

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

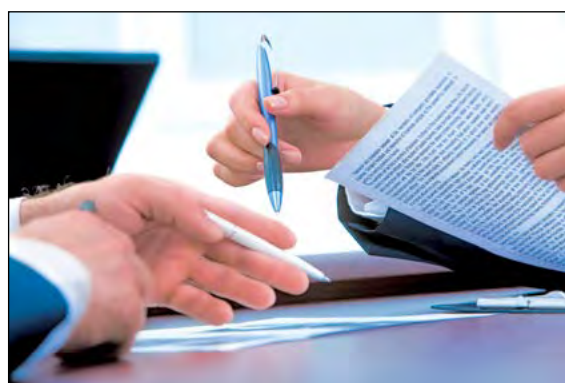
Nr 2 (456) 2021

**Pod znakiem
pandemii** (str. 12)

**Bezpieczna
praca zdalna** (str. 8)

**Kiedy pewność
zatrudnienia?** (str. 15)

- 3 Katarzyna Łażewska-Hrycko Głównym Inspektorem Pracy
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Dyżury prawne we współpracy z mediami
- 8 Nie ma odwrotu. Bezpieczna praca zdalna w czasie zagrożenia COVID-19
- 12 Pod znakiem pandemii. Prawnicy inspekcji pracy odpowiadali na pytania czytelników „Dziennika Gazety Prawnej” (cz. 1)
- 15 Kiedy pewność zatrudnienia? Limity umów na czas określony
- 18 O kontrolach w czasie pandemii
- 20 W poszukiwaniu algorytmu. Modernizacja maszyn (cz. 2)
- 25 Uwaga człowiek! Bezpieczne stosowanie środków ochrony roślin
- 30 Liczne nieprawidłowości, mało wypadków. Stan bhp w zakładach kamieniarskich
- 32 Wspomnienia
- 34 Niebezpieczna samoróbka. Gdy maszyny nie spełniają podstawowych wymagań bezpieczeństwa



15 Kiedy pewność zatrudnienia? Limity umów na czas określony

8 Nie ma odwrotu

Praca zdalna to niewątpliwie instytucja, która w sytuacjach nadzwyczajnego zagrożenia powinna służyć bhp, ale również system bhp musi w sposób właściwy zabezpieczać pracowników przed zagrożeniami mogącymi wystąpić przy wykonywaniu pracy zdalnej, zwłaszcza w sferze psychologicznej czy ergonomii pracy.

25 Uwaga człowiek!



34 Niebezpieczna samoróbka

Kontrola firmy realizującej inwestycje związane z budową domów została przeprowadzona w związku z ciężkim wypadkiem przy pracy, jakiemu uległ 54-letni pracownik zatrudniony na stanowisku pracownika tartaku – operatora traka taśmowego.



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:

Dariusz Mińkowski
– zastępca Głównego Inspektora Pracy
Danuta Rutkowska
– rzecznik prasowy GIP
Artur Sobota – p.o. dyrektora
Departamentu Prewencji i Promocji

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. J. Kałek

Katarzyna Łażewska-Hrycko Głównym Inspektorem Pracy



Fot. A. Hrechorowicz

Marszałek Sejmu Elżbieta Witek powołała Katarzynę Łażewską-Hrycko na urząd Głównego Inspektora Pracy. Uroczyste wręczenie aktu nominacyjnego odbyło się 10 lutego 2021 r. w gabinecie Marszałka Sejmu. W uroczystości uczestniczyli Agnieszka Kaczmarska, szef Kancelarii Sejmu i poseł Janusz Śniadek, przewodniczący Rady Ochrony Pracy.

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko w towarzystwie Janusza Śniadka spotkała się 10 lutego 2021 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy ze swoimi zastępcami i dyrektorami departamentów w GIP. Zapoznana się z pracą departamentów i nakreśliła najważniejsze zadania stojące dziś przed Państwową Inspekcją Pracy. Dzień wcześniej, 9 lutego, Rada Ochrony Pracy i Komisja do Spraw Kontroli Państwowej Sejmu RP na posiedzeniach plenarnych, prowadzonych w formie wideokonferencji, pozytywnie zaopiniowały dla Marszałka Sejmu kandydaturę Katarzyny Łażewskiej-Hrycko na stanowisko Głównego Inspektora Pracy.

Przedstawiając posłom i członkom ROP program swojego działania, kandydatka podkreśliła, że chce koncentrować się na poprawie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy, dbaniu o profesjonalizm w działaniach,



zapewnieniu szerokiego dostępu do poradnictwa prawnego dla pracowników i pracodawców, rozwoju programów prewencyjnych i coraz lepszym dostosowaniu ich do potrzeb odbiorców.

„W inspekcji pracy jest wielu fachowców, którzy z oddaniem wykonują swoją pracę. To z nimi chcę budować urząd profesjonalny, merytoryczny i skuteczny, który będzie cieszył się autorytetem”

– powiedziała kandydatka na stanowisko szefa PIP.

Katarzyna Łażewska-Hrycko jest absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego, byłym dyrektorem Biura Rady Dialogu Społecznego. Do marca 2016 r. piastowała stanowisko nadinspektora pracy – kierownika Sekcji Prawnej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. (D.D.)

Wiadomości nie tylko z kraju

Projekt planu pracy SLIC

Drugie w tym roku spotkanie Grupy Roboczej Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) ds. Strategii BHP, przeprowadzone w formie wideokonferencji, odbyło się 28 stycznia. Wzięła w nim udział **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w GIP, a także przedstawiciele Szwecji, Hiszpanii, Francji, Niemiec oraz Danii. Dyskutowano o projekcie planu pracy SLIC oraz organizacji grup roboczych pracujących w ramach tej instytucji. GR ds. Strategii jest zobowiązana do przedłożenia projektu na posiedzeniu plenarnym SLIC w celu jego zatwierdzenia oraz zaproponowania sposobu jego funkcjonowania. Do jej zadań należy także przygotowanie projektów mandatów poszczególnych grup roboczych, na podstawie których będą zwoływane posiedzenia oraz realizowane cele przed nimi postawione. Jedną z propozycji stanowi, że powstanie wspólna grupa robocza poświęcona tradycyjnym i nowym zagrożeniom, w ramach której omawiane będą kwestie dotyczące maszyn, chemii, ergonomii oraz czynników biologicznych w miejscu pracy. Miałyby także powstać grupy zajmujące się ogólnymi zagadnieniami dotyczącymi egzekwowania przepisów, gdzie dyskutowane miałyby być zagadnienia dotyczące m.in. organizacji i realizacji programów wymiany inspektorów pracy, zasad oceny inspekcji pracy według wspólnych kryteriów czy projektu „wyszkol szkoleniowca”.

O dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych

Działaniom w ramach przygotowania europejskiej kampanii prewencyjno-kontrolnej w zakresie przeciwdziałania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym poświęcone było spotkanie Grupy Roboczej EMEX pod auspicjami Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Odbyło się ono zdalnie 14 stycznia br. Wśród uczestników byli: **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w GIP oraz specjaliści ze Szwecji, Belgii, Grecji, Cypru, Danii, Finlandii i Portugalii. Celem spotkania było omówienie założeń, ram czasowych oraz uczestników kampanii, która miałyby być prowadzona we wszystkich krajach członkowskich oraz kra-

jach EFTA. Wątek informacyjno-promocyjny już został zapoczątkowany przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU OSHA), co może znacząco wpłynąć na zasięg tej kampanii i pozytywne skutki w zakresie prewencji powszechnego problemu zdrowotnego wśród pracujących w każdym zawodzie. Pierwsze spotkanie grupy poświęcone było w szczególności dyskusji na temat rozpoznania potrzeb poszczególnych krajów co do konkretnego zagadnienia, którym należałoby się zająć podczas realizacji kampanii. Ze względu na rozległość tematyki dolegliwości mięśniowo-szkieletowych zgodnie przyjęto, że kampania powinna być ograniczona do wskazanych zawodów lub branż. Takie działanie może przynieść konkretne rezultaty i zmiany w podejściu do dbałości o zdrowie pracowników i kształtowanie ich dobrostanu.

O pracy w pandemii na antenie radia



Gościem audycji pt. „Praca w pandemii” olsztyńskiego Radia UWM FM był dr **Łukasz Sztynch**, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie. 25 stycznia br. udzielał odpowiedzi na najbardziej nurtujące pytania, dotyczące praw pracowników oraz obowiązków podmiotów zatrudniających w okresie pandemii, oraz ważnej roli społecznej, jaką pełni przy tym Państwowa Inspekcja Pracy. Ponad dwugodzinne nagranie zostało podzielone na siedem odcinków, które będą emitowane w kolejnych tygodniach na antenie Radia UWM FM.

Szkolenie społecznych inspektorów pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zorganizował 27 stycznia br. szkolenie w formie wideokonferencji, adresowane do przedstawicieli związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy organizacji związkowych zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych. Szkolenie zgromadziło licz-

ną, ponad 100-osobową grupę reprezentującą wszystkie branże gospodarki. Tematyka obejmowała dwa bloki zagadnień: postępowanie kontrolne w zakładach pracy, z uwzględnieniem pandemii COVID-19 - współpraca pomiędzy inspektorem pracy, zakładową organizacją związkową i społecznym inspektorem pracy oraz wybrane zmiany w regulacjach prawnych dotyczących bezpieczeństwa pracy, zawarte w obowiązujących przepisach Tarcz Antykrzysowych. Szkolenie poprowadziło dwoje inspektorów z OIP w Warszawie: nadinspektor pracy **Józef Fijołek** oraz starszy inspektor pracy **Sylwia Starońska-Pająk**. Interaktywna forma szkolenia spotkała się z uznaniem uczestników, a dyskusja pozwoliła na udzielenie odpowiedzi na wiele problemów, z jakimi w codziennej pracy borykają się związkowcy i SIP-owcy z OPZZ.

SLIC pracuje nad kwestionariuszem

W dniu 11 stycznia br. odbyło się spotkanie Grupy Roboczej Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) ds. Strategii BHP przeprowadzone w formie wideokonferencji, w którym uczestniczyła **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Głównym Inspektoracie Pracy. Omawiano projekt kwestionariusza przygotowanego przez EU OSHA (Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy) oraz SLIC, który jest skierowany do inspektorów pracy z europejskich inspekcji pracy i służy zebraniu informacji dotyczących zawodów oraz branż niosących najwyższe ryzyko dla zdrowia i życia pracujących. Opinia inspektorów pracy, oparta na ich wiedzy i doświadczeniu zawodowym, ma stanowić podstawę do dalszych analiz, a także planowania i podejmowania kolejnych działań. Mają one służyć poprawie warunków pracy w Europie w sposób ujednoczony i zapewniający wspólny cel. Inicjatywa podjęta przez te dwie instytucje stanowi realizację postanowień zawartych w Komunikacie Komisji Europejskiej pod nazwą „Wytyczne dotyczące pracowników sezonowych w UE w kontekście pandemii COVID-19 (2020/C 235 I/01)”. Kwestionariusz obejmuje zakresem pytań pełną grupę pracujących, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników sezonowych, delegowanych i tymczasowych, oraz szeroki wachlarz zagrożeń w ich środowiskach pracy.

Konkurs dla uczniów

Etap regionalny konkursu wiedzy o prawie pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy” odbył się 21 stycznia br. na platformie Teams. Jego uczestnikami byli uczniowie z 13 szkół uczestniczących w I etapie organizowanym w szkołach z województwa kujawsko-pomorskiego. Do wyłonienia laureatów regionalnego etapu potrzebne były dwie dogrywki: pierwsza w formie testu składającego się z 20 pytań oraz druga w formie ustnej. Na podstawie wyników Regionalna Komisja Konkursowa, której przewodniczył kierownik Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Bydgoszczy **Robert Walentyn**, dokonała rozstrzygnięcia i wy-

łoniła laureatów. I i II miejsce zajęły uczennice z Zespołu Szkół im. Stanisława Staszica w Nakle nad Notecią (zakwalifikowały się do udziału w etapie centralnym, organizowanym przez Główny Inspektorat Pracy w Warszawie). Na III miejscu uplasował się uczeń z Zespołu Szkół Ekonomicznych w Grudziądzu. Wszyscy uczestnicy regionalnego etapu konkursu otrzymają dyplomy, przesłane pocztą. Ich opiekunowie - listy z podziękowaniami. Trójka laureatów otrzyma także nagrody rzeczowe ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy.

Szkolenie prewencyjne dla mikrozakładów

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach przeprowadzili 26 stycznia br. szkolenie on-line adresowane do pracodawców, którzy zgłosili się do udziału w tegorocznej edycji programu prewencyjnego „Zdobądź dyplom PIP”. Pracodawcom przedstawiono ideę programu opartą na zasadzie samokontroli. Przy pomocy przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy narzędzi: „Listy kontrolnej z komentarzem” oraz przy wsparciu inspektora pracy jako eksperta, mogą zidentyfikować występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenić ich skalę oraz określić sposoby i terminy ich likwidacji. Zwieńczeniem programu będzie przyznanie dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy tym pracodawcom, którzy pomyślnie ukończą program. W szkoleniu uczestniczyło 22 pracodawców, którzy wysłuchali wykładów na temat przestrzegania prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Z głębokim żalem przyjęliśmy wiadomość
o śmierci naszego Kolegi**

śp. Janusza Gołajewskiego

**byłego Wicedyrektora Gabinetu
Głównego Inspektora Pracy,
Kierownika Sekcji Spraw Osobowych,
osoby o ogromnej wiedzy, cenionego, wieloletniego
pracownika Głównego Inspektoratu Pracy.**

**Nabożeństwo żałobne odbyło się
10 lutego 2021 roku w kościele
pw. Św. Apostołów Piotra i Pawła w Pyrach,
po czym nastąpiło odprowadzenie
na Rzymskokatolicki Cmentarz w Pyrach.**

**koleżanki i koledzy
z Głównego Inspektoratu Pracy**



Dyżury prawne we współpracy z mediami

W styczniu 2021 r. pracownicy OIP w Warszawie z oddziałów w Płocku, Radomiu i Ostrołęce udzielali porad prawnych we współpracy z lokalnymi mediami.

Oddział w Płocku

W „Tygodniku Płockim” 5 stycznia 2021 roku ukazał się artykuł informujący o dyżurze specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy w dniach 8 i 11 stycznia 2021 r. Główny specjalista **Teresa Łygaś** oraz specjalista **Michał Natkowski** udzielali telefonicznych porad prawnych w szczególności z zakresu prawnej ochrony pracy, z uwzględnieniem sytuacji epidemicznej. Dzwoniących najbardziej interesowały zagadnienia związane z obowiązkami pracodawcy w razie wystąpienia zakażenia COVID-19 u pracowników, a także roli pracodawcy w zakresie kierowania pracowników na testy oraz związane z tym ponoszone koszty. Pytania dotyczyły również obowiązków pracownika przebywającego na kwarantannie czy izolacji domowej, badań lekarskich i szkoleń bhp pracowników w czasie pandemii. Zainteresowanie wzbudzała także organizacja pracy w zakładzie w czasie wystąpienia zakażenia koronawirusem wśród pracowników.

Oddział w Radomiu

W dniach 11 i 12 stycznia we współpracy z redakcją dziennika „Echo Dnia” w Radomiu porad prawnych udzielały: starszy inspektor pracy **Agnieszka Turbakiwicz** oraz młodszy inspektor pracy **Ilona Mularska**. Dyżury inspektorów pracy zostały poprzedzone artykułami w „Echu Dnia” zachęcającymi do kontaktu ze specjalistami Okręgowego Inspektoratu Pracy. Najczęstsze pytania, które zadawali czytelnicy, dotyczyły uprawnień związanych

z rodzicielstwem, m.in. zasiłku chorobowego dla kobiet w ciąży, czasu pracy i godzin nadliczbowych oraz obowiązków związanych z epidemią.

Oddział w Ostrołęce

W ramach współpracy z „Tygodnikiem Ostrołęckim” w dniu 14 stycznia 2021 r. telefoniczny dyżur pełnił starszy specjalista **Adam Pszczołkowski**. Dyżur został poprzedzony informacją opublikowaną w „Tygodniku Ostrołęckim”, zachęcającą do kontaktu ze specjalistą z oddziału w Ostrołęce. Dzwoniący byli zainteresowani głównie tematyką wykonywania pracy podczas epidemii: zapewnienia pracownikom środków ochrony osobistej przez pracodawcę, warunków pracy podczas epidemii czy możliwości wykonywania pracy zdalnej podczas kwarantanny lub izolacji domowej. Specjalista odpowiadał również na pytania dotyczące wykorzystania urlopów zasługujących, także w czasie epidemii. Pytania i odpowiedzi z dyżuru ukazały się w „Tygodniku Ostrołęckim”.

