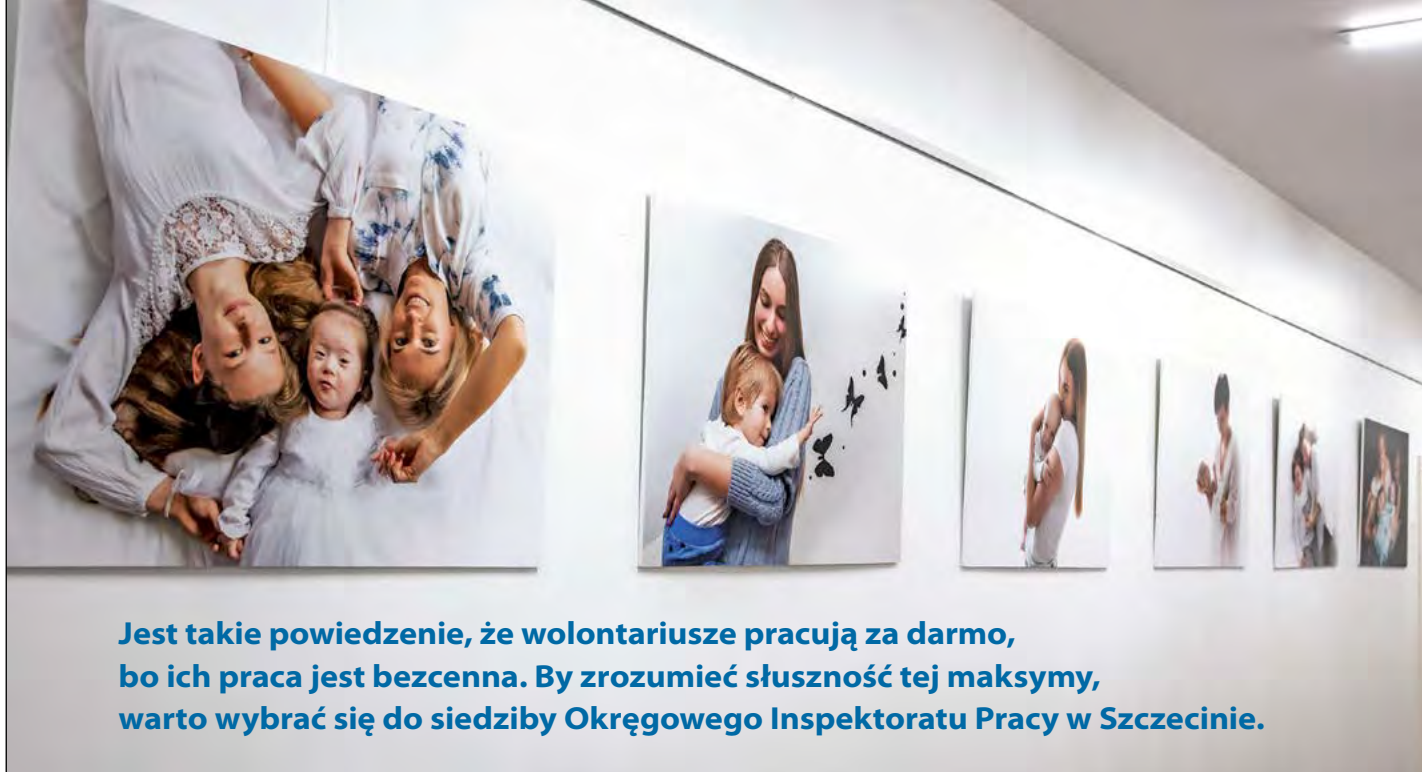
Podsumowując, wypada ponownie odwołać się do akcentowanych, tym razem już przez Sąd Najwyższy, regulacji i motywów ustawodawczych, które spowodowały uchwalenie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni. Otóż przyczyną wprowadzenia ustawowej regulacji do systemu prawa była chęć stworzenia warunków dla dodatkowej ochrony pracowniczej, zwłaszcza z punktu widzenia konieczności ochrony tradycji i rodziny⁹. Podejmując się wykładni przepisów ustawy o ograniczeniu handlu, należałoby zatem nade wszystko uwzględnić cel, jaki miał być tymi przepisami osiągnięty. Tymczasem opisane wyżej rozbieżności interpretacyjne w orzecznictwie sądowym na gruncie przepisów przedmiotowej ustawy, niewątpliwie przyczyniają się do powstania stanu niepewności prawa, jakże niepożądanego dla ogółu zatrudnionych, jak również organów kontroli.

Adam Głuś,

p.o. nadinspektora pracy, OIP Olsztyn

Przypisy:

1. J. Grygutis, *Odpowiedzialność karna za uporczywe lub złośliwe powierzanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem*, „Monitor Prawa Pracy”, 2018/9, s. 12.
2. P. Nowak, *Ograniczenia handlu w niedzielę i święta i niektóre inne dni w sektorze turystycznym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018/5, s. 36.
3. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Wolne niedziele w handlu – podstawowe zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018/9, s. 28.
4. P. Nowak, *Ograniczenia handlu w niedzielę i święta i niektóre inne dni w sektorze turystycznym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018/5, s. 36.
5. *Logika dla prawników*, red. Andrzej Malinowski, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2002, s. 97.
6. M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego*, Warszawa 1979, s. 958.
7. H. Jadacka, *Poradnik językowy dla prawników*, Warszawa 2002, s. 143.
8. S. Wronkowska, M. Zieliński, *Problemy i zasady redagowania tekstów prawnych*, Warszawa 1993, s. 153.
9. A. Malinowski, op. cit., s. 78; S. Wronkowska, M. Zieliński, op. cit., s. 154.



Jest takie powiedzenie, że wolontariusze pracują za darmo, bo ich praca jest bezcenna. By zrozumieć słuszność tej maksymy, warto wybrać się do siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie.

Wolontariat spraw ostatecznych

Nowa wystawa w galerii „Pszczelna 7”

Galeria „Pszczelna 7” to wyjątkowe miejsce na mapie Szczecina. Niezwykłe i zaskakujące, bo zlokalizowane w... Okręgowym Inspektoracie Pracy. Uroczysta inauguracja galerii miała miejsce 20 grudnia 2019 r. i od tamtej pory można ją odwiedzać od poniedziałku do piątku w godzinach otwarcia urzędu. Znajduje się na parterze budynku, w pobliżu pokoju porad prawnych i sali konferencyjnej, dzięki czemu jest łatwo dostępna dla każdego, kto wchodzi do urzędu. Od początku swojego istnienia galeria cieszy się dużym zainteresowaniem. Osoby przychodzące na spotkania z inspektorami pracy lub oczekujące na porady prawne chętnie oglądają wystawione prace.

– Nie spodziewałam się, że w urzędzie będę mogła obejrzeć wystawę. To świetny pomysł. Człowiek się nie nudzi, czekając – mówi jedna z osób, która przyszła zasięgnąć porady prawnej.

Prewencja przez sztukę

– Państwowa Inspekcja Pracy to nie tylko kwestie kontroli i nadzoru nad bezpieczeństwem, ale także szeroko pojęta działalność

prewencyjna – mówi **Konrad Pachciarek**, Okręgowy Inspektor Pracy w Szczecinie. – Pierwszą wystawę stanowiły fotografie wykonane przez uzdolnioną młodzież, z którą współpracujemy. My ich uczymy, szkolimy i przygotowujemy do podjęcia świadomego, zgodnego z przepisami prawa życia zawodowego, a oni w zamian dzielą się z nami swoimi talentami, występując podczas uroczystej gali, którą organizujemy każdego roku. Chcieliśmy stworzyć miejsce, w którym będą mogli prezentować swoją twórczość. I stąd pomysł na ten projekt.

Działalność galerii zainaugurowała wystawa fotograficzna „Wyzwolenie”, będąca efektem dwóch projektów polsko-ukraińskich. Prace wykonali podopieczni Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w Trzebieży, Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Policach, członkowie Koła Naukowego Resocjalizacji Uniwersytetu Szczecińskiego oraz animatorzy Salezjańskiego Centrum Młodzieżowego „Don Bosco” w Odessie. Zdjęcia ukazują wyzwianie się człowieka z trudności, które często w swoim życiu napotyka młodzież. Opiekunem merytorycznym projektu była

pani dr **Monika Zięciak**, wychowawca grupy usamodzielnienia w MOW Trzebież.

Prawdziwa moc zdjęć

Od 1 czerwca bieżącego roku w galerii można oglądać niezwykłą wystawę zatytułowaną „Wolontariat hospicyjny w obiektywie” Fundacji Zachodniopomorskie Hospicjum dla Dzieci i Dorosłych. Jej temat nie jest przypadkowy. Fundacja od kilku lat aktywnie współpracuje z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Szczecinie, uczestnicząc w programach prewencyjnych, szkoleniach oraz seminariach. – Wystawa jest efektem kilkumiesięcznej pracy Anny Gajdzińskiej, która z aparatem fotograficznym odwiedzała domy podopiecznych Fundacji – mówi **Kinga Krzywicka**, Prezes Fundacji Zachodniopomorskie Hospicjum dla Dzieci i Dorosłych. – Na zdjęciach uchwyciła to, co w pracy wolontariusza najważniejsze – bliskość, otwarte serce i empatia dla innych. Skąd pomysł, by zrealizować ten projekt? Naszym celem było przede wszystkim propagowanie idei wolontariatu. Pokazanie, jak różne formy może on przyjmować, oraz zachęcenie osób w każdym wieku do tego, by takiego wyzwania się podejmować. Projekt był współfinansowany ze środków Gminy Miasto Szczecin, a swoją premierę miał podczas obchodów Światowego Dnia Wolontariatu.

Autorka prac, **Anna Gajdzińska**, na co dzień specjalizuje się w fotografii ciąży, noworodkowej i dziecięcej. Zaproszenie do współpracy z Hospicjum potraktowała jako wielkie wyróżnienie. – Możliwość wykonania zdjęć do projektu była dla mnie ogromną przyjemnością, wspinałam doświadczeniem i niemałym wyzwaniem. Wyzwaniem technicznym, ale przede wszystkim emocjonalnym. Po każdej sesji musiałam dojść do siebie. Czasem podczas robienia zdjęć powstrzymywałam łzy, poznając historie bohaterów. Często wracam myślami do rodzin, które miałam okazję spotkać. Projekt bardzo dużo mi dał. Nauczył mnie pokory i szacunku do innych. Nauczył mnie miłości i cieszenia się każdym dniem z rodziną. Poznałam prawdziwą moc zdjęć. To nie tylko ładne obrazy, to nasza historia i bezcenne wspomnienia.

Pomaganie nas wzbogaca

Jedną z wolontariuszek, którą możemy zobaczyć na zdjęciu, jest **Anna Pawłowska**, koordynatorka hospicyjnego wolontariatu. – Podczas sesji zdjęciowej dało się odczuć niezwykłą bliskość wolontariuszy i podopiecznych. Każde spotkanie wypełnione było uśmiechem i przebiegało w ciepłej atmosferze. Dzięki temu zdjęcia wyszły naturalnie, ukazując to, czego czasami nie da się ubrać w słowa. Ten projekt utwierdził nas w przekonaniu, że wolontariat jest czymś wyjątkowym, czymś, co niezwykle wzbogaca nasze życie i pomaga docenić to, co mamy. Wszyscy moi koledzy i koleżanki pracujący w hospicjum podkreślają, że pomoc drugiej osobie pomaga rozwijać się nam samym i daje niezwykle dużo satysfakcji, a największą nagrodą zawsze jest uśmiech podopiecznego.

Fot. Lukasz Nyks

– Cieszę się, że poprzez tę wystawę możemy włączyć się w promowanie tak niezwykle trudnej i potrzebnej działalności Zachodniopomorskiego Hospicjum – mówi **Konrad Pachciarek**. – Galeria jest przestrzenią, w której pragniemy podkreślić społeczny wymiar działalności urzędu. Chcemy w niej promować aktywność na rzecz innych, ukazywać młode talenty oraz propagować bezpieczeństwo i higienę pracy nieco inaczej, bo poprzez sztukę.

Wystawę „Wolontariat hospicyjny w obiektywie” można będzie oglądać w siedzibie Okręgowego Inspektoratu w Szczecinie do końca wakacji.

Katarzyna Kowalska, starszy radca, OIP Szczecin



Od prawej: Prezes ZHDiD Kinga Krzywicka, autorka prac Anna Gajdzińska, wolontariuszka i koordynator wolontariatu ZHDiD Anna Pawłowska

Konrad Pachciarek, Okręgowy Inspektor Pracy w Szczecinie: Galeria „Pszczelna 7” jest przestrzenią, w której pragniemy podkreślić społeczny wymiar działalności urzędu. Chcemy w niej promować aktywność na rzecz innych, ukazywać młode talenty oraz propagować bezpieczeństwo i higienę pracy nieco inaczej, bo poprzez sztukę.

Trudna radość pomagania



Recepty na efektywność

Rozmowa z **ARKADIUSZEM KAPUŚCIKIEM**, Okręgowym Inspektorem Pracy w Opolu

Przeprowadzenie kilku tysięcy kontroli przy setkach tysięcy pracodawców działających na obszarze działania OIP nie jest wystarczające, aby skutecznie zapobiec wszelkim nieprawidłowościom.

