



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 11 (465) 2021

» Rutyna, czyli działanie na skrót

Nieostrożność pracowników i lekceważenie zasad bezpieczeństwa przy ścinie drzew (str. 31)

» Żeby dwoje chciało naraz

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (str. 8)

Dodatek:

**Laureaci Nagrody
Głównego Inspektora Pracy
im. Haliny Krahelskiej**

3. W SEJMIE RP: Projekt budżetu na Radzie Ochrony Pracy. Poselskie poparcie dla projektu budżetu PIP
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. W SEJMIE RP: Posłowie przyjęli informację o działaniach PIP w pandemii
7. W Sopocie dyskutowano o digitalizacji usług publicznych
8. Żeby dwoje chciało naraz. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron – aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego (cz. 1)
13. Między dyrektywą a ustawą. Wypowiedzenia zmieniające w kontekście zwolnień grupowych (cz. 2)
18. Na AGRO SHOW w Bednarach. Fotoreportaż
20. Lektura obowiązkowa. Wymagania zasadnicze dla maszyn. Wytyczne z przewodnika dotyczącego stosowania dyrektywy 2006/42/WE, rok 2017
23. Targi Techniki Rolniczej w Kielcach
24. Przerwa w pracy na wagę życia
26. Dzień otwarty z Państwową Inspekcją Pracy w Koralówce
28. Ogólnopolski Turniej Piłki Siatkowej Pracowników PIP
30. Pan Edward już nie napisze... Wspomnienie o Edwardzie Kołodziejczyku
31. Rutyna, czyli działanie na skróty. Nieostrożność pracowników i lekceważenie zasad bezpieczeństwa przy ścinie drzew

8 Żeby dwoje chciało naraz



20 Lektura obowiązkowa

Nie ma już chyba inspektora pracy, który nie przeczytałby przewodnika do dyrektywy 2006/42/WE (zwanej dyrektywą maszynową) lub nie wiedziałby, że taki przewodnik istnieje.



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. J. Kałek



W SEJMIE RP

Projekt budżetu na Radzie Ochrony Pracy

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 26 października 2021 r. w formie wideokonferencji zapoznała się z projektem budżetu PIP na 2022 rok. Przedstawiła go Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, której towarzyszyli zastępcy oraz dyrektorzy Departamentów: Budżetu i Finansów oraz Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy.

Szefowa Państwowej Inspekcji Pracy szczegółowo omówiła plan dochodów i wydatków urzędu. Poinformowała, że zakładany jest kilkuprocentowy wzrost dochodów w stosunku do bieżącego roku. Główną ich pozycję stanowią wpływy z tytułu grzywien i innych kar pieniężnych nakładanych przez inspektorów pracy, znacznie mniejszy procent stanowią natomiast wpływy ze sprzedaży składników majątkowych, przede wszystkim samochodów. – W tym miejscu warto podkreślić to, co zawsze przypominamy: specyfika dochodów urzędu powoduje, iż niezwykle trudno jest je zaplanować. Opieramy się przede wszystkim na doświadczeniach urzędu z lat poprzednich, bazując na przeprowadzanych analizach należności i wykonania planu w okresie ostatnich kilku lat – stwierdziła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Planowany jest kilkunastoprocentowy wzrost wydatków inspekcji w 2022 r. w stosunku do ustawy budżetowej na rok 2021. Spowodowany jest on m.in. koniecznością wzmocnienia kadrowego inspekcji pracy w związku z nakładaniem na nią przez ustawodawcę nowych zadań, także w 2022 r. Jak poinformowała szefowa PIP, trwają prace m.in. nad reformą systemu oceny zgodności

i nadzoru rynku, która przewiduje dodanie nowych obowiązków inspekcji, w tym zarówno obciążenie urzędu kontrolą kolejnych grup produktów, jak i znaczne rozszerzenie zadań dotychczas realizowanych w związku z grupami produktów przypisanymi PIP w poprzednich latach. Realizacja tych zadań wymaga zwiększenia zatrudnienia w urzędzie o 70 nowych etatów.

Plan przewiduje ponadto wzrost o ponad 35% pozostałych wydatków bieżących. Główne źródło takiego zwiększenia to koszty wynikające z przejścia lub planowanego przejścia obiektów na siedziby jednostek organizacyjnych urzędu. Wpisane jest to w prowadzoną od lat przez PIP politykę pozyskiwania siedzib w trwałe zarząd i docelowo wpłynie na obniżenie przyszłych kosztów działalności inspekcji, zwiększy jej stabilność lokalową i organizacyjną.

Plan budżetowy inspekcji pracy na rok 2022 przewiduje natomiast spadek nakładów w grupie wydatków majątkowych.

Na tym samym posiedzeniu Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek Głównego Inspektora Pracy o odwołanie Arkadiusza Kapuścika ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu w związku ze złożoną przez niego rezygnacją.

Poselskie poparcie dla projektu budżetu PIP

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej Sejmu na posiedzeniu 27 października 2021 r. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 rok. Przedstawiła go Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

Szefowa PIP omówiła prognozę dochodów urzędu i plan wydatków, które dzień wcześniej zaprezentowała ROP. Projekt budżetu PIP poparł w wygłoszonym koreferacie zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej poseł Janusz Śniadek. Podkreślił, że dokument został sporządzony w przejrzysty sposób, a zaplanowane w nim wydatki są dobrze uzasadnione i przekonujące. W posiedzeniu, któremu przewodniczyła poseł Bożena Borys-Szopa, uczestniczyli z-ca GIP Jarosław Leńniewski, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Grażyna Witkowska ze swoją zastępczynią Katarzyną Cichy.



Donat Duczyński

31 Rutyna, czyli działanie na skróty

Zespół powypadkowy stwierdził, że wyłączną przyczyną wypadku było rażące niedbalstwo pilarza oraz że – biorąc pod uwagę wiek, doświadczenie życiowe i zawodowe, posiadane kwalifikacje i uprawnienia, przygotowanie zawodowe, a także ogólny poziom intelektualny pracownika – uszkodzony był w stanie przewidzieć wypadkowe skutki nieprzebrania przepisów bezpieczeństwa pracy.

Wiadomości nie tylko z kraju

Posiedzenie plenarne SLIC

W dniach 14-15 października 2021 r. odbyło się, w formie wideokonferencji, 80. posiedzenie plenarne Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) oraz konferencja Dnia Tematycznego. W wydarzeniu uczestniczył **Michał Wyszowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Na posiedzeniu przyjęto nowe składy grup roboczych SLIC. Eksperti PIP będą zaangażowani w prace kilku stałych, wyspecjalizowanych grup roboczych (ds. maszyn, chorób o długim okresie utajenia wywołanych narażeniem na substancje chemiczne, czynników biologicznych, bhp pracowników mobilnych, nowych zagrożeń), a także w działania grupy do spraw ogólnych aspektów egzekwowania prawa. Dyskutowano również na temat dodatkowych zagadnień, które powinny zostać uwzględnione w planie pracy SLIC i o mandatach grup roboczych. Zaprezentowano też stan przygotowań do przyszłorocznej kampanii inspekcyjnej SLIC dotyczącej prewencji zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego (uczestniczy w nich m.in. dwoje ekspertów PIP). Drugi dzień spotkania poświęcono konferencji „Pandemia COVID-19 i metody egzekwowania przepisów bhp w celu przezwyciężenia rozprzestrzeniania się choroby”. Krajowe rozwiązania omówili szerzej przedstawiciele inspekcji pracy z Belgii, Danii, Francji, Irlandii i Słowenii.

Nagrody za wspieranie niepełnosprawnych

Na Zamku Królewskim w Warszawie 7 października 2021 r. odbyła się gala konkursu dla pracodawców, instytucji i osób wspierających zatrudnianie niepełnosprawnych Lodołamacze. Celem konkursu jest zwiększenie społecznej odpowiedzialności biznesu, szczególne honorowanie wszystkich tych, którzy dążą do wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, umożliwiając im dostęp do edukacji, pracy i aktywności społecznej. W tym roku nagrody przyznano w 9 kategoriach: zatrudnienie chronione, rehabilitacja społeczno-zawodowa, otwarty rynek pracy, instytucja, dziennikarz bez barier, przyjazna przestrzeń, zdrowa firma, Super Lodołamacz, Lodołamacz Specjalny. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna**



na Łażewska-Hrycko wręczyła statuetkę laureatowi w kategorii „zatrudnienie chronione” – ABC Service Sp. Jawna, R. Brząkała, R. Gawron, M. Nazaruk Zakład Pracy Chronionej z Wrocławia. Po raz kolejny konkurs organizowany przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych odbywał się pod patronatem honorowym Pierwszej Damy **Agaty Kornhauser-Dudy**.

