



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 9 (463) 2021



» Anatomia rekordu

Bhp na budowie jednego z najwyższych wieżowców w Europie (str. 14)

» Świątełko w lesie

Tragiczne skutki lekceważenia zagrożeń w trakcie pozyskiwania drewna (str. 33)

» Dodatek tematyczny: Praca sezonowa cudzoziemców

ELA 
EUROPEAN LABOUR AUTHORITY

3. W SEJMIE RP: Jednogłośnie poparcie ROP dla działalności inspekcji. O pozyskiwaniu kadr dla PIP
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. W poszukiwaniu porozumienia. Mediacja jako alternatywna metoda rozwiązywania sporów w prawie pracy
10. Pod parasolem RODO. Praca zdalna pracowników Państwowej Inspekcji Pracy a ochrona danych osobowych
14. Anatomia rekordu. Bhp na budowie jednego z najwyższych wieżowców w Europie
18. Laureaci Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Romana Giedrojcia
20. Lubię robić rzeczy pożyteczne. Rozmowa z Agnieszką Kraszewską-Godziątkowską, nadinspektorem pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, laureatką Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Romana Giedrojcia
22. Wzór na bezpieczeństwo. Techniczne środki redukcji ryzyka związanego z użytkowaniem pras mechanicznych
26. Budowa mostu w Kurowie pod nadzorem
27. Uwaga! Ciągniki na drodze
28. Długa lista obowiązków. Uprawnienia okręgowego inspektora pracy w latach 1919-1939
33. Świąteczne w lesie. Tragiczne skutki lekceważenia zagrożeń w trakcie pozyskiwania drewna

6 W poszukiwaniu porozumienia



Mediacja w sprawach pracowniczych nie rozwiązuje wszystkich sporów, jednak ma niewątpliwe zalety społeczne oraz finansowe.



33 Świąteczne w lesie

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:
Dariusz Mińkowski
– zastępca Głównego Inspektora Pracy
Artur Sobota – p.o. dyrektor
Departamentu Prewencji i Promocji
Juliusz Głuski-Schimmer
– rzecznik prasowy w Głównym
Inspektoracie Pracy

Redakcja:
Beata Pietruszka-Śliwińska
– redaktor prowadzący
Magdalena Giedrojc – korekta
Jacek Pawilonis – redaktor
Małgorzata Brecht – projekt okładki
Paula Buler – redaktor techniczny

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 Chorzowie

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. P. Szeligowski



W SEJMIE RP

Jednogłośnie poparcie ROP dla działalności inspekcji

Członkowie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP jednogłośnie pozytywnie zaopiniowali sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku. Obrady ROP w trybie wideokonferencji odbyły się 26 sierpnia 2021 r. pod przewodnictwem pośła Janusza Śniadka.

W posiedzeniu uczestniczyli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP oraz **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP.

Odczytując stanowisko ROP w sprawie pozytywnego zaopiniowania sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2020 roku, wiceprzewodniczący ROP **Zbigniew Żurek** podkreślił m.in. skuteczną działalność inspektorów pracy w zakresie kontroli środków ochrony osobistej podczas ogłoszonego w Polsce stanu pandemii. Rada wyraziła także zaniepokojenie informacjami o niedostatecznym zatrudnieniu oraz niesatysfakcjonujących zarobkach inspektorów pracy. „Dalsze utrzymywanie takiego stanu, przy zwiększającej się co roku liczbie nowych zadań, może pro-



wadzić do zapaści urzędu z powodu odejść pracowników i braku możliwości pozyskania nowych” – odczytał wiceprzewodniczący.

Odpowiadając na pytania posłów, Katarzyna Łażewska-Hrycko podziękowała za pozytywną ocenę pracy inspekcji, a także za zrozumienie dla trudnej sytuacji urzędu.

W dalszej części obrad przedstawiciele CIOPIB oraz GIS wygłosili prelekcje na temat „Procesy technologiczne, podczas których dochodzi do uwolnienia czynników o działaniu rakotwórczym – ocena narażenia w świetle obowiązujących przepisów”. W imieniu GIP na ten temat głos zabrał dyrektor Jakub Chojnicki.

O pozyskiwaniu kadr dla PIP

Koncepcjom rozwiązań w zakresie naboru specjalistów na stanowiska inspektorów pracy poświęcone było spotkanie Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko z członkami Rady Ochrony Pracy, zorganizowane z inicjatywy szefowej PIP 23 sierpnia 2021 r.

Wideokonferencja była następstwem posiedzenia Rady Ochrony Pracy z 20 lipca 2021 r., podczas którego przedstawiona została analiza sytuacji kadrowo-finansowej w urzędzie. Zwrócono wówczas uwagę na problemy z pozyskiwaniem specjalistycznych kadr dla Państwowej Inspekcji Pracy, głównie z powodu nieatrakcyjnej w porównaniu z innymi pracodawcami oferty płacowej.

Dyskusja online z członkami ROP stała się okazją do przedstawienia propozycji konkretnych rozwiązań, które mogą być inspiracją dla PIP. Mówiono m.in. o potrzebie nawiązania ściślejszej współpracy z uczelniami w procesie kształcenia i pozyskiwania kadry, zwłaszcza inżynierskiej, o zwiększeniu aktywności informacyjnej i promocyj-

nej urzędu w tym środowisku, tworzeniu studiów dedykowanych dla obecnych i przyszłych kadr inspekcji pracy. Wskazano również na celowość zainteresowania kandydatów do zawodu możliwością rozwoju zawodowego w międzynarodowych instytucjach, z którymi współpracuje PIP.

W wideokonferencji wzięli również udział: zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Kadr i Szkoleń GIP **Małgorzata Wysocka** i wicedyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP **Katarzyna Cichy**.

(D.D.)

14 Anatomia rekordu

Na budowie kompleksu Varso Place dwa żurawie posadowiono na dachach budynków – jeden na wysokości 83 m, na dachu budynku Varso 2, a drugi na tarasie Varso Tower, najwyższego budynku w Polsce (310 m wysokości z iglicą), na rekordowej wysokości 209 m.

Wiadomości nie tylko z kraju

Pracownicy sezonowi w kampanii ELA

Przygotowany przez Europejski Urząd ds. Pracy ELA „Plan działań dotyczących transgranicznych pracowników sezonowych”



przedstawia szereg inicjatyw, które mają zostać zrealizowane razem z Komisją Europejską, innymi agendami UE, państwami członkowskimi i partnerami społecznymi. Celem jest promowanie sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy. 15 czerwca 2021 r. rozpoczęła się kampania „Prawa przez cały rok”, koncentrująca się na pracownikach sezonowych sektora rolno-spożywczego. Pomiędzy 20 a 24 września 2021 r. odbędzie się „Unijny tydzień na rzecz pracowników sezonowych” (więcej informacji o kampanii na stronie internetowej ELA). W ramach drugiego filaru ELA wspiera działania dotyczące egzekwowania prawa, ukierunkowane na nieprawidłowości w pracy sezonowej, poprzez uzgodnione i wspólne inspekcje. Pierwsze inspekcje odbędą się we wrześniu br. W Polsce w ramach kampanii ELA ruszyły już punkty informacyjne o pracy sezonowej, m.in. w OIP w Lublinie. Także w Krakowie, podczas Art pikniku, organizowanego 24 sierpnia w 30-lecie odzyskania niepodległości przez Ukrainę, inspektorzy pracy z OIP w Krakowie odpowiadali na pytania dotyczące pracy sezonowej, a także legalizacji pobytu w Polsce, zawierania umów o pracę, warunków bezpiecznej pracy oraz zmian przepisów wprowadzonych w związku z pandemią. Z kolei OIP w Łodzi **20 września** zorganizuje bezpłatne szkolenie on-line (w języku polskim i ukraińskim) dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców przy pracach sezonowych, adresowane do obywateli Polski i Ukrainy, w tym do podmiotów zatrudniających.

Spotkanie z wiceprzewodniczącą Forum Związków Zawodowych

Kontrola skutków wejścia w życie ustawy z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczni-

cznych oraz niektórych innych ustaw była tematem spotkania online Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** z wiceprzewodniczącą Forum Związków Zawodowych i zarazem przewodniczącą Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych **Krystyną Ptok** 9 sierpnia 2021 r. Szefowej PIP towarzyszył dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy **Wojciech Gonciarz**. Sprawdzanie prawidłowości realizowania przez pracodawcę obowiązków wynikających z ustawy nie jest dla PIP obligatoryjne w przypadku każdej kontroli prowadzonej na terenie podmiotu leczniczego, objęte jest natomiast zakresem przedmiotowym kontroli realizowanych w ramach zadania „Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp”.

Niemiecka delegacja w Głównym Inspektoracie Pracy

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** spotkał się 5 sierpnia br. z przedstawicielami Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych Republiki Federalnej Niemiec, Ambasady Niemiec w Warszawie oraz Policji Federalnej. Delegacji przewodniczył **Marc Nellen**, dyrektor Wydziału ds. Spraw Społecznych w niemieckim resorcie pracy. Spotkanie dotyczyło m.in. tzw. uczciwej mobilności, czyli zatrudniania pracowników mobilnych, w tym w branży opiekuńczej, a także włączenia osób niepełnosprawnych w rynek pracy. Dotychczasowy system opieki pozainstytucjonalnej w Niemczech wymaga korekty. Z uwagi na znaczną liczbę polskich opiekunów i opiekunów świadczących pracę w Niemczech (szacunkowo ok. 300 tys. osób) prace nad nowymi rozwiązaniami powinny zostać podjęte we współpracy z instytucjami właściwymi w Polsce. W trakcie spotkania Jarosław Leśniewski przybliżył gościom działalność PIP oraz odpowiedział na pytania, m.in. o sankcje stosowane przez inspektorów w przypadku naruszeń przepisów prawa pracy i procedur dotyczących skarg pracowniczych. **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, przedstawił dane dotyczące pracowników delegowanych do pracy na terytorium Niemiec w 2020 r. (ponad 108 000 zaświadczeń A1 wydanych przez ZUS) oraz omówił współpracę PIP z niemiecką instytucją łącznikową, tj. Generalną Dyrekcją Celną w Kolonii.



Inspektorzy pracy zyskują czas na regenerację sił

Prezydent RP **Andrzej Duda** podpisał ustawę z dnia 8 lipca 2021 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, na mocy której od 1 stycznia 2022 r. inspektorom pracy wykonującym czynności kontrolne przysługiwać będzie dodatkowy urlop wypoczynkowy: 6 dni roboczych po 10 latach pracy i 12 dni roboczych po 20 latach pracy w charakterze wykonującego czynności kontrolne. – Pozwoli to na większą regenerację sił pracowników znacznie obciążonych wykonywaną pracą i wpłynie na efektywność wykonywanych zadań – zaznaczyła **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy. Przyznanie inspektorom pracy dodatkowych świadczeń nie będzie miało wpływu na budżet państwa. Dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego dla inspektorów będą rekomensowane zwiększoną intensywnością wykonywanej pracy i produktywnością inspektorów w ramach wykonywanego czasu pracy.

Konferencja o niebezpiecznych substancjach chemicznych

W Poznaniu 31 sierpnia br., w dniu rozpoczęcia targów ITM INDUSTRY EUROPE 2021, w ramach Salonu Bezpieczeństwo Pracy w Przemśle odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa „Niebezpieczne substancje chemiczne a bezpieczna praca”. Organizatorami były Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz spółka Międzynarodowe Targi Poznańskie. Jednym z prelegentów była **Sylwia Oziębło-Brzykczy**, główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP. Omówiła nadzorczo-kontrolne działania PIP w zakresie przestrzegania przepisów bhp w odniesieniu do niebezpiecznych substancji chemicznych i przedstawiła będące ich następstwem wnioski legislacyjne, kierowane przez Głównego Inspektora Pracy do właściwych ministrów. Podkreśliła, że ten obszar tematyczny należy do priorytetów w działalności PIP, a podczas dorocznego planowania prac inspekcji uwzględniane są także najnowsze informacje o czynnikach chemicznych środowiska pracy oraz zmieniająca się legislacja w UE.

Dla powracających na rynek pracy

Dla wielu osób powrót na rynek pracy po lockdownie był czasem wyczerpanej pracy lub intensywnych starań o zatrudnienie. Łączyło się to ze zwiększonym zapotrzebowaniem na profesjonalne porady prawne oraz informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych. Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie wraz z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, przygotowały w okresie wakacji cykl spotkań w ramach akcji „Bezpieczny powrót na rynek pracy”. O zasadności i potrzebie organizowania tego typu przedsięwzięć świadczy liczba ponad 2 tysięcy skarg i wniosków, które od początku tego



roku wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. Pierwsze punkty poradnicze pojawiły się 17 sierpnia na placu Wolnica. Na odwiedzających czekali tam eksperci z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Można było uzyskać poradę prawną z zakresu prawa pracy, a także informacje o kampanii ZUS dotyczącej powrotu do pracy dzięki prowadzonej przez ZUS rehabilitacji leczniczej w ramach systemu prewencji rentowej.

Napo „Dźwiga z głową”

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy przygotowała kolejne filmy edukacyjne z Napo w roli głównej, które mają zwiększyć świadomość na temat zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą. W 2007 r. Napo wystąpił w pierwszym filmie z serii „Dźwigaj mnie!”, a wysoka częstotliwość występowania tego problemu zdrowotnego w Europie stała się inspiracją do 6 nowych filmów. Niosą one przesłanie: zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego związanym z pracą można zapobiegać. Więcej informacji na stronie internetowej kampanii na lata 2020-2022: Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy – „Dźwigaj z głową” (<https://healthy-workplaces.eu/pl>).

W 41. rocznicę podpisania Porozumień Sierpniowych

Z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** oraz p.o. okręgowego inspektora pracy **Mariusza Pokrzywskiego** 31 sierpnia 2021 r. odbyły się w Gdańsku uroczystości upamiętniające 41. rocznicę strajków z 1980 r. i powstania NSZZ „Solidarność” oraz 33. rocznicę strajków z 1988 r. W spotkaniu w historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej wzięli udział m.in. działacze antykomunistyczni z lat 70. i 80., sygnatariusze Porozumień Sierpniowych oraz premier **Mateusz Morawiecki**, minister rodziny, pracy i polityki społecznej **Marlena Małag**, przewodniczący NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, posłowie na Sejm RP **Janusz Śniadek**, **Marcin Horała**, **Kacper Płażyński** i **Kazimierz Smoliński**. Reprezentacja PIP złożyła także wiązanek kwiatów pod historyczną Bramą nr 2 Stoczni Gdańskiej.

Jest instytucją pojedynczą, której celem jest rozwiązanie zaistniałego konfliktu bądź sporu w sposób polubowny, daje również szansę stronom na kontynuowanie współpracy w przyszłości. Mediacja w sprawach pracowniczych nie rozwiązuje wszystkich sporów, jednak ma niewątpliwe zalety społeczne oraz finansowe.

Mediacja jako alternatywna metoda rozwiązywania sporów w prawie pracy

W poszukiwaniu porozumienia

Mediacja w prawie pracy stanowi alternatywę dla drogi sądowej. Korzyści wynikające z niej są oczywiste, jeśli weźmie się pod uwagę, że z jednej strony mamy nieformalne postępowanie mediacyjne, z drugiej – postępowanie sądowe przepełnione procedurami i przewlekłością. Pamiętać jednak trzeba, że nie jest idealną formą rozwiązywania sporów, nie zawsze bowiem prowadzi do ugodowego zakończenia sporu, zwłaszcza gdy strony konfliktu już na samym początku mediacji są przekonane, że do porozumienia nie dojdzie.

Pokojowe postępowanie

Próba jednoznacznego zdefiniowania pojęcia mediacji stanowi pewną trudność. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych¹ wprowadziła definicję bardzo ogólną i uniwersalną². Na gruncie dyrektywy mediacja obejmuje postępowanie (bez względu na jego nazwę lub określenie), w którym przynajmniej dwie strony sporu korzystają z pomocy osoby trzeciej w celu osiągnięcia porozumienia dotyczącego rozwiązania ich sporu, niezależnie od tego, czy postępowanie

nie to zainicjowały same strony, czy sąd – zaleceniem lub zarządzeniem, czy też jest ono prowadzone na podstawie szczególnych przepisów prawa krajowego państwa członkowskiego. Polski ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie ustawowej definicji pojęcia mediacji, pozostawiając jej ukształtowanie nauce prawa. Literatura przedmiotu ujmuje ją każdorazowo nieco inaczej, dodając coraz to nowe właściwości i przymioty.

Próba zdefiniowania pojęcia mediacji, występującej w prawie pracy, może być stwierdzeniem, że jest ona elastyczną formą rozwiązywania sporów, odmienną od

bę doprowadzenia do zbliżenia stanowisk stron, złagodzenia istniejących między nimi napięć i stworzenia warunków do znalezienia akceptowanego przez wszystkich rozwiązania. W ujęciu funkcjonalnym celem mediacji jest odejście od paternalistycznej roli państwa i prawa. Zdaniem T. Erecińskiego mediacja umacnia społeczeństwo obywatelskie. Przez to, że aktywizuje obywateli, skłania ich do podejmowania decyzji we własnych sprawach i brania za nie odpowiedzialności, a tym samym prowadzi do demokratyzacji wymiaru sprawiedliwości i ogranicza jurydyzację życia społecznego.

Konstrukcja mediacji oparta jest na katalogu zasad bądź też dyrektyw, składających się na jej istotę. Najczęściej wymienianymi zasadami postępowania mediacyjnego są: dobrowolność, autonomia, bezstronność i neutralność, poufność (niejawność), odformalizowanie, dobra wiara oraz szacunek.

Misja dobrej woli

Mediator jest w procesie mediacji podmiotem, który nie jest zaangażowany w konflikt jako strona i nie reprezentuje interesów żadnej ze stron. *Mediare* (łac.) znaczy „być w środku”. Łacińskie znaczenie tego słowa najlepiej odzwierciedla rolę mediatora – ma doprowadzić skonfliktowane strony do zawarcia ugody, postępując w sposób bezstronny³. Rola mediatora w sprawach pracowniczych, zarówno tych dotyczących konfliktów indywidualnych, jak i zbiorowych, jest niezwykle ważna. Należy bowiem pamiętać, iż w przypadku sporów w tej dziedzinie prawa, mediacja ma nie tylko aspekt prawny, ale również socjologiczny. Wynika to z faktu (zwłaszcza w przypadku zbiorowego prawa pracy), że strony połączone są wspólnym obowiązkiem działania na przyszłość na rzecz zarówno rozwoju pracodawcy, jak i pracowników jako zbiorowości. W przypadku spraw indywidualnych prowadzenie sporu w sądzie powoduje niekiedy eskalację konfliktu, co zwykle uniemożliwia dalszą współpracę stron. Rolą mediatora jest więc tonowanie konfliktu i wypracowanie ze stronami

ugody, która będzie dawała nadzieję na dalszą współpracę.

Zakres przyznanych mediatorowi uprawnień świadczy o tym, że ustawodawca przyjął koncepcję mediacji jako misji „dobrej woli”⁴. W zależności od jego osobowości, predyspozycji, wiedzy, doświadczenia i przyjętej metody mediacji, oraz zgody stron sporu zbiorowego, jego udział może być mniej lub bardziej aktywny⁵. Mediator może podejmować czynności doradcze, konsultacyjne, przy niewielkich uprawnieniach decyzyjnych lub quasi-decyzyjnych⁶. Powinien jednak, w myśl zasady *audiatur et altera pars*, zapewnić stronom sporu możliwość swobodnej i nieskrępowanej wypowiedzi; w przeciwnym razie może dojść do utraty zaufania i fiaska mediacji. Jego rola sprowadza się zatem do kierowania tokiem obrad, wyznaczania częstotliwości spotkań, zbierania informacji o źródłach konfliktu, i poszukiwania takich rozwiązań, aby zbliżyć strony, a jeśli jest to możliwe, by faktycznie zakończyć spór (może również przygotować projekt porozumienia).

To działa

W zakładach pracy dochodzi do konfliktów i sporów z różnych powodów. Do najczęściej występujących należą: brak komunikacji na linii pracownik – pracodawca; brak komunikacji na linii pracownik – pracownik; niesprecyzowane zakresy obowiązków pracowniczych, przeciążenie pracowników; skrajnie odmienne cechy charakterów; niejasne zasady wynagradzania, premiowania czy awansowania; wywoływanie nadmiernego stresu przez pracodawcę. To, w jaki sposób konflikty i spory zostaną zakończone, zależy od wiedzy, kompetencji oraz umiejętności każdego ich uczestnika, rodzaju sytuacji konfliktowej oraz zastosowanej metody jej rozwiązania. Czasami wystarczy przedyskutować stanowiska w danej sprawie, zapoznać się z argumentami drugiej strony i ustalić warunki kompromisu. Im szybciej strony będą dążyć do znalezienia porozumienia, tym większe będą szanse na jego osiągnięcie, zwłaszcza że specyfika miejsca pracy powoduje, iż



Większość problemów – przy współpracy stron konfliktu – zapewne udałoby się rozwiązać polubownie, nie angażując do tego znacznej liczby osób i często skomplikowanych, długotrwałych i sformalizowanych procedur. Niestety postępowania mediacyjne w środowisku pracy są w Polsce bardzo rzadko prowadzone i za mało rozpowszechnione w stosunku do innych krajów Europy.

żadna ze stron konfliktu nie powinna być zainteresowana eskalacją sporu, tylko jego rozwiązaniem. W sytuacji impasu, kiedy zawodzą sprawdzone do tej pory metody, należy wybrać alternatywne rozwiązanie, takie jak mediacja. Rozwiązanie sądowe powinno być ostatecznością, ponieważ nigdy nie daje pełnej satysfakcji obu stronom⁷. Dodatkowo może nieść ze sobą nieodwracalne skutki w postaci zerwania współpracy skonfliktowanych stron.

Statystyki jednoznacznie pokazują, że liczba konfliktów w zakładach pracy wzrasta, co obciąża nie tylko sądy, ale również organy powołane do sprawowania nadzoru i kontroli nad warunkami pracy. Dane Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, jak wiele jest problemów natury prawnej i sytuacji konfliktowych, występujących w pracy, z których znaczna część mogłaby być rozwiązywana właśnie poprzez mediacje. W latach 2016-2019 do PIP wpłynęło 203 603 skarg. W samym tylko 2019 r. było ponad 54,7 tys. skarg, w których wskazano ponad 99,4 tys. problemów skargowych. Najwięcej z nich dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (36,6 tys.). W dalszej kolejności najczęściej podnoszono sprawy związane ze stosunkiem pracy (19,2 tys.), czasem pracy (7,1 tys.), legalnością zatrudnienia (5 tys.) oraz dyskryminacją w zatrudnieniu, molestowaniem i mobbingiem (2,8 tys.). W związku ze skargami inspek-

torzy pracy przeprowadzili ponad 29 tys. kontroli, co stanowiło prawie 40% ogółu kontroli w 2019 r. W ich toku inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 32% podniesionych zarzutów, a 34% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 30% zarzutów zawartych w skargach, co oznacza, że sprawy te musiał rozstrzygnąć sąd⁸.

Większość problemów – przy współpracy stron konfliktu – zapewne udałoby się rozwiązać polubownie, nie angażując do tego znacznej liczby osób i często skomplikowanych, długotrwałych i sformalizowanych procedur. Niestety postępowania mediacyjne w środowisku pracy są w Polsce bardzo rzadko prowadzone i za mało rozpowszechnione w stosunku do innych krajów Europy.

Mediacja jest ciągle niedocenianą metodą rozwiązywania konfliktów. Z badań prowadzonych przez Ministerstwo Sprawiedliwości wynika, że ponad połowa osób pytanym, co wybiera w przypadkach spornych: sąd czy mediację – wskazuje drogę sądową. Dzieje się tak w sprawach cywilnych, gospodarczych oraz w konfliktach pracowniczych. Jednak sytuacja powoli się zmienia, coraz większa jest świadomość korzyści z pomocy mediatora. Także w naszym kraju coraz częściej w takich przypadkach stosuje się metodę mediacji, nierzadko z inicjatywy sądu. Jak wskazuje Wydział Statystycznej Informacji Zarządczej Departamentu Strategii i Funduszy Europejskich Ministerstwa Sprawiedliwości, w 2017 r. liczba spraw, w których strony skierowano do mediacji postanowieniem sądu (art. 1838 § 1 k.p.c.), wynosiła 1751, w 2018 r. – 2103, a w 2019 r. – 2649, podczas gdy wcześniej liczby te były o wiele niższe, np. w 2011 r. takich spraw było zaledwie 65. Nawet w sytuacji, kiedy strony decydują na prowadzenie mediacji bez specjalnej wiary w konstruktywne zakończenie tego procesu, często porozumienie jest osiąganiane⁹.

Mediacja w stosunkach pracowniczych nie tylko rozwiązuje konflikt. Ma ona rów-

nież wymiar emocjonalny – może tworzyć lub wzmacniać relacje między stronami, których bazą jest szacunek i zaufanie. Pozwala też zminimalizować koszty emocjonalne i straty psychiczne¹⁰.

Sąd ostatecznością

Mediacja w sprawach pracowniczych, zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych, może przynieść dwa rezultaty. Pierwszym z możliwych efektów postępowania mediacyjnego jest zawarcie porozumienia między stronami. Strony zawierają umowę, którą podpisują. Ugodę zamieszcza się w protokole albo załącza się ją do niego. Niemożność podpisania ugody przez którąś ze stron mediator stwierdza w protokole. Przez podpisanie ugody strony wyrażają zgodę na wystąpienie do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie. Mediator składa protokół w sądzie rozpoznającym sprawę. Prawomocnie zatwierdzona przez sąd ugoda powoduje umorzenie wszczętego postępowania sądowego na mocy art. 355 § 2 k.p.c.

W przypadku mediacji prowadzonej przed wszczęciem postępowania sądowego w sprawach pracowniczych indywidualnych, strona – po zawarciu ugody – musi wystąpić do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie. Mediator składa wówczas protokół w sądzie, który jest właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej, wraz z załączoną umową. Zatwierdzona przez sąd ugoda ma moc prawną ugody zawartej przed sądem i kończy postępowanie. Wywołuje takie same skutki procesowe oraz materialno-prawne jak ugoda zawarta przed sądem. Jeżeli zawarto umowę przed mediatorem, sąd, na wniosek strony, niezwłocznie przeprowadza postępowanie zmierzające do zatwierdzenia tejże ugody. Sąd nie zatwierdzi ugody, jeśli jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, albo zmierza do obejścia prawa, a także gdy jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności¹¹.

Mediacja w zbiorowym prawie pracy kończy się podpisaniem porozumienia przez strony sporu zbiorowego. Po rozwiązaniu wszystkich kwestii spornych oraz kwe-

stii dotyczących implementacji porozumienia wszystkie strony postępowania powinny podpisać umowę. Mediator nie ma obowiązku podpisywania porozumienia, jednak z tzw. ostrożności procesowej często jest o to proszony. Porozumienie w postępowaniu mediacyjnym ma dla stron charakter wiążący. Jest ono źródłem prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 9 k.p.

Drugim możliwym efektem mediacji jest oczywiście brak porozumienia. Przyczyn tego stanu rzeczy może być wiele, np. zła wola stron czy rozbieżność interesów. Mediacja może zostać przerwana na każdym etapie postępowania, również z takich powodów, jak utrata bezstronności przez mediatora czy przystąpienie stron do mediacji tylko w celu osiągnięcia korzyści. Możliwości te nie są wskazane wprost w obowiązujących przepisach, jednakże zgodnie z zasadą dobrowolności każda ze stron, w tym także mediator, ma prawo zrezygnować z uczestnictwa w postępowaniu. Mediacja może również zostać przerwana, gdy w ocenie mediatora uczestnicy mediacji znajdują się w sytuacji impasu nie do pokonania. W przypadkach braku porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem stron sporu nie pozostaje nic innego jak rozstrzygnięcie kwestii spornych na drodze postępowania sądowego. Jeżeli mediacja umowna nie zakończy się

podpisaniem ugody, ostatnią czynnością w ramach postępowania mediacyjnego jest doręczenie stronom odpisu protokołu.

Bezskuteczna mediacja w sprawach indywidualnych powoduje konieczność przeprowadzenia postępowania sądowego na zasadach ogólnych. W przypadku sporu zbiorowego w razie nieosiągnięcia porozumienia sporządza się protokół rozbieżności, ze wskazaniem stanowisk stron. W szczególności powinny być opisane stanowiska stron w zakresie, w jakim nie doszły one do porozumienia. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

Ustawodawca niejako zmusił strony postępowania do sporządzenia protokołu rozbieżności w przypadku niezawarcia porozumienia, bowiem w art. 26 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprowadził sankcje karne dla stron sporu. Dodatkowo niepodpisanie protokołu przez pracodawcę lub jego reprezentację skutkuje wyczerpaniem drogi ugodowego rozwiązania sporu i uprawnieniem organizacji związkowych do przeprowadzenia w pełni legalnego strajku. Gdy podpisania odmówi reprezentacja strony związkowej, należy przyjąć, że nie wyczerpała ona wszystkich możliwości polubownego rozwiązania sporu i w związku z tym nie ma podstaw do przeprowadzania w pełni legalnego strajku.

Sylvia Rejman, OIP Rzeszów

Przypisy:

1. Dz.Urz. UE 2008 L 136/3.
2. K. Gajda, *Alternatywne metody rozwiązywania sporów – projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2006, vol. 4, s. 83.
3. R. Morek, *Mediacja i arbitraż. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 31.
4. A. Sobczyk, A. Daszczyńska, *Dialog społeczny jako narzędzie zbiorowego prawa pracy (w:) Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, pod red. J. Steliny, Gdańsk 2010, s. 26.
5. K.W. Baran, *Model polubownego likwidowania zbiorowych sporów pracy w systemie prawa polskiego*, PiZS 1992, nr 3, s. 21.
6. W. Masewicz, *Prawna regulacja sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych pracy w świetle praktyki. Doświadczenia polskie*, PiZS 1994, nr 2, s. 11-12.
7. M. Warchał *Mediacje pracownicze – poradnik dla pracowników, pracodawców i związków zawodowych*, Warszawa 2015, s.3.
8. <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/229168/Sprawozdanie%202019.pdf>.
9. R. Morek, *Mediacja i arbitraż* (art. 1831-18315, 1154-1217 KPC). *Komentarz*, Warszawa 2006, s. 38.
10. Ch. W. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2003, s. 30.
11. Art. 183^{1a} § 2 k.p.c.

Pod parasolem RODO

Praca zdalna pracowników Państwowej Inspekcji Pracy a ochrona danych osobowych

W celu ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 podmioty sfery publicznej i prywatnej musiały zmierzyć się z nowymi wyzwaniami, dotyczącymi m.in. organizacji pracy, w tym z możliwością wykonywania pracy zdalnej. Problemy te nie ominęły również Państwowej Inspekcji Pracy. Aktualne stały się więc pytania: jak postępować podczas pracy zdalnej, aby nie naruszyć przepisów o ochronie danych osobowych, i jakie obowiązki ciążyą nie tylko na administratorze, ale również (a może przede wszystkim) na pracownikach PIP, w tym inspektorach pracy, którzy przetwarzają dane osobowe?

Od marca 2020 r. Polska, podobnie jak wiele państw, mierzy się z nadzwyczajną sytuacją związaną z zagrożeniem, które niesie za sobą pandemia koronawirusa SARS-CoV-2. Stan wywołany epidemią w znaczący sposób zmienił rzeczywistość społeczno-gospodarczą, wpłynął również na funkcjonowanie instytucji. Nadzwyczajna sytuacja wymusiła wprowadzenie szczególnych regulacji prawnych, które m.in. pozwoliłyby pracodawcom na zorganizowanie pracy w sposób, który zwiększy ochronę życia i zdrowia pracowników. Jednym z takich rozwiązań było wprowadzenie możliwości pracy zdalnej, którą uregulowano w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych¹.

Bezpiecznie poza biurem

Praca zdalna, która z założenia ma chronić pracownika, w przypadku wadliwego zorganizowania może zwiększać ryzyko naruszenia bezpieczeństwa jego danych osobowych. Organizując pracę zdalną i określając jej zasady, pracodawca powinien zatem brać pod uwagę nie tylko przepisy szeroko rozumianego prawa pracy, lecz także obowiązki wynikające z ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO)². Rozporządzenie to nie stoi na przeszkodzie pracy zdalnej, nie zawiera również szczegółowych instrukcji w tym zakresie. Jednak gdy stwarza się pracownikom możliwość świadczenia pracy w formie

zdalnej, celowe wydaje się wprowadzenie procedur, które zapewnią bezpieczeństwo danych osobowych podczas pracy poza biurem. Dlatego zgodnie z art. 32 RODO administrator i podmiot przetwarzający dane powinien wdrożyć takie zabezpieczenia techniczne i organizacyjne, które zapewnią stopień bezpieczeństwa odpowiadający określonej ryzyku naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Należy przy tym pamiętać o zasadach dotyczących przetwarzania danych osobowych, o których mówi art. 5 RODO, a w szczególności:

- integralności i poufności – art. 5 ust. 1 lit. f RODO, zgodnie z którym przetwarzanie danych powinno się odbywać w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, a także zagwarantować ich ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem;
- rozliczalności – art. 5 ust. 2 RODO mówiący, iż administrator powinien być w stanie wykazać, że przyjęte środki są adekwatne i zostały odpowiednio wdrożone.

Zasady te mają charakter ogólny i nie przesądzają, jakie konkretne działania należy podjąć w związku z planowanym umożliwieniem świadczenia pracy w formie zdalnej. Również w przepisach prawa pracy, w tym w Kodeksie pracy³ oraz specustawie covidowej, brak szczegółowych uregulowań dotyczących zasad pracy zdalnej. W art. 3 specustawy wskazano jedynie, że przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, pod warunkiem że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

dawcę, pod warunkiem że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Zidentyfikować ryzyka

Poszukując wskazówek w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych w czasie pracy zdalnej, warto posiłkować się informacjami publikowanymi przez Urząd Ochrony Danych Osobowych. UODO na swojej stronie zamieścił miniporadnik zawierający kilka kluczowych zasad dotyczących bezpieczeństwa danych osobowych w odniesieniu do urządzeń i oprogramowania, korzystania ze służbowej skrzynki elektronicznej oraz dostępu do sieci i chmury. Z oczywistych względów wskazówki te opisują jedynie niewielki zakres działań, które są niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych. Dlatego każdy administrator danych powinien sam w sposób kompleksowy zidentyfikować ryzyka istniejące w sferze bezpieczeństwa danych osobowych w jego firmie, co pozwoli w dalszej kolejności na dobór środków mających na celu ich zminimalizowanie. Z punktu widzenia pracowników PIP nie sposób pominąć faktu, że Główny Inspektor Pracy, wspierając procesy zmierzające do zapewnienia bezpieczeństwa informacji, w szczególności danych osobowych, wprowadził Politykę Bezpieczeństwa Informacji⁴, której celem jest ustalenie działań technicznych i organizacyjnych w procesie obiegu i ochrony informacji. Planując pracę zdalną w inspekcji pracy, należy uwzględnić wynikające z niej zasady.

Bardzo ważne z punktu widzenia bezpieczeństwa jest systematyczne kształtowanie świadomości osób przetwarzających dane osobowe na podstawie upoważnienia udzielonego przez administratora. Nawet najlepiej przygotowane procedury mogą okazać się bowiem nieskuteczne, jeżeli osoby je stosujące nie znają wyni-



kających z nich skutków lub co gorsze nie rozumieją ich.

Obowiązki administratora danych

Przygotowanie pracowników do takich zmian wiąże się z wyzwaniem nie tylko pod względem technicznym, ale również organizacyjnym. Dlatego przed wdrożeniem pracy zdalnej administrator danych powinien podjąć działania mające na celu m.in.:

- opracowanie i wdrożenie wewnętrznych procedur określających zasady wykonywania pracy zdalnej, w tym również w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych, zasad komunikacji itp.;
- przeszkolenie pracowników w zakresie obowiązujących zasad i przepi-

sów dotyczących bezpieczeństwa danych osobowych;

- udostępnienie odpowiednich urządzeń do pracy oraz właściwego oprogramowania;
- zapewnienie wsparcia zespołu IT. Wszelkie urządzenia wykorzystywane przy pracy zdalnej przez pracowników, np. laptop, telefon komórkowy, dysk zewnętrzny i inne, powinny być poddane przeglądowi technicznemu oraz odpowiednio przygotowane do świadczenia pracy w tej formie. Pożądane jest, aby urządzenie posiadało:
 - indywidualny login oraz hasło dostępu do systemu;
 - możliwość łączenia się z internetem i firmową siecią za pośrednictwem bezpiecznego łącza, tzw. VPN;



Stworzenie możliwości pracy zdalnej w istotny sposób ułatwiło pracownikom, w tym również inspektorom pracy, dostosowanie się do nowej sytuacji, związanej z pandemią COVID-19. Jednak nie można marginalizować konieczności wprowadzenia odpowiednich środków bezpieczeństwa przy przetwarzaniu danych osobowych w celu spełnienia wymogów RODO. Zapewnienie bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych jest nieodzownym elementem pracy w formie zdalnej. Tylko w ten sposób zarówno administrator danych, jak i sam pracownik mogą zabezpieczyć się przed negatywnymi konsekwencjami naruszenia obowiązujących w tym zakresie zasad. Zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych jest procesem ciągłym, wymagającym systematycznej weryfikacji konieczności wprowadzenia nowych lub modyfikacji już funkcjonujących rozwiązań.

- automatyczne blokowanie ekranu;
- aktualny program antywirusowy z firewallem;
- ograniczenia w zakresie dokonywania zmian w konfiguracji systemu;
- możliwość szyfrowania danych.

Właściwe przygotowanie urządzeń niezbędnych do zdalnej realizacji obowiązków pracowniczych jest kluczowe dla spełnienia wymogów RODO. Należy jednak pamiętać, że równie istotne jest podnoszenie świadomości pracowników poprzez spotkania z przedstawicielem zespołu IT, a także szkolenia organizowane przez inspektora ochrony danych w danej jednostce. Administrator danych winien egzekwować od pracowników przestrzeganie podstawowej zasady, zgodnie z którą urządzenia im powierzone służą wyłącznie wykonywaniu obowiązków służbowych i nie powinny być wykorzystywane w celach prywatnych. Ponadto pracownicy powinni być informowani – w sposób niebudzący wątpliwości – o sposobie i zasadach świadczenia pracy w formie zdalnej.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie systematycznie podejmowane są działania, których celem jest podnoszenie świadomości pracowników w zakresie ochrony danych osobowych. Szkolenia dotyczące bezpieczeństwa danych osobowych prowadzone były również w okresie pandemii, przy czym z oczywistych względów ich forma musiała uwzględniać konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracowników. Z tego względu odbywały się one w formie online oraz z wykorzystaniem możliwości, jakie daje System Elektronicznego Obiegu Dokumentów, za pośrednictwem którego pracownikom udostępniono materiały szkoleniowe w formie prezentacji. Inspektor ochrony danych, stale współpracujący z pracownikami, przekazywał im swoje spostrzeżenia oraz omawiał problemy, z jakimi mogą się spotkać w czasie pracy. Syntetyczne prezentacje, zawierające najistotniejsze informacje dotyczące RODO, pozwoliły w przystępny sposób przypomnieć kluczowe zasady zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych podczas wykonywania obowiązków służbowych. Taki sposób

szkolenia umożliwił pracownikom powrót do wybranych zagadnień.

Obowiązki pracowników

W zakresie „technicznej” strony wykonywania pracy, niezależnie od formy jej świadczenia, pracownicy zobowiązani są do przestrzegania obowiązujących w jednostce zasad bezpieczeństwa informacji, w szczególności poprzez zapewnienie ich poufności, dostępności i integralności. Jednak w przypadku pracy zdalnej pracownicy muszą zwrócić szczególną uwagę na element samokontroli, gdyż praca ta ogranicza możliwość bezpośredniego nadzoru. Rolą odpowiedzialnego pracownika jest więc takie zorganizowanie pracy, aby nie narazić siebie oraz pracodawcy na zarzut naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych.

W pierwszej kolejności pracownicy powinni przestrzegać zasad, które mogą w znacznym stopniu zminimalizować ryzyko naruszenia danych osobowych, do których zalicza się:

- wydzielenie odpowiedniej przestrzeni do pracy – stanowiska pracy w taki sposób, aby ewentualne osoby postronne nie miały dostępu do danych;
- blokowanie urządzeń i zabezpieczanie dokumentów przy każdorazowym opuszczeniu stanowiska pracy;
- używanie udostępnionego sprzętu i infrastruktury tylko do zadań służbowych, w tym w szczególności nieudostępnianie komputerów osobom nieuprawnionym lub niewykorzystywanie sprzętu do rozrywki, np. do oglądania filmów, gier;
- niedrukowanie dokumentów bez zezwolenia na prywatnych drukarkach;
- nieprzenoszenie dokumentów i maili na prywatne nośniki danych, skrzynki mailowe lub chmury;
- nieskanowanie dokumentów za pomocą prywatnych skanerów czy telefonów;
- zamykanie komputera i zabezpieczanie dokumentacji po zakończeniu dnia pracy;
- używanie odpowiednio złożonych haseł dostępowych;
- weryfikowanie danych odbiorcy przed wysłaniem maila, zwłaszcza jeśli wiado-

mość zawiera dane osobowe, w tym tzw. dane wrażliwe (podlegające szczególnej ochronie);

- nieotwieranie wiadomości e-mail od nieznanego adresata, a zwłaszcza podejrzanych załączników lub linków zawartych w takiej wiadomości;
- korzystanie tylko z zabezpieczonych sieci Wi-Fi. W przypadku posiadania służbowego telefonu w pierwszej kolejności używanie sieci udostępnionej z telefonu, w przypadku braku takiej możliwości i korzystania z sieci domowej, winna zostać ona odpowiednio zabezpieczona systemem szyfrowania;
- bieżące aktualizowanie systemu Windows oraz innych systemów operacyjnych zgodnie z wytycznymi zespołu IT.

O bezpieczeństwie danych osobowych pracownik powinien pamiętać również w czasie prowadzenia rozmów, w tym telefonicznych, podczas których może dochodzić do wymiany informacji objętych ochroną. Należy przy tym przestrzegać zasad ustalonych w danej jednostce (zakładzie pracy)⁵. Ponadto rozmowy takie powinny być prowadzone bez udziału osób trzecich oraz w miejscu, w którym rozmowa nie byłaby słyszana przez osoby postronne. Należy unikać prowadzenia rozmów w miejscach ogólnodostępnych, jak np. balkon, taras, klatka schodowa.

Bardzo ważną kwestią jest właściwe postępowanie pracownika w przypadku utraty służbowego telefonu komórkowego, routera lub tabletu. W takiej sytuacji należy pamiętać o obowiązku niezwłocznego zablokowania karty SIM, powiadomienia odpowiednich osób, np. kierownika właściwej komórki organizacyjnej PIP, inspektora ochrony danych, a w przypadku kradzieży – także policji.

Ważne dla inspektorów pracy

Z punktu widzenia inspektora pracy należy wspomnieć nie tylko o klasycznej pracy zdalnej inspektora pracy jako pracownika (np. w domu), ale również o możliwości, a czasem nawet konieczności prowadzenia

przez inspektora pracy, jako organu Państwowej Inspekcji Pracy, kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny, np. za pośrednictwem operatora pocztowego, w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe⁶, lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną⁷. Główny Inspektor Pracy opracował bardzo pomocne w praktyce „Wytyczne do kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych prowadzonych w sposób zdalny przez Państwową Inspekcję Pracy”⁸, w których określono zasady realizowania kontroli zdalnych lub hybrydowych w sposób zapewniający m.in. bezpieczeństwo danych osobowych. W toku tego rodzaju czynności również należy wykazać się dbałością o bezpieczeństwo danych osobowych, zwłaszcza jeżeli przetwarzane są szczególne kategorie danych osobowych, jak np. przynależność do związków zawodowych lub dane dotyczące zdrowia. Inspektor pracy powinien mieć możliwość identyfikacji oraz weryfikacji tożsamości osoby składającej wyjaśnienia lub oświadczenia, przygotowującej zestawienia albo poświadczającej zgodność dokumentacji z oryginałem oraz poinformować podmiot kontrolowany o konieczności stosownego zabezpieczenia przesyłanych dokumentów i innych informacji zawierających dane osobowe. Przekazując dokumentację za pośrednictwem środków porozumiewa-

nia się na odległość, inspektor pracy powinien ją również odpowiednio zabezpieczyć przed możliwością odczytania przez osoby nieuprawnione. Możliwe są tu różne rozwiązania, jak chociażby wysyłka za pośrednictwem bezpiecznego kanału szyfrowanego oraz gwarantującego identyfikację nadawcy i adresata, np. ePUAP.

Możliwe jest również wykorzystanie metod, które same w sobie nie gwarantują wystarczającego bezpieczeństwa, jednak pod warunkiem zastosowania dodatkowych rozwiązań technicznych. Przykładowo, prowadzenie korespondencji za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej samo w sobie mogłoby zostać uznane za niespełniające wymogów RODO. Inaczej będzie jednak, gdy przesyłane są zaszyfrowane dokumenty, z wykorzystaniem nieoczywistego hasła (spełniającego co najmniej podstawowe wymagania dotyczące bezpieczeństwa hasła), które zostanie przekazane odbiorcy dokumentu za pośrednictwem np. telefonu po upewnieniu się, że rozmówcą jest właściwy adresat korespondencji.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, dotyczących ochrony danych osobowych pracownik powinien kontaktować się z wyznaczonym w danej jednostce inspektorem ochrony danych oraz uzyskać wsparcie zespołu IT, np. w zakresie prawidłowego zaszyfrowania dokumentów.

Ewa Zadłużna, młodszy specjalista, inspektor ochrony danych, OIP Olsztyn

Przypisy:

1. Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1842 z późn. zm., zwana dalej specustawą covidową.
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), zwane dalej RODO.
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.).
4. Zarządzenie nr 86/18 Głównego Inspektora Pracy z dnia 19 grudnia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Polityki Bezpieczeństwa Informacji w Państwowej Inspekcji Pracy.
5. W przypadku pracowników Państwowej Inspekcji Pracy zasady te ustalono zarządzeniem nr 7/21 Głównego Inspektora Pracy z dnia 10 marca 2021 r. w sprawie zasad korzystania ze służbowych telefonów stacjonarnych i komórkowych, routerów oraz tabletów przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.
6. Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1041.
7. Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 344.
8. Wytyczne zostały opracowane na podstawie stanowiska Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 22 grudnia 2020 r. w sprawie możliwości i zasad prowadzenia przez uprawnione organy Państwowej Inspekcji Pracy kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny.

Anatomia rekordu



Bhp na budowie jednego z najwyższych wieżowców w Europie

Tak wysokiego budynku jak Varso Tower jeszcze w Polsce nie budowano. Nic dziwnego, że stał się wielkim wyzwaniem nie tylko pod względem rozwiązań architektonicznych, technologii budowy i logistyki, ale także bezpieczeństwa wykonawców.

Według kierownictwa budowy najistotniejszą kwestią na etapie planowania projektu, co miało również wpływ na stan bezpieczeństwa pracujących, było ustalenie ścieżek krytycznych dla każdego z podprojektów oraz ścisła kontrola ich przebiegu. Z uwagi na uwarunkowania projektowe oraz wykonawcze ścieżka ta na każdym z projektów wyglądała inaczej i często zawierała w sobie zadania z zupełnie innych branż. Czasem na ścieżce krytycznej występowały urządzenia tymczasowe, jak

np. żurawie wieżowe, które z uwagi na swoją lokalizację blokowały niektóre fronty robót. Oprócz dokładnego obserwowania zadań będących bezpośrednio na ścieżce krytycznej ważne było również obserwowanie zaawansowania tych, które bezpośrednio na ścieżce nie były, ale mogłyby się na niej łatwo znaleźć, w przypadku ich opóźnienia. Zadania te identyfikowano za pomocą parametru rezerwy całkowitej (z ang. total float).

Z uwagi na olbrzymią ilość dokumentów w obiegu przy realizacji projektu wprowadzono platformę do zarządzania do-

kumentacją, na której rejestrowane były wszystkie rewizje rysunków i cała historia wgrzywania dokumentów wraz z informacją, kto i kiedy wgrzywa jaki rysunek. Platforma służyła również do akceptacji poszczególnych dokumentów (rysunków, kart materiałowych, opinii, ekspertyz, analiz itd.). Dzięki temu nie było bałaganu w dokumentacji i ściągnąwszy plik zawsze można było być pewnym, że jest to najnowsza rewizja.

Zespół budowy podczas wykonywania prac wykorzystywał specjalnie dedykowany model informatyczny BIM na każdym etapie realizacji projektu. Z uwagi na poziom skomplikowania budynków, szczególnie budynku Varso Tower, model pomagał szybciej odczytywać rozwiązania projektowe. Pozwalał także tworzyć przekrój w konkretnym miejscu, wyłączać widoczność branż, która w danym momencie nie była w zainteresowaniu wykonawcy, co pomagało znacznie szybciej odczytać informacje dotyczące układu określonych powiązań projektowych budynku. Na modelu BIM rysowano również tymczasowe urządzenia budowlane, takie jak żurawie wieżowe czy zewnętrzne dźwigi budowlane. Modele pomagały w ustalaniu sekwencji prac harmonogramowych oraz w komunikacji z innymi członkami zespołu i podwykonawcami.

Kolejnym przydatnym narzędziem, stosowanym na budowie, było skanowanie 3D wykonanych powierzchni budynku. W regularnych odstępach czasowych, najczęściej raz na cztery tygodnie, przy pomocy kamery 360° na statywie, skanowano najbardziej skomplikowane części budynku (jak np. maszynownie instalacyjne), a następnie udostępniano link do modelu 3D zainteresowanym służbom. W wyniku skanowania powstawała dokładna inwentaryzacja w postaci rzeczywistego modelu 3D, z możliwością spaceru podobnego do tego, który znamy z Google Street. Narzędzie pozwalało zaoszczędzić czas i w przypadku takiej potrzeby sprawdzać określone miejsce bez wizyty na budowie. Było to

Przydatnym narzędziem, stosowanym na budowie, było skanowanie 3D wykonanych powierzchni budynku. W regularnych odstępach czasowych, najczęściej raz na cztery tygodnie, przy pomocy kamery 360° na statywie, skanowano najbardziej skomplikowane części budynku (jak np. maszynownie instalacyjne), a następnie udostępniano link do modelu 3D zainteresowanym służbom. W wyniku skanowania powstawała dokładna inwentaryzacja w postaci rzeczywistego modelu 3D, z możliwością spaceru podobnego do tego, który znamy z Google Street.



również bardzo pomocne w komunikacji z projektantami, którzy nie zawsze mogli przyjechać na miejsce na wizję lokalną.

Na budowie wprowadzono stworzony od podstaw system logistyczny, umożliwiający rezerwowanie dostaw materiałów w konkretnych godzinach w konkretnych bramach (których w szczytowym momencie budowy było siedem). Dzięki temu w dużej mierze uniknięto korkowania się ulic (dostawcy podjeżdżali tylko wtedy, gdy przychodził czas ich dostawy). Inwestycja dysponowała również specjalnym terenem transferowym, położonym około 400 m od placu budowy, gdzie dostawcy mogli poczekać, aż nadejdzie godzina ich dostawy.

Na granicy możliwości

Jednym z ciekawszych zagadnień inżynierskich na budowie Varso Place był dobór żurawi wieżowych. Korzystano łącznie z 13 żurawi, wraz z żurawiami tymczasowymi, które używane były w przejściowych etapach budowy i zmiennych lokalizacjach. Lokalizacja żurawi nie była przypadkowa. Wynikała z analizy szerokiej listy warunków brzegowych, które musiały zostać spełnione. W wyniku eliminacji okazało się, że w przypadku niektórych żurawi margines manewru jest bardzo mały, a czasem nawet praktycznie nie istnieje. Pomimo przewidywanych trudności z dostępem przy demontażu, zdecydowano się na lokalizację jednostek w miejscach trudno dostępnych, np. na patio budynku Varso 2. W takich przypadkach demontaż musiał odbywać się za pomocą jednego z największych dostępnych żurawi mobilnych w Polsce (żuraw samojezdny o udźwigu 500 ton). Ze względu na brak miejsca na budowie dwa żurawie posadowiono na dachach budynków – jeden na wysokości 83 m, na dachu budynku Varso 2, a drugi na tarasie Varso Tower, na rekordowej wysokości 209 m.

Konstrukcja żelbetowa Varso Tower była realizowana przy zastosowaniu stosunkowo rzadko spotykanych na naszym rynku żurawi z wysięgnikami wychylnymi. Dobór takiego typu sprzętu był spowodowany wieloma czynnikami, ale główne z nich to:

- szybkie wciągarki – żurawie wychylne znacznie szybciej przemieszczają ładunek w kierunku góra-dół niż żurawie z poziomym wysięgnikiem;
- większa elastyczność w ustawieniu żurawi – brak kolizji z budynkiem, drugim żurawiem i iglicą przy podniesionym wysięgniku;
- możliwość zamontowania całej iglicy za pomocą żurawia.

Iglica została zaprojektowana w konstrukcji stalowej o zmiennym przekroju – częściowo jako kratownica, a częściowo w przekroju rurowym. Część iglicy, wystająca powyżej dachu, liczy sobie 80 m, zaś łączna długość iglicy to 116 m (reszta iglicy jest wbudowana w bryłę budynku). Całkowity ciężar konstrukcji iglicy to 246 ton.

Planowanie montażu iglicy miało miejsce z wyprzedzeniem kilku lat, jeszcze przed ostatecznym wyborem żurawi wieżowych. Pod uwagę brane były różne sposoby montażu iglicy, m.in.:

1. „heavy lifting” – montaż iglicy w bryle budynku, a następnie podnoszenie iglicy przy pomocy specjalnych siłowników (w ten sposób była podnoszona m.in. iglica na najwyższym budynku świata – Burj Dubaj);

2. montaż dolnej połowy iglicy za pomocą żurawia z poziomym wysięgnikiem (wysokość podnoszenia była ograniczona przez maksymalną odległość od ostatniego poziomu kotwienia), montaż górnej połowy iglicy przy pomocy śmigłowca;

3. montaż żurawiem wychylnym.

Po szczegółowej analizie kosztów, szybkości montażu oraz ryzyka zdecydowano się na montaż za pomocą żurawia wychylnego. Pozwoliło to uniknąć utrudnień formalnych (przy montażu śmigłowcem) oraz zmian projektowych koniecznych w przypadku zastosowania metody „heavy lifting”. Trzeba jednak wspomnieć, że gdyby iglica była o kilka metrów dłuższa, taki montaż nie byłby w ogóle możliwy. Najwyższe zakotwienie wieży żurawia do konstrukcji budynku przewidziano na poziomie dachu, czyli wysokości 230 m, podczas gdy wysokość maksymalna iglicy wynosiła 310 m.

W takich warunkach stateczność żurawia była maksymalnie wykorzystana i dalsze jego podwyższenie nie było już możliwe.

Obecnie kontynuowany jest montaż fasady w części wysokiej budynku oraz trwają prace instalacyjne i wykończeniowe. Dwa niższe budynki: Varso 1 i Varso 2 oddano do użytkowania ponad rok temu, a ulica Chmielna jest już praktycznie w całości przebudowana.

W trakcie trwania inwestycji inspektorzy pracy z OIP Warszawa kilka razy kontrolowali budowę w zakresie sprawdzenia przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, legalności zatrudnienia oraz oceny wprowadzonych przez pracodawcę środków i podjętych działań w celu ograniczenia ryzyka epidemiologicznego i ochrony zdrowia pracowników w zwią-

ku z zagrożeniem koronawirusem SARS-CoV-2. W latach 2020 i 2021 na budowie doszło do 3 wypadków przy pracy ze skutkiem ciężkim. Zdarzenia te dotyczyły firm podwykonawczych i również były badane przez warszawskich inspektorów pracy.

Przeprowadzone na różnych etapach procesu budowlanego kontrole dodatkowo zaowocowały tym, że inspektorzy pracy przekazywali swoją wiedzę podmiotom kontrolowanym, a jednocześnie nabierali doświadczenia w prowadzeniu czynności związanych z realizacją dużych i nowoczesnych projektów.

Piotr Szeligowski,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Warszawa

W tekście wykorzystano materiały udostępnione przez generalnego wykonawcę inwestycji Varso Place firmę HB Reavis.

Jednym z ciekawszych zagadnień inżynierskich na budowie Varso Place był dobór żurawi wieżowych. Decydowano się na lokalizację jednostek w miejscach trudno dostępnych, np. na patio budynku Varso 2. W takich przypadkach demontaż musiał odbywać się za pomocą jednego z największych dostępnych żurawi mobilnych w Polsce (żuraw samojezdny o udźwigu 500 ton).

Pod kontrolą

Na budowie zastosowano szereg rozwiązań w zakresie bhp, mających zagwarantować wysoki stopień bezpieczeństwa pracujących.

Zapewniono między innymi:

- wydzieloną salę szkoleń bhp;
- tablice informujące pracowników o podstawowych zasadach bhp;
- kontrolę dostępu i monitorowany teren budowy wyposażony w ogrodzenie z drutem żyłkowym (zastosowanie drutu żyłkowego spowodowane było incydentami związanymi z nieuprawnionymi wejściami na teren budowy „zwolenników mocnych wrażeń”, którzy wchodzili na konstrukcję żurawi i publikowali na stronach internetowych swoje dokonania);
- zamki szyfrowe, ograniczające dostęp osób nieupoważnionych na żurawie wieżowe;
- maszyny do stałej obsługi, ułatwiające rozładunki i załadunki materiałów budowlanych;
- mobilne podnośniki w celu zapewnienia wygodnego dostępu do elementów montowanych konstrukcji, bez potrzeby wykorzystywania pomostów roboczych;
- lekkie, przenośne bariery ochronne do wygradzania stref niebezpiecznych;
- zabezpieczenia elementów wystających prętów zbrojeniowych;
- system przywoływania wind, ograniczający zbędne poruszanie się pracowników po częściach obiektu, w których nie wykonywali pracy;
- gaśnice na wózkach, rozmieszczone na piętrach w celu szybkiej reakcji w sytuacji pożarowej;
- punkty pomocy przedmedycznej, wyposażone w defibrylatory;
- zestawy do przemywania oczu w sytuacji zaproszenia oka;
- hełmy, buty, kamizelki, spodnie, okulary i rękawice ochronne dla gości odwiedzających budowę.

Ponadto koordynator ds. bhp i podlegli mu pracownicy dokonywali codziennych przeglądów stanowisk pracy. Prowadzili również obserwację na bazie dostępnego monitoringu. Specjalistyczne firmy podwykonawcze, przed przystąpieniem do wykonania konkretnego zakresu prac, konsultowały ze służbą bhp przewidywane sposoby i metody prac montażowych.

Laureaci Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Romana Giedrojcia



Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko uhonorowała wyróżniających się inspektorów pracy Nagrodami Głównego Inspektora Pracy im. Romana Giedrojcia. Uroczyste spotkanie z laureatami odbyło się 27 sierpnia 2021 roku w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.



W czwartej edycji nagrody na pierwszym miejscu, za wybitne zasługi i oddanie pracy inspektorskiej, uhonorowana została **Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska**, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Nagrodę wręczyli **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy oraz **Kazimierz Kimso**, przewodniczący Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ Solidarność, członek Rady Ochrony Pracy. Drugą nagrodę z rąk szefowej PIP oraz **Ewy Flaszynskiej**, dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, odebrał starszy inspektor pracy – specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach **Arkadiusz Wieczorek**. Trzecią nagrodę, przyznaną starszemu inspektorowi pracy – specjalistce w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie **Bogdanowi Solawie**, wręczyli Główny Inspektor Pracy wraz ze swoim zastępcą **Jarosławem Leśniewskim**.

Doceniając odpowiedzialną i merytoryczną pracę, Katarzyna Łażewska-Hrycko w tej edycji wyjątkowo postanowiła przyznać jeszcze dwie dodatkowe nagrody, które otrzymali inspektorzy pracy z Białegostoku i Poznania: **Radosław Olkowski** oraz **Kazimierz Hauke**.

List gratulacyjny **Marleny Małąg**, minister rodziny i polityki społecznej, skierowany do laureatów odczytała dyrektor Ewa Flaszynska.



Fot. Szymon Kaczor, OSPIP Wrocław

Lubię robić rzeczy pożyteczne

Rozmowa z Agnieszką Kraszewską-Godziątkowską, nadinspektorem pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, główną laureatką Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Romana Giedrojcia.

Czy czuje się pani najbardziej docenionym inspektorem pracy?

Ta nagroda jest szczególną formą wyróżnienia. Można ją dostać tylko raz w życiu i jest przyznawana przez własne środowisko zawodowe, które znacznie krytyczniej potrafi oceniać pracę, chociażby podczas okresowych ocen kwalifikacyjnych jakości i efektywności pracy inspektora.

A czy fakt, że patronem nagrody jest inspektor Roman Giedrojć, ma dla pani znaczenie?

Tak, i to nawet emocjonalne znaczenie. Roman Giedrojć był przecież pracownikiem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, tak jak ja. Przez lata pracowaliśmy w różnych konfiguracjach. On był w pewnym okresie kierownikiem Oddziału w Słupsku, a ja w Wejherowie. Bliższą współpracę nawiązaliśmy, kiedy w 2015 roku zostałam okręgowym inspektorem pracy w Gdańsku. Zawsze podziwiałam go za to, jak potrafi zarządzać pracą oddziału, również za sposób motywowania do rzetelnej pracy. W każdym swoim pracowniku umiał dostrzec jego zdolności i je właściwie wykorzystać. Znakomicie wiedział też, jak przedstawić kierownic-

W kontrolowaniu nie chodzi o to, żeby nałożyć wysoką karę, ale żeby osiągnąć skuteczną i trwałą poprawę.



Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska

W Państwowej Inspekcji Pracy od 1999 roku, na stanowiskach: kandydat na podinspektora pracy, podinspektor pracy, inspektor pracy, starszy inspektor pracy, specjalista z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń, główny specjalista w tej dziedzinie, nadinspektor pracy, kierownik Oddziału w Wejherowie, okręgowy inspektor pracy w Gdańsku (2015-2018). Obecnie na stanowisku nadinspektora pracy w Sekcji prawnej i legalności zatrudnienia.

twu efekty pracy swoich współpracowników oraz jak zabiegać o ich właściwe uhonorowanie w postaci dodatkowych nagród.

To jest recepta na szefa doskonałego. Udzielił mi wielu wartościowych rad, które wynikały z jego doświadczenia, na przykład gdy pracował w Głównym Inspektoracie Pracy jako zastępca do spraw nadzoru. To on otworzył mi oczy na te aspekty zarządzania okręgiem, których sama bym nie dostrzegła. Chodzi o kwestie współpracy międzyludzkiej. O to, by być bliżej pracowników, znać ich potrzeby i problemy. Jego rady były dla mnie nie do przecenienia. Trzeba pamiętać, że był też działaczem związkowym. Widziałam jego uznanie i docenienie moich decyzji. To, co nas łączyło i leżało na sercu, to dobro pracowników. Szeroko rozumiane.

Kiedy w 2016 roku zaprosił mnie do współpracy, już jako Główny Inspektor Pracy, było to dla mnie olbrzymim wyróżnieniem. Brałam wówczas udział w licznych projektach i byłam powołana do różnych zespołów. To był dla mnie okres niesamowicie intensywnej pracy, ale również niosący za sobą wiele satysfakcji.

Czy śnią się pani po nocach słupki z naliczaniem pracownikom wynagrodzeń, które pani kontrolowała? Szeffowa inspekcji pracy doceniła te dokonania, wnioskując o nagrodę dla pani.

Słupki stanowią obraz rzeczywistości, z której zdajemy relację na Radzie Ochrony Pracy, ale przede wszystkim są podstawą do weryfikacji nieprawidłowości. Biegłość w sprawdzaniu poprawności naliczeń to ważna umiejętność. Za takimi słupkami, zestawieniami stoją zawsze konkretni pracownicy ze swoimi problemami, którzy uzyskali realną pomoc poprzez wyegzekwowanie dla nich różnego rodzaju świadczeń ze stosunku pracy. Od jakiegoś czasu pracuję jako nadinspektor pracy w terenie. To sprawia mi największą satysfakcję. Poza tym, że lubię być sobie sterem, żeglarzem, okrętem i odpowiadać za swoje działania, to przede wszystkim lubię robić rzeczy pożyteczne. Lubię pomagać ludziom. Dla mnie najważniejszy jest człowiek, poszanowanie jego praw pracowniczych i godności. Dbam o to, żeby pracodawca też o tym pamiętał. Mam olbrzymią przyjemność, gdy uda się dla pracowników coś wyegzekwować, chociażby wypłatę wynagrodzeń. Cieszy przekwalifikowanie ponad 100 umów cywilnoprawnych na umowy o pracę. Zadowolona jestem również wtedy, gdy uda mi się edukować pracodawców. Bo w kontrolowaniu nie chodzi o to, żeby nałożyć wysoką karę, ale żeby osiągnąć skuteczną i trwałą poprawę.

Co sprawia, że nadal chce pani wykonywać ten zawód? Wymaga on ciągłego doksztalcania się, wiąże się z olbrzymim stresem. Na dodatek inspektor wciąż musi mieć z tyłu głowy, że zakończenie kontroli nie kończy jego odpowiedzialności za nią, gdyby na przykład doszło do wypadku po opuszczeniu zakładu...

Od początku ten wybór zawodowy był moją świadomą decyzją. Do inspekcji pracy nie trafiłam z przypadku czy z jakiejś konieczności. Już w czasie studiów na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego wybrałam seminarium magisterskie z prawa pracy u profesor Urszuli Jackowiak, z myślą, że w przyszłości chciałabym się zawodowo związać z inspekcją pracy. Zanim to nastąpiło, pracowałam jeszcze w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i w biurze rachunkowo-doradczym. Proszę sobie wyobrazić, że samodzielnie prowadziłam też kadry i płace w zakładzie pracy chronionej zatrudniającym blisko 100 pracowni-

ków. To były cenne doświadczenia. Dlatego podczas aplikacji inspektorskiej łatwiej mi było od tych, dla których praca w inspekcji była pierwszym zatrudnieniem. W inspekcji przesłam wszystkie szczeble awansu i jestem jedynym inspektorem pracy w Okręgu w Gdańsku, który pracował na każdym stanowisku pracy, związa-

Z uzasadnienia wniosku do nagrody:

„Jako inspektor pracy od 2001 roku wyróżnia się szczególnymi osiągnięciami w zakresie poprawy warunków pracy oraz determinacją i skutecznością w egzekwowaniu przepisów prawa pracy. Corocznie koordynowała w Okręgu w Gdańsku tematy z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy z zakresu prawnej ochrony pracy, tj. m.in. czas pracy kierowców w transporcie drogowym, czas pracy w jednostkach samorządu oraz czas pracy w urzędach administracji państwowej. Jest głównym specjalistą w zakresie wynagrodzeń. Okresowe wyróżniające oceny kwalifikacyjne potwierdzają jakość i efektywność jej pracy”.

nym z wykonywaniem czynności kontrolno-nadzorczych. Z perspektywy tych wszystkich lat muszę przyznać, że wciąż ta praca przynosi mi dużo satysfakcji. Gdyby było inaczej, gdyby była dla mnie zbyt obciążająca, na pewno bym ją zmieniła. Może zabrzmiało to górnolotnie, ale myślę, że do tej pracy trzeba mieć powołanie, żeby zadowolenie z jej wykonywania przewyższało niedogodności i stres związany z odpowiedzialnością.

Młodzi ludzie wcale nie ustawiają się w kolejce, by zdobyć inspektorskie szlify. Co zmotywowałoby ich do podjęcia tego zatrudnienia?

Kwestie wynagrodzenia mają tu niewątpliwie duże znaczenie, ale nie do końca się zgodzę z tym, że trudno przekonać młode osoby, żeby pracowały w tym zawodzie. Uważam, że sumiennych i gorliwych inspektorów pracy jest wielu, również tych, którzy zasługują na Nagrodę im. Romana Giedrojcia. Może nawet bardziej niż ja. W moim macierzystym Oddziale w Wejherowie są świetne młode inspektorki, które trafiły tu właśnie z powołania. Bardzo przejmują się swoją pracą i mają poczucie misji. Rolą szefa jest dostrzec i docenić to, żeby nie doszło do wypalenia zawodowego. Tak uważał patron nagrody, którą miałam zaszczyt odebrać.

Skoro rozmawiamy o nowych kadrach, to proszę powiedzieć, jak widzi pani inspekcję w przyszłości?

Podpisuję się pod wizją inspekcji pracy obecnej szefowej, która zapowiedziała, że w inspekcji stawia na fachowców oddanych pracy, z którymi chce zbudować urząd profesjonalny, skuteczny, cieszący się autorytetem. Spełnienie tych planów byłoby kontynuacją dzieła Romana Giedrojcia i ziszczeniem jego marzeń o silnym urzędzie, dostosowanym do standardów XXI wieku.

Dziękuję za rozmowę.

Beata Pietruszka-Śliwińska



Krzysztof Okseniuk

Możliwość zetknięcia się operatorów pras i innych osób z ruchomymi elementami strefy narzędziowej stwarza zagrożenie amputacją urazową, głównie kończyn górnych. Na niej skoncentrowane są stosowane w prasach mechanicznych techniczne środki ograniczające ryzyko.

Wzór na bezpieczeństwo

Techniczne środki redukcji ryzyka związanego z użytkowaniem pras mechanicznych

Prasy mechaniczne stanowią najliczniejszą grupę maszyn do obróbki plastycznej. Ich cechą charakterystyczną jest posuwisto-zwrotny ruch elementów narzędzi. Ze względu na swoje zalety, do których należy zaliczyć dużą wydajność, niski koszt wykonywanych operacji technologicznych oraz dużą różnorodność, znalazły szerokie zastosowanie w różnych gałęziach przemysłu.

Klasyfikowane są w oparciu o różne kryteria, najczęściej z uwzględnieniem rodzaju ich pracy, przeznaczenia z punktu widzenia technologicznego, cech konstrukcyjnych, stopnia zautomatyzowania, kinematyki napędu. Dokonując podziału pras

mechanicznych (w najbardziej ogólnym ujęciu), należy wyróżnić trzy rodzaje:

- pras ogólnego przeznaczenia (uniwersalne) – zaliczane są do nich pras korbowe, mimośrodowe (w odróżnieniu od korbowych posiadają możliwość zmiany wielkości skoku suwaka) i stanowiące odrębną grupę z uwagi na sposób przeniesienia napędu pras śrubowe;
- pras specjalizowane – zaliczane są do nich m.in. pras kuznicze;
- pras specjalne.

Budowa i działanie

Prasa mechaniczna składa się z korpusu stanowiącego bazę, do której mocowane są pozostałe zespoły, podzespoły i części: suwak z zamocowanym na jego końcu elementem narzędzia (stemplem), zespół sprzęgłowo-hamulcowy, wał korbowy, koło zamachowe, silnik napędu elementów roboczych, układ sterowania.

Cykl pracy pras mechanicznej obejmuje wszystkie stany występujące podczas przejścia suwaka ruchem liniowym z położenia wyjściowego, tj. górnego zwrotnego punktu (GZP), do dolnego zwrotnego punktu (DZP) i z powrotem do położenia wyjściowego. Operacje technologiczne tłoczenia mogą być prowadzone cyklem pojedynczym lub automatycznym. W cyklu pojedynczym każdy skok roboczy suwaka inicjowany jest przez operatora. W cyklu automatycznym po zainicjowaniu suwak powtarza skoki, nieprzerwanie lub z przerwami, bez interwencji operatora. Uaktywnianie cyklu może być prowadzone oburęcznie, nogą lub za pomocą osłony sterującej. Wprowadzanie materiału do strefy narzędziowej i odbieranie wytłoczek może być prowadzone ręcznie lub automatycznie.

W kontekście bezpieczeństwa szczególnie istotny jest rodzaj sprzęgła zastosowanego w prasach, a więc elementu, za pomocą którego przekazywany jest ruch z koła zamachowego na suwak. Włą-

czenie sprzęgła powoduje uruchomienie cyklu tłoczenia, a jego wyłączenie – przy jednoczesnym zadziałaniu hamulca – zatrzymanie.

W prasach mechanicznych występują dwa rodzaje sprzęgieł: zaciskowe (najczęściej cierne) i sztywne zapadkowe. Sprzęgło zaciskowe może być włączane i rozłączane w każdym momencie skoku suwaka, umożliwiając tym samym jego zatrzymanie w dowolnym położeniu w strefie roboczej (narzędziowej). Natomiast sprzęgło sztywne zapadkowe może być rozłączone po wykonaniu przez suwak pełnego skoku, co z punktu widzenia wymagań bezpieczeństwa jest bardzo niekorzystną cechą. Ponadto sprzęgła sztywne zapadkowe charakteryzują się dużo mniejszą niezawodnością i trwałością od zaciskowych, a ich uszkodzenie doprowadza najczęściej do niekontrolowanego powtarzania cyklu tłoczenia w przypadku, kiedy prowadzony jest cyklem pojedynczym. Z tych powodów nie są stosowane w obecnie produkowanych prasach, natomiast w szerokim zakresie występują w prasach starszych, które inspektorzy pracy mogą spotkać podczas prowadzonych kontroli.

Istotny wpływ na zapewnienie bezpieczeństwa podczas obsługi mają również stosowane w prasach układy sterowania. Niebezpieczne zachowania układów sterowania mogą doprowadzić do niezamierzonego (nieoczekiwane) uruchomienia cyklu tłoczenia, niekontrolowanej zmiany prędkości elementów roboczych, utraty możliwości zatrzymania elementów ruchomych lub zablokowania działania urządzeń bezpieczeństwa. Dlatego też elementy układów sterowania związanych z bezpieczeństwem powinny być niezawodne, dobierane z uwzględnieniem możliwych uszkodzeń i ograniczeń, powinny też charakteryzować się odpornością na defekty, która w obecnym stanie prawnym określana jest poziomem zapewnienia bezpieczeństwa PL (ang. Performance Level) lub poziomem nienaruszalności bezpieczeństwa SIL (ang. Safety Integrity Level).

W układach sterowania pras mechanicznych stosowane jest podwojenie niektórych elementów sterowania, nazywane redundancją, oraz samonadzorowanie funkcjonowania elementów układu (monitoring), zapewniające zadziałanie środka bezpieczeństwa, kiedy zdolność elementu wykonującego swoje funkcje została ograniczona.

Strefa narzędziowa – główna strefa zagrożenia

W prasach mechanicznych główną strefą zagrożenia jest strefa narzędziowa, w której następuje proces tłoczenia. Możliwość zetknięcia się człowieka z ruchomymi elementami strefy narzędziowej stwarza zagrożenie amputacją urazową, głównie kończyn górnych. Na niej skoncentrowane są stosowane w prasach mechanicznych techniczne środki ograniczające ryzyko. Ich zadaniem jest uniemożliwienie dostępu do strefy narzędziowej w czasie wykonywania zamykającego ruchu suwaka z narzędziem lub uniemożliwienie zamykającego ruchu suwaka w czasie, gdy dostęp operatora do strefy jest konieczny.

W tym celu stosowane są odgradzające i nieodgradzające środki techniczne, takie jak:

- narzędzia (tłoczniki) zamknięte – są bezpieczne same w sobie dzięki swej konstrukcji, gdyż wielkość występujących w nich szczelin nie przekracza 6 mm, a poruszający się stempel co do zasady nie wysuwa się ponad górną powierzchnię matrycy. Zachowane są również minimalne odległości zapobiegające zgnieceniu przez elementy ruchome narzędzia;
- osłony stałe – takie, których nie można usunąć bez użycia narzędzia, mogą być związane bezpośrednio z tłoczniem, czyniąc z niego narzędzie zamknięte, lub z prasą, osłaniając jej elementy niebezpieczne. Rzadko jednak stosowane są jako środek ochrony strefy narzędziowej pras, częściej do ochrony przed dostępem do innych stref, np. do przekładni pasowej przeniesienia napędu czy do strefy obrotów koła zamachowego;
- ruchome osłony blokujące – umożliwiają uruchomienie suwaka tylko przy zamkniętej osłonie jedynie poprzez celowe zadziałanie operatora na element sterowania, a każde ich otwarcie w czasie trwającego niebezpiecznego ruchu suwaka powoduje jego zatrzymanie;
- ruchome osłony blokujące z ryglowaniem – działają w ten sposób, iż uruchomienie suwaka pras nie powinno być możliwe, dopóki osłona nie została zamknięta i zaryglowana, przy czym zamknięcie osłony nie powinno powodować uruchomienia suwaka. Uruchomienie powinno nastąpić poprzez aktywizację cyklu pracy przez

Prasa mechaniczna jest maszyną, w której następuje mechaniczne przeniesienie energii z silnika na narzędzie w celu obróbki metali lub innych materiałów, takich jak tektura, tworzywa sztuczne, proszki metali. Energia przenoszona jest przez koło zamachowe, zespół sprzęgłowo-hamulcowy, suwak lub za pomocą napędu bezpośredniego na narzędzie (tłocznik), w którym w wyniku trwałych odkształceń plastycznych następuje żądane ukształtowanie lub rozdzielanie obrabianego materiału. Proces kształtowania lub dzielenia materiału w narzędziu pras wymaga działania dużych sił, a więc i dużej energii. Źródłem energii dostarczanej w krótkim czasie (podczas cyklu tłoczenia) jest koło zamachowe, stanowiące akumulator energii kinetycznej, uzupełnianej przez silnik między kolejnymi cyklami tłoczenia. Dla zapewnienia prawidłowego przebiegu pracy zasób energii w kole zamachowym jest kilkakrotnie większy od zapotrzebowania dla przeciętnej operacji tłoczenia. Jej niekontrolowane oddziaływanie jest głównym zagrożeniem dla operatora.



operatora urządzeniem sterującym, a otwarcie osłony powinno być możliwe po zatrzymaniu suwaka w górnym zwrotnym położeniu. To najbezpieczniejszy rodzaj spośród osłon ruchomych;

- osłony sterujące z ryglowaniem lub bez ryglowania – są rozwinięciem ruchomych osłon blokujących. W przypadku wyposażenia prasy w tego rodzaju osłonę uruchomienie suwaka powinno być możliwe tylko przy zamkniętej osłonie, przy czym zamknięcie osłony powoduje wygenerowanie sygnału uruchamiającego suwak. Natomiast każde otwarcie (nieryglowane) osłony w trakcie niebezpiecznego ruchu suwaka powinno spowodować jego natychmiastowe zatrzymanie;
- osłony blokujące wcześniej otwierane – ich otwarcie nie powoduje przerwania cyklu pracy, natomiast wraz z otwarciem następuje ustanie wszelkich niebezpiecznych ruchów w strefie narzędziowej;
- aktywne urządzenia optoelektroniczne – do najczęściej wykorzystywanych w prasach mechanicznych aktywnych optoelektronicznych urządzeń ochronnych AOPD (ang. Active Opto-electronic Protective Device) należą kurtyny świetlne. W przeciwieństwie do osłon nie stanowią fizycznej bariery chroniącej przed dostępem do strefy niebezpiecznej. Zapewniają ochronę dla operatora i innych osób poprzez przywrócenie maszyny do stanu bezpiecznego, zanim człowiek, przecinając tzw. strefę wykrywania, utworzoną przez biegnącą wiązkę promieniowania podczerwonego, znajdzie się w sytuacji zagrożenia;
- oburęczne urządzenia sterownicze – pełnią dwojaką funkcję, tj. sterowniczą i jednocześnie są środkiem ochrony pojedyncze-

go operatora. Działają w ten sposób, iż ruch suwaka (niebezpieczny) może być zapoczątkowany tylko poprzez świadome uruchomienie urządzenia sterowania oburęcznego dwiema rękami poprzez synchroniczne zadziałanie (z maksymalną zwłoką 0,5 s) na oba elementy sterownicze. W większych prasach, z wieloosobową obsługą, liczba urządzeń sterowania oburęcznego musi odpowiadać liczbie operatorów. W takich przypadkach ważnym parametrem, oprócz jednoczesności, jest synchroniczność, która pozwala na uruchomienie suwaka tylko wtedy, gdy urządzenia sterowania są aktywizowane jednocześnie przez wszystkich operatorów;

- urządzenia sterownicze podtrzymywane – podobnie jak urządzenia oburęcznego sterowania pełnią funkcję sterowniczą i są środkiem ochrony. Uruchamiają ruch suwaka ze spowolnioną prędkością (mniejszą niż 10 mm/s). Wykorzystywane są głównie przy ustawianiu narzędzi, naprawach i konserwacji pras.

Techniczne środki ochrony lub ich kombinacja powinny chronić wszystkie osoby, które podczas obsługi pras, konserwacji, ustawiania i czyszczenia narzędzi mają dostęp do strefy narzędziowej. Ponadto powinny chronić także przed zagrożeniami od dodatkowych urządzeń, np. podających i odbierających obrabiany materiał, stanowiących integralną część prasy. Jeżeli przy obsłudze pras wymagany jest dostęp z więcej niż jednej strony, to urządzenie ochronne ma zapewnić ten sam poziom ochrony z każdej strony.

W przypadku wyposażenia pras mechanicznych w osłony blokujące bez ryglowania aktywne urządzenia optoelektroniczne lub oburęczne urządzenia sterownicze powinny być one umieszczone

z zachowaniem minimalnej odległości od strefy niebezpiecznej, a więc w takim miejscu, aby operator nie zdążył dotrzeć do strefy niebezpiecznej przed ustaniem jakiegokolwiek ruchu w strefie narzędziowej. Odległość ta opisana jest następującym wzorem:

$$S = (K \times T) + C$$

gdzie:

S – oznacza minimalną odległość bezpieczeństwa, określaną w mm;

K – parametr określany w mm/s, uzależniony od prędkości zbliżania się części ciała do strefy niebezpiecznej;

T – czas reakcji urządzeń bezpieczeństwa plus czas zadziałania maszyny, określany w s;

C – współczynnik bezpieczeństwa, odległość dodatkowa określana w mm.

Stosowane oburęczne urządzenia sterownicze powinny ograniczać możliwości ich obejścia (pobudzenia urządzenia z użyciem palców jednej ręki, z użyciem dłoni i łokcia tej samej ręki, z użyciem dłoni i innej części ciała, np. kolana). Rozwiązania te sprowadzają się do umieszczania elementów obsługowych w odpowiednio dużej odległości, stosowania przegród między elementami obsługowymi, a także stosowania kołnierzy ochronnych wokół elementów obsługowych lub ich osłaniania.

Rodzaj stosowanych urządzeń ochronnych stref narzędziowych pras mechanicznych uzależniony jest od wielu aspektów, głównie od: rodzaju zastosowanego sprzęgła, rodzaju pracy (praca cyklem pojedynczym lub automatycznym), sposobu podawania do strefy narzędziowej i odbierania obrabianego materiału (ręcznie, automatycznie), sposobu uaktywniania cyklu tłoczenia (oburęczny, nożny, osłoną sterującą), odporności na defekty układu sterowania. Przykładowo, zgodnie ze wskazaniami zawartymi w PN-EN 692 Prasy mechaniczne. Bezpieczeństwo, możliwymi do stosowania w prasach ze sztywnym sprzęgłem zapadkowym urządzeniami ochronnymi są jedynie narzędzia zamknięte, osłony stałe, osłony blokujące z ryglowaniem lub osłony sterujące z ryglowaniem. Przytaczane wskazania wycofanej już PN-EN 692 – które co do swej istoty odnosiły się do projektantów i producentów pras – nie przewidywały więc stosowania w prasach ze sztywnym sprzęgłem zapadkowym innego rodzaju urządzeń ochronnych, jak np. oburęcznego sterowania czy kurtyn świetlnych.

W zakładach pracy użytkowana jest duża ilość starych pras mechanicznych, których stan techniczny i poziom wyposażenia nie odpowiadają aktualnym wymaganiom. W takich przypadkach na ograniczenie ryzyka dostępu do ruchomych elementów strefy narzędziowej pozwalają stosowane przez operatorów narzędzia pomocnicze.

Istotnym zagrożeniem, związanym z obsługą pras mechanicznych, są wyrzucane ze strefy narzędziowej części przyrządów, obrabianych przedmiotów, odpadów itp. Ochrona przed tego rodzaju zagrożeniami sprowadza się do wyposażenia pras w urządzenia

odgradzające operatora od strefy narzędziowej, a więc osłony, spełniające zarazem funkcję ochrony przed dostępem do elementów ruchomych.

Inne istotne zagrożenia

Do zagrożeń tych należą:

- zagrożenia mechaniczne występujące poza strefą narzędziową – powodowane możliwością: pochwylenia, zgniecenia, wplątania poprzez elementy ruchome przeniesienia napędu pras, wyposażenia hydraulicznego i pneumatycznego. Ochronę przed zagrożeniami występującymi w tych strefach stanowią osłony stałe, osłony ruchome blokujące lub osłony blokujące z ryglowaniem;
- ryzyko potknięcia i upadku – występuje podczas obsługi pras, głównie prowadzonych napraw i czynności konserwacyjnych. Dlatego powinny być zapewnione bezpieczne dojścia do podestów roboczych, a znajdujące się na wysokości podesty winny posiadać balustrady ochronne;
- hałas – nieodłączny czynnik związany z użytkowaniem pras, emitowany głównie przez mechanizmy przeniesienia napędu, występujący w strefie narzędziowej proces obróbki, elementy mechanizmów podawania i przenoszenia obrabianego materiału, a także wylot powietrza. Producenci pras zazwyczaj nie są w stanie ograniczyć jego poziomu do wysokości nieprzekraczającej wielkości dopuszczalnej, co pociąga za sobą konieczność ochrony przed hałasem operatorów pras poprzez wyposażenie ich w środki ochrony indywidualnej lub ograniczanie czasu ekspozycji na hałas;
- drgania mechaniczne – ich źródła to ruch obrotowy i posuwisto-zwrotny elementów pras mechanicznych, a przede wszystkim proces obróbki, polegający na cyklicznym uderzaniu stempla w obrabiany przedmiot. Ich ograniczenie zapewnia odpowiednie posadowienie pras z zastosowaniem izolacji od fundamentów.

Krzysztof Okсениuk,
nadinspektor pracy, OIP Lublin

Bibliografia:

1. Dz.U. z 2018 r. poz. 1076.
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. nr 173, poz. 1034).
3. Rozporządzenie 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).
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. nr 124, poz. 701).
5. PN-EN ISO 12100:2012P Bezpieczeństwo maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
6. PN-EN ISO 16092-1:2018 Bezpieczeństwo obrabiarek. Prasy. Część 1: Ogólne wymagania bezpieczeństwa.





Na Dunajcu, w Kurowie niedaleko Nowego Sącza, powstaje most określany jako extradosed. To trzeci największy most tego typu w Polsce. Ma ponad 600 metrów długości i ponad 30-metrowe pylony. Od samego początku prace budowlane przebiegają pod systematycznym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy.

Budowa mostu w Kurowie pod nadzorem

Most w Kurowie został zaprojektowany jako obiekt typu extradosed. Jak podaje Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad, ten typ obiektów powstał z połączenia konstrukcji wawowej z belkową sprężoną. Kurowski most będzie miał wawę, czyli specjalne liny, ale pylony będą niższe (po 33,5 metra długości) niż w mostach wawowych. Takie mosty są tańsze w wykonaniu od typowych mostów wawowych, ale bardziej efektywne wizualnie niż obiekty belkowe.

Inspektorzy pracy z nowosądeckiego oddziału Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie objęli budowę mostu w Kurowie systematycznym nadzorem. Jeszcze w 2020 roku przeprowadzili pierwsze kontrole, a w lutym w ramach zadań prewencyjnych zorganizowali szkolenie dla pracodawców i osób z nadzoru zaangażowanych w budowę. Tematem szkolenia była organizacja budowy pod względem bezpieczeństwa pracy, w tym bezpieczeństwa podczas prac wykonywanych przy użyciu żurawi

wieżowych. Inspektor pracy, skupiając się na metodach i sposobach zabezpieczania pracowników, omówił też przyczyny i okoliczności wypadków przy pracy na podobnych budowach.

W ramach nadzoru inspektorzy pracy przeprowadzili w sumie 11 kontroli, z czego cztery w 2021 roku. Ostatnia z nich była realizowana podczas montażu kabli podwieszających do pylonów do późniejszego sprzężenia ich z konstrukcją płyty mostowej.

Kontrola wykazała brak barier ochronnych, niezabezpieczone otwory technologiczne, niezabezpieczone kable elektryczne i niezabezpieczone wpusty przewodowe. Wszystkie nieprawidłowości zostały bezzwłocznie usunięte. Inspektorzy pracy wydali łącznie 11 decyzji ustnych, w tym 2 decyzje skierowania pracowników do innych prac.

Otwarcie ruchu na nowym moście planowane jest na październik 2021 r. Pozostałe prace będą ukończone w kwietniu 2022 r.

Opracował Jerzy Wlazło



Uwaga! Ciągniki na drodze

Dbając o bezpieczeństwo rolników oraz innych użytkowników dróg, poznański Okręgowy Inspektorat Pracy, Wydział Ruchu Drogowego Komendy Wojewódzkiej Policji oraz Oddział Wojewódzki Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przeprowadzili wspólne kontrole związane z poprawą stanu bezpieczeństwa maszyn i urządzeń rolniczych poruszających się po drogach publicznych.



Prewencyjne i profilaktyczne działania mają szczególne znaczenie podczas wzmożonych prac polowych, transportowych i gospodarskich, gdy zdecydowanie zwiększony jest ruch na drogach maszyn i urządzeń rolniczych. Policjanci podczas tegorocznych żniw kontrolowali stan techniczny pojazdów, trzeźwość kierowców i operatorów maszyn, uprawnienia do kierowania pojazdami oraz prawidłowe zabezpieczenie przewożonego ładunku. Inspektorzy pracy oraz przedstawiciele KRUS zwracali uwagę na zagrożenia występujące podczas prac polowych i żniwnych, podkreślali konieczność bezwzględnego przestrzegania zasad bezpieczeństwa zarówno w ruchu drogowym, jak i podczas prowadzenia prac związanych z uprawą gleb, zbiorów i transportem płodów rolnych. Uczulano również na konieczność zapewnienia dzieciom odpowiedniej opieki oraz zabezpieczenia ich przed dostępem do maszyn i urządzeń rolniczych. Kontrolowanym rolnikom wręczano też materiały prewencyjno-promocyjne odnoszące się do bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

Działania prewencyjne podejmowane były również z jednostkami policji w terenie. Wspólne wizytacje prowadzono z funkcjonariuszami z komend powiatowych powiatu ostrowskiego (Ostrów Wielkopolski, Nowe Skalmierzyce, Raszków, Odolanów), kaliskiego, kępińskiego, krotoszyńskiego oraz obornickiego i pilskiego.

Działania były pozytywnie odbierane przez adresatów. Zaangażowane instytucje zapowiedziały ich kontynuowanie.

Opracował Waldemar Biber



Fot. Archiwum OIP Poznań





dr Tomasz Kozłowski

Długa lista obowiązków

Uprawnienia okręgowego inspektora pracy w latach 1919-1939

W poprzednim artykule, dotyczącym historii naszego urzędu w latach 1919-1939, odniosłem się przede wszystkim do obowiązków i uprawnień inspektora pracy rozumianego jako organ I instancji, który w bezpośredni sposób realizował w praktyce podstawowe cele i obowiązki wynikające z dekretu i rozporządzenia o inspekcji pracy. Organem II instancji, stojącym na czele okręgu, podobnie jak dzisiaj był okręgowy inspektor pracy. O jego roli i niełatwej służbie traktuje niniejszy tekst.

Dekret tymczasowy dotyczący inspekcji pracy¹ zawierał w art. 3 enumeratywne wyliczenie organów inspekcji pracy, ale w żaden sposób nie określił ich kompetencji i wzajemnych zależności. Stan ten, zwłaszcza w początkowym okresie działalności urzędu, wywoływał wiele nieporozumień². Uregulowania dotyczące tych kwestii znalazły się dopiero w tymczasowej instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej z czerwca 1921 r.³

Trudne początki

Zgodnie z wytycznymi okręgowy inspektor pracy był przełożonym inspektorów obwodowych i nadzorował jednolite stosowanie przez nich przepisów prawnych. Jednocześnie był przedstawi-

cielem inspekcji pracy w całym okręgu i z tej racji współpracował na co dzień w kwestiach ochrony pracy z departamentem pracy w urzędzie wojewódzkim. Jako zwierzchnik inspektorów obwodowych był zobowiązany udzielać im rad i wskazówek oraz przekazywać polecenia inspektora głównego. Do podstawowych obowiązków inspektora okręgowego należały ponadto: wizytacje urzędów obwodowych co najmniej raz w roku, kierowanie i nadzorowanie wizytacji zakładów pracy przez inspektorów obwodowych, interwencja – osobiście lub przez wyznaczonego inspektora obwodowego – w ważniejszych zatargach zbiorowych, zbieranie z podległych urzędów informacji statystycznych wymaganych przez władze zwierzchnie. Inspektor okręgowy opiniował także działalność wszystkich inspektorów obwodowych oraz dokonywał stosownych zmian personalnych w obsadzie podległych urzędów. Dane statystyczne zebrane z urzędów obwodowych służyły do przygotowywania sprawozdań kwartalnych oraz sumarycznych – rocznych z działalności urzędu, zawierających oprócz informacji czysto statystycznych również informacje opisowe⁴. Okręgowy inspektor pracy był organem pierwszej instancji i bezpośrednim przełożonym personelu w obwodowych urzędach inspekcji pracy⁵. Inspektorzy obwodowi byli zobowiązani do składania informacji kwartalnych i rocznych okręgowemu inspektorowi w analogicznym zakresie, jak inspektorowi głównemu. W tym zakresie przepisy prawa przewidywały pojedyncze odstępstwa i dotyczyły one obowiązku bezpośredniego przekazywania Głównemu Urzędowi Statystycznemu informacji o strajkach i lokautach oraz zawiadamianie głównego inspektora o wybuchu strajków lub zatargów⁶.

„Administrowanie” obwodowymi urzędami inspekcji pracy polegało przede wszystkim na wszechstronnym nadzorze nad działalnością służbową ich inspektorów. Inspektor okręgowy udzielał wskazówek prawnych, prowadził zwykłą ewidencję pracowników urzędów inspekcji, przygotowywał wnioski do zwierzchni-

ków o nominacje, awanse i przeniesienia służbowe oraz sprawował kontrolę nad kwestiami budżetowymi.

Uprawnienia instancyjne okręgowego inspektora pracy

Jak już wspominałem, w dekrety tymczasowym nie odniesiono się wprost do zakresu uprawnień poszczególnych organów inspekcji pracy. W początkowym okresie działalności inspekcji, a więc do 1927 r., uprawnienia „instancyjne” okręgowego inspektora pracy wynikały z przyjętej praktyki oraz przede wszystkim z faktu wprowadzania w życie kolejnych ustaw z zakresu ochrony pracy, nadających temu organowi stosowne obowiązki. Dopiero ustawa o inspekcji pracy wydana w lipcu 1927 r. oraz przepisy wykonawcze do niej uporządkowały „tymczasowość” działań inspektora okręgowego. Tak więc to nie sam dekret z 1919 r., ale przede wszystkim ustawy wyznaczały pozycję instancyjną inspektora okręgowego w administracyjnym toku postępowania.

I tak, na gruncie ustawy o czasie pracy orzekał:

- w II i ostatniej instancji przy zgłoszeniach przedłużenia dnia pracy;
- w II i ostatniej instancji przy zgłoszeniach stosowania pracy w niedziele;
- w II i ostatniej instancji przy wydawaniu zezwoleń na skrócenie, względnie niestosowanie przerwy na odpoczynek;
- w II i ostatniej instancji przy wydawaniu zezwoleń na przedłużenie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu do 10 godzin na dobę⁷.

Inspektor okręgowy wydawał też zezwolenia na przedłużenie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu do 12 godzin na dobę⁸ oraz zezwalał na przedłużenie czasu pracy osób wykonujących roboty poprzedzające produkcję lub po niej następujące o 2 godziny na dobę⁹.

W zakresie pracy kobiet i młodocianych orzekał:

- w II i ostatniej instancji przy zarządzeniach dotyczących badania młodocianych przez lekarza;
- w II i ostatniej instancji przy zakazywaniu zatrudniania młodocianego przy danej pracy¹⁰;
- w II i ostatniej instancji – w porozumieniu z wojewodą – przy stwierdzeniu wraz z lekarzem powiatowym, że urządzenia i personel żłobka odpowiadają warunkom higieniczno-sanitarnym¹¹.

Inspektor okręgowy posiadał również uprawnienie do wydania zezwolenia na pracę nocną kobiet, celem zabezpieczenia materiałów do produkcji przed zepsuciem, oraz zezwalał na zmniejszenie wymiaru odpoczynku nocnego kobiet powyżej 18. roku życia¹².

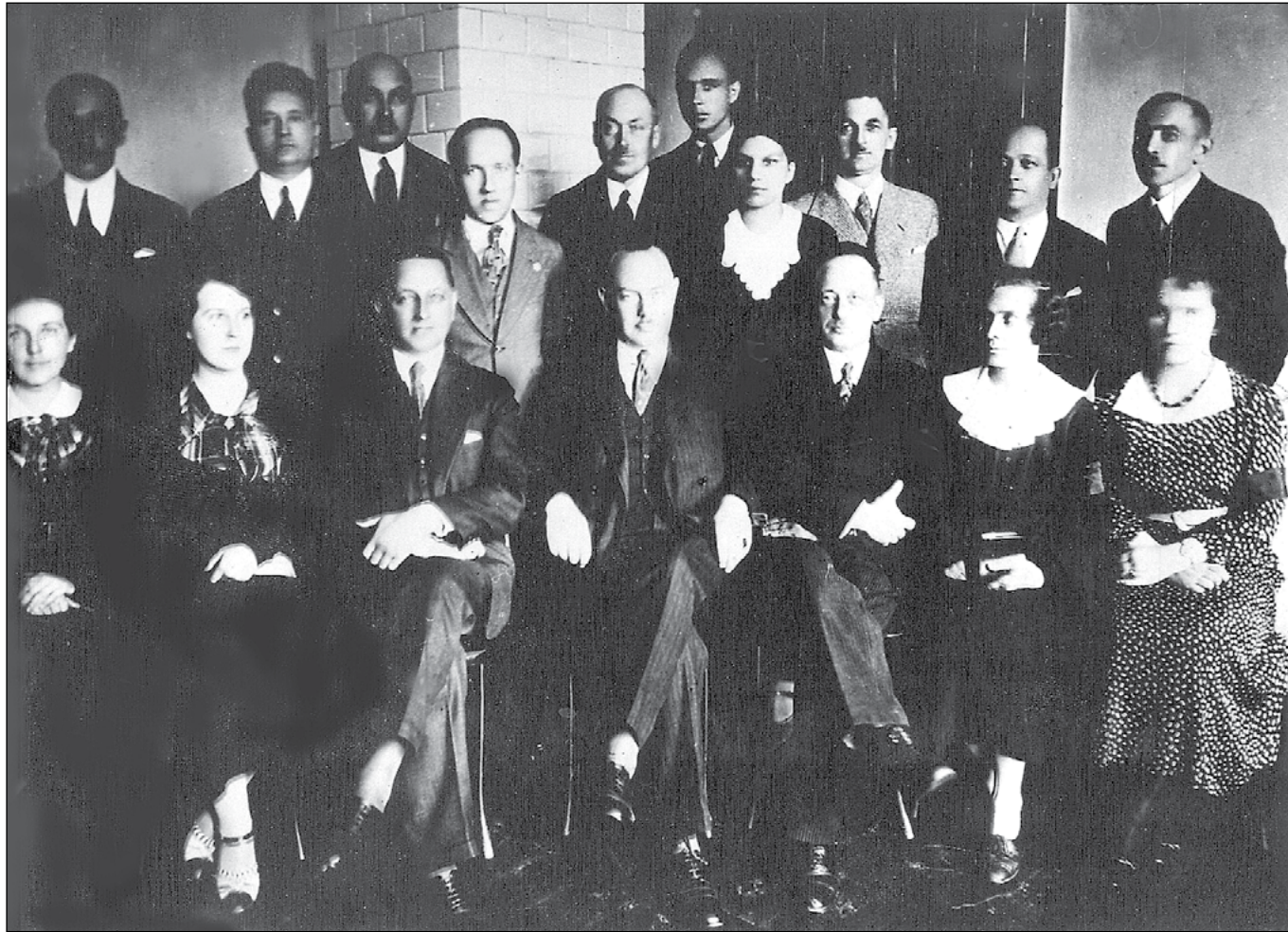
W zakresie urlopów pracowniczych okręgowy inspektor pracy orzekał w II i ostatniej instancji przy decyzjach dotyczących układowania list osób uprawnionych do korzystania z urlopu¹³.

Wiele uprawnień inspektora okręgowego wynikało z dyspozycji zawartych w ustawach dotyczących umów zbiorowych i rozjemstwa:



Janina Karwowska, 1928 rok, inspektorka pracy okręgów w Batymstoku, Lublinie, Wrocławiu i Warszawie

- orzekał w II i ostatniej instancji w związku ze skargami na wezwania stron do biura inspektoratu, wynikające z porozumienia odnośnie do zawarcia ugody likwidującej zatarg pomiędzy pracodawcami rolnymi a pracownikami, lub do utworzenia komisji polubownej¹⁴;
- orzekał w II i ostatniej instancji w przedmiocie skarg na zwołanie lub odmowę zwołania komisji rozjemczych dla załatwienia zatargów rolnych;
- orzekał w II i ostatniej instancji w kwestii przewodnictwa obwodowego inspektora pracy w komisji rozjemczej¹⁵;
- orzekał w II i ostatniej instancji w związku z przekazywaniem komisji rozjemczej zatargów wynikających na tle niestosowania postanowień nadzwyczajnej komisji rozjemczej¹⁶;
- w województwach poznańskim i pomorskim wyznaczał przewodniczącą komisji rozjemczej – w sytuacji braku zgody stron odnośnie do osoby przewodniczącego, a także rozstrzygał skargi na ważność przeprowadzanych przez starostę wyborów do komisji rozjemczych¹⁷.



Zjazd inspektorów pracy w Białymstoku, 1935 rok

Pod rządami ustawy

Zgodnie z dyspozycją art. 8 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy, organami inspekcji pracy byli: główny inspektor pracy, okręgowi inspektorzy pracy, obwodowi inspektorzy pracy oraz podinspektorzy pracy, lekarze inspekcyjni i asystenci inspekcyjni.

Okręgowy inspektor pracy był organem, do którego podstawowych obowiązków należały nadzór i kontrola działalności obwodowych inspektorów pracy. W tym zakresie rozstrzygał, jako II instancja, skargi na orzeczenia obwodowych inspektorów pracy (postanowienia okręgowych inspektorów pracy wydane w II instancji mogły być zaskarżane do ministra pracy i opieki społecznej). Do jego uprawnień należało orzekanie w II i ostatniej instancji w sprawach nadzoru nad warunkami pracy w stosunku do decyzji inspektorów obwodowych oraz w sprawach wynikających z wydanych przez inspektorów nakazów w trybie art. 23 rozporządzenia¹⁸. Do kompetencji orzeczniczych inspektora okręgowego należało również orzekanie w II instancji w sprawach skargi na inspektora obwodowego w związku z żądaniem od kierownika zakładu pracy informacji i danych statystycznych,

orzekanie w II i ostatniej instancji w razie skargi na inspektora obwodowego w związku z żądaniem okazania od kierownika zakładu pracy ksiąg, dokumentów, planów, a także orzekanie w II i ostatniej instancji w razie skargi na inspektora obwodowego w związku z wezwaniem osób zainteresowanych do biura¹⁹. Brał on także udział w specjalnej komisji, powoływanej przy wojewodzie – jako II instancji – w sprawie nakazów w przypadkach przewidzianych w art. 25 rozporządzenia, przeprowadzał wizytacje zakładów pracy w związku z kontrolą działalności obwodowych inspektorów pracy, współdziałał przy załatwianiu zatargów, które nie przekraczały granic okręgu i nie zostały zlikwidowane przez inspektorów obwodowych

Okręgowy inspektor pracy podejmował również ostateczną decyzję w stosunku do kierownika zakładu pracy, w związku z decyzją inspektora obwodowego o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości, wydawał opinię w sytuacji wniesienia do władzy przemysłowej II instancji odwołania od decyzji obwodowego inspektora pracy, odmawiającej wydania zgody na uruchomienie nowego bądź przebudowanego zakładu pracy, opiniował wydawanie przez władzę przemysłową wojewódzką



Marian Klott, Główny Inspektor Pracy oraz Waclaw Wyrzykowski, okręgowy inspektor pracy IV Okręgu w Kielcach

w I instancji pozwolenia na uruchomienie nowego bądź przebudowę istniejącego zakładu pracy, wydawał decyzję – na wniosek lekarza powiatowego – w sprawach higieny pracy, w porozumieniu z władzą administracyjną II instancji.

Podejmował decyzje w II instancji w zakresie poświadczania tablic, wykazów, taryf płac oraz przepisów taryfowych, orzekał w II i ostatniej instancji przy wydawaniu zezwoleń na otwarcie sklepów przy zakładach pracy oraz w II i ostatniej instancji przy zatwierdzaniu wykazu sprzedawanych artykułów pierwszej potrzeby i cennika w sklepach. Wydawał też orzeczenia w II i ostatniej instancji dotyczące zatwierdzania bądź też odmowy zatwierdzania regulaminów pracy dla zakładów pracy.

W stosunku do umów o pracę pracowników umysłowych orzekał w II i ostatniej instancji o ustaleniu czasu wolnego na szukanie nowej posady w okresie wypowiedzenia umowy, w II i ostatniej instancji w sprawie zatwierdzenia regulaminu pracy, a ponadto orzekał w II i ostatniej instancji przy uchylaniu obwieszczenia niezgodnego z obowiązującymi przepisami. W zakresie czasu pracy orzekał w II i ostatniej instancji o przedłużeniu dnia pracy w handlu dla celów dorocznej inwentaryzacji, orze-

kał w II i ostatniej instancji przy zgłoszeniach dotyczących pracy w niedzielę, a także w związku z wydawaniem zezwoleń na skrócenie lub niestosowanie przerwy na odpoczynek, orzekał w II instancji w związku z wydawaniem zezwoleń na przedłożenie pracy do 10 oraz do 12 godzin dla osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz w związku z wydawaniem zezwoleń na przedłużony czas pracy osób wykonujących prace poprzedzające przygotowanie produkcji. W zakresie czasu otwarcia zakładów handlowych wspólnie z przedstawicielami władz powiatowych podejmował decyzje o przedłużeniu czasu otwarcia jadalni oraz ustalał godziny otwarcia poszczególnych kategorii sklepów i zakładów handlowych, a wspólnie z wojewodą wydawał zezwolenia na zmianę godzin otwarcia sklepów i zakładów handlowych w czasie trwania targów i wystaw.

W zakresie umów zbiorowych i rozjemstwa okręgowy inspektor pracy orzekał w II i ostatniej instancji w sprawie skarg w przedmiocie zwołania lub odmowy zwołania komisji rozjemczych dla załatwiania zatargów rolnych oraz w przedmiocie braku porozumienia i obsady przewodniczącego komisji rozjemczej, rozstrzygał skargi na ważność przeprowadzonych przez starostę

wyborów na członków komisji rozjemczych, orzekł w II i ostatniej instancji w przedmiocie skarg dotyczących przekazania lub nieprzekazania do komisji rozjemczych spraw powstałych na tle niedotrzymania warunków ugody lub orzeczenia tejże komisji, orzekł w II i ostatniej instancji przy przekazywaniu komisji rozjemczej zatargów wynikłych na tle niestosowania się do postanowień nadzwyczajnej komisji rozjemczej.

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy wydawał zezwolenia na zatrudnianie młodocianych poniżej 18. roku życia przy pracach wzbronionych, ale koniecznych ze względu na przygotowanie zawodowe, orzekł w II i ostatniej instancji w sprawach skarg na wszczęcie przez inspektora obwodowego dochodzenia dotyczącego choroby zawodowej, orzekł

w II i ostatniej instancji w kwestii zarządzeń dotyczących okresowych oględzin w zakładach pracy, w których istnieje zagrożenie zachorowaniem na choroby zawodowe i w sprawach konieczności usunięcia przyczyn występowania chorób zawodowych w tych zakładach.

Jak widać, fakt sprawowania tak zaszczytnej funkcji w hierarchii stanowisk w inspekcji pracy w XX-leciu międzywojennym w żadnym stopniu nie zwalniał inspektora okręgowego z bardzo długiej listy obowiązków. Wręcz przeciwnie – podobnie jak dzisiaj – administrowanie całym okręgiem było i jest bardzo odpowiedzialną funkcją.

dr Tomasz Kozłowski,

kierownik Oddziału w Ostrowie Wielkopolskim, OIP Poznań

Przypisy:

1. Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy z dnia 3 stycznia 1919 r. (Dz.Pr. P. P. z 1919 r., nr 5, poz. 19).
2. P. Podgórski, *Początki Inspekcji Pracy w Polsce*, „Inspektor Pracy” 1932, nr 1, s. 8.
3. Na terenach województw pomorskiego i poznańskiego obowiązywała Tymczasowa instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej dla Inspektorów Pracy w województwie Poznańskim i Pomorskim, dotycząca wzajemnego stosunku okręgowych i obwodowych inspektorów pracy, która została wydana na mocy art. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 października 1922 r. o urządzeniu tymczasowemu inspekcji pracy na obszarze b. dzielnicy pruskiej (Dz.U.R.P. z 1922 r., nr 96, poz. 885), którą autor odnalazł w zbiorach Archiwum Państwowego w Poznaniu.
4. W sprawozdaniu okręgowego inspektora pracy znajdowały się zarówno informacje statystyczne, jak i opisowe. W aktach dotyczących działalności okręgu wileńskiego autor znalazł m.in. sprawozdanie opisowe okręgowego inspektora pracy w Wilnie za rok 1926; zob. Lietuvos Centrinis Valstybes Archyvas, Inspekcja Pracy XII Okręgu w Wilnie, sygn. 14.
5. O zakresie odpowiedzialności za pracę na terenie obwodowych inspektoratów pracy możemy dowiedzieć się między innymi z okólnika nr 29 z czerwca 1923 r., w którym główny inspektor pracy informuje i przypomina jednocześnie, iż za całokształt spraw związanych z funkcjonowaniem obwodu, obejmującego najczęściej kilka powiatów, odpowiada kierownik. Szef urzędu zlecił jednocześnie kierownikom obwodów taką organizację wyjazdów i wizyt w terenie, aby podróże służbowe w żaden sposób nie zakłóciły funkcjonowania urzędów; zob. Lietuvos Centrinis Valstybes Archyvas, Inspekcja Pracy XII Okręgu w Wilnie, sygn. 7.
6. Obowiązek informowania Głównego Urzędu Statystycznego wynikał z paragrafu 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 lutego 1922 r. w przedmiocie statystyki stanu zatrudnienia w przemyśle (Dz.U.R.P. z 1922 r., nr 12, poz. 108).
7. Art. 12 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. z 1920 r., nr 2, poz. 7) w związku z paragrafem 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r., wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz.U.R.P. z 1922 r., nr 18, poz. 148).
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r., wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz.U.R.P. z 1922 r., nr 18, poz. 148).
9. Rozporządzenie z dnia 15 stycznia 1924 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy dla wykonywania robót poprzedzających produkcję lub po niej następujących (Dz.U.R.P. z 1924 r., nr 23, poz. 249).
10. Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U.R.P. z 1924 r., nr 65, poz. 636).
11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 marca 1927 r. w sprawie urzędzenia i utrzymywania żłobków dla niemowląt w zakładach pracy (Dz.U.R.P. z 1927 r., nr 32, poz. 293).
12. Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U.R.P. z 1924 r., nr 65, poz. 636).
13. Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U.R.P. z 1922 r., nr 40, poz. 293).
14. Rozporządzenie Komisariatu Naczelnej Rady Ludowej z dnia 15 czerwca 1919 r. o urządzeniu inspektoratu pracy w rolnictwie i o załatwianiu zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Tygodnik Urzędowy NRL, nr 31, poz. 98).
15. Ustawa z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz.U.R.P. z 1919 r., nr 65, poz. 394), art. 10 i 19 ust. 2.
16. Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. w przedmiocie uprawnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej do powoływania Nadzwyczajnych Komisji Rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz.U.R.P. z 1924 r., nr 71, poz. 686).
17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 1920 r. w przedmiocie załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz.U.R.P. z 1920 r., nr 118, poz. 782).
18. Ostateczne ukształtowanie kompetencji „orzeczniczych” inspektora okręgowego w stosunku do decyzji inspektora obwodowego wynikało z brzmienia art. 112 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 28 grudnia 1934 r. o unormowaniu właściwości władz i trybu postępowania w niektórych działach administracji państwowej (Dz.U.R.P. z 1934 r., Nr 110, poz. 976).
19. I. Pierzchalski, *Uprawnienia okręgowego inspektora pracy*, „Inspektor Pracy” 1934, nr 7-8, s. 18.

Światełko w lesie

Tragiczne skutki lekceważenia zagrożeń w trakcie pozyskiwania drewna

Nieodpowiedzialne zachowania pilarzy zajmujących się pozyskiwaniem drewna w lesie stają się jedną z istotnych przyczyn wypadków przy pracy. W trakcie badania ich okoliczności coraz częściej narzuca się pytanie: „Co doprowadziło do takich zachowań u doświadczonych operatorów pilarek?” Wydaje się, że znalezienie właściwej odpowiedzi na to pytanie to jedno z wyzwań, jakie należy podjąć w ramach kontroli tego typu prac.

Przeprowadzane od wielu lat kontrole w branży pozyskiwania drewna coraz rzadziej ujawniają przypadki braku wymaganych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego wśród pracowników. Pracodawcy systematycznie przeprowadzają szkolenia okresowe z bhp, w czasie których kładzie się nacisk na prawidłowe, bezpieczne metody wykonywania prac w lesie. Powierzchnie robocze są kontrolowane przez przedstawicieli nadleśnictw oraz inspektorów pracy, a w przypadku stwierdzenia rażących naruszeń prawa wyciągane są surowe konsekwencje w stosunku do osób winnych – często kadry kierowniczej niższego szczebla – sprawujących bezpośredni nadzór nad wykonywaniem prac. Działania te niewątpliwie podnoszą wśród pracowników poziom świadomości zagrożeń, na jakie są narażeni, jednak mimo to ich zachowania niejednokrotnie pozostają w sprzeczności ze zdobytą wiedzą i obowiązującymi przepisami.

W 2020 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku miały miejsce dwa wypadki ze skutkiem śmiertelnym. W obu przypadkach prace organizowali, nadzorowali i wykonywali doświadczeni pracodawcy, od lat zatrudniający pracowników i kontrolowani wcześniej przez inspektora pracy. Przeprowadzane w ostatnich latach kontrole nie wykazywały istotnych



Proces technologiczny pozyskiwania drewna powszechnie uznawany jest za szczególnie niebezpieczny i stwarzający istotne zagrożenia wypadkowe. W czasie ścinki drzew do rzadkości należą wypadki kończące się jedynie lekkimi obrażeniami. Najczęściej konsekwencją popełnionych błędów są poważne skutki zdrowotne, a niejednokrotnie śmierć pilarza lub osoby z nim współpracującej.

naruszeń prawa. Pracownicy mieli duże doświadczenie zawodowe oraz niezbędne kwalifikacje, w tym uprawnienia pilarza. Mimo to doszło do wypadków śmiertelnych, w znacznym stopniu spowodowanych lekceważeniem zagrożeń przez poszkodowanych.

O jeden błąd za dużo

Do pierwszego wypadku doszło w trakcie ścinki drzew niebezpiecznych na powierzchni leśnej (posuszowych świerków) w ramach cięć sanitarnych. Nadzór stały nad wycinką sprawował pracodawca, który organizował prace, nadzorował ich wykonanie, a jednocześnie okresowo wykonywał obowiązki jednego z pilarzy.

Na podstawie oględzin miejsca wypadku ustalono, że tuż przed zaistnieniem zdarzenia jeden z pracowników przystąpił do ścinki kolejnego świerka. Niestety pilarz nie uwzględnił faktu, że ma do czynienia ze szczególnie niebezpiecznym drzewem ze zgnilizną wewnętrzną – zmurszała, wewnętrzna część pnia uniemożliwiała pozostawienie wymaganego nieprzeciętego fragmentu jego przekroju, tzw. zawiasy (1/10 średnicy przekroju). Ponadto zastosował wadliwą, zabronioną technikę ścinki, tj. przeciął z jednej strony pnia zawiasę, pozostawiając tylko krótki jej fragment z drugiej strony. W konsekwencji utracił kontrolę nad kierunkiem obalania i świerk upadł niezgodnie z założeniami, około 90° w bok, w stronę wcześniej ściętego drzewa, leżącego około 20 m od miejsca, gdzie była prowadzona ścinka. Było to to drzewo, które chwilę przed upadkiem świerka zaczął okrzesywać pracodawca, bez uzasadnionego powodu i wbrew przepisom.

Poważny błąd pilarza skutkował zmianą zamierzonego kierunku obalania, jednak nie spowodowałby wypadku, gdyby pracodawca nie lekcewał zagrożenia i nie wszedł do strefy niebezpiecznej wokół ścinanego drzewa. Choć podstawową powinnością pracodawcy było nadzorowanie organizacji i prawidłowego wykonywania prac, zaniechał tych zadań i lekceważąc niebezpieczeństwo, wszedł do strefy niebezpiecznej (jej zasięg to minimum dwie wy-

sokości ścinanego drzewa, w tym przypadku co najmniej 70 m) i zaczął w niej pracę. Zignorował występowanie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. Najprawdopodobniej założył, że ścinany świerk upadnie zgodnie z ustalonym kierunkiem obalania. Nie uwzględnił możliwości popełnienia błędu przez pilarza. Niestety padające drzewo uderzyło przebywającego w strefie niebezpiecznej pracodawcę, powodując jego śmierć.

I tak ludzkie błędy – pierwszy popełniony przez pilarza stosującego nieprawidłową technikę ścinki świerka i drugi popełniony przez pracodawcę, który zamiast nadzorować prace, pomimo zakazu wszedł do strefy niebezpiecznej – kosztowały ludzkie życie.

Tragiczne skutki samowoli

Drugi wypadek ze skutkiem śmiertelnym miał miejsce w trakcie wycinki drzew na powierzchni leśnej w ramach trzebieży późnej. Także tutaj nadzór stały sprawował pracodawca, który jednocześnie sam pracował jako jeden z pilarzy. Na podstawie oględzin miejsca wypadku ustalono, że tuż przed jego zaistnieniem wszystkie osoby wykonywały swoje prace z zachowaniem stref niebezpiecznych i wymaganych odległości pomiędzy stanowiskami pracy (minimum dwie wysokości ścinanych drzew).

Gdy podczas ścinki jednego z drzew doszło do jego zawieszenia, dokonujący cięcia pilarz nie powiadomił pracodawcy o powstałej sytuacji, ani nie udał się po znajdujący się w pobliżu sprzęt, umożliwiający bezpieczne usunięcie zawieszenia z zastosowaniem dozwolonych metod: przy użyciu drąga, obracaka lub ciągnika zrywkowego. Zlekcewał zagrożenia, jakie może spowodować zastosowanie niedozwolonej metody usuwania zawieszenia, mimo że na powierzchni roboczej dysponował niezbędnym sprzętem, umożliwiającym bezpieczne, prawidłowe wykonanie prac. Samowolnie podjął decyzję o usunięciu zawieszenia metodą zabronioną, polegającą na odcinaniu od odziomka wałków surowca stosowego do uzyskania efektu zlikwidowania zawieszenia.

Pracodawca, przebywający w prawidłowej, bezpiecznej odległości, tj. poza strefą niebezpieczną wokół ścinanego drzewa, nie wiedział o powstaniu zawieszenia i nie widział, w jaki sposób jest ono usuwane przez pracownika. Nie widział więc także, jak w trakcie odcinania kolejnego wałka doszło do nagłego uwolnienia naprężeń, a wierzchołkowa część strzały została odrzucona w bok i uderzyła pilarza w pierś, powodując urazy wewnętrzne, a w konsekwencji śmierć. Niestety także w tym przypadku błąd człowieka – samowolne zastosowanie przez poszkodowanego zabronionej metody usuwania zawieszenia – skutkowało śmiercią.

Ścinka drzew to najbardziej niebezpieczny etap technologicznego procesu pozyskiwania drewna. W jej trakcie występuje największe bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników, zarówno pilarzy, jak i osób przebywających w pobliżu miejsca prac. Opisane zdarzenia nie wiązały się z ujawnieniem istotnych nieprawidłowości technicznych. Powierzchnie leśne przygotowane prawidłowo, zapewniono wymagany sprzęt i wykwalifikowanych pracowników. A mimo to doszło do wypadków, których można było uniknąć.

Gdzie drwa rąbią

Najskuteczniejszą metodą ograniczania zagrożeń powstających w czasie ścinki i obalania drzew jest mechanizacja prac. Wyeliminowanie konieczności przebywania pilarza bezpośrednio przy ścinanym drzewie oraz związanej z tym potrzeby obsługi pilarki łańcuchowej, odsunięcie go do bezpiecznej kabiny maszyny wielooperacyjnej, gdzie będzie jedynie obsługiwał sterowniki głowicy ścinkowej, niewątpliwie ogranicza bezpośrednio narażenie. Nie da się jednak zmechanizować wszystkich prac i całkowicie zrezygnować ze stosowania pilarek łańcuchowych.

Dający się zauważyć w ostatnich latach postęp technologiczny, związany z mechanizacją prac, wpływa korzystnie na zmniejszenie liczby wypadków w czasie wykonywania ścinki drzew. Jednak za-

Dużym zainteresowaniem pracodawców cieszą się organizowane przez PIP programy prewencyjne, zwłaszcza „Zdobądź dyplom PIP w zakładach usług leśnych”. Coraz więcej kontroli nie wymaga od inspektorów pracy stosowania w ich wyniku poważnych sankcji.

równo mechanizacja, jak i wzrost wśród pracodawców i pracowników świadomości niebezpieczeństw występujących w czasie ścinki drzew, będący następstwem działań inspektorów pracy, mogą powodować jedynie ograniczenie występujących zagrożeń, a w konsekwencji spadek liczby wypadków przy pracy, zaistniałych przy pozyskiwaniu drewna. Nie da się całkowicie wyeliminować zagrożeń wypadkowych, a tym bardziej wypadków przy pracy, gdyż nie da się całkowicie wyeliminować popełniania błędów, w tym także błędów wynikających z zachowań pracowników.

Mimo iż każde zdarzenie wypadkowe owocuje analizą popełnionych błędów i deklaracjami zmian, niejednokrotnie ścinka po jakimś czasie ponownie jest wykonywana zgodnie z nawykami ukształtowanymi indywidualnie przez pilarzy, często pozostającymi w sprzeczności z obowiązującymi przepisami i zasadami bhp. Potwierdzają to niestety czynności kontrolne, przeprowadzane u części pracodawców, u których wcześniej zaistniał tragiczny w skutkach wypadek przy pracy. Upływ czasu powoduje, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy zapominają o konsekwencjach popełnionych błędów, a kontrole ponownie ujawniają poważne zagrożenia życia i zdrowia pracowników. Okazuje się, że nawet najdotkliwsze sankcje podejmowane w wyniku kontroli nie zawsze skutkują oczekiwaną zmianą zachowań dotyczących właściwych sposobów wykonywania prac, a w konsekwencji, pomimo zastosowania przewidzianych prawem środków, nie zawsze uzyskuje się pożądany efekt poprawy stanu bezpieczeństwa w tych zakładach.

Na szczęście konsekwentne ujmowanie w harmonogramie działań Państwowej Inspekcji Pracy konieczności kontroli zagadnień związanych z pozyskiwaniem drewna, przeprowadzanych od lat w ramach oddzielnego tematu, skutkuje systematyczną poprawą przestrzegania przepisów przez pracodawców. Wielu z nich dostrzega pozytywne efekty bezpiecznej organizacji prac. Podobnie wielu pracowników, w tym pilarzy, którzy wcześniej odsuwani byli od prac w następstwie stosowania przez nich niedozwolonych metod pracy, coraz częściej zauważa, że stosowanie prawidłowych, bezpiecznych metod ścinki drzew nie utrudnia pracy, a znacząco poprawia komfort jej wykonywania.

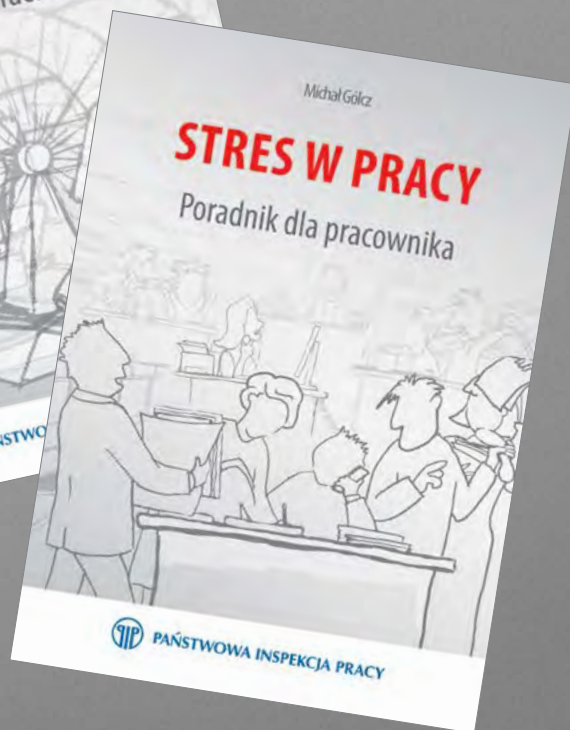
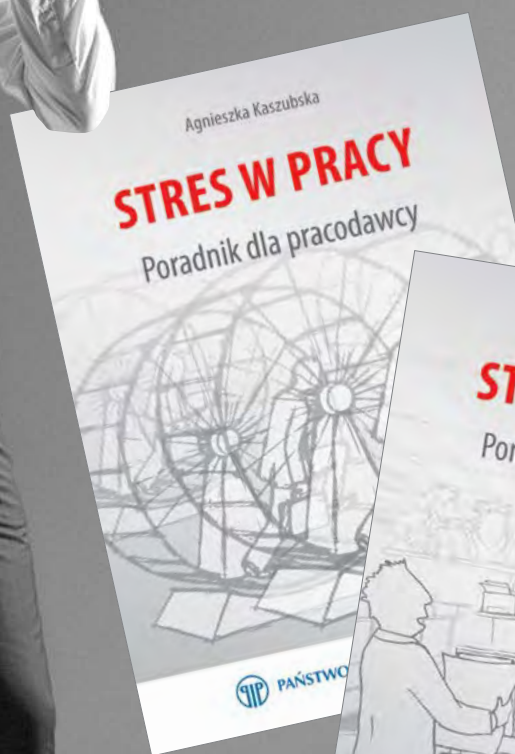
Radosław Olkowski,
starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Białystok



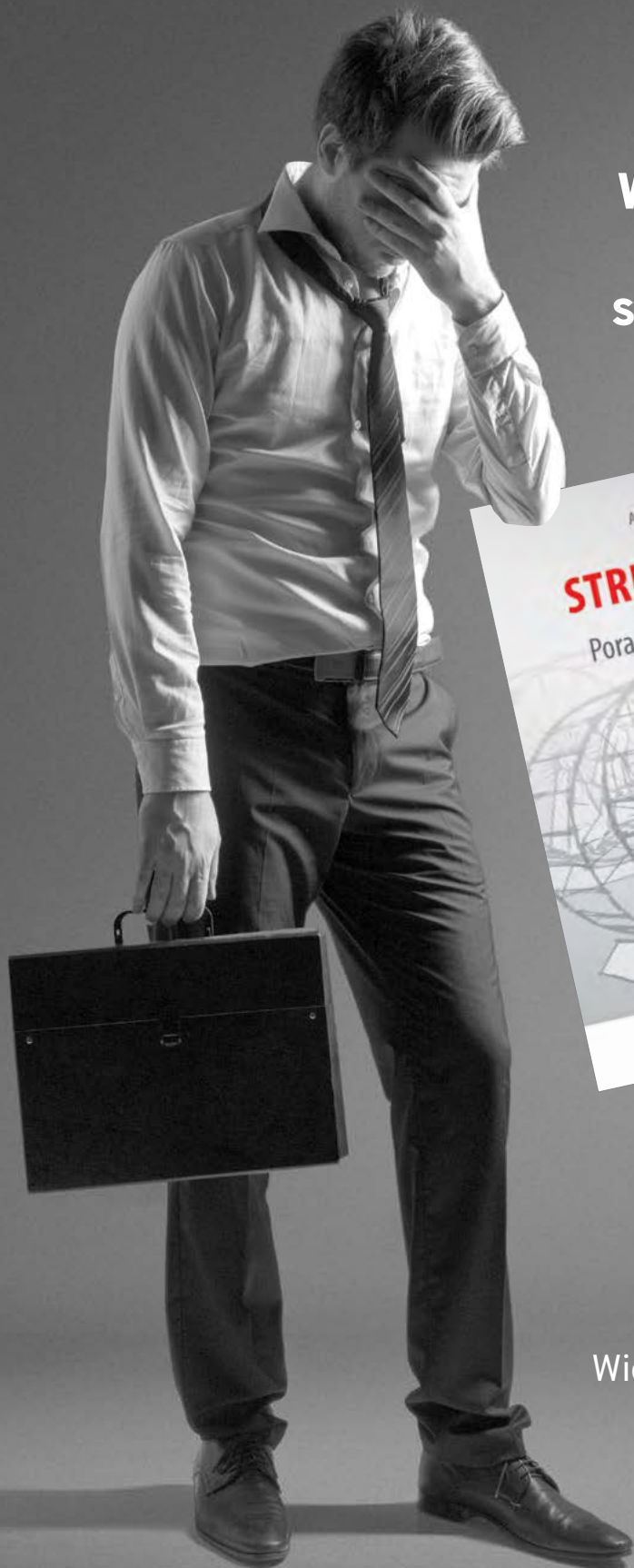


Państwowa
Inspekcja Pracy
poleca:

Wydawnictwa dotyczące zapobiegania stresowi w miejscu pracy



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



Inspektor Pracy

DODATEK
TEMATYCZNY
nr 2/2021

PRACA SEZONOWA CUDZOZIEMCÓW

www.pip.gov.pl



WSTĘP

W ciągu ostatnich kilku lat wprowadzono w Polsce wiele istotnych zmian regulacji prawnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców, spośród których za najistotniejszą należy uznać gruntowną nowelizację obowiązującą od 1 stycznia 2018 r. Nowelizacja ta została wprowadzona na podstawie ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 1543). Powołana ustawa stanowi wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. Dlatego jednym z najważniejszych elementów omawianej nowelizacji przepisów było ustanowienie nowego rodzaju zezwolenia na pracę cudzoziemca na terytorium RP, tj. zezwolenia na pracę sezonową (typu S), które wydaje właściwy starosta.

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy zmiany wynikają również z konieczności uszczelnienia procedury dotyczącej wykonywania pracy krótkoterminowej przez obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy, na podstawie oświadczenia podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy, a także ograniczenia nadużyć. Na mocy tej nowelizacji przepisy o powierzaniu pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczeń uzyskały rangę ustawową, tzn. zostały włączone do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz znacznie rozbudowane i doprecyzowane w porównaniu do poprzedniego brzmienia, zamieszczonego w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Jednocześnie uchylono § 1 pkt 20 wymienionego rozporządzenia, w którym poprzednio była uregulowana kwestia oświadczeń.

Opracował:

Jarosław Cichoń, główny specjalista, Departament Legalności Zatrudnienia GIP

ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ

Obowiązujące przepisy wyróżniają 6 typów zezwoleń na pracę cudzoziemców, które zostały oznaczone literami A-E oraz S. Kwestie te zostały uregulowane w art. 88 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

Zezwolenie na pracę typu:

A – dotyczy wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Polski;

B – jest wymagane, jeżeli – w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo udzieleniem prokury – cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski **przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;**

C – jest wydawane w przypadku tzw. **delegowania wewnątrz korporacyjnego**, czyli w sytuacji, gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP **na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym** do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym;

D – dotyczy tzw. **usługi eksportowej**, tj. sytuacji, w której cudzoziemiec – wykonujący pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP – jest delegowany do Polski **w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym;**

E – obowiązkowe w przypadku delegowania cudzoziemca do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę zagra-

nicznego **w innym celu** niż objęty zezwoleniami typu B, C lub D **na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy;**

S – nowy rodzaj zezwolenia na pracę wprowadzony z dniem 1 stycznia 2018 r., uprawnia cudzoziemca do wykonywania **pracy sezonowej** na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zezwolenie to regulują przepisy zawarte w art. 88 ust. 2, w art. 88n-88y oraz w art. 90 ust. 9.

Zezwolenie na pracę sezonową można otrzymać dla obywateli wszystkich państw trzecich, tj. krajów spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (UE/EOG) i Szwajcarii. Zezwolenie to podmiot powierzający pracę – którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP – powinien uzyskać dla cudzoziemca, jeśli będzie on świadczył pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej, z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej. Określono je 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 – znowelizowanym z dniem 25 września 2018 r.

Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych:

- 21 podklas w sekcji A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo;
- 3 podklasy w sekcji I: Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Zgodnie z art. 90 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podklasy te powinny zostać wskazane z uwzględnieniem znacznie wyższego zapotrzebowania na siłę roboczą w niektórych okresach roku ze względu na powtarzające się wydarzenia lub typy wyda-

zeń podlegające uwarunkowaniom sezonowym w tych podklasach działalności.

Praca sezonowa cudzoziemca – wyłącznie na podstawie zezwolenia na pracę typu S

Z treści art. 87 ust. 3 i art. 88z ust. 2 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (ustanawiających przesłanki dopuszczalności wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia) wynika, że oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi może obejmować tylko taką pracę, do której świadczenia nie jest wymagane zezwolenie na pracę sezonową. Nie ma wprawdzie przepisu, który by wprost formułował zakaz wykonywania i powierzania cudzoziemcowi pracy sezonowej na podstawie „zwykłych” zezwoleń na pracę typu A, posługując się jednak tzw. wykładnią funkcjonalną (czyli odwołującą się do funkcji, roli bądź celu, jaki mają spełnić interpretowane przepisy), tę samą regułę należy zastosować również w przypadku takich zezwoleń. Rozwiązanie takie było sugerowane przez przedstawicieli Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS (który jest autorem omawianych przepisów) w kontaktach z pracownikami Głównego Inspektoratu Pracy.

Należy zatem przyjąć, że praca sezonowa nie jest dopuszczalna na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy, ani na podstawie „zwykłego” zezwolenia na pracę (typu A). Jest ona możliwa tylko na podstawie zezwolenia na pracę sezonową!

Warunki wydania zezwolenia na pracę sezonową

W myśl art. 88n ust. 1 powołanej ustawy zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Na podstawie art. 5a tej ustawy organem odwoławczym od decyzji starosty jest minister właściwy do spraw pracy.

W celu uzyskania zezwolenia podmiot powierzający pracę musi złożyć pisemny wniosek (na odpowiednim formularzu) w postaci papierowej lub elektronicznej i inne wymagane dokumenty, wskazane w rozporządzeniu MRPiPS z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawa-



nia zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Wzór zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego oraz wzór zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca określają załączniki nr 7 i 8 do powołanego rozporządzenia. Konieczne jest również dokonanie wpłaty w wysokości 30 zł (taka sama wpłata obowiązuje także w przypadku przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową), co wynika z treści § 2 pkt 4 i § 4 rozporządzenia MRPiPS z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Zgodnie z art. 88o ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 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 pracę cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia informację (opinię) starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy, czyli tzw. test rynku pracy.

W związku z treścią art. 88o ust. 2 wymienionej ustawy test rynku pracy nie jest wymagany, jeśli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy obywatela Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii. Lista tych krajów została wskazana w § 2 rozporządzenia MRPiPS z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wpis wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej

Stosownie do art. 88p ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeśli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową będzie ubiegał się o wydanie wizy w celu wykonywania takiej pracy (o symbolu „05b”) lub zamierza wjechać na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego, a pod-

miot powierzający pracę cudzoziemcowi spełnia warunki uprawniające do wydania zezwolenia na pracę sezonową i nie zachodzą okoliczności, z powodu których odmawia się wydania tego zezwolenia, właściwy starosta:

- wpisuje wniosek o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej;
- wydaje podmiotowi powierzającemu pracę zaświadczenie o wpisie.

Wzór zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej jest określony w załączniku nr 4 do rozporządzenia MRPiPS w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. W myśl art. 88p ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zaświadczenie to podmiot powierzający pracę powinien przekazać cudzoziemcowi – w celu ubiegania się o wizę oraz ewentualnego przedstawienia organom kontrolnym.

Oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej

Z art. 88p ust. 7 tej ustawy oraz § 3 ust. 8 i 9 powołanego rozporządzenia MRPiPS wynika, że zezwolenie na pracę sezonową starosta wydaje dopiero po wjeździe cudzoziemca na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej („05b”) lub w ramach ruchu bezwizowego, jeżeli podmiot powierzający pracę przedstawił staroście:

- kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski, tj. kopię dokumentu podróży (najczęściej paszportu) zawierającego ważną wizę w celu wykonywania pracy sezonowej lub potwierdzenie wjazdu w ramach ruchu bezwizowego;
- złożone przez siebie pisemne oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, zawierające informację o adresie jego zamieszkania (zakwaterowania) w okresie pobytu w Polsce.

Wzór oświadczenia podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej został określony w załączniku nr 5 do wymienionego rozporządzenia MRPiPS. Na podstawie art. 88h ust. 1 pkt 4 w związku z art. 88x ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podmiot powierzający pracę ma obowiązek przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz otrzymanego od starosty zezwolenia na pracę sezonową, w formie pisemnej.

Zalegalizowanie pracy cudzoziemca do momentu uzyskania zezwolenia

W myśl art. 88p ust. 8 powołanej ustawy, pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej uważa się za legalną: od dnia, w którym podmiot powierzający pracę przedstawił staroście kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski oraz oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy (wraz z informacją o adresie jego zamieszkania podczas pobytu w Polsce) – do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

Z kolei z art. 88p ust. 9 tej ustawy wynika, że jeśli dzień rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca przypada na dzień wolny od pracy urzędu, pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku do ewidencji uważa się za legalną również wówczas, gdy w pierwszym dniu pracy urzędu po przerwie pracodawca przedstawił staroście wymienione dokumenty.

Okres ważności zezwolenia na pracę sezonową

W związku z treścią art. 88t ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. W przypadku cudzoziemca, który wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej („05b”) lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, okres ten jest liczony od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym.

Artykuł 88t ust. 3 wymienionej ustawy stanowi, że jeśli cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski na innej podstawie niż wiza o symbolu „05b”) lub ruch bezwizowy w związku z wpisanym do ewidencji wnioskiem o zezwolenie na pracę sezonową, a podstawa ta nie wyklucza podjęcia pracy (tzn. nie jest to polska wiza wydana w celu oznaczonym symbolem „01”) – cel turystyczny lub „20”) – korzystanie z ochrony czasowej bądź zezwolenie na pobyt czasowy udzielone na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach), zezwolenie na pracę sezonową może być wydane na okres legalnego pobytu, nie dłużej jednak niż na 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego. Do tego ostatniego okresu zalicza się okresy, na które opiewały ewentualne poprzednio wydane zezwolenia na pracę sezonową dla danego cudzoziemca.

Legalna praca już od dnia złożenia wniosku o wydanie zezwolenia

Z art. 88pa powołanej ustawy wynika, że jeśli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca już przebywającego w Polsce na podstawie niezwiązanej z wykonywaniem takiej pracy (podstawa ta została dokładnie wskazana wcześniej), 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, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni. W takim przypadku stosuje się także

odpowiednio art. 88p ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, umożliwiając rozpoczęcie legalnej pracy przez cudzoziemca w dniu wolnym od pracy urzędu.

Treść zezwolenia na pracę sezonową

Zgodnie z art. 88r wymienionej ustawy zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca. Ponadto zezwolenie określa:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- najniższe wynagrodzenie cudzoziemca;
- wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy;
- okres ważności zezwolenia.

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

UWAGA!

Zezwolenie na pracę sezonową nie wskazuje stanowiska lub rodzaju pracy wykonywanej przez cudzoziemca. Z tego względu podmiot powierzający pracę ma prawo zlecać cudzoziemcowi wszystkie rodzaje prac uznanych przez prawo za prace sezonowe, które występują w danym podmiocie, w ramach kategorii działalności gospodarczych wymienionych 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.

Pod jakimi warunkami można powierzyć cudzoziemcowi pracę nieuznaną za sezonową?

W myśl art. 88s ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, cudzoziemcowi posiadającemu zezwolenie na pracę sezonową można powierzyć pracę innego rodzaju niż praca uznana za sezonową, gdy są spełnione łącznie następujące warunki:

- cudzoziemiec jest obywatelem: Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii;

- okres wykonywania innej pracy nie przekracza łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia;
- podmiot powierzający pracę wypłaca cudzoziemcowi wynagrodzenie nie niższe niż określone w wydanym dla niego zezwoleniu;
- cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

Zmiany niewymagające uzyskania nowego zezwolenia

Stosownie do art. 88s ust. 2 powołanej ustawy wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli:

- 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 3) pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast określonej w zezwoleniu umowy cywilnoprawnej lub umowę o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- 4) strony zawarły umowę inną niż wskazana w zezwoleniu umowa o pomocy przy zbiorach;
- 5) doszło do powierzenia cudzoziemcowi dozwolonej pracy innego rodzaju niż praca sezonowa.

UWAGA!

Jeżeli podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest agencja pracy tymczasowej, ma ona obowiązek pisemnie powiadomić starostę, który wydał zezwolenie na pracę sezonową, o okolicznościach wskazanych w pkt 1-3, w terminie 7 dni od dnia ich zaistnienia (art. 88s ust. 3 wymienionej ustawy). W przypadku niewykonania tego obowiązku osoba prowadząca agencję lub działająca w imieniu tej agencji dopuszcza się wykroczenia określonego w art. 120 ust. 8 tej ustawy.

Osoba ponosząca odpowiedzialność za to wykroczenie podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł. Inspektor pracy ma prawo zastosować mandat karny w takiej samej

wysokości (w związku z art. 96 § 1a pkt 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia), a zatem skierowanie wniosku o ukaranie do sądu wydaje się uzasadnione jedynie w razie odmowy przyjęcia mandatu.

Legalna praca „w procedurze” przedłużania zezwolenia – w tym samym podmiocie

Z treści art. 88u ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika, że przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową – w tym samym lub innym podmiocie – jest możliwe tylko w przypadku cudzoziemca, który wjechał do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej (na podstawie wizy „05b” lub w ruchu bezwizowym). Jeżeli podmiot powierzający pracę złożył wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową takiego cudzoziemca, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach określonych w posiadanym zezwoleniu uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia staje się ostateczna (art. 88u ust. 4 tej ustawy).

Legalna praca „w procedurze” przedłużania zezwolenia – w innym podmiocie

W przypadku złożenia wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową przez podmiot, który nie powierzał pracy danemu cudzoziemcowi na podstawie takiego zezwolenia w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku uważa się za legalną do dnia wydania decyzji starosty, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych (art. 88u ust. 5 powołanej ustawy).

Obowiązkowa odrębna umowa na piśmie w sprawie zakwaterowania cudzoziemca

Jeżeli (pomimo braku takiego prawnego obowiązku) podmiot powierzający pracę zapewnia zakwaterowanie cudzoziemcowi pracującemu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, który wjechał na terytorium Polski w celu wykonywania takiej pracy (na podstawie wizy „05b” lub w ruchu bezwizowym), podmiot ten jest zobowiązany zawrzeć z cudzoziemcem odrębną umowę w formie pi-



semnej określając warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej. Powinna to być oddzielna umowa od umowy o pracę lub cywilnoprawnej, na podstawie której cudzoziemiec wykonuje pracę.

Przed podpisaniem umowy najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej podmiot powierzający pracę ma obowiązek przedstawić cudzoziemcowi tłumaczenie tej umowy na język dla niego zrozumiały (art. 88w ust. 1 i 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Na mocy art. 120 ust. 9 tej ustawy niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem na piśmie odrębnej umowy najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej, bądź obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem tej umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca, stanowi wykroczenie. Jest ono zagrożone karą grzywny od 200 zł do 2000 zł. Mandat karny, który może zastosować inspektor pracy, ma identyczną wysokość. Możliwe jest skierowanie wniosku o ukaranie do sądu, ale wydaje się to uzasadnione tylko w przypadku nieprzyjęcia mandatu.

Ponadto art. 88w ust. 2 cytowanej ustawy stanowi, że czynsz najmu kwatery mieszkalnej nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca. Postanowienia umowy przewidujące możliwość automatycznego potrącenia czynszu z jego wynagrodzenia są nieważne.

UMOWA O POMOCY PRZY ZBIORACH



W kontekście omawianego tematu pracy sezonowej cudzoziemców za istotną kwestię należy uznać wprowadzenie – od 18 maja 2018 r. – umowy o pomocy przy zbiorach, tj. nowego rodzaju umowy cywilnoprawnej (która ma zastosowanie w rolnictwie), dostępnego również dla cudzoziemców – na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r., poz. 858). Umowa o pomocy przy zbiorach jest zatem uregulowana w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Zgodnie z art. 91a ust. 1 tej ustawy przez nawiązanie wspomnianej umowy pomocnik rolnika zobowiązuje się

do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych, tj. chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik – do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.

Umowy tego rodzaju mogą być zawierane przez obywateli polskich, a także przez cudzoziemców, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub są zwolnieni na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (art. 1 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników).

Pomocnik rolnika i zakres jego ubezpieczenia

Definicję pojęcia „pomocnik rolnika” zawiera art. 6 pkt 2a powołanej ustawy. W myśl tego przepisu, pomocnik rolnika to osoba pełnoletnia, z którą rolnik zawarł umowę o pomocy przy zbiorach. Osoba taka podlega ubezpieczeniom społecznym rolników (w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), tzn. ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu, jednak wyłącznie w zakresie ograniczonym do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej (art. 7 ust. 1a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników).

Zgłoszenie pomocnika do Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i opłacanie składek

Stosownie do art. 37 ust. 1 i 1a oraz art. 40 ust. 3 wymienionej ustawy rolnik zgłasza do ubezpieczenia swojego pomocnika w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach, lecz nie później niż przed upływem okresu, na który została zawarta ta umowa. Składkę na ubezpieczenie za pomocnika rolnika należną za dany miesiąc opłaca rolnik w terminie do 15. dnia następnego miesiąca.

Zakres umowy o pomocy przy zbiorach

Zgodnie z art. 91a ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich obejmuje następujące czynności:

- zbieranie tych produktów rolnych;
- usuwanie zbędnych części roślin;
- klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych produktów rolnych, lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie produktów do transportu, przechowywania lub sprzedaży, lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.

W umowie o pomocy przy zbiorach określa się zakres czynności wykonywanych na podstawie tej umowy przez pomocnika rolnika oraz dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tyto-

niu, ziół i roślin zielarskich, jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach (art. 91a ust. 3 powołanej ustawy).

Charakter umowy o pomocy przy zbiorach

Z ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników wynika, że jest to umowa cywilnoprawna, ponieważ zgodnie z art. 91a ust. 4 oraz art. 91f tej ustawy wykonywanie czynności na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy, a w zakresie nieuregulowanym w rozdziale 7a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników do umowy tej stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Jednakże rolnik jest zobowiązany do zapewnienia pomocnikowi odpowiednich narzędzi niezbędnych do świadczenia pomocy przy zbiorach, z kolei pomocnik rolnika ma obowiązek osobistego świadczenia takiej pomocy (art. 91d i art. 91e cytowanej ustawy), co można uznać za cechy bliższe stosunkowi pracy.

Zawarcie i rozwiązanie umowy

W myśl art. 91b ust. 1 oraz art. 91c ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia tej pomocy. Każdej ze stron umowy przysługuje prawo jej wypowiedzenia. Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej.

Łączny czas trwania umów o pomocy przy zbiorach

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 przed zawarciem umowy o pomocy przy zbiorach składa oświadczenie o liczbie dni w danym roku kalendarzowym, przez które świadczył pomoc na podstawie takich umów zawartych z innymi rolnikami (art. 91c ust. 1 oraz art. 91b ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników).

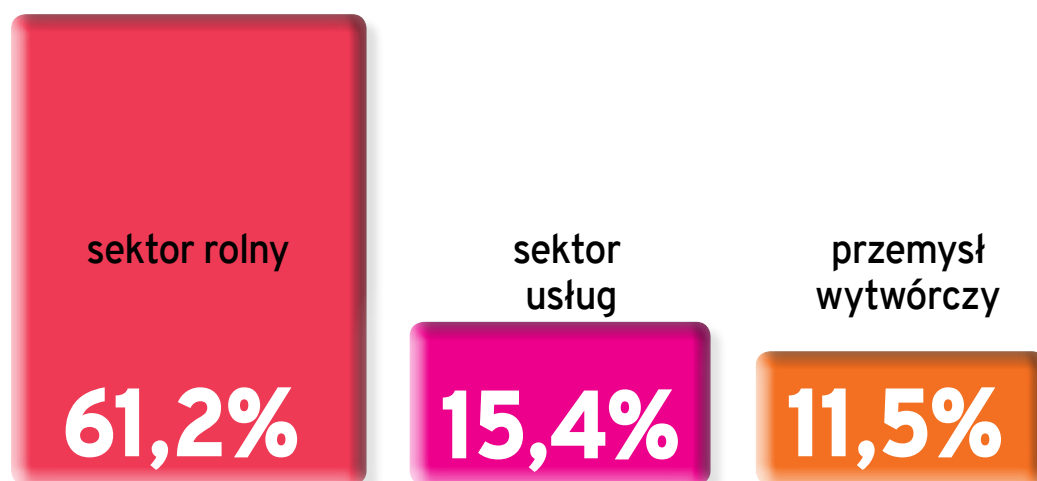
Opracował:

Jarosław Cichoń, główny specjalista,
Departament Legalności Zatrudnienia GIP

PRACA NIELEGALNA W UE

Szacuje się, że każdego roku nawet 850 tys. obywateli UE podejmuje pracę sezonową poza swoim krajem pochodzenia. Mobilność wewnątrzunijną charakteryzuje wyraźny podział geograficzny między krajami Europy Środkowej i Wschodniej jako krajami „wysyłającymi”, a krajami Europy Zachodniej jako krajami „przyjmującymi”.

Dane statystyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy z roku 2019, dotyczące osób zatrudnionych nielegalnie w Unii Europejskiej według sektorów gospodarki.



Dane z 2018 r. wykazały, że 14% pracowników sektora zakwaterowania i usług gastronomicznych pracuje nielegalnie, w porównaniu z 5% pracowników w całej gospodarce UE.

Ze względu na krótki pobyt w kraju przyjmującym mobilni pracownicy sezonowi bywają bardziej narażeni na zmiany na rynku pracy i często nie są świadomi swoich praw i obowiązków. Głównym powodem nielegalnego zatrudniania pracowników sezonowych jest motywacja pracodawców związana z cięciami kosztów w sektorach borykających się z presją cenową, nieuczciwymi praktykami handlowymi (takimi jak: anulowanie zamówień w krótkim terminie, zmiany umów z mocą wsteczną i opóźnienia w płatnościach). Zwiększa to prawdopodobieństwo naruszania przepisów dotyczących zatrudnienia. Ponadto pracownicy sezonowi najczęściej pracują na rzecz swoich pracodawców przez krótki okres, co nie pozwala na budowanie wzajemnego zaufania i lojalności.

OCHRONA BEZ WZGLĘDU NA SEZON

Mobilni pracownicy sezonowi mają takie samo prawo do uczciwych warunków pracy oraz takie same prawa pracownicze i socjalne jak pracownicy lokalni. Tymczasowy charakter ich pracy powoduje, że bardziej narażeni są na niepewne warunki pracy i życia, oszustwa oraz nadużycia. Dodatkowo pandemia COVID-19 pogorszyła sytuację pracy pracowników sezonowych i naraziła ich na zachorowania.

Aby sprostać tym wyzwaniom i zapewnić pracownikom sezonowym godne warunki pracy, Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) uruchomił kampanię informacyjną dla pracowników sezonowych. „**PRAWA PRZEZ CAŁY ROK**”. Kampania trwa od lipca do października 2021 r. Jej celem jest między innymi:

- podniesienie świadomości wśród pracowników sezonowych na temat ich praw, negatywnego wpływu pracy nierejestrowanej oraz możliwości jej zarejestrowania w celu zapewnienia ochrony prawnej i przejścia z pracy nielegalnej do legalnej;
- uczulenie pracodawców na korzyści płynące z pracy rejestrowanej, a także zwrócenie ich uwagi na obowiązki związane z rejestracją pracowników oraz sankcje w przypadku nielegalnego powierzania wykonywania pracy;
- zacieśnienie współpracy pomiędzy krajowymi organami kontroli i partnerami społecznymi polegającej na dostarczaniu pracownikom sezonowym informacji o zasadach i regulacjach prawnych dotyczących pracy sezonowej.

Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w tę inicjatywę poprzez ogólnopolską akcję informacyjną, obejmującą szkolenia oraz dystrybucję tematycznych materiałów edukacyjnych.

Etapem kulminacyjnym kampanii będzie tydzień działań na rzecz pracowników sezonowych, zaplanowany na 20-24 września 2021 r., podczas którego państwa członkowskie będą miały możliwość realizacji działań dostosowanych do własnych potrzeb i możliwości oraz do sytuacji pandemicznej w każdym kraju. Podejmowane inicjatywy (kampanie w mediach społecznościowych, webinaria, warsztaty i seminaria stacjonarne, inne działania promocyjno-prewencyjne), wzmocnione będą przez transgraniczne wspólne kontrole, uzgodnione i realizowane przez zainteresowane inspekcje pracy.



Prawa pracowników sezonowych w UE

Praca sezonowa nie umniejsza Twoich praw pracowniczych!

Bezpieczna i legalna praca jest Twoim prawem!

Masz prawo do:

- pełnej informacji o warunkach zatrudnienia, warunkach pracy i przysługujących uprawnieniach pracowniczych;
- pisemnej umowy o pracę;
- otrzymania od pracodawcy **jednego egzemplarza** wydanego dla Ciebie zezwolenia na pracę lub oświadczenia wpisanego do ewidencji w powiatowym urzędzie pracy (gdy jesteś cudzoziemcem spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii);
- bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- ochrony swoich praw pracowniczych i korzystania w tym celu z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy oraz dochodzenia roszczeń od pracodawcy na drodze sądowej.

Twoje prawa pracownicze są łamane, jeśli:

- otrzymujesz wynagrodzenie za pracę, ale pracodawca nie zgłosił Twojego zatrudnienia do ubezpieczeń społecznych lub nie odprowadza od Twojej wypłaty składek do ZUS;
- pracodawca wypłaca część Twojej pensji oficjalnie, a resztę bez odprowadzenia obowiązkowych składek;
- nie masz dostępu do ochrony socjalnej – np. publicznej służby zdrowia, płatnego zwolnienia lekarskiego, praw emerytalnych;
- pracodawca nie zawarł z Tobą na piśmie umowy o pracę;
- jako cudzoziemiec spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii pracujesz w Polsce bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia wpisanego do ewidencji w powiatowym urzędzie pracy.

Zeskanuj kod i szukaj informacji na stronach:



Europejskiego Urzędu ds. Pracy



Państwowej Inspekcji Pracy