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu jest jednostką, która nie posiada oddziałów terenowych, i jest to jedna z cech wyróżniających go w skali całego kraju. W konsekwencji wpływa to na specyfikę organizacji przemieszczania się inspektorów pracy w związku z realizacją kontroli, gdyż niektórzy z naszych pracowników zamieszkują niemal 80 km od miejsca zatrudnienia. Kolejną cechą wyróżniającą Opolszczyznę, a tym samym OIP Opole, jest bardzo harmonijny i niemal równy poziom rozwoju branży przemysłowej i rolnictwa. Ma to wpływ na konieczność prowadzenia kontroli w bardzo zróżnicowanych aspektach, od przemysłu ciężkiego – największa w Europie koksownia oraz liczne huty, kopalnie odkrywkowe dla przemysłu cementowego czy zakłady tzw. ciężkiej syntezy chemicznej, po wielkoobszarowe gospodarstwa rolne, z uznawanym za najlepsze w Polsce gospodarstwem rolnym Kombinat Rolny Kietrz. To zróżnicowanie ma swój wyraz także w doborze kadry, która z jednej strony odpowiada na potrzeby wąskiej specjalizacji, np. przemysł chemiczny czy wydobywczy, z drugiej zaś strony utrzymuje odpowiednie przygotowanie do wykonywania pozostałych zadań w innych dziedzinach.

Ważną specyfiką Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu jest duża obecność rozwiązań informatycznych w codziennej pracy inspektorskiej. To właśnie OIP Opole wprowadzał Państwową In-

spekcję Pracy w nowy obszar wykorzystania informatyki na potrzeby naszego urzędu (słynny „Opol_PIP”). Dzisiaj każdy inspektor pracy ma możliwość zdalnego łączenia się za pomocą VPN z jednostką macierzystą, czemu sprzyja posiadanie przez wszystkich inspektorów telefonów komórkowych z dostępem do internetu. To rozwiązanie bardzo sprawdziło się podczas epidemii SARS-CoV-2.

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

Wspomniane przeze mnie wyposażenie wszystkich inspektorów pracy w łączność za pomocą służbowych telefonów komórkowych niewątpliwie zwiększa bezpieczeństwo pracy w terenie, umożliwia szybką reakcję, a w razie konieczności umożliwia także np. doraźne przekierowanie inspektora pracy z jednej kontroli na drugą, w przypadku otrzymania zgłoszenia o wypadku przy pracy czy wystąpieniu zagrożenia życia i zdrowia. Ostatnio wprowadziliśmy również platformę wzajemnej komunikacji, opartą na szyfrowanym komunikatorze, gdzie mamy zarówno możliwość natychmiastowego przesyłania poleceń i wiadomości jednocześnie do wszystkich pracowników posiadających telefony służbowe, jak i komunikowania się indywidualnie z każdym z osobna. System umożliwia też komunikację poszczególnych pracowników w ramach grup inspektorskich lub grup tworzonych ze względu na rodzaj wykonywanych kontroli (np. grupa pracowników zajmująca się nadzorem rynku). Szybka wymiana uwag, poglądów, dzielenie się wiedzą i spostrzeżeniami są nieocenione w procesie ciągłego samodoskonalenia, jakiemu powinni podlegać pracownicy naszej instytucji.

Sprawna komunikacja wydaje się obecnie odgrywać kluczową rolę przy wykonywaniu pracy, szczególnie takiej, która często jest praktykowana w różnych miejscach. Sprawdza się także

W ramach ćwiczeń każdy z inspektorów pracy otrzymuje opis stanu faktycznego wraz ze zdjęciami lub zanonimizowanymi dokumentami, np. ewidencją czasu pracy, z poleceniem wydania odpowiednich środków prawnych na podstawie otrzymanego materiału faktograficznego. Prace inspektorów są następnie porównywane i wyciągane są z tego wnioski dotyczące unifikacji podejścia poszczególnych pracowników do tego samego tematu. Pozwala to także na odpowiednie modyfikowanie szkoleń wewnętrznych



w przypadkach ekstremalnych, których doświadczamy na przykład w związku z aktualnie panującą pandemią.

Kolejnym rozwiązaniem, mającym doprowadzić do poprawy skuteczności inspektorów pracy, jest cykl ćwiczeń, zarówno z obszaru technicznego bezpieczeństwa pracy, jak i prawnej ochrony pracy, którym podlegają wszyscy wykonujący czynności kontrolne. Każdy z inspektorów pracy otrzymuje opis stanu faktycznego wraz ze zdjęciami lub zanonimizowanymi dokumentami, np. ewidencją czasu pracy, z poleceniem wydania odpowiednich środków prawnych na podstawie otrzymanego materiału faktograficznego. Prace inspektorów są następnie porównywane i wyciągane są z tego wnioski dotyczące unifikacji podejścia poszczególnych pracowników do tego samego tematu. Pozwala to także na odpowiednie modyfikowanie szkoleń wewnętrznych w Okręgowym Inspektoracie, np. prowadzonych w obszarach uzasadnienia i wydawania środków prawnych z uwzględnieniem przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego.

Jakie cele chce pan osiągnąć i zrealizować jako szef Okręgowego Inspektoratu Pracy?

Podstawowym celem, jaki postawiłem sobie od samego początku, było konsekwentne budowanie w województwie opolskim synergii pomiędzy działalnością kontrolną, która jest co do

zasady reakcją na zdarzenia już zaistniałe, a działalnością promocyjno-prewencyjną, mogącą kształtować przyszłość. Zdaję sobie sprawę, iż przeprowadzenie kilku tysięcy kontroli przy setkach tysięcy pracodawców działających na obszarze działania OIP nie jest wystarczające, aby skutecznie zapobiec wszelkim nieprawidłowościom. Do poprawienia skuteczności działań potrzebna jest pewnego rodzaju polityka edukacyjna, pozwalająca na wykształcenie określonego rodzaju pożądaných zachowań, zarówno w sferze technicznego bezpieczeństwa pracy, jak i poszanowania prawa pracy. Zmiany mentalności zajmują niekiedy całe pokolenia, ale aby je skutecznie przeprowadzić, należy być cierpliwym i systematycznym. Stąd też już w 2012 r. podjąłem działania mające na celu prowadzenie edukacji dla bezpieczeństwa i poszanowania prawa wespół ze szkołami kształcącymi na poziomie średnim oraz uczelniami wyższymi. W ślad za tym poszły odpowiednie porozumienia z Politechniką Opolską oraz Uniwersytetem Opolskim, a także codzienna praca z centrami kształcenia praktycznego, szkołami zawodowymi czy Izbą Rzemieślniczą. W tych instytucjach kształtują się nawyki przyszłych pracowników i pracodawców, których inspektorzy pracy będą spotykali na stanowiskach pracy. Oby dzięki naszym działaniom stało się tak, że spotkania będą polegały tylko na wymianie uśmiechów czy geście potwierdzającym, że praca wykonywana jest bezpiecznie

Najważniejszym ograniczeniem efektywności działań pracowników Państwowej Inspekcji Pracy jest brak możliwości wykorzystania efektu zaskoczenia i potwierdzenia stanu faktycznego sprzed rozpoczęcia kontroli, w szczególności podczas kontroli legalności zatrudnienia. Cyniczne wykorzystywanie możliwości późniejszego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego przez pracodawców, przy braku możliwości użycia zdjęć, filmów lub obserwacji poczynionych przez inspektora pracy przed oficjalnym rozpoczęciem kontroli, są rozwiązaniami nieprzystającymi do dzisiejszych czasów.

i poprawnie. I tu powtórzę raz jeszcze: potrzeba nam instytucjonalnej cierpliwości i systematyczności, bowiem zmiany mentalności nie zachodzą tak szybko, jak zmiany technicznego otoczenia pracodawców i pracowników.

Jakie działania promocyjno-prewencyjne realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy na terenie waszego Okręgu są najskuteczniejsze i przynoszą najlepsze efekty?

Efektywność realizowanych przez inspekcję pracy inicjatyw promocyjno-promocyjnych na terenie woj. opolskiego, tak jak i na terenie działania innych okręgów, jest trudno mierzalna. Wynika to m.in. z ukierunkowania podjętych działań na kształtowanie różnorodnych postaw, wyrabianie prawidłowych nawyków czy kształtowanie pożądanych umiejętności w środowisku pracy. Są to najczęściej cele długofalowe, do których dążymy latami. Ich realizacja w znaczący sposób przyczynia się do budowy szeroko pojętej „kultury bezpieczeństwa”. Bez wątpienia największą grupę docelową tych działań stanowią dzieci i młodzież w wieku szkolnym oraz studenci, m.in. uczestnicy takich programów jak: „Kultura bezpieczeństwa” oraz „Konkurs wiedzy bhp w ujęciu praktycznym”. Drugą ważną grupę stanowią rolnicy indywidualni oraz członkowie ich rodzin. Wszystkie realizowane przez nas programy kształtują postawy ukierunkowane na ochronę zdrowia lub życia osób świadczących pracę.

Spektakularne efekty przyniosły działania prewencyjne prowadzone od 26 lat na rzecz rolnictwa indywidualnego w ścisłej współpracy z opolskim oddziałem Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Województwo opolskie od wielu lat jest w czołówce regionów z najmniejszym odsetkiem wypadków śmiertelnych w rolnictwie. Zazwyczaj zajmujemy pierwsze miejsce w kraju.

Główne cele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu w zakresie ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym realizowane są także przy aktywnym udziale członków Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie. Komisja działa przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu nieprzerwanie od 1994 r. W celu upowszechniania zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie w każdym roku kalendarzowym pracownicy OIP w Opolu przeprowadzają liczne szkolenia dla rolników, spotkania z dziećmi oraz młodzieżą z terenów wiejskich oraz wizytacje gospodarstw rolnych (jest to około 40 inicjatyw dla prawie 1000 rolników). Głównym celem spo-

tką jest podnoszenie wiedzy rolników oraz członków ich rodzin na temat zagrożeń zawodowych występujących podczas pracy w gospodarstwie rolnym, propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej.

We wspomnianą już przeze mnie politykę edukacyjną wpisuje się program „Kultura bezpieczeństwa”. Jest on dla nas bardzo ważny także dlatego, że od wielu lat niezmiennie cieszy się dużą popularnością. Świadczy o tym liczba uczestników biorących udział w zajęciach realizowanych w ramach programu. Jest to łącznie około 2500 uczniów i studentów, a liczba ta stale rośnie. Co roku do programu zgłaszają się nowe placówki oświatowe, a te, które w nim uczestniczyły, kontynuują go w kolejnych latach. Udział młodzieży w zajęciach traktowany jest jako istotny element oddziaływania wychowawczego.

Uczniowie szkół technicznych, odbywający naukę zawodu w poszczególnych centrach kształcenia praktycznego zlokalizowanych na terenie województwa opolskiego, co roku startują w konkursie wiedzy bhp w ujęciu praktycznym. Liczba uczestników oraz placówek oświatowych, z których się wywodzą, z roku na rok rośnie. Konkurs organizowany jest wspólnie z Centrum Kształcenia Praktycznego w Opolu i składa się z dwóch części: teoretycznej oraz praktycznej. Część teoretyczna polega na udzieleniu prawidłowych odpowiedzi na zadanie pytania, natomiast część praktyczna realizowana jest w formie tzw. scenek sytuacyjnych. Uczestnik, w zależności od zawodu, zobowiązany jest wykonać określone zadanie z wykorzystaniem posiadanej wiedzy. Ocenie podlegają takie aspekty, jak: przygotowanie do pracy, w tym dobór odpowiednich środków ochrony indywidualnej, narzędzi i materiałów; przygotowanie stanowiska pracy lub miejsca pracy; bezpieczne sposoby wykonywania pracy. W każdym roku w zmaganiach konkursowych udział biorą adepci z branży budowlanej, mechanicznej oraz elektrycznej.

Uczniowie biorący udział w poszczególnych programach najczęściej osiągają wysokie wyniki podczas sprawdzianów wiedzy. Jest to efekt zaangażowania młodzieży, ale także szerokiej oferty edukacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy, niejednokrotnie realizowanej wspólnie z nauczycielami, którzy prowadzą koła zainteresowań, zajęcia wyrównawcze, indywidualne konsultacje, przygotowują wychowanków do udziału w konkursach, a także nie boją się wykraczać poza programy nauczania.

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

Pierwszym i najważniejszym, z praktycznego punktu widzenia, ograniczeniem efektywności działań pracowników Państwowej Inspekcji Pracy jest brak możliwości wykorzystania efektu zaskoczenia i potwierdzenia stanu faktycznego sprzed rozpoczęcia kontroli, w szczególności podczas kontroli legalności zatrudnienia. Cyniczne wykorzystywanie możliwości późniejszego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego przez pracodawców, przy braku możliwości użycia zdjęć, filmów lub obserwacji poczynionych przez inspektora pracy przed oficjalnym rozpoczęciem kontroli, są rozwiązaniami nieprzystającymi do dzisiejszych czasów. To powoduje frustrację pracowników pionu kontroli legalności zatrudnienia, ale działa także deprymująco na pracodawców, którzy wprost zgłaszają brak możliwości rozwoju firmy ze względu na „garażowe”, nielegalne inicjatywy, niepozwalające uczciwym, płacącym podatki i inne daniny przedsiębiorcom rozwijać się i konkurować na normalnych zasadach. Odczuwam potrzebę większej integracji działań Państwowej Inspekcji Pracy z innymi instytucjami działającymi w obszarze kontroli legalności zatrudnienia lub też zwiększenia uprawnień w tym zakresie dla naszej instytucji. Moim zdaniem, każda wydana na ten cel złotówka zwróci się po wielokroć w legalnie opłaconych podatkach, a także poprzez ograniczenie zadłużenia systemu ubezpieczeń społecznych.