Wysoka ocena polskiej strony

W trybie zdalnym odbyło się posiedzenie Grupy Roboczej ds. Informacji Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA Working Group on Information). W toku spotkania 27 września br., z udziałem **Dariusza Górskiego**, dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, zaprezentowana została ocena polskiej strony internetowej dotyczącej delegowania pracowników na terytorium RP, funkcjonującej w ramach serwisu informacyjno-usługowego dla przedsiębiorców www.biznes.gov.pl. Polska strona, za której prowadzenie i aktualizację odpowiedzialna jest PIP, została oceniona jako przejrzysta, zawierająca wszystkie niezbędne informacje i narzędzia, w tym także do składania w trybie online oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP. Przedstawicielka Komisji Europejskiej podkreśliła, że dodatkowe treści i materiały, wykraczające poza minimum wymagane dyrektywami 2014/67 i 2018/957, stanowią przykład dobrych praktyk, a polskie rozwiązania mogą być wykorzystywane przez inne kraje członkowskie przy konstruowaniu ich własnych narzędzi informacyjnych.

Rola profesjonalistów w bhp

W Singapurze 24 września 2021 r. odbyła się, za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, konferencja organizowana przez Międzynarodową Organizację Pracy w ramach XXII Światowego Kongresu Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, poświęcony roli profesjonalistów w dziedzinie bhp oraz usług w zakresie zdrowia zawodowego w zmieniającym się świecie pracy. Państwową Inspekcję Pracy na spotkaniu reprezentował **Michał Wyszowski** (OIP Poznań/GIP). Przedstawiono działania powołanej w 2017 r. Globalnej Koalicji na rzecz Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, której zadaniem jest odpowiadanie na powszechne wyzwania w dziedzinie bhp poprzez opracowywanie strategii i prak-

tycznych rozwiązań przynoszących korzyści w ujęciu globalnym. Przedstawiciele poszczególnych grup zadaniowych Globalnej Koalicji omówili m.in.: wpływ epidemii COVID-19 na funkcjonowanie profesjonalistów w dziedzinie bhp oraz usług w zakresie zdrowia zawodowego; poziom przygotowania zawodowego profesjonalistów w dziedzinie bhp; krajowe systemy gromadzenia danych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; wykorzystanie nowoczesnych technologii w działaniach na rzecz bhp.

Konferencja jubileuszowa PFRON

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** z zastępcą **Jarosławem Leśniewskim** 13 października 2021 r. wzięli udział online w Międzynarodowej Konferencji „30 lat Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – przeszłość, teraźniejszość, przyszłość”. Konferencja miała charakter hybrydowy – odbywała się stacjonarnie w auli Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego i jednocześnie była prowadzona w formie wideokonferencji. Jej celem była prezentacja zagadnień z zakresu rehabilitacji społeczno-zawodowej oraz aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. Zwracając się do uczestników, **Katarzyna Łażewska-Hrycko** podkreśliła, że w czasie 30 lat istnienia PFRON przeszedł wiele zmian i stał się ogromnym wsparciem dla osób niepełnosprawnych. Otworzył nowe możliwości zatrudniania tej grupy osób i przyczynił się do zdecydowanego rozwoju organizacji pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Przestrzeń publiczna dla niepełnosprawnych

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła w gali konkursu Lider Dostępności, która odbyła się 13 października 2021 r. w Pałacu Prezydenckim. W trakcie uroczystości pod honorowym patronatem Prezydenta RP **Andrzeja Dudy** wyróżniono twórców przestrzeni dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnością. W gali wzięła także udział Pierwsza Dama **Agata Kornhauser-Duda**. Lider Dostępności to konkurs urbanistyczno-architektoniczny organizowany przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji oraz Towarzystwo Urbanistów Polskich. Misją przedsięwzięcia jest promowanie najlepszych rozwiązań urbanistycznych i architektonicznych w zakresie dostosowania budynków i przestrzeni do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

O bezpieczeństwie w budownictwie

Aktualne problemy bhp w budownictwie były tematem seminarium zorganizowanego 20 października 2021 r. na Wydziale Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej przy współudziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Uczestniczyli w nim przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, pracodawców, stowarzyszeń i organiza-

cji działających w budownictwie, inspektorzy pracy, a także studenci budownictwa. W seminarium wzięli udział zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, który odczytał list od **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, Głównego Inspektora Pracy. Szeffowa PIP podkreśliła w nim, że dla inspekcji pracy sektor budownictwa jest bardzo ważny z uwagi na dużą liczbę zatrudnionych, utrzymujące się problemy z przestrzeganiem obowiązujących przepisów i zbyt dużo rejestrowanych zdarzeń wypadkowych.

Przygotowania do kampanii

Kampania SLIC dotycząca przeciwdziałania powstawaniu dolegliwości mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą obejmuje działania kontrolne, które będą prowadzone w 2022 r. Decyzją członków Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy nawiązano współpracę z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w celu uzupełnienia kontroli działaniami w zakresie upowszechniania dobrych praktyk oraz metod identyfikacji i oceny ergonomicznych czynników ryzyka. W związku z tym 30 września 2021 r. zostało zorganizowane wspólne spotkanie członków grupy roboczej EMEX (odpowiedzialnej za przygotowanie kampanii kontrolnej) oraz przedstawicieli Agencji EU-OSHA z Bilbao z krajowymi koordynatorami kampanii z poszczególnych państw członkowskich UE oraz punktami kontaktowymi agencji z krajów członkowskich. Celem spotkania było zapoznanie się partnerów odpowiedzialnych za prowadzenie kampanii w danym kraju w części kontrolnej oraz informacyjnej.

Spotkanie z Pierwszą Damą

Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, gościła w Pałacu Prezydenckim. Rozmowa z Pierwszą Damą **Agatą Kornhauser-Dudą** dotyczyła obszarów zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, edukacji młodych ludzi oraz działalności i misji urzędu. Pierwsza Dama i Główny Inspektor Pracy rozmawiały między innymi o potrzebie upowszechniania wiedzy o prawie pracy oraz o priorytetowych działaniach Państwowej Inspekcji Pracy, która oprócz roli kontrolno-nadzorczej, dzięki której egzekwowane są przepisy prawa, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, prowadzi także szeroko zakrojoną działalność prewencyjną.



Fot. G. Jakubowski/KPRP

Posłowie przyjęli informację o działaniach PIP w pandemii



Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 13 października 2021 r. przyjęła informację Głównego Inspektora Pracy w sprawie działań kontrolnych i prewencyjnych wspierających walkę z epidemią COVID-19, podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** poinformowała posłów, że w początkowym okresie pandemii – od marca do czerwca ubiegłego roku – czynności kontrolne podejmowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy sprowadzały się głównie do badania przyczyn i okoliczności zaistniałych wypadków przy pracy oraz reagowania na sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia osób pracujących. Realizowano również zadania związane z kontrolami wyrobów wprowadzanych do obrotu na cle, przede wszystkim środków sprowadzanych z zagranicy w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa. Ponadto w czasie ograniczeń pandemicznych prowadzone były działania możliwe do wykonania w formie pracy zdalnej: przede wszystkim poradnictwo prawne i techniczne – pisemne i telefoniczne.

W miesiącach, w których obostrzenia były mniejsze, oprócz realizacji zaplanowanych zadań inspekcja pracy prowadziła kontrole weryfikujące przestrzeganie wprowadzanych ograniczeń, nakazów i zakazów – w związku z ogłoszeniem w Polsce stanu epidemii. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę zagrożeń biologicznych w środowisku pracy oraz zagadnień związanych ze stosowaniem czynników chemicznych przez pracowników, co wynikało z powszechnego wprowadzenia do zakładów pracy środków służących do dezynfekcji rąk, powierzchni płaskich i kontaktowych oraz całych pomieszczeń pracy.

Nieprawidłowości związane z nierespektowaniem obowiązków wynikających z przepisów, mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2, stwierdzono w przypadku prawie 43% kontrolowanych zakładów.

Podczas większości kontroli pracodawcy już w trakcie ich przebiegu poprawiali organizację stanowisk pracy, zapewniali środki

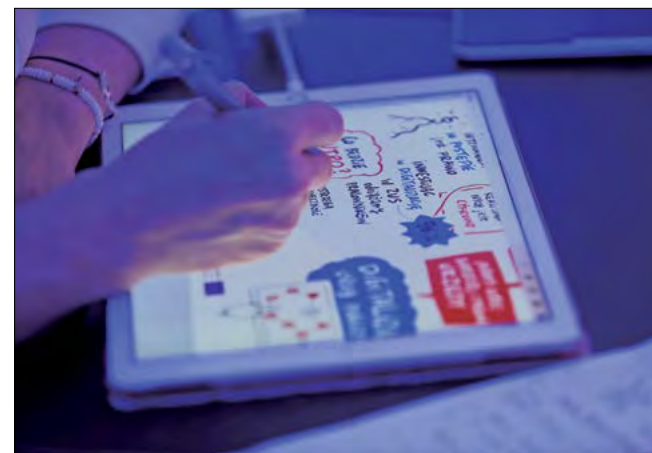
do dezynfekcji rąk, wyposażali pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii.