W okresie wstrzymania poradnictwa osobistego z powodu pandemii w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie oraz w jego oddziałach codziennie specjaliści pełnią dyżury telefoniczne. Ponadto zapytania z zakresu prawa pracy można kierować również za pośrednictwem poczty tradycyjnej (informacja zamieszczona na stronie http://www.bip.pip.gov.pl/pl/bip/porady_wszystkie) lub elektronicznej na adres kancelaria@warszawa.pip.gov.pl.



Inspektorzy pracy odpowiadali na pytania

W listopadzie i grudniu ub.r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wraz z „Magazynem Solidarność” zorganizowali telefoniczne dyżury prawne, w ramach których specjaliści prawa pracy z OIP Gdańsk udzielali porad z zakresu prawnej ochrony pracy, głównie związanych z wykonywaniem pracy w czasie pandemii COVID-19. Poniżej kilka pytań i odpowiedzi z dyżuru Inspektora pracy.

Czy pracownik w czasie przebywania na kwarantannie lub w izolacji może pracować?

Na wstępie trzeba odróżnić pojęcia osoby przebywającej na kwarantannie od osoby poddanej izolacji. Kwarantanna to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób zakaźnych. Natomiast izolacja to odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby.

Izolacja w warunkach domowych to odosobnienie osoby chorej z przebiegiem choroby zakaźnej niewymagającej bezwzględnej hospitalizacji ze względów medycznych w jej miejscu zamieszkania lub pobytu, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Pracownik, który przebywa na kwarantannie może pracować, ale tylko w ramach pracy zdalnej. Taka możliwość została uregulowana w art. 4h ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem

Pracodawca narzuca pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej. Czy pracodawca musi zapewnić sprzęt do jej wykonywania i czy może odwołać pracownika z pracy zdalnej przed terminem określonym w poleceniu jej wykonywania?

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy antykrzysowej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma

Pracodawca narzuca termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego? Czy może tak zrobić?

Pracodawca może narzucić pracownikowi wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego. Zasadą jest, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlop wypoczynkowy powinien być udzielany zgodnie z planem urlopów. Jeśli taki plan nie został ustalony, pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy (w tym zakresie wyłączenie dotyczy tzw. urlopu na żądanie). Natomiast jeśli chodzi o zaległy urlop wypoczynkowy, to obecnie obowiązujące przepisy wprost dają pracodawcom możliwość

niżej niebezpiecznych lub mają zostać przeniesieni na powyższe stanowiska. Kolejne wyłączenie dotyczy uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu oraz studentów odbywających praktyki studenckie. Szkolenie to będzie musiało być przeprowadzone w dotychczasowej formie. Natomiast w przypadku szkoleń okresowych z dziedziny BHP ustawodawca zachował ważność szkoleń, których termin przeprowadzenia przypadał w okresie: • obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub • 30 dni od dnia odwołania stanu za-



Co wiemy o pracy zdalnej

Prawnik z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odpowiada na pytania Czytelników

Czy pracodawca może odwołać pracownika z pracy zdalnej przed terminem określonym w poleceniu wykonywania tej pracy?

Tak, pracodawca może odstąpić od polecenia wykonania pracy zdalnej w każdym czasie. Powyższe wynika wprost z art. 3 ust. 8 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842) – tzw. ustawy antykrzysowej. Jest to polecenie pracodawcy, wydane bezpośrednio na podstawie obowiązujących przepisów. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ww. ustawy, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Dopuszczalne jest zatem skrócenie okresu świadczenia pracy zdalnej na czas oznaczony i uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19, i co więcej, taka możliwość nie musi być wpisana przewidziana w treści polecenia wykonywania pracy zdalnej.



Praca zdalna to dziś codzienność niemal w każdej branży - dlatego mamy tak wiele pytań do ekspertów

Pracodawca zobowiązał pracownika do przesyłania raportów z wykonywanej pracy zdalnej. Czy miał do tego prawo?

Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych

czynności, uwzględniając w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w ww. poleceniu pracodawcy (art. 3 ust. 6 i 7 ustawy antykrzysowej). Wynika z tego, że pracodawca powinien przekazać pracownikowi informację zawierającą co najmniej szczegółowo sporządzania i przekazywania takich raportów, np. dotyczącą częstotliwości ich przekazywania.

Pracodawca chce wypowiedzieć umowę z pracownikiem, który aktualnie wykonuje pracę w formie zdalnej. W jaki sposób złożyć mu takie oświadczenie? Czy wystarczy wiadomość e-mail?

Aby wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem, musi n.m.in. zostać złożone w formie pisemnej. Jednym z rozwiązań jest wysłanie na adres pracownika wypowiedzenia w formie pisemnej przesyłką za potwierdzeniem odbioru. Ważne jest dla pracodawcy to, aby miał dowód doręczenia wypowiedzenia. Wypowiedzenie można też wysłać drogą elektroniczną (poprzez e-mail), ale pod warunkiem, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Wysłanie wypowiedzenia e-mailem bez

tego podpisu będzie wadliwe, a pracownik będzie mógł się od takiego wypowiedzenia odwołać do sądu pracy.

Jestem matką 10-latkę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Czy mogę jeszcze w tym roku skorzystać z uprawnień do 1 dnia opieki nad dzieckiem, jeśli ojciec dziecka skorzystał z tego uprawnienia w 2020 r., tj. wykorzystał już jeden dzień. Niestety, w czerwcu br. przez trudną sytuację w firmie stracił zatrudnienie i obecnie nie pracuje.

Tak, może pani skorzystać z takiego uprawnienia. Pytanie o tzw. dni opieki nad dzieckiem dotyczy zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni (16 godzin) w ciągu roku kalendarzowego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, z tytułu wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat (art. 188 Kodeksu pracy). Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może skorzystać jedno z nich. Natomiast, jeśli jedno z rodziców (opiekunów) pozostającego w zatrudnieniu do korzystania z pozostałej części uprawnienia. W takim przypadku nie ma przeszkód, aby rodzice podzielili się tym uprawnieniem. Decyzja co do sposobu wykorzystania zwolnienia (czy w dniach czy w godzinach) pierwszego z rodziców (opiekunów), który w danym roku kalendarzowym korzysta ze zwolnienia jest wiążąca dla drugiego rodzica do końca tego roku.



Bezpieczna praca
zdalna w czasie
zagrożenia COVID-19

Nie ma odwrotu

Praca zdalna funkcjonuje na polskim rynku pracy już od blisko roku i dotyczy znaczącej liczby pracowników. Mając na uwadze, iż może być ona stałym elementem naszej rzeczywistości również w czasach po pandemii, warto zastanowić się nad kwestiami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników odnoszącymi się do tej formy pracy.

W związku z pandemią na naszych oczach rozegrała się rewolucja – praca zdalna weszła szturmem do naszych zwykłych stosunków zatrudnienia i obecnie nie jest już uprawnieniem elitarnym, zastrzeżonym tylko do wolnych zawodów. W końcu nieco się zatrzymaliśmy, mamy większą szansę na od dawna postulowane zachowanie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Należy jednak pamiętać, że praca zdalna to nie tylko korzyści, może ona nieść ze sobą również różnego rodzaju zagrożenia. Dlatego tak bardzo ważne jest właściwe ukształtowanie przepisów z zakresu bhp odnoszących się do pracy zdalnej, mających na celu stworzenie wygodnych i komfortowych warunków do pracy.

Optymalny model

Praca zdalna została wprowadzona do polskiego porządku prawnego z dniem 8 marca 2020 r. tzw. ustawą o przeciwdziałaniu

COVID-19¹, jako tymczasowy nadzwyczajny środek zapobiegający rozprzestrzenieniu się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zwanej COVID-19. Mimo że była wdrażana w zakładach pracy bez przygotowania, w trybie kryzysowym, to – jak wskazują badania przeprowadzone przez Future Business Institute – została dobrze przyjęta zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Prognozuje się przy tym, że praca zdalna, choć wprowadzona w ekspresowym tempie i w nadzwyczajnych okolicznościach, na tyle zakorzeniła się w sferze zatrudnienia, że nie ma od niej odwrotu.

Z przytoczonych badań wynika, że pracownicy preferują zwłaszcza łączenie pracy w biurze z pracą w domu, najchętniej pracowaliby w modelu hybrydowym, z przewagą pracy zdalnej. Model ten jest optymalny, zarówno ze względów zdrowotnych, gdyż izolacja nie sprzyja zdrowiu psychicznemu, jak i z punktu widzenia społecznego, ponieważ pracow-

nicy doświadczają pracy zespołowej i bycia częścią zespołu, a jednocześnie mają możliwości łatwiejszego pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym². Innym pozytywnym jest oszczędność czasu (choćby związanego z dojazdem do pracy), który można przeznaczyć na życie prywatne. Ważną korzyścią, i to zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika, jest też obniżenie kosztów zatrudnienia.

Praca zdalna niesie ze sobą również różnego rodzaju zagrożenia i skutki negatywne. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim obniżenie liczby i jakości kontaktów między współpracownikami oraz przebywanie w izolacji społecznej, co może mieć negatywny wpływ na stan psychiczny pracownika, a także na budowanie wspólnoty zakładowej, w tym również przedstawicielstw pracowniczych. W tym przypadku wiele jednak zależy od osobowości oraz doświadczeń zawodowych danego pracownika. Pracownicy o osobowości ekstrawertycznej, którzy potrzebują codziennego kontaktu z innymi ludźmi, mogą pracę zdalną znośić źle, natomiast dla osób introwertycznych, skoncentrowanych na pracy, a także takich, którym zależy na łączeniu sfery rodzinnej i zawodowej, praca zdalna może być rozwiązaniem bardzo korzystnym. W związku z tym, dla zwiększenia komfortu psychicznego pracowników, należy umożliwić im sprawny system komunikacji. Przy organizacji każdej pracy zdalnej niezwykle istotne jest również stworzenie pracownikowi wygodnych i komfortowych warunków do pracy³.

Pilna potrzeba regulacji

Mając na uwadze, że ta forma pracy funkcjonuje w Polsce już od blisko roku i dotyczy znaczącej liczby pracowników, oraz perspektywy wskazujące, iż może być ona stałym elementem naszej rzeczywistości również w czasach po pandemii, warto zastanowić się nad kwestiami bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, odnoszącymi się do pracy zdalnej.

Praca zdalna pełni ważną rolę nie tylko w systemie ochrony zdrowia publicznego, ale również w systemie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, ponieważ jest środkiem przeciwdziałającym COVID-19, a więc pełniącym rolę służebną wobec najważniejszych dóbr człowieka, jakimi są jego życie i zdrowie. Ma to bardzo istotne znaczenie dla ewentualnego przyjęcia koncepcji obligatoryjności wydania przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej ze względu na ochronę życia i zdrowia pracownika, po spełnieniu warunków jej wykonywania opisanych w ustawie. Rozstrzygnięcia wymaga także kwestia, w jakim zakresie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników mają lub powinny mieć zastosowanie do wykonywania pracy zdalnej. To ostatnie zagadnienie ma doniosłe znaczenie praktyczne, ponieważ przepisy ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 wprowadzające pracę zdalną nie odnoszą się do zagadnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Pomimo tymczasowego charakteru pracy zdalnej sprawa ta wymaga pilnego uregulowania już obecnie.

Jest na to szansa, gdyż ze względu na duże zainteresowanie pracą zdalną oraz postulowaną przez wielu pracodawców chęć jej kontynuowania także po odwołaniu stanu epidemii, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii podjęło wstępne prace legislacyjne, mające na celu wprowadzenie pracy zdalnej na stałe do Kodeksu pracy. Przygotowany w tym zakresie przez ministerstwo wstępny, roboczy projekt ustawy został skierowany do Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego. Uregulowanie pracy zdalnej, zwłaszcza w warunkach typowych, a nie nadzwyczajnych, wymaga uzgodnień ze związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców, bowiem tylko taka regulacja zrównoważy i zabezpieczy interesy obu stron stosunku pracy. Po wypracowaniu kompromisowych rozwiązań w tym zakresie przez partnerów społecznych w dialogu

autonomicznym ministerstwo podejmie dalsze prace legislacyjne⁴.

Na polecenie pracodawcy

Praca zdalna została uregulowana 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 kryzysowych⁵. W pierwotnej regulacji, obowiązującej od dnia 8 marca 2020 r., praca zdalna została ujęta w sposób ogólny. Postanowiono w niej, że pracodawca w celu przeciwdziałania COVID-19 może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Późniejsze nowelizacje ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 przynosiły doprecyzowanie regulacji dotyczących pracy zdalnej, aż do obowiązującego od dnia 24 czerwca 2020 r. obecnego jej brzmienia⁶. Mówi ono, iż w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. To uregulowanie stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy wymienionych w ustawie służb mundurowych.

Dalej ustawa określa zasady polecenia pracownikowi pracy zdalnej. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną powinien zapewnić pracodawca,

przy czym pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, pod warunkiem że umożliwiają to poszanowanie i ochronę informacji poufnych oraz innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W ustawie wprowadzono pewne elementy kontroli pracodawcy nad efektywnością pracy pracownika, ponieważ na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu pracodawcy.

Należy podkreślić, że przejawem wykonywania przez pracodawcę przysługujących mu uprawnień kierowniczych jest nie tylko możliwość polecenia wykonywania pracy zdalnej, ale również to, iż pracodawca może w każdym czasie cofnąć to polecenie.

Rozwiązanie ze sfery bhp

Nie ulega wątpliwości, że praca zdalna została wprowadzona w celu przeciwdziałania COVID-19, a więc ze względu na ochronę życia i zdrowia ludzkiego. Art. 2 ustawy wyjaśnia, że przez przeciwdziałanie COVID-19 należy rozumieć wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków, w tym społeczno-gospodarczych, choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2. W związku z priorytetowym prozdrowotnym celem pracy zdalnej „w płaszczyźnie instytucjonalnej i teoretyczno-prawnej możliwe jest traktowanie pracy zdalnej jako instytucji prawa ochrony pracy”. Oznacza to, że pracę zdalną można traktować jako „rozwiązanie prawne ze sfery bhp, którego celem jest ochrona zdrowia i życia pracowników”. Przyjęcie takiego założenia rodzi „poważne konsekwencje, z uwagi na szczególny cha-

rakter tego typu regulacji, ustanawiających w dziedzinie bhp wysokie standardy oraz daleko idącą odpowiedzialność pracodawcy, na którym spoczywa generalny obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników”⁷.

Skutkiem prawnym przyjęcia koncepcji pracy zdalnej jako instytucji prawa ochrony pracy jest to, że polecenie pracy zdalnej należy odczytywać w ramach generalnego obowiązku pracodawcy z art. 207 § 2 k.p., jako nowego instrumentu prawnego służącego ochronie życia i zdrowia pracowników. W związku z tym kompetencje kierownicze pracodawcy w zakresie wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej nie mogą być przez niego wykorzystywane arbitralnie. Należy zatem przyjąć, że pracodawca – w sytuacji spełnienia wszystkich ustawowych przesłanek wykonywania pracy zdalnej – ma obowiązek wydać pracownikowi polecenie pracy zdalnej ze względu na ochronę życia i zdrowia jego oraz współpracujących z nim pracowników. Według doniesień naukowych jednym z najskuteczniejszych obecnie środków przeciwdziałających rozprzestrzenianiu się COVID-19, dopóki centralnym narzędziem zwalczania pandemii nie staną się szczepienia ochronne i nie wytworzy się tzw. odporność zbiorowa przed wirusem SARS-CoV-2, jest izolacja społeczna⁸, a pracodawca zgodnie z art. 207 § 2 k.p. obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Należy przy tym podkreślić, że ocena spełnienia wszystkich przesłanek ustawowych zastosowania pracy zdalnej, z punktu widzenia spełnienia jej celu, jakim jest ochrona jego życia i zdrowia, należy do pracodawcy. Pracodawca dokonuje tej oceny we współpracy z pracownikiem, ze względu na ustawowy wymóg umożliwiający polecenie pracy zdalnej wówczas, gdy pracownik posiada umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do jej wykonywania. Pracownik ma obowiązek współpracować z pracodawcą w dokonaniu oceny możli-

wości zastosowania pracy zdalnej, gdyż art. 211 pkt 7 k.p. nakłada na niego obowiązek współdziałania z pracodawcą w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku, gdy pracodawca wyda pracownikowi polecenie wykonywania pracy zdalnej, pracownik ma obowiązek zastosować się do tego polecenia. Obowiązek taki wynika z art. 100 § 1 k.p., który nakłada na pracownika obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy dotyczących pracy, oraz w tym przypadku dodatkowo z art. 211 pkt 2 k.p., nakładającego na pracownika obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy dotyczących przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy⁹.

Stare przepisy nie wystarczą

Ponieważ przepisy ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 wprowadzające pracę zdalną nie odnoszą się w żaden sposób do kwestii bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników należy przyjąć, że do wykonywania takiej pracy w całości mają zastosowanie przepisy z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Potwierdzenie tego znajdujemy w odpowiedzi na zapytanie poselskie w sprawie przepisów bhp dotyczących pracy zdalnej, w której wskazano, że „podczas wykonywania pracy w sposób zdalny ani pracownik, ani pracodawca nie są zwolnieni z przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, nie zmieniają się także zasady dotyczące procedur związanych z wypadkiem przy pracy”¹⁰. Niemniej jednak warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że ze względu na specyfikę wykonywania pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania określonym w umowie o pracę (najczęściej w domu pracownika) przestrzeganie przez pracodawcę niektórych obowiązujących przepisów dotyczących bhp jest niemożliwe albo co najmniej znacznie utrudnione. Chodzi tutaj przykładowo o regulacje z zakresu bhp dotyczące obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy czy urządzeń higieniczno-sanitarnych.

W odpowiedzi na zapytanie poselskie w sprawie przepisów bhp dotyczących pracy zdalnej wskazano również, że „podczas pracy zdalnej (wykonywanej często w miejscu zamieszkania) pracodawca ma ograniczone możliwości w zakresie organizowania stanowiska pracy oraz kontrolowania stanu bhp. Pracodawca jest bowiem zobowiązany do przestrzegania norm konstytucyjnych chroniących prywatność pracownika oraz jego mir domowy”¹¹. Tego rodzaju ograniczenia mogą wystąpić także w związku z powstaniem zdarzenia wypadkowego podczas pracy zdalnej, jak również podczas kontroli prowadzonych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Zasygnalizowane jedynie przykładowe problemy ze stosowaniem obowiązujących przepisów bhp do wykonywania pracy zdalnej już dają asumpt do wyjścia z wnioskiem *de lege ferenda* dostosowania przepisów bhp do specyfiki pracy zdalnej. Bowiem obecny model systemu bhp, określony w dziale X Kodeksu pracy, nie przystaje do nowych, wprowadzonych w trybie nadzwyczajnym rozwiązań. Trzeba zatem podjąć trud przeanalizowania całości przepisów bhp, wypracowania właściwych rozwiązań oraz dokonania modyfikacji systemu bhp ze względu na nietypowe warunki pracy zdalnej. Pewne wskazówki w tym względzie mogą dać uregulowania tych kwestii odnoszące się do telepracy oraz pracy nakładczej, gdyż przy niektórych rodzajach prac praca zdalna wykazuje pewne podobieństwa do telepracy oraz pracy nakładczej (według przepisów ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 praca zdalna może zostać polecona, jeżeli pozwala na to rodzaj pracy, w szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, podobnie jak telepraca, lub dotyczy wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych, podobnie jak praca nakładcza). Przykładowo z regulacji telepracy do pracy zdalnej można skorzystać w zakresie dopuszczalności przeprowadzania, pod określonymi warunkami, przez pracodawcę w domu pracow-

nika kontroli w zakresie bhp, jak również uregulowań ograniczających obowiązki pracodawcy w zakresie bhp. Natomiast z regulacji pracy nakładczej godnym polecenia jest wymóg, że nie można powierzać prac, których wykonywanie jest szkodliwe dla zdrowia wykonawcy lub jego współmieszkańców. Należy bowiem mieć na uwadze, że istotą pracy zdalnej jest jej wykonywanie w domu pracownika, w którym wygospodarowuje sobie miejsce do pracy, ale funkcjonuje w nim na ogół w gronie rodzinnym.

Uwagi końcowe

Autor w pełni popiera tezę, że praca zdalna uregulowana w ustawie o przeciwdziałaniu COVID-19 to instrument prawa ochrony pracy. Przy czym akceptacja pracy zdalnej jako instytucji prawa ochrony pracy niesie ze sobą konieczność dokonania zmian w systemie bhp, w szczególności przepisów dotyczących zakresu obowiązków bhp pracodawcy, ergonomicznych warunków pracy, dokonywania oceny ryzyka zawodowego,

procedury stwierdzania wypadków przy pracy, kompetencji kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy. Praca zdalna to niewątpliwie instytucja, która w sytuacjach nadzwyczajnego zagrożenia powinna służyć bhp, ale również system bhp musi w sposób właściwy zabezpieczać pracowników przed zagrożeniami mogącymi wystąpić przy wykonywaniu pracy zdalnej, zwłaszcza w sferze psychologicznej czy ergonomii pracy, natomiast pracodawcy dać realną możliwość realizacji nałożonych na niego obowiązków bhp.

Autor żywi nadzieję, że rozważania zawarte w niniejszej publikacji staną się przyczynkiem nagłośnienia oraz ożywionych dyskusji mających na celu wypracowanie i w konsekwencji wprowadzenie właściwych rozwiązań tego ważnego społecznego zagadnienia, jakim jest bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników podczas wykonywania pracy zdalnej.

Grażyna Ślowska,
nadinspektor pracy, OIP Łódź

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374, ostatnia zm. z 2021 r. poz. 159).
2. Praca Zdalna. Rewolucja, która się przyjęła. Teraz czas na zmiany, Raport Future Business Institute (<https://futurebusiness.institute>).
3. K. Sęczkowska, Konsekwencje psychospołeczne pracy zdalnej, „Problemy Nauk Humanistycznych i Społecznych. Teoria i Praktyka” 2019/2.
4. Odpowiedź Iwony Michałek, sekretarza stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii na zapytanie nr 2135 do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii w sprawie przepisów bhp dotyczących pracy zdalnej.
5. Dz.U. z 2020 r. poz. 374, ostatnia zm. z 2021 r. poz. 159.
6. Art. 77 pkt 1 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1086).
7. Założenia do ogólnopolskiej konferencji naukowej „Praca zdalna jako instytucja prawa ochrony pracy”, która odbyła się 21 stycznia 2021 r. na Uniwersytecie Łódzkim.
8. J. Duszyński, A. Afelt, A. Ochab-Marcinek, R. Owczuk, K. Pyrc, M. Rosińska, A. Rychard, T. Smiatcz, Zrozumieć COVID-19, opracowanie Zespołu ds. COVID-19 przy Prezisie Polskiej Akademii Nauk, PAN, Warszawa 2020.
9. Koncepcja, że praca zdalna uregulowana w ustawie o przeciwdziałaniu COVID-19, jest instytucją prawa ochrony pracy, została zaakceptowana 21 stycznia 2021 r. na ogólnopolskiej konferencji naukowej „Praca zdalna jako instytucja prawa ochrony pracy”, zorganizowanej przez Uniwersytet Łódzki, której uczestnikiem był autor niniejszej publikacji. Zob. także D. Makowski, Kilka uwag o pracy zdalnej, PiZS 2020/10. Podobnie przyjmuje autor tej publikacji, wg którego, zasadniczy cel pracy zdalnej, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19, skłania do postrzegania pracy zdalnej jako instytucji prawa ochrony pracy.
10. Odpowiedź Iwony Michałek, sekretarza stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii na zapytanie nr 2135 do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii w sprawie przepisów bhp dotyczących pracy zdalnej.
11. jw.

Pod znakiem pandemii

Prawnicy inspekcji pracy odpowiadali na pytania czytelników „Dziennika Gazety Prawnej” (cz. 1)

Sprawy zgłaszane w trakcie dyżuru telefonicznego w redakcji dotyczyły przede wszystkim stosowania prawa pracy w sytuacjach spowodowanych epidemią COVID-19.



Porad czytelnikom udzielali eksperci z Centrum Poradnictwa PIP w Głównym Inspektoracie Pracy **Agnieszka Baran** i **Piotr Dziwiński**. Oto niektóre wątki najbardziej nurtujące dzwoniących do redakcji.

Podobjęcie zakażenia wirusem

Proszę o wskazanie obowiązków pracodawcy w razie powzięcia informacji o wystąpieniu zakażenia COVID-19 u pracownika.

W przepisach samego prawa pracy takich wytycznych nie ma. W związku z tym inspekcja pracy wskazuje pracodawcom, żeby taka lista obowiązków została ustalona z inspekcją sanitarną. Generalnie jednak, jeżeli w firmie jest pracownik, który poprzez swoje zachowanie wskazywałby, że faktycznie jest zakażony, to pracodawca może prosić go o przebadanie. Prawo pracy nie zakazuje, ale też nie ma podstawy prawnej, żeby zmusić podwładnego do wykonania testu. Pracownik musi na to wyrazić zgodę. Jeżeli jej udzieli, wykonuje ba-

danie w kierunku koronawirusa. Jeżeli wynik będzie pozytywny, należy powiadomić inspekcję sanitarną, która ustala dalszą procedurę postępowania. Jeżeli jednak pracownik nie wyrazi zgody, wtedy sugeruję tak czy inaczej zawiadomienie inspekcji sanitarnej, że istnieje zagrożenie zakażenia. Przełożony powinien w takiej sytuacji, dla bezpieczeństwa innych osób, ustalić, z kim pracownik zakażony (albo podejrzany o zakażenie) miał kontakt i powiadomić je o tym, a także skontaktować się z sanepidem.

Zalecana procedura w przypadku pozytywnego wyniku testu bądź uzasadnionego podejrzenia, że pracownik jest zakażony wirusem SARS-CoV-2:

- poinformować o zagrożeniu pracowników – wynika to z art. 207¹ Kodeksu pracy: pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia;

- poinformować o sytuacji powiatową stację sanitarno-epidemiologiczną – wynika to z art. 5 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych;
 - podjąć działania, które doprowadzą do zorganizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo (art. 207 § 2 k.p.), które w tym konkretnym przypadku mogą polegać na:
 - zarządzeniu dezynfekcji stanowiska pracy chorego pracownika, narzędzi, które używał;
 - wydaniu polecenia pracy zdalnej tym pracownikom, którzy mogą tak pracować – do czasu wydania decyzji w sprawie kwarantanny przez sanepid;
 - można wydać pracownikom polecenie wykorzystania zaległego urlopu;
 - nowe przepisy nie rozstrzygają, co z pracownikami, którym nie da się zlecić pracy zdalnej – tu w zależności od sytuacji i zaleceń sanepidu, do czasu rozstrzygnięcia przez sanepid, czy osoby te będą objęte kwarantanną, czy nie – pracodawca może zdecydować o zarządzeniu przestoju; może porozumieć się z pracownikiem co do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy; może porozumieć się z pracownikiem w sprawie wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego lub kontynuować pracę, jeżeli zapewni bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Czy pracodawca może zobowiązać pracownika do zrobienia testu?

Za jego zgodą tak. Jeżeli pracownik zgodzi się na badanie w kierunku CO-

VID-19, to może je wykonać. Jeżeli będzie opór ze strony pracownika, to sugeruję kontakt z sanepidem. On ma możliwość wydania decyzji w tym zakresie.

Czy jeżeli pracownicy zgodzą się na przeprowadzenie testów na COVID-19, pracodawca pokrywa wtedy koszt jego wykonania?

Tu również nie mamy przepisów w tym zakresie. Wydaje mi się, że jeżeli jest to na zlecenie zakładu pracy, to co do zasady wydatki związane z przeprowadzeniem badania powinny być pokryte przez pracodawcę.

Pracownicy zgodzili się na przeprowadzenie testów, a pracodawca za nie zapłacił. Okazało się, że w kilku przypadkach wynik był pozytywny. Czy w takiej sytuacji pracodawca informuje o tym inspekcję sanitarną, czy to już jest w zakresie pracownika, żeby taka informacja trafiła do odpowiednich służb?

Ponieważ brak przepisów co do samej procedury przeprowadzania testów na zlecenie firmy, powiedziałabym, że w sytuacji pozytywnych wyników to pracodawca kontaktuje się z sanepidem. Jeżeli okazałoby się, że tego nie zrobił, powinien to wykonać sam pracownik. Dla własnego bezpieczeństwa, chociażby po to, żeby wiedzieć, jak ma się zachować w takiej sytuacji, jakie środki ostrożności podjąć, ile musi przebywać na kwarantannie itp.

Pracownik na kwarantannie

Pracownik przebywa na kwarantannie. Czy zgodnie z przepisami covidowymi musi dostarczyć pracodawcy zaświadczenie z sanepidu?

Obecnie nie ma takiego wymogu. Wcześniej były wydawane decyzje w formie pisemnej, ale ze względu na ich liczbę przepisy zostały zmienione. Obecnie sanepid zamieszcza informacje o kwarantannie czy izolacji w systemie elektronicznym. W systemie PUE ZUS są one widoczne dla pracodawcy. Każdy pracodawca ma więc pod-

gląd danych. Oczywiście nie zwalnia to pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy. Może to zrobić telefonicznie, poprzez SMS-a lub mailem. Najpóźniej drugiego dnia absencji w miejscu zatrudnienia pracownik w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy powinien się z nim skontaktować, powiadomić, dlaczego go nie ma w pracy i jak długo ta nieobecność potrwa.

Jak pracownik ma zawiadomić przełożonego o nałożonej kwarantannie?

Co do zasady, pracownik powinien wypełnić oświadczenie, które jest dostępne na stronie ZUS, i przekazać pracodawcy (np. wysłać mailem za potwierdzeniem odbioru).

Jakie są zasady naliczania wynagrodzenia za czas przebywania w kwarantannie? Czy obowiązują takie same rozwiązania, jak w przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim z innego powodu?

Jest uregulowane, że sposób liczenia wynagrodzenia tak za czas kwarantanny, jak i izolacji jest tożsamy z zasadami generalnymi, jakie obowiązują przy jego wyliczaniu za czas choroby. Czas kwarantanny czy izolacji to czas nieobecności w pracy usprawiedliwiony, płatny tak samo, jak za przebywanie na zwolnieniu lekarskim z każdego innego powodu. Czyli za ten czas dostajemy 80 proc. wynagrodzenia.

Czy jeżeli mieszkam z osobą zakażoną i została na mnie nałożona kwarantanna, to również muszę powiadomić o tym pracodawcę?

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2020 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ustano-

wienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 1931) kwarantanna na osobę, która jest współdomownikiem osoby chorej (zakażonej), nakładana jest z mocy prawa od dnia uży-

skania przez osobę, u której stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2, pozytywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2. W związku z tym współdomownik osoby zakażonej jest obowiązany poddać się kwarantannie trwającej do upływu 7 dni od dnia zakończenia izolacji osoby, z którą prowadzi wspólne gospodarstwo domowe lub zamieszkuje. W takim przypadku inspekcja sanitarna nie musi wydawać żadnej decyzji, pracownik ma jednak obowiązek poinformować pracodawcę, że na mocy tego przepisu został objęty kwarantanną. Dopiero po powrocie do pracy składa stosowne oświadczenie.

Czy takie oświadczenie o zakończeniu kwarantanny powinno mieć formę pisemną?

Tak, zdecydowanie. Chociażby ze względów dowodowych zalecamy formę pisemną.



Jeżeli ja nie jestem chora, ale zostałam objęta kwarantanną ze względu na chorobę innego domownika, to czy muszę mieć wystawione zwolnienie lekarskie? Czy tylko informuję swojego pracodawcę, że zostałam z automatu objęta kwarantanną i dopiero po jej odbyciu oświadczam, że ją przesłam?

Nie musi mieć pani zwolnienia lekarskiego. Jest pani na mocy prawa objęta kwarantanną i to wystarczy. Jednak ma pani obowiązek poinformować pracodawcę, że odbywa kwarantannę jako współdomownik osoby chorej, najpóźniej drugiego dnia nieobecności w pracy. Składa pani także pracodawcy oświadczenie w celu uzyskania prawa do świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Oświadczenie musi zawierać imię i nazwisko ubezpieczonego, jego numer PESEL, jeżeli go posiada, informację o dniu rozpoczęcia odbywania obowiązkowej kwarantanny i dniu jej zakończenia, dane dotyczące osoby, u której stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2, zamieszkującej z ubezpieczonym we wspólnym gospodarstwie domowym, oraz podpis ubezpieczonego.

Czy takie oświadczenie można wysłać mailem do pracodawcy?

Tak, pod warunkiem że pracownik będzie mógł wykazać, że zostało ono odebrane. Chodzi o to, żebyśmy mieli faktycznie pewność, że pracodawca na pewno zapoznał się z takim oświadczeniem. Ono będzie skuteczne tylko, gdy przełożony otworzy ten załącznik i przeczyta. Warto więc, wysyłając mail, ustawić funkcje potwierdzenia odbioru i przeczytania załączonej treści.

Czy wystarczającym potwierdzeniem otrzymania i zapoznania się z treścią oświadczenia o przebywaniu na kwarantannie będzie odpowiedź pracodawcy „Tak, dziękuję. Dostałem”?

Jeżeli pracownik dostanie potwierdzenie, że pracodawca zapoznał się z oświadczeniem w dniu takim i takim, to faktycznie uznaje się, że zrobił to skutecznie. To waż-

ne ze względów dowodowych przy sporze z zatrudniającym, jeżeli usiłowałby on udowodnić, że takie oświadczenie nigdy do niego nie dotarło.

Zagrożenie na terenie zakładu

Czy w przypadku, gdy jeden z pracowników może być albo jest zarażony COVID-19, pozostali pracownicy mogą żądać od pracodawcy informacji na ten temat? Czy to są dane szczególnie chronione?

Dla własnego bezpieczeństwa pracodawca powinien to skonsultować z Urzędem Ochrony Danych Osobowych. Bo faktycznie obowiązkiem zatrudniającego jest przeciwdziałać zakażeniom, wynika to chociażby z artykułu 207 k.p. Chodzi o kwestie bhp. Pracodawca nie powinien narażać innych pracowników na zakażenie, a w związku z tym na pogorszenie ich stanu zdrowia. Pytanie, czy ma podstawę prawną, by przekazywać im taką informację. Tu jednak w grę wchodzi dane wrażliwe. Dlatego ważne jest udowodnienie celowości ich przekazywania. Aby być pewnym, czy ta przesłanka została spełniona, czy nie naruszamy danych wrażliwych zakażonego pracownika, warto zapytać o to UODO.

Na pytanie trudno więc jednoznacznie odpowiedzieć, bo w tej sytuacji zachodzą na siebie różne regulacje prawne z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych. Z punktu widzenia prawa pracy wydaje się, że kwestia bezpieczeństwa pracowników jest ważniejsza. Natomiast kwestia danych osobowych wrażliwych też nie pozostaje bez znaczenia.

Jak powinien zareagować pracodawca, który dowiaduje się o zagrożeniu zakażeniem na terenie jego zakładu? Jakiego kroki powinien podjąć po uzyskaniu takiej informacji?

Jeśli osoba podejrzana o zakażenie dalej wykonuje swoje obowiązki na terenie zakładu, to na pewno należy odsunąć ją od pracy i wysłać do domu. Następnie skontaktować się z inspekcją sanitarną, żeby ustalić

dalszą procedurę postępowania, chociażby to, czy należy dokonać dezynfekcji zakładu pracy, a może wystarczy samo wietrzenie pomieszczeń. Należy również ustalić liczbę osób, która miała kontakt z zakażonym.

Czy pracodawca ma prawo zmierzyć temperaturę pracownikom przed wejściem na teren zakładu?

Jeżeli pracownicy wyrażą na to zgodę – tak. Jeżeli tego nie zrobią, to podobnie jak w przypadku przeprowadzania testów na COVID-19 czy mierzenia poziomu alkoholu we krwi pracodawca nie może im narzucić takiego obowiązku.

Kiedy pracownik odmawia testu

Czy pracodawca może wyciągnąć jakieś konsekwencje wobec pracownika, który odmawia poddania się testowi przeciw COVID-19 albo np. szczepieniu przeciw grypie? Mówimy o takich, które są opłacone przez firmę.

Generalnie nie ma podstawy prawnej, na podstawie której pracodawca mógłby zmusić podwładnych do poddania się takim świadczeniom. Nie ma więc również podstawy prawnej, żeby w przypadku odmowy wydania zgody na ich przeprowadzenie mógł wyciągać wobec pracowników jakieś konsekwencje. Pracodawca, który nałożyłby z tego powodu na pracownika jakąś karę porządkową – naganę albo upomnienie – i zostałyby to wpisane w jego akta pracownicze, musi liczyć się z tym, że jego podwładny może się od tego odwołać i skierować sprawę do sądu. Z tych względów zalecamy pracodawcom daleko zachowawcze podejście do tych kwestii.

W następnym numerze „Inspektora Pracy” ciąg dalszy porad udzielanych przez specjalistów PIP podczas dyżurów w mediach, m.in. na temat najważniejszych środków bhp, jakie powinien podjąć pracodawca w czasie pandemii, pracy zdalnej, udzielania urlopów (w tym zaległych) oraz zawierania i wypowiedzenia umów o pracę.

Umowa o pracę na czas określony powinna być wyjątkiem od zasady zatrudnienia na czas nieokreślony, stosowanym wówczas, gdy istnieją obiektywne okoliczności uzasadniające zatrudnienie terminowe.

Kiedy pewność zatrudnienia?

Limity umów na czas określony

Pracownicy stanowią słabszą stronę stosunku pracy, która podlega szczególnej ochronie. Najmocniejszą i najtrwalszą więź pomiędzy pracodawcą a pracownikiem tworzy umowa o pracę na czas nieokreślony. Wypełnia ona funkcję ochronną prawa pracy, gwarantując pracownikowi ciągłość zatrudnienia. Umowy zawierane na czas określony powinny stanowić wyjątek od zatrudnienia bezterminowego.

Wyjątek od reguły

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna zostać wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 maja 2019 r.¹ wskazał, że naruszenie może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia po-



winna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata – pracownika. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (ponadto w razie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony pracownikowi zawsze będzie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy, a nie tylko roszczenie o odszkodowanie).

Takich dodatkowych obowiązków po stronie pracodawcy Kodeks pracy nie przewiduje w przypadku wypowiedzenia umowy na czas określony. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r. wskazał, że podstawowym celem umowy terminowej jest związanie się nią przez strony stosunku prawnego tylko do pewnego terminu, który jest dla nich dogodny i co do zasady zależy od ich woli. Umowa o pracę na czas określony powinna być wyjątkiem od

zasady zatrudnienia na czas nieokreślony, stosowanym wówczas, gdy istnieją obiektywne okoliczności uzasadniające zatrudnienie terminowe².

Zasada 33 plus 3

W dniu 22 lutego 2016 r. weszły w życie zmiany w Kodeksie pracy w zakresie czasu trwania i liczby umów o pracę na czas określony. Zgodnie ze znowelizowanym wówczas art. 251 § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. W przypadku, kiedy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres 33 miesięcy lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upły-



wie okresu 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zasadę dotyczącą limitu umów na czas określony, zwaną „zasadą 33+3”, wprowadzono do Kodeksu pracy ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1220). W uzasadnieniu ustawy wskazano, że zmiana miała ograniczyć nieuzasadnione wykorzystywanie umów o pracę na czas określony.

Bez ograniczeń

Przepisy Kodeksu pracy w art. 251 § 4 pkt 1-3 stanowią, że pracodawca może zawrzeć z pracownikiem dowolną liczbę umów na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika; w czasie j, go usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji.

W takich przypadkach konieczne jest określenie w umowie o pracę celu zawarcia takiej umowy.

Szczególne wątpliwości wśród pracodawców zawierających umowy na czas

określony budzą umowy o pracę na czas określony zawierane w celu wykonywania prac o charakterze sezonowym. Pojęcie to nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, który nie podał także ustawowego katalogu prac sezonowych. Określenia pojęcia „pracy sezonowej” dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 1986 r.³ W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że przy wykładni określenia „praca sezonowa” trzeba mieć na uwadze jego etymologiczne znaczenie. Określenie to pochodzi od słowa „sezon”, oznaczającego porę roku. Wypływa stąd wniosek, iż chodzi o prace wykonywane tylko przez część roku, związane z określonym sezonem, tj. z właściwościami pór roku, zwłaszcza warunkami atmosferycznymi.

Obiektywne przyczyny

Przepisu regulującego limit czasu trwania i liczby umów o pracę na czas określony na mocy art. 251 § 4 pkt 4 k.p. nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony także w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Ustawodawca, wprowadzając ten wyjątek, nie zdefiniował pojęcia obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy ani nie wprowadził katalogu przykładowych przyczyn uzasadniających zawarcie umowy o pracę, które wyłączałyby stosowanie limitów liczby umów na czas określony oraz okresu ich trwania. Przepisy wskazują jedynie, że przyczyny te muszą istnieć po stronie pracodawcy (nie pracownika) oraz występować w momencie zawierania umowy na czas określony.

Próbując ustalić znaczenie przesłanki, jaką są przyczyny obiektywne, warto odwołać się do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE, które zapadało na gruncie dyrektywy Rady 99/70 WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. To właśnie klauzula nr 5 Porozumienia zobligowała polskiego ustawodawcę do aktualizacji i modyfikacji naszego prawa krajowego. Klauzula ta stanowi, że w celu zapobieżenia nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, „państwa członkowskie, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzą, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobieżenia nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków”.

Z wyroków wydanych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wynika, że pojęcie „obiektywne powody” musi być rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem

mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony⁴.

Umowy zawierane z uwagi na obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy powinny być zawierane jedynie w sytuacjach wyjątkowych, uzasadnionych indywidualnymi okolicznościami. Zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 22 lipca 2016 r., GNP-364-023-99-1/16, wątpliwości budzi wskazanie jako przyczyny obiektywnej umowy na czas określony między innymi:

- w związku z zezwoleniem na pracę dla obcokrajowca;
- zawarcie umowy na czas obowiązywania umowy najmu lub dzierżawy obiektu (np. sklepu, hali produkcyjnej), w których prowadzona jest działalność gospodarcza;
- zawarcie umowy na czas realizacji kontraktu handlowego lub produkcyjnego;
- zawarcie umowy w oparciu o umowę dotyczącą refundacji kosztów zatrudnienia, w związku z uzyskaniem dofinansowania wyposażenia stanowiska pracy.

Jeśli chodzi o ten ostatni przypadek, to w ocenie Departamentu Prawnego GIP zawarcie umowy na czas określony z powodu realizacji projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, co do zasady, może być uznane za obiektywną przyczynę zawarcia umowy terminowej.

Ciężarne i bezrobotni

Ustawą z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 962) wprowadzono do art. 251 Kodeksu pracy § 41 zapis, że przepisy dotyczące limitów 33 miesięcy i trzech umów terminowych nie stosuje się także w przypadku:

- przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu – art. 177 § 3 k.p. ma charakter szczególny w stosunku do art. 251 k.p. Jego celem jest zagwarantowanie pracownicy w ciąży, zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony, pozostawania w stosunku pracy do dnia porodu, w przypadku gdy jej umowa o pracę

miałaby się rozwiązać po upływie 3. miesiąca ciąży, nie zaś przekształcenie umowy na czas nieokreślony;

- umowy o pracę przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2002 r.⁵ orzekł, że art. 251 k.p. nie ma zastosowania do umów o pracę zawieranych z bezrobotnymi w ramach ich zatrudnienia przy robotach publicznych. Orzeczenie to należy odnieść również do przypadków zatrudniania bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, że zatrudnienie przy robotach publicznych ma wyłącznie charakter terminowy. Czas jego trwania związany jest z czasem, na jaki zorganizowane zostały roboty publiczne. Regulacja zatrudniania osób bezrobotnych, w tym także dopuszczalności zawierania z nimi umów o pracę na czas określony, jest szczególna, częściowo odmienna od powszechnie obowiązującej. I choć zatrudnienie jest wykonywane „na podstawie stosunku pracy”, to jednak nawiązanym w bezpośrednim powiązaniu z wykonywanymi przez państwo zadaniami w zakresie administrowania rynkiem pracy, a nie w ramach swobodnego postępowania stron stosunku pracy: pracowników i pracodawców. Stanowisko to zachowuje swoją aktualność także po zmianie art. 251 k.p., która weszła w życie dnia 22 lutego 2016 r. W konsekwencji do umów o pracę na czas określony zawieranych z bezrobotnymi w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych nie będą miały zastosowania limity, o których mowa w art. 251 k.p.

Pod groźbą grzywny

Na pracodawcę został nałożony obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego

inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (obowiązek informowania inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony nie dotyczy umowy o pracę zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, umowy o pracę zawartej w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym oraz umowy o pracę zawartej w celu wykonywania pracy przez okres kadencji). Jednak spełnienie przez pracodawcę tego obowiązku nie jest jednoznaczne z uznaniem przez Państwową Inspekcję Pracy wskazanych przez niego przyczyn za obiektywne, uzasadniające zawarcie umów na czas określony.

Wraz z wprowadzeniem zmian w Kodeksie pracy, związanych z limitami umów na czas określony, wprowadzono w art. 281 § 1 pkt 1a k.p. nowe wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Zgodnie z tym przepisem „kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 251 § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł”. Wykroczeniem będzie niezawiadomienie o zawarciu umów z przyczyn obiektywnych, ale także niepodanie przyczyn uzasadniających zawarcie takich umów.

Ewa Ryś, OIP Rzeszów

Przypisy:

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2019 r., sygn. akt III PK 71/18.
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., sygn. akt III PK 66/17.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1986 r., sygn. akt II URN 20/86.
4. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04, wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 26 stycznia 2012 r., C 586-10.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r., sygn. akt I PKN 546/01.



Zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski spotkał się 2 lutego 2021 r. w Warszawie z dziennikarzami. Zapoznał przedstawicieli mediów z nowymi formami działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w dobie pandemii.

Jarosław Leśniewski poinformował, że w związku z trwającą pandemią COVID-19 i przedłużającym się, na mocy rozporządzenia Rady Ministrów, okresem pracy zdalnej w urzędach administracji inspektorzy pracy od 25 stycznia prowadzą kontrole w sposób zdalny i hybrydowy.

Dalsze powstrzymywanie czynności kontrolnych z powodu zagrożenia epidemicznego nie było możliwe z uwagi na oczekiwania społeczne związane z egzekwowaniem prawa. Liczne naruszenia przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy wymagały zdecydowanej reakcji urzędu.

Zdalna kontrola lub poszczególne czynności kontrolne w tej formule dotyczą sytuacji, gdy dla ustalenia stanu faktycznego nie jest wymagana obecność inspektora pracy w siedzibie kontrolowanego podmiotu. Natomiast bezpośrednio prowadzą czynności kontrolne związane głównie z badaniem śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy oraz z bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia zatrudnionych lub innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy poinformował także, iż szczegółowe informacje i wyjaśnienia dotyczące działań Państwowej Inspekcji Pracy w czasie trwającej pandemii COVID-19 znajdują się na stronie Państwowej Inspekcji Pracy www.pip.gov.pl w zakładce „Wyjaśnienia i wsparcie PIP”.

Jarosławowi Leśniewskiemu towarzyszyli podczas spotkania z mediami: zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP Jakub Chojnicki oraz rzecznik prasowy Głównego Inspektora Pracy Danuta Rutkowska.

Donat Duczyński

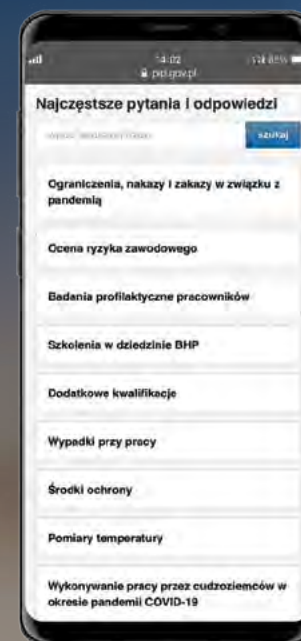
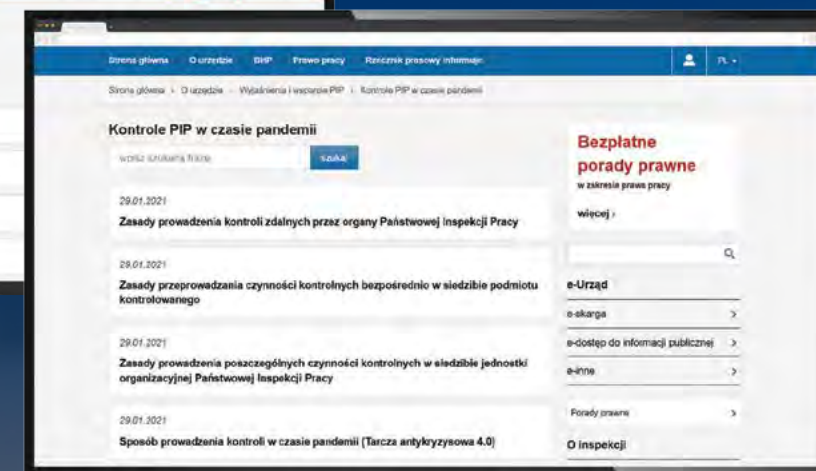
O kontrolach w czasie pandemii



Wyjaśnienia i wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy

Pracowniku, pracodawco! Na naszej stronie znajdziesz porady prawne i odpowiedzi na pytania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy w stanie zagrożenia

www.pip.gov.pl





Włodzimierz Łabanowski

W poszukiwaniu algorytmu

Modernizacja maszyn (cz. 2)

Ani unijne, ani polskie przepisy prawne nie formułują żadnych wymagań związanych z kwalifikowaniem takiego poziomu modernizacji, w wyniku której ze „starej” maszyny powstawałaby „nowa”, z wszelkimi konsekwencjami technicznymi i prawnymi.

Czy można temu jakoś zaradzić?

Propozycja procedury prowadzenia prac modernizacyjnych autorstwa firmy ELOKON Polska ma na celu ujednoczenie podejścia do dokonywanych prac modernizacyjnych zarówno przez wyspecjalizowane firmy, jak i przez samych użytkowników maszyn.

W proponowanym modelu proces modernizacji składa się z dwóch faz:

- analiza i projektowanie,
- wykonanie prac modernizacyjnych, łącznie z udokumentowaniem zgodności wyrażonym akceptacją finalnego poziomu ryzyka rzeczywistego.

Punktem wyjścia procesu jest analiza zmian, która kieruje na drogę dalszego postępowania. W wyniku analizy należy dać odpowiedź na pytanie złożone z 4 warunków (algorytm – element 1), decydujących o istotności projektowanych zmian i zakwalifikowaniu ich albo do prac modernizacyjnych, albo do prac konserwacyjnych związanych z bieżącym utrzymaniem maszyny w stanie zdatności.

Czy zmiany spowodują:

- zmiany w konstrukcji? lub
- zmiany zakresu stosowania? lub
- wzrost energii niszczących? lub
- zmiany systemu nadzorowania stref zagrożenia (TSO – techniczne środki ochronne)?

Tylko konserwacja

Odpowiedź negatywna na wszystkie 4 warunki wskazuje, że planowane prace mają charakter konserwacji, czyli codziennego utrzymywania maszyn w stanie zdatności, okresowych odbudów lub prac remontowych (algorytm – element 2 i 3). Te prace mają na celu ich rewitalizację bez zmian cech pierwotnych. Wymiany zużytych części, elementów napędów i układów sterowania, naprawy, czyszczenie, montaż/demontaż nie wchodzi w zakres prac modernizacyjnych maszyny. To samo dotyczy wymiany zużytych lub uszkodzonych środków ochronnych (elementów bezpieczeństwa) – osłon lub urządzeń ochronnych – na nowe, o ile zapewniają co naj-

mniej taki sam poziom bezpieczeństwa, jaki był żądany i zapewniany przez urządzenia zastępowane.

Wykonywanie prac konserwacyjnych powinno być powiązane z procedurami obligującymi konserwatorów do dokumentowania przeprowadzonych prac, zwłaszcza gdy wiąże się to z wymianą elementów wpływających na poprawne i bezpieczne funkcjonowanie maszyn, np. elementów sterowania lub instalacją urządzeń ochronnych. Po dokonaniu aktualizacji dokumentacji można uznać, że poziom ryzyka nie został obniżony, maszyna jest gotowa do użytkowania w sposób bezpieczny i może być przekazana do eksploatacji (algorytm – element 5).

Na tym poziomie co modernizacje samych maszyn został potraktowany obszar zmian dokonywanych w ich wyposażeniu w techniczne środki ochronne (TSO), czyli środki nadzorujące dostęp do elementów i stref niebezpiecznych maszyn, bez ingerencji w same konstrukcje maszyn. Co prawda nie wpływają one na generowane przez maszynę zagrożenia i poziom ryzyka pierwotnego, ale w sposób decydują-

cy wpływają na nadzorowanie zagrożeń oraz ludzi, a tym samym na ryzyko finalne, które powinno pozostawać na poziomie świadomie akceptowalnym.

Nie chodzi tu o proste wymiany wyeksploatowanych lub zdefektowanych urządzeń, które przynależą do prac konserwacyjnych, ale o zmiany koncepcyjne systemu ochronnego. Jako przykład można wskazać zamianę ruchomej osłony blokującej cyklicznie otwieranej na maszynie montażowej na kurtynę świetlną lub odwrotnie – zastosowanie do prac serwisowych linii produkcyjnych urządzeń zezwolenia umożliwiających ich prowadzenie przy aktywnych napędach i nieaktywnych urządzeniach ochronnych itp. Potraktowanie zmian systemów ochronnych na maszynach jako modernizacji maszyn wynika ze szczególnej odpowiedzialności tych urządzeń za realne bezpieczeństwo, a co za tym idzie trzeba mieć udokumentowaną prawidłowość ich doboru, instalacji i eksploatacji. Dotyczy to przede wszystkim technicznych środków ochronnych wpinanych w obwody sterowania maszyn.

Zmiany modernizacyjne

Odpowiedź potwierdzająca którykolwiek z czterech warunków (element 1) kieruje dalsze postępowanie na ścieżkę modernizacji maszyn (element 4).

Pierwsze trzy obszary dotyczą zmian dokonywanych na organizmie samej maszyny, czwarty – technicznych środków ochronnych nadzorujących elementy i strefy niebezpieczne maszyn. Przy rozważaniach nad zmianami w konstrukcji należy brać pod uwagę zarówno zmiany ilościowe, jak i jakościowe.

Zmiany ilościowe, z punktu widzenia bezpieczeństwa, dotyczą przede wszystkim elementów posiadających energie niszczące, odpowiadające za nie masy, prędkości i przemieszczanie, ciśnienia w systemach hydraulicznych i pneumatycznych, siły i momenty, objętości przepływów, napięcia elektryczne, moce napędowe, poziomy promieniowania itp.

Zmiany jakościowe obrazują poziom (czas, częstość) i lokalizację ingerencji operatora w konstrukcjach mechanicznych, napędach, sterowaniu i wyposażeniu różnych instalacji. Podobnie należy traktować zmia-

ny zakresu zastosowania maszyn, zwłaszcza jeśli pociągają za sobą konieczność wzrostu energii niszczących, czyli wzrostu zagrożeń wypadkowych i środowiskowych, a tym samym wzrostu poziomu ryzyka. Dotyczą wszystkich innych aspektów przekraczających warunki brzegowe sformułowane przez oryginalnego producenta maszyny, np. materiałów obrabianych, narzędzi, obciążeń, pracy na zewnątrz hal, obsługi nieprofesjonalnej itd. Najczęściej modernizacje maszyn wiążą się ze zmianą wszystkich trzech warunków jednocześnie, ponieważ są one ze sobą naturalnie powiązane. Na przykład, gdy maszyny są modernizowane w celu poprawy produktywności, konieczne są zmiany elementów w konstrukcjach mechanicznych, zwiększenie wydajności napędów, automatycznie rozszerzony zakres stosowania zgodnego z nowym przeznaczeniem, co zazwyczaj wymaga zwiększenia energii koniecznych do realizacji podwyższenia wydajności.

Wskazany algorytm nie obejmuje ekstremalnie głębokich ingerencji, czyniących ze starej zupełnie nowy rodzaj maszyny, np. jeśli stary korpus prasy mechanicznej został wykorzystany do zbudowania nowej prasy hydraulicznej. Przy nawet bardzo radykalnych wymianach całych zespołów (napędy, sterowanie, wyposażenie i instalacje), ale z zachowaniem wszystkich parametrów charakterystycznych, ograniczeń i zakresu stosowania zgodnego z przeznaczeniem maszyny pierwotnej, takie ingerencje należy uznać za działania konserwacyjno-remontowe (elementy 2 i 3).

Analiza ryzyka

Po dokładnym określeniu planowanych zmian należy przeprowadzić proces analizy ryzyka (element 4.1) maszyny w hipotetycznym stanie po zaprojektowanych zmianach. Analiza ryzyka powinna obejmować wszystkie zmiany wpływające na poziom ryzyka.

Dla nowej struktury maszyny należy:

- zdefiniować wszelkie ograniczenia, które mogą mieć wpływ na poziom

Potraktowanie zmian systemów ochronnych na maszynach jako modernizacji maszyn wynika ze szczególnej odpowiedzialności tych urządzeń za realne bezpieczeństwo, a co za tym idzie trzeba mieć udokumentowaną prawidłowość ich doboru, instalacji i eksploatacji. Dotyczy to przede wszystkim technicznych środków ochronnych wpinanych w obwody sterowania maszyn.

bezpieczeństwa. Przede wszystkim określić pełny, nowy zakres stosowania maszyny zgodnie z (nowym) przeznaczeniem, czyli określić warunki brzegowe, w jakich może być użytkowana. Dotyczy to przede wszystkim samej maszyny (dopuszczalne obciążenia, prędkości, szybkobieżności, temperatury, ciśnienia itd.), ale też pozostałych elementów środowiska pracy maszyny: operatorzy (np. wiedza i umiejętności, wiek, płeć), otoczenie (np. temperatury, warunki atmosferyczne, komunikacja), organizacja (np. procedury, instrukcje stanowiskowe, szkolenia);

- zidentyfikować aktualne zagrożenia urazowe, które powodują wydarzenia wypadkowe, czyli zdarzenia nagłe, nieoczekiwane i wprost nieprzewidywalne. Do prognozowania tych wydarzeń służy właśnie proces oceny ryzyka, którego najważniejszym elementem jest pełne rozpoznanie zagrożeń. Identyfikując zagrożenia urazowe, należy ustalić wszystkie strefy, w których trzeba określić elementy zagrożeń: czynniki zagrażające (np. mechaniczne, elektryczne, temperatury, promieniowanie, pożary, wybuchy), sytuacje zagrożenia (pochwycenie, uderzenie, kontakt, wplatanie, potknięcia,

poślizgnięcia, upadki, niedotrzymanie zasad ergonomii) i zdarzenia szkodliwe (skutki), czyli przerodzenie się sytuacji zagrożenia w szkodę i określenie ewentualnych skutków oddziaływania czynników zagrażających na operatora w sytuacji zagrożenia;

- oszacować poziom ryzyka pierwotnego RLPM przewidywanego po wykonanych zmianach modernizacyjnych. Szacowanie należy wykonać z uwzględnieniem tylko cech konstrukcyjnych maszyny po modernizacji, bez uwzględnienia ewentualnej obecności na maszynie zainstalowanych środków ochronnych. Poziom ryzyka pierwotnego RLPM służy określeniu cech środków redukcji ryzyka do poziomu akceptowalnego RLA. Metody szacowania poziomu ryzyka powinny być obiektywne w najwyższym możliwym stopniu i umożliwiać prawidłowy dobór środków ochronnych.

Środki bezpieczeństwa

Po oszacowaniu poziomu ryzyka pierwotnego RLPM należy określić właściwości środków bezpieczeństwa, niezbędnych do zredukowania ryzyka do poziomu akceptowalnego RLA (element 4.2).

Zaleca się korzystanie z zasad bezpieczeństwa kompleksowego i uznanej hierarchii podejmowanych środków redukcji według triady:

- rozwiązania konstrukcyjne w najwyższym możliwym stopniu wewnątrz bezpieczne przez redukcję energii, sił, nacisków, prędkości, mas oraz możliwości dostępu do elementów niebezpiecznych. Rozwiązania konstrukcyjne dotyczą elementów mechanicznych, napędów, instalacji elektrycznych, hydraulicznych i pneumatycznych. Szczególną rolę pełnią układy sterowania, których zachowanie i niezawodność określone kategoriami, PL i SIL, muszą wynikać z poziomu ryzyka pierwotnego RLPM. Konstrukcja układów sterowania jest ściśle powiązana z prawidłowym działaniem zdecydowanej większości technicznych środków ochronnych (TSO);

- techniczne środki ochronne (TSO):
 - urządzenia odgradzające (osłony),
 - urządzenia nieodgradzające (elek-

troczułe wyposażenie ochronne),
– środki ochronne dodatkowe (wspomagające);

- informacje i ostrzeżenia (oznakowanie maszyny, wskaźniki, systemy ostrzegawcze, instrukcje dla użytkownika, stanowiskowe instrukcje bezpieczeństwa).

Po określeniu cech środków ochronnych, koniecznych do osiągnięcia akceptowalnego poziomu ryzyka RLA, należy je porównać ze środkami obecnymi na maszynie (element 4.3) i odpowiedzieć na pytanie, czy poziom ryzyka rzeczywistego $RRL \leq RLA$. Jeśli ten warunek nie jest spełniony, to trzeba zlikwidować niezgodności, podejmując odpowiednie środki redukcji ryzyka (element 4.4). Należy uczynić to wedle zasad bezpieczeństwa kompleksowego (triada – element 4.2) i w iteracyjnej pętli doprowadzić do sytuacji, gdy zostanie spełniony warunek: $RRL \leq RLA$. Tę procedurę należy zastosować w odniesieniu do wszystkich zaplanowanych zmian, co umożliwi akceptację całego projektowanego systemu modernizowanej maszyny (element 4.5).

Jeśli działania modernizacyjne dotyczą wyłącznie zmiany sposobów nadzorowania dostępu do stref niebezpiecznych przez środki ochronne, to procedura w I fazie (analizy i projektowania) znacznie się upraszcza, bowiem nie trzeba dokonywać oszacowania poziomu ryzyka pierwotnego RLPM, określać poziomu ryzyka akceptowalnego RLA i porównywać z RLR, ponieważ te parametry powinny być znane. Jednakże jedynie pod warunkiem, że maszyna posiada aktualną i prawidłową ocenę ryzyka z określonymi na jej podstawie cechami urządzeń ochronnych co do funkcjonalności, budowy, zainstalowania i niezawodności. Czyli tylko wtedy, gdy RLPM, RLA i RLR są znane z oceny ryzyka maszyny sprzed wymiany technicznych środków ochronnych (TSO). W innym przypadku wymagane jest przeprowadzenie pierwszej fazy modernizacji w sposób kompletny.

Komplementarnym, bardzo istotnym problemem jest przyjęcie sposobu szacowania, czyli kalkulowania poziomu ryzyka pierwotnego RLPM i rzeczywistego RLR

oraz zasad akceptowalności ryzyka, czyli określenie poziomów ryzyka akceptowalnego RLA, z którymi oszacowane poziomy ryzyka pierwotnego i rzeczywistego należy porównać, aby podjąć decyzję o akceptowalności. Jest to decyzja strategiczna i niezwykle odpowiedzialna, ponieważ od niej zależy rzeczywista skuteczność podejmowanych środków ochronnych.

Potwierdzenie zgodności

Po akceptacji następuje II faza wykonawcza modernizacji, w której zostaną zrealizowane zaprojektowane zmiany (element 4.6) samej maszyny lub jej wyposażenie w system bezpieczeństwa. Po zrealizowaniu prac modernizacyjnych należy przeprowadzić końcową walidację systemu (element 4.7), czyli dokonać odbioru maszyny audytem końcowym z udokumentowaniem zgodności (raport z audytu), z potwierdzeniem warunku, że poziom ryzyka rzeczywistego po modernizacji nie przekracza poziomu ryzyka akceptowalnego: $RRLM \leq RLA$ – dla wszystkich dokonanych zmian. Po potwierdzeniu tego warunku należy uznać, że maszyna spełnia wszystkie wymagania bezpieczeństwa w sposób w pełni udokumentowany.

Zaleca się też, aby potwierdzenie zgodności (element 4.8) znalazło swój wyraz formalny w formie:

- „Świadectwa zgodności maszyny zmodernizowanej” jednostki modernizującej. W świadectwie powinna być wyrażona deklaracja tej jednostki, na jej wyłączną odpowiedzialność, że maszyna po modernizacji spełnia wszystkie wymagania bezpieczeństwa;

- „Tabliczki modernizacji” jednostki modernizującej z informacjami: maszyna po modernizacji, nazwa modernizatora, data

Dokumenty odniesienia:

- Dyrektywa maszynowa 2006/42/WE.
- Przewodnik dotyczący stosowania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie maszyn, wydanie drugie, czerwiec 2010, pod redakcją Iana Fräsera, Komisja Europejska Przedsiębiorstwa i Przemysł – edycja polska.
- Dyrektywa narzędziowa 2009/104/WE.
- Interpretacja Ministerstwa Pracy Niemiec: „Wesentliche Veränderung von Maschinen” Bek. des BMA vom 11. Dezember 2011 – IIIc 3-39607-3: Gesetz über technische Arbeitsmittel – GSG in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Mai 2001 (BGBl. I Nr. 22 vom 21.05.2001 S. 866).

walidacji i oddania maszyny do eksploatacji po modernizacji.

Zarówno na świadectwie, jak i na tabliczce powinno być zawarte stwierdzenie, że szczegółowy opis zakresu modernizacji znajduje się w dokumentacji maszyny (nazwa, oznaczenie).

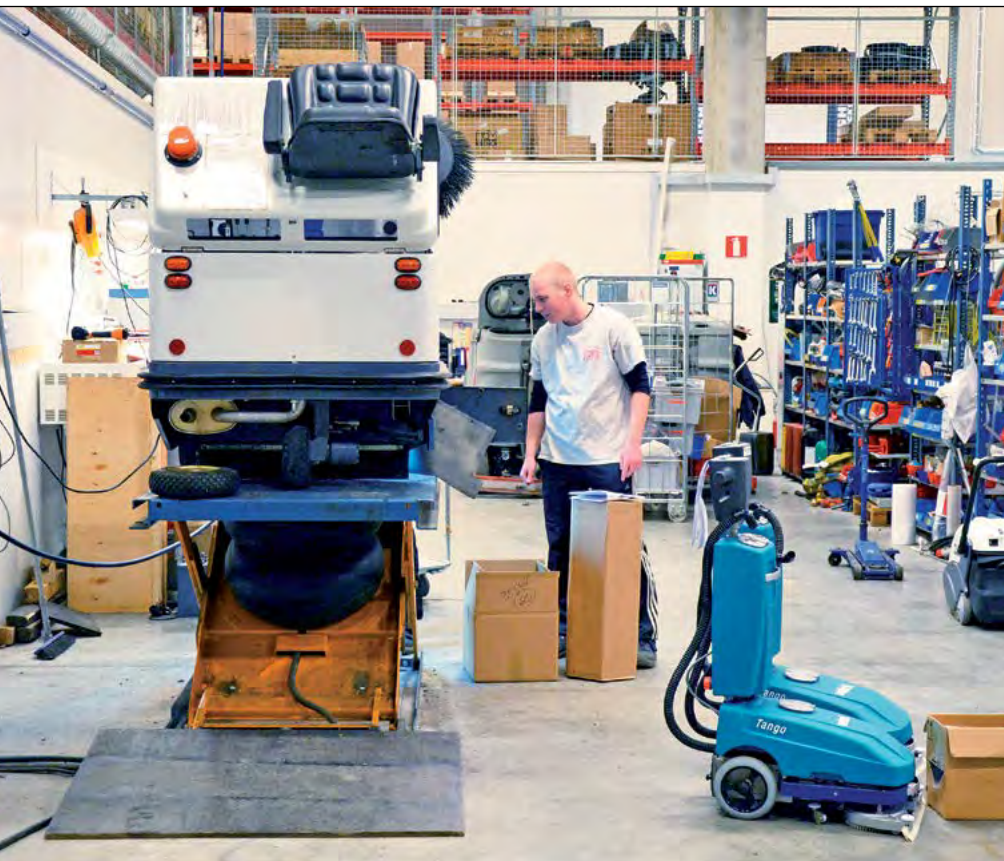
Przy modernizacji związanej ze zmianą tylko systemu ochronnego (TSO) nie wymaga się instalowania na maszynie tabliczki modernizacji. Natomiast wszystkie zmiany z tym związane powinny być umieszczone w dokumentacji i instrukcjach obsługi wraz ze świadectwem zgodności maszyny zmodernizowanej.

Przekazanie do eksploatacji

Po potwierdzeniu zgodności można uznać, że maszyna jest gotowa do użytkowania w sposób bezpieczny i może być przekazana do eksploatacji (element 5). Formalne warunki odbioru powinny być określone w wewnętrznych procedurach jednostek dokonujących modernizacji, które powinny być w pełni odpowiedzialne za wykonane prace. Procedura prowadzenia prac modernizacyjnych odnosi się także do maszyn zespolonych, czyli zespołów maszyn, które w celu osiągnięcia określonego efektu końcowego zostały zestawione i są sterowane w taki sposób, że działają jako zintegrowana całość.

Podsumowując, zaproponowana procedura oparta na prawidłowo przeprowadzonej ocenie i redukcji ryzyka gwarantuje, że maszyny, łącznie z instrukcjami obsługi i procedurami obsługowymi, będą bezpieczne bez względu na poziom ingerencji i dokonywanych zmian.

Włodzimierz Łabanowski,
nadinspektor pracy, OIP Olsztyn



Stosując się do fundamentalnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas pracy ze środkami ochrony roślin, chronimy nasze zdrowie i życie oraz zapobiegamy degradacji środowiska naturalnego.



Uwaga człowiek!

Bezpieczne stosowanie środków ochrony roślin

W dzisiejszym gospodarstwie rolnym stosuje się szereg różnorodnych działań mających na celu utrzymanie populacji patogenów poniżej progów szkodliwości, m.in. poprzez odpowiednie zabiegi agrotechniczne, zmianowanie i następstwo roślin, a także stosowanie substancji chemicznych. Przyczyną wypadków, zaistniałych w czasie stosowania chemicznych środków ochrony roślin, jest bagatelizowanie ich toksyczności, zły stan techniczny użytkowanego sprzętu lub użytkowanie sprzętu w nieprawidłowy sposób, niestosowanie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Najczęściej skutkami takiego stanu rzeczy są podrażnienia oczu i uczulenia powstające na skórze, mdłości i złe samopoczucie, a w skrajnych przypadkach – zatrucia. Tym dolegliwościom można zapobiec, pamiętając o kilku prostych zasadach i stosując je w praktyce.

Mnogość środków i form

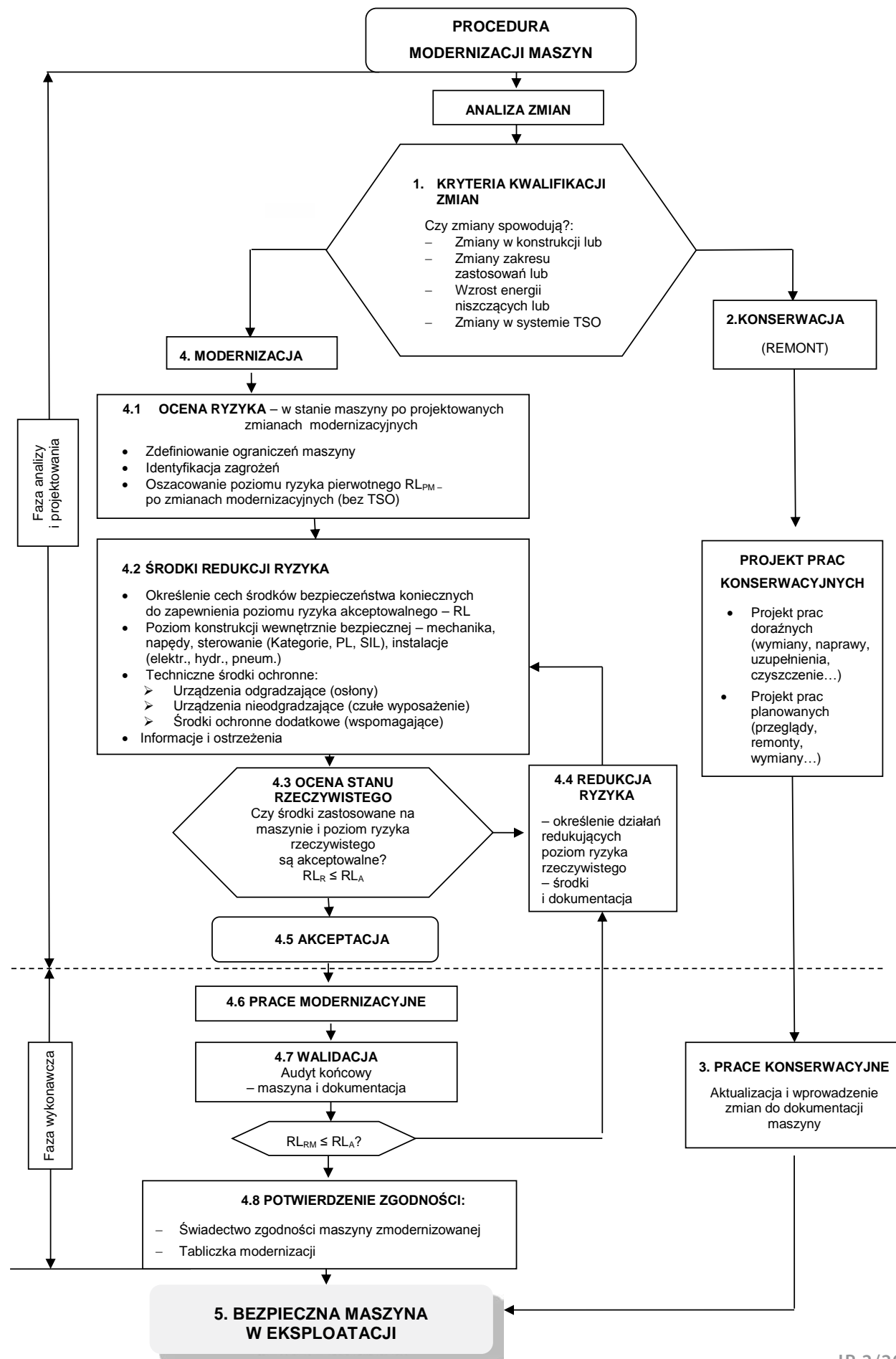
Środki ochrony roślin to substancje lub ich mieszaniny, a także żywe organizmy przeznaczone do: ochrony roślin uprawnych przed organizmami szkodliwymi, niszczenia niepożądanych roślin, regulowania wzrostu, rozwoju i innych procesów biologicznych w roślinach uprawnych oraz do poprawy właściwości lub skuteczności tych substancji. Często mylnie nazywane są one

pestycydami. Tymczasem termin „środki ochrony roślin” jest pojęciem węższym niż „pestycydy”, gdyż dotyczy jedynie środków stosowanych w produkcji roślinnej. Pestycydy syntetyczne lub naturalne to substancje używane do zwalczania organizmów szkodliwych lub niepożądanych, stosowane głównie do ochrony roślin uprawnych, lasów, zbiorników wodnych, ale także zwierząt, ludzi, produktów żywnościowych oraz do niszczenia żywych organizmów uznanych za szkodliwe w budynkach inwentarskich, mieszkalnych, szpitalnych i magazynach. Zatem nie wszystkie środki ochrony roślin są pestycydami i nie wszystkie pestycydy są środkami ochrony roślin, chociaż często tych terminów używa się zamiennie.

W ochronie roślin obok pestycydów używa się również substancji niebędących środkami bezpośrednio zabijającymi agrofagi, ale działających na nie w taki sposób, że organizmy te nie stanowią już zagrożenia dla roślin uprawnych. W tej grupie środków znajdują się wszelkiego rodzaju repelenty, atraktanty, antyfidanty, feromony i wiele innych.

Istnieje wiele kryteriów podziałów środków ochrony roślin stosowanych w rolnictwie:

- według zastosowania: herbicydy, insektycydy, rodentocydy, muskulocydy, fungicydy;
- w zależności od tego, na jaką grupę agrofagów działają;





- według budowy chemicznej: karbaminy, ditiokarbamiiny, pyretroidy;
- ze względu na sposób działania na patogen: układowe, systemiczne lub kontaktowe;
- ze względu na klasy toksyczności, wyrażanej za pomocą dawki śmiertelnej LD50, czyli dawki w mg/kg masy ciała powodującej śmierć połowy zwierząt doświadczalnych:
 - I klasa – skrajnie toksyczne: poniżej 1 mg/kg
 - II klasa – bardzo toksyczne: 1-50 mg/kg
 - III klasa – umiarkowanie toksyczne: 50-500 mg/kg
 - IV klasa – słabo toksyczne: 500-5000 mg/kg
 - V klasa – praktycznie nietoksyczne: 5000-15000 mg/kg
 - VI klasa – stosunkowo nieszkodliwe: powyżej 15000 mg/kg.

W związku z mnogością różnych środków ochrony roślin, różniących się od siebie przeznaczeniem, pochodzeniem chemicznym bądź klasą toksyczności, można spotkać różne formy ich występowania. W obrocie handlowym najczęściej występują jako koncentraty do sporządzania form użytkowych, tj. jako proszek do sporządzania zawiesiny wodnej lub płyn do sporządzania emulsji wodnej. Możemy też spotkać aerozole gotowe do użycia, bez konieczności sporządzania formy użytkowej. Takie użycie jest możliwe i uzasadnione w razie konieczności zastosowania na małym obszarze lub na kilku roślinach. Jednak w większości przypadków użytkownicy zmuszeni są do przygotowywania formy użytkowej we własnym zakresie.

Ostrożnie: trucizna

Najczęściej środki ochrony roślin to trucizny, klasyfikowane zgodnie z klasami toksyczności. Wprowadzone do organizmu powodują zaburzenia jego funkcji życiowych lub nawet śmierć. Wymusza to na osobach mających styczność z tymi substancjami konieczność zachowania daleko idących środków zapobiegawczych, celem uniknięcia zatrucia w trakcie przechowywania, sporządzania cieczy użytkowej, jak również w czasie jej rozpylania na rośliny.

Kontakt człowieka z pestycydami występuje w czasie:

- przygotowania roztworów cieczy roboczej,
- przeprowadzania oprysków,
- zaprawiania nasion,
- prac w magazynach,
- czyszczenia i naprawy aparatury,
- prania odzieży roboczej,
- zagospodarowywania odpadów i pustych opakowań.

Do organizmu człowieka trucizny mogą przeniknąć na kilka sposobów:

- **doustnie** – przez usta i przewód pokarmowy, w przypadku wypicia lub zjedzenia;
- **poprzez skórę** – w przypadku, gdy preparat zostanie umieszczony na skórze (często takie przypadki mają miejsce w czasie sporządzania cieczy roboczej);
- **oddechowo** – poprzez drogi oddechowe, w czasie sporządzania cieczy użytkowej lub przy opryskiwaniu;

- **przez błony śluzowe** – w postaci cieczy roboczej i aerozoli, najczęściej do oczu.

Przedostanie się pestycydu do organizmu powoduje objawy zatrucia. Z reguły są to: złe samopoczucie, bóle i zawroty głowy, nudności i wymioty, bóle brzucha i biegunka, niepokój i pobudzenie, ślinotok, pocenie się.

Wrażliwość na zatrucie pestycydami wzrasta, gdy na organizm działają leki, alkohol, tytoń, a także farby, rozpuszczalniki bądź inne pestycydy. Zatem wykonując pracę ze środkami ochrony roślin, a w szczególności z pestycydami, należy pamiętać o elementarnych zasadach bezpieczeństwa pracy z tymi substancjami, mając na uwadze klasę ich toksyczności, sposób ich magazynowania, formę i sposób użytkowania oraz drogi wchłaniania do organizmu.

Dlatego należy pamiętać o:

- odpowiednich pomieszczeniach magazynowych dla pestycydów;
- odpowiednim doborze pestycydów, w zależności od potrzeb danego gospodarstwa;
- szczegółowym zapoznaniu się z dołączoną etykietą środka, który chcemy zastosować;
- odpowiednim doborze środków ochrony osobistej;
- prawidłowym stanie technicznym maszyn i sprzętu służącego do wykonywania zabiegów chemizacyjnych;
- stosowaniu do oprysków ciągników z zabudowaną kabiną;
- wykonywaniu zabiegów w czasie bezwietrznej, bezdeszczowej pogody i przy odpowiedniej temperaturze;
- całkowitym zakazie jedzenia i picia oraz palenia papierosów podczas wykonywania oprysków;
- zwrocie do punktu sprzedaży wypłukanych opakowań po środkach ochrony roślin;
- dokładnym myciu maszyn i sprzętu służącego do zabiegów chemizacyjnych;
- dbaniu o stan odzieży i obuwia roboczego (mycie i czyszczenie po zakończonych pracach);
- dokładnym umyciu całego ciała i zmianie odzieży po skończonych opryskach.

Magazynowanie środków ochrony roślin powinno się odbywać w pomieszczeniach odpowiednio do tego przygotowanych. Przede wszystkim pomieszczenie magazynowe powinno być odpowiednio oznakowane, np. napisem „MAGAZYN ŚRODKÓW OCHRONY ROŚLIN”, wyposażone w system wentylacji zapewniającej odpowiednią wymianę powietrza, okna zabezpieczone przed dostępem promieniowania słonecznego, odpowiednią i sprawną instalację elektryczną, apteczkę pierwszej pomocy (na wypadek zatrucia środkami ochrony roślin). W magazynie należy również zamieścić: wykaz przechowywanych w nim środków ochrony roślin, instrukcję bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniającą zasady składowania środków ochrony roślin, numery telefonów najbliższego centrum powiadamiania ratunkowego lub zakładu opieki zdrowotnej.

W małych gospodarstwach rolnych, zużywających niewielkie ilości środków ochrony roślin, często możemy spotkać w pomieszczeniach gospodarskich szafy, w których te preparaty są przechowywane. Szafy takie powinny być odpowiednio oznakowane i zabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych.