Wzrost efektywności działań kontrolnych upatruję także w możliwości zwiększenia liczby kontroli w ramach realizacji te-

matów własnych jako obszarów kontrolnych dostosowanych do specyfiki regionu. W całym kraju można porównywać te obszary, które się takiemu porównaniu poddają, a wnioski mogą być „zastosowalne” w skali ogólnopolskiej. Chodzi tu na przykład o zawieranie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę, czy sferę legalności zatrudnienia. Zatrudniać legalnie powinien każdy, a to gdzie zlokalizowany jest zakład, nie ma żadnego wpływu na podjęcie decyzji w tym zakresie. Jednak Polska nie jest monolitem pod względem stopnia i jakości uprzemysłowienia, a także podejścia do sposobu wykonywania określonych zadań. Porównanie wyników kontroli w ramach całego kraju, jakkolwiek pociągające ze statystycznego punktu widzenia, nie zawsze jest w stanie dać odpowiedź, dlaczego w pewnym regionie czegoś było więcej albo mniej. Istnieją sfery takie jak bezpieczeństwo pracy czy przestrzeganie prawa pracy, których diagnoza w określonych obszarach powinna być prowadzona z uwzględnieniem specyfiki regionu. W odniesieniu do nich powinno się przeprowadzać porównanie na osi czasu, dostosowując – przy współpracy z uczelniami, szkołami, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców – lokalnie rozwiązania, które są szyte na miarę i uwzględniają niuanse występujące w danym regionie. W mojej ocenie zwiększenie autonomii decydowania o obszarach kontroli w zależności od poziomu wypadkowości i zagrożeń określonej branży w danym województwie może przynieść pozytywne efekty.

Dziękujemy za rozmowę.



Rozdanie nagród w konkursie współorganizowanym z Izbą Rzemieślniczą w Opolu.



Dariusz Smoliński

Jak sprawdzać dane przedsiębiorców o wypadkach (cz. 2)

Kłopotliwy ZUS IWA

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat prowadzi czynności kontrolne w zakresie prawidłowości sporządzania przez pracodawców informacji ZUS IWA. Pomimo że obowiązek składania tej informacji istnieje już od wielu lat, to nadal w wielu przypadkach występują liczne problemy, z którymi inspektor pracy może się zetknąć w trakcie kontroli. Pokazuje to, jak ograniczone są system kontroli i nadzoru w zakresie związanym z wypadkami przy pracy oraz możliwość aktywnego reagowania przez inspektora pracy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości.

Jednym z istotnych problemów jest kwestia nieuznawania przez pracodawcę (płatnika) zdarzenia za wypadek przy pracy w sytuacji, gdy zgodnie z ustaleniami inspektora pracy zdarzenie powinno zostać tak zaklasyfikowane. Ustawodawca nie daje tu także bezpośredniej możliwości podejmowania przez inspektora pracy decyzji korygujących. Inspektor ma możliwość pośredniego oddziaływania jedynie w przypadku zdarzeń o charakterze wypadków ciężkich i śmiertelnych oraz wypadków zbiorowych, na podstawie § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Tym samym inspektorowi pracy pozostaje jedynie informowanie poszkodowanych o ewentualnej możliwości składania powództw do sądów o zmianę treści protokołu powypadkowego i uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy.

Do decyzji ubezpieczyciela

Innym problemem jest uwzględnianie samych wyroków sądowych. W ramach kontroli inspektor pracy powinien dowiadywać się, czy wobec pracodawcy były prowadzone postępowania sądowe w zakresie wypadków przy pracy, a jeśli tak, to jakim wyrokiem się zakończyły. W przypadku prawomocnego wyroku sądu, ustalającego, że dane zdarzenie było wypadkiem przy pracy, inspektor pracy powinien uwzględnić ten wyrok przy kontroli informacji ZUS IWA.

I tu powstaje kolejny problem: w którym sprawozdaniu dane zdarzenie powinno zostać uwzględnione? Z przepisów prawa wynika, że ujawnienie wypadku powinno nastąpić w sprawozdaniu z roku, w którym miał miejsce wypadek. Natomiast według wyjaśnienia zawartego w poradniku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – w roku, w którym płatnik sporządził dokumentację powypadkową (nieuznającą zdarzenia za wypadek przy pracy). W przypadku gdy z dokumentacji zakładowej wynika, że przedsiębiorca odmówił sporządzenia dokumentacji powypadkowej, należy przyjąć, że zdarzenie powinno zostać uwzględnione w sprawozdaniu za rok, w którym uprawomocnił się wyrok. Trudno tu jednoznacznie wyrokować, która interpretacja jest właściwa. Z tego powodu we wszystkich wątpliwych kwestiach inspektor pracy powinien powiadamiać Zakład Ubezpieczeń Społecznych o swoich ustaleniach, pozostawiając podjęcie decyzji w tym zakresie samemu ubezpieczycielowi.

Problem zaniżania danych

Jeszcze większe trudności interpretacyjne niesie ustalenie liczby pracujących w warunkach zagrożenia. Zgodnie z objaśnieniem znajdującym się na karcie ZUS IWA należy wpisać liczbę zatrudnionych w warunkach, w których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, według stanu na dzień 31 grudnia

roku, za który składana jest informacja ZUS IWA. Przy czym każdego zatrudnionego w takich warunkach należy liczyć tylko jeden raz. Tym samym, jak się wydaje, w polu należy wstawić sumę wartości ostatniego wiersza dla roku sprawozdawczego ze wszystkich rejestrów czynników szkodliwych dla zdrowia. Jeśli np. w roku, za który jest składane sprawozdanie, prowadzimy rejestry dla 10 stanowisk i na poszczególnych stanowiskach liczba pracujących w warunkach przekroczenia wartości dopuszczalnych wynosiła odpowiednio: 2, 3, 1, 1, 2, 1, 6, 1, 2, 1, to liczba pracujących w warunkach zagrożenia wynosi 20. Taka sytuacja występuje jednak jedynie wtedy, gdy liczba pracujących na poszczególnych stanowiskach nie zmieniła się między datą badania czynników środowiska pracy a stanem na dzień 31 grudnia. Jeśli liczba pracujących uległa zmianie, to powyższa zasada nie ma już zastosowania. W takiej sytuacji dane z rejestrów należy skorygować do stanu na koniec grudnia, a dopiero potem zsumować na potrzeby ZUS IWA. Kolejny problem powstaje, jeśli ten sam pracownik pracuje na kilku stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia wartości dopuszczalnych. W takim przypadku należy wprowadzić kolejną korektę podczas sumowania danych z rejestrów, uwzględniając poszczególnych pracowników tylko raz.

Kompleksowe zweryfikowanie przez inspektora pracy liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia jest zadaniem trudnym, a w przypadku dużych zakładów pracy praktycznie graniczy z niemożliwością. Inspektor pracy musi się opierać na deklaracjach pracodawcy. Weryfikacja może dotyczyć jedynie sprawdzenia wybranych stanowisk pracy, na których występują przekroczenia dopuszczalnych wartości



czynników szkodliwych środowiska pracy. Kontrola ZUS IWA powinna w swej istocie sięgać kwestii prawidłowości zidentyfikowania przez pracodawcę czynników środowiska pracy i odzwierciedlenia wszystkich faktycznie występujących czynników. Nie można bowiem zakładać, że dane ujawnione w rejestrach są prawidłowe i niebudzące wątpliwości co do odzwierciedlenia pełnej liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W przypadku gdy pracodawca nie zidentyfikował czynnika i nie wykonał niezbędnych badań środowiska pracy, trudno ustalić, czy i na jakim poziomie wystąpiło narażenie. Nawet jeśli wykonamy badania środowiska pracy, wykorzystując laboratorium Państwowej Inspekcji Pracy, to będą one odzwierciedlać stan aktualny, a nie występujący w poprzednich latach, za które sporządzono ZUS IWA. Jednak można, a nawet należy posłkować się takimi ustaleniami, przy założeniu, że jeśli aktualnie występuje na określonych stanowiskach przekroczenie dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych, to i w latach poprzednich taki stan mógł występować. Oczywiście można także posł-

kować się zeznaniami świadków, tj. osób pracujących w zakładzie, które informują, jak wyglądały warunki pracy w poprzednich latach.

Ważnym materiałem pomocniczym, z którego można korzystać przy sprawdzaniu wiarygodności danych w ZUS IWA, są informacje dotyczące wydawania środków ochrony indywidualnej. Z powodzeniem można przyjąć, że liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia jest nie mniejsza niż liczba osób zatrudnionych na koniec grudnia, którym w danym roku wydano środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed oddziaływaniem czynników środowiska pracy, dla których ustalono wartości dopuszczalne. Jeśli liczba osób pracujących w warunkach ze sprawozdania ZUS IWA jest mniejsza od liczby osób, którym wydawano środki ochrony indywidualnej przed czynnikami szkodliwymi, to co do zasady oznacza, że dane przekazane ubezpieczycielowi są zaniżone.

Groźny precedens

Wiele wątpliwości budzi zapis w poradniku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,

Kontrola ZUS IWA powinna w swej istocie sięgać kwestii prawidłowości zidentyfikowania przez pracodawcę czynników środowiska pracy i odzwierciedlenia wszystkich faktycznie występujących czynników. Nie można bowiem zakładać, że dane ujawnione w rejestrach są prawidłowe i niebudzące wątpliwości co do odzwierciedlenia pełnej liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

że „przy ustalaniu liczby zatrudnionych stosuje się zasady obowiązujące przy wypełnianiu działu 2 (wiersz 1, rubryka 1) sprawozdania o warunkach pracy (Z-10)”. Trudno ustalić, z jakiego powodu w poradniku ZUS powołano się na zasady wynikające z Z-10. Przywołanie działu 2 wiersz 1 rubryki 1 ze sprawozdania Z-10 należy uznać za nietrafione. Wychodząc z tego zapisu, niektórzy pracodawcy przyjęli, że nie trzeba w sprawozdaniu ZUS IWA wykazywać osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia, jeśli narażenie skutecznie ograniczono do wartości dopuszczalnej „poprzez np. zastosowanie środków ochrony indywidualnej (okularów ochronnych, półmasek filtrujących, zabezpieczeń przeciwhałasowych itp.) bądź innych środków technicznych i organizacyjnych” (z objaśnienia karty Z-10).

Niestety taka argumentacja znalazła też poparcie w jednym z orzeczeń sądowych¹, w którym wskazano, że środki ochrony indywidualnej niwelują warunki zagrożenia, a stosujący te środki (jeżeli obniżają warunki zagrożenia do normy) nie podlegają ujawnieniu w ZUS IWA. Na szczęście taki wyrok jest precedensowy i nie znalazł naśladowców. Stał się jednak podstawą do domagania się przez wielu pracodawców korekt sprawozdań ZUS IWA i zwrotu wpłaconych składek na ubezpieczenie wypadkowe. Aktualnie w poradniku znajduje się wyjaśnienie tej kwestii. Mówi ono, że w ZUS IWA należy uwzględnić liczbę osób zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

bez względu na to, czy stosowali oni środki ochrony indywidualnej (np. odzież ochronną, środki ochrony oczu, sprzęt ochrony słuchu). Jest to ważne wyjaśnienie ze strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, gdyż w ostatnich latach występowało w tym obszarze wiele wątpliwości.

Nie deklaracje, a bazy danych

Rzetelna kontrola prawidłowości sporządzania informacji ZUS IWA jest zadaniem trudnym. Jeszcze trudniejsze, a niekiedy wręcz niemożliwe jest ustalenie i przekazanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych prawidłowych danych, jakie powinny zostać zawarte w informacji ZUS IWA. Często trudno nawet ustalić, skąd wynikają dane wykazane w sprawozdaniach, gdyż nie można ich skutecznie zweryfikować na podstawie dokumentów źródłowych, np. rejestrów pomiarów czynników szkodliwych lub ocen ryzyka zawodowego. Dlatego konieczna jest zmiana podejścia do kwestii sprawozdawczości, w szczególności poprzez usystematyzowanie w jedną spójną całość danych związanych z dokumentowaniem warunków pracy, gromadzeniem danych i ich udostępnieniem Zakładowi.

Wydaje się, że w dobie gospodarki 4.0. tworzenie sprawozdawczości na podstawie składania deklaracyjnych corocznych informacji jest podejściem archaicznym. Niezbędne jest połączenie zbierania i gromadzenia danych w poszczególnych systemach informatycznych z ich udostępnianiem i możliwością wykorzystywania przez poszczególne instytucje. I tak przykłado-

wo, informacja dotycząca PKD powinna być pozyskiwana bezpośrednio z bazy REGON. Także dane dotyczące liczby pracujących Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien pozyskiwać bezpośrednio ze swoich baz danych. Podobna sytuacja powinna występować w przypadku zbierania danych o liczbie wypadków, gdyż co do zasady wszystkie te dane są w posiadaniu ubezpieczyciela w związku z wypłacaniem różnych świadczeń.

Należy także zastanowić się nad kwestią elektronicznych rejestrów wypadków. Informacje o wypadkach powinny być rejestrowane nie w papierowych kasetach, znajdujących się u pracodawców, lecz być e-bazą prowadzoną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, do której każdy pracodawca niezwłocznie po powzięciu informacji o wypadku będzie wpisywał odpowiednie dane i aktualizował je w razie potrzeby (np. w wyniku wyroku sądu). Podobna sytuacja powinna występować w obszarze czynników szkodliwych środowiska pracy. Akredytowane laboratoria powinny, na podstawie prowadzonych badań, wprowadzać wyniki pomiarów do elektronicznych rejestrów, które będą automatycznie przekazywać do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dane o liczbie osób pracujących w warunkach zagrożenia.

Wprowadzanie e-baz nie oznacza, że inspektorzy pracy nie będą musieli weryfikować tych danych, ale dzięki nim zakres i sposób prowadzenia kontroli przybierze zupełnie inny charakter.

Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk



Chorzy na pracę

Syndrom wypalenia zawodowego

Każdy z nas miewa lepsze i gorsze dni. Dotyczy to również pracy, w której spędzamy około 40 godzin tygodniowo. Syndrom wypalenia zawodowego dla tych, którzy nie wiedzą, jak opanować stres, jest przeszkodą w wydajnej pracy. Można jednak skutecznie mu zapobiegać lub jeśli nas dotknie, sprawić, że powrócimy do dawnej produktywności.

Wypalenie zawodowe to stan, w którym wykonywana do tej pory z zadowoleniem praca nie sprawia przyjemności, coraz bardziej męczy, zniechęca, powoduje wyczerpanie fizyczne i psychiczne.