Jak zaznaczyła Katarzyna Łażewska-Hrycko, praca zdalna i ograniczenie niektórych obszarów działalności firm, głównie usług, przyniosła zmniejszenie ogólnej liczby wypadków przy pracy, zgłoszonych do PIP i zbadanych przez inspektorów pracy, niemniej praca taka nie była wolna od zagrożeń. W okresie od marca 2020 r. do końca czerwca 2021 r. do Państwowej Inspekcji Pracy zgłoszono 15 wypadków, do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej. 11 poszkodowanych poniosło w nich śmierć, głównie ze względu na okoliczności określane terminem „nagle przypadki medyczne”.

Szefowa PIP poinformowała również o programie profilaktycznym inspekcji pracy pod nazwą „Bezpiecznie w szkole”, w związku z powrotem uczniów do szkół od 1 września ubiegłego roku. Jego celem było zapewnienie nauczycielom i uczniom bezpiecznych warunków przebywania w szkołach w okresie pandemii. Do konkretnych efektów tych działań należą m.in.: organizacja blisko 31 tys. stanowisk pracy z uwzględnieniem wymaganej odległości, wyposażenie prawie 2,4 tys. pracujących w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii, dokonanie aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2 na ponad tysiącu stanowisk pracy.

Szczegółowe dane na temat działań PIP w omawianym zakresie przedstawił dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy **Jakub Chojnicki**.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**, uczestniczył także zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**.



W trakcie Europejskiego Forum Nowych Idei 21 października 2021 r. w Sopocie odbyła się dyskusja panelowa z udziałem Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, poświęcona zagadnieniu digitalizacji usług publicznych.

Na pytanie moderatora: Czy po pandemii nadal trzeba obojętnie chodzić do ZUS-u?, odpowiedziała prof. **Gertruda Uścińska**, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

– Tak, nadal są takie przypadki, ale w zdecydowanej większości spraw, także tych związanych z COVID-19, nie jest to wymagane. Realizowanie nowych usług w sposób tradycyjny jest niemożliwe. Obecnie 70% świadczeń postojowych obsługiwanych jest automatycznie. Inwestujemy też w nowoczesne rozwiązania informatyczne, odciążając tym samym pracowników.

Marianna Sidoroff, dyrektor Departamentu Gospodarki Cyfrowej, przypomniała, że już 13 mln Polaków korzysta z profilu zaufanego za pośrednictwem banków. Z kolei **Jakub Boratyński** z Komisji Europejskiej stwierdził, że pandemia była „dopala-

W Sopocie dyskutowano o digitalizacji usług publicznych

czem” sfery cyfrowej, a my przeskoczyliśmy pewien stopień technologiczny o 7 lat.

Mimo tych pozytywnych zmian uczestnicy debaty nie ukrywali, że w sferze digitalizowania sfery publicznej jest jeszcze sporo do zrobienia.

Maciej Witucki, prezydent Konfederacji Lewiatan, przyznał, że mamy coraz bardziej cyfrowe urzędy, natomiast problemem jest nasza analogowa legislacja.

Zaprojektowanie usług jednocześnie zgodnych z prawem i przyjaznych dla użytkownika jest ogromnym wyzwaniem. Perspektywa użytkownika usług cyfrowych jest jednak niezbędnym czynnikiem, podobnie jak współpraca między podmiotami oraz budowanie zaufania.

– Pracujemy nad połączeniem różnych systemów, które obecnie ze sobą nie współgrają. Bierzymy udział w procesie legislacyjnym, nie zapominając, aby rozwiązania były nie tylko przyjazne, ale także chroniły pracowników i zabezpieczały ich interesy. Bez elastycznych rozwiązań nowe regulacje będą martwe – podsumowała dyskusję **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy.

Podczas forum EFNI w Sopocie szefowa Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyła również w panelu „Przyszłość pracy po pandemii a relacje zbiorowe pracodawców i związków zawodowych – perspektywa europejska i krajowa”.



Fot. EFNI





Tomasz Musialik

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron – aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego (cz. 1)

Rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron stanowi umowę zawartą przez pracodawcę i pracownika, z czym wiąże się szereg konsekwencji prawnych.

Umowa o pracę, jak każda inna umowa w rozumieniu prawa cywilnego, stanowi zasadniczo zgodne porozumienie dwóch stron (pracodawcy i pracownika), które ustala ich wzajemne prawa i obowiązki. Na umowę tę składają się oświadczenia woli stron, które zmierzają do zawarcia umowy danego rodzaju, w tym przypadku umowy o pracę. Skoro to woli stron pozostawia się możliwość zawarcia umowy o określonej treści, również ich zgodna wola jest wystarczająca do zakończenia łączącego je stosunku prawnego, w tym również stosunku pracy, przy czym tą drogą może zostać rozwiązany każdy stosunek pracy i dojść do tego może w każdym czasie (przepisy Kodeksu pracy nie wprowadzają tutaj żadnych ograniczeń, a wręcz pozostawiają tę kwestię do regulacji przepisom cywilnoprawnym).

Zgodne oświadczenie woli

Kodeks pracy wyróżnia kilka sposobów ustania umowy o pracę:

- na mocy porozumienia stron,
- poprzez oświadczenie jednej ze stron umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia bądź bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta,
- z powodu wygaśnięcia umowy,
- za uprzedzeniem ze strony pracownika.

Jedynie w przypadku porozumienia stron mamy do czynienia z dwustronną czynnością prawną, a więc konieczne jest złożenie przez strony oświadczeń woli o jednakowej treści.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 sierpnia 2019 r., sygn. akt III UK 210/18, w prawie pracy przewidziano możliwość wpływania jednego podmiotu sto-

sunku pracy na sytuację prawną drugiego podmiotu przez przyznanie im prawa kształtowania tego stosunku. W pewnych przypadkach jest to prawo autonomiczne, ale zdarza się, że jedna strona musi zaakceptować stan powstający w wyniku oświadczenia woli drugiej strony. Taki przypadek uregulowany został w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. jako rozwiązanie umowy o pracę na skutek porozumienia stron. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy polega na zgodnym (choć niekoniecznie jednoczesnym) złożeniu przez strony umowy o pracę oświadczeń woli o jej rozwiązaniu.

Jak stanowi 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. Zawarcie umowy w sprawie rozwiązania umowy o pracę (tj. porozumienia stron) następuje więc w trybie ofertowym, zgod-

nie z treścią art. 66 k.c. i następnych, co potwierdza Sąd Najwyższy: wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron stanowi ofertę, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i nast. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (m.in. wyrok SN z dnia 20 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 475/00 oraz wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., sygn. akt I PKN 58/00). Oznacza to, że oświadczenie złożone drugiej stronie woli zawarcia przedmiotowej umowy stanowi ofertę, która powinna określać istotne postanowienia proponowanego konsensusu.

W przypadku porozumienia stron na gruncie prawa pracy oferta winna wyraźnie wskazywać na samą wolę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy w tym trybie oraz określać termin, w którym do rozwiązania stosunku pracy miałyby dojść. Gdy elementy te nie zostały przez stronę wskazane, wówczas mamy do czynienia jedynie z zaproszeniem do rokowań w przedmiocie zakończenia stosunku pracy, a nie z ofertą czy oświadczeniem woli (Sąd Najwyższy orzekł tak np. w wyroku z dnia 15 lipca 2008 r., sygn. akt III PK 9/08). Z zaproszeniem do podjęcia negocjacji w sprawie zakończenia współpracy stron mamy do czynienia również w przypadku ogłoszenia programu dobrowolnych odejść, którego idea polega na zaproponowaniu pracownikom możliwości zakończenia stosunku pracy w sposób dobrowolny i w określonym terminie, w zamian za co pracownikom proponuje się różnego rodzaju świadczenia finansowe. Szerzej na ten temat wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 października 2019 r., sygn. akt I PK 141/18.

Ruch jednostronny

Oświadczeniem woli co do zasady może być każde zachowanie się osoby dokonującej czynności prawnej, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). W przypadku woli zakończenia angażu na mocy porozumienia stron oświadczenie to winno być wyraźne i klarowne, bez potrzeby

dokonywania przez drugą stronę dodatkowych operacji interpretacyjnych. W tę stronę zmierza też dominująca linia orzecznicza przyjęta przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 10 października 2007 r., sygn. akt II PK 33/07, SN orzekł, że świadectwa pracy nie można traktować jako oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przyjętego przez powoda w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a tym samym uznawać jego wręczenia na równi z zawiadomieniem o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. W sprawie rozpatrywanej przez Sąd Najwyższy pracodawca wręczył pracownikowi świadectwo pracy, w którym jako tryb rozwiązania stosunku pracy wskazane zostało porozumienie stron. Sąd ustalił, że pracownik wcześniej nie składał żadnych oświadczeń w tej kwestii, co więcej, został zaskoczony przez pracodawcę faktem wręczenia mu świadectwa pracy.

Porozumienie stron, jak zostało to już wskazane, stanowi umowę prawa cywilnego. Oświadczenia stron nie mogą zostać zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy w formie de facto jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, które zostało sformułowane w sposób sugerujący, że pracownik wyraził na nią zgodę. Wydaje się jednak, że gdyby sytuacja była odwrotna, tzn. z ofertą rozwiązania umowy o pracę wystąpiłby pracownik i w odpowiedzi otrzymałby świadectwo pracy ze wskazanym porozumieniem stron jako trybem rozwiązania stosunku pracy, z owej czynności faktycznej można by zrekonstruować stosowne oświadczenie woli pracodawcy.

W uchwale z dnia 4 października 2013 r., sygn. akt I PZP 3/13, Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, a obowiązek wystawienia świadectwa pracy ma charakter wyłącznie techniczny. W związku z tym nie można przyjąć, że umowa o pracę rozwiązuje się przez



Żeby dwoje chciało naraz

czynności konkludentne, a konkretnie przez doręczenie świadectwa pracy. Świadectwo pracy jest bowiem dokumentem prywatnym, który nie zawiera oświadczenia woli, lecz oświadczenie wiedzy.

Również sama likwidacja stanowiska pracy nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r., sygn. akt III PK 139/14, dla osiągnięcia skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę wymagane jest dokonanie jednej z czynności prawnych wymienionych w art. 30 § 1 pkt 1-3 k.p. Jeśli zaś ustalenia faktyczne w konkretnej sprawie wskazują, że nie doszło do złożenia takiego oświadczenia woli, którego skutkiem byłoby rozwiązanie stosunku pracy, to oznacza, że stosunek pracy nadal trwa mimo likwidacji stanowiska pracy.

W sprawie o sygn. akt I PKN 209/01 (wyrok z dnia 19 marca 2002 r.) Sąd Najwyższy rozpatrywał kwestię oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w kontekście faktycznego zaprzestania prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Pracodawca z dnia na dzień opróżnił zakład pracy z mebli oraz innego wyposa-

żenia i faktycznie go zlikwidował, mimo braku stosownego wpisu w rejestrze handlowym. Sąd uznał, że oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunków pracy (a w zasadzie ich zerwaniu) z pracownikami zostały złożone w sposób dorozumiany, przez fakt likwidacji lokalu, który był dla pracowników miejscem pracy. Zostało to potraktowane jako bezprawne wypowiedzenie przez pracodawcę umów o pracę, choć wywołujące skutek prawny w postaci ustania stosunków pracy.

Liczy się termin

Drugim niezbędnym elementem przedmiotowego oświadczenia woli w sprawie zawarcia porozumienia stron jest określenie terminu rozwiązania umowy o pracę. Najczęściej chodzi tutaj o termin inny, aniżeli wynikałoby to z przepisów Kodeksu pracy, tzn. gdyby do rozwiązania umowy miało dojść przed lub po upływie okresu wypowiedzenia. Możliwe jest określenie tego terminu poprzez wskazanie konkretnej daty, w której ma dojść do zakończenia stosunku pracy, bądź też w sposób opisowy, np. 5 dni roboczych po zawarciu porozumienia stron. Z uwagi na pozostawioną stronom stosun-

ku pracy swobodę i elastyczność przepisów w tej materii Sąd Najwyższy dopuszcza również określenie przez strony terminu rozwiązania umowy o pracę poprzez wskazanie daty bardziej odległej, w tym o kilka miesięcy (np. wyrok SN z dnia 4 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 653/03), a nawet zdarzeniem przyszłym (wyrok SN z dnia 20 października 1998 r., sygn. akt I PKN 317/98).

Owym zdarzeniem przyszłym może być np. przewidywana likwidacja stanowiska pracy. W badanej sprawie pracownik powiadomiony został o zamiarze likwidacji jego stanowiska pracy do końca miesiąca X, przy czym pracodawca zaznaczał, że jeśli nie dotrzyma tego terminu, to moment rozwiązania stosunku pracy ulegnie stosownemu przesunięciu. Pracownik wyraził zgodę na takie warunki i doszło do zawarcia umowy w sprawie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Złożenie przez pracodawcę oferty tej treści, a następnie zawarcie porozumienia nie jest zdaniem Sądu Najwyższego sprzeczne z treścią klauzul generalnych zawartych w art. 8 k.p. i nie mogło wywołać skutku w postaci nieważności czynności prawnej, czego na drodze procesowej domagał się pracownik. Wynika z tego, że termin rozwiązania stosunku pracy może przypadać na dzień wykraczający poza okres wypowiedzenia, a nawet może on ulec przedłużeniu, jeśli strony objęły tę okoliczność zawartą umową.

Dopuszczalne jest także uzależnienie przez strony terminu rozwiązania umowy o pracę od ziszczenia się tzw. warunku (zdarzenia przyszłego niepewnego), jak np. spadku poziomu sprzedaży, ukończenia budowy czy uzyskania emerytury. Umowa o pracę w dalszym ciągu będzie więc wiązać strony, a skutek rozwiązujący stosunek pracy nastąpi w momencie ziszczenia się warunku. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 474/00, wskazał, że nie jest wykluczona konstrukcja prawna w postaci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron pod warunkiem zawieszającym. Istotne jest jednak, aby strony zastrzegły ten warunek w sposób wyraźny i pozwalający jednoznacznie

ustalić datę rozwiązania umowy o pracę. W praktyce wydaje się, że skutek taki byłby dość trudno osiągalny, nie jest jednak definitywnie wykluczony.

Nie ulega wątpliwości, że data ustania stosunku pracy jest istotnym elementem porozumienia i dlatego też powinna być uzgodniona przez strony i objęta konsensem. Strony mogą w zasadzie „wybrać” dowolną datę rozwiązania łączącego je stosunku pracy, tzn. może to być dzień zawarcia porozumienia lub jakakolwiek późniejsza data. Dopiero nieokreślenie – choćby dorozumiane – terminu jego ustania, skutkuje rozwiązaniem tego stosunku w dniu zawarcia porozumienia (np. wyrok SN z dnia 11 stycznia 2001 r., sygn. akt I PKN 844/00). Brak wskazania daty zakończenia współpracy w treści porozumienia skutkuje więc domniemaniem, że strony chciały rozwiązać stosunek pracy w dniu zawarcia tego porozumienia. Sąd Najwyższy nawiązał niejako do treści art. 26 k.p. regulującego kwestię nawiązania stosunku pracy – gdy brak terminu nawiązania stosunku pracy określonego w umowie, wówczas stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy o pracę.

Dopuszczalne jest również przesunięcie przez pracodawcę – na prośbę pracownika – samej tylko daty rozwiązania umowy o pracę, jeśli strony wcześniej osiągnęły kompromis co do formy rozwiązania stosunku pracy i objęły porozumieniem termin jego rozwiązania. Zgoda pracodawcy na przesunięcie tego terminu zasadniczo nie eliminuje ustalonego trybu zakończenia trwania stosunku pracy (np. wyrok SN z dnia 1 sierpnia 1990 r., sygn. akt I PR 258/90).

Jeżeli strona w ofercie wskazała datę rozwiązania umowy o pracę, to stosunek pracy rozwiąże się tylko w przypadku złożenia do tego czasu przez drugą ze stron oświadczenia woli o przyjęciu oferty, tzn. strony zawierają umowę w sprawie rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron w dniu X, określając, że skutek ten nastąpi w dniu Y (np. wyrok SN z dnia 14 września 1998 r., sygn. akt I PKN 315/98). Poza tym, gdy oferta zawiera wskazanie terminu, wiąże on oferenta aż do jego upływu. Ob-

lat (odbiorca oferty) do czasu upływu tego terminu może ofertę przyjąć, a więc wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy, ale gdy zastrzeżenie on przyjęcie oferty po dokonaniu określonych zmian lub uzupełnień (np. skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę nastąpi nie za tydzień a za dwa tygodnie od zawarcia porozumienia stron), wówczas mamy do czynienia z nową ofertą i dotychczasowy oferent staje się oblatem (art. 68 k.c.).

Jeśli termin rozwiązania stosunku pracy w ofercie nie zostanie przez stronę wskazany, to do rozwiązania stosunku pracy dojdzie w dniu zawarcia porozumienia (np. wyrok SN z dnia 11 stycznia 2001 r., sygn. akt I PKN 844/00).

Czas na decyzję

Jeżeli oferent złożył swą ofertę w obecności drugiej strony albo za pomocą środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość, przestaje być związany ofertą, gdy nie zostanie ona przyjęta niezwłocznie. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Jeśli więc oferta złożona została w inny sposób (np. listownie), przestaje wiązać oferenta z upływem czasu, w którym mógł on w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia (art. 66 § 2 k.c.). Innymi słowy, jeśli oferta nie została złożona w obecności drugiej strony albo za pomocą telefonu lub innego środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość, to przestaje ona wiązać się z upływem czasu, który jest potrzebny na ziszczenie się następującego toku czynności: dojdzie tej oferty do adresata, zapoznanie się przez adresata z treścią oferty, podjęcie decyzji, przygotowanie odpowiedzi oraz dojdzie tej odpowiedzi do oferenta.

W ten sposób charakteryzuje ów „zwykły tok czynności” Sąd Najwyższy (np. wyrok z dnia 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 517/00). Termin związania ofertą w tym przypadku należy więc rozpatrywać w odniesieniu do konkretnej indywidualnej sprawy. W spra-

wie o sygn. akt II PK 63/12 (wyrok z dnia 3 października 2012 r.) Sąd Najwyższy wskazał, że całokształt okoliczności sprawy oraz nieskomplikowany charakter oferty nie uzasadniają wielomiesięcznej zwłoki w odpowiedzi na ofertę w rozumieniu przepisu art. 66 § 2 k.c., a okoliczność, że pracodawca rozważał możliwość rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p., w żadnym razie nie może stanowić usprawiedliwienia opóźnienia w przyjęciu bądź nie oferty powoda dotyczącej rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Także zmiany organizacyjne i personalne zachodzące u pracodawcy nie uniemożliwiały podjęcia decyzji w sprawie przyjęcia oferty w toku zwykłych czynności bez nieuzasadnionego opóźnienia. Oznacza to, że wyrażenie „zwykły tok czynności” należy traktować jako klauzulę generalną, a więc zwrot niedookreślony, który umożliwia zastosowanie pewnego stopnia elastyczności w procesie wykładni prawa i świadomie dający interpretatorowi swobodę decyzyjną w odniesieniu do okoliczności konkretnego przypadku.

W sytuacji, gdy adresat oferty złoży oświadczenie o przyjęciu tej oferty po terminie wynikającym z ustawowego zwykłego toku czynności, a więc po terminie związania nią oferenta, wówczas oświadczenie to jest bezskuteczne i nie wywołuje żadnych skutków prawnych (np. wyrok SN z dnia 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 517/00). Warto zaznaczyć, że oferent nie ma obowiązku odwoływania oferty, gdy termin związania nią upłynął.

Cofnięcie oferty

Prawidłowe oznaczenie terminu związania strony złożoną przez siebie ofertą jest istotne również z innego punktu widzenia – cofnięcie oferty, wycofanie się z niej dopuszczalne jest w tym okresie czasu jedynie za zgodą drugiej strony (oblata). Zgodnie z ogólną zasadą cywilistyczną dotarcie oświadczenia woli do adresata wywołuje określonego rodzaju, zamierzone przez osobę składającą oświadczenie (ofertę) skutki prawne. Jednostronne cofnięcie takiego oświadczenia możliwe będzie tylko przed





dotarciem oferty do adresata, bądź też w razie równoczesnego dotarcia odwołania wraz z oświadczeniem. Ograniczenie to wynika z art. 61 § 1 zd. 2 k.c., a celem tej regulacji jest ochrona interesów adresata oświadczenia.

O ile więc sam adresat oświadczenia woli (oferty) zgadza się na jego odwołanie, to staje się to możliwe w każdym czasie za obopólną zgodą. Zasadę tę zwięźle wyraził również Wojewódzki Sąd Administracyjny w Lublinie w wyroku z dnia 22 listopada 2017 r. sygn. akt II SA/Lu 718/17: odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne jedynie wówczas, gdy doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem. Oświadczenie woli złożone drugiej stronie wiąże osobę, która oświadczenie złożyła. Może być ono skutecznie odwołane równocześnie z jego złożeniem, a po tym jak doszło do wiadomości adresata – tylko za jego zgodą.

Odwołanie oferty zawarcia umowy w sprawie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem, która to oferta dotarła już do adresata, może więc nastąpić jedynie za jego zgodą, przy czym zgoda ta może przybrać formę czynności faktycznych, np. dopuszczenia do pracy. W sytuacji opisanej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2019 r., sygn. akt

III UK 210/19, pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, zostało ono zaakceptowane przez pracodawcę, a następnie wycofane przez pracownika. Pracodawca nie wypowiedział się jednoznacznie, czy wyraża zgodę na cofnięcie przez pracownika oświadczenia woli, ale po upływie terminu zastrzeżonego wcześniej przez strony jako dzień rozwiązania umowy o pracę dopuścił tego pracownika do pracy. Sąd uznał, że w sekwencji podejmowanych czynności prawnych dopuszczenie pracownika do pracy było czynnością konkludentną, dorozumianą i milczącą zgodą na cofnięcie oświadczenia.

Honorowe wyjście

W praktyce nierzadko oferta pracownika w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jest konsekwencją zamiaru rozwiązania umowy przez pracodawcę w trybie art. 52 k.p., a więc bez wypowiedzenia z winy pracownika. Gdy pracodawca wyraża zgodę na przyjęcie oferty pracownika, do rozwiązania stosunku pracy dochodzi ostatecznie za porozumieniem stron. W takiej sytuacji wyrażenie zgody przez pracodawcę na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron jest jednoznaczne z cofnięciem w sposób do-

rozumiany wcześniejszego oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 k.p. Sąd Najwyższy przyjął taki skutek np. w wyroku z dnia 29 września 1998 r., sygn. akt I PKN 346/98. W badanej sprawie po wręczeniu pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. ten tego samego dnia złożył wnioski o wyrażenie zgody na zawarcie porozumienia w sprawie zakończenia współpracy w tym trybie, na co pracodawca wyraził zgodę. Po kilku dniach pracownik cofnął swoje oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca w odpowiedzi wskazał, że podtrzymuje w takim razie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd uznał, że z oświadczenia pracodawcy nie wynika zgoda na cofnięcie oferty przez pracownika i w rezultacie do rozwiązania stosunku pracy doszło w drodze porozumienia stron. Gdyby jednak pracodawca wyraził zgodę na cofnięcie oświadczenia przez pracownika, a jednocześnie nadal chciałby go zwolnić, powinien ponownie złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z tym pracownikiem w trybie art. 52 k.p., bowiem poprzednie jego oświadczenie zostało cofnięte w sposób dorozumiany i nie ma bytu prawnego.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice

Między dyrektywą a ustawą

Wypowiedzenia zmieniające w kontekście zwolnień grupowych (cz. 2)

Zorzeczeń przytoczonych w pierwszej części artykułu („Inspektor Pracy” 10/2021) wynika, że w literaturze prawniczej dotychczas przeważał pogląd, iż nie każda zmiana warunków zatrudnienia powoduje uruchomienie procedury zwolnień grupowych, a jej stosowanie jest uzasadnione tylko wtedy, gdy można było się spodziewać, że pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków jako noszących znamiona szkany lub niemożliwych przez niego do zaakceptowania.

Pytanie do Sądu Najwyższego

Z uwagi na istniejące w judykaturze rozbieżności Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Łodzi postanowieniem z dnia 21 października 2014 r. zwrócił się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego zawartego w pytaniu: „Czy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, mający zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [...], ma obowiązek stosować procedury określone w przedmiotowej ustawie, a w szczególności w przepisach artykułów: 2, 3, 4 i 6?”.

Sąd Najwyższy, rozpatrując w poszerzonym składzie 7 sędziów to zagadnienie prawne przekazane postanowieniem



Artykuł ma na celu przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie, czy już sam zamiar pracodawcy wręczenia wypowiedzeń warunków pracy i/lub płacy większej grupie pracowników na podstawie art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy może i powinien uruchomić procedurę zwolnień grupowych.



Trybunał Sprawiedliwości UE

Dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem nie może zostać zakwalifikowane jako zwolnienie, które zostanie zaliczone do zwolnienia grupowego.

Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r. o sygn. akt I PZP 7/14¹ do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego, w dniu 14 października 2015 r. wydał postanowienie o sygn. akt III PZP 1/15², w którym odmówił podjęcia uchwały, argumentując, że „w razie potrzeby dokonania wykładni prawa unijnego przy rozpoznaniu apelacji, sąd drugiej instancji ma [...] obowiązek wystąpienia do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniem prejudycjalnym, choćby w sprawie [...] przysługiwała skarga kasacyjna. W takiej sytuacji brak podstaw do przedstawienia Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego (art. 390 § 1 k.p.c.) oraz do wystąpienia przez Sąd Najwyższy do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym³”.

Sprawdźmy więc, co mówi w tej sprawie prawo unijne. Zgodnie z art. 1 powołanej już dyrektywy Rady Europejskiej nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych:

„Art. 1 ust. 1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależ-

ności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

- i) bądź, w okresie trzydziestu dni:
 - co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,
 - co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
 - co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;
- ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Art. 1 ust. 2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

- a) zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, za wyjątkiem przy-

padku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów”.

W myśl art. 2 dyrektywy nr 98/59/WE w sprawie zwolnień grupowych:

„Art. 2 ust. 1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

Art. 2 ust. 2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu między innymi pomoc w przeszerogowaniu (przeniesieniu na inne stanowisko) lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników”.

Z przytoczonych przepisów wynika, że dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych dokonuje rozróżnienia pojęcia „zwolnienie” od „inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę”, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem.

Orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w wyrokach, wydanych w trybie prejudycjalnym, na wniosek polskich sądów, dotyczących zwolnień grupowych w kontekście wypowiedzi zmieniających i związanego z tym obowiązku przeprowadzenia konsultacji poprzedzających zwolnienia grupowe, orzekła:

- 1) wyrok z dnia 21 września 2017 r. o sygn. akt C-149/16⁴: „Artykuł 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady nr 98/59/WE [...] należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonem art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która – w razie

odmowy przyjęcia przez tych pracowników – skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający”.

Odnosnie do pojęcia zwolnienia, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, TSUE orzekł, że dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia zwolnienia grupowego. *A contrario dokonanie* przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem nie może zostać zakwalifikowane jako zwolnienie, które zostanie zaliczone do zwolnienia grupowego. 2) wyrok z dnia 21 września 2017 r. o sygn. akt C-429/16⁵: „Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE [...] należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za zwolnienie w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego”.

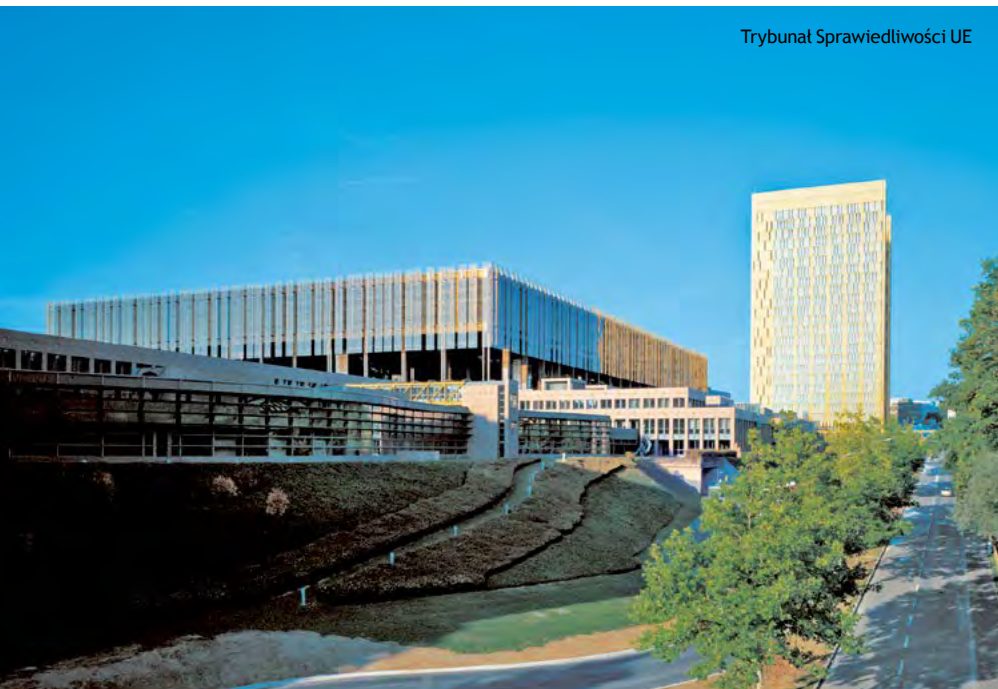
TSUE wskazał, że w każdym razie – nawet gdyby sąd odsyłający uznał, że wypowiedzenie zmieniające nie wchodzi w zakres pojęcia zwolnienia – rozwiązanie

umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zmiany zaproponowanej w wypowiedzeniu zmieniającym należałoby uznać za zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy z jednego lub większej liczby powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, wobec czego należałoby je uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień.

Odnosnie do kwestii, od którego momentu pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, należy podkreślić, iż TSUE stwierdził, „że ciężące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 37, oraz z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 38) i że realizacja celu wyrażonego w art. 2 ust. 2 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, polegającego na unikaniu rozwiązywania umów o pracę lub ograniczaniu liczby dotkniętych nim pracowników, byłaby zagrożona w wypadku, gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników miały miejsce po decyzji pracodawcy (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, pkt 38, oraz z dnia 10 września 2009 r., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., C-44/08, EU:C:2009:533, pkt 46)”.

Sąd Najwyższy daje wykładnię

W orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2019 r. o sygn. akt I PK 196/18, wydanym w sprawie o odprawę pieniężną należną na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, w związku z nieprzyjęciem przez pracowników wypowiedzi zmieniających, których podstawą wręczenia było wypowiedzenie przez pracodawcę zakładowego układu zbiorowego pracy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu



przytoczył argumentację sądu okręgowego, od którego wyroku została wniesiona przez powodów skarga kasacyjna, „że przedstawione przez Trybunał Sprawiedliwości wywody w wyrokach z 21 września 2017 r. o sygn. akt C-149/16 i C-429/16 pozostawiają wątpliwość, jakiego rodzaju zmianę umowy o pracę należy uznać za <<zasadniczą zmianę istotnych elementów>> umowy o pracę, która to zmiana w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę uznanego za <<zwolnienie>> w rozumieniu dyrektywy nr 98/59 z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych”. Dalej SN stwierdził, że sąd okręgowy, rozstrzygając sprawę, dokonał „błędnej wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59, bowiem sąd drugiej instancji nie uchwycił istoty wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w przywołanych wyrokach o sygn. akt C-149/16 i C-429/16, wprawdzie rozstrzygającej o obowiązku konsultacyjnym, ale także odnoszącej się *per se* do definicji zwolnienia grupowego”. Zdaniem Sądu Najwyższego „w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie

zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub rozwiązań stosunków pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy. Dopiero bowiem w takiej sytuacji aktualizuje się obowiązek wliczenia do liczby zwalnianych pracowników także tych, wobec których zastosowano wypowiedzenia zmieniające kwalifikowane jako inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 akapicie drugim tej dyrektywy”.

Sąd Najwyższy zaznaczył, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozróżnił pojęcia „zwolnienie” i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę”, które zostały użyte odpowiednio w akapicie pierwszym i drugim art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/58, przy czym zwolnienia w ścisłym tego słowa znaczeniu (w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych) to także te, do których doszło w wyniku nieprzyjęcia niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę, natomiast inne formy wygaśnięcia umowy o pracę to rozwiązania stosunków pracy, do których doszło na skutek odmowy przyjęcia nieznacznej zmiany istotnego

bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę i które uwzględnia się w liczbie zwalnianych pracowników w przypadku, gdy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy nr 98/59. W dalszej części swojego uzasadnienia Sąd Najwyższy wskazał, że rozróżnienie pojęć: „zwolnienie” (powiązane z nieprzyjęciem niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę) i „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” (powiązane z nieprzyjęciem nieznacznej zmiany istotnego bądź zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę) ma znaczenie na gruncie definicji zwolnienia grupowego w rozumieniu dyrektywy nr 98/59, gdyż Trybunał Sprawiedliwości włączył do tego pojęcia nie tylko „zwolnienie” w znaczeniu ścisłym, lecz także „inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę” w sytuacji, gdy liczba zwolnień w tym trybie wynosi co najmniej pięć. W związku z tym – w myśl wykładni Trybunału – rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych zmian warunków zatrudnienia o charakterze nieistotnym (kwalifikowane jako „inna forma wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę” z akapitu drugiego art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59) wchodzi w ramy zwolnienia grupowego, o którym mowa w art. 1, jeżeli we wskazanych w nim limitach osób zwolnionych w przepisany okres doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu akapitu drugiego art. 1 ust. 1 tej dyrektywy. W taki sam sposób należy rozumieć pojęcie zwolnienia grupowego z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że jeżeli w wymaganej prawem krajowym puli zwolnionych pracowników co najmniej pięciu z nich zwolniono za wypowiedzeniem definitywnym lub w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę, to zwolnienie pozostałych z nich następuje również w ramach zwolnienia grupowego. To

z kolei oznacza, że nie ma w tym przypadku znaczenia, czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, istotne natomiast jest to, że przyczyna ta wystąpiła. Wypowiedzenia zmieniającego dokonuje bowiem pracodawca, tzn. inicjuje je i bez tej czynności pracodawcy nie może dojść do rozwiązania stosunku pracy, a jedynie wystąpienie skutku rozwiązującego nie zależy od woli pracodawcy.

Pięć zwolnień *sensu stricto*

W drugim akapicie art. 1 ust. 1 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych określono, że do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a akapitu pierwszego jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć. Akapit ten należy interpretować w ten sposób, że przy zwolnieniach grupowych uwzględnia się „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę”, jeżeli zwolnień *sensu stricto* jest co najmniej pięć (interpretacja tego akapitu polegająca na przyjęciu, że „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” uwzględnia się, jeżeli takich „innych form” jest co najmniej pięć, jest błędna). Zatem wypowiedzenia warunków pracy i/lub płacy zasadniczo należy uwzględnić przy ustalaniu

liczebności grupy zwalnianych pracowników w ramach zwolnień grupowych. Wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę mieści się bowiem albo w pojęciu „zwolnienie”, albo w pojęciu „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę”. Przy czym warunkiem koniecznym (*sine qua non*), który uruchamia procedurę zwolnień grupowych przy istnieniu większej liczby wypowiedzeń zmieniających o charakterze nieistotnym, jest zaistnienie przynajmniej pięciu zwolnień *sensu stricto*. Występujące samodzielnie, nawet w dużej liczbie, „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” nie prowadzą samodzielnie do uruchomienia zwolnień grupowych.

Reasumując, w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników w pierwszej kolejności należy ustalić, czy co najmniej pięciu pracowników pracodawca zwolnił za wypowiedzeniem *sensu stricto* (tj. za wypowiedzeniem definitywnym lub w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę). Tylko w sytuacji, gdy taka liczba rozwiązań umowy miała miejsce, należy w dalszej kolejności do liczby zwalnianych pracowników doliczyć także tych pracowników, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek odmowy przyjęcia zaproponowanych

zmian warunków zatrudnienia o charakterze nieistotnym.

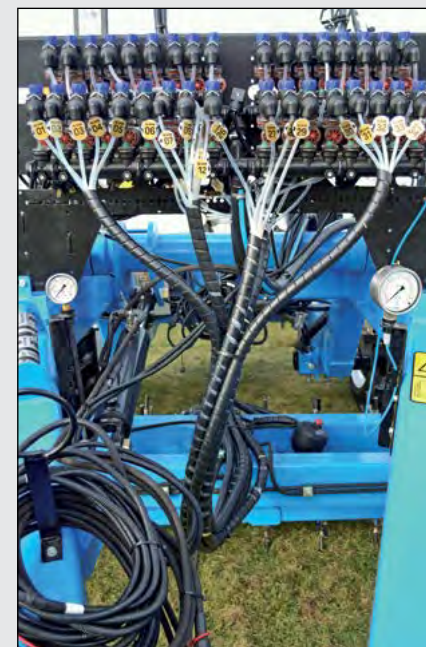
Jeżeli przykładowo pracodawca zwalnia pięciu pracowników w wyniku dokonanych wypowiedzeń definitywnych (przy założeniu, że pracodawca zatrudnia nie więcej niż 100 pracowników), to liczba zwalnianych pracowników (aby zaliczyć takie zwolnienia do zwolnienia grupowego) na podstawie innych form wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę (czyli takich, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek odmowy przyjęcia zaproponowanych zmian warunków zatrudnienia o charakterze nieistotnym) musi również dotyczyć co najmniej (minimum) pięciu pracowników. W związku z tym, jeżeli pracodawca dokonał wypowiedzeń zmieniających na podstawie art. 42 § 1-3 k.p. znacznej liczbie pracowników (na przykład ponad 30), a nawet bez wyjątku wszystkim zatrudnionym, wśród których nie byłoby przynajmniej pięciu zwolnień *sensu stricto*, to w żadnym przypadku nie można mówić o zwolnieniu w ramach zwolnień grupowych nawet w sytuacji, gdyby wszystkie umowy o pracę uległy rozwiązaniu (w wyniku nieprzyjęcia zaproponowanych nowych niekorzystnych warunków zatrudnienia o charakterze nieistotnym).

Tadeusz Stręk,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Kraków

Przypisy:

1. Lex nr 1663821.
2. OSNP 2016/5/60.
3. Pytanie prejudycjalne (tzw. pytanie wstępne) przewidziane jest w traktatach stanowiących Unię Europejską, tj. w art. 19 ust. 3 lit. b) Traktatu o Unii Europejskiej i w art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U.2004.90.864/2). Stanowi ono prawny instrument umożliwiający zwrócenie się przez sądy krajowe do TSUE z pytaniami dotyczącymi wykładni prawa UE lub ważności aktów wydawanych przez instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii. Procedura dotycząca pytań prejudycjalnych jest wykorzystywana, gdy sąd krajowy rozpatruje tzw. sprawę unijną (tj. z elementem prawa unijnego) i ma wątpliwości co do wykładni lub ważności norm prawa UE. Decyzja o skierowaniu pytania prejudycjalnego należy do sądu krajowego. Orzeczenia TSUE wydane w ramach procedury prejudycjalnej są wiążące nie tylko dla sądu krajowego, który zwrócił się do Trybunału z pytaniem, ale także dla sądów wyższych instancji, które rozpatrują daną sprawę na skutek wniesienia środków odwoławczych. Zgodnie z art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej TSUE jest właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym:
 - a) o wykładni traktatów;
 - b) o ważności i wykładni aktów przyjętych przez instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii. W przypadku gdy pytanie z tym związane jest podniesione przed sądem jednego z państw członkowskich, sąd ten może, jeśli uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna do wydania wyroku, zwrócić się do Trybunału z wnioskiem o rozpatrzenie tego pytania. W przypadku gdy takie pytanie jest podniesione w sprawie zawisłej przed sądem krajowym, którego orzeczenia nie podlegają zaskarżeniu według prawa wewnętrznego, sąd ten jest zobowiązany wnieść sprawę do Trybunału.
4. ZOTSISPI (Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji) 2017/9/I-708.
5. ZOTSISPI 2017/9/I-711.

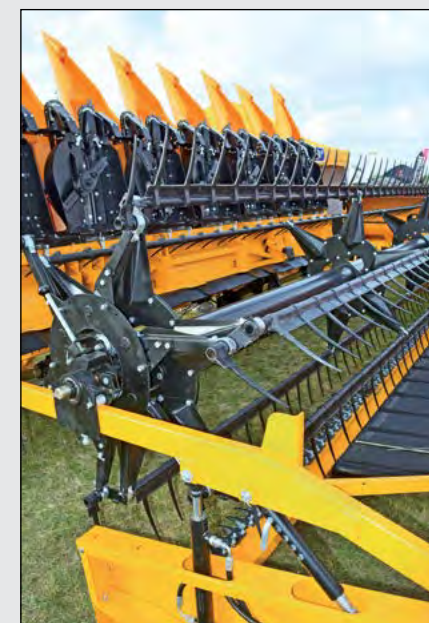
Na AGRO SHOW w Bednarach



Najnowocześniejsze maszyny oraz urządzenia rolnicze można było obejrzeć podczas Międzynarodowej Wystawy Rolniczej AGRO SHOW zorganizowanej przez Polską Izbę Gospodarczą Maszyn i Urządzeń Rolniczych w dniach 24-26 września br. To największa plenerowa wystawa rolnicza w Europie. Każdego roku prezentuje się tam ok. 800 firm z szeroko pojętej branży rolniczej, wśród których blisko 120 wystawców to firmy z zagranicy. W wydarzeniu uczestniczył Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.

Odwiedzający wystawę mogli skorzystać z porad technicznych i prawnych udzielanych przez specjalistów z Państwowej Inspekcji Pracy. Oprócz tematyki dotyczącej bezpiecznej i higienicznej pracy w gospodarstwie rolnym przekazywano również informacje dotyczące sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy pracowników sezonowych w krajach UE w ramach kampanii informacyjnej „Prawa przez cały rok”, będącej częścią ogólnoeuropejskiej kampanii Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

Podczas AGRO SHOW specjaliści PIP przeprowadzili konkursy wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie: „Znam zasady i bezpiecznie pracuję w gospodarstwie rolnym”, w którym uczestniczyła młodzież kierunków rolniczych z dwunastu szkół ponadpodstawowych z terenu Wielkopolski. Laureaci konkursu otrzymali nagrody rzeczowe i dyplomy, które wręczyli: wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy **Katarzyna Mieliska**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Paweł Ciemny** oraz jego zastępca **Tomasz Gajdziński**.





Dariusz Sroga

Lektura obowiązkowa

Wymagania zasadnicze dla maszyn. Wytyczne z przewodnika dotyczącego stosowania dyrektywy 2006/42/WE, rok 2017

Nie ma już chyba inspektora pracy, który nie przeczytałby przewodnika do dyrektywy 2006/42/WE lub nie wiedziałby, że taki przewodnik istnieje.

Pierwsza wersja przewodnika do dyrektywy 2006/42/WE, opracowana przez Komitet ds. Maszyn, została opublikowana w czerwcu 2010 r. Drugie wydanie przewodnika, zatwierdzone przez Grupę Roboczą ds. Maszyn, związane było z jego aktualizacją i nowymi wytycznymi. Doprecyzowano kilka zagadnień odnoszących się do maszyn nieukończonych, zespołów maszyn oraz elementów bezpieczeństwa. Dodano nowe sekcje dotyczące szczegółowych wyjaśnień i wytycznych w zakresie m.in. wygradzenia maszyn, osprzętu do podnoszenia, wyłączników awaryjnych, osłon wrzeciona wiertarek, wyposażenia samochodów do zbiórki odpadów z ręcznym załadunkiem wyposażonych w mechanizm kompresyjny, wymiennego osprzętu do podnoszenia osób oraz osprzętu używanego z maszynami do podnoszenia ładunków w celu podnoszenia osób.

Wygradzenia maszyn

Zgodnie z dyrektywą maszynową (zwaną dalej dyrektywą) wygradzenia maszyn są jednym z elementów bezpieczeństwa, jeżeli są wprowadzane do obrotu jako integralna część maszyny, zapewniająca operatorowi oraz innym osobom przebywającym w strefie zagrożenia pracy maszyny ochronę przed zagrożeniami, jakie powoduje maszyna podczas jej eksploatacji. Dodatkowo, zgodnie z art. 2 pkt c) dyrektywy, jako całość – oprócz np. słupków oraz siatki – muszą zawierać blokady drzwi, elektroniczne urządzenia dostępu, maty czułe na nacisk lub podobne urządzenia, które są elementami bezpieczeństwa. Natomiast same słupki czy siatki różnią się od elementów bezpieczeństwa wymienionych

w załączniku nr V do dyrektywy, takich jak blokady bezpieczeństwa montowane np. w drzwiach (są odrębnym elementem bezpieczeństwa, mającym pełnić funkcję zgodnie z ich przeznaczeniem) i nie spełniają definicji elementu bezpieczeństwa. Jednak nawet pojedyncze części wygradzenia, np. siatki lub drzwi, można uznać za element bezpieczeństwa w zależności od jego konkretnego zastosowania, to jest tego, do jakich celów mają służyć (np. aby uniemożliwić dostęp do strefy niebezpiecznej, jak opisano to w wariantcie 3).

Wygradzenia maszyn mogą być również wprowadzane do obrotu niezależnie od maszyny, nie zmienia to jednak fundamentalnej zasady dyrektywy, zgodnie z którą każda maszyna musi być dostarczona ze wszystkimi urządzeniami ochronnymi w momencie jej pierwszego wprowadzenia do obrotu lub oddania do użytkowania, a producenci są odpowiedzialni za to, aby wprowadzane do obrotu lub oddane do użytkowania maszyny były zgodne z odpowiednimi wymaganiami dyrektywy.

Komitet ds. Maszyn wyróżnił 3 warianty, które mogą wystąpić w zakresie wyposażania maszyn w wygradzenia oraz ich elementy składowe.

Wariant 1: Wygradzenie maszyny jest dostarczane wraz z maszyną przez producenta maszyny.

W takim przypadku oznaczenie CE, deklaracja zgodności oraz instrukcja dotycząca całego zestawu, to jest maszyny oraz jej wygradzenia. W tym wariantcie producentem wygradzenia maszyny może być sam producent maszyny oraz osoba trzecia działająca na jego zlecenie. Osoba trzecia to dostawca elementów wchodzących w skład tych urządzeń, które producent montuje w swojej maszynie. Taki dostawca nie ponosi odpowiedzialności za projekt wygradzenia oraz za wytypowanie zagrożeń, przed jakimi ma to wygradzenie chronić. Odpowiedzialni za projektowanie maszyn, a zatem również za wygradzenia maszyn, które stanowią integralną część maszyny wprowadzanej do obrotu, są producenci ma-



szyn. To producent maszyny określa osobie trzeciej wymagania dotyczące wykonania wygradzenia, takie jak np. geometria wygradzenia, zastosowane materiały, blokady, wymiary wypełnienia siatek. Takie działanie stanowi profesjonalną pomoc w projektowaniu oraz wykonaniu wygradzenia maszyn i nie powoduje żadnych zmian w odpowiedzialności producenta maszyny za jej wygradzenie. Nie mamy tutaj do czynienia z niezależnym wprowadzeniem wygradzenia maszyny do obrotu, wręcz przeciwnie, jest to czynność zależna od producenta maszyny i wykonana pod jego kontrolą lub nadzorem.

W tym wariantcie wygradzenie maszyny nie jest elementem bezpieczeństwa w rozumieniu dyrektywy, gdyż jest integralną częścią maszyny, która jest wprowadzana do obrotu wraz z maszyną, na całą maszynę wraz z wygradzeniem została sporządzona deklaracja zgodności, wyposażono maszynę w instrukcję zawierającą m.in. informacje dotyczące montażu, przeznaczenia i zasad eksploatacji wygradzenia, a całość została oznakowana znakiem CE.

Wariant 2: Wygradzenia maszyn są produkowane i wprowadzane na rynek przez producentów innych niż producent maszyny.

Niezależnie od tego, czy producent wygradzenia – mając na uwadze wygradzenie kompletne, pełne, jako całość – uzyskał od producenta maszyny dane do zaprojektowania wygradzenia, czy też sam projektuje takie wygradzenia na podstawie własnego projektu i wprowadza je do obrotu niezależnie (osobno, a nie

wraz z maszyną), to takie kompletne wygradzenie należy uznać za element bezpieczeństwa w rozumieniu dyrektywy. Producent wygradzenia maszyny musi je oznakować znakiem CE, sporządzić deklarację zgodności, która towarzyszy wygradzeniu oraz dostarczyć wraz z nim instrukcję.

W przeciwieństwie do wariantu 1 projektuje je producent wygradzenia, a nie producent maszyny, i to producent wygradzenia jest odpowiedzialny za wprowadzenie go do obrotu. Producent wygradzenia maszyny dane niezbędne do jego wykonania może uzyskać z dwóch źródeł.

Pierwsze źródło: producent wygradzenia dane na temat niebezpieczeństw i zagrożeń, które wcześniej nie zostały dostatecznie zminimalizowane poprzez wprowadzenie odpowiednich środków bezpieczeństwa przez producenta maszyny, uzyskał

Artykuł omawia niektóre zagadnienia wymienione w sekcji „Szczegółowe poradnictwo, wskazówki dotyczące konkretnych zagadnień, jako dokumenty zatwierdzone przez Grupę Roboczą ds. Maszyn”, określone w § 411 „Wygradzenia ochronne maszyn” oraz w § 414 „Osłony do wiertarek” jako elementy bezpieczeństwa zgodne z dyrektywą maszynową 2006/42/WE, przydatne w działalności kontrolnej inspektora pracy.



Wariant 3: Wymiana zużytych elementów składowych wygradzenia maszyn na nowe.

Tylko kompletne wygradzenie maszyny – jako całość zespolona z maszyną, aby chronić przed konkretnymi zagrożeniami, które ona stwarza – może uniemożliwić dostęp do strefy niebezpiecznej i jest traktowane jako element bezpieczeństwa zgodnie z art. 2 c) dyrektywy. Poszczególne elementy składowe wygradzenia maszyn dostarczane niezależnie (osobno) od kompletnego wygradzenia nie stanowią elementu bezpieczeństwa i nie są za taki uważane w myśl art. 2 c) dyrektywy. Pojedynczy element wygradzenia nie spełnia definicji elementu bezpieczeństwa, nie jest przeznaczony do pełnienia funkcji bezpieczeństwