



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6-7 (460-461) 2021

» Odlewnie niskiego ryzyka

Bhp w odlewniach metalu w świetle kontroli inspektorów
(str. 32)

» Wołanie na puszczy

Zagrożenia przy pracach związanych z grodzeniem upraw siatką leśną
(str. 48)

» Na straży przyszłej emerytury

Pracownicze plany kapitałowe – zadania Państwowej Inspekcji Pracy
(str. 12)

3. W SEJMIE: Posłowie pozytywnie o wykonaniu budżetu PIP
4. Wiadomości nie tylko z kraju
8. Ciężar dowodu. Wady oświadczenia woli przy rozwiązywaniu umów o pracę
12. Na straży przyszłej emerytury. Pracownicze plany kapitałowe – zadania Państwowej Inspekcji Pracy
- 18 Dla zabezpieczenia przyszłych korzyści. Umowa przedwstępna w stosunkach zatrudnienia (cz. 1)
24. Chrońmy zdrowie podczas upałów!
25. Zacieśnienie współpracy z CIOP-PIB
26. Na otwarciu wystawy plakatu
28. Środek do celu. Dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego (cz. 1)
32. Odlewnie niskiego ryzyka. Bezpieczeństwo i higiena pracy w odlewniach metalu w świetle kontroli inspektorów pracy
37. Prewencja wypadkowa XXI wieku. Aktywizowanie uczestników pracy do udziału w procesie poprawy bezpieczeństwa pracy
42. Białostocka młodzież najlepiej zna swoje prawa w pracy
44. Warto uczyć młodzież prawa pracy
45. Finał konkursu dla uczniów. O prawie pracy, bhp i działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz o historii powstań śląskich
46. Bezpiecznie na wsi oczami dzieci
47. Apel Głównego Inspektora Pracy do rolników
48. Wołanie na puszczy. Zagrożenia przy pracach związanych z gradzeniem upraw siatką leśną

12 Na straży przyszłej emerytury. Pracownicze plany kapitałowe

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych inspektor pracy nie posiada uprawnień do kierowania do podmiotów zatrudniających środków prawnych przewidzianych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.

18 Dla zabezpieczenia przyszłych korzyści



Nie ma żadnych przeszkód prawnych, by strony w umowie przedwstępnej zobowiązały się do zawarcia oznaczonej umowy o pracę.



32 Odlewnie niskiego ryzyka

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Beata Pietruszka-Śliwińska – redaktor prowadzący
Magdalena Giedrojć – 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 Chorzwie

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Photogenica



W SEJMIE RP

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 22 czerwca 2021 r. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych sprawozdanie z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2020. Przedstawiła je Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

Posłowie pozytywnie o wykonaniu budżetu PIP

Szefowa PIP zwróciła uwagę na kilkunastoprocentowe przekroczenie planu dochodów, głównie z powodu uzyskania wyższych niż zakładano środków z kar i grzywien nakładanych przez inspektorów pracy. Plan wydatków został zrealizowany prawie w stu procentach. Niższe jego wykonanie spowodowane było głównie sytuacją epidemiczną w kraju, co znacząco wpłynęło na funkcjonowanie urzędu. Przeprowadzono bowiem mniejszą liczbę kontroli, które zostały ograniczone przez kilka miesięcy do kontroli powypadkowych (po zaistniałych wypadkach w pracy) oraz do kontroli ograniczających bezpośrednio zagrożenie życia i zdrowia osób pracujących. Obostrzenia w funkcjonowaniu zakładów pracy wpłynęły na niższą niż przewidywano realizację wydatków prewencyjno-promocyjnych.

Jak zaznaczyła Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, plan wydatków budżetowych inspekcji pracy na 2020 rok, przewidziany w ustawie budżetowej, w trakcie realizacji uległ zmniejszeniu o blisko 5 mln zł. Zdecydowana większość tego uszczuplenia wynikała z decyzji prezesa Rady Ministrów w sprawie blokady planu wydatków PIP.

– Niestety zmniejszenie planu nie ominęło tak newralgicznej i wrażliwej w inspekcji pozycji, jak wynagrodzenia osobowe, których plan uległ zmniejszeniu o kwotę 1 mln 443 tys. zł – wskazała szefowa PIP. – Przy dotychczasowej jego wysokości pogłębiać się będzie problem nie tylko w pozyskiwaniu, ale również w utrzymaniu wysoko wykwalifikowanej specjalistycznej kadry, niezbędnej dla realizacji złożonych zadań urzędu – podkreśliła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Wykonanie budżetu PIP pozytywnie oceniła Najwyższa Izba Kontroli. Poinformował o tym p.o. dyrektor Departamentu Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny NIK Dariusz Rogowski. Izba pozytywnie zaopiniowała też prawidłowość rocznych sprawozdań budżetowych i kwartalnych sprawozdań w zakresie operacji finansowych.



W wygłoszonym koreferacie zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej poseł Janusz Śniadek wnioskował o pozytywne zaopiniowanie wykonania budżetu PIP w roku 2020.

Komisja przychyliła się do tego wniosku i upoważniła posła Janusza Śniadka do przedstawienia jej opinii na forum Komisji Finansów Publicznych.

W posiedzeniu uczestniczyli też: zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy. D.D.

Wiadomości nie tylko z kraju

Na ROP o działalności urzędu na forum europejskim

Informacja Głównego Inspektora Pracy o aktywności urzędu w Komitecie Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) była jednym z tematów posiedzenia Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 25 maja 2021 r. w formie wideokonferencji. **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, zaznaczyła, że SLIC jest forum służącym rozwijaniu bliskiej współpracy pomiędzy inspekcjami pracy państw członkowskich Unii Europejskiej oraz przedstawicielami Komisji Europejskiej. Dzięki możliwości opiniowania projektów decyzji i opracowań przygotowywanych przez SLIC na rzecz Komisji Europejskiej PIP ma realny wpływ na kształtowanie europejskiej strategii w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Szerzej omówił to **Michał Wyszkowski**, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, pełniący funkcję zastępcy członka SLIC z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy i reprezentujący urząd podczas posiedzeń plenarnych komitetu w zastępstwie Głównego Inspektora Pracy. W posiedzeniu Rady Ochrony Pracy wzięli także udział zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** i **Dariusz Mińkowski**.

Konferencja o pracy zdalnej

Pełne bezpieczeństwo osób wykonujących pracę zarobkową, także w formie zdalnej, oraz jasne przepisy w tym zakresie to najważniejsze kwestie w działalności Państwowej Inspekcji Pracy – zapewniła 24 czerwca 2021 r. **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, podczas ogólnopolskiej konferencji „Praca zdalna – dylematy społeczno-prawne”. Organizatorem, pomysłodawcą i moderatorem konferencji był Główny Inspektorat Pracy. Reagując na aktualne wyzwania, PIP stworzyła przestrzeń do dyskusji dla wszystkich środowisk zainteresowanych wprowadzeniem optymalnych regulacji prawnych. W panelu dyskusyjnym wzięli udział parlamentarzyści, przedstawiciele urzędów centralnych, pracodawców (w tym Konfederacja Lewiatan) i związków zawodowych (m.in. „Solidarność”, Forum Związków Zawodowych, OPZZ)



oraz świata nauki. Wśród wielu poruszanych wątków pojawił się problem kontroli pracy zdalnej, które wiążą się niejednokrotnie z koniecznością kontroli w domu pracownika. Zdaniem szefowej PIP zasady przeprowadzania kontroli w miejscu pracy zdalnej powinny być szczegółowo określone w Kodeksie pracy. Pozostawienie tej kwestii do uregulowania stronom zawartych porozumień może okazać się niewystarczającą gwarancją zabezpieczenia interesów pracownika. Ważną częścią konferencji stała się dyskusja nad regulacją czasu pracy podczas pracy zdalnej. Z punktu widzenia PIP należałoby się zastanowić nad możliwością wprowadzenia obowiązku określania w regulaminie lub porozumieniu szczegółowych zasad w zakresie wymiaru i rozkładu czasu pracy zdalnej oraz pracy stacjonarnej. Dyskutowano także o kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy. Uczestnicy omawiali między innymi regulacje związane z ryzykiem zawodowym pracy zdalnej. Wyjątkowo ważne w tym aspekcie są ustalenia dotyczące wypadków przy pracy, w tym w kwestii obowiązków pracodawcy i domniemanej zgody na odwiedzinę pracodawcy w miejscu wypadku.

Warsztaty dotyczące pracy nierejestrowanej

W dniach 22-23 czerwca 2021 r. odbyły się warsztaty on-line zorganizowane przez Europejski Urząd Pracy „Skuteczne podejście do współpracy pomiędzy inspekcjami pracy a partnerami społecznymi”. W warsztatach uczestniczyli przedstawiciele 19 państw członkowskich UE i Wielkiej Brytanii oraz europejskich partnerów i organizacji społecznych. Celem warsztatów było zdefiniowanie skutecznych działań mających na celu zacieśnienie współpracy między partnerami społecznymi i inspekcjami pracy w celu zmaksymalizowania wpływu przy zwalczaniu pracy nierejestrowanej, a także zidentyfikowanie ewentualnych zagrożeń dla tej współpracy. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Grzegorz Rozesłański**, starszy specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia

GIP. Rozpoczął on drugi dzień warsztatów prezentacją „Kampania społeczna »Pracuję legalnie!« (2017-2019)”. Działania PIP w tej kampanii zyskały bardzo wysoką ocenę społeczną, wzbudzając także zainteresowanie instytucji europejskich, stąd też prośba organizatorów, aby zaprezentować je na szerszym forum.

Na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego

Z udziałem prezesa Rady Ministrów **Mateusza Morawieckiego** odbyło się 20 maja br. posiedzenie plenarne Rady Dialogu Społecznego, w którym uczestniczyła **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy. Obrady, zorganizowane w trybie wideokonferencji, prowadził przewodniczący RDS, wiceprezes Rady Ministrów **Jarosław Gowin**. Wiodącą była dyskusja nad programem Polski Ład, który przedstawił prezes Rady Ministrów. Odnosił się również do regulacji związanych z rynkiem pracy, nawiązał do propozycji zwiększenia kwoty dochodu wolnej od podatku, co – według założeń – ma zachęcić pracodawców i pracobiorców do podejmowania legalnego zatrudnienia. Według założeń programu Polski Ład ma także rozwiązać problem zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy spełnione są przesłanki do podpisania umowy o pracę, do czego nawiązał m.in. przewodniczący NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, podkreślając, że to dobry kierunek. W drugiej części posiedzenia członkowie RDS przegłosowali uchwały, m.in. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o wspieraniu termomodernizacji i remontów, w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa oraz ustawy – Prawo telekomunikacyjne.

Przygotowania do nowej kampanii SLIC

22 czerwca 2021 r. odbyło się spotkanie online podgrupy 3 Grupy roboczej EMEX odpowiedzialnej za przygotowanie kampanii SLIC dotyczącej zapobiegania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą. Wziął w nim udział **Bogdan Solawa** z OIP w Krakowie. Podgrupa 3 Grupy Roboczej odpowiada za przygotowanie i koordynację współpracy SLIC z Europejską Agencją ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU OSHA) z siedzibą w Bilbao. W czasie spotkania dyskutowano m.in. o ostatecznym kształcie tzw. map myśli, stanowiących materiał pomocniczy dla inspektorów pracy, którzy wezmą udział w kampanii, a także o doprecyzowaniu zapisów w liście kontrolnej i skompletowaniu listy materiałów prewencyjnych EU OSHA, które zostaną również udostępnione inspektorom pracy jako materiały pomocnicze.

W maju trzykrotnie, wirtualnie spotykała się Grupa Roboczej EMEX. W pracach zespołu biorą udział przedstawiciele PIP **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Głównym Inspektoracie Pracy oraz **Bogdan Solawa**, starszy

inspektor pracy – specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. Podczas spotkań podsumowano pierwszy etap pracy zespołu ds. kontaktów z Europejską Agencją Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia Zawodowego, wprowadzono końcowe poprawki do listy kontrolnej oraz planu projektu, a także ustalono ostateczny kształt materiałów informacyjnych Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia Zawodowego w Bilbao (EU OSHA), proponowanych do wykorzystania przez inspektorów pracy w czasie przyszłorocznej kampanii.

Seminarium o systemowym zarządzaniu bhp

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Państwowa Inspekcja Pracy były organizatorami seminarium poświęconego systemowemu podejściu do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, które odbyło się w formie wideokonferencji 26 maja 2021 r. Gospodarzem spotkania była **Elżbieta Bożejwicz**, prezes Zarządu Głównego OSPSBHP. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** w swoim wystąpieniu podkreśliła, że tylko pełna świadomość i zaangażowanie całego przedsiębiorstwa – od prezesa do pracowników najniższego szczebla – we wdrożenie nowych rozwiązań systemowych może przynieść oczekiwaną korzyść w postaci skutecznego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. O systemowym zarządzaniu bezpieczeństwem pracy jako drodze do podnoszenia standardów ochrony życia i zdrowia pracowników na podstawie analiz kontroli PIP mówił dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**. Bariery oraz korzyści przy wdrażaniu systemowych rozwiązań zarządzania bhp oraz współpracy służby bhp ze społecznym inspektorem pracy poświęcono dyskusje panelowe z udziałem m.in. **Karoliny Głowczyńskiej-Woelke**, kierownika Sekcji Wypadków przy Pracy w GIP i **Andrzeja Pogórskiego**, zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu. **Kamila Pawłowska**, inspektor pracy w OIP w Kielcach, omówiła zagadnienie czynników psychospołecznych w zarządzaniu bhp w związku z COVID-19.

Webinarium Międzynarodowego Towarzystwa Ochrony Dróg Oddechowych

Doboru i stosowania środków ochrony indywidualnej dróg oddechowych dotyczyło webinarium zorganizowane przez sekcję europejską Międzynarodowego Towarzystwa Ochrony Dróg Oddechowych. Odbyło się 18 maja 2021 r. Omówiono możliwości wykorzystania testów dopasowania ochron układu oddechowego na stanowiskach pracy, a także dobre praktyki w tym zakresie, wdrożone w zakładach różnych branż. Spotkanie służyło ponadto wymianom informacji i doświadczeń na temat środków

ochrony stosowanych w aspekcie zawodowego ryzyka związanego z wirusem SARS-CoV-2. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy w webinarium udział wzięła **Jolanta Natorka**, główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP.

Debata o instytucjach dialogu społecznego

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 24 maja 2021 r. wzięła udział w debacie online „Instytucje dialogu społecznego w Polsce dziś i jutro”, zorganizowanej przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”. Debata przeprowadzona została w ramach programu „Dialog kluczem do rozwoju”, realizowanego przez Region Gdański „Solidarności” i finansowanego z Funduszy Norweskich. Wcześniej dyskutowano o dialogu społecznym w czasie pandemii oraz o układach zbiorowych pracy, następnie skupiono się na funkcjonowaniu instytucji dialogu społecznego w Polsce, w szczególności Rady Dialogu Społecznego i wojewódzkich rad dialogu. Problemy, wokół których koncentrowała się dyskusja, dotyczyły oceny funkcjonowania tych podmiotów przez poszczególnych uczestników dialogu, oczekiwań wobec instytucji dialogu społecznego w Polsce, a także tego, czy realizują one podstawowe poziomy dialogu, a więc poziom informacji, konsultacji i negocjacji. W debacie uczestniczyli m.in. minister rodziny i polityki społecznej **Marlena Małaż** oraz przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł **Janusz Śniadek**.

SLIC o telepracy

Kolejne posiedzenie plenarne Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, zorganizowane w formie wideokonferencji przez portugalską inspekcję pracy, odbyło się w dniach 19-20 maja br. Państwową Inspekcję Pracy reprezentował **Michał Wyszkowski**, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, zastępca członka SLIC z ramienia PIP. Na konferencji tematycznej w drugim dniu spotkania omawiano specyfikę telepracy, zalety i wady tego zjawiska z punktu widzenia firm, pracowników i organów nadzoru, oraz dotychczasowe działania krajowych inspekcji pracy i dalsze kroki. Ponadto przyjęto plan pracy SLIC na lata 2021-2027, nową strukturę Komitetu i projekty mandatów nowych grup roboczych. Skład grup ukonstytuuje się do czasu kolejnego posiedzenia plenarnego, zaplanowanego na październik br. Członkowie Komitetu zaakceptowali dotychczasowe i planowane działania grupy roboczej (do której należą również przedstawiciele PIP), przygotowującej ogólnoeuropejską kampanię SLIC dotyczącą prewencji schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego.

Kontrole żurawi budowlanych

Na placach budów w całym kraju 1 czerwca 2021 r. PIP uruchomiła 240 kontroli związanych z użytkowaniem żurawi wieżowych i szyb-

komontujących. Kontrole obejmą w szczególności bezpieczeństwo organizowania prac z wykorzystaniem tych maszyn, w tym likwidację nieprawidłowości i szczególnych zagrożeń występujących podczas podnoszenia i przemieszczania ładunków zarówno dla operatorów żurawi, jak i dla osób wykonujących swoje zadania w zasięgu pracy żurawi oraz dla osób postronnych. Jednym z istotnych zadań kontroli będzie zbadanie przestrzegania przepisu limitującego czas pracy operatorów, wprowadzonego właśnie ze względu na bezpieczeństwo i higienę pracy wszystkich osób pracujących na placu budowy. Wyniki kontroli zostaną wykorzystane do oceny funkcjonowania zapisów nowego rozporządzenia dotyczącego bezpieczeństwa pracy podczas obsługi żurawi oraz przedstawienia propozycji ewentualnych zmian legislacyjnych.

Seminarium o bezpieczeństwie w transporcie pionowym

Współpraca i odpowiedzialność w zapewnieniu bezpiecznej pracy i eksploatacji urządzeń do transportu pionowego (żurawi wieżowych, wózków podnośnikowych, dźwigów budowlanych, drabin i rusztowań) były tematem seminarium online, które odbyło się 7 czerwca 2021 r. Organizatorem był Zarząd Główny Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP we współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego, Państwową Inspekcją Pracy i Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W seminarium wzięli udział dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**. Omówił zagadnienie eksploatacji urządzeń technicznych (w tym do transportu pionowego) na placach budów. Zwrócił uwagę na dużą wypadkowość utrzymującą się nadal w branży budowlanej. Podkreślił, że poprawa sytuacji w tej dziedzinie wymaga zmian systemowych. Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy konieczne jest zobowiązanie inwestorów do odpowiedzialności za bhp już na etapie projektowania inwestycji, zwiększenie odpowiedzialności kierowników budowy i osób odpowiedzialnych za bhp w zakładach pracy, powiązanie poziomu bezpieczeństwa pracy z wysokością składek ubezpieczeniowych oraz zwiększenie kar za najpoważniejsze uchybienia kończące się śmiercią osób pracujących.

Wręczenie Nagrody im. Haliny Kraheleskiej

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wręczyła Nagrodę im. Haliny Kraheleskiej **Romanowi Michalskiemu**, przewodniczącemu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Zespole Elektrowni Dolna Odra S.A. Nagroda przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie szeroko rozumianej ochrony pracy i zdrowia człowieka w środowisku pracy. Uroczystość odbyła się 11 maja 2021 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie w reżimie sanitarnym. Wzięli w niej udział:



zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośła** z wicedyrektor **Katarzyną Klepczyńską** oraz przewodnicząca Forum Związków Zawodowych **Dorota Gardias**, która wystąpiła z wnioskiem o przyznanie nagrody i gratulowała laureatowi jej otrzymania. Roman Michalski od blisko 40 lat związany jest zawodowo z PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział Zespół Elektrowni Dolna Odra. Jako etatowy działacz związkowy blisko współpracuje z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Szczecinie. Aktywnie uczestniczył w konferencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, angażując się w tworzenie zaleceń i standardów MOP w zakresie bhp. Od 2015 r. pełni także funkcję sekretarza Rady Dialogu Społecznego.

Na konferencji o pracowniczych planach kapitałowych

15 czerwca odbyła się ogólnopolska konferencja online „Blaski i cienie pracowniczych planów kapitałowych”. Organizatorem wydarzenia był Mentor S.A. wraz z Uniwersytetem Gdańskim i Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu, przy wsparciu Business Centre Club. Patronami konferencji były Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wśród prelegentów była **Iwona Glamowska**, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy, która przedstawiała uprawnienia inspektora dotyczące PPK. Podkreślała, że dotychczas prowadzone kontrole potwierdzają dostateczną świadomość podmiotów co do zasad wyboru i realizacji obowiązków zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK. W trakcie kontroli zdarzało się jednak, że pracodawcy pytali o przepisy dotyczące ustawy. Poza udzielaniem porad inspektorzy nie mieli podstaw do stosowania sankcji w postaci postępowania w sprawach o wykroczenia. W trakcie konferencji omówiono również wyniki pierwszych w Polsce niezależnych badań naukowych, poświęconych postrzeganiu atrakcyjności i funkcjonowania PPK przez pracodawców. Badaniem objęto blisko 500 firm i instytucji, które uruchomiły PPK.

Mała budowa – duży krok ku bezpieczeństwu

Państwowa Inspekcja Pracy 1 czerwca br. rozpoczęła ogólnopolską akcję „Kontrole na małych budowach”. Ma ona na celu zapewnienie pracownikom mniejszych firm bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości występujących podczas prac budowlanych, powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia tych osób. Co trzeci śmiertelny wypadek przy pracy ma miejsce podczas prac budowlanych, a w 90% kontrolowanych firm z tej branży dochodzi do łamania podstawowego prawa pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wskazują, że najczęściej zagrożeń wypadkowych oraz zawodowych występuje na małych budowach. Wyniki kontroli zebrane podczas akcji posłużą do opracowania przyszłego zakresu działania kontrolnego i prewencyjnego w tym sektorze gospodarki.

O środkach ochrony indywidualnej

W formule wideokonferencji 20 maja br. miało miejsce spotkanie Grupy Współpracy Administracyjnej ADCO, zajmującej się środkami ochrony indywidualnej. Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczył w nim starszy inspektor pracy – specjalista **Łukasz Centkowski** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu. Celem spotkania była wymiana informacji oraz opracowanie wspólnych stanowisk w zakresie zagadnień związanych z nadzorem rynku i stosowaniem rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej. Omawiano m.in. znakowanie normą EN149 masek ochronnych przeznaczonych dla dzieci, spełnianie wymagań przez kamizelki ratunkowe ze zbiornikami gazu, raportowanie za pośrednictwem Europejskiego Systemu Szybkiej Wymiany Informacji o Produktach Niebezpiecznych RAPEX, zakłócenia łańcuchów dostaw masek do Europy i zalecenia Komisji UE 220/403, badania prowadzonych z Chin masek pod kątem spełnienia wymagań normy EN149, łączenie przez ŚOI funkcji ochronnej z funkcją medyczną (np. buty ochronne ortopedyczne), notyfikacje laboratoriów brytyjskich po Brexicie.