Tylko w razie konieczności

Istotnym elementem jest dobór odpowiedniego środka ochrony roślin oraz termin jego zastosowania. Jest to nie tylko uzasadnione ekonomicznie, ale ma również wpływ na środowisko, a także wyklucza niepotrzebne narażenie osoby mającej kontakt z pestycydami na zatrucia, w przypadku powtórnego wykonywania zabiegu. Dobierając pestycyd, należy zwrócić przede wszystkim uwagę, czy istnieje konieczność jego stosowania. Przy ustaleniu potrzeby stosowania chemii podpieramy się obserwacjami dotyczącymi ilości patogenu na określonej powierzchni oraz czy jego liczba nie przekracza progu szkodliwości dla danej uprawy. Ustalić należy również fazę rozwojową danego patogenu. Zastosowanie pestycydu w nieodpowiedniej fazie rozwojowej patogenu nie przyniesie spodziewanych efektów, gdyż nie wszystkie fazy rozwojowe mogą być wrażliwe na daną substancję czynną.

Przystępując do stosowania pestycydu, należy szczegółowo zapoznać się z dołączoną do opakowania etykietą. Etykieta jest swobodną skarbnicą wiadomości na temat stosowania danego pestycydu. Są tam zawarte informacje dotyczące:

- klasy toksyczności;
- pochodzenia chemicznego;
- doboru środka do danego patogenu i jego fazy rozwojowej;
- sposobu przechowywania i magazynowania;
- sposobu sporządzania cieczy użytkowej;
- warunków wykonywania zabiegu chemizacyjnego;
- środków ochrony indywidualnej dla osoby wykonującej pracę danym pestycydem;
- sposobu udzielania pierwszej pomocy w przypadku zatrucia;
- liczby dni karencji i prewencji.

Karencja jest to minimalny okres, który musi upłynąć od momentu zastosowania chemicznego środka ochrony roślin do zbiorów rośliny przeznaczonej do spożycia owoców, kwiatów. Prewencja to okres po zabiegu, przez który zabroniony jest dostęp do pola człowiekowi, zwierzętom domowym, nie wolno też dopuszczać do oblotu pszczół, jeśli na polu znajdują się kwitnące rośliny.

Przy pracach z pestycydami należy pamiętać o odpowiedniej odzieży i obuwiu roboczym. Zasady dotyczące odpowiednio dobranych środków ochrony indywidualnej nakazują, aby osoba wykonująca prace przy otwieraniu pojemnika ze stężonym środkiem, przy przygotowaniu cieczy roboczej, podczas wykonywania zabiegu ochrony roślin w chronionej uprawie oraz przy myciu sprzętu przez cały czas wyposażona była w szczelny kombinezon z kapturem, odpowiednią maskę lub półmaskę, gogle, rękawice



i obuwie robocze. Podpowiedź dotyczącą odpowiedniego doboru tych środków znajdziemy w dołączonej etykiecie.

Najważniejsze szczelność i sprawność

Zabiegi chemizacyjne wykonywane są najczęściej z użyciem sprzętu zmechanizowanego. Wykonywanie zabiegów sprzętem ręcznym najczęściej możemy spotkać w uprawach przydomowych, gdzie areal uprawy jest niewielki, a istnieje konieczność zastosowania środków ochrony roślin. Przy dużym areale z reguły stosuje się naziemny sprzęt mechaniczny, w rzadkich przypadkach, sprzęt agrolotniczy. Do najczęściej spotykanych opryskiwaczy stosowanych w naziemnym stosowaniu środków ochrony roślin należy zaliczyć opryskiwacze:

- zawieszane na trójpunktowym układzie zawieszenia ciągnika, o małych pojemnościach zbiornika,
- przyczepiane do ciągnika,
- samojezdne.

Ciągnik stosowany przy zabiegach chemizacyjnych lub opryskiwacz samojezdny powinien być wyposażony w kabinę odpowiednio szczelną i przeszkloną, zapewniającą minimalny kontakt z rozpylaną cieczą, a jednocześnie zapewniającą jak najlepszą widoczność. Korzystając z naziemnego sprzętu chemizacyjnego, należy zwrócić uwagę na typowe zagrożenia wynikające z eksploatacji zestawu ciągnik i zagregatowana z nim maszyna. Wykonujący prace z takim zestawem winien uważać nie tylko na oczywiste zagrożenia wynikające z samej eksploatacji i codziennej obsługi ciągnika, nie wspominając już o konieczności zatrzymania silnika w czasie łączenia opryskiwacza z ciągnikiem, ale przede wszystkim na szczelność wszelkich połączeń przewodów opryskiwacza z zaworami oraz na poruszające się i wirujące podczas pracy elementy maszyny. Na szczególną uwagę zasługuje stan techniczny tych elementów oraz ich osłony. Obecność i brak uszkodzeń osłon tych elementów mają kluczowe znaczenie dla bezpieczeń-

stwa pracy osoby wykonującej zabiegi z użyciem takiego zestawu.

Odpowiednie przygotowanie i stan techniczny opryskiwacza wpływa nie tylko na równomierność rozprowadzonej cieczy na powierzchni uprawowej, ale również ma bezpośredni wpływ na zmniejszenie narażenia na zatrucie osoby pracującej. Każde zatrzymanie, wynikające z nieszczelności elementów opryskiwacza lub niesprawności dysz rozpylających, wymusza wyjście z kabiny ciągnika i wejście na powierzchnię, gdzie stosuje się opryskiwanie. W przypadku zapchania dyszy rozpylającej, jeśli zaistnieje konieczność oczyszczenia lub przedmuchiania, nie należy tego robić ustami.

Obecnie każdy użytkowany opryskiwacz do wykonywania zabiegów chemizacyjnych przechodzi kontrolę stanu technicznego przez wyznaczone jednostki. Opryskiwacze niespełniające określonych norm nie są dopuszczane do eksploatacji przy zabiegach chemizacyjnych.

Przygotowując się do wykonywania zabiegu chemizacyjnego na roślinach uprawowych, należy zwrócić uwagę na warunki pogodowe w czasie wykonywania zabiegu chemizacyjnego. Pogoda powinna być bezwietrzna, co zapobiegnie znoszeniu rozpylanej cieczy roboczej na sąsiednie uprawy, bezdeszczowa i o odpowiedniej temperaturze, co wpłynie bezpośrednio na skuteczność wykonanego zabiegu i pozwoli uniknąć powtarzania oprysku. Należy również poinformować sąsiadów o zamiarze wykonywania takiego zabiegu. Informacja ta pozwoli uniknąć przypadkowego wejścia na powierzchnię, gdzie wykonano zabiegi chemizacyjne. Jeżeli w sąsiedztwie znajdują się ule z rodzinami pszczelimi – pozwoli to uniknąć ich zatrucia, co może mieć również bezpośredni wpływ na wysokość uzyskanego plonu, gdy jego wielkość uzależniona jest od zapylających rośliny owadów.

Zadbać o środowisko

Przed przystąpieniem do zabiegu chemizacyjnego z formy stężonej (w postaci płynnej lub proszku) należy sporządzić ciecz użyt-

kową. Dokładne zasady jej przygotowania znajdują się na dołączonej etykiecie. W czasie przygotowania cieczy należy stosować pełne wyposażenie w środki ochrony indywidualnej. Należy także unikać przypadkowego rozlania bądź rozsypania formy stężonej. W czasie przelewania lub przesypywania formy stężonej do zbiornika opryskiwacza nie należy pojemnika unosić powyżej linii ramion, aby nie doszło do przypadkowego zalania lub zasypania twarzy, oczu, nosa i jamy ustnej.

Pobór wody winien odbywać się w miejscach do tego wyznaczonych. Wody do zbiornika opryskiwacza nie należy pobierać bezpośrednio z rzek i zbiorników wodnych, gdyż nawet niewielka ilość substancji czynnej może przedostać się do środowiska i spowodować nieodwracalne skutki negatywne. Wykonywanie samego zabiegu winno odbywać się z dala od rzek, zbiorników wodnych oraz ujęć wody pitnej. Pozostałości cieczy roboczej, w przypadku jej niewykorzystania, należy rozproszyć na powierzchni, na której wykonywano zabieg chemizacyjny.

Mycie sprzętu po zakończonym zabiegu winno odbywać się w miejscu do tego przeznaczonym. Puste opakowania po użytych środkach ochrony roślin należy zwrócić do punktu sprzedaży, po uprzednim trzykrotnym wypłukaniu wodą. Płukanie najlepiej jest wykonać już w trakcie sporządzania cieczy użytkowej i popłuczyny wlać do zbiornika opryskiwacza. W żadnym wypadku pustych opakowań nie należy palić lub wykorzystywać jako opakowania na pasze lub inne środki spożywcze.

W razie zatrucia

Każdorazowo po użyciu sprzętu do wykonywania zabiegów chemizacyjnych należy dokładnie umyć sprzęt i dokonać niezbędnych przeglądów. Systematyczność dokonywania tych czynności pozwoli nam później wykonywać zabiegi chemizacyjne bez zbędnego pośpiechu. Pośpiech i usterki są częstą przyczyną zaistniałych wypadków przy pracy. Zasada ta dotyczy również odzieży i obuwia roboczego. użytą odzież należy natychmiast oczyścić po wykonanym zabiegu tak, aby przy powtórным wykorzystaniu była czysta. Należy też dokonać wszelkich napraw, a jeżeli jest to niemożliwe – wymienić na nową.

Po zakończeniu zabiegów chemizacyjnych należy również samemu zadbać o swoją higienę – jak najszybciej dokładnie umyć całe ciało ciepłą wodą z mydłem, dokładnie opłukując się wodą. Pozwoli to zmyć wszelkie resztki środków ochrony roślin, które przypadkowo dostały się na skórę. Należy również dokładnie przepłukać usta wodą. Po zakończonych pracach chemizacyjnych trzeba założyć czystą odzież.

Mimo przestrzegania zasad bezpiecznego stosowania środków ochrony roślin może dojść do bezpośredniego ich kontaktu z ciałem człowieka i zatrucia tymi środkami. Jeżeli doszło do zanieczyszczenia skóry środkiem ochrony roślin, należy natychmiast zdjąć odzież roboczą, a miejsce kontaktu dokładnie przemyć wodą. Jeżeli zanieczyszczeniu uległo oko – natychmiast na-

leży przemyć oczy dużą ilością przegotowanej wody, a w razie podrażnienia oka udać się do okulisty.

Osobie, która połknęła środki ochrony roślin, nie należy podawać tłuszczy w żadnej postaci, gdyż wspomagają one wchłanianie czynnika toksycznego. Jeżeli z informacji zawartych na etykiecie wynika, że miejscem wchłaniania jest jama ustna, wówczas nie należy wywoływać odruchów wymiotnych u zatrutej osoby.

Jeśli po skończonej pracy stwierdzamy jakiegokolwiek objawy zatrucia, np. mdłości, zawroty głowy, nudności – nie należy czekać, aż dolegliwości ustąpią same, tylko natychmiast udać się do lekarza, zabierając ze sobą etykietę stosowanego środka. W przypadku ostrego zatrucia, jeśli człowiek jest nieprzytomny, ale oddycha – należy wynieść go poza działanie środka ochrony roślin, zapewnić mu dopływ świeżego powietrza, ułożyć w pozycji bezpiecznej, zdjąć maskę, rozpiąć ciasne ubranie i zabezpieczyć głowę przed urazem. Jeśli człowiek jest nieprzytomny i nie oddycha – należy wynieść go poza działanie środka ochrony roślin, zapewnić dopływ świeżego powietrza, zdjąć maskę, rozpiąć ciasne ubranie oraz rozpocząć sztuczne oddychanie i masaż serca, które należy kontynuować do przybycia lekarza.

Roman Kowalik, starszy inspektor pracy, OIP Lublin

Słowniczek niektórych terminów

- Agrofagi** – patogeny, szkodniki i chwasty obniżające plony roślin uprawnych.
- Antyfidanty** – związki chemiczne hamujące żerowanie fitofagów lub składanie jaj, lecz nie odstraszające i nie zabijające ich.
- Atraktanty** – środki działające wabiąco na owady i gryzonie.
- Ditiokarbaminiany** – sole kwasu dimetyloditiokarbaminowego.
- Feromony** – naturalnie występujące związki zapachowe wydzielane przez żywe organizmy, służące do niewerbalnej komunikacji osobników tego samego gatunku.
- Fungicydy** – środki grzybobójcze.
- Herbicydy** – środki służące do zwalczania chwastów w uprawach.
- Insektycydy** – środki owadobójcze.
- Karbaminiany** – sole i estry kwasu karbaminowego.
- Patogeny** – czynniki ożywione oraz nieożywione, powodujące nieprawidłowości w fizjologii oraz morfologii organizmu, mogą oddziaływać zarówno na rośliny, jak i na zwierzęta.
- Pyreroidy** – naturalne i syntetyczne środki ochrony roślin używane w celu zwalczania owadów.
- Repelenty** – środki odstraszające niepożądane gatunki.
- Rodentycydy** – środki chemiczne używane do zwalczania szkodliwych gryzoni.



Piła liniowa do przecinania bloków kamiennych

Liczne nieprawidłowości, mało wypadków

Stan bhp w zakładach kamieniarskich

Na 16 zakładów kamieniarskich, w których inspektorzy OIP w Rzeszowie przeprowadzili kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprawidłowości ujawniono w każdym z nich.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie w 2019 r. w ramach realizacji tematu własnego „Bezpieczeństwo i higiena pracy z wybranymi zagadnieniami prawnej ochrony pracy w zakładach kamieniarskich” przeprowadził 16 kontroli u pracodawców zajmujących się – wg klasyfikacji PKD – cięciem, wykańczaniem i formowaniem kamienia oraz produkcją pozostałych wyrobów z betonu, gipsu i cementu. Inspektorzy sprawdzali przestrzeganie wybranych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Łącznie w wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 195 decyzji, w tym 7 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, skierowali też 43 wnioski.

Najczęstsze uchybienia

Czynności kontrolne wykazały szereg nieprawidłowości mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy. Do najczęściej powtarzających się uchybień w kontrolowanych podmiotach należy zaliczyć te dotyczące: szkoleń z zakresu bhp (instruktaży ogólnych, stanowiskowych i szkoleń okresowych); eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych; badań lekarskich; wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz obuwia i odzieży roboczej; organizacji stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i instrukcji bhp; wykonywania zadań służby bhp, oceny ryzyka zawodowego; badań i pomiarów

czynników środowiska pracy; pomiarów eksploatowanych instalacji elektrycznych.

- Uchybienia dotyczące szkoleń stwierdzono w 15 zakładach (94% skontrolowanych). Nieprawidłowości polegały między innymi na: dopuszczeniu pracowników do pracy bez instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego, bez szkoleń okresowych; przeprowadzaniu szkoleń przez osoby nieuprawnione; braku szczegółowych programów szkoleń oraz na brakach formalnych w dokumentacji potwierdzającej odbycie szkoleń.

- W 14 kontrolowanych zakładach (88%) dopuszczano do pracy maszyny bez osłon lub z osłonami, które nie chroniły w pełni przed dostępem do stref niebezpiecznych, z uszkodzonymi lub niewłaściwymi elementami sterującymi, w niewłaściwym stanie technicznym lub bez decyzji zezwalającej na ich eksploatację, np. stwierdzono 3 przypadki eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym bez decyzji prezesa UDT zezwalającej na ich eksploatację (w tych sprawach skierowano zawiadomienia o uzasadnionym popełnieniu przestępstwa do właściwych prokuratur, z uwagi na naruszenie z art. 63 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1351 z późn. zm.).

- W 11 podmiotach (69%) kontrole ujawniły dopuszczenie pracowników do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, lub poddanie ich badaniom lekarskim po rozpoczęciu pracy.

- W 10 zakładach (63% skontrolowanych) środki ochrony indywidualnej, w które wyposażono pracowników, nie spełniały wymagań zasadniczych; nie ustalano środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy oraz nieprawidłowo prowadzono ewidencję wydanych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

- W 9 zakładach (56%) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, organizacji stanowisk pracy oraz instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy.

- W 8 z 16 skontrolowanych zakładów (50%) stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Najczęściej nie opracowano oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy lub opracowana ocena ryzyka nie uwzględniała wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy.

Główna przyczyna: niezajomość przepisów

Zdaniem inspektorów pracy, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to przede wszystkim brak znajomości obowiązujących przepisów, eksploatacja starego, wysłużonego parku maszynowego, niedostosowanego do obowiązujących wymagań (minimalnych, ogólnych lub zasadniczych) oraz niedostateczna znajomość zagrożeń związanych z wykonywaną pracą.



Piła mostowa do kamienia



Polerka kolanowa. Brak osłony chroniącej w pełni przed dostępem do przekładni pasowej



Kaseta sterująca polerki kolanowej

Mimo że nieprawidłowości ujawniono w każdym skontrolowanym podmiocie, a ich liczby były znaczne, w kontrolowanych zakładach nie stwierdzono dużej liczby wypadków przy pracy. Tylko w jednym z nich ujawniono dwa wypadki przy pracy powodujące czasową niezdolność do pracy, które nie były związane z bezpośrednio prowadzoną działalnością.

Krzysztof Szmigiel, starszy inspektor pracy, OIP Rzeszów



Nie odchodzi ten, kto trwa w pamięci żywych

Bywa, że inspektorskie powołanie przechodzi z ojca na syna. Tak było w przypadku Edmunda Kaźmierczaka – ojca i Zbigniewa Kaźmierczaka – syna, z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie W swej służbie dla ludzi należeli do wyróżniających się. Teraz z wielkim żalem żegnamy ich obu.

Wspomnienie o Edmundzie Kaźmierczaku

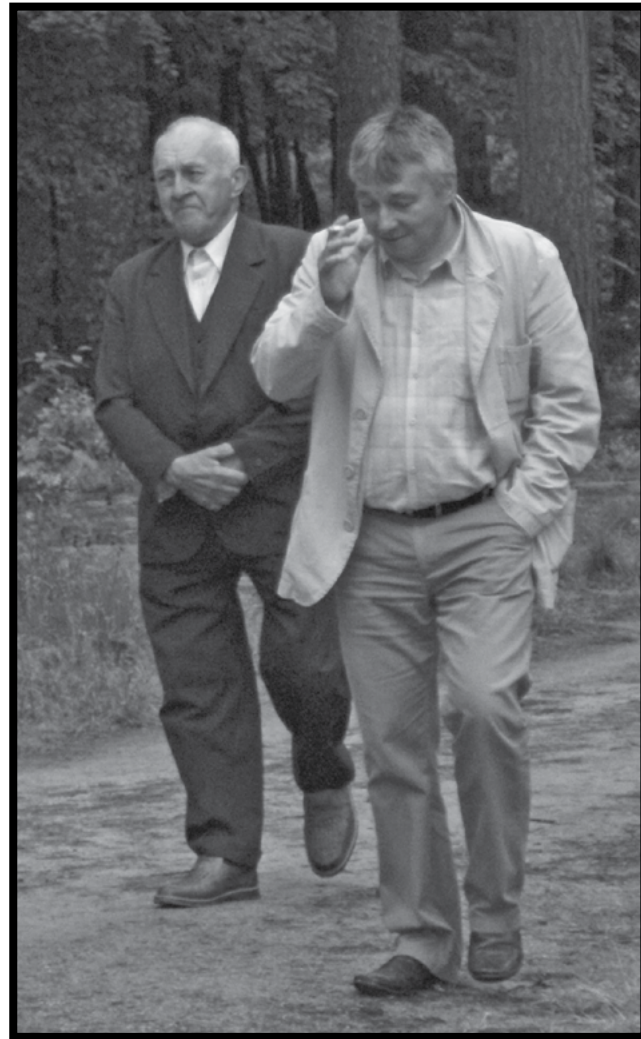
Nikt nie lubi pożegnań, tym bardziej ostatnich, i jakże ciężko wyrazić w słowach osobiste odczucia w takiej chwili, jeszcze trudniej je opisać. Jak ogromnie trudno pisać o Koledze w czasie przeszłym...

W dniu 2 lutego dotarła do nas smutna wiadomość o śmierci długoletniego pracownika Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie Pana Edmunda Kaźmierczaka. Z Panem Edmundem spotkałem się na samym początku mojej pracy w inspekcji, był trzecią osobą, jaką miałem przyjemność poznać w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie. Okazało się, że będzie moim opiekunem jako kandydata na inspektora pracy. Już wtedy Pan Edmund był inspektorem z wieloletnim doświadczeniem, począwszy od działalności związkowej, byłem zastępcą Okręgowego Inspektora Pracy, następnie głównym specjalistą, zajmującym się także działalnością prewencyjną. Dla każdego byłaby to sytuacja deprymująca, ale okazało się, że nie mogłem lepiej trafić. Pan Edmund był człowiekiem czynu, słowa przekuwał w działanie. Zawsze uczynny, gotowy służyć innym. Nie zapomnę wspólnych wyjazdów na imprezy plenerowe (dożynki, konkursy, wizytacje), gdzie zawsze był na pierwszym planie i służył wszystkim pomocą. Dewizą Pana Edmunda było: „Jak możesz pomóc, to się nie zastanawiaj, bo pracownicy są najważniejsi”.

Może wydawać się dziwne, że piszę „per Pan” o koledze, z którym przez kilka lat, już jako inspektor pracy, siedziałem w jednym pokoju „biurko w biurko”. Ale pomimo propozycji z Jego strony, szacunek do Jego Osoby nie pozwolił mi na zwracanie się inaczej niż „Panie Edmundzie”. I tak pozostało do końca.

Żegnaj, Panie Edmundzie. Nasz drogi Przyjacielu.

Krzysztof Sabarański, starszy inspektor pracy, OIP Lublin



Tata Zbigniew był bardzo skromny i życzliwy, nigdy nie odmawiał ludziom pomocy lub porady. Rodzina i dom były w Jego życiu priorytetem. Miał jeszcze dużo planów i marzeń. Jego autorytetem był świętej pamięci dziadzio Edmund Kaźmierczak, który go wspierał i mu doradzał. Pasją Taty było pszczelarstwo, uwielbiał swój wolny czas poświęcać pszczołom. Kochał kajaki, góry i snookera. Nauczył nas miłości, pokory, szacunku i potrzeby pomagania innym. Był wspaniałym człowiekiem, na którego zawsze mogliśmy liczyć. Jego dobre serce i nauki pozostaną w nas na zawsze.

Adrian Kaźmierczak – syn

Wspomnienie o Zbigniewie Kaźmierczaku

Zbysku, mimo że wiedzieliśmy o Twojej ciężkiej chorobie, nikt z nas nie był gotów na wiadomość o Twojej śmierci. Przyszła za szybko, zdecydowanie za szybko...

Miałeś wiele planów na przyszłość. Tych prywatnych, bo niewątpliwie Twoją dumą była rodzina. Mówiąc o najbliższych, miałeś radość i miłość wypisaną na twarzy. Ale też planów zawodowych. Wszyscy wiemy, z jaką pasją podchodziłeś do pracy, wykonywałeś ją sumiennie i dokładnie. Do każdej kontroli, każdego pracodawcy, pracownika, do każdego człowieka podchodziłeś indywidualnie i z szacunkiem. Los ludzi pracy zdecydowanie nie był Ci obojętny.

Doskonale odnajdywałeś się również w działalności prewencyjno-promocyjnej: prowadzenie szkoleń, udział w targach, zachęcanie pracodawców do programów i konkursów Państwowej Inspekcji Pracy, kontrole audytowe – byłeś w tym doskonały. Z zaangażowaniem dzieliłeś się swoją wiedzą i doświadczeniem z młodszymi stażem kolegami i koleżankami, zwłaszcza z tymi, którzy dopiero przygotowywali się do wykonywania zawodu inspektora pracy.

Byłeś, Zbysku, profesjonalistą w pełnym tego słowa znaczeniu. Prezentowałeś sobą postawę godną inspektora pracy, inspektora w pełni realizującego misję Państwowej Inspekcji Pracy. Praca z Tobą to był dla nas wszystkich niekwestionowany zaszczyt.

Byłeś ciepłym, pogodnym, życzliwym i niezwykle uczynnym człowiekiem. Potrafiłeś rozmawiać z każdym z nas i na każdy temat. Zawsze służyłeś pomocą i dobrą radą. Mówiąc „cześć”, zawsze miałeś uśmiech na twarzy. Zapamiętamy Cię jako bardzo dobrego kolegę, przyjaciela i wspaniałego człowieka. Niezwykle trudno jest pisać o Tobie w czasie przeszłym. Nie ma słów, które są w stanie oddać to, co czujemy.

Zbysku, dziękujemy Ci za wszystkie wspólne chwile i piękne wspomnienia, które po sobie pozostawiłeś. Mimo że Ciebie już z nami nie ma, wspomnienia o Tobie będą zawsze żyły w naszej pamięci.

Będzie nam Ciebie brakowało, Zbysku!

Żegnaj, Przyjacielu!

koledzy i koleżanki

Wspomnienie o Marku Kwiatku

Odszedł od nas Marek Kwiatek – kolega, przyjaciel, dla wielu z nas mentor. Mówi się, że nie ma ludzi niezastąpionych, ale Marka nie da się zastąpić.

Marek – jego usposobienie, temperament i pogoda ducha nie były na miarę czasów, w jakich żyjemy.

Był bardzo życzliwy w czasach deficytu życzliwości, emanował empatią w czasach, gdy coraz więcej ludzi zamyka się w sobie i pozostaje w orbicie zainteresowań samym sobą. I wreszcie był radosnym człowiekiem, a była to mądra radość wynikająca ze świadomości samego siebie, doświadczenia i – nie waham się użyć tego słowa – życiowego spełnienia.

Marek pracował w Państwowej Inspekcji Pracy przez ponad 24 lata. Był znakomitym prawnikiem i stanowił autorytet w swojej dziedzinie.

Dzięki kompetencjom i obszernej wiedzy wpływał na poprawę warunków zatrudnienia. Był solidnym i merytorycznym inspektorem pracy. Osoby, z którymi współpracował, pamiętają Go jako prawdziwego fachowca, od którego można się było wiele nauczyć.

Jako urzędnik państwowy był bardzo uprzejmy i życzliwy, zawsze służył swoją pomocą. Można rzec, że była to właściwa osoba na właściwym miejscu, a więc sprawnie wykonująca swoje zadania, a przy tym komunikatywna, chętna do pomocy oraz zaangażowana w to, co robi. Nie byłoby to możliwe, gdyby nie jego kompetencje, które oczywiście były pochodną wykształcenia, ale również chęci doskonalenia się, która wynikała nie tylko z potrzeby urzędu, lecz także z wewnętrznej potrzeby.

Jako przedstawiciel organizacji społecznych, a w szczególności Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, reprezentował środowiska pracownicze, zabiegając o realizację ich postulatów. Był człowiekiem dialogu i zawsze stawał w obronie praw pracowników. A nie zawsze było to łatwe.



Marek jako kolega i przyjaciel był wulkanem energii, a jego entuzjazm udzielał się otoczeniu.

Niez mordowany uczestnik spartakiad i rajdów, których był także współorganizatorem. Lider wszelkich form aktywności, niezrównany tancerz. Świetnie potrafił łamać dystans, niwelując różnice pokoleniowe między nami. Z każdym potrafił znaleźć wspólny język. To, co zapamiętaliśmy, to również jego tubalny, pogodny głos i śmiech – niepowtarzalny, na dźwięk którego każdy uśmiechał się mimo woli.

Marek to również spełniony mąż, ojciec i dziadek. Pięknie opowiadał, jak jego wnuki rosną i nabywają nowych umiejętności. Promieniał, gdy o tym mówił.

Będzie Go nam brakować. Odchodząc na emeryturę, dał nam szansę, gdyż z wieloma z nas nadal utrzymywał kontakty. Mimo nowych, ważnych obowiązków emeryta i dziadka znajdował czas, by wpaść do firmy, uczestniczyć w świątecznym spotkaniu, wspólnie zaśpiewać kolędę.

Teraz tej szansy już nam nie dano, chociaż... może kiedyś, w lepszym życiu... Marek zyskał sobie szacunek i trwałe miejsce w pamięci bardzo wielu ludzi, którym z pewnością będzie Go brakować.

Niezmiernie trudno pogodzić się z taką stratą.

**koleżanki i koledzy
z Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Lublinie**

Niebezpieczna samoróbka

Gdy maszyny nie spełniają podstawowych wymagań bezpieczeństwa



Inspektor pracy zastosował dolegliwe kary, sprawa trafiła do prokuratora, maszyny w tym zakładzie w końcu będą bezpieczniejsze. Szkoda tylko, że znowu Polak jest mądry po szkodzie.

Kontrola firmy realizującej inwestycje związane z budową domów została przeprowadzona w związku z ciężkim wypadkiem przy pracy, jakiemu uległ 54-letni pracownik zatrudniony na stanowisku pracownika tartaku – operatora traka taśmowego.

Przebieg zdarzenia

Do wypadku doszło podczas obsługi pilarki tarczowej – obrzynarki jednostronnej do drewna, tzw. lamownicy, służącej do obrzynania wzdłużnego brzegów tarcicy w celu nadania im żądanego wymiaru. W dniu zdarzenia pracownik tartaku, po przybyciu do pracy o godzinie 7:00, wykonywał razem z mechanikiem prace związane z naprawą traka, który wcześniej uległ awarii. Po zakończeniu naprawy przystąpił do wykonywania zleconej mu wcześniej przez przełożonego pracy, polegającej na obrzynaniu brzegów desek dębowych przy użyciu lamownicy. Pierwsze 6 lub 7 desek operator traka oblamował bez żadnych problemów. Przystąpił do obrzynania kolejnej deski, postępując analogicznie, jak to robił przy poprzednich, tj. ułożył deskę na ramie maszyny, a następnie dostawił ją do suportu i rozpoczął cięcie wzdłuż z użyciem piły tarczowej umieszczonej na przejezdny wózek, poruszającym się wzdłuż deski. W trakcie cięcia, gdy piła znajdowała się mniej więcej w połowie deski, nastąpiło jej rozszczepienie, co w konsekwencji spowodowało zakleszczenia tarczy piły (piła zatrzymała się). Poszkodowany starał się odblokować maszynę – trzymając prawą ręką za uchwyt wózka z piłą, dopchnął lewą ręką zablokowaną deskę. Aby to wykonać, musiał skrzyżować ręce. Nagle zęby tarczy złapały kontakt z deską i pociągnęły wózek z piłą do przodu. Mężczyzna nie zdążył zabrać lewej ręki z toru przebiegu piły i w konsekwencji obracająca się tarcza obciąła mu wszystkie palce lewej dłoni.

Własna konstrukcja

Jak wynikało z ustaleń dokonanych przez inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie na podstawie informacji przekazanych przez pracodawcę, była to maszyna własnej konstrukcji, zmontowana jeszcze przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Maszyna ta nie spełniała podstawowych wymagań w zakresie bezpieczeństwa jej użytkowania, a w szczególności:

- nie posiadała zamontowanych skutecznych urządzeń ochronnych, uniemożliwiających bezpośredni dostęp rąk do strefy niebezpiecznej pracy narzędzia tnącego (tarczy piły) oraz zabezpieczającego przecinany materiał przed możliwością zakleszczenia;
- sposób załączania i wyłączania zasilania elektrycznego maszyny nie zabezpieczał przed możliwością jej samoczynnego uruchomienia po usunięciu awarii zasilania;
- maszyna nie została wyposażona w wyłącznik zatrzymania awaryjnego;
- brak było osłony wirującego elementu mocującego piłę tarczową;
- elementy sterujące pracą maszyny nie zostały jednoznacznie oznakowane;
- elementy niebezpieczne maszyny nie posiadały wymaganego oznakowania barwami bezpieczeństwa.

Ponadto pracodawca nie dysponował dokumentacją techniczną maszyny oraz instrukcją jej obsługi. Pilarka, przy obsłudze której doszło do wypadku, nie posiadała tabliczki znamionowej.

Przyczyny wypadku

Poszkodowany przy przyjęciu do pracy w ramach szkolenia wstępnego w zakresie bhp odbył instruktaż stanowiskowy przy obsłudze traka. Nie został natomiast poddany instruktażowi stanowi-

skowemu przy obsłudze maszyny, przy której doszło do wypadku, oraz nie został zapoznany z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaniem pracy, którą mu powierzono.

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

- dopuszczenie do wykonywania pracy przez pracownika z użyciem maszyny niespełniającej podstawowych wymagań bezpieczeństwa podczas pracy oraz nie w pełni sprawnej technicznie;
- dopuszczenie do wykonywania pracy pracownika bez wymaganego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy na stanowisku pracy, na którym doszło do wypadku;
- brak wymaganej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dla prac związanych z obsługą obrzynarki do drewna, tzw. lamownicy;
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór wykonywania prac w sposób niezgodny z przepisami.

Sprawa dla prokuratora

Podczas kontroli inspektor pracy stwierdził ponadto szereg nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych m.in. z eksploatacją maszyn niespełniających minimalnych wymagań bezpieczeństwa podczas ich użytkowania.

Inspektor pracy wydał 24 decyzje nakazowe, w tym 9 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Ponadto skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające 26 wniosków. W stosunku do osoby winnej popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektor pracy zastosował postępowanie mandtowe, nakładając grzywnę w wysokości 5000 zł, a do prokuratury zostało skierowane zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

OIP Rzeszów





Wydawnictwo
Państwowej
Inspekcji Pracy
poleca:

Aktualne publikacje dotyczące prawa pracy

więcej informacji znajdziesz na stronie

www.pip.gov.pl 