Choroba cywilizacyjna

Syndrom wypalenia zawodowego dotyka najczęściej osoby pracujące w zawodach związanych z kontaktem z ludźmi, edukacją i niesieniem pomocy, przede wszystkim nauczycieli, lekarzy, pielęgniarek, pracowników socjalnych, psychologów. Zawody te wymagają od osób je wykonujących stałej gotowości do podję-

cia obowiązków, nieustannego doszkalania się i zdawania kolejnych egzaminów, podejmowania nieraz bardzo trudnych decyzji oraz uczestniczenia w pełnym problemach życia innych ludzi. Po jakimś czasie, jeśli nie ma możliwości efektywnego regenerowania sił i łagodzenia skutków napięcia emocjonalnego, długotrwały stres przechodzi w stan wypalenia zawodowego. Należy jednak pamiętać, że wypalenie zawodowe może przytrafić się w każdym zawodzie.

Światowa Organizacja Zdrowia zaktualizowała Międzynarodową Statystyczną Klasyfikację Chorób (ICD-10), według której wypalenie zawodowe uznano za syndrom zawodowy

Przypis:

1. Sąd Apelacyjny w Szczecinie – Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt III AUa 555/14.



związany z zatrudnieniem i bezrobociem, i wpisała je na listę oficjalnych jednostek chorobowych. W związku z tym od początku 2022 r. na wypalenie zawodowe będzie można otrzymać zwolnienie chorobowe.

Decyzja Światowej Organizacji Zdrowia o umieszczeniu wypalenia zawodowego na liście chorób ma przede wszystkim sprawić, żeby zarówno pracodawcy, jak i pracownicy uświadomili sobie, jak istotne jest dbanie o zdrowie psychiczne.

Jak rozpoznać wypalenie

Pani Anna w pierwszych latach pracy była dostępna na każde wezwanie (pracowała jako dyrektor domu dziecka). Zostawiała swoją rodzinę, kiedy w różnych awaryjnych sytuacjach była wzywana do placówki. Czasami zabierała wychowanków do swojego domu. Nie umiała dzielić się swoimi problemami i trudnościami z rodziną. Była ukierunkowana przede wszystkim na niesienie pomocy dzieciom. W pierwszych latach pracy wydawało jej się, że „przewraca świat”, że wykonuje bardzo ważną i ogromną pracę. Dopiero z czasem dostrzegła, że pewne rzeczy są niemożliwe do przeprowadzenia. Kiedy została oskarżona o niesprawiedliwe potraktowanie wychowanków i czasowo odsunięta od sprawowania swojej funkcji, poczuła się niepotrzebna, nie na miejscu, bez wsparcia i odtrącona przez wszystkich.

Pani Beata jest pielęgniarką na oddziale onkologicznym. Była zaangażowana w swoją pracę, pełna poświęcenia dla pacjentów, ale pewnego razu, z dnia na dzień, zaczęła odczuwać strach przed pracą. Strach pojawił się nagle, gdy właśnie udzielała pomocy pacjentowi. Spanikowała, zaczęła płakać i „posypała się”. Zdała sobie sprawę z tego, że ostatnio stała się nerwowa i agresywna wobec młodych stażystów. Przyznaje, że 90 procent jej życia to praca...

Pan Damian jest byłym wojskowym. Pracuje jako wychowawca od 23 lat. Wiele osób z jego bliskiej rodziny (ojciec, brat, siostry) to nauczyciele, pedagodzy, psychologowie. Sądzi, że zainspirował się tymi tradycjami rodzinnymi. Pan Damian miał wiele chwil zwątpienia dotyczących swojej skuteczności i sensu wykonywania pracy. Na początku zapraszał dzieci do własnego

domu, ale efektem były zbyt wysokie oczekiwania dziecka względem niego. Szybko się zreflektował, że to nie jest dobra droga. Nadal cały czas spędzany w pracy poświęca temu, aby efektywnie pomóc jakiemuś dziecku, np. w odrabianiu zadań domowych lub w wykonywaniu prac porządkowych.

Wszyscy oni mają jeden lub kilka objawów typowych dla wypalenia zawodowego:

- poczucie obniżenia energii lub wyczerpania;
- zmniejszenie efektywności (mniejsza skuteczność zawodowa);
- negatywne emocje związane z pracą (cynizm związany z pracą);
- zwiększenie dystansu do pracy.

Wypalenie zawodowe u każdego może manifestować się inaczej. Najczęściej pojawiają się problemy ze snem, takie jak: bezsenność, częste wybudzanie się, koszmary sennie czy budzenie się bardzo wcześnie rano, podwyższone ciśnienie, problemy ze strony układu pokarmowego, bóle głowy, spadek odporności organizmu oraz chroniczne zmęczenie, na które nie pomaga krótkotrwały odpoczynek, na przykład przez weekend, a nawet tygodniowy urlop. Pojawiają się problemy emocjonalne: rozdrażnienie, irytacja, przygnębienie, poczucie bezsilności oraz trudności z koncentracją. Osoba dotknięta wypaleniem zawodowym niechętnie chodzi do pracy, nie wykonuje swoich obowiązków z dotychczasowym zaangażowaniem, a jej relacje ze współpracownikami pogarszają się.

W wypaleniu zawodowym wyróżnia się trzy fazy:

1. Stadium wyczerpania emocjonalnego. Pracownik odczuwa nieustanne zmęczenie, wyczerpanie psychiczne i fizyczne. Ma poczucie, że wykonywanie obowiązków zawodowych eksploatuje jego siły, nie widzi zaś możliwości ich regeneracji. U pracownika pojawiają się takie symptomy jak:

- poczucie przeciążenia pracą,
- zniechęcenie do pracy,
- obniżona aktywność,
- pesymizm i poczucie winy,
- stałe napięcie psychofizyczne,
- drażliwość,
- chroniczne zmęczenie, ból głowy, bezsenność, zaburzenia gastryczne, częste przeziębienia itp.

2. Stadium depersonalizacji i cynizmu. Pracownik zaczyna dystansować się wobec współpracowników, klientów lub pacjentów, nie czuje z nimi żadnej więzi emocjonalnej. Obowiązki wykonuje „na pół gwizdka”, nie angażuje się w swoje obowiązki, jego stosunek do kolegów z pracy staje się niechętny i obojętny, zachowuje dystans i powierzchowność w kontaktach. W relacjach z klientami/interesantami dąży do skrócenia czasu i sformalizowania kontaktów, pojawia się agresja werbalna bądź obwinianie ich o niepowodzenia w pracy.

3. Stadium braku poczucia osobistych osiągnięć i kompetencji w wykonywanej pracy. Pracownik zaczyna negatywnie oceniać własne kompetencje i dokonania w pracy, uważa, że się nie nadaje, przestaje kontrolować wykonywanie obowiązków zawodowych. Ma poczucie niezrozumienia ze strony przełożonych, traci zdolność do rozwiązywania problemów i w konsekwencji dochodzi do absencji w pracy.

Długa lista przyczyn

Główną przyczyną wypalenia zawodowego jest długotrwały stres, który skutkuje wyczerpaniem psychicznym, emocjonalnym i fizycznym. Przyczyną wypalenia zawodowego jest też nieumiejętność regeneracji sił emocjonalnych, intelektualnych i fizycznych, które wyczerpują się podczas wykonywania trudnych zadań związanych z pracą zawodową.

Na pojawienie się syndromu wypalenia zawodowego mają wpływ trzy grupy czynników.

I grupa to czynniki zewnętrzne, związane z pracą zawodową, do których należą:

- długie i niedogodne godziny pracy, dezorganizujące życie rodzinne;
- niepewność standardów pracy (zmiany w określeniu charakteru i zasad pracy);
- rozbieżność między sztywnymi, biurokratycznymi wymaganiami przełożonych a oczekiwaniami klientów;
- niskie zarobki;
- brak możliwości uczestniczenia w podejmowaniu decyzji;
- zbyt szeroki zakres działań;
- słabe kontakty z innymi współpracownikami, utrudniające wzajemną pomoc;
- mała efektywność rozwiązywania problemów klientów;
- zablokowanie porozumienia bądź słaby przepływ informacji między pracownikiem a przełożonym i klientem/interesantem;
- nadmierna rutyna: powtarzanie tego samego rodzaju pracy przez długi okres.

II grupa to czynniki związane z sytuacją osobistą:

- kryzys małżeński;
- kłopoty z dojrzewającymi dziećmi;
- kłopoty zdrowotne;
- poczucie upływu życia;
- poczucie niespełnienia (dla osób samotnych);
- problemy ze starzejącymi się rodzicami.

III grupa to cechy osobowościowe, takie jak:

- niepewność, niska samoocena czy defensywność, sprzyjające niskiej skuteczności działania i powierzchownym relacjom interpersonalnym;
- nadmierna ofensywność, podejrzliwość, tendencje rywalizacyjne, agresywność, manipulowanie otoczeniem powodujące konflikty w zespole i z klientami/interesantami, przez co praca staje się nieefektywna i służy głównie zaspokajaniu potrzeby dominowania i kontrolowania innych;
- nieugruntowane poczucie własnej wartości, trudności z opanowaniem własnych emocji, co sprawia, że takie osoby mogą się szybko załamywać w trudnych sytuacjach, reagować silnymi negatywnymi emocjami, skierowanymi na sytuacje zewnętrzne i na siebie, a w konsekwencji reagować izolacją od pracy;
- aktywność, wysoki poziom aspiracji, wysokie wymagania stawiane sobie i innym, albowiem wśród osób szczególnie narażonych na wypalenie zawodowe są też osoby silne, ambitne, pracujące z dużym nakładem wysiłku i wiele czasu poświęcające swojej pracy zawodowej, które często także niecierpliwie oczekują widzialnych efektów swojej pracy zawodowej, co nie zawsze się udaje.

Czy ja już to mam?

Poniżej znajduje się kilka objawów wypalenia zawodowego. Określ, jak często występują w Twoim życiu w odniesieniu do pracy i środowiska pracy, mając na uwadze ostatnie miesiące. Zakreśl właściwą odpowiedź.

Twierdzenie	Nigdy (4)	Czasami (3)	Często (2)	Cały czas (1)
Czuję się zmęczony/-a i wyczerpany/-a.				
Czuję się źle wśród kolegów z pracy.				
Za wiele się ode mnie oczekuje.				
Czuję się wyobcowany/-a.				
Trudno mi się skoncentrować.				
Czuję się spokojny/-a i stabilny/-a emocjonalnie.				
Czuję się doceniany/-a.				
Mam poczucie, że to, co robię, jest ważne.				
Boli mnie głowa i miewam kłopoty z zasypianiem.				

Punktacja: a – 4 pkt. b – 3 pkt. c – 2 pkt. d – 1 pkt.

Wyniki: **1-15 pkt.** – Stan, w jakim się znalazłeś/-łaś, to klasyczny przykład wypalenia zawodowego. Osoby wypalone zawodowo z trudem radzą sobie z wyzwaniem, zarówno profesjonalnymi, jak i osobistymi. Cechuje je brak energii i wiary we własne siły, skrajny pesymizm i nieumiejętność radzenia sobie ze stresem. Co ciekawe, na wypalenie zawodowe często cierpią skrajnie entuzjasci, niepotrafiący realistycznie ocenić swoich możliwości i biorący na siebie zbyt wiele obowiązków, dlatego warto nauczyć się mówić „nie” szefom i współpracownikom, zacząć realnie oceniać swoje możliwości, planować pracę i poszukać odskoczni od profesjonalnych obowiązków w sporcie lub hobby.

16-29 pkt. – Czujesz się w pracy spełniony/-a i potrzebny/-a. Potrafisz realistycznie ocenić swoje możliwości i bez problemu radzisz sobie z wyzwaniami w życiu zawodowym i prywatnym. Nie masz też specjalnych problemów z pogodzeniem życia prywatnego i zawodowego. Wiesz, czego się od Ciebie oczekuje, i nie masz problemów z zaplanowaniem swoich obowiązków. Jakkolwiek dobrze radzisz sobie zawodowo, nie zamykaj się na myśl o ewentualnej zmianie pracy w przyszłości, stawiaj sobie realistyczne cele i nie zapominaj o rodzinie i relaksie.

30-40 pkt. – Pozazdrościć! Praca to Twoja pasja, czujesz się w niej szczęśliwy/-a i spełniony/-a pod każdym względem. Masz poczucie, że to, co robisz, jest ważne, doskonale radzisz sobie ze stresem i potrafisz stawiać sobie realistyczne cele. Jedyne zagrożenie tkwi w fakcie, że praca może Ci z czasem przesłonić życie prywatne, dlatego musisz pamiętać o zachowaniu właściwych proporcji między życiem osobistym i zawodowym.

Umiarkowany stres w pracy nie jest niczym złym – motywuje, dodaje energii i wyzwala pokłady pomysłowości. Ale nadmiar stresu może spowodować emocjonalne wyczerpanie, a nawet większą podatność na choroby.

Najlepiej zapobiegać

Wypaleniu zawodowemu warto zapobiegać, zanim się pojawi. Najlepszą metodą jest wypracowanie efektywnych metod walki ze stresem. Może to być medytacja, trening Jacobsona, trening autogenny Schultza, hobby albo regularne uczestniczenie w zajęciach całkowicie odmiennych od tych, które wykonuje się podczas pracy zawodowej. Dobrze działa taniec, śpiew oraz uprawianie jakiegoś sportu. Chodzi o to, żeby na jakiś czas w ciągu dnia zapomnieć o problemach zawodowych i po prostu cieszyć się życiem.

Ważnym sposobem zapobiegania wypaleniu zawodowemu jest podjęcie pracy zgodnej z umiejętnościami, kwalifikacjami i zainteresowaniami. Nie do przecenienia są dobre relacje z bliskimi, na których można liczyć w trudnych sytuacjach. Należy także nauczyć się efektywnie wypoczywać. W zawodach, które wymagają częstych kontaktów z ludźmi, po godzinach pracy (lub, jeśli to możliwe, w przerwach) warto zapewnić sobie chwile w samotności i ciszy. Ważne jest też, aby zastanowić się, czy cele, które sta-

wiane są przez pracodawcę lub samemu/-ej sobie, są realne do osiągnięcia. Osoby bardzo zaangażowane emocjonalnie w pracę powinny nauczyć się, jak nie identyfikować się nadmiernie z życiem zawodowym. Dobrze jest starać się uczyć wciąż czegoś nowego i nie poddawać się rutynie. Przede wszystkim trzeba też nauczyć się oddzielać życie zawodowe od prywatnego.

W przeciwdziałaniu procesowi wypalenia mogą pomóc nam także zmiana relacji z otoczeniem oraz rezygnacja z dysfunkcyjnego stylu pracy. Powinno się organizować obowiązki tak, aby nie wykonywać kilku zadań jednocześnie. Warto również przybrać asertywną postawę w kontaktach. Jeśli nie damy rady wykonać jakiegoś zadania, ponieważ nie pozwoli nam na to czas lub brak siły, powinniśmy poprosić kogoś, aby zrobił to za nas – myśl, że tylko my zrobimy je poprawnie, jest jednym z pierwszych syndromów wypalenia zawodowego. Duże znaczenie ma umiejętność całkowitego odrywania się od spraw zawodowych, np. poświęcając czas rodzinie lub na swoje hobby. Pozwala to wytworzyć zdrową równowagę oraz uniknąć przeciążenia obowiązkami.

A kiedy mnie dopadnie...

Jeśli dopadł nas syndrom burnout, czyli wypalenia zawodowego, warto zrobić wszystko, aby się go pozbyć. Warto odwiedzić psychologa i porozmawiać z nim na ten temat. Pomocna może się okazać psychoterapia albo aktywna nauka technik relaksacyjnych i łagodzących skutki stresu. W niektórych przypadkach korzystna jest czasowa zmiana zajęcia.

Istnieje wiele rozwiązań, których działanie potwierdzone jest przez psychologów. Jednym z nich jest dosłowne mierzenie każdego kroku, który pracownik zrobił w związku ze swoim zadaniem. Warto zapisywać najmniejsze sukcesy w dokumencie na laptopie czy w zwykłym kalendarzu, aby w trudniejszych chwilach móc do nich wrócić. Dzięki temu pracownik zacznie stopniowo odzyskiwać wiarę we własne możliwości. Warto również ograniczyć swoje obowiązki, przynajmniej na początku eliminowania syndromu. Pomoc innych pracowników, zaplanowane przerwy i wykonywanie wyłącznie jednego zadania w danym czasie mogą być zbawienne. Należy także określić sukces w bardzo realistyczny sposób, tzn. zapisać sobie wszystkie cele oraz przewidywaną drogę do ich osiągnięcia. Bardzo istotny jest również sen – nie należy ograniczać go na rzecz pracy do późnych godzin.

Do tego trzeba wyznaczyć sobie granice. Wypalenie zawodowe pojawia się, gdy są one niewyraźne. Bez nich większy jest stres w pracy, który powoduje stałe znerwicowanie i niechęć do wykonywanego zajęcia. Od razu po wyznaczeniu sobie granic powinniśmy konsekwentnie je respektować. Możemy podzielić się swoim planem z bliskimi, którzy na pewno pomogą nam go zrealizować.

Bo praca powinna być priorytetem, jednak każdy człowiek potrzebuje od niej odskoczni.

Marta Bem, psycholog specjalista w Departamencie Prewencji i Promocji GIP,

Sceniczne gwiazdy i bhp

Organizacja i realizacja koncertów i widowisk



Oglądając koncert, nie myślimy, że będące naszym udziałem doznania słuchowe, wzrokowe czy emocjonalne to efekt pracy wielu osób. Aby jednak widowisko było w pełni bezpieczne dla widzów, artystów oraz obsługi, należy zadbać o wiele aspektów formalnych, a także spełnić wymogi powszechnie obowiązujących przepisów i norm.

Zasada ta dotyczy przedstawień, koncertów, występów artystów lub zespołów zarówno zawodowych, jak i amatorskich, wszelkiego rodzaju pokazów oraz innych imprez posiadających cechy widowiska, które potrafią zgromadzić w jednym miejscu wielu odbiorców.

Jednym z podstawowych przepisów prawa w tej dziedzinie jest rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 września 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk, wydane na podstawie art. 237¹⁵ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Określa ono nie tylko warunki bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji, przygotowaniu, realizacji widowiska, ale także przy jego likwidacji. Dodatkowo ujęte zostały w nim wymagania dotyczące miejsca realizacji widowiska, koncepcji inscenizacyjnej oraz projektu scenograficznego. W 2015 r. dokonano w rozporządzeniu zmian w odniesieniu do organizatora widowiska, a także koncepcji inscenizacyjnych i projektów scenograficznych oraz trybu ich zatwierdzania. W sprawach nieuregulowanych rozporządzeniem zastosowanie mają również ogólne przepisy bhp lub odrębne przepisy szczególne, a także instrukcje wydawane przez producentów np. maszyn, urządzeń, narzędzi, konstrukcji scenicznych lub estradowych, zadaszeń, podestów scenicznych itp. Ponadto, jeżeli przepisy szczególne

lub instrukcje przewidują bardziej rygorystyczne warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, to także mają one tu zastosowanie.

Zdarza się również, że podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy znajdują się w riderze technicznym, w którym to artyści oraz technicy określają głównie wymagania techniczne dla aparatury elektroakustycznej, oświetleniowej, wizualizacji lub dekoracji. Rider jest zazwyczaj nieodłączną częścią umowy pomiędzy artystą a organizatorem i jest przekazywany osobom odpowiedzialnym za przygotowanie i realizację widowiska.

Obowiązki organizatora

Organizator widowiska to osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej prowadząca działalność kulturalną, organizująca i realizująca widowisko. Organizator widowiska jest obowiązany osobiście nadzorować organizację, przygotowanie i realizację widowiska. Ma on również przeciwdziałać zagrożeniom zdrowia lub życia związanym z przebiegiem prac. W praktyce organizator ma za zadanie skontrolować, czy pracownicy oraz wykonawcy zostali przeszkoleni z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a w razie potrzeby zapewnić im te szkolenia. Nie powinien dopuszczać również do pracy osób, które nie posiadają aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania tej pracy, w tym do

udziału w rolach i epizodach wymagających szczególnej sprawności fizycznej lub bardzo dużego wysiłku. Zapewnia także wykonawcom i pracownikom odpowiednie do potrzeb widowiska środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Organizator opracowuje także, w formie pisemnej, szczegółowe regulaminy pracy na scenie lub estradzie, instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy, plany ewakuacji i zasady postępowania w razie zagrożeń mogących wystąpić podczas widowiska. Jest także zobowiązany zaznajomić z nimi wykonawców i pracowników. W przypadku wykorzystywania urządzeń technicznych winien on również skontrolować, a w razie potrzeby zapewnić, znajomość instrukcji obsługi przez operatorów tych urządzeń. Organizator ma też szereg innych obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk określonych rozporządzeniem, których niespełnienie może narażać go na odpowiedzialność.

Przepisy dopuszczają jednakże możliwość, aby za organizację, przygotowanie i realizację widowiska oraz przeciwdziałanie zagrożeniom zdrowia lub życia związanym z przebiegiem tych prac odpowiadała inna wyznaczona pisemnie osoba. Zarówno organizator widowiska, jak i osoba przez niego wyznaczona, w przypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia widzów, wykonawców lub innych osób uczestniczących w widowisku, niezwłocznie winni je przerwać i podjąć działania w celu usunięcia zagrożenia. Dodatkowo widzowie, wykonawcy i pracownicy techniczni muszą zostać poinformowani o zaistniałej sytuacji, a także o przewidywanym czasie trwania przerwy. Wznowienie widowiska może nastąpić wyłącznie po usunięciu powstałego zagrożenia.

W przypadku udziału w widowisku zaproszonego zespołu wykonawców (występ gościnny) organizator widowiska i osoba reprezentująca zespół lub jego pracodawcę mają obowiązek współpracować ze sobą i ustalić w formie pisemnej zasady współdziałania na wypadek wystąpienia zagrożeń zdrowia lub życia uczestników widowiska. W razie pojawienia się jakiegokolwiek zagrożenia organizator widowiska odpowiada w pełni za miejsce realizacji widowiska oraz urządzenia techniczne, środki inscenizacji, sprzęt roboczy i ochronny, chyba że te urządzenia, środki i sprzęt pozostają w wyłącznej dyspozycji zespołu, który ponosi za nie odpowiedzialność. Organizator widowiska i osoba reprezentująca zespół powinni również w sposób udokumentowany wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego.

Szczegółowe obowiązki organizatora w zakresie bezpieczeństwa zawarte są również w przepisach o ochronie przeciwpożarowej oraz przepisach techniczno-budowlanych.

Przy organizacji, przygotowaniu i realizacji widowiska bierze udział również szereg osób (lub zespoły osób), które są odpowiedzialne za poszczególne etapy prac. Zaliczamy do nich np. prace związane z przygotowaniem sceny lub estrady do widowiska, przygotowanie odpowiednich źródeł zasilania, instalowanie urzą-



żeń technicznych, transport, montaż dekoracji, ustawianie rekwizytów, zmiany dekoracji, a także obsługa urządzeń technicznych podczas prób i widowisk. Osoby te obowiązane są wykonywać wszelkie czynności i prace zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w taki sposób, aby zapobiegać powstawaniu zagrożeń. Mają one również stosować się do instrukcji i wskazówek odnoszących się do stanowisk pracy oraz sposobów wykonywania pracy i obsługi urządzeń zgodnie z instrukcjami. Mają także wykonywać polecenia organizatora lub osób przez niego wyznaczonych do nadzoru oraz informować te osoby o zauważonych nieprawidłowościach lub zagrożeniach. Nie wolno im dokonywać samodzielnych zmian lub usuwać urządzeń ochronnych i przeciwpożarowych.

Miejsce widowiska

Widowiska mogą być organizowane i realizowane w obiektach zamkniętych, których konstrukcja i wyposażenie spełniają wymogi określone w przepisach techniczno-budowlanych i w przepisach o ochronie przeciwpożarowej, jak również w przestrzeniach otwartych, gdzie istnieje możliwość spełnienia powyższych wymogów.

W praktyce to, gdzie odbędzie się widowisko, będzie podyktowane formą imprezy, przewidywaną albo założoną liczbą osób biorących udział w wydarzeniu lub konkretnymi przesłankami organizatora widowiska. Wybór miejsca uzależniony będzie także od warunków bezpieczeństwa i możliwości ewakuacji osób znajdujących się na widowni, na scenie lub estradzie, a także na zapleczu. Przy doborze miejsca z widownią z miejscami siedzącymi w sali o innym przeznaczeniu lub na otwartej przestrzeni należy brać pod uwagę, iż minimalna powierzchnia przeznaczona dla jednego widza nie może wynosić mniej niż 1 m², łącznie z przejściami i dojściami. Natomiast dla widowni z miejscami stojącymi minimalna powierzchnia przeznaczona dla jednego widza nie może

wynosić mniej niż 0,4 m². Ponadto widownię przewidywaną na ponad 200 widzów powinno się podzielić na sektory z odrębnymi przejściami i wyjściami ewakuacyjnymi.

W przypadku organizacji widowiska na otwartej przestrzeni zazwyczaj wykorzystywane są zadaszone sceny lub estrady. Producenci zadaszeń określają w swoich instrukcjach wymogi w tym zakresie. Konstrukcja z reguły nie powinna znajdować się w miejscach narażonych na bardzo silne podmuchy wiatru, np. na wzgórzach, dużych otwartych przestrzeniach lub w miejscach zabudowanych po obu stronach wielopiętrowymi budynkami. Dodatkowym warunkiem przy wyborze lokalizacji na zadaszoną scenę lub estradę na otwartej przestrzeni jest zachowanie bezpiecznych odległości od niez izolowanych napowietrznych linii elektroenergetycznych. Odległości liczone w poziomie od skrajnych przewodów linii do najbliższej części konstrukcyjnej zadaszenia również są szczegółowo określone w instrukcjach producentów.

Inscenizacje i scenografia

Każde widowisko, w którym pojawiają się inscenizacje i scenografia, musi być poprzedzone opracowaniem koncepcji inscenizacyjnej i projektu scenograficznego. Koncepcja inscenizacyjna ma zawierać w szczególności informacje, które mogą mieć wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stan bezpieczeństwa pożarowego. Natomiast projekt scenograficzny powinien obejmować projekt dekoracji oraz projekt kostiumów, które powinny zawierać odpowiednio:

- plany z wymiarami elementów dekoracyjnych i oznaczeniem rejonów akcji scenicznych, z uwzględnieniem podestów, schodów i pochylni oraz wejść, przejść i wyjść;
- określenie rodzaju materiałów, z jakich mają być wykonane elementy dekoracji;
- opis sposobu montażu, ustawiania, mocowania, zawieszania

- i zabezpieczania elementów dekoracyjnych oraz zmian dekoracji w trakcie widowiska;
- obliczenia statyczne dla dekoracji o wysokości przekraczającej 4 m, nietypowych podestów schodów i pochylni oraz elementów dekoracji, na które mają wchodzić ludzie;
- rysunki z naniesionymi informacjami dotyczącymi rodzaju materiałów lub ich próbkami;
- określenie środków i sposobu charakterystyki twarzy i ciała w formie rysunków lub opisu, a w razie potrzeby także metod charakterystyki.

Nierzadko podczas np. koncertów estradowych towarzyszą artystom efekty specjalne, w szczególności z użyciem ognia lub wyrobów pirotechnicznych. Efekty podnoszą atrakcyjność widowiska, ale zwiększają ryzyko wystąpienia dodatkowych zagrożeń. Warunkiem wykorzystania efektów specjalnych jest to, aby były one realizowane przez osoby przeszkolone. Każdorazowo przed koncertem należy przeprowadzić próby. Użycie ognia lub wyrobów pirotechnicznych podczas widowiska wymaga także obecności wykwalifikowanych służb ochrony przeciwpożarowej. Szczegółowe regulacje w zakresie nabywania, przewożenia i przechowywania wyrobów pirotechnicznych oraz sposobu prowadzenia prac z ich użyciem znajdziemy w przepisach o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego.

W żadnym przypadku przewidywane rozwiązania, akcje sceniczne i efekty specjalne nie mogą zagrażać życiu lub zdrowiu widzów. Natomiast zagrożenie dla wykonawców musi być zminimalizowane do granicy dopuszczalnego ryzyka zawodowego.

Zatwierdzanie koncepcji

Rozróżniamy dwa tryby zatwierdzenia. Pierwszy dotyczy instytucji kultury, której statutową działalnością jest organizowanie i realizowanie widowisk. W tym przypadku dyrektor instytucji powołuje komisję do spraw oceny warunków bezpieczeństwa widowisk, która pisemnie opiniuje koncepcje inscenizacyjne i projekty scenograficzne pod kątem ich zgodności z przepisami, a także miejscowymi warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego. Komisja opiniuje także środki inscenizacji po ich wykonaniu, przed lub w trakcie prób technicznych i przeglądu kostiumów. Obowiązek uzyskania opinii komisji dotyczy również zmian wprowadzonych do koncepcji inscenizacji, projektu scenograficznego i wykonanych środków inscenizacji dokonanych po ich pozytywnym zaopiniowaniu przez komisję.

Drugi tryb dotyczy organizatora widowiska innego niż podmiot wymieniony wyżej. W tym przypadku oceny koncepcji inscenizacyjnej i projektu scenograficznego pod kątem ich zgodności z przepisami, a także miejscowymi warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego dokonują pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy lub osoby, którym powierzono zadania tej służby na innej podstawie prawnej, a w razie potrzeby także kierownicy zespołów artystycznych



i zespołów wykonujących środki inscenizacji oraz odpowiedni specjaliści z zewnątrz. W każdym przypadku z opinią bądź oceną realizatorów widowiska zapoznaje się organizator (który także ją zatwierdza), a w razie potrzeby także inne osoby, które winny mieć niezbędną wiedzę w tym zakresie.

Jak zadbać o bezpieczeństwo

Ponieważ przy widowisku często w tym samym miejscu wykonuje prace wielu pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców, należy wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników. Pracodawcy ci mają również współpracować ze sobą, a także ustalić zasady współdziałania oraz informowania siebie nawzajem i pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom. Muszą także wykonywać polecenia m.in. organizatora lub osób przez niego wyznaczonych do nadzoru. Bardzo ważne jest zaplanowanie czynności montażowych (np. sceny lub estrady, aparatury oświetlenia, aparatury elektroakustycznej do nagłośnienia, urządzeń multimedialnych lub dekoracji) albo ich demontaż – w odpowiedniej kolejności i przedziale czasowym. Pozwoli to wykonywać prace w sposób nienarządzający pracowników na niebezpieczeństwa i uciążliwości wynikające z prowadzonych robót.

Miejsce, gdzie przygotowana jest scena lub estrada, to tak naprawdę teren budowy. Często prace prowadzone są w miejscach ogólnie dostępnych, takich jak np. rynki, miejskie place, parki itp. Dlatego przed rozpoczęciem prac należy zadbać o bezpieczeństwo osób postronnych. Teren robót przede wszystkim należy ogrodzić albo w inny skuteczny sposób uniemożliwić wejście osobom nieupoważnionym.

Przy przygotowaniu widowiska często wykorzystywane są urządzenia transportu bliskiego (UTB), takie jak: wózki jezdniowe podnośnikowe, podesty ruchome nożycowe lub przegubowe, żurawie. Przy wykorzystaniu tych maszyn należy zadbać o ich sprawność techniczną, a do obsługi dopuszczać tylko osoby wykwalifikowane. Każde urządzenie podlegające dozorowi

technicznemu powinno również posiadać aktualną decyzję UDT zezwalającą na jego eksploatację. Szczegółowe wymagania bezpieczeństwa w tym zakresie określają przepisy o dozorze technicznym, instrukcje, a także przepisy prawa pracy.

Prawie zawsze przy przygotowaniu i realizacji widowiska prowadzone są prace na wysokości (prace szczególnie niebezpieczne). Występują one m.in. przy montażu konstrukcji scen lub estrad, urządzeń technicznych, dekoracji. Podczas tych robót musi być zapewniony bezpośredni nadzór przez wyznaczone w tym celu osoby. Należy również dobrać właściwie środki zabezpieczające, nadając priorytet środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej. Osoby wykonujące prace na wysokości powinny odbyć instruktaż obejmujący imienny podział pracy, poznać kolejność wykonywanych zadań oraz wymagania bhp przy poszczególnych czynnościach. Pracownicy wykonujący prace na wysokości nie mogą mieć przeciwwskazań zdrowotnych do ich wykonywania. Do miejsca wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych powinny mieć dostęp jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane. W instrukcjach producentów np. zadaszeń scenicznych lub systemowych konstrukcji scen lub estrad są ostrzeżenia odnoszące się do prac na wysokości lub informacje o zapobieganiu upadkom z wysokości. Wskazywane są także punkty zaczepienia środków ochrony osobistej (PSA), o których warto przypominać pracownikom przy każdym szkoleniu.

Należy pamiętać również, że każdy pracodawca ekipy technicznej musi ustalić rodzaj środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne. Nie może on również dopuścić pracownika do pracy bez odpowiedniej odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Na scenie i na widowni

Aby zapewnić dobrą widoczność artystów lub aktorów, podłogi scen lub estrad z reguły znajdują się na wysokości powyżej 1 metra od ziemi lub podłogi (w przypadku obiektu zamkniętego). Usytuowanie podłogi sceny na odpowiedniej wysokości najczęściej podyktowane jest brakiem trybun, z których zapewniona byłaby dobra widoczność. Od strony widowni brak jest również barier lub innych przeszkód. Dlatego, aby zadbać o bezpieczeństwo uczestników widowiska znajdujących się na scenie lub estradzie, w każdym przypadku krawędź sceny i estrady (od strony widowni) musi być wyraźnie oznaczona w odległości nie mniejszej niż 200 mm. Oznaczania można dokonać białą lub żółtą linią (listwą) o szerokości nie mniejszej niż 50 mm. Można także zastosować w tej samej odległości linię lampek (diod).

Przedmioty, urządzenia lub dekoracje umieszczone nad sceną lub estradą mocowane są najczęściej do sztankietów lub kratownic. Wszystkie te elementy montowane są przez przeznaczone do tego celu uchwyty, posiadające stosowne atesty. Można je także zawieszać na linach i taśmach. Muszą one jednak być ple-

Obciążenie podłogi sceny i estrady oraz podłóg nieruchomych dla	zapadni scenicznej, sceny obrotowej i wózka scenicznego	≥ 5 kN/m ²
	podłogi zapadni osobowej	≥ 2 kN/m ²
Obciążenie podłogi	zapadni scenicznej w ruchu	≥ 2,5 kN/m ²
	zapadni osobowej	≥ 1,5 kN/m ²
Obciążenie podłóg wózków scenicznych i scen obrotowych w ruchu		≥ 1,5 kN/m ²
Obciążenie podestów, schodów, trapów roboczych, pochylni i innych podobnych elementów		≥ 2 kN/m ²
Odstępy między deskami/podestami sceny		≤ 5 mm
Odstępy między ruchomymi elementami podłogi sceny (takimi jak: zapadnie, wózki sceniczne, sceny obrotowe, oraz między ruchomymi i stałymi elementami podłogi scenicznej)		≤ 20 mm
Wysokość schodów i trapów scenicznych		≤ 200 mm
Nachylenie pochylni scenicznych		≤ 25%
Maksymalna prędkość ruchu zapadni	scenicznych	0,8 m/sek
	osobowej	1,2 m/sek
Maksymalna prędkość ruchu wózków scenicznych i obwodowa prędkość scen obrotowych na krawędzi		0,8 m/sek

Dopuszczalne wartości obciążeń, odstępów, wysokości, nachyleń, a także maksymalne prędkości dla elementów scen, estrad oraz związanych z nimi urządzeń

cione, atestowane oraz o odpowiedniej wytrzymałości. Urządzenia, przedmioty lub dekoracje zabezpiecza się również odrębnym zawieszem, nieprzenoszącym obciążenia w normalnych warunkach. Dopuszczalny udźwig urządzeń służących do podnoszenia dekoracji, rekwizytów i urządzeń technicznych musi być na nich wyraźnie oznaczony. Należy zachować dopuszczalne normy określone przez producentów.

Wartości obciążenia podłogi sceny i estrady lub ich poszczególnych fragmentów nieruchomych i w ruchu powinny się znaleźć na tablicy informacyjnej umieszczonej w dobrze widocznym miejscu przy głównym wejściu (wejściach) na scenę lub estradę. Podłogi pochylni o nachyleniu większym niż 17% muszą być pokryte szorstką fakturą lub posiadać poprzeczne listwy, z wyjątkiem przypadków, gdy wykonawcy przebywający na tych pochylniach będą posiadali obuwie zapewniające odpowiednią przyczepność.

Schody, zwężone przejścia za kulisami i w otoczeniu sceny lub estrady oraz inne miejsca, gdzie mogą wystąpić jakiegokolwiek zagrożenia, powinny być oświetlone. Zgodnie z przepisami, na wyposażeniu sceny lub estrady winny się znaleźć przenośne lampy, zasilane z baterii lub akumulatorów o napięciu bezpiecznym. Prace przygotowawcze lub likwidacyjne widowiska na otwartej przestrzeni mogą być także prowadzone o zmierzchu lub w nocy, dlatego w tych przypadkach zasadne jest również zapewnienie sztucznego oświetlenia w miejscu ich wykonywania.

Producenci konstrukcji scen lub estrad oraz elementów współpracujących narzucają konieczność bieżących oraz okresowych

przeглядów, celem niedopuszczania ich do eksploatacji z uszkodzeniami. Zdarza się również, iż należy dokonać odbioru technicznego zmontowanych scen lub estrad oraz sporządzić protokół ich odbioru. Muszą one spełniać również wszystkie założenia i zalecenia producentów w zakresie zabezpieczeń (np. stosowanie balastów, lin krzyżowych ścian bocznych oraz kotew z odciągami).

Osobnym zagadnieniem jest stałe monitorowanie warunków pogodowych, w tym kontrola prędkości wiatru, aby nie dopuścić do przekroczenia wartości dopuszczalnych określonych w atestach (np. zadaszeń). Kontrola prędkości wiatru powinna być dokonywana przy pomocy anemometru z sygnalizacją przekroczenia danego progu prędkości. Celem zapobieżenia stratom materialnym, jak również dla bezpieczeństwa osób znajdujących się na scenie, jej zapleczu lub widowni, w przypadku zadaszeń unoszonych w razie nagłej zmiany pogody producenci zalecają opuszczenie konstrukcji dachu (należy pamiętać, że nie jest to możliwe do wykonania w krótkim czasie).

Jest jeszcze wiele aspektów w zakresie bezpieczeństwa i higieny, które należałoby uwzględnić, aby przeciwdziałać zagrożeniom zdrowia lub życia pracy przy organizacji, przygotowaniu i realizacji widowiska lub jego likwidacji. Tak jak każdy artysta dąży do mistrzostwa i doskonali swoje umiejętności profesjonalne, stosowanie się do przepisów bhp ma również wielki wpływ na pozytywny efekt i zadowolenie wszystkich uczestników widowiska: realizatorów, artystów i widzów.

Karol Kucaj, inspektor pracy, OIP Rzeszów



W rolnictwie zagrożenie wybuchowe wiąże się głównie z obecnością organicznych pyłów zbożowych. Sytuacje takie mają miejsce w suszarniach ziarna, w magazynach płaskich oraz w silosach zbożowych.

Groźniejsze niż bomba

Zagrożenia wybuchowe w zakładach rolnych

Zboża przechowywane są w magazynach o różnym stanie technicznym. Nie tylko w przypadku starszych silosów metalowych postępująca korozja, w tym elektrolityczna, może spowodować nagły wysyp całej zawartości silosu. Występująca przy tym chmura pyłowa może swoim ciśnieniem, bez udziału człowieka, wywołać samowybuch. Zwykle jednak do wybuchu pyłów zbożowych dochodzi wówczas, gdy pyły unoszą się w powietrzu w ilości tworzącej obłok (chmurę pyłową) i następuje ich zapłon. Siła, jaka się wówczas wyzwała, znacznie przewyższa siłę detonacji materiałów wybuchowych. Spektakularny wybuch pyłów zbożowych miał miejsce w elewatorze w Ujeździe Górnym w 1992 r. Jego skutkiem było zniszczenie zbiorników elewatora oraz wielu maszyn i urządzeń, a przede wszystkim powstanie obrażeń u wielu osób.

Konieczna ocena ryzyka

Kontrole ukierunkowane na zapobieganie wybuchom winny obejmować sprawdzenie dokumentacji posiadanej przez pracodawcę lub sporządzonej w następstwie kontroli oraz dokonanie

oceny warunków pracy w użytkowanych obiektach. Chodzi tu o kompleksową ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej wraz z dokumentem zabezpieczenia przed wybuchem (DZPW). Obowiązek ich sporządzenia wynika z rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. Nr 138, poz. 931). DZPW ustala w szczególności wykaz przestrzeni zagrożonych wybuchem wraz z ich klasyfikacją na strefy 20, 21 i 22 (w obiektach przestrzenie te powinny być oznaczone znakiem ostrzegawczym EX i tablicą wskazującą rodzaj ustalonej strefy). Po powstaniu DZPW, jak też po wprowadzeniu zmian warunków techniczno-organizacyjnych, ważne jest przeprowadzenie nowego instruktażu stanowiskowego.

Kolejnym ważnym dokumentem jest instrukcja bezpieczeństwa pożarowego (mimo że jest to domena Państwowej Straży Pożarnej). Wynika to z dopuszczonej wyżej wymienionym rozpo-

ządzeniem możliwości łączenia DZPW z innymi podobnymi dokumentami lub sprawozdaniami o tym samym znaczeniu, opracowanymi na podstawie odrębnych przepisów.

Na potrzebę wnikliwej analizy dokumentacji przez osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują nieprawidłowości wykrywane podczas kontroli. Dość często ujawniana jest podczas nich niekompletność DZPW, gdzie brak m.in. ustalenia terminów przeglądów stosowanych środków ochronnych. Zdarza się również, że terminy te w innych powiązanych dokumentach, np. w instrukcji bezpieczeństwa pożarowego, różnią się. W niektórych przypadkach autorzy DZPW formułowali konkretne zalecenia, których wykonanie dochodziło do skutku dopiero w obliczu trwającej kontroli.

Porządek to podstawa

Zasada rozwiązywania problemów u źródeł podpowiada ograniczanie w miarę możliwości miejsc i powierzchni z zalegającym pyłem. Tam, gdzie jest to uzasadnione, powinno się stosować ażurowe nawierzchnie schodów, pomostów czy pochylni. W praktyce jednak spotyka się różne obiekty suszarniczo-magazynowe, w których w pierwszej kolejności powinno zapobiegać tworzeniu się atmosfery wybuchowej. Służy temu m.in. dbanie o zachowanie bieżącej czystości w pomieszczeniach i miejscach, gdzie samoistnie gromadzi się pył zbożowy. Ma to na celu – w sytuacji ewentualnego uniesienia pyłu w powietrzu – utrzymanie jego stężenia poniżej dolnej granicy wybuchowości (DGW). Unijne opracowanie „Niewiążące wskazówki właściwego postępowania dotyczące wykonania dyrektywy 1999/92/WE ATEX (atmosfery wybuchowe)” zawiera m.in. informację, że aby wypełnić całkowicie pomieszczenie o normalnej wysokości mieszaniną wybuchową pył/powietrze, w przypadku większości pyłów palnych wystarczy, jeżeli zostanie uniesiona znajdująca się na podłodze warstwa osadu o grubości mniejszej niż 1 mm. W praktyce warstwy pyłu osiadłego stwierdzone podczas kontroli nieraz sięgały kilkudziesięciu centymetrów.

Przy znacznej ilości pyłu osiadłego oczywistym działaniem pracodawcy powinno być zaprowadzenie porządku. Znaną są jednak przypadki, że do wybuchu dochodziło podczas sprzątania pomieszczeń. Dlatego zasadne jest wydawanie podczas kontroli decyzji dotyczących opracowania instrukcji sprzątania ustalającej warunki jego wykonania w sposób, który nie powinien doprowadzić do powstania obłoku pyłu. Musi ona zawierać m.in. określenie sytuacji, kiedy powinno być podjęte sprzątnięcie, np. w zależności od grubości warstwy pyłu. Uwzględnić w niej należy także czynności niedozwolone, w tym zakaz stosowania odkurzaczy przemysłowych w wykonaniu zwykłym. Konieczne jest także określenie procedur, które w czasie unoszenia się ewentualnego krótkotrwałego obłoku palnego pyłu wykluczą eksploatację sprzętu w wykonaniu zwykłym, w tym mobilnego, np. ciągników czy urządzeń transportu bliskiego (wielu pracodawców

wciąż jest zaskoczonych informacją, że np. widłowe wózki jezdniowe z napędem silnikowym dostępne są także w wykonaniu przeciwybuchowym), jak choćby stosowanie w bramach magazynów przenośnych znaków zakazu ruchu.

Wystarczy jedna iskra

Przepisy dotyczące warunków formalno-technicznych maszyn i urządzeń technicznych dopuszczonych do eksploatacji w niebezpiecznej ekspozycji ulegają stałej ewolucji. Ponieważ jednak obowiązuje zasada *lex retro non agit*, czyli niedziałania prawa wstecz, w praktyce dopuszcza się stosowanie urządzeń z odpowiednim stopniem ochrony oznaczonym kodem IP – odpowiednio: IP 44, IP 54, IP 67 – oraz późniejsze oznakowanie specjalne zabezpieczenia przeciwybuchowego z symbolem EX . Jednak nawet sprzęt elektryczny z właściwym stopniem ochrony bywa niewłaściwie eksploatowany. Przykładem mogą tu być gniazda wtykowe, z których usunięto zamknięcia, a jednocześnie skierowano je otworem do góry. Niejednokrotnie takie właśnie zdekompletowane urządzenia znajdowano w trudno dostępnych miejscach, jak wysokie pryzmy ziarna zbóż.

Stereotypowe myślenie niektórych pracodawców może być swoją barierą w zakresie prawidłowego wyposażania pomieszczeń pracy. Choć urządzenia elektryczne w wykonaniu zwykłym należą do potencjalnych źródeł zapłonu, o ich stosowaniu decyduje często subiektywne przekonanie, iż są wykonane z metali nieiskrzących, wyłącznie na podstawie oceny organoleptycznej. Tymczasem w takich przypadkach konieczna jest jednoznaczna identyfikacja z tabliczki znamionowej.

Konieczność wstrzymania eksploatacji urządzeń niespełniających wymagań, a będących w zasięgu strefy zagrożonej wybuchem nie budzi żadnych wątpliwości. W halach magazynowych warto zweryfikować wyposażenie przyległych pomieszczeń, szczególnie warsztatowych. Zaskoczeniem może być m.in. stacjonarna szlifierka do metali tuż za drzwiami przejściowymi.

Zazwyczaj sprzęt wykonany z materiałów iskrzących, m.in. żelaznych, kojarzony jest jako potencjalne źródło zapłonu. Pracodawca, jako obowiązany do ochrony zdrowia i życia pracowników, musi zapewnić stosowanie bezpiecznych narzędzi, które mogą być m.in. ze stopów metali nieiskrzących. Mimo to ujawniano niedopuszczalne stosowanie żelaznych narzędzi m.in. do udrażniania wysypów. Nakazane podczas kontroli proste rozwiązanie w postaci linki uziemiającej było dla pracodawcy wielkim odkryciem. Podobnie często budzi zdziwienie zakaz stosowania standardowych rur PCV do aspiracji i transportu ziarna. Choć rury te nie iskrzą, to nie odprowadzają ładunków elektrostatycznych. Stosowanie uziemienia obiektów i urządzeń do odprowadzenia nadmiaru gromadzonego ładunku elektrostatycznego podczas prac związanych zarówno ze zmianą miejsca przechowywanego ziarna, jak i zebranego pyłu zbożowego jest bardzo ważne.

Kolejnym zagrożeniem, mogącym inicjować wybuch pyłu, jest temperatura przedmiotów i urządzeń, która przewyższa temperaturę samozapłonu pyłu zbożowego. Szczególnie niebezpieczną praktyką jest ogrzewanie w porze zimowej metalowych silosów zbożowych palnikami acetylenowo-tlenowymi, generującymi temperaturę rzędu 3100°C, podczas gdy temperatura samozapłonu pyłu zbożowego wynosi zaledwie 220°C. W tym miejscu warto zauważyć, że choć w przeszłości dość często spotykano agregaty gaśnicze różnicowanej wielkości, dla których pracodawcy nie posiadali decyzji Urzędu Dozoru Technicznego, obecnie w miejscach centralnych niektórych zakładów zauważyć można okazałe zbiorniki p.poż.

Wstęp surowo wzbroniony

W obiektach rolniczych dużo kłopotów, z punktu widzenia zagrożeń wybuchowych, mogą powodować także gryzonie. Jako środek zapobiegawczy w praktyce dobrze sprawdza się prewencyjne zasypianie czystym piaskiem przewodów elektrycznych w kanałach z instalacjami elektrycznymi

Jednak czynnikiem szczególnie trudnym do opanowania jest pojawiający się w strefach zagrożonych człowiek, ze względu na nieprzewidywalność jego zachowania. Możliwość nawet chwi-

lowego wejścia osoby nieupoważnionej w obszar zagrożony, w szczególności do silosu, uzasadnia stosowanie rozwiązań takich jak blokady techniczne na drabinach, których uzupełnieniem są znaki zakazu. Znane są akcje uwolnienia osób uwięzionych dopiero po wycięciu otworów w ścianach silosów.

Stosowana odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej zwykle nie stanowią problemu. Warto natomiast ocenić zakładowy dokument ustalający ich rodzaje. Błędy obejmowały m.in. brak hełmów przy pracy występującej na drabinach i kłamrach na wysokości powyżej 2 m, czy niedopuszczalne okresy użytkowania środków ochrony indywidualnej.

Z punktu widzenia zagrożeń, którymi możemy zarządzać, na szczególną uwagę zasługuje zjawisko palenia tytoniu przez pracowników. Standardem jest oznakowanie miejsc zagrożonych tablicami EX i znakami bhp, w tym zakazującymi palenia tytoniu. Może już czas na krok milowy polegający na wdrożeniu deponowania środków do palenia tytoniu poza strefą zagrożoną. Istota tego działania sprowadza się przede wszystkim do uniknięcia zagubienia rzeczy skutkujących zagrożeniem. Realizacji tego celu służyć mogą wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy i współpraca z zakładowymi czynnikami społecznymi.

Akceptowalne ryzyko

Przytoczone wcześniej sytuacje pokazują, jak ważne jest poprawne przygotowanie dokumentów wewnętrzzakładowych. Oprócz wcześniej wymienionych należą do nich: instrukcje eksploatacji urządzeń energetycznych, instrukcje magazynowania, wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych czy wykaz prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby w celu zapewnienia asekuracji. Istotne jest również prowadzenie systematycznej kontroli obiektów budowlanych, udokumentowanych w książkach obiektów budowlanych.

Tylko kompleksowe działania pracodawcy, nakierowane na eliminowanie czynników inicjujących wybuch oraz ograniczanie niekontrolowanego rozprzestrzeniania się palnych pyłów w środowisku pracy mogą spowodować utrzymanie ryzyka na poziomie akceptowalnym. Nie zwalnia to jednak poszczególnych organów kontrolnych z bacznej przyglądania się tym poczynaniom. Ważne jest, aby kontrolę zagrożeń wybuchowych przeprowadzali doświadczeni w tej materii inspektorzy pracy, którzy w sytuacjach wątpliwych nie zawahają się uruchomić współpracy z wyspecjalizowanymi organami Państwowej Straży Pożarnej. Należy mieć świadomość, iż pożar to źródło niekontrolowanej emisji ciepła, a to jest jednym z podstawowych czynników inicjujących wybuch.

Józef Ślósarczyk,
nadinspektor pracy, OIP Opole

Coraz bardziej „Bezpieczne gospodarstwo rolne”

Podsumowanie 18 lat działań na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na wsi na Podlasiu

Wielu rolników przyznaje, że konkurs współorganizowany przez Państwową Inspekcję Pracy otworzył im oczy na zagrożenia występujące w gospodarstwach i pokazał możliwość ich wyeliminowania lub znacznego ograniczenia.



Plac maszynowy gospodarstwa mlecznego jest zastawiony wieloma potrzebnymi maszynami

Istotą kontroli sprzętu, maszyn, obiektów i budynków jest niedopuszczenie do powstania ewentualnego stanu zagrożenia i jego skutków. Sytuacja taka może wystąpić z upływem czasu nawet przy dobrze dobranych urządzeniach (źródłem może być np. tarcie wypracowanych mechanizmów w obudowanych urządzeniach transportowych). Gwarancją bezpieczeństwa pracy w strefie zagrożonej wybuchem jest rozwiązanie obejmujące wszystkie standardy prawne. Przepisy §§ 26-28 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. Nr 178, poz. 1745) w zakresie kontroli maszyn sformułowane są bardzo ogólnie. Dla części pracodawców właściwa interpretacja tych przepisów jest trudnym zadaniem. Stąd też w podobnych sytuacjach warto krzewić ideę list kontrolnych.

Głównym organizatorem konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” jest Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a pozostałymi współorganizatorami są: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Tegoroczna edycja konkursu z powodu pandemii koronawirusa została przełożona na rok 2021.

Mleko kontra bhp

Do poprzednich 17 edycji do konkursu zgłosiło się ponad 800 gospodarstw z terenu województwa podlaskiego, w większości prowadzących hodowlę bydła mlecznego, co jest typowe dla Podla-

sia, które mlekiem stoi i z niego całkiem nieźle żyje. Widać to także, gdy przyjrzymy się laureatom poszczególnych edycji – w większości to gospodarstwa zajmujące się produkcją mleka na dużą skalę.

Właściciele gospodarstw, które zdobyły najwyższe miejsca w skali kraju, to:

– państwo **Danuta i Zbigniew Klimaszewscy** ze wsi Klimasze, gmina Zambrów – I miejsce w 2007 r.;

– państwo **Małgorzata i Jacek Chylińscy** ze wsi Mrówki, gmina Wizna – II miejsce w 2010 r.;

– państwo **Jolanta i Jan Monachowie** ze wsi Kobylanka, gmina Michałowo – III miejsce w 2016 r.

Produkcja mleka niesie z sobą największe ryzyko wypadku, więc

Pod ciśnieniem

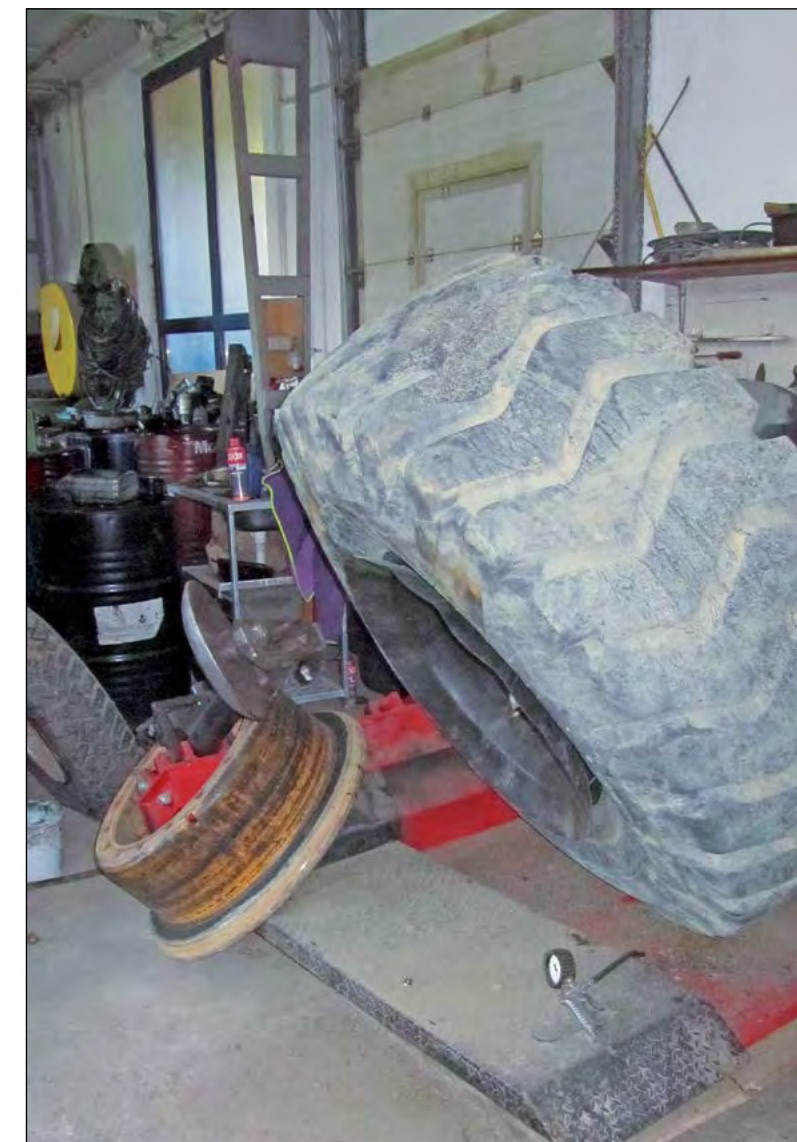
Na terenie zakładu, który przeprowadza m.in. kontrole diagnostyczne pojazdów samochodowych, śmiertelnemu wypadkowi uległ pracownik zajmujący się naprawą koła maszyny budowlanej.

W dniu wypadku właściciel firmy zlecił pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku mechanik i diagnosta samochodowy naprawę koła maszyny budowlanej – ładowarki typ Ł-34 produkcji Huty Stalowa Wola S.A. Koło miało felgę dwudzielną z założoną oponą firmy LEADWAY 23,5-25 o średnicy 1673-1756 mm, szerokości 597-600 mm, wadze ok. 244,5 kg i ciśnieniu roboczym 375 kPa. Naprawa miała polegać na wulkanizacji przebitej dętki lub wymianie jej na nową. Było to już kolejne koło tej ładowarki, które trafiło do naprawy. Z uwagi na ich rozmiar i wagę przy naprawie pierwszych kół jednemu z pracowników pomagał mąż właścicielki. Były one przez nich ręcznie przetaczane na montażownicę do kół firmy CEMB typ SM 56 T.

Śruby nie wytrzymały

Tego dnia nie było nikogo do pomocy i pracownik sam, korzystając z wózka widłowego, umieścił koło na urządzeniu. Przy pomocy samocentrującego chwytaka uniósł je na podest, gdzie talerz zamontowany na ramieniu głowicy oddzielił felgę od opony. Następnie pracownik odkręcił śruby mocujące połówki felgi i jedną z połówek odłożył na bok. Wyciągnął dętkę i wymienił ją na nową. Po przerwie śniadaniowej, ok. godziny 11:45, pracownik wrócił do naprawy koła. Skręcił połówki felgi śrubami M12, za pomocą śrubokręta wykręcił zawór z wentyla dętki i zaczął pompować koło za pomocą przewodu ciśnieniowego, zamontowanego do instalacji ciśnieniowej zasilanej sprężarką firmy APPREVED model APS D7,5/500 z 2014 r. Około godziny 11:50, gdy pracownik znajdował się w bliskiej odległości od pompowanego koła, doszło do rozerwania śrub łączących połówki felg. Manometr zainstalowany na sprężarce wskazał w tym momencie ciśnienie około 8,8 bara (poprzednio naprawiane koła były podpompowywane na montażownicy ciśnieniem od 0,5 do 0,8 kPa). Wyrzucona w powietrze połówka felgi zahaczyła o ramię głowicy urządzenia i uderzyła pracownika w głowę, powodując jego śmierć.

Inspektor pracy podczas kontroli ustalił m.in., że instrukcja obsługi maszyny służącej do montażu i demontażu opon dopuszcza



Około godziny 11:50, gdy pracownik znajdował się w bliskiej odległości od pompowanego koła, doszło do rozerwania śrub łączących połówki felg. Wyrzucona w powietrze połówka felgi zahaczyła o ramię głowicy urządzenia i uderzyła pracownika w głowę, powodując jego śmierć.



Przykład rozdzielania części mieszkalnej i produkcyjnej. Dwie bramy - jedna do domu, druga do części produkcyjnej



Zbiornik na olej napędowy jest koniecznością, bo ciągniki używane w gospodarstwach zużywają duże ilości paliwa. Ważne jest bezpieczne umiejscowienie i zabezpieczenie przed wyciekami



Roboty udojowe eliminują pracę ludzką w czasie dojenja. Są coraz powszechniejsze w podlaskich gospodarstwach mlecznych

te gospodarstwa borykają się z problemami bezpieczeństwa i higieny pracy na co dzień. Duże zwierzęta występujące w dużym stadzie, duże powierzchnie gospodarstw, budynków inwentarskich oraz miejsc składowania pasz objętościowych i odchodów – to wszystko wpływa na stan bhp. Na dodatek ten kierunek produkcji rolnej wymaga ogromnego parku maszynowego i infrastruktury do jego przetrzymywania i napraw, co zresztą widać w każdym gospodarstwie ze stadem podstawowym 100 i więcej krów – kilka ciągników i kilkanaście maszyn eksploatowanych mniej lub bardziej intensywnie.

Przykład dla sąsiadów

Od czasu pierwszej edycji konkursu podlaskie gospodarstwa powiększyły się, powstały w nich nowe budynki inwentarskie, w tym obory wolnostanowiskowe wyposażone w stacje paszowe i roboty udojowe. Stan techniczny sprzętu znacznie się poprawił, wzrosła świadomość gospodarzy i przestrzeganie zasad bezpiecznej pracy. Stało się tak między innymi dlatego, że konkurs i przygotowania do niego otworzyły rolnikom oczy na zagrożenia występujące w ich gospodarstwach i pokazały możliwość ich wyeliminowania

lub znacznego ograniczenia. Wielu uczestników podkreślało, że po konkursie na modernizację swoich gospodarstw i zakup nowego sprzętu zaczęli patrzeć również pod kątem bezpieczeństwa i ergonomii, nawet jeżeli bezpieczniejsze maszyny, bo wyposażone w zabezpieczenia chroniące obsługujących, kosztowały więcej. Podobne myślenie coraz częściej towarzyszy planowaniu inwestycji w nowe budynki inwentarskie – rolnicy wybierają przede wszystkim technologie wymagające jak najmniej pracy i zapewniające bezpieczeństwo obsłudze.

Pokuszę się o stwierdzenie, że te lata wizytacji i doradztwa w czasie konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne” przyniosły wielką poprawę w dziedzinie bezpieczeństwa pracy rolników i członków ich rodzin na terenie całego województwa podlaskiego. Dotyczy to zarówno uczestników konkursu, jak i ich sąsiadów. Zmiany widać gołym okiem – dzisiejsze gospodarstwa są zupełnie inaczej urządzone, wyposażone i zarządzane przez coraz bardziej świadomych rolników. Również estetyka dzisiejszego gospodarstw jest na bardzo wysokim poziomie.

Bartłomiej Królik, główny specjalista, OIP Białystok

Bez znajomości ryzyka

Pracownik wykonujący prace ręczne w wykopie został przysypany ziemią. Poszkodowany nie spodziewał się, że ściana wykopu może się na niego osunąć.

wych zagrożeniach, myślał, że praca będzie wykonywana w bezpiecznych warunkach.

Sam poszkodowany sądził, że ściany pionowe są stabilne i nie stwarzają zagrożenia, więc nie spodziewał się, że ściana wykopu może się na niego osunąć (nie znał ryzyka). Nie został także poinformowany (przeszkolony w dziedzinie bhp) o zasadach bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu wykopów.

Mandat to za mało

Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenie ukarano mandatem karnym. Ponadto inspektor pracy skierował do prokuratury powiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w związku z niedopełnieniem obowiązków koordynowania działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wykonywania robót ziemnych związanych z wykonaniem przyłącza drenażu do istniejącej studni odpływowej i narażenie przez to poszkodowanego na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

Dariusz Smoliński,
nadszef, OIP Gdańsk

W kołach z oponami dętkowymi instrukcja dopuszcza lekkie dopompowanie opony w celu uniknięcia „przyszczypania” dętki, lecz nie wspomina o pompowaniu kół do ciśnienia nominalnego. W przypadku kół z pierścieniem zabezpieczającym instrukcja zabrania ich pompowania, gdy koło jest zamontowane na uchwycie. Instrukcja ta nie przewiduje jednak napraw kół z felgą dzieloną.

W trakcie prowadzenia robót budowlanych inwestor zlecił wykonawcy robót brukarskich wykonanie dodatkowych prac związanych z drenażem wokół budynku.

Przysypany ziemią

Kierownik budowy i kierownik robót wskazali zakres prac, jakie miały zostać przeprowadzone. Między innymi miała być wykonana dodatkowa studzienka kanalizacyjna oraz podłączenie do istniejącej studni odpływowej. Wykop między nową studzienką a istniejącą studnią miał wykonać operator koparki wynajętej przez inwestora. Kierownik robót z wykonawcą robót uzgodnili, że przy pracach związanych z kopaniem będzie obecny pracownik wykonawcy, aby wykonywać ręcznie prace związane z obkopywaniem rejonów w obrębie istniejących instalacji.

Wszystko przebiegało zgodnie z ustaleniami do momentu, gdy pracującego w wykopie pracownika wykonawcy przygniótł fragment gruntu, który oderwał się od ściany wykopu. Tylko sprawnie przeprowadzonej akcji ratowniczej należy zawdzięczać, że nie doszło do tragedii.

Lista błędów i zaniedbań

Na wypadek miała zasadniczy wpływ organizacja pracy na budowie, w tym zlecenie przez kierownictwo budowy wykonywania wykopu o ścianach pionowych bez rozparcia lub podparcia. Nie określono, czy ściany wykopu mają być skarpowane lub szalowane. Na budowie nie było szalunków lub innych materiałów przeznaczonych do szalowania wykopu. Nie zaprojektowano w sposób właściwy procesu pracy, w tym nie opracowano instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy, nie dokonano oceny ryzyka zawodowego, nie ustalono wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. Wykonawca, nie mając informacji od kierownictwa budowy o możli-



Fotografia z akcji ratunkowej. W głębi wykopu widoczna studnia, do której wykonywany był przekop. Z lewej strony widać fragment gruntu, jaki oderwał się i przygniótł poszkodowanego

- brak opracowanej przez pracodawcę szczegółowej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku mechanik samochodowy i diagnosta;
- niezapoznanie poszkodowanego z oceną ryzyka zawodowego występującego na stanowisku mechanik i diagnosta samochodowy;
- brak aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy przez poszkodowanego.

Jeszcze w trakcie trwania kontroli dotychczasowy pracodawca aktem notarialnym przekazał całą firmę łącznie z pracownikami swojemu współmałżonkowi, następnie firma została wyrejestrowana z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej. Z uwagi na fakt zaprzestania prowadzenia działalności przez pracodawcę, a tym samym brak podmiotu, do którego mogłyby być skierowane środki prawne, inspektor pracy ich nie wydawał. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika skierowano wnioski o ukaranie do sądu. Niezależnie od postępowania prowadzonego przez inspektora pracy sprawę bada prokuratura.

Marek Orzechowski,
inspektor pracy – specjalista, OIP Rzeszów

montaż i demontaż kół bezdętkowych, kół z oponami dętkowymi i kół z pierścieniami zabezpieczającymi o średnicy felgi od 14 do 56 cali i maksymalnej średnicy koła 2300 mm. W kołach z oponami dętkowymi instrukcja dopuszcza lekkie dopompowanie opony w celu uniknięcia „przyszczypania” dętki, lecz nie wspomina o pompowaniu kół do ciśnienia nominalnego. W przypadku kół z pierścieniem zabezpieczającym instrukcja zabrania ich pompowania, gdy koło jest zamontowane na uchwycie. Instrukcja ta nie przewiduje jednak napraw kół z felgą dzieloną.

Niezgodnie z instrukcją

Na podstawie ustaleń dokonanych podczas kontroli inspektor pracy stwierdził, że przyczynami wypadku były:

- pompowanie zdemontowanego koła ładowarki niezgodnie z instrukcją producenta;
- brak znajomości instrukcji obsługi ładowarki Ł-34 w zakresie dotyczącym montażu i pompowania kół przez poszkodowanego;
- używanie do naprawy kół ładowarki montażownicy SM 56 T, nieprzeznaczonej do napraw kół z felgą dzieloną;
- brak znajomości instrukcji obsługi montażownicy SM 56 T przez poszkodowanego;



Wydawnictwo Państwowej Inspekcji Pracy poleca:

Aktualne publikacje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia



Więcej informacji znajdziesz na stronie www.pip.gov.pl