Bydgoska odsłona kampanii EU-OSHA „Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy”

W Bydgoszczy 12 maja odbyła się konferencja „Ograniczanie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego w środowisku pracy”. Spotkanie miało na celu wymianę wiedzy i doświadczeń naukowców, ekspertów i pracodawców na temat schorzeń występujących w środowisku pracy. Działanie zostało ujęte w kalendarzu wydarzeń kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Nagranie z konferencji jest dostępne na YouTube.



Aneta Herman

Ciężar dowodu

Wady oświadczenia woli przy rozwiązywaniu umów o pracę

Z uwagi na szczególne stosunki prawne, jakimi są stosunki pracy, w orzecznictwie zostały wypracowane wyjątkowe zasady dotyczące stosowania przepisów o wadach oświadczenia woli.

W ramach stosunku pracy pracownik i pracodawca składają liczne oświadczenia woli. Do czynności prawnych, podejmowanych w ramach stosunku pracy, należy zaliczyć zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę. Zarówno pracownik, jak i pracodawca mają między innymi możliwość wystąpienia z inicjatywą rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron lub złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 Kodeksu pracy¹.

W nieświadomości

W przypadku zastosowania trybu, jakim jest rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, aby czynność ta była skuteczna, konieczna jest zgoda obu stron stosunku pracy. Ponieważ porozumienie jest dwustronną czynnością prawną, przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy nie przewidują możliwości odwołania się od zawartego porozumienia do sądu pracy. Stąd po podpisaniu rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron lub po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia jedynym sposobem zmiany sytuacji pracownika jest złożenie na piśmie oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w porozumieniu lub w wypowiedzeniu, w którym powołuje się na jego wadę.

Pracownik powinien wskazać, że podczas podpisywania porozumienia lub składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie miał możliwości świadomego lub swobodnego podjęcia decyzji, działał pod wpływem błędu, groźby czy podstępny. Są to tzw. wady oświadczeń woli, które regulowane są przez przepisy Kodeksu cywilnego². Możliwość ich stosowania wynika z art. 300 Kodeksu pracy, który stanowi, że w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zgodnie z art. 82 Kodeksu cywilnego nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby przemijającego zaburzenia.

Nie można jednak każdej sytuacji czy czynności podjętej pod wpływem stresu pracownika utożsamiać ze stanem wyłączającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji i jej wyrażenie. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2002 r.³, stwierdzając, że ze zdenerwowania pracownicy w chwili składania przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie można wywodzić braku możliwości

świadomego i swobodnego podjęcia takiej decyzji. Dlatego w razie sporu co do stopnia świadomości pracownika w chwili składania przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ocena, czy znajdował się on w stanie wyłączającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, w każdym przypadku należy do sądu, który może skorzystać z opinii biegłego psychiatry.

Dla pozorów

Wyłączenie świadomości albo swobody powzięcia decyzji to niejedynie powody wyłączające ważność oświadczenia woli. Należy do nich m.in. także pozorność. Jest to wada oświadczenia woli, która zachodzi w sytuacji, gdy oświadczenie woli składane jest drugiej stronie czynności prawnej za jej zgodą dla pozorów (art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego).

Oświadczenie złożone dla pozorów to czynność symulowana polegająca na tym, że dokonaniu czynności prawnej towarzyszy próba wywołania u osób trzecich przeświadczenia, iż zamiarem stron tej czynności jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli, przy czym między stronami musi istnieć tajne porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych.

W praktyce w prawie pracy pozorność czynności prawnych najczęściej występuje na etapie zawierania umowy o pracę, nie zaś jej rozwiązywania. Ma ona miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo zawarcia umowy praca w ogóle nie jest świadczona, lecz również w sytuacji, gdy praca jest faktycznie świadczona, ale na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2006 r.⁴).

W razie błędu

Zgodnie z art. 84 § 1 Kodeksu cywilnego można uchylić się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli również w razie błędu co do treści czynności prawnej, przy czym przez błąd należy rozumieć

mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy. Jeżeli oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej, a ponieważ rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron lub rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest czynnością prawną odpłatną, pracownik musi wykazać, że błąd został wywołany przez drugą stronę, a więc przez pracodawcę lub działające w jego imieniu osoby, choćby bez jego winy, albo że pracodawca wiedział o błędzie pracownika lub mógł z łatwością go zauważyć.

Zatem co do zasady, jeżeli pracownik działa w błędnym przekonaniu co do skutków prawnych rozwiązania umowy o pracę wynikającego z jego własnych mylnych wyobrażeń, niewywołanych w żaden sposób przez pracodawcę, powołanie się na taki błąd zwykle nie wystarczy, by uchylić się od skutków porozumienia lub wypowiedzenia umowy o pracę. Zaznaczyć trzeba, że błąd musi być istotny, co oznacza, że pracownik może powoływać się na ten błąd tylko wtedy, jeśli uzasadnia on przypuszczenie, że gdyby pracownik nie działał pod jego wpływem i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z uwagi na szczególne stosunki prawne, jakimi są stosunki pracy, w orzecznictwie zostały wypracowane wyjątkowe zasady dotyczące stosowania przepisów o wadach oświadczenia woli. Na przykład w wyroku z 11 czerwca 2003 r.⁵ Sąd Najwyższy orzekł, że pracownica, która nie wiedziała, że jest w ciąży i złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może uchylić się od skutków takiego oświadczenia bez względu na to, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on

W razie sporu co do stopnia świadomości pracownika w chwili składania przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ocena, czy znajdował się on w stanie wyłączającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, w każdym przypadku należy do sądu, który może skorzystać z opinii biegłego psychiatry.

Jeżeli pracownik działa w błędnym przekonaniu co do skutków prawnych rozwiązania umowy o pracę wynikającego z jego własnych mylnych wyobrażeń, niewywołanych w żaden sposób przez pracodawcę, powołanie się na taki błąd zwykle nie wystarczy, by uchylić się od skutków porozumienia lub wypowiedzenia umowy o pracę.

o błędzie lub też czy z łatwością mógł go zauważyć. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga odpowiedniego ich stosowania. Sąd uznał także, że zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy i wobec tego usprawiedliwione jest „złagodzenie” warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży.

Jednocześnie wskazać należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2009 r.⁶ nieskuteczność powoływania się na błąd, jako wadę oświadczenia woli w sytuacji, w której pracownica zaszła w ciążę już po złożeniu oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy (o wypowiedzeniu umowy lub o rozwiązaniu umowy

porozumieniem stron), wynika stąd, że istotą błędu, jako wady oświadczenia woli, jest mylne wyobrażenie osoby składającej takie oświadczenie o istniejącym stanie rzeczy. Błąd, w rozumieniu art. 84 Kodeksu cywilnego, nie odnosi się do mylnego wyobrażenia o zdarzeniach, które mogą dopiero powstać i wywołać przekonanie osoby składającej oświadczenie, że jego wcześniejsze złożenie było decyzją niekorzystną.

Podstęp pracodawcy

Kwalifikowaną postacią błędu jest podstęp. W sytuacji, gdy błąd pracownika jest wywołany podstępnie przez pracodawcę nie jest konieczne, aby błąd był istotny ani by dotyczył treści czynności prawnej. Przy tym podstęp osoby trzeciej uznaje się za jednoznaczny z podstępem pracodawcy, jeżeli pracodawca wiedział o nim i nie zawiadomił pracownika albo jeżeli czynność prawna była nieodpłatna.

Uchylenie się przez pracownika od oświadczenia o rozwiązaniu umowy na skutek błędu

wywołanego podstępnie może dotyczyć sytuacji, gdy pracodawca nakłoni pracownika do podpisania dokumentu będącego w rzeczywistości porozumieniem rozwiązującym umowę o pracę, przekonując go jednocześnie, że jest to dokument innego rodzaju.

Pod wpływem groźby

W praktyce pracownicy najczęściej powołują się na wadę oświadczenia woli, jaką jest groźba, w sytuacji, gdy z inicjatywy pracodawcy podpisali porozumienie rozwiązujące umowę o pracę, bowiem zostali poinformowani, że jeśli nie podpiszą tego porozumienia, pracodawca wręczy im oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem z winy pracownika. Zgodnie z art. 87 Kodeksu cywilnego osoba, która złożyła oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, może uchylić się od skutków prawnych swojego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, iż mogła się obawiać, że jej samej lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby bezprawnej, lecz określa jedynie jej przesłanki. Są nimi: bezprawność, powaga groź-

by i związek przyczynowy między groźbą a złożeniem oświadczenia woli określonej treści, przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Zatem poinformowanie pracownika, że w przypadku braku zgody na rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron umowa o pracę zostanie wypowiedziana lub rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia, może stanowić groźbę bezprawną. Nie jest to jednak zasada, bowiem takie działanie pracodawcy może być wyrazem jego dobrej woli, poprzez stworzenie szansy na bardziej korzystny dla pracownika sposób rozwiązania z nim umowy o pracę, zwłaszcza w przypadku, gdy istnieje rzeczywista podstawa do rozwiązania umowy przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

Ponadto, nawet jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie oznacza to jeszcze, że presja ta była równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną.

W orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona mieści się w granicach jej uprawnień, to nie może być ono kwalifikowane jako czynność bezprawna. W wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2002 r.⁷ za groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 Kodeksu cywilnego nie uznano działania pracodawcy polegającego na uprzedzeniu pracownika o możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy na nowym stanowisku pracy. Nie można bowiem uznać za bezprawną groźbę, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona w świetle prawa. Podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie pracownika na inne stanowisko, a nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę, należy do uprawnień pra-

codawcy. Zatem w przypadku przekazania pracownikowi przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków oświadczenia woli będzie zależała od tego, czy celem było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r. oraz wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r.⁸).

Nie oznacza to, że w niektórych przypadkach nie dochodzi do szantażowania pracownika i celowego działania pracodawcy polegającego na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, w szczególności gdy nie ma rzeczywistej podstawy do rozwiązania umowy przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. W takich szczególnych okolicznościach zachowanie pracodawcy może zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego i tym samym groźba skierowana przez niego wobec pracownika za groźbę bezprawną.

Rozstrzyga sąd

Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Z chwilą złożenia oświadczenia wadliwa czynność prawna przestaje wywoływać skutki prawne już w chwili jej dokonania, czyli z mocą wsteczną.

Uprawnienie do uchylenia się wygasa w razie błędu z upływem roku od jego wykrycia, a w przypadku groźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał (art. 88 Kodeksu cywilnego). Przy czym termin roczny na złożenie oświadczenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 23 września 2014 r.⁹, powinien ulec modyfikacji w ten sposób, że oświadczenie woli pracownika chcącego uchylić się od skutków oświadczenia zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy powinno być złożone w terminach przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy, liczonego od chwili wykrycia błędu.

Jeżeli jednak pracodawca nie uzna złożonego przez pracownika oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w porozumieniu lub w wypowiedzeniu, pracownik może dochodzić na drodze sądowej (w zależności od okoliczności konkretnego przypadku): ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Istotne jest przy tym, że to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem okoliczności potwierdzających, iż działał pod wpływem błędu, groźby czy podstępnie lub nie miał możliwości świadomego lub swobodnego podjęcia decyzji, które uzasadniałyby zakwestionowanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Aneta Herman,
specjalista, OIP Olsztyn

Podstawa prawna:

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 j.t.).
2. Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r., poz. 1740 t.j.).
3. Wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PKN 582/01).
4. Wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2006 r. (sygn. akt I UK 120/06).
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 2003 r. (sygn. akt I PK 206/02).
6. Wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2009 r. (sygn. akt I PK 17/09).
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2002 r., (sygn. akt I PKN 439/01).
8. Wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r. (sygn. akt I PK 109/11) oraz wyrok z 22 stycznia 2004 r., (sygn. akt I PK 199/03).
9. Wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 2014 r. (sygn. akt II PK 269/13).



Justyna Pędzich

Na straży przyszłej emerytury

Pracownicze plany kapitałowe – zadania Państwowej Inspekcji Pracy

Pracownicze plany kapitałowe (zwane dalej PPK) powstały w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego co najmniej 60. roku życia. Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych weszła w życie 1 stycznia 2019 r.¹ Jej regulacje rozszerzyły zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy o ściganie wykroczeń określonych w art. 106-107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, o udział w postępowaniu w charakterze oskarżyciela publicznego, a także o kontrolę spełniania obowiązków wynikających z ustawy, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz obowiązku dokonywania wpłat do PPK².

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy od 1 stycznia 2019 r. należy ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego. Ustawodawca w treści tych przepisów penalizuje zachowania dotyczące niedopełnienia obowiązków wynikających z ustawy.

Obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK

Ustawodawca nakłada obowiązek stosowania ustawy na podmioty zatrudniające, czyli pracodawców, nakładców, rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych, zleceniodawców oraz podmioty, w których działa rada nadzorcza (jeżeli jej członkowie są wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji). Podmiot zatrudniający zawiera umowę z instytucją finansową o zarządzanie pracowniczym planem kapitałowym, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę, w imieniu której jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Podmiot zatrudniający zawiera także – w imieniu i na rzecz osób przez siebie zatrudnionych – umowę o prowadzenie pracowniczego planu kapitałowego. Lista osób będących uczestnikami PPK stanowi załącznik do tej umowy (zmiana w załączniku nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK). Umowa o prowadzenie PPK jest zawierana z instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający uprzednio zawarł umowę o zarządzanie PPK.

Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK powinien się odbywać przy udziale partnerów społecznych. W razie braku porozumienia w oznaczonym terminie wyboru może dokonać samodzielnie pracodawca. Podmiot zatrudniający, w porozumieniu z działającą w nim zakładową organizacją związkową, wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Jeżeli w podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa, podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte w tej sprawie

porozumienie, podmiot zatrudniający samodzielnie wybiera instytucję finansową, z którą zawrze umowę o zarządzanie PPK.

Podmiot zatrudniający jest zobowiązany zawrzeć umowę o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK jest zatem uzależniony od daty zatrudnienia pierwszej osoby i przepracowania przez nią okresu 3 miesięcy. Zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia, nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba ta zadeklaruje niedokonywanie wpłat do PPK (w formie pisemnej deklaracji, złożonej podmiotowi zatrudniającemu przed upływem tego terminu) albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu osobą zatrudnioną.

Etapy wprowadzania ustawy w życie

Ustawa o PPK określa etapy obejmowania obowiązkiem jej stosowania kolejnych grup podmiotów zatrudniających. Podmioty, które są zobowiązane do wdrożenia PPK, zostały podzielone na grupy, którym przyporządkowano określone terminy na zawarcie umowy o zarządzanie, a następnie umowy o prowadzenie PPK.

Podmioty zatrudniające:

- co najmniej 250 osób (według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.) – termin na zawarcie umowy o zarządzanie minął 25 października 2019 r., termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK minął 12 listopada 2019 r.;

- co najmniej 50 osób (według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.) – obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie najpóźniej do 27 października 2020 r., natomiast umowy o prowadzenie PPK najpóźniej do 10 listo-

pada 2020 r. Terminy określone dla tej grupy podmiotów zostały zmienione przepisami ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19³ i zostały zrównane z terminami określonymi dla podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób;

- co najmniej 20 osób (według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.) – obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie najpóźniej do 27 października 2020 r., a umowy o prowadzenie PPK do 10 listopada 2020 r.

Pozostałe podmioty zatrudniające miały obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie najpóźniej do 23 kwietnia 2021 r., natomiast umowy o prowadzenie PPK do dnia 10 maja 2021 r.

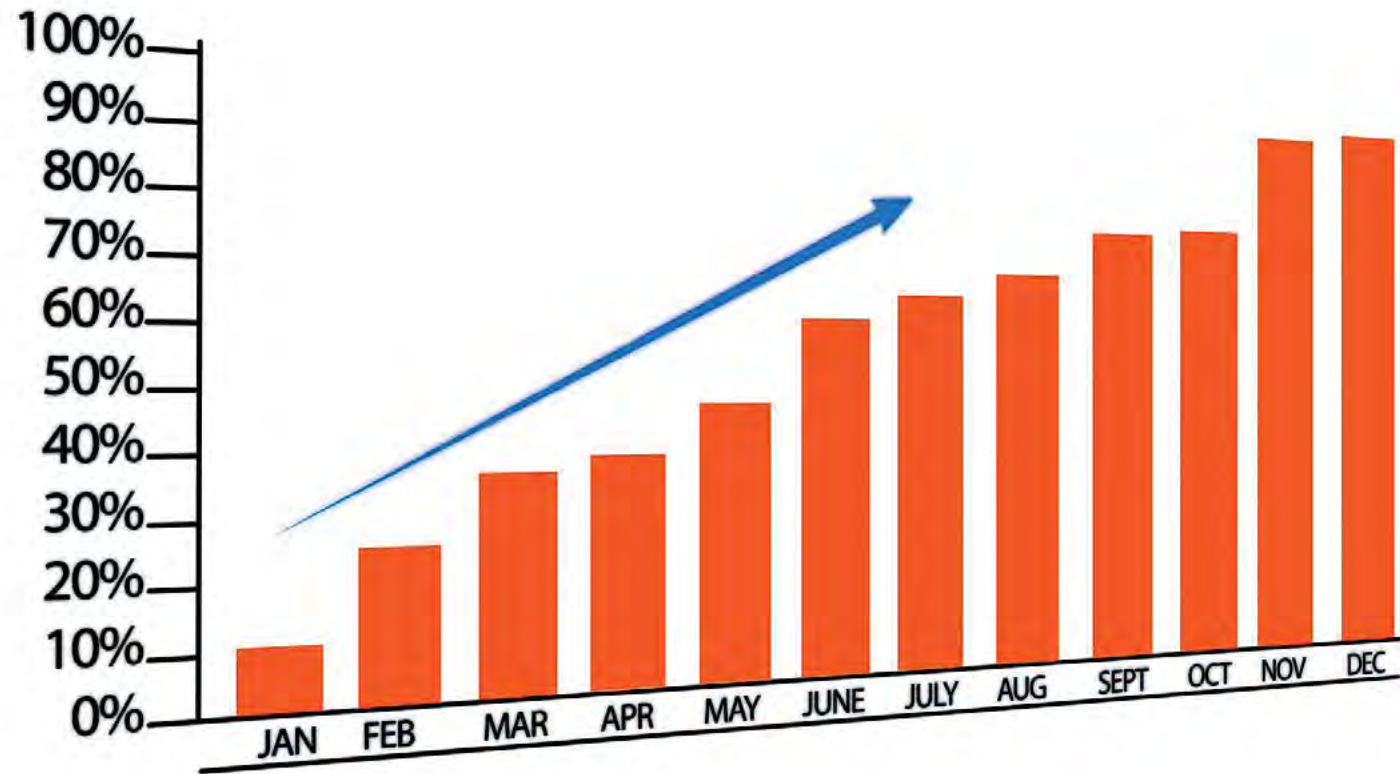
Podmioty wchodzące w skład sektora finansów publicznych miały termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK do 26 marca 2021 r., a umowy o prowadzenie PPK – do 10 kwietnia 2021 r.

Podmioty wyłączone ze stosowania ustawy

Ustawodawca przewidział wyłączenia niektórych podmiotów spod regulacji ustawowej. Przepisów ustawy o PPK nie stosuje się wobec:

- mikroprzedsiębiorcy, któremu wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat (definicja mikroprzedsiębiorcy została uregulowana w ustawie – Prawo Przedsiębiorcy⁴. Jest to przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro);

- podmiotu zatrudniającego będącego osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną



Tak zwany automatyczny zapis osób zatrudnionych będzie obowiązywać w przypadku osób, które ukończyły 18. rok życia, ale nie ukończyły 55. roku życia, o ile nie zrezygnują one wcześniej z dokonywania wpłat do PPK. Pracownik, który ukończył 55. rok życia, ale nie ukończył 70. roku życia, może dołączyć do programu tylko na swój wniosek – pracodawca ma obowiązek poinformować go o takiej możliwości. Program PPK nie dotyczy osób, które ukończyły 70 lat.

w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby;

– podmiotu zatrudniającego, w którym funkcjonuje już pracowniczy program emerytalny, uregulowany przepisami ustawy o PPE, jednak tylko wówczas, gdy przystąpiło do niego co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie oraz wysokość odprowadzanych składek podstawowych została ustalona na poziomie co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Warunki te muszą być spełnione na dzień, w którym dane przedsiębiorstwo miałyby zostać objęte przepisami ustawy o pracowniczych planach kapitałowych i później.

Podmiot zatrudniający, który zawarł umowy o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK, a następnie utworzył pracowniczy program emerytalny i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, może w porozumieniu z zakładową organizacją związkową nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE⁵.

Uczestnicy PPK

Uczestnikami pracowniczych planów kapitałowych mogą zostać osoby, które spełniają ustawową definicję osoby zatrudnionej. Są to:

- pracownicy w rozumieniu Kodeksu pracy, z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.;
- osoby fizyczne wykonujące pracę na kładcą, które ukończyły 18. rok życia;
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych;
- osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji, podlegający obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tego tytułu w Rzeczypospolitej Polskiej⁶.

Dodatkowym warunkiem spełnienia definicji osoby zatrudnionej jest podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu – z tych tytułów – w Rze-

czypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.).

Wiek osoby zatrudnionej a obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK

W ustawie o pracowniczych planach kapitałowych wyróżnione zostały 3 kategorie osób zatrudnionych, podzielone wedle kryterium wieku, który ma wpływ na prawo uczestnictwa w PPK:

- 1) osoby, które staną się uczestnikami PPK bez konieczności składania wniosku;
- 2) osoby, które uczestniczą w PPK na swój wniosek;
- 3) osoby, które nie mogą zostać uczestnikami PPK.

Tak zwany automatyczny zapis osób zatrudnionych będzie obowiązywać w przypadku osób, które ukończyły 18. rok życia, ale nie ukończyły 55. roku życia, o ile nie zrezygnują one wcześniej z dokonywania wpłat do PPK. Pracownik, który ukończył 55. rok życia, ale nie ukończył 70. roku życia, może dołączyć do programu tylko na swój wniosek – pracodawca ma obowiązek poinformować go o takiej możliwości. Program PPK nie dotyczy osób, które ukończyły 70 lat.

Pracownik może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie złożonej pracodawcy deklaracji. Może to zrobić zarówno na etapie tworzenia programu w danym podmiocie zatrudniającym (jednak nie wcześniej niż od dnia stosowania dla pracodawcy przepisów ustawy), jak i w każdym dowolnym momencie w przyszłości⁷. Złożenie przez pracownika deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obliguje pracodawcę do zaprzestania ich odprowadzania, począwszy od miesiąca, w którym pracownik taką deklarację złożył. Wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi. Pracodawca ma także obowiązek poinformować wybraną instytucję finansową o złożeniu takiej deklaracji przez pracownika. Powinien to zrobić niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej złożenia (art. 23 ust. 3 ustawy o PPK).

Wysokość wpłat

Ustawodawca nałożył na podmiot zatrudniający oraz na uczestnika PPK obowiązek dokonywania wpłat podstawowych na rachunek pracowniczego programu kapitałowego z własnych środków. Treść art. 25 ust. 2 ustawy o PPK stanowi, że podmiot zatrudniający i uczestnik PPK mogą zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych. Wysokość wpłat podstawowych i dodatkowych została określona jako wartość procentowa wynagrodzenia (pojęcie „wynagrodzenie” zostało zdefiniowane w ustawie o PPK i oznacza podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, o której mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego).

Wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5% wynagrodzenia. Podmiot zatrudniający może zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Podstawowa wpłata osoby zatrudnionej wynosi 2% wynagrodzenia. Jedynie w przypadku osób, których wynagrodzenie osiągnęte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia, może wynosić mniej niż 2%, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia. Decyzja w tej sprawie należy do pracownika, który – jeśli chce korzystać z obniżenia wpłaty podstawowej – powinien złożyć pracodawcy deklarację, w której określi jej wysokość.

Podobnie jak podmiotowi zatrudniającemu, uczestnikowi PPK przysługuje prawo do zadeklarowania wpłaty dodatkowej. Musi ona być określona jako wielkość procento-

wa wynagrodzenia uczestnika, a jej maksymalny poziom to 2% tego wynagrodzenia⁸.

Dokonywanie wpłat

Podmiot zatrudniający jest zobowiązany do obliczania i przekazywania do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez siebie oraz do obliczania, potrącania i przekazywania wpłat finansowanych przez pracownika, o ile pracownik nie zrezygnuje z wnoszenia tych wpłat. Wpłaty do PPK dokonuje się począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Określone w tym przepisie wyrażenie: „wpłaty dokonuje się” oznacza czynność techniczną polegającą na przekazaniu środków finansowych na konto wybranej instytucji finansowej. Na podmiocie zatrudniającym leży cały ciężar prawidłowego obliczania i terminowego dokonywania wszystkich wpłat.

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane, a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane od uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający. Wpłaty dokonuje się do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane. Jeżeli wynagrodzenie jest wypłacane w okresach krótszych niż miesiąc, wpłaty należne za miesiąc są dokonywane w terminie do ostatniego dnia miesiąca.

Wpłaty do wybranej instytucji finansowej rozpoczynają się wraz z początkiem uczestnictwa osoby zatrudnionej w PPK. Zasadą jest, że uczestnictwo rozpoczyna się po 3 miesiącach zatrudnienia w danym podmiocie. W związku z tym pierwsze wpłaty powinny być obliczone i pobrane już w 4. miesiącu pracy w danym podmiocie zatrudniającym. Wyjątkowo pierwsze wpłaty dokonywane są od początku zatrudnienia, jeżeli uczestnik PPK w okresie poprzednich 12 miesięcy był już zatrudniony w danym podmiocie przez co najmniej 3 miesiące⁹.

Ustawodawca przewidział w ustawie sytuacje, w których wpłaty do PPK nie

są finansowane. Podmiot zatrudniający i uczestnik PPK nie finansują wpłat:

- w okresie przestoju ekonomicznego, a także w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy¹⁰;

- w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy¹¹;

- w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników, o których mowa w art. 23 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi¹².

Ponadto należy zwrócić uwagę, że za okres przebywania pracownika na zwolnieniach lekarskich, na urloпах macierzyńskich, wychowawczych oraz rodzicielskich pracodawca nie odprowadza wpłat

na PPK w związku z tym, że wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłki nie stanowią podstawy składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Wykroczenia ścigane przez Państwową Inspekcję Pracy

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy od 1 stycznia 2019 r. należy ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego. Ustawodawca w treści tych przepisów penalizuje zachowania dotyczące niedopełnienia obowiązków wynikających z ustawy.

Treść przepisu art. 106 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych stanowi: kto, jako podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego, nie dopełnia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie przewidzianym przepisami, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u dane-

go podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego. Taki sposób określenia grzywny może budzić wątpliwości i stwarzać problemy praktyczne. Termin „fundusz wynagrodzeń” nie został zdefiniowany w ustawie. W związku z tym ustalenie granic wysokości grzywny grożącej podmiotowi zatrudniającego jest znacznie utrudnione¹³.

Zgodnie z treścią przepisu art. 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych kto, jako podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego:

- 1) nie dopełnia obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie,

- 2) nie dopełnia obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie,

- 3) nie zgłasza wymaganych ustawą danych lub zgłasza nieprawdziwe dane albo udziela w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia,

- 4) nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK, podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.

Obowiązek finansowania i dokonywania wpłat do pracowniczego planu kapita-

łowego przez podmiot zatrudniający wynika samoistnie z ustawy i jest poprzedzony czynnościami podejmowanymi przez ten podmiot zatrudniający. Konieczne jest zawarcie umowy o zarządzanie PPK – niewykonanie tego obowiązku stanowi odrębny czyn zabroniony. Następstwem zawarcia umowy o zarządzanie PPK jest zawarcie, w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, zbiorowej umowy o prowadzenie PPK. Niedopełnienie tego obowiązku także zostało wyodrębnione jako samodzielny czyn zabroniony. Wpłata dokonuje się, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK¹⁴.

Jeżeli podmiot zatrudniający nie wypełni obowiązku zawarcia w terminie umowy o prowadzenie PPK w imieniu osoby zatrudnionej, stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie pracowniczego planu kapitałowego pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucjami finansowymi powstaje z mocy prawa. Wówczas uważa się, że zawarto umowę o prowadzenie PPK zgodnie z postanowieniami umowy o zarządzanie PPK. Powstający z mocy prawa skutek nie zwalnia podmiotu zatrudniającego lub osób działających w jego imieniu z odpowiedzialności za wykroczenie z art. 107 pkt 1. Odpowiedzialności tej nie wyklucza również spełnienie tego obowiązku po terminie wynikającym z ustawy¹⁵.

Treść art. 107 pkt 3 ustawy o PPK jest nieprecyzyjna i może budzić wątpliwości. Biorąc pod uwagę wykładnię systema-

tyczną, należy uznać, że zakresem zastosowania przepisu objęte są tylko przypadki przekazywania danych lub udzielania informacji związanych z prowadzeniem PPK i dokonywaniem wpłat. Ustawa nie określa również, jaką dokumentację związaną z wpłatami do PPK podmiot zatrudniający ma obowiązek prowadzić. Z uwagi jednak na podstawę obliczenia wpłaty należy uznać, że zakresem zastosowania art. 107 pkt 4 objęte są dokumenty pozwalające na ustalenie wynagrodzenia osoby zatrudnionej w danym miesiącu oraz potwierdzenie dokonania wpłaty¹⁶.

W zakresie wykroczeń uregulowanych w art. 106 i art. 107 ustawy o PPK oskarżycielem publicznym, uprawnionym do przeprowadzania – także w ramach kontroli – czynności wyjaśniających, nakładania grzywien w drodze mandatu karnego, wniesienia wniosku o ukaranie i jego popieranie przed sądem, jest inspektor pracy.

Warto zaznaczyć, że Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada ustawowych kompe-

tencji do ścigania pozostałych wykroczeń uregulowanych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych, np. wykroczenia uregulowanego w art. 108 ustawy o PPK, czyli inspektor pracy nie może prowadzić postępowania wyjaśniającego w zakresie ewentualnych zarzutów stawianych pracodawcy, dotyczących nakładania do rezygnacji z uczestnictwa PPK.

Ponadto w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych inspektor pracy nie posiada uprawnień do kierowania do podmiotów zatrudniających środki prawnych przewidzianych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Stosowane może być wyłącznie postępowanie wykroczeniowe dotyczące ścigania wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy o PPK.

Justyna Pędzich,

starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Warszawa

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342).
2. Art. 10 ust. 1 pkt 14b i 15d ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251).
3. Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 568).
4. Art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 646 ze zm. oraz z 2018 r. poz. 2212).
5. G. Łyjak, Jeżeli pracodawca ma obowiązek wdrożenia PPK 27 października 2020 r. (termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK) i 10 listopada 2020 r. (termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK), jednak wybierzemy z pracownikami „zwolnienie na poczet PPE”, to od kiedy należy naliczać składki na PPE?, opublikowano: QA 1486013 (<https://sip.lex.pl>).
6. Art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342).
7. S. Jakubowski, A. Prusik, Pracownicze plany kapitałowe. Komentarz, opublikowano: WKP 2019, LEX/el., teza 1 do art. 15.
8. Art. 26 i 27 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342).
9. S. Jakubowski, A. Prusik, Pracownicze plany kapitałowe..., teza 3 do art. 28.
10. Dz.U. z 2019 r. poz. 669.
11. Dz.U. z 2020 r. poz. 7.
12. Dz.U. z 2019 r. poz. 1317 oraz z 2020 r. poz. 782.
13. D. Tokarczyk, Komentarz do niektórych przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, [w:] Przepisy i wykroczenia związane z zatrudnieniem, opublikowano: WKP 2021, LEX/el., teza 18 do art. 106.
14. S. Jakubowski, A. Prusik, Pracownicze plany kapitałowe..., teza 5 do art. 107.
15. D. Tokarczyk, Komentarz do niektórych przepisów ..., teza 8 do art. 107.
16. D. Tokarczyk, Komentarz do niektórych przepisów ..., teza 12 i 16 do art. 107.





Tomasz Musialik

Artykuł stanowi próbę przedstawienia instytucji umowy przedwstępnej jako umowy zabezpieczenia praw do zawarcia umowy o pracę (umowy przyrzeczonej) z przyszłym pracodawcą, jak również zawarcia umów cywilnoprawnych w zakresie świadczenia pracy.



Dla zabezpieczenia przyszłych korzyści

Umowa przedwstępna w stosunkach zatrudnienia (cz. 1)

W stosunkach gospodarczych powszechnie zawierana jest umowa przedwstępna, jako stanowiąca zabezpieczenie na poczet realizacji przyszłej, docelowo zawieranej umowy (umowy przyrzeczonej). Z umową przedwstępną mamy do czynienia przede wszystkim w szeroko pojętym obrocie nieruchomościami, a w księdze wieczystej może zostać ujawnione wynikające z niej roszczenie o przeniesienie własności. Umowa przedwstępna może mieć również zastosowanie w stosunkach zatrudnienia.

Nie ma przeszkód prawnych

Kodeks pracy nie reguluje ani definicji umowy przedwstępnej, przesłanek do jej zawarcia, ani treści, jaką ma obejmować. Instytucja ta nie została unormowana nawet w dziale drugim Kodeksu pracy zatytułowanym „Stosunek pracy”, który stanowi swego rodzaju niezbędnik zatrudnienia.

W dziale tym znajdziemy bowiem regulacje dotyczące takich zagadnień jak: wskazanie warunków stanowiących zatrudnienie na podstawie stosunku pracy; zawarcie umowy o pracę, jej rodzaje, treść, forma; ograniczenia w zawieraniu umów; przepisy o rozwiązaniu i wygaśnięciu umów. Skoro zatem brak jest jakichkolwiek uregulowań dotyczących zawierania umów przedwstępnych, nasuwa się pytanie, czy jako umowa, która nie wynika bezpośrednio z Kodeksu pracy, może ona mieć zastosowanie w stosunkach pracy.

Już w latach 70. ubiegłego stulecia pojawiły się dylematy odnośnie do stosowania tego typu umów w stosunkach pracy. Wyrokiem z dnia 15 marca 1977 r. (sygn. akt I PRN 22/77) Sąd Najwyższy stwierdził, że problem umów przedwstępnych nie został unormowany bezpośrednio w przepisach Kodeksu pracy, co nie oznacza, że zawieranie takich umów w stosunkach pracy jest niedopuszczalne. Nie ma żadnych

przeszkód prawnych, by strony w umowie przedwstępnej zobowiązały się do zawarcia oznaczonej umowy o pracę. Nie ma zatem wątpliwości, że należy w tym miejscu – poprzez odwołanie z art. 300 Kodeksu pracy – posilkować się stosowaniem przepisów Kodeksu cywilnego. Zgodnie z treścią art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Skoro zatem do już trwającego stosunku pracy mogą pośrednio zostać zastosowane przepisy Kodeksu cywilnego, to tym bardziej jest to dopuszczalne w relacji przyszły pracownik – przyszły pracodawca, który to quasi-stosunek prawny nie jest regulowany przez Kodeks pracy.

W art. 389 § 1 k.c. ustawodawca wskazał, że przez umowę przedwstępną rozumie się umowę, w której jedna ze stron lub obie strony zobowiązują się do zawarcia

oznaczonej umowy, a umowa taka powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Zatem ustawodawca dopuszcza sytuację, w której z określonych przyczyn nie może dojść do zawarcia docelowej umowy, jednakże zarówno sam zamiar, jak i pewne jej elementy zostały ustalone, a czasami nawet szczegółowo doprecyzowane. Co więcej, treść umowy przedwstępnej może zawierać wprost obowiązek zawarcia określonej umowy w przyszłości. Wobec tak sformułowanej konstrukcji tej instytucji należy stwierdzić, że umowa przedwstępna stanowi mocny asumpt do uzyskania korzyści przez pracownika w docelowej umowie przyrzeczonej.

Minimum treści

Do celów dowodowych umowa przedwstępna jest zawierana najczęściej na piśmie, sporządzana w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron. Przedwstępna umowa o pracę, stanowiąca de facto umowę prawa cywilnego, nie jest ani ograniczona zakresem przedmiotowym, ani też nie wyznacza ram niezbędnych do zastosowania w jej tre-

ści. Wydaje się, że zawierając przedwstępną umowę o pracę, należy kierować się intencją jej zawarcia. Skoro zatem przyszły pracownik i przyszły pracodawca zawierają tego typu umowę, oznacza to najprawdopodobniej, że znany jest im co najmniej obligatoryjny element docelowej umowy o pracę, jakim jest rodzaj wykonywanej pracy, przyszłe stanowisko lub chociaż ogólnie wytyczony zakres przyszłych prac, jakich podejmie się strona tej umowy, czyli przyszły pracownik.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r. (sygn. akt I CKN 26/97), umowa przedwstępna powinna określać co najmniej minimum treści umowy przyrzeczonej (*essentialia negotii*). Wynika to ze sformułowania ustawowego stwierdzającego, że umowa przedwstępna „powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej”. Określenie „minimum treści umowy przyrzeczonej” warunkuje realizację skutków prawnych umowy przedwstępnej (zob. art. 390 § 2 k.c.). Sąd bowiem może je uzupełniać, sięgając do przepisów dyspozytywnych, zwyczajów czy ewentualnie okoliczności konkretnego przypadku.

To nie jest umowa o pracę

Biorąc pod uwagę główny cel podejmowania pracy – otrzymywanie wynagrodzenia za pracę, całkiem prawdopodobne jest, że w treści przedwstępnej umowy o pracę strony tej umowy wskażą wysokość przyszłego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 k.p., w treści umowy o pracę strony umowy określają wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. W przypadku przedwstępnej umowy o pracę poszczególne składniki wynagrodzenia (o ile wysokość wynagrodzenia zostanie wskazana) nie muszą być wymienione. Co więcej, mając na względzie zasadę swobody umów w prawie cywilnym, nie ma przeciwwskazań do określenia wynagrodzenia na zasadzie rozpiętości kwot, tzw. widełek, co oczywiście nie może mieć miejsca w zapisie docelowej umowy o pracę. Podobnie będzie w przypadku umieszczenia w treści takiej umowy samych składników wynagrodzenia bez ich wysokości, np. „premia”, „prowizja od sprzedaży”, „dodatek funkcyjny”, „dodatek służbowy”. Należy bowiem mieć na uwadze, że umowa ta w żaden sposób nie musi realizować przesłanek co do treści, jakim powinna odpowiadać umowa o pracę.

Warto w tym miejscu wspomnieć, że strony przedwstępnej umowy o pracę, podobnie jak w przypadku umowy o pracę, w toku prowadzonych negocjacji zobowiązane są uwzględnić obowiązującą w danym roku wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, biorąc pod uwagę wymiar czasu pracy, w jakim ta praca zostanie podjęta. Zgodnie z art. 6 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Z kolei, gdy pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby

Zasadne wydaje się uznanie, że zarówno zmiana treści umowy przedwstępnej, jak i jej rozwiązanie mogą nastąpić tak w drodze dokonanych ustaleń ustnych, jak i pisemnych. Oczywiście dla celów dowodowych, jak również dla zachowania pewnego rodzaju ładu prawnego umowa przedwstępna zawarta na piśmie winna być zmieniana, jak i rozwiązywana również w tej formie.

godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Analizując treść, jaką powinna zawierać umowa o pracę, można uznać, że przedwstępna umowa o pracę będzie również odnosić się do rodzaju przyszłej umowy o pracę oraz wymiaru czasu pracy. Przy czym należy zauważyć, że raczej mało prawdopodobne będzie zawarcie przedwstępnych umów o pracę na okres próbny ze względu na czas trwania takiej umowy. W praktyce umowy przedwstępne zawierane są dla przyszłych umów o pracę na czas nieokreślony. Przedwstępna umowa o pracę, jako że nie stanowi rodzaju umowy o pracę zgodnie z art. 25 k.p., nie jest również w żaden sposób wliczana do maksymalnego limitu trzech umów na czas określony w ramach ograniczeń w zatrudnieniu w oparciu o umowy terminowe. Z kolei w kwestii praktyki wskazywania wymiaru czasu pracy w przedwstępnych umowach o pracę najczęściej pojawia się zapis o przyszłym zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Celem przedwstępnej umowy o pracę jest przede wszystkim uzgodnienie (poza wskazanymi powyżej) innych elementów przyszłego świadczenia pracy, w tym korzyści z zawarcia przyszłej umowy o pracę z konkretnym pracodawcą. W związku z tym w treści umowy przedwstępnej przyszły pracownik może spotkać się z zapisem dotyczącym zapewnienia mu w trakcie trwania umowy o pracę określonych świadczeń,

jak np. telefonu służbowego, samochodu służbowego, dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego finansowanego w całości lub częściowo przez pracodawcę, współfinansowania przez pracodawcę comiesięcznych kosztów karnetu do siłowni lub fitness czy pobytów dla pracownika i jego rodziny w okresie wakacyjnym w pensjonacie pracowniczym. W celu zabezpieczenia przyszłych korzyści, wynikających z treści przedwstępnej umowy o pracę, strony takiej umowy zawierają klauzule dotyczące przysługującego odszkodowania w przypadku nienawiązania umowy o pracę. Ponadto strony najczęściej zawierają w treści umowy przedwstępnej postanowienia o tym, który sąd będzie właściwy miejscowo i rzeczowo w przypadku powstałego sporu. Nieodłącznym elementem umów cywilnoprawnych jest również klauzula, że w sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, a zmiana umowy wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Zasadne wydaje się uznanie, że zarówno zmiana treści umowy przedwstępnej, jak i jej rozwiązanie mogą nastąpić tak w drodze dokonanych ustaleń ustnych, jak i pisemnych. Skoro bowiem do takiej umowy stosuje się powszechnie przyjętą zasadę swobody umów, to nie ma wątpliwości, że wszelkie prawa i obowiązki z niej wynikające, w tym także w zakresie jej zmiany i ustania przed zawarciem docelowej umowy – umowy przyrzeczonej, mogą być sformułowane w dowolnej formie. Oczywiście dla celów dowodowych, jak również dla zachowania pewnego rodzaju ładu prawnego umowa przedwstępna zawarta na piśmie winna być zmieniana, jak i rozwiązywana również w tej formie.

Termin zawarcia umowy przyrzeczonej

Termin, w jakim ma zostać zawarta umowa przyrzeczona, najczęściej ustala się w treści umowy przedwstępnej. Z reguły jest to powodowane faktem, iż przyszły pracownik jest jeszcze związany stosunkiem pracy z innym pracodawcą i np. do czasu upływu okresu wypowiedzenia nie będzie mógł rozpocząć pracy u nowego pracodawcy. Zgodnie z art. 389 § 2 k.c., jeżeli termin, w ciągu którego ma być zawarta umowa przyrzeczona, nie został oznaczony, powinna ona być zawarta w odpowiednim terminie wyznaczonym przez stronę uprawnioną do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej. Jeżeli obie strony są uprawnione do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej i każda z nich wyznaczyła inny termin, wiążący jest termin wyznaczony przez stronę, która wcześniej złożyła stosowne oświadczenie. Jeżeli w ciągu roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej nie został wyznaczony termin do zawarcia umowy przyrzeczonej, nie można żądać jej zawarcia. Co ważne, określony w umowie przedwstępnej termin zawarcia umowy przyrzeczonej nie jest terminem końcowym, lecz terminem spełnienia świadczenia.

Jeżeli umowa przedwstępna spełnia warunki konieczne dla ważności umowy przyrzeczonej, upływ określonego w niej terminu zawarcia umowy przyrzeczonej nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania do jej zawarcia, lecz przeciwnie – z chwilą nadejścia terminu umowy przyrzeczonej wymagalne staje się roszczenie osoby uprawnionej o zawarcie umowy przyrzeczonej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 stycznia 2014 r., sygn. akt VI ACa 482/13).

Klauzula warunku

Obok klauzuli terminu wyróżnić można również klauzulę warunku, która także może zostać zawarta w treści umowy przedwstępnej. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 23 października 2014 r. (sygn. akt ACa 419/14), umowa przedwstępna to samodzielna, odrębna od umowy przyrzeczonej czynność prawna, która może

zostać co do zasady zawarta z zastrzeżeniem warunku w rozumieniu art. 89 Kodeksu cywilnego.

Tym dodatkowym zastrzeżeniem stron – będącym warunkiem zawieszającym dodanym do umowy przedwstępnej – może być też zdarzenie stanowiące przeszkodę do zawarcia umowy definitywnej. Wydaje się, że takim warunkiem może być np. ukończenie odpowiednich studiów, uzyskanie właściwych kwalifikacji, uprawnień do obsługi urządzeń elektrycznych, uprawnień spawalniczych, kwalifikacji do obsługi żurawia, montażu i demontażu rusztowań metalowych, uzyskanie prawa jazdy kategorii C, uprawnień inspektorskich albo pośrednika w obrocie nieruchomości.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2009 r., (sygn. akt III CSK 268/08), termin zawarcia umowy przyrzeczonej może być powiązany z warunkiem. A zatem uzyskanie np. jednego ze wskazanych uprawnień może zostać obarczone terminem przez stronę zainteresowaną zatrudnieniem przyszłego pracownika. Może mieć to związek z innymi zawartymi już umowami, np. pracodawca – podwykonawca na budowie, który zawarł umowę na tynkowanie nowo budowanego budynku, będzie mógł zawrzeć umowę przedwstępną z osobą, która udała się na kurs montażysty rusztowań, z zastrzeżeniem, że przedmiotowe uprawnienia uzyska ona przed rozpoczęciem prac tynkarskich, zgodnie z założonym harmonogramem prac na budowie.

Gdy przyrzeczenie nie zostanie zrealizowane

Zgodnie z art. 390 § 1 k.c., jeżeli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej uchyła się od jej zawarcia, druga strona może żądać naprawienia szkody, którą poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej. Strony mogą w umowie przedwstępnej odmiennie określić zakres odszkodowania. Jak zauważyła Justyna Czerniak-Swędzioł (Kontrowersje dotyczące przedwstępnej umowy o pracę [w:] „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 2021), przytoczony artykuł

nie pozostaje w jakiegokolwiek kolizji z zasadami prawa pracy i dlatego na gruncie stosunków pracy powinien być stosowany wprost. Odszkodowanie nie powinno być limitowane, ani tym bardziej porównywane do odszkodowania określonego przez art. 47 k.p.

Zobowiązany do zawarcia przyszłej umowy o pracę, a co za tym idzie do dopuszczenia pracownika do wykonywania czynności określonych w treści umowy oraz do wypłacenia określonych świadczeń pieniężnych wynikających z zawartego przyrzeczenia, jest zobowiązany do jego realizacji. Jeżeli przyszły pracodawca nie spełnia ciężącego na nim obowiązku, tj. nie zawrze umowy przyrzeczonej, wówczas druga strona może żądać naprawienia szkody w postaci zawarcia umowy przyrzeczonej (może złożyć przeciwko niemu pozew o zobowiązanie do złożenia oświadczenia woli, wskazanego w treści umowy przedwstępnej) lub zapłaty odszkodowania w pełnej, ustalonej wcześniej wysokości. W przypadku odwrotnym, tj. gdy do zawarcia umowy przyrzeczonej nie dochodzi z winy przyszłego pracownika, pracodawca może jedynie rościć prawo do odszkodowania w wysokości rzeczywiście poniesionej szkody przez pracodawcę, nie większej jednak niż w ustalonej wcześniej wysokości. Żądanie zawarcia umowy o pracę przez pracodawcę nie jest bowiem możliwe ze względu na konstytucyjną zasadę wolności pracy, wyrażoną w art. 65 ust. 1 ustawy zasadniczej.

Kiedy roszczenia się przedawniają

Istotne jest również zagadnienie czasokresu możliwości wystąpienia z żądaniem nawiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 390 § 3 k.c., roszczenia z umowy przedwstępnej przedawniają się z upływem roku od dnia, w którym umowa przyrzeczona miała być zawarta. Jeżeli sąd oddalił żądanie zawarcia umowy przyrzeczonej, roszczenia z umowy przedwstępnej przedawniają się z upływem roku od dnia, w którym orzeczenie stało się prawomocne.

Ponadto, zgodnie z art. 264 § 3 k.p., żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się

do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy. Wydaje się, że przepis zawarty w Kodeksie pracy stanowi *lex specialis* w stosunku do przytoczonego przepisu Kodeksu cywilnego. Tym samym można wyróżnić dwie sytuacje:

- pierwsza, w której przyszedł pracownik otrzymuje na piśmie zawiadomienie o odmowie przyjęcia do pracy (tym samym o odmowie zawarcia umowy przyrzeczonej wskazanej w umowie przedwstępnej) – termin na wniesienie powództwa wynosi 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia (zgodnie z treścią przepisu Kodeksu pracy);
- druga, w której przedmiotowe zawiadomienie nie zostało doręczone – termin na wniesienie powództwa wynosi 1 rok od dnia, w którym umowa przyrzeczona miała być zawarta, zgodnie z treścią przepisu Kodeksu cywilnego (zwraca na to uwagę m.in. J. Czerniak-Swędzioł, *ibidem*).

W zakresie przedawnienia roszczeń pojawiają się również poglądy, zgodnie z którymi roszczenia z przedwstępnej umowy o pracę przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym umowa o pracę, wynikająca z umowy przedwstępnej, miała zostać zawarta. Pogląd ten, oparty na przepisie art. 291 § 1 k.p., zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, wydaje się jednak odosobniony. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r. (sygn. akt I PK 26/09), w którym wskazał, że przy dochodzeniu roszczeń wynikających z niewykonania umowy przedwstępnej (art. 389 k.c.), obejmującej zawarcie w przyszłości umowy o pracę jako umowy przyrzeczonej, do terminów przedawnienia ma zastosowanie art. 390 § 3 k.c., a nie art. 291 § 1 k.p.

Sąd cywilny...

Kolejną sprawą budzącą wątpliwość jest ustalenie, który z sądów będzie właściwy do rozpoznania powództwa o zawarcie umowy przyrzeczonej lub wypłatę odszkodowania – sąd cywilny czy sąd pracy? Za tym pierw-

szym przemawia fakt, iż umowa przedwstępna, stanowiąca umowę cywilnoprawną, nie została wymieniona w żadnym przepisie w Kodeksie pracy – nie jest rodzajem umowy o pracę wskazanym w art. 25 k.p., na jej podstawie faktycznie nie wykonuje się pracy, nie musi zostać zawarta na piśmie, a jej treść nie musi zawierać obligatoryjnych elementów wynikających z art. 29 k.p.

Zgodnie z art. 16 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, sądy rejonowe rozpoznają wszystkie sprawy z wyjątkiem spraw, dla których zastrzeżona jest właściwość sądów okręgowych (należą do nich sprawy o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 75 000 zł – art. 17 k.p.c.). Można jednak wyobrazić sobie zapis, zgodnie z którym odszkodowanie będzie uzależnione np. od czasu trwania przewlekłości realizacji zobowiązania w powiązaniu z kwotą wynagrodzenia, tj. wysokość odszkodowania będzie stanowić wielokrotność wysokości wynagrodzenia, w zależności od liczby miesięcy oczekiwania przyszłego pracownika na realizację oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy. Jeżeli zatem przewlekłość niespełnienia ciążącego obowiązku w postaci zawarcia umowy przyrzeczonej spowoduje, że docelowa kwota wynagrodzenia obejmie dłuższy okres, a nagromadzone kwoty świadczeń do wypłaty zostaną skumulowane z większej liczby miesięcy i przekroczą graniczną kwotę 75 000 zł, wówczas właściwym będzie sąd okręgowy.

Przykładowo: w treści przedwstępnej umowy o pracę wskazano kwotę 30 000 zł jako wysokość wynagrodzenia wypłacanego przyszedłemu pracownikowi za okres jednego miesiąca. Niespełnienie obowiązku zawarcia umowy przyrzeczonej w pierwszych 2 miesiącach od przewidzianego terminu będzie skutkowało roszczeniem z wartością przedmiotu sporu poniżej kwoty granicznej, tj. z możliwością złożenia pozwu do sądu rejonowego. W przypadku niespełnienia złożenia oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy w kolejnych miesiącach sądem właściwym będzie sąd okręgowy. W praktyce przyjmuje się jednak, że w przy-



padku gdy przyszedł pracodawca odmawia zawarcia umowy przyrzeczonej, wysokość odszkodowania nie przekracza kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (choć żaden przepis nie wskazuje tej wielokrotności jako kwoty granicznej).

... czy sąd pracy?

Za sądem pracy przemawia fakt, iż celem zawieranej umowy przedwstępnej jest przyszłe wykonywanie pracy, a zatem spełnianie przesłanek wynikających z art. 22 Kodeksu pracy. Ponadto art. 262 ust. 1 k.p. wskazuje, że spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane „sądami pracy”. Oczywiście umowa przedwstępna nie tworzy stosunku pracy, jednakże w § 2 przytoczonego artykułu czytamy, że nie podlegają właściwości sądów pracy tylko spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy oraz stosowania norm pracy. Zamknięty katalog tego przepisu może sugerować, że sądem właściwym będzie zatem sąd pracy. Jak zauważa Małgorzata Mędrala (Umowa przedwstępna o pracę. Wybrane zagadnienia teoretyczne i praktyczne [w:] „Radca Prawny”, 2009, nr 1), roszczenia wynikające z przedwstępnej umowy o pracę należą do spraw z zakresu prawa pracy.

Dywagacje te wydaje się rozwiewać również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r. (sygn. akt I PKN 482/97),

w treści którego wskazano, że sprawa o zawarciu przyrzeczonej umowy o pracę (art. 389 i 390 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) i nie może być uznana za spór dotyczący ustanowienia nowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 262 § 2 pkt 1 k.p., co prowadziłoby do braku roszczenia materialnoprawnego, a nie do braku drogi sądowej. Zatem uogólniając, kwestie dotyczące roszczenia o zawarcie umowy przyrzeczonej lub wypłaty odszkodowania stanowią w pewnym sensie sprawę cywilną rozpoznawaną przez sąd pracy.

Czy umowa przedwstępna może obiecywać kolejną taką umowę?

Nie sposób stwierdzić, czy dopuszczalne jest zawarcie umowy przedwstępnej, która zobowiązywałaby do zawarcia kolejnej umowy przedwstępnej. Sądy w kwestii stosowania tego typu rozwiązań są podzielone. Jak zauważa Marcin Krudysz (Dopuszczalność umowy przedwstępnej zobowiązującej do zawarcia kolejnej umowy przedwstępnej [w:] LEX/el. 2020), w orzecznictwie można odnaleźć zarówno przypadki poglądów aprobujących, np. wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 10 sierpnia 2017 r. (sygn. akt II Ca 1508/1) czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2010 r. (sygn.

akt I CSK 219/10), jak i niepodzielających tego poglądu, np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2004 r. (sygn. akt I CK 129/03). Biorąc jednak pod uwagę aktualnie wiodącą linię orzecniczą, zmiany, jakie zachodzą w gospodarce, czy wreszcie fakt, iż zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców przedsiębiorca może podejmować wszelkie działania z wyjątkiem tych, których zakazują przepisy prawa (zasada „Co nie jest prawem zabronione, jest dozwolone”), zasadna wydaje się teza o możliwości zawierania umów przedwstępnych (w tym przedwstępnych umów o pracę) zobowiązujących do zawierania kolejnych umów przedwstępnych.

Jak zauważa Helena Szewczyk (Umowa przedwstępna w polskim prawie pracy [w:] „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2001, nr 14), możliwe jest ewentualne przyrzeczenie zatrudnienia na podstawie powołania. Jak zauważa autorka, w takim przypadku umowa przedwstępna powinna określać przedmiotowo istotne postanowienia przyrzeczonego stosunku pracy z powołania, tj. rodzaj pracy, przez podanie konkretnego stanowiska, na które pracownik ma być powołany, a także terminu, w którym akt powołania ma być wydany. Ponadto autorka stwierdza, że w podobny sposób można argumentować dopuszczalność zastosowania umowy przedwstępnej zawieranej w celu nawiązania stosunków pracy z mianowania oraz z wyboru. W analogiczny sposób można zatem zawrzeć umowę przedwstępną w odniesieniu do spółdzielczej umowy o pracę czy umowy o pracę nakładczą.

Gdzie przechowywać?

Ze względu na cywilnoprawny charakter umowy przedwstępnej ustawodawca nie wskazał również wprost, czy i w której części dokumentacji pracowniczej należy przechowywać umowę przedwstępną. Wydaje się, że należy w tym miejscu rozpatrzyć dwie sytuacje: gdy w oparciu o umowę przedwstępną zawarto przyrzeczoną umowę o pracę (lub też w efekcie postępowania

sądowego uwzględniono roszczenie o jej zawarcie) oraz gdy w wyniku określonych okoliczności nie została zawarta umowa przyrzeczona (lub też w efekcie postępowania sądowego zobowiązano stronę do zapłaty odszkodowania).

Wydaje się, iż w pierwszym przypadku zasadne byłoby umieszczenie i przechowywanie umowy przedwstępnej w części A akt osobowych pracownika. Zgodnie z § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej akta osobowe pracownika obejmują w części A oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 229 § 1 pkt 1, § 11 i 12 k.p.). W praktyce w części A umieszczane są świadectwa pracy od poprzednich pracodawców oraz dokumenty potwierdzające nabyte przed zatrudnieniem wykształcenie i kwalifikacje. Skoro zatem część A akt osobowych pracownika jest zbiorem dokumentów sprzed nawiązania przez pracownika stosunku pracy, to przedwstępna umowa o pracę, jako taki właśnie dokument, może zostać umieszczona w tej części akt osobowych (nie ma jednak takiego prawnego obowiązku).

Jako że ustawodawca nie wspomina o możliwości umieszczania przedwstępnych umów o pracę w aktach osobowych pracowników, nie jest błędem (a już na pewno nie jest wykroczeniem) przechowywanie ich poza aktami osobowymi pracowników. Należy w tym miejscu pamiętać, że przecież umowy przedwstępne mogą być zawierane w formie ustnej.

W drugim ze wspomnianych przypadków (jeżeli nie dochodzi do zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę) niedoszły pracodawca w ogóle nie ma obowiązku prowadzenia akt osobowych dla takiej osoby.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice

Chrońmy zdrowie podczas upałów!

Z uwagi na występujące upały pracodawcy powinni pamiętać o respektowaniu prawa pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz o podjęciu niezbędnych działań mających na celu złagodzenie skutków narażenia pracowników na wysokie temperatury.

Pracodawca powinien zapewnić pracownikom nieodpłatnie zimne napoje, gdy temperatura na stanowiskach pracy przekracza 28 stopni Celsjusza, a na otwartej przestrzeni 25 stopni C. Napoje powinny być dostępne stale, w ilości zaspokajającej potrzeby zatrudnionych. Przy pracach brudzących, wykonywanych w wysokiej temperaturze lub wymagających zapewnienia należytej higieny procesów technologicznych, pracodawca zobowiązany jest zapewnić do celów higienicznych co najmniej 90 l wody dziennie na każdego pracownika. Przy pracy na otwartej przestrzeni pracownicy powinni mieć możliwość odpoczynku przed upałem w miejscu zacienionym i zadaszonym. Warto także zadbać o to, aby nosili nakrycia głowy i przewiewne ubrania zapewniające ochronę przed promieniowaniem UV oraz – jeśli to możliwe – wykonywali swoje obowiązki w chłodniejszych porach dnia.

Należy pamiętać o używaniu w pomieszczeniach pracy – oraz utrzymywaniu w stałej sprawności i czystości – urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, a także zabezpieczeniu okien przed nadmiernym nasłonecznieniem, np. poprzez rolety i żaluzje. Kli-

matyzacja i wentylacja stosowana w pomieszczeniach pracy nie może powodować przeciągów ani wyziębienia pomieszczeń; strumień powietrza nie powinien być kierowany bezpośrednio na stanowisko pracy.

Podczas upałów Państwowa Inspekcja Pracy zwraca uwagę na organizację pracy wykonywanej w warunkach szczególnie niebezpiecznych i wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej, a także na bezpieczeństwo kobiet w ciąży oraz karmiących piersią. Trzeba pamiętać o zakazie zatrudniania pracowników młodocianych w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 stopni C, a wilgotność względna powietrza – 65%.

Główny Inspektor Pracy apeluje do pracodawców o skracanie czasu pracy podczas trwających upałów, w szczególności tym pracownikom, których dzienny wymiar czasu pracy przekracza 8 godzin. Pracodawcy mogą też wprowadzać rotację na stanowiskach pracy i dodatkowe przerwy, aby umożliwić pracownikom ochłodzenie się i regenerację sił. Skrócenie czasu pracy i dodatkowe przerwy nie mogą jednak powodować obniżenia należnego pracownikom wynagrodzenia.

Zacieśnienie współpracy z CIOP-PIB

Prowadzenie wspólnych projektów badawczych i kampanii informacyjnych dotyczących bhp przewiduje porozumienie o współpracy zawarte 10 czerwca 2021 r. w Warszawie między Państwową Inspekcją Pracy i Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym.



Podpisy pod dokumentem złożyli Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy i dr hab. inż. Wiktor Marek Zawieski, p.o. dyrektor CIOP-PIB w obecności współpracowników.

W ocenie szefowej PIP błyskawiczne tempo postępu technologicznego i trwająca „Rewolucja przemysłowa 4.0” wymagają od Państwowej Inspekcji Pracy ciągłego aktualizowania wiedzy o nowych materiałach, zmieniających się technologiach. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy jest doskonałym źródłem wiedzy o technologiach i zawodach przyszłości. Dzięki współpracy z nim inspektorzy pracy będą mogli skuteczniej egzekwować obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy i ograniczać zagrożenia, na jakie, wraz z postępem nauki, narażone są osoby świadczące pracę.

„Podpisywane dziś porozumienie jest niezwykłą szansą na realizację w praktyce nadrzędnego celu, jakim jest dla obu naszych instytucji ochrona człowieka w środowisku pracy” – powiedziała podczas uroczystości w siedzibie Instytutu Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Zgodnie z przyjętym dokumentem, współpraca Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego obejmować ma upowszechnianie i wdrażanie wyników prac naukowo-badawczych, w szczególności programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, a także zgłaszanie propozycji, przygotowywanie

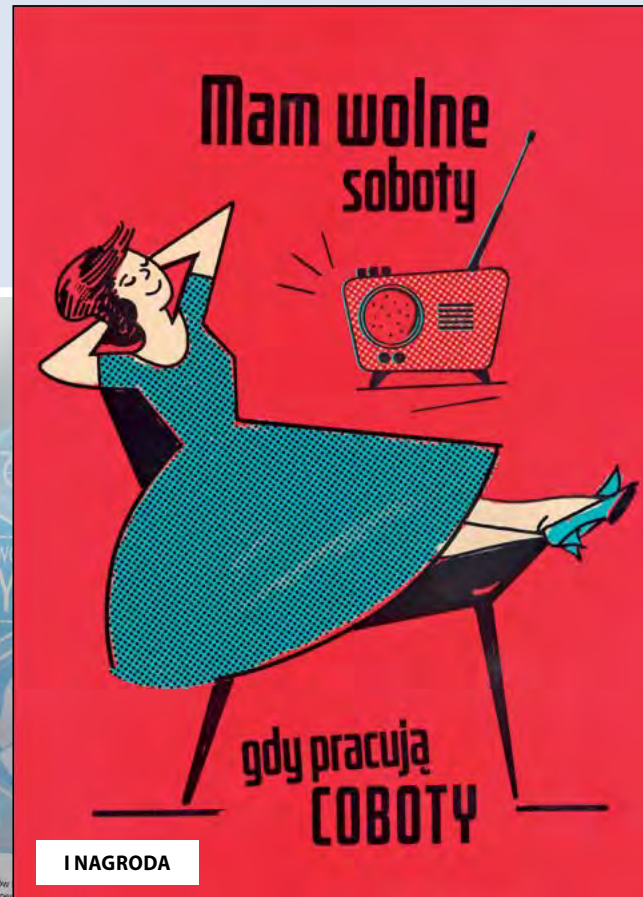


i prowadzenie projektów badawczych i rozwojowych w zakresie związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ergonomią w środowisku pracy. Prowadzona będzie wymiana doświadczeń wynikających z działalności stron porozumienia i informacji o realizowanych przez nie pracach badawczych i wynikach tych prac oraz przedsięwzięciach upowszechniających bezpieczeństwo i higienę pracy. Realizowana ma być również współpraca przy prowadzeniu informacyjnych kampanii społecznych, seminariów, warsztatów i konferencji.

Przy okazji podpisania porozumienia Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko zwiedziła w towarzystwie dyrektora Wiktora Marka Zawieski laboratorium Tech-Safe-Bio Instytutu.

Na otwarciu wystawy plakatu

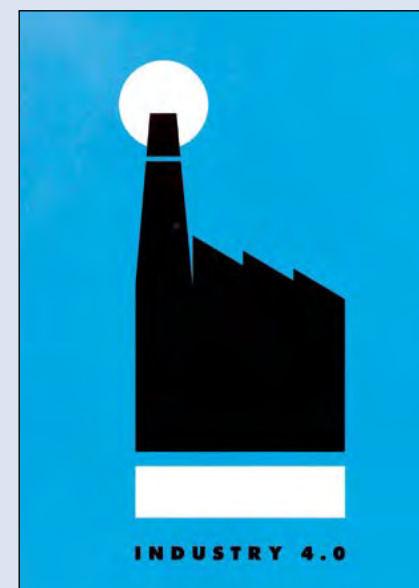
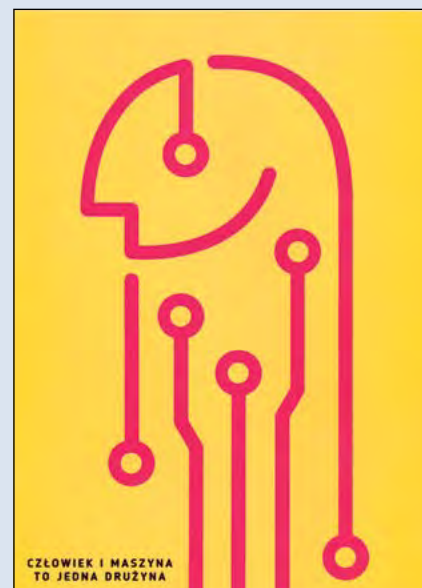
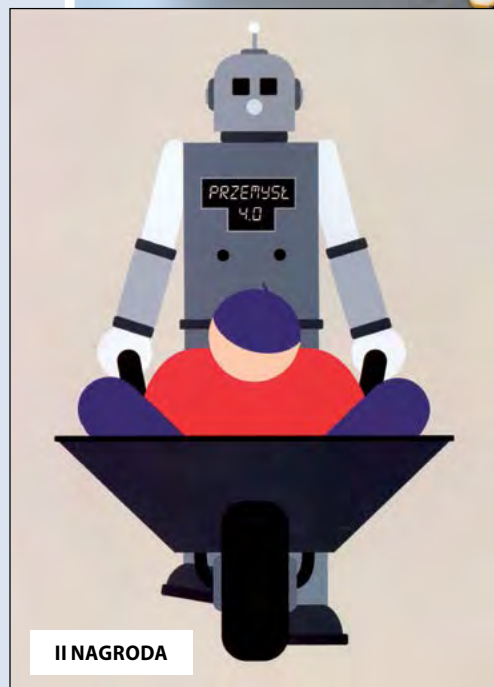
Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, 10 czerwca 2021 r. wzięła udział w otwarciu wystawy pokonkursowej oraz wręczeniu nagród laureatom XXX edycji konkursu na plakat dotyczący bezpieczeństwa pracy w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie.



Tegoroczna edycja konkursu nosiła tytuł: „Przemysł 4.0”. Napłynęło 307 projektów plakatów. Jury przyznało 3 nagrody główne i 5 wyróżnień. Ponad 50 prac zakwalifikowano do wystawy pokonkursowej. Pierwszą nagrodę przyznano Katarzynie Czapskiej, drugą – Eugeniuszowi Skorwiderowi, trzecią – Dawidowi Celekowi.



Konkursowi na plakat dla profesjonalistów tradycyjnie towarzyszył konkurs plastyczny dla uczniów szkół podstawowych, przeprowadzony w tym roku pod hasłem: „Prawdziwy bohater nosi maskę”. Chodziło o zwrócenie uwagi dzieci na tematykę bezpieczeństwa w dobie pandemii rozumianego jako świadome korzystanie ze środków ochrony indywidualnej i ograniczanie kontaktów. Przyznano 12 nagród głównych w kilku kategoriach wiekowych i 12 wyróżnień.



Dariusz Smoliński

Środek do celu

Dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego (cz. 1)



Ocena ryzyka jest centralnym elementem zarządzania bezpieczeństwem pracy i zdrowia pracowników. Rzetelność jej przeprowadzania oraz dokumentowania wyników powinna być kluczowym elementem kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nie chodzi tu jednak wyłącznie o formalne sprawdzenie, czy został sporządzony dokument o nazwie „Ocena ryzyka zawodowego”, nawet nie o sprawdzenie, czy zawiera on elementy określone w § 39a ogólnych przepisów bhp, lecz o sprawdzenie, czy wypełnia on cele przed nim postawione, tj. informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Obowiązek pracodawcy

„Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach...”. Wynika to jednoznacznie z § 39 ogólnych przepisów bhp¹. Tym samym przedmiotem oceny ryzyka zawodowego jest projektowany lub realizowany konkretny proces pracy. Ocena ryzyka dla innych przypadków, np. stanowisk w rozumieniu rodzaju powierzanej pracy, zawodu lub funkcji, jest działaniem niewynikającym z przepisów prawa pracy. Także ocena ryzyk związanych z użytkowaniem maszyn i urządzeń technicznych nie jest oceną ryzyka zawodowego, o której mowa w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy.

W praktyce ocena ryzyka zawodowego oznacza systematyczne identyfikowanie, monitorowanie i badanie wszystkich aspektów pracy w celu określenia związanych z nią zagrożeń, które mogą spowodować wypadek przy pracy, chorobę lub złe samopoczucie pracownika i stwierdzenie, czy zagrożenia te mogą być wyeliminowane, a jeżeli nie, to jakie środki ochrony powinny zostać zastosowane w celu odpowiedniego ograniczenia wynikającego z nich ryzyka zawodowego². Z punktu widzenia inspektora pracy ważne jest zidentyfikowanie przedmiotu oceny ryzyka zawodowego. W szczególności, czy ocena jest związana z etapem projektowania procesu pracy (lub stanowiska pracy), czy też dotyczy procesu wdrożonego, przy którym ludzie wykonują powierzone im zadania. W praktyce inspektorzy pracy zazwyczaj przeprowadzają kontrole, gdy proces pracy już jest realizowany, tj. wykonywana jest praca na stanowisku pracy. Nie oznacza to jednak, że ocena ryzyka zawodowego na etapie projektowania jest mniej istotna. Wręcz przeciwnie, jest ona kluczowa dla prawidłowego kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Częstym błędem jest „tworzenie” oceny ryzyka zawodowego dla prac, które nie zostały w ogóle zaprojektowane. Ocenie ryzyka zawodowego może być poddawany jedynie proces pracy, w którym zostanie jednoznacznie zdefiniowane, co będzie wykonywane, jak będzie wykonywana praca i kto będzie wykonywał pracę. Nawet tego samego rodzaju praca, w zależności od sposobu jej wykonywania, będzie charakteryzować się innym poziomem niebezpieczeństwa (ryzyka) wypadkowego lub chorobowego. Przykładem może być tu wykonywanie tak prostej czynności jak mycie okna. W zależności, gdzie, w jaki sposób i przez kogo będzie ona wykonywana – to ryzyko związane z wykonywaniem danej pracy będzie różne. Determinantą zawsze będzie rodzaj i położenie okien. Zupełnie inne warunki początkowe występują bowiem w sytuacji, gdy myte mają być okna dostępne z poziomu podłogi, a inne w przypadku okien elewacyjnych lub świetlików. W zależności od rodzaju okien konieczny jest dobór metody mycia okien. Dopiero po określeniu i opisaniu metody (przez technologa, organizatora pracy) można określić poziom ryzyka i stwierdzić, czy wykonywanie pracy w określony sposób jest dopuszczalne. I tak przykładowo zupełnie inna sytuacja będzie występować w przypadku mycia tych samych okien z poziomu podłogi, z drabiny, i z podestu ruchomego. Choć będzie to tego samego rodzaju praca, to warunki bezpieczeństwa i higieny pracy będą zgoła odmienne.

Ta oczywista kwestia stoi u podstaw wszelkiej działalności związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy. O tej kardynalnej zasadzie przypomina nam § 39a rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp, w którym wskazano, że pracodawca ma obowiązek oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach. Odniesienie się w przepisie do „wykonywanych prac” nie jest przypadkowe. Ma ono podkreślić, że ocena ryzyka zawodowego musi odwoływać się bezpośrednio do procesu pracy. Konkretyzacja tego obowiązku następuje w dalszej części tego samego paragrafu, gdzie wskazano, że ocena ryzyka zawodowego powinna uwzględniać w szczególności opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie: stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów, wykonywanych zadań oraz osób pracujących na tym stanowisku. Tym samym przepis wskazuje na konieczność uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich elementów projektowania pracy, tj. otoczenia fizycznego i metod pracy.

Elementem wyjściowym do procesu oceny ryzyka zawodowego jest ustalenie i nazwanie poszczególnych procesów pracy, które są realizowane w zakładzie przez pracowników. Identyfikacji prac wykonywanych w zakładzie można dokonać na dwa sposoby:

- poprzez wypisanie stanowisk pracy, z wyszczególnieniem prac wykonywanych na tych stanowiskach lub
- poprzez wypisanie zadań wykonywanych przez pracowników.

Identyfikacja stanowisk pracy i prac

Pierwszy sposób adresowany jest głównie do procesów wykonywanych na stacjonarnych stanowiskach pracy. Drugie podejście stosowane jest do niestacjonarnych stanowisk pracy, tj. tych, na których wykonywane są prace tego samego rodzaju, lecz w różnych miejscach lub warunkach.

Podział na prace wykonywane na stacjonarnych i niestacjonarnych stanowiskach pracy jest istotny także ze względu na to, że w każdym z tych przypadków w odmienny sposób będzie dokonywany opis procesu pracy i przeprowadzana ocena ryzyka zawodowego.

Pracodawca powinien zidentyfikować wszystkie stanowiska pracy i prace wykonywane w zakładzie. Brak jest formalnego wymogu posiadania przez pracodawcę takiego spisu, niemniej jednak taki wykaz jest swoistym spisem treści dla wszelkiej dokumentacji związanej z oceną ryzyka zawodowego. Brak takiego spisu może wskazywać, że pracodawca nie zidentyfikował procesów pracy, a w konsekwencji mógł nie przeprowadzić oceny ryzyka zawodowego dla niektórych stanowisk pracy i prac na nich wykonywanych.

Biorąc to pod uwagę, inspektor pracy czynności kontrolne powinien rozpocząć nie od badania dokumentów, lecz od wizytacji stanowisk pracy w celu ustalenia, gdzie i jakie prace są realizowane oraz w jaki sposób. Oczywiście w szczególności w dużych zakładach pracy nie sposób zwizytować wszystkich stanowisk pracy. Zazwyczaj wystarczającym jest odniesienie się do kilku stanowisk pracy. Jeśli na losowo wybranych stanowiskach pracy zostaną stwierdzone określone nieprawidłowości w procesie oceny i dokumentowania ryzyka, to należy spodziewać się, że w pozostałych przypadkach wystąpią analogiczne nieprawidłowości. I odwrotnie, jeśli dla zbadanych stanowisk pracy nie stwierdzi się nieprawidłowości w obszarze oceny ryzyka zawodowego, to można przyjąć, że nieprawidłowości nie będą występować w pozostałych niebadanych przypadkach.

Inspektor pracy, wizytując miejsce wykonywania pracy, powinien ustalić, jak nazywa się stanowisko pracy lub proces pracy. Po dokonaniu tego ustalenia powinien zażądać okazania dokumentu potwierdzającego ocenę ryzyka zawodowego dla danych prac. Przedstawiony przez pracodawcę dokument oceny ryzyka zawodowego zawsze musi odnosić się do konkretnego stanowiska pracy.

Często spotykaną sytuacją jest, że ocena ryzyka zawodowego jest wykonywana dla stanowiska wskazanego w umowie o pracę, np. „Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku stolarz”. Co do zasady jest to sytuacja nieprawidłowa. Stolarz jest zawodem (rzemieślnik wyrabiający przedmioty z drewna). Nazwa ta nie określa, na jakich stanowiskach pracy praca jest wykonywana i jakie prace są wykonywane. Stolarz może wykonywać pracę na wielu stanowiskach pracy, np. stanowisku pracy obsługi pilarki stołowej, wiertarki kolumnowej czy szlifierki taśmowej. Oczywiście dopuszczalna jest sytuacja tworzenia zintegrowanych ocen ryzyka dla osób wykonujących pracę na kilku stanowiskach pracy lub też według nazewnictwa wynikającego z umów o pracę. Należy jednak pamiętać, że taki zbiorczy dokument

z oceny ryzyka zawodowego musi w swojej treści zawierać wyszczególnienie i opisy poszczególnych stanowisk pracy, na których dana osoba wykonuje pracę (§ 39 ust. 3 pkt. 1 ogólnych przepisów bhp). Tym samym zintegrowana ocena ryzyka zawodowego jest w istocie zbiorem ocen ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy³, na których pracę wykonuje dany pracownik.

Zawartość dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego

Brak jest ustalonego prawem wzoru dokumentu do rejestrowania wyników oceny ryzyka zawodowego. Ogólne wytyczne w zakresie sposobu dokumentowania wyników oceny ryzyka zawodowego zawiera § 39a ust. 3 ogólnych przepisów bhp. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien zawierać w szczególności informacje takie jak:

- opis ocenianego stanowiska pracy, w tym informacje dotyczące:
 - stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów;
 - wykonywanych zadań;
 - występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy;

– stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej;

- wykaz osób pracujących na tym stanowisku, z uwzględnieniem osób szczególnie podatnych na zagrożenia;
- wyniki oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz lista niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko;
- data przeprowadzonej oceny;
- dane osoby dokonującej oceny.

Sprawdzenia dokumentu oceny ryzyka zawodowego warto rozpocząć od przedostatniego punktu, tj. daty przeprowadzonej oceny. Datowanie oceny ryzyka zawodowego jest bardzo istotne, gdyż pozwala na ustalenie, czy dokument zawiera aktualne dane dotyczące stanowiska pracy i prac na nim wykonywanych.

Ocenę ryzyka zawodowego należy każdorazowo aktualizować w przypadku:

- wprowadzania zmian na stanowiskach pracy (np. technologicznych, w tym wymiany maszyn i urządzeń lub narzędzi na innego rodzaju; organizacyjnych, w tym zmian osób pracujących na stanowisku pracy lub ich stanu zdrowia);
- wprowadzenia zmian w stosowanych środkach ochrony zbiorowej (np. zastąpienie osłony mechanicznej kurtyną świetlną) lub indywidualnej (np. wprowadzenie środka ochrony o innych parametrach ochronnych);
- zmiany wymagań prawnych;
- po przeprowadzeniu badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy.

Brak aktualnej oceny ryzyka zawodowego należy traktować na równi z brakiem oceny.

Drugim w kolejności elementem w tym kontroli jest lista osób uczestniczących w ocenie ryzyka zawodowego. W proces oceny ryzyka zawodowego zaangażowane powinno być szerokie grono osób. Zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy⁴ pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą. Należy jednak pamiętać, że w imieniu pracodawcy szereg czynności wykonują osoby kierownictwa

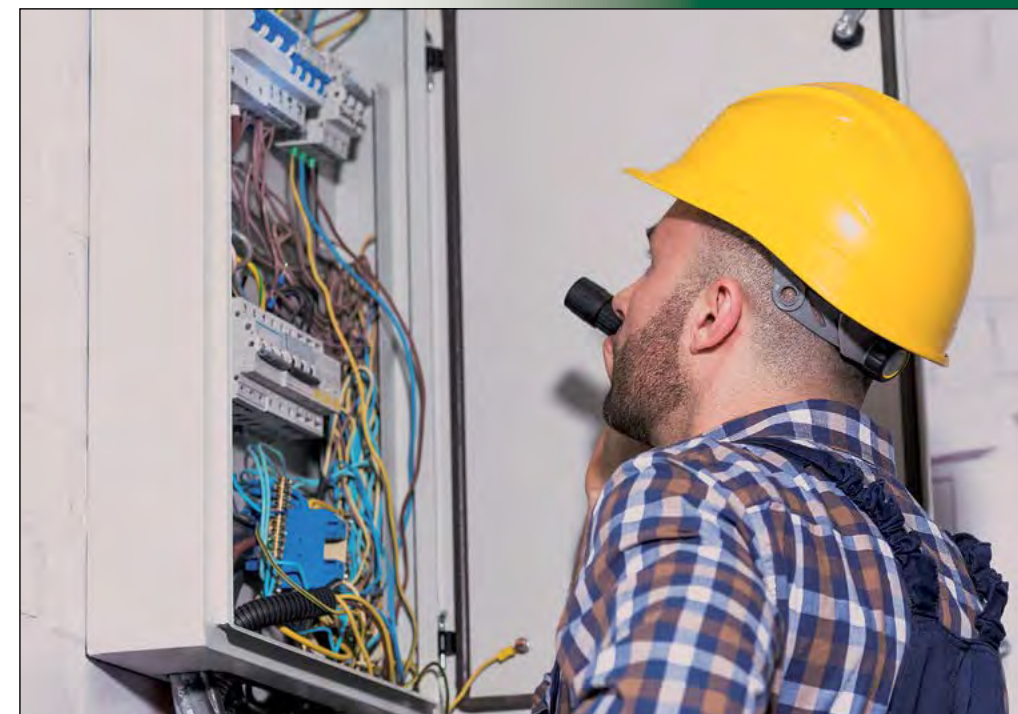
(osoby kierujące pracownikami) oraz służby wewnętrzzakładowe (np. technolodzy). Tym samym nie zawsze należy oczekiwać, że pracodawca będzie fizycznie uczestniczył w procesie oceny ryzyka zawodowego. Inną sytuacją jest w przypadku pracownika służby bhp. Zgodnie z § 2 rozporządzenia w sprawie służby bhp⁵ jest ona zobowiązana do udziału w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego. Nie wolno także zapominać o ważnej roli służby medycyny pracy, w tym w szczególności lekarza medycyny pracy. Zgodnie z art. 6 ustawy o służbie medycyny pracy⁶ jest ona zobowiązana do współdziałania z pracodawcą w procesach rozpoznawania zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego.

Ważną rolę w procesie oceny ryzyka zawodowego powinni mieć przedstawiciele pracowników. Należy wskazać na art. 237 Kodeksu pracy, który nakazuje konsultacje z pracownikami lub ich przedstawicielami działań dotyczących oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac. Także § 2 rozporządzenia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy⁷ wskazuje obowiązek konsultacji przy rozpoznawaniu i typowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek tych czynników na stanowisku pracy.

Brak uczestnictwa poszczególnych osób w procesie oceny ryzyka zawodowego nie musi oznaczać, że sama ocena została nieprawidłowo sporządzona i zawiera niewłaściwe wyniki. Warto jednak dążyć do tego, aby w proces oceny zaangażowane było jak najszersze grono specjalistów, a całość była merytorycznie omawiana z pracownikami i ich przedstawicielami.

Trzecim ważnym krokiem jest sprawdzenie, czy dokument oceny ryzyka zawodowego sporządzony dla danego stanowiska pracy zawiera opis stanowiska pracy, a w szczególności wyszczególnienie:

- maszyn oraz narzędzi,
- materiałów,
- wykonywanych zadań.



Na tym etapie należy zwrócić uwagę, czy w ocenie są precyzyjnie wskazane maszyny oraz narzędzia poprzez określenie ich rodzaju i typu. Za niewystarczające należy uznać ogólnikowe wskazanie rodzaju maszyny, np. „pilarka stołowa”. W ocenie należy jednoznacznie opisać urządzenie w oparciu o dane z tabliczki znamionowej (nazwa zgodna z nazwą z tabliczki znamionowej). Tylko taki opis pozwoli na jednoznaczne porównanie stanu istniejącego (na stanowisku pracy) ze stanem opisanym w ocenie ryzyka.

Podobna sytuacja występuje w przypadku materiałów. Błędem jest ogólnikowe wskazanie rodzaju materiału. Konieczne jest jednoznaczne jego określenie. Tym

samym nie jest wystarczające wskazanie, że na stanowisku pracy następuje obróbka drewna, lecz należy wskazać gatunek (np. sosna) i parametry tego materiału (np. czy jest to drewno mokre czy suche). Jeśli na tym samym stanowisku pracy obróbce podlega więcej niż jeden rodzaj materiału, to wszystkie one muszą zostać odpowiednio wyszczególnione i opisane. Należy przy tym pamiętać, że w przypadku obróbki różnych materiałów mogą występować różne zagrożenia, a tym samym niezbędne będzie zindywidualizowanie oceny ryzyka w tym aspekcie.

Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk

Przypisy:

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy
2. PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy - Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego
3. Stanowisko pracy zawsze musi tu być rozumiane jako przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę. Nie można błędnie utożsamiać go z rodzajem pracy, funkcją lub zawodem określonym w umowie o pracę
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy
6. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy
7. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy w odlewniach metalu w świetle kontroli inspektorów pracy

Wzrost świadomości pracodawców, kadry kierowniczej i pracowników w zakresie bhp oraz wymiana parku maszynowego na nowoczesny to główne przyczyny spadku liczby wypadków przy pracy w branży odlewniczej.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach w ramach tematu własnego prowadzone były kontrole mające na celu ocenę stanu przestrzegania przepisów rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali (Dz.U. z 2018 r. poz. 48), ustalenie głównych zagrożeń będących przyczynami wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, a także ich wyeliminowanie lub ograniczenie w środowisku pracy.

Kontrolami zostały objęte odlewnie staliwa, żeliwa i metali nieżelaznych. Kontrolowane zakłady, oprócz odlewania metalu, zajmują się również obróbką surowych odlewów. W zależności od stosowanej technologii odlewania po zastygnięciu metalu w formie następnymi procesami były: wybijanie odlewów z form, czyszczenie odlewów na kratkach wstrząsowych lub oczyszczarkach bębnowych, upalanie nadlewów, obróbka mechaniczna (skrawaniem) oraz inne procesy niezwiązane bezpośrednio z odlewnictwem, jak obróbka cieplna, malowanie oraz montaż i kompletacja gotowych wyrobów na bazie wyprodukowanych odlewów.

Kontrolami objęto 10 pracodawców, u których świadczyło pracę łącznie 830 pracowników. W związku z realizacją tematu inspektorzy pracy wydali 122 decyzje, w tym 102 decyzje pisemne oraz 5 wniosków w wystąpieniu. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami nałożono 2 mandaty karne na łączną kwotę 3500 zł.

Spadek liczby wypadków

Z analizy dokumentacji powypadkowej wynikało, że w kontrolowanych zakładach w latach 2017-2020 nie stwierdzono wypad-

ków przy pracy związanych bezpośrednio z kontaktem z ciekłym metalem (poparzenia). Trzy stwierdzone wypadki związane były z obsługą maszyn i urządzeń technicznych wykorzystywanych do produkcji odlewów i dotyczyły jednego pracodawcy. Odnotowane wypadki o charakterze lekkim związane były z ręcznym czyszczeniem automatycznej linii do formowania i zalewania metalu, obsługą maszyny do produkcji rdzeni oraz ręcznym rozbijaniem piaskowej formy odlewu.

Biorąc pod uwagę znikomą liczbę wypadków związanych z bezpośrednią produkcją odlewów w zestawieniu z liczbą osób zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracy, należy stwierdzić, że liczba wypadków w stosunku do kontroli tematycznych z lat 2009, 2012 i 2014 znacząco spadła. Podyktowane było to tym, że wzrosła świadomość w zakresie bhp pracodawców, osób kierujących pracownikami i pracowników. Jednocześnie pracodawcy na przestrzeni ostatnich 10 lat wymieniali stare maszyny na nowe, tym samym zwiększając bezpieczeństwo pracy operatorów.

Wypadki, którym ulegali pracownicy, miały miejsce przy obsłudze maszyn starych, nieposiadających takich zabezpieczeń, jakie obecnie są wymagane. Należy dodać, że w przypadku maszyn starych ciężar zapewnienia bezpieczeństwa w dużej mierze zależy od tego, czy pracownik posiada wystarczającą wiedzę, doświadczenie oraz znajomość przepisów bhp w zakresie obsługi urządzenia lub procesu. Pracodawcy, systematycznie wymieniając urządzenia stare na nowe, zyskują pewność, że część zabezpieczeń będzie działała niezależnie od kompetencji i woli operatora, i w ten sposób będzie można wyeliminować jego niewłaściwe działanie.

Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe w środowisku pracy

Inspektorzy pracy w ramach kontroli sprawdzali rejestry czynników szkodliwych dla zdrowia oraz protokoły z pomiarów. W trakcie tych czynności stwierdzono, że największym zagrożeniem w kontrolowanych zakładach był hałas.

● Hałas

Pojawiał się i przekraczał wartości NDN na stanowiskach związanych z obijaniem odlewów (operator kraty wstrząsowej), czyszczeniem odlewów (upalacz nadlewów, operator oczyszczarki) oraz ich obróbką mechaniczną (szlifierz). W zależności od gabarytu odlewów oraz rodzaju narzędzi używanych do prac hałas osiągał wartość nawet 97 dB.

Nie stwierdzono przekroczenia norm hałasu przy przygotowywaniu wsadu i obsłudze pieców do topienia metalu oraz podczas zalewania form. Wyeliminowanie źródła hałasu przy tych czynnościach jest niemożliwe z uwagi na technologię czyszczenia odlewów, która jest od lat niezmienna i polega na bezpośrednim kontakcie narzędzia z metalem. Inspektorzy pracy wydawali więc decyzje dotyczące wprowadzenia programu działań techniczno-organizacyjnych zmierzających do obniżenia poziomu hałasu

w środowisku pracy, jak również decyzje nakazujące oznakowanie znakami bezpieczeństwa miejsc pracy, w których hałas przekraczał wartości dopuszczalne.

● Zapylenie

Kolejnym obok hałasu czynnikiem, którego wartość przekraczała dopuszczalne normy higieniczne, był pył zawierający wolną krystaliczną krzemionkę 2-50% (dotyczyło to zarówno pyłu całkowitego, jak i respirabilnego). Przekroczenia odnotowywano na stanowiskach pracy osób zatrudnionych przy regeneracji i sporządzaniu mas formierskich, obsłudze pieców topielnych oraz wybijaniu i oczyszczaniu odlewów. W związku z zagrożeniem pracodawcy wyposażali pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz stosowali odciągi miejscowe nad piecami.

Jedną z przyczyn nadmiernego zapylenia było niedostosowanie stanowisk pracy oczyszczaczy odlewów do wymagań rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach metali (Dz.U. z 2018 r. poz. 48). Zgodnie z § 28 ust. 3 tego przepisu, przy ręcznym czyszczeniu drobnych odlewów stół wyposaża się w kratę z dolnym odciągami pyłów. Ponadnormatywne zapylenie związane było również z faktem, że eksploatowane urządzenia techniczne, np. kraty wstrząsowe, miały uszkodzone zabezpieczenia (żałuzje) chroniące przed emisją pyłów. W związku z nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydawali stosowne decyzje.

● Drgania

Przekroczenia dopuszczalnych wartości drgań o charakterze miejscowym odnotowano na stanowiskach pracy związanych z obsługą ręcznych narzędzi o napędzie elektrycznym lub pneumatycznym. Dotyczyło to pracowników zatrudnionych przy ręcznym czyszczeniu odlewów, ich obijaniu, szlifowaniu oraz obcinaniu nadlewów itp. Z uwagi na brak możliwości ograniczenia zagrożenia poprzez działania techniczne inspektorzy pracy kierowali decyzje zobowiązujące do wyposażania pracowników w rękawice antywibracyjne oraz sporządzenia programu działań techniczno-organizacyjnych, zmierzającego do ograniczenia wartości drgań w miejscu pracy.

● Promieniowanie podczerwone

Większość pracodawców przeprowadziła pomiary promieniowania optycznego podczerwonego na stanowiskach pracy przy obsłudze pieców topielnych oraz w trakcie zalewania form ciekłym metalem. Pomiary te wykazywały jedynie przekroczenie norm promieniowania w przypadkach niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej oczu (okularów lub przyłbic). Natomiast pomiar promieniowania za osłoną (przyłbicą lub okularami) nie wykazywał przekroczeń. Często po pierwszym pomiarze pracodawcy zaprzestawali ich kontynuowania, również z uwagi na wysoki koszt. W stosunku do tych pracodawców inspektorzy pracy wydawali decyzje wykonania aktualnych pomiarów promieniowania podczerwonego.

Odlewnie niskiego ryzyka



● **Pole elektromagnetyczne**

Pracodawcy z uwagi na znikomą szkodliwość nie prowadzili również badań natężenia pola elektromagnetycznego powstającego w trakcie pracy indukcyjnych pieców do topienia metalu – obowiązek prowadzenia tych pomiarów nakłada § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (Dz.U. z 2018 r. poz. 331). Aby zmienić ten stan, inspektorzy wydawali decyzje nakazowe.



Inną z powtarzających się nieprawidłowości był brak aktualnych pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy. Było to związane z faktem, że terminy kontroli przypadły na okres pandemii SARS-CoV-2, gdy zakłady pracy były zamknięte w całości lub też była zawieszona działalność laboratoriów prowadzących badania. Natomiast w przypadku podmiotów małych, zatrudniających do 20 pracowników, brak pomiarów wynikał z faktu, iż pracodawcy zapominali o konieczności ich przeprowadzenia lub też rezygnowali z nich z uwagi na wysokie koszty pomiarów wszystkich czynników szkodliwych: hałasu, zapylenia, wibracji, promieniowania podczerwonego oraz pola magnetycznego.

Ocena ryzyka zawodowego

Jak stwierdzili inspektorzy, pracodawcy posiadali dokumentację z oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy występujących w zakładach. W dużej mierze był to efekt kontroli prowadzonych w latach 2009, 2012 i 2014, ukierunkowanych na zagrożenia zawodowe występujące w odlewniach, które przyczyniły się do tego, że pracodawcy właściwie zidentyfikowali zagrożenia i ocenili ryzyko. Od tego czasu nie zmieniły się procesy technologiczne, nie wprowadzono też zmian organizacyjnych w odlewniach. Zmiany ukierunkowane były na poprawę warunków pracy, np. wymianę starych urządzeń na nowocześniejsze i wydajniejsze, poprawę wentylacji w pomieszczeniach pracy, wyposażenie pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej itp. Wprowadzano także nowe substancje chemiczne oraz wydajniejsze, ekologiczne masy formierskie.

Kontrole dokumentacji ORZ wykazały jednak, że nie zostały one uzupełnione o aktualne wyniki pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy. Dokumentacja nie została również zmieniona pomimo wprowadzania



do procesu technologicznego nowych substancji chemicznych, np. używanych podczas produkcji mas formierskich, służących do powlekania form, wytwarzania rdzeni itp. W takich przypadkach decyzje inspektorów pracy dotyczyły uzupełnienia i zaktualizowania oceny ryzyka zawodowego o brakujące elementy.

Środki ochrony indywidualnej

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że najmniej nieprawidłowości odnotowano w zakresie wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, w szczególności chroniące przed kontaktem z ciekłym metalem. W żadnej z kontroli nie stwierdzono, aby pracownicy wykonujący prace w kontakcie z ciekłym metalem nie byli wyposażeni w odpowiednio dobrane środki w postaci hełmu ochronnego z przyłbicą, okularów lub gogli ochronnych z odpowiednim filtrem, odzieży metalizowanej (kapturów, rękawic, spodni, bluz lub fartuchów) oraz butów ochronnych.

Zdarzały się przypadki, że pracownicy używali odzieży ochronnej, która była uszkodzona, przepalona lub rozerwana. W takich sytuacjach natychmiast otrzymywali nowe ŚOI o wymaganych parametrach ochronnych. Kontrole wykazały, że bardzo często to sami pracownicy nie zgłaszali nadzorowi, iż mają uszkodzoną odzież ochronną. Dopiero w trakcie kontroli ujawniono, że ŚOI należy natychmiast wymienić z uwagi na to, że utraciły swoje cechy ochronne.

Nadmienić należy, że w większości pracodawcy nabywali środki ochrony indywidualnej chroniące przed zagrożeniem ciekłym metalem znanych producentów oraz korzystali z renomowanych dostawców. Dzięki wcześniejszym kontrolom tematycznym pracodawcy przekonali się, że nie warto inwestować w ŚOI niewiadomego pochodzenia, natomiast opłaca się wyposażać pracowników w sprawdzone środki, które pomimo ich wysokiej ceny dłużej



służą pracownikom, zachowując cechy ochronne. Również sami pracownicy z własnego doświadczenia wiedzą, które ze środków ochrony indywidualnej spełnia wymagania bezpieczeństwa i nadaje się do dłuższej eksploatacji.

Wnioski pokontrolne

Zdecydowanie pozytywnie należy ocenić fakt, że kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w odlewniach wykazały brak wypadków przy pracy związanych z narażeniem na ciekły metal. Jednocześnie w dużych zakładach pracy stwierdzono wypadki, które dotyczyły przede wszystkim obsługi maszyn i urządzeń technicznych związanych z obróbką odlewów, nie zaś prac związanych bezpośrednio z ciekłym metalem. Ustalono również, że w kontrolowanych latach 2017-2020 nie ujawniono chorób zawodowych.

Wydaje się, że największym problemem branży jest terminowość prowadzenia badań i pomiarów środowiska pracy. Nieterminowe badania były wynikiem przede wszystkim panującej pandemii SARS-CoV-2, która sprawiła, że pracodawcy nie mogli korzystać z laboratoriów prowadzących pomiary, gdyż obowiązywały restrykcje związane z wpuszczaniem na teren zakładów osób z zewnątrz. Przerwa w pomiarach wynikała także z faktu, że na początku 2020 r. część zakładów, w tym tych z mniejszą liczbą zatrudnionych, była całkowicie zamknięta. Po ustabilizowaniu ogólnej sytuacji w kraju i powrocie do normalnej produkcji pomiary zostały przez pracodawców wykonane.

Trzeba zauważyć, że na terenie województwa śląskiego nie powstawały w ostatnich latach nowe odlewnie, zmieniała się jedynie ich struktura właścicielska i forma prowadzenia działalności gospodarczej. Pracodawcy w ostatnich latach koniunktury gospodarczej wymieniali stare urządzenia na nowe, remontowali i rozbudowywali swoje zakłady, inwestując jednocześnie w poprawę stanu bhp. Stąd też, a także w związku z wcześniejszymi

kontrolami, w większości posiadali wymagane dokumenty (ocena ryzyka zawodowego, instrukcje bhp), które jednak wymagały weryfikacji w związku z badaniami czynników środowiska pracy lub też wprowadzaniem do zakładów nowszych maszyn i urządzeń.

Ponieważ technologia produkcji i wytwarzania odlewów nie uległa zmianom, ekspozycja na hałas, wibracje i zapylenie pozostają na niezmiennych poziomach. W tej sytuacji decyzje inspektorów pracy ukierunkowane były na zapewnienie pracownikom właściwie dobranych środków ochrony indywidualnej oraz na zapewnienie odciągów stanowiskowych w miejscach powstawania zapylenia.

Jako zadowolający należy ocenić fakt, że znikoma ilość decyzji nakazowych dotyczyła wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami gorącymi i płomieniem, w tym odpryskami ciekłego metalu. Wydaje się, że z uwagi na wcześniejsze kontrole oraz zwiększoną świadomość pracodawców i pracowników zagrożeń występujących w środowisku pracy i metod ich ograniczania, ŚOI chroniące przed odpryskami ciekłego metalu były na bieżąco i właściwie stosowane.

Nie stwierdzono również większych nieprawidłowości dotyczących realizacji szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp oraz ba-

dań lekarskich. Sporadycznie występowała konieczność przeprowadzenia szkoleń bhp i to głównie okresowych dla stanowisk robotniczych oraz dla osób kierujących pracownikami. Kontrole wykazały, że pracodawcy eksploatowali urządzenia techniczne zgodnie z przepisami UDT, posiadając stosowne decyzje, oraz zapewniali do ich obsługi osoby o odpowiednich kwalifikacjach. Nieprawidłowości, które ujawniali inspektorzy pracy, były drobne, np. brak zabezpieczenia gardzieli haków przy żurawiach lub wciągarkach. Stwierdzane w trakcie kontroli nieprawidłowości i uchybienia dotyczące używanych w procesie produkcji odlewów maszyn i urządzeń, jak: brakujące osłony i zabezpieczenia, nieoznakowane przyciski sterujące, uszkodzone wyłączniki bezpieczeństwa lub awaryjne, zdarzały się sporadycznie i były na bieżąco korygowane.

Reasumując, stan bezpieczeństwa w kontrolowanych odlewniach na terenie województwa śląskiego należy uznać za zadowolający, a potwierdza to brak wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.

Waldemar Korczak,

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Katowice

Prewencja wypadkowa XXI wieku

Aktywizowanie uczestników pracy do udziału w procesie poprawy bezpieczeństwa pracy

Za prewencją wypadkową przemawiają do pracodawców nie tylko kwestie moralne oraz przepisy prawa pracy, ale również rachunek finansowy.



Najczęstszym działaniem pracodawcy w związku z ewentualnymi wypadkami przy pracy jest badanie ich przyczyn. Oczywiście każdy wypadek przy pracy z uwagi na swój indywidualny charakter powinien być traktowany jako źródło informacji wykorzystywanej w procesie podejmowania działań prewencyjnych w przyszłości. Jednak zbieranie danych dotyczących wypadków przy pracy, a nawet ich rozpowszechnianie w formie tradycyjnych raportów, nie jest jeszcze działaniem prewencyjnym. Jak wskazują badania, niewiele osób zapoznaje się z danymi dotyczącymi przyczyn wypadków, a jeszcze mniej wyciąga z nich wnioski na przyszłość i na tej podstawie modyfikuje swoje zachowanie.

Wypadki przy pracy stanowią poważny problem społeczny, zarówno zdrowotny, jak i ekonomiczny. W ich wyniku na całym świecie ginie rocznie kilkaset tysięcy osób, a wiele milionów doznaje trwałych uszczerbków na zdrowiu. Tylko w Polsce co roku zdarza się kilkadziesiąt tysięcy wypadków przy pracy, w których ginie około 500 osób. Koszty związane z wypadkami ponosi całe społeczeństwo. Dlatego problematyka prewencji wypadkowej budzi coraz większą uwagę pracodawców, inspektorów pracy, osób zarządzających gospodarką narodową, urzędników oraz polityków.

Dla osoby poszkodowanej wypadek może skutkować czasową lub trwałą niezdolnością do pracy, a w skrajnych przypadkach stanowi powód śmierci. Za poszkodowanych można uznać także rodziny osób, które uległy wypadkowi. Świadczenia pieniężne i rzeczowe otrzymywane przez poszkodowanych i ich rodziny (od pracodawców, instytucji ubezpieczeniowych, ZUS) często nie pokrywają wszystkich strat materialnych spowodowanych wypadkiem przy pracy, rehabilitacji, a tym bardziej nie pokrywają trudnych do oszacowania strat niematerialnych.



Cierpienie poszkodowanych i ich rodzin to nie jedyne skutki wypadków. Znaczna część kosztów wypadków przy pracy obciąża bowiem także pracodawców. Dla przedsiębiorstw wypadek skutkuje między innymi: zwiększoną absencją chorobową, wypłatą odszkodowań, niższą wydajnością i jakością wykonywanej pracy, a pośrednio jest przyczyną zaburzeń toku produkcji oraz wpływa niekorzystnie na wizerunek firmy. Szacuje się, że średni koszt jednego dnia absencji pracownika wynosi od 450 zł do 650 zł. W związku z tym za prewencją wypadkową przemawiają do pracodawców nie tylko kwestie moralne oraz przepisy prawa pracy, ale również rachunek finansowy.

Wypadki kosztują

Rezultaty prewencji wypadkowej uzależnione są od inicjatywy i zachowania ludzi oraz od ich motywacji do działania. Z punktu widzenia pracodawców podejmowanie przez nich skutecznych działań prewencyjnych aktywizujących pracowników zależy od oczekiwanych korzyści i kosztów tych działań lub kosztów ich zaniechania. W teorii można założyć, że praca powinna być tak zorganizowana, aby zapewniała bezwzględne bezpieczeństwo, a co za tym idzie, wykluczała ponoszenie jakichkolwiek kosztów wypadków. W praktyce, jak wiemy, do wypadków dochodzi czy to w skutek niedoskonałości systemu bezpieczeństwa, czy to z przyczyn losowych. Stąd wydatki na bezpieczeństwo, czyli na stworzenie i zapewnienie skutecznego funkcjonowania zakładowego systemu bezpieczeństwa pracy, są elementem kosztów funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa.

Na wydatki te składają się dwa rodzaje kosztów – prewencji wypadkowej oraz samych wypadków:

- **koszty prewencji wypadkowej** – obejmują wyroby i usługi związane z profilaktyką, wdrożeniem i utrzymaniem działań

prewencyjnych, zapewnieniem środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, oraz badania profilaktyczne i szkolenia pracowników;

- **koszty wypadków** – to m.in. wydatki na odszkodowania, koszty ewentualnych przestoju, usuwanie skutków wypadków.

Koszty te są od siebie zależne, gdyż jakość działań prewencyjnych przekłada się na bezpieczeństwo pracy, a co za tym idzie na obniżenie kosztów spowodowanych wypadkami.

Premia za aktywną postawę

W przeszłości w Polsce, ze względu na często występujące szkodliwe warunki pracy, powszechnie przyznawano dodatki za szkodliwość. Miało to co prawda ogólną podstawę ustawową, ale w głównej mierze wynikało z uregulowań wewnętrznych. Mechanizm takiego dodatku działa według zasady: im gorsze i bardziej niebezpieczne warunki pracy, tym wyższe świadczenia dla pracowników. Już wiele lat temu stosowanie tych świadczeń było szeroko krytykowane zarówno przez praktyków, jak i teoretyków nauk o bezpieczeństwie pracy. Bowiem z jednej strony dodatek stanowi zachętę dla pracownika do podejmowania pracy w niebezpiecznym środowisku bez względu na jego predyspozycje i odporność oraz zmniejsza jego zainteresowanie poprawą warunków pracy, a z drugiej strony oddziałuje usypiająco i demobilizująco na kierownictwo przedsiębiorstwa.

Współcześnie odchodzi się od tego typu rozwiązań, choć są organizacje, gdzie funkcjonują one do dziś (głównie spółki państwowe oraz niektóre firmy prywatne). Rosnąca liczba pracodawców zauważa korzyści w działaniach aktywizujących pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy. Tak jak dodatki za szkodliwość albo nie mają żadnego wpływu na poprawę warunków pracy i prewencję wypadkową, albo wręcz wywołują skutek odwrotny, tak zdecydowanie lepsze efekty przyno-

si uzależnienie przyznania świadczenia od przestrzegania przez pracownika zasad bhp.

Wiele firm idzie krok dalej, nagradzając pracownika nie tylko za przestrzeganie zasad bhp, ale za aktywną postawę i wkład w poprawę bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Przykładem takich działań może być program „O mało co” wdrożony w firmie Veolia Energia Łódź S.A. Program został szeroko zaprezentowany przez zakładowego społecznego inspektora pracy w ramach wymiany doświadczeń oraz dobrych praktyk podczas szkolenia dla SIP zorganizowanego przez PIP OIP w Łodzi. W ramach programu przygotowano narzędzia informatyczne, które pozwalają wszystkim pracownikom firmy na bieżące zgłaszanie za pośrednictwem komputera lub dedykowanej aplikacji na służbowe smartfony, w czasie rzeczywistym, wszelkich zaobserwowanych zagrożeń i sytuacji potencjalnie niebezpiecznych, a także pomysłów i usprawnień. Aktywną postawę nagradza się ustalonymi wcześniej gratyfikacjami.

Czynnik ludzki

Uświadamianie pracodawców, iż zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy leży w ich własnym interesie, szczególnie w obecnych czasach, naznaczonych nowymi zagrożeniami w środowisku pracy, jest drogą do skutecznej prewencji wypadkowej i chorobowej. Zarówno w praktyce biznesowej, jak i w opracowaniach teoretycznych podkreśla się, iż poprawa bezpieczeństwa pracy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu jest jednym z najważniejszych zagadnień XXI wieku. Zakłada ona, że pracodawcy dobrowolnie decydują się chronić interesy szerokiej grupy interesariuszy, w tym pracowników, ich rodzin i lokalnych społeczności w celu ich stałego rozwoju i poprawy warunków życia.

Mimo iż są to nowoczesne koncepcje naukowe, opracowane i wdrażane na przełomie XX i XXI wieku, na sprawy te już sto lat temu uwagę zwracała legenda Państwowej Inspekcji Pracy inspektor Halina Kraheńska. W Polsce przedwojennej zauważała gospodarcze i społeczne skutki wypadków, stwierdzając, że: „na-leżałoby zająć się naprawdę kwestią przeciwdziałania zjawisku wypadków przy pracy, przerażającemu nie tylko ze względów humanitarnych i społecznych, ale również ze względów gospodarczych”. W kwestii motywowania pracodawców do działań prewencyjnych poprzez wskazanie im związku tych działań z ograniczeniem ponoszonych przez nich kosztów pisała: „niewątpliwie musi być zapoczątkowana akcja zapobiegania nieszczęśliwym wypadkom przez zainteresowanie przedsiębiorstw, chociażby drogą obniżenia składek w poszczególnych wypadkach, kwestią osiągnięcia możliwie idealnego stanu bezpieczeństwa maszyny, urządzeń i organizacji pracy”.

Halina Kraheńska wyprzedzała swoją epokę, zauważając niezwykłą wagę aktywnego włączania pracowników w działania prewencyjne zapobiegające wypadkom. Przekonywała, że „tyl-

ko sami robotnicy zmuszeni do opanowania maszyny, zasymilowania z jej biegiem, wykonywania pracy w trudnej pozycji, w hałasie, w piekielnym gorącu, przechodzenia po niebezpiecznych miejscach, ci tylko mogą powiedzieć prawdę o sposobach zapobiegania wypadkom”.

Współcześnie znaczenie prewencji wypadkowej kierowanej do różnych grup odbiorców, mających wpływ na bezpieczeństwo pracy, widać na podstawie danych statystycznych dotyczących przyczyn wypadków. W Polsce najwyższy udział w strukturze przyczyn wypadków przy pracy (przekraczający 55%) stanowią przyczyny związane z nieodpowiednim zachowaniem się pracowników. Przy czym najistotniejszymi przyczynami ludzkich błędów skutkujących wypadkami są: brak wiedzy dotyczącej zagrożeń w środowisku pracy oraz nieprawidłowości w zachowaniu grupy pracowników w stosunku do przyjętych zasad, spowodowane zaskoczeniem, niedostateczną koncentracją lub lekceważeniem zagrożeń. Prewencja wypadkowa musi zatem uzupełniać wiedzę pracowników i pracodawców dotyczącą zagrożeń w środowisku pracy oraz sposobów ich minimalizowania, ale przede wszystkim musi zachęcać do aktywnego udziału pracodawców i pracowników w poprawianiu bezpieczeństwa pracy.

Bilans czasu pandemii

Pozytywną zmianę podejścia w tym względzie potwierdza popularność wśród pracowników i pracodawców działań prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy, realizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy. Przeprowadzenie działań prewencyjnych, promocyjnych i edukacyjnych w 2020 r. w tak szerokiej skali i różnorodności jak w latach poprzednich utrudnił stan epidemii wirusa SARS-CoV-2 i związane z nim obostrzenia sanitarne. Mimo to w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi



przeważająca liczba tematów objętych planem została zrealizowana w pełnym zakresie. W ramach tych działań przeprowadzono szereg programów, konkursów i szkoleń kierowanych do pracodawców, przedsiębiorców, pracowników, społecznych inspektorów pracy, pracowników służby bhp, młodzieży wchodzącej na rynek pracy oraz dzieci w wieku szkolnym.

Były to:

„**Prewencja wypadkowa**” – w 2020 r. program skierowano głównie do małych zakładów branży budowlanej, ze względu na występujące w nich znaczne zagrożenia związane z warunkami pracy, wynikające przede wszystkim z niskiej świadomości pracodawców w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy. W ramach programu przeprowadzono szkolenia na terenie budów (organizowano warsztaty oraz udzielano porad), w których wzięło udział łącznie 127 osób z 37 zakładów pracy, oraz liczne audyty w formie kontroli.

„**Budowa. STOP wypadkom!**” – uczestnikami programu byli mali pracodawcy i przedsiębiorcy wykonujący roboty budowlane jako podwykonawcy na większych inwestycjach budowlanych. W ramach tematu przeprowadzono szereg kontroli sprawdzających na budowach. Działaniami informacyjno-edukacyjnymi objęto łącznie 250 podmiotów.

„**Zdobądź Dyplom PIP**” – celem programu jest wsparcie mikroprzedsiębiorstw w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy. Do udziału w programie zakwalifikowano pracodawców, którzy podczas uprzednio przeprowadzanych kontroli wyróżniali się wysokim poziomem przestrzegania przepisów bhp i wysoką kulturą pracy, oraz tych, którzy zrealizowali środki prawne skierowane do nich w wyniku wcześniejszych kontroli. Oprócz

kontroli sprawdzających przeprowadzono również serię szkoleń, w których udział wzięło 55 pracodawców.

„**Czas pracy kierowców, a wypadki drogowe**” – w ramach programu przeszkolono 32 pracodawców zatrudniających kierowców i prowadzących działalność gospodarczą w zakresie transportu drogowego. W 2020 r. inspektorzy OIP w Łodzi podczas kontroli przeprowadzonych w podmiotach transportowych w ramach działań informacyjno-prewencyjnych udzielili pracodawcom 72 porady prawne.

„**Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym**” – również dla rolników oraz pracowników zatrudnionych przy produkcji rolnej odbyły się szkolenia prewencyjne, w których wzięło udział 124 osoby. Ponadto w ramach tematu inspektorzy pracy OIP Łódź przeprowadzili 33 wizytacje prac polowych.

„**Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy**” – obok szkoleń dotyczących przepisów i zasad bhp oraz prawa pracy, pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji przeprowadzili także 17 szkoleń na temat zapobiegania negatywnemu wpływowi stresu zawodowego na zdrowie pracowników i funkcjonowanie przedsiębiorstw. Udział w szkoleniach wzięło 414 osób ze 116 organizacji.

„**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**” – ideą konkursu jest promowanie proaktywnych postaw skutkujących wzrostem poziomu bezpieczeństwa, posiadanej wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp, a także dbałości o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność. Konkurs od lat organizowany jest pod patronatem Marszałka Sejmu RP. Do XXVII edycji konkursu zgłosiło się 12 podmiotów z województwa łódzkiego, z czego 3 podmioty zakwalifikowano do etapu krajowego. Jednym z laureatów etapu centralnego konkursu została firma EMERSON AFCP POLAND Sp. z o.o., uhonorowana przyznaną przez Głównego In-

spektora Pracy statuetką *Mecum Tutissimus Ibis* oraz wpisem na prestiżową Złotą Listę Pracodawców.

„**Buduj Bezpiecznie**” – w 2020 r. do konkursu zostały zgłoszone 3 budowy z województwa łódzkiego. Na terenie budów dokonano audytów w formie kontroli, przeprowadzono szkolenia oraz udzielano porad z zakresu zasad bhp oraz prawa pracy. W związku z przesunięciem realizacji programu na 2021 r., spowodowanym sytuacją epidemiczną w kraju, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi podjęto decyzję o rozstrzygnięciu konkursu jedynie dla tych budów, które zostały zgłoszone w pierwszej połowie 2020 r. i na terenie których kontrole sprawdzające zostały już przeprowadzone. Kolejne budowy, które zostaną zgłoszone do konkursu, będą oceniane w 2021 r.

„**Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy**” – w ramach konkursu w 2020 r. przeprowadzono szkolenia dla 54 grupowych, wydziałowych i zakładowych społecznych inspektorów pracy z branż produkcyjnych, usługowych, telekomunikacyjnych, transportowych, a także szkół i urzędów. Do etapu regionalnego konkursu przystąpiło 7 społecznych inspektorów z województwa łódzkiego. Dwóch laureatów etapu wojewódzkiego zakwalifikowano do etapu ogólnopolskiego konkursu.

„**Bezpiecznie w szkole**” – w związku z nowymi zagrożeniami w środowisku pracy spowodowanymi pandemią koronawirusa SARS-CoV-2, na polecenie Głównego Inspektora Pracy zrealizowano na terenie województwa łódzkiego program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”. Celem programu była popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w placówkach oświatowych. W ramach programu przeprowadzono serię szkoleń skierowanych do dyrektorów, pracowników służby bhp oraz innych pracowników szkół i placówek oświatowych. W okresie 2 miesięcy (od 1 września do 31 października) inspektorzy pracy i pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Łodzi przeprowadzili szkolenia oraz doradztwo indywidualne dla 723 osób z 524 przedszkoli, szkół i placówek oświatowych.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi zrealizowano także szereg działań w formie szkoleń, warsztatów i konkursów kierowanych do dzieci oraz młodzieży wchodzącej na rynek pracy w ramach programów popularyzujących kulturę bezpieczeństwa oraz znajomość prawa pracy. Ponadto inspektorzy pracy i pracownicy OIP w Łodzi brali udział w posiedzeniach Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, a także w wielu konferencjach, targach, audycjach radiowych i innych wydarzeniach, udzielali porad z zakresu prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, popularyzowali dobre praktyki w prewencji wypadkowej oraz rozpowszechniali wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

Podsumowując, łącznie w 2020 r. w działaniach prewencyjnych prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi aktywny udział wzięło ponad 1,6 tys. pracowników, pracodawców, przedsiębiorców, pracowników służby bhp oraz społecz-



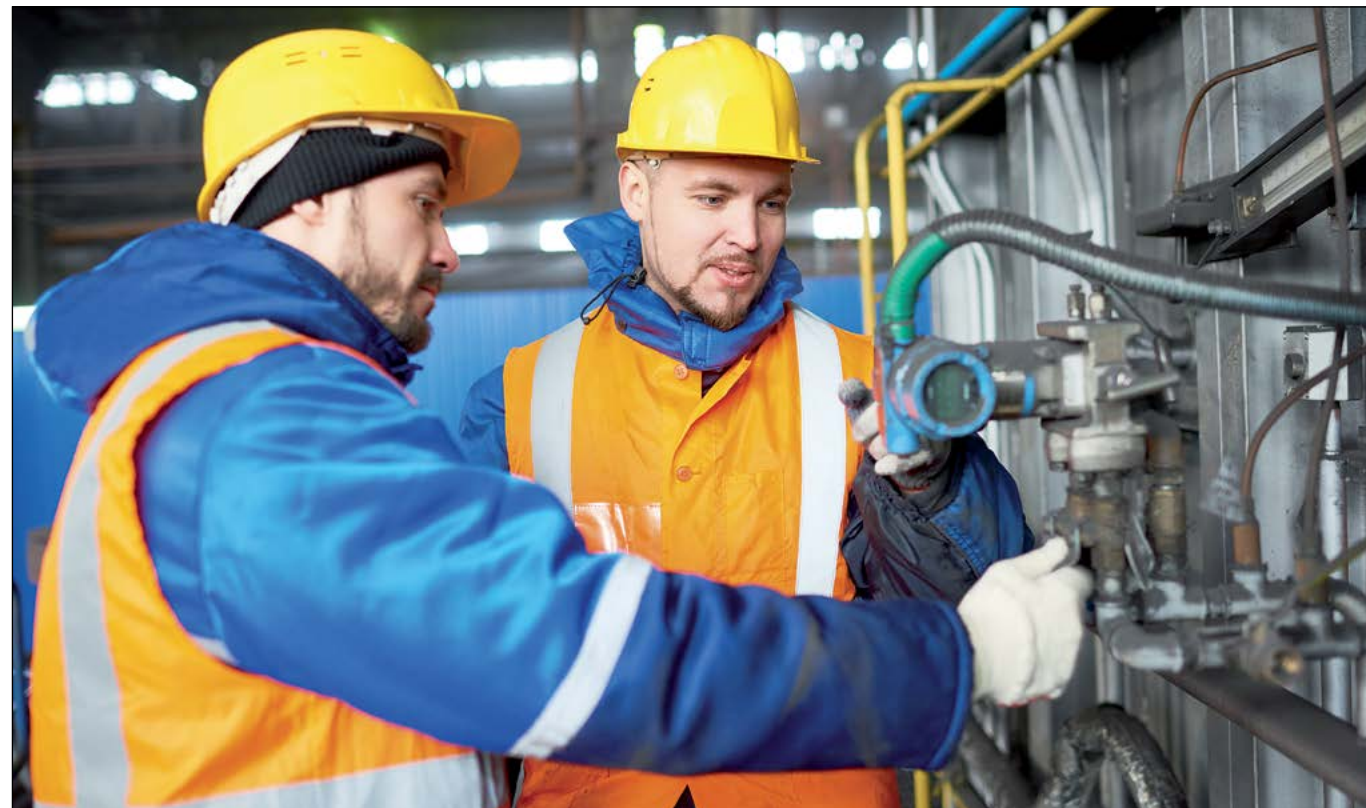
nych inspektorów pracy. Ponadto działaniami objęto ponad 10 tysięcy dzieci i młodzieży w wieku szkolnym.

Ważne narzędzia PIP

Większość z wymienionych programów prewencyjnych to działania prowadzone cyklicznie, a więc będą one kontynuowane i rozwijane w kolejnych latach. Wzorem lat ubiegłych stałe programy prewencyjne będą uzupełniane inicjatywami na poziomie regionalnym w zależności od zapotrzebowania oraz zidentyfikowanych zagrożeń. Państwowa Inspekcja Pracy kładzie bowiem duży nacisk na działania prewencyjne, co potwierdziła Główna Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko w swoim wystąpieniu 13 kwietnia 2021 r. na posiedzeniu Komisji Kontroli Państwowej Sejmu RP.

Katarzyna Łażewska-Hrycko wskazała, że do najważniejszych inicjatyw inspekcji pracy wspierających działania kontrolne należą: kampanie społeczne, programy prewencyjne, działania edukacyjno-informacyjne oraz program „Pierwsza kontrola” o charakterze instruktazowo-doradczym. Stwierdziła, że „Działania te, choć różnią się charakterem, czasem realizacji i grupami adresatów, mają jeden cel – pracodawcom dają możliwość uzyskania wsparcia merytorycznego podczas realizacji obowiązków z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, a pracownikom dostarczają niezbędnej wiedzy z obszaru ochrony pracy”. Szefowa inspekcji pracy podkreśliła przy tym, że połączenie klasycznej ścieżki kontrolnej z pozakontrolnymi narzędziami oddziaływania pozwala na bardziej elastyczne i efektywne działanie inspekcji pracy na rzecz poszanowania praworządności w stosunkach pracy, poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach, a także ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

Konrad Adamczyk,
radca, OIP Łódź



Białostocka młodzież najlepiej zna swoje prawa w pracy



To pierwszy taki przypadek w historii konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, by pierwsze dwa miejsca przypadły uczennicom jednej szkoły. Zespół Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku zdeklasował tym samym 230 placówek edukacyjnych.

Z zachowaniem wszelkich wymogów sanitarnych, w systemie hybrydowym odbył się tegoroczny finał VIII edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Spośród blisko 4200 słuchaczy szkół ponadpodstawowych bezkonkurencyjne były dwie uczennice z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku: **Paula Dunaj** i **Paulina Malinowska**. Opiekunką obu dziewcząt jest **Aneta Nartowicz**, która już od kilku lat przygotowuje swoich podopiecznych do kolejnych edycji konkursu.

Adresowany do uczniów szkół ponadpodstawowych konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” od ośmiu lat popularyzuje program edukacyjny Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Kultura bezpieczeństwa”. Jego celem jest upowszechnianie zasad bhp i szeroko rozumianej idei bezpieczeństwa pracy. Co roku konkurs przebiega w trzech etapach: na poziomie szkolnym, wojewódzkim i ogólnokrajowym.

– Każdego roku zapraszaliśmy zwycięzców etapów wojewódzkich na etap centralny do Warszawy, do Centrum Nauki Kopernik. Tym razem ze względów bezpie-



czeństwa, które przecież promuje ten konkurs, musieliśmy znaleźć inne rozwiązanie – mówi Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**. – Troje laureatów z każdego województwa rozwiązywało testy w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy, a nad przebiegiem finału wirtualnie czuwała komisja z Głównego Inspektoratu Pracy.

8 czerwca br. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** w siedzi-

bie Głównego Inspektoratu Pracy wręczyła nagrody sześciorgu laureatom etapu centralnego konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Oto ostateczna klasyfikacja:

- **Paula Dunaj** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku;
- **Paulina Malinowska** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku;

- **Edyta Zelek** z Zespołu Szkół nr 1 im. Józefa Piłsudskiego w Limanowej;
- **Paweł Długosz** z Publicznego Liceum Ogólnokształcącego nr II z Oddziałami Dwujęzycznymi w Opolu;
- **Wiktoria Krajcer** z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Praszce;
- **Bartosz Grabiński** z Liceum Ogólnokształcącego nr VI im. Bolesława Prusa we Wrocławiu.

Warto uczyć młodzież prawa pracy



Rozmowa z Anetą Nartowicz, nauczycielką z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku, której uczniowie od wielu lat zdobywają laury w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Pani wychowankowie od lat startują z sukcesami w konkursach sprawdzających wiedzę

prawniczą, m.in. takich jak ten organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy „Poznaj swoje prawa w pracy”. Czy ciężko jest namówić młodzież, by wzięła w nich udział?

Młodzież ma świadomość, że prawo jest istotnym elementem dorosłego życia. Gdy zbieram chętnych do udziału w konkursach, gdzie pojawiają się elementy prawa, nie mam problemu, zawsze znajdę kilka osób. Prowadząc zajęcia, widzę, kto jest dociekliwy, kto ma zacięcie prawne i myśli logicznie. Właśnie takim osobom proponuję udział w konkursach oraz olimpiadach. Sukcesy i dobre wyniki starszych kolegów działają na wyobraźnię uczniów. Ważne jest także podejście dyrekcji szkoły. W naszej szkole wszelkie dodatkowe inicjatywy są doceniane i promowane przez dyrektora Wojciecha Janowicza. To sprawia, że uczniowie licznie uczestniczą w dodatkowych zajęciach, które przygotowują ich do konkursów oraz olimpiad.

Ale w programie szkolnym nie ma przedmiotu „prawo pracy” czy „bhp”.

Nie ma oddzielnego przedmiotu, ale część młodzieży w trakcie edukacji może się zetknąć z jego elementami. Ja uczę w technikum ekonomicznym i w pierwszej klasie uczniowie mają dwie godziny prawa tygodniowo. Co prawda w moim przedmiocie nie ma już prawa pracy i go nie uczę, ale prawo pracy jest moją pasją i staram się nią zarażać młodzież. Ukończyłam studia prawnicze i specjalizowałam się w prawie pracy, więc łatwiej jest mi dotrzeć do uczniów i zainteresować ich zagadnieniami prawa.

Czy pani zdaniem prawo pracy oraz przepisy bhp powinny stanowić element powszechnej edukacji, bo przecież prędzej czy później uczniowie trafią na rynek pracy?

Myślę, że tak. Ta wiedza z pewnością przyda się w dorosłym życiu. Chociaż nie można powiedzieć, że młodzież jest całkowicie odcięta od tematyki prawa pracy. Jego elementy pojawiają

się na lekcjach przedsiębiorczości czy wiedzy o społeczeństwie. Przepisy bhp nie są jednak omawiane na tych zajęciach. Oczywiście w szkołach branżowych czy technikach zasady i przepisy bhp są wykładane, bo stanowią element podstawy programowej kształcenia w zawodzie.

Ze statystyk PIP wynika, że młodzi pracownicy wchodzący w zawód stanowią poważną grupę osób, które ulegają wypadkom przy pracy, a także padają ofiarą nadużyć ze strony pracodawców, wykorzystujących brak doświadczenia i wiedzy.

Problemem może być dotarcie do młodych ludzi rozpoczynających pracę. Wiadomo, że są szkolenia wstępne i okresowe, ale wiele zależy od ich jakości. Jeżeli szkolenie będzie słabe, mało interesujące, to trudno oczekiwać od młodego człowieka pełnego zaangażowania. Dlatego część osób po prostu zalicza szkolenie, niewiele z niego wynosząc. Dopiero z czasem taki pracownik nabyte doświadczenia pozwalających na uniknięcie zagrożeń.

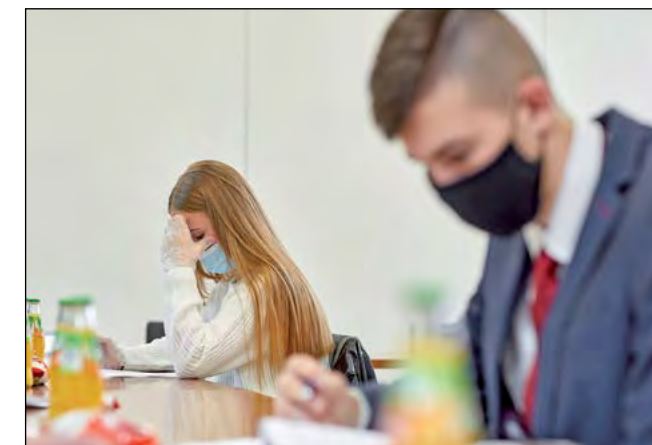
Czy w swojej działalności dydaktycznej korzysta pani z materiałów Państwowej Inspekcji Pracy, a może bezpośrednio udaje się korzystać z wiedzy inspektorów pracy?

Oczywiście, materiały w postaci wydawnictw szkoleniowych Państwowej Inspekcji Pracy są szeroko wykorzystywane i mamy do nich swobodny dostęp. Polecam stronę internetową PIP, to kopalnia aktualnej wiedzy, gdzie każdy zainteresowany znajdzie wiele cennych informacji zarówno o przepisach prawa pracy, jak i zasadach bezpiecznej pracy. Nie ma też problemu, by pewne zagadnienia związane z prawem pracy omawiali na zajęciach z uczniami inspektorzy pracy, którzy na co dzień pracują w terenie. Ostatnio zajęcia poświęcone legalności zatrudnienia prowadził starszy inspektor pracy Bogusław Choiński, który potrafił skomplikowane zagadnienia przedstawić w przystępny sposób, bo korzystał w trakcie zajęć z własnych doświadczeń. Obecność inspektora pracy na zajęciach pozwala uczniom na zadawanie dodatkowych pytań, przybliża im urząd Państwowej Inspekcji Pracy. W przyszłości w razie problemów będą wiedzieli, gdzie szukać pomocy.

Rozmawiał: Tomasz Zalewski

Finał konkursu dla uczniów

O prawie pracy, bhp i działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz o historii powstań śląskich



W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach 14 maja 2021 r. przebiegał ostatni etap „Konkursu wiedzy o prawie pracy, bhp i działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz o historii Powstań Śląskich”. Honorowy patronat nad konkursem objął Wojciech Szarama, poseł na Sejm RP. Partnerem przedsięwzięcia był Instytut Pamięci Narodowej, Oddział w Katowicach.

Konkurs jest adresowany do uczniów szkół ponadpodstawowych z województwa śląskiego, a jego celem jest popularyzowanie wiedzy dotyczącej przepisów prawnej

ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz upowszechnianie wśród młodzieży historii powstań śląskich, w związku z upływem 100 lat od ich wybuchu.

Komisja konkursowa pod przewodnictwem Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach Piotra Kalbrona najwyżej oceniła: Annę Konsek z Zespołu Szkół nr 7 w Tychach (I miejsce), Wiktorię Pustelny z Zespołu Szkół Ekonomiczno-Usługowych w Rybniku (II lokata), Natalię Wiechułę z Zespołu Szkół Technicznych w Mikołowie (III miejsce). Laureatom nagrody wręczyli: gospodarz wydarzenia Piotr Kalbron oraz dyrektor Instytutu Pa-

mięci Narodowej Oddział w Katowicach, Andrzej Sznajder.

Organizacja i finał konkursu przypadła w setną rocznicę wybuchu III Powstania Śląskiego, więc udział w konkursie i wykazanie się wiedzą o tym zrywie było także formą jego upamiętnienia.

Okręgowy Inspektor Pracy w Katowicach odczytał list Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, Głównego Inspektora Pracy, w którym złożyła gratulacje laureatom oraz uczestnikom konkursu. Wśród gości obecny był Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz ksiądz proboszcz Ireneusz Tatura, duszpasterz ludzi pracy.





Bezpiecznie na wsi oczami dzieci

W ogrodach Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi 16 czerwca 2021 r. wręczono nagrody w ogólnopolskim konkursie plastycznym dla dzieci Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, poświęconym bezpieczeństwu na wsi, którego współorganizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy. Tegoroczna, XI jego edycja przebiegła pod hasłem „Bezpiecznie na wsi mamy – od 30 lat z KRUS wypadkom zapobiegamy”.



Konkurs przebiegał w dwóch grupach wiekowych i obejmował uczniów klas 0-III oraz klas IV-VI szkół podstawowych. W młodszej grupie wiekowej zwyciężył **Filip Kłyś** ze szkoły podstawowej w Strzelcach Wielkich w woj. małopolskim, drugie miejsce zajęła **Natalia Sztajkowska** ze szkoły podstawowej w Straszynie w woj. pomorskim, trzecie – **Wiktor Masłowski** ze szkoły podstawowej w Lubatowej w woj. podkarpackim. Triumfatorką w grupie starszej została **Justyna Iskra** ze szkoły podstawowej w Małomicach w Lubuskiem, która wyprzedziła **Lidię Zapłatę** ze szkoły w Kluczewie w Wielkopolskiem i **Zuzannę Linowską** ze szkoły w Tomaszowie Mazowieckim w Łódzkiem.

Gratulując laureatom, **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, podkreśliła, że wykonanie pracy plastycznej promującej pozytywne zachowania związane z pracą i zabawą na terenie gospodarstwa rolnego było trudnym wyzwaniem, jednak uczniowie – finaliści konkursu świetnie sobie z tym poradzili i efekty ich artystycznego wysiłku są imponujące. „Nagrodzone formy plastyczne bardzo trafnie prezentują bowiem sposoby unikania zagrożeń związanych z pracą dorosłych na wsi i obecnością

najmłodszych w pobliżu tych często niebezpiecznych czynności” – powiedziała szefowa Państwowej Inspekcji Pracy.

W sumie swoje prace w konkursie zaprezentowało 43 234 uczniów z 3744 szkół podstawowych z terenów wiejskich. Zadanie polegało na wykonaniu dwuwymiarowej pracy plastycznej w formacie A-3, w dowolnej technice, obrazującej sposoby zapobiegania wypadkom przy pracy w gospodarstwie rolnym oraz rolniczym chorobom zawodowym.

Centralna Komisja Konkursowa postanowiła nagrodzić i wyróżnić kilkadziesiąt prac. Przy ocenie brana była pod uwagę ich zgodność z tematyką konkursu, trafne jej przedstawienie, oryginalność i pomysłowość zobrazowania tematu oraz walory estetyczne.

Finał konkursu odbył się z udziałem ministra rolnictwa **Grzegorza Pudy**. Nagrody od Państwowej Inspekcji Pracy wręczyła laureatom szefowa urzędu **Katarzyna Łażewska-Hrycko**.



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Katarzyna Łażewska-Hrycko

Szanowni Rolnicy!

Latem dzieci nie uczestniczą w zajęciach szkolnych i chętnie pomagają rodzicom w pracach gospodarskich. Często nie zdają sobie jednak sprawy z jakim zagrożeniem dla ich zdrowia i życia może się wiązać taka pomoc. W budowaniu świadomości bezpieczeństwa przy pracach rolnych olbrzymią rolę odgrywają wiedza i doświadczenie rodziców, od których dzieci czerpią wzorce właściwego postępowania. Dotyczy to nie tylko zasad bezpiecznej pracy w rolnictwie, lecz także kształtowania postaw młodego pokolenia.

Zwracam się do Państwa z apelem o odpowiednie planowanie i nadzorowanie zadań powierzanych dzieciom, ale przede wszystkim o zezwalanie im wyłącznie na takie obowiązki, które nie przekraczają ich możliwości, wynikających z młodego wieku. Mając na względzie dobro i bezpieczeństwo najmłodszych, proszę również o zachowanie równowagi między dopuszczeniem ich do lekkich prac pomocniczych a zapewnieniem odpowiedniego odpoczynku i czasu na bez troską zabawę. Pamiętajmy, by mimo zmęczenia i pośpiechu poświęcić naszym dzieciom należyłą uwagę i troskę. Brak nadzoru nad dziećmi w środowisku rolniczym zarówno podczas pracy, jak i zabawy, często prowadzi do wypadku, kalectwa, a nawet śmierci.

Najmłodszy – jako najbardziej bezbronny i najmniej doświadczony, często staje się ofiarą nierozważnego postępowania dorosłych, a jego skutki są niejednokrotnie bardzo dramatyczne. Dlatego zadbajmy o bezpieczeństwo dzieci poprzez: nieangażowanie ich do prac niebezpiecznych i wzbronionych, zabezpieczenie miejsc stwarzających zagrożenie w gospodarstwie, takich jak studzienki, szamba, zbiorniki na wodę, magazyny środków chemicznych i strefy pracy urządzeń rolniczych. Miejmy na względzie również to, że najcięższe czynności – przy obsłudze zwierząt i maszyn – powinny wykonywać tylko silne i pełnoletnie osoby.

Zachęcam do skorzystania z bezpłatnych materiałów edukacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, w których znajdziecie Państwo praktyczne wskazówki dotyczące organizacji bezpiecznego przebywania dzieci w gospodarstwach rolnych.

Główny Inspektor Pracy

Katarzyna Łażewska-Hrycko



Teresa Domzalska

W kwietniu 2020 r. na terenie Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile wydarzył się wypadek przy pracy podczas wykonywania czynności związanych z łączeniem siatki grodzeniowej, któremu uległ pracownik zatrudniony na stanowisku pilarza.

Zagrożenia przy pracach związanych z grodzeniem upraw siatką leśną

Wołanie na puszczy

Pozyskiwanie drewna jest jednym z najważniejszych elementów gospodarki leśnej i stanowi około 70% wszystkich jej zadań. W związku z tym, że prace z zakresu hodowli związane z sadzeniem drzew i krzewów leśnych oraz pielęgnowaniem gleby, tj. niszczeniem i koszeniem chwastów i nalotów, oraz prace na rzecz ochrony lasu związane z chemicznym zabezpieczeniem upraw przed zgrzyzaniem przez zwierzynę poprzez stosowanie repelentów, zabezpieczaniem upraw leśnych przed zwierzyną poprzez montaż i demontaż tymczasowych ogrodzeń z siatki leśnej, są wykonywane w krótkich okresach czasowych (głównie wiosną lub jesienią), większość pracodawców w ramach przygotowania zawodowego pracowników zatrudnionych na stanowisku pilarz-drwał lub pracownik leśny odnosi się tylko do czynności, prac i zagrożeń związanych z pozyskaniem drewna.

Poważny uraz oka

W dniu wypadku, z uwagi na brak prac związanych z pozyskaniem drewna, wszyscy pracownicy zakładu usług leśnych zostali skierowani do prac zalesieniowych lub prac związanych z grodzeniem upraw leśnych. Z informacji uzyskanych od pracodawcy wynikało, że przy pracach związanych z grodzeniem upraw do obowiązków pracowników należały następujące czynności: przygotowanie terenu, wytyczenie linii przebiegu ogrodzenia, oczyszczenie linii z nasadzeń – w sposób mechaniczny lub przy użyciu narzędzi ręcznych tj. szpadli oraz motyk, przygotowanie dołków o głębokości 50 cm i średnicy 20 cm pod słupy drewniane, wstawienie słupów w doły i ich spoinowanie oraz rozwijanie siatki leśnej wzdłuż słupów. Siatka jest naciągana ręcznie i mocowana do słupów za pomocą ocynkowanych stalowych skobli przy użyciu młotka.

Pracownicy używali do grodzenia siatkę leśną 200/17/15/M1 zgodną z normą PN-EN 10223-5:2001 o następujących paramet-

trach: długość – 50 mb w rolce, wysokość – 200 cm, ilość drutów poziomych – 17 sztuk, odstęp pomiędzy drutami pionowymi – 15 cm, grubość drutów poziomych skrajnych – 2,5 mm, grubość drutów poziomych wewnętrznych – 2,0 mm, grubość drutów pionowych – 2,0 mm, wytrzymałość drutu – do 550 MPa. Producentem siatki ogrodzeniowej był Zespół Składnic Lasów Państwowych w Białogardzie.

W dniu wypadku siatkę leśną do naciągnięcia i przymocowania jej do słupków przygotowywał pilarz, któremu pomagał



jeszcze jeden pracownik. Rozwijali siatkę i układali ją na gruncie wzdłuż wkopanych wcześniej słupków dębowych oraz łączyli końce rolek ze sobą. Stojąc naprzeciwko w lekkim pochyleniu, łączyli siatki poprzez ręczne zaplatanie i skręcanie końcówek drutu.

W przypadkach, kiedy druciane zakończenia są zbyt krótkie do zaplecenia lub kiedy występuje nadmiar drutu, końcówki drutu usuwane są przy użyciu szczypiec albo obcęgow. Tym razem było inaczej. Kiedy pilarz zauważył, że skrajny górny (a więc i twardszy) drut wystawał około 20 cm ponad zakończenie siatki, postanowił go wpleść w jedno z jej oczek. W momencie wplatania naprężona końcówka drutu wyslizgnęła się z rąk pracownika i natychmiast wróciła do pierwotnego ułożenia. Ale wcześniej, w trakcie zmiany położenia końcówki drutu, pilarz został uderzony w lewe oko. W chwili wypadku poszkodowany używał rękawic ochronnych, natomiast nie został wyposażony przez pracodawcę w okulary ochronne. W wyniku uderzenia końcówką drutu doznał poważnego urazu lewego oka.

Przyczyny wypadku

Inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku.

Niewłaściwa ogólna organizacja pracy:

- brak instrukcji bhp przy wykonywaniu prac związanych z grodzeniem upraw leśnych siatką,
- brak wymaganego przeszkolenia (udokumentowanego instruktażu stanowiskowego) w zakresie bhp przy wykonywaniu prac związanych z grodzeniem upraw.

Niewłaściwa ogólna organizacja stanowiska pracy:

- brak środków ochrony indywidualnej, tj. okularów ochronnych.

Niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika:

- wykonywanie pracy ręcznie zamiast przy użyciu czynnika materialnego (próba wygięcia końcówki drutu zamiast jego odcięcia przy użyciu obcęgow będących na wyposażeniu pracownika),
- niewłaściwe uchwycenie czynnika materialnego – niewłaściwe trzymanie wystającej końcówki drutu, co spowodowało jego wyslizgnięcie się z rąk poszkodowanego.

Zespół powypadkowy zamieścił w protokole powypadkowym zapis, że poszkodowany został zapoznany z oceną ryzyka na stanowisku pilarz-drwał, która uwzględnia zagrożenia związane z grodzeniem upraw, lecz w rzeczywistości w ocenie ryzyka zawodowego ani na stanowisku pilarz-drwał, ani na stanowisku robotnik leśny nie uwzględniono zagrożeń związanych z grodzeniem upraw oraz zagrożenia, które doprowadziło do wypadku.

Ponadto w protokole powypadkowym zamieszczono zapis, że „przygotowanie zawodowe jest adekwatne do zajmowanego stanowiska”, choć pracownik nie został zapoznany ze sposobem wykonywania prac sezonowych, w tym prac związanych z grodzeniem upraw, instrukcją bhp przy grodzeniu upraw siatką leśną, instrukcją użytkowania opracowaną przez producenta, nie został też poddany udokumentowanemu instruktażowi stanowiskowemu przy wykonywaniu tych prac.

W lasach będących w zarządzie Państwowego Gospodarstwa Leśnego – Lasów Państwowych prowadzenie gospodarki leśnej wiąże się m.in. z zarządzaniem, ochroną i zagospodarowaniem lasu, utrzymaniem i powiększaniem zasobów leśnych oraz z pozyskiwaniem drewna. Na terenach leśnych zarządzanych przez Lasy Państwowe prace z zakresu gospodarki leśnej wykonywane są przez wykonawców prowadzących własną działalność gospodarczą (tzw. zakłady usług leśnych), wyłanianych w drodze przetargów publicznych, ogłaszanych i prowadzonych na podstawie ustawy – Prawo zamówień publicznych. Sporadycznie w niektórych nadleśnictwach część prac wykonywanych jest przez własnych pracowników. Przedmiotem zamówienia są usługi z zakresu gospodarki leśnej, zgodnie z określeniem w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 6 z późn. zm.), obejmujące prace z zakresu hodowli i ochrony lasu (w tym: zabezpieczenie upraw leśnych przed zwierzyną poprzez wznoszenie ogrodzeń, rozgradzanie i konserwacja ogrodzeń), ochrony przeciwpożarowej, pozyskania, zrywki i podwozu drewna, nasiennictwa, zagospodarowania turystycznego, utrzymania infrastruktury drogowej, utrzymania obiektów edukacji leśnej oraz przygotowania gleby pod odnowienia.

Ochrona przed zwierzyną

W Lasach Państwowych od około 30 lat stosowane są ogrodzenia z siatki rozpinanej na drewnianych słupach dla zabezpieczenia przed zwierzyną głównie cennych domieszek drzew liściastych lub iglastych, takich jak: dąb, lipa, jawor, modrzew, jodła, wprowadzanych w lasach w ramach przebudowy istniejących monokultur sosnowych. Grodzone są z reguły niewielkie powierzchnie leśne na okres około 10 lat. Powierzchnia istniejących grodzień w Polsce (stan na koniec 2020 r.) wynosi 209 662 hektary, w tym w 2020 r. wykonano nowe grodzenia na powierzchni 17 523 ha.



Pospolite ruszenie

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzane w zakładach usług leśnych wykazują, że u większości pracodawców czynności związane z sadzeniem, koszeniem lub grodzeniem upraw wykonywane są przez wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie (w okresie wiosenno-letnim prace związane ze ścinką i zrywką drewna często są wstrzymywane przez zamawiającego usługi), bez odpowiedniego przygotowania zawodowego do wykonywania tych prac. Pracownicy w ramach szkoleń wstępnych w zakresie bhp, tj. w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego, przeprowadzanych przed dopuszczeniem ich do wykonywania pracy oraz w ramach szkoleń okresowych w zakresie bhp, nie są informowani o bezpiecznych metodach pracy przy wykonywaniu prac sezonowych z zakresu hodowli i ochrony lasu oraz o stosowanych przy tych pracach narzędziach i materiałach. W większości zakładów zapoznawani są przez pracodawcę z instrukcją procesu pracy obejmującą jedynie prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna. Kontrole PIP pokazują, że nie są wydawane pracownikom szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z sadzeniem, koszeniem czy grodzeniem upraw leśnych.

Instrukcja do poprawki

Z instrukcji użytkowania siatki opracowanej przez producenta wynikało, że przy pracach związanych z grodzeniem siatką należy stosować następujące środki ochrony indywidualnej: rękawice ochronne ze skóry odporne na przebicie, kask ochronny i okulary ochronne. W instrukcji zamieszczono zapis, że okularów ochronnych należy używać przy wbijaniu skobli, w celu ochrony oczu przed odpryskami warstwy cynku, które mogą powstawać w trakcie nieumiejętnego wbijania skobli w słupy osłone.

Opisywany wypadek przy pracy wskazuje, że do urazu oka może dojść nie tylko przy wbijaniu skobli, ale również podczas wykonywania innych czynności, np. łączenia dwóch rolek siatki (rolki siatki można łączyć na dwa sposoby, tj. poprzez wiązanie drutów poziomych lub ich nitowanie nitami Hayes HC, przy czym nitowanie jest zdecydowanie szybsze i mocniejsze, bo drut nie jest zginany). W związku z tym inspektor pracy w ramach dobrych praktyk w leśnictwie przesłał pismo do producenta siatki grodzeniowej, sugerujące rozważenie wprowadzenia ewentualnych zmian w treści instrukcji użytkowania siatki w zakresie konieczności stosowania okularów ochronnych nie tylko przy wbijaniu skobli, ale również przy innych czynnościach związanych z używaniem siatki ogrodzeniowej (np. przy jej rozwijaniu, rozkładaniu, naciąganiu czy łączeniu), co mogłoby w przyszłości zapobiec podobnym wypadkom przy pracy, a tym samym zapewnić większe bezpieczeństwo pracowników podczas pracy. Środki ochrony oczu zabezpieczają wzrok i gałkę oczną przed szkodliwymi i niebezpiecznymi czynnikami występującymi w środowisku pracy. W przypadku, kiedy całkowite wyeliminowanie zagrożeń nie jest możliwe, wówczas pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom środki ochrony indywidualnej i skutecznie egzekwować ich stosowanie.

W związku pismem z inspekcji pracy producent siatki niezwłocznie wprowadził zmiany w treści instrukcji użytkowania siat-

ki, uwzględniając konieczność stosowania ochron oczu osłonami typu „S”, spełniającymi wymóg „podwyższonej odporności mechanicznej” zgodnie z PN-EN 1731, także w przypadku kontaktu pracownika z drutami siatki na jej krańcach. W instrukcji użytkowania siatki zamieszczono informację, że „prace związane z siatką, a w szczególności ostrymi końcówkami drutów poziomymi, należy wykonywać ze szczególną ostrożnością. Druty sprężynują i prace związane np. z łączeniem poszczególnych rolek siatki muszą być wykonywane w rękawicach gwarantujących bezpieczeństwo pracownika (wymóg – brak przebicia rękawicy) oraz osłonach oczu zapewniających ochronę oczu pracownika w trakcie pracy z rolkami siatki”.

Ponadto producent poinformował na piśmie dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Szczecinku o dokonanych zmianach w instrukcji użytkowania, celem przekazania tej informacji pracownikom Lasów Państwowych, zlecającym wykonawstwo prac podmiotom zewnętrznym. Zaktualizowana przez Zespół Składnic Lasów Państwowych w Białogardzie „Instrukcja użytkowania siatki” została przez dyrektora Generalnej Dyrekcji Lasów Państwowych rozesłana do wszystkich dyrekcji regionalnych w celu przekazania jej jednostkom podległym (nadleśnictwom).

Jednocześnie osoby zajmujące się sprawami bhp w regionalnych dyrekcjach Lasów Państwowych zostały zobowiązane do zapoznania z tą instrukcją uczestników porad bhp organizowanych przez te dyrekcje oraz do przedstawienia nowej instrukcji zakładom usług leśnych na spotkaniach organizowanych w ramach Komisji Wspólnej.

Z informacji uzyskanych z Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile wynika, że zaktualizowana instrukcja użytkowania siatki grodzeniowej została przesłana do wszystkich podległych nadleśnictw i przekazana pracownikom działów technicznych, pracownikom terenowym oraz zakładom usług leśnych świad-

czącym usługi z zakresu gospodarki leśnej w celu szczegółowego omówienia wprowadzonych zmian na poradach bhp.

Mądry drwal po szkodzie

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk, co jest bardzo istotne w przypadku zatrudnionych na stanowisku pilarz-drwal, wykonujących w ciągu roku również inne prace bez użycia pilarki łańcuchowej. Tymczasem ocena ryzyka zawodowego, sporządzana w zakładach usług leśnych najczęściej przez specjalistów z zewnątrz (przy udziale pracodawcy lub wyznaczonego przez pracodawcę pracownika), dla zajmowanych przez pracowników stanowisk pracy oraz szczegółowe programy szkoleń w zakresie bhp na stanowisku pilarz i pracownik leśny nie zawierają żadnych informacji o rodzaju prac „sezonowych” z zakresu hodowli i ochrony lasu, o sposobie ich wykonywania i wymaganiach przy tych pracach, o stosowanych materiałach i narzędziach ręcznych, o zagrożeniach występujących przy tych pracach i konieczności stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej przy wykonywaniu tych prac.

Prawidłowo sporządzona ocena ryzyka zawodowego ma na celu zwiększenie poziomu bezpieczeństwa w miejscu pracy, a tym samym zmniejszenie prawdopodobieństwa wystąpienia wypadków przy pracy w przyszłości. Przy dokonywaniu w zakładach oceny ryzyka zawodowego, najważniejsze jest umiejętne rozpoznanie i zidentyfikowanie występujących czy mogących wystąpić zagrożeń. W tym celu należy m.in. dokładnie opisać oceniane stanowisko pracy, wskazać na wykonywane zadania (prace) przy użyciu maszyn, narzędzi, sprzętu i stosowanych materiałów oraz ocenić dobór i stosowanie sprzętu ochronny zbiorowej i indywidualnej.

Informacje niezbędne do dokonania kompleksowej oceny ryzyka na stanowisku pracy pochodzą z różnych źródeł, w tym

także z instrukcji użytkowania, montażu i obsługi udostępnianych przez producentów materiałów, maszyn, narzędzi i sprzętu. Pracodawcy informują pracowników o sytuacjach, w których jest wymagane bezwzględne stosowanie środków ochrony indywidualnej, często w oparciu o zapisy wynikające z opracowanych przez producentów instrukcji montażu, użytkowania lub instrukcji obsługi.

Nierzetelnie dokonana ocena ryzyka zawodowego oraz niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej powoduje, że pracownicy nie są o nich informowani, a przez pracodawców nie są podejmowane odpowiednie środki profilaktyczne zmniejszające ich występowanie. Tymczasem z kontroli PIP wynika, że w ocenie ryzyka zawodowego nie uwzględnia się np. zagrożeń związanych z odbiciem siatki lub drutów (co było przyczyną opisywanego wypadku) oraz zagrożeń związanych z zaproszeniem oczu odpryskami warstwy cynku przy wbijaniu skobli lub odpryskami kawałków drutu przy jego skracaniu czy obcinaniu przy użyciu szczypiec lub obcęgow.

Teresa Domżańska,

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Poznań

Producent siatki, w związku otrzymanym pismem z inspekcji pracy, wprowadził niezwłocznie zmiany w treści instrukcji użytkowania siatki, uwzględniając także konieczność stosowania ochron oczu osłonami typu: okulary ochronne lub gogle ochronne albo osłony siatkowe oczu o podwyższonej odporności mechanicznej w przypadku kontaktu pracownika z drutami siatki na jej krańcu, przy czynnościach związanych z rozwijaniem, naciąganiem lub łączeniem siatki.



Wydawnictwo
Państwowej Inspekcji Pracy
poleca:

Nowe publikacje dotyczące prawa pracy



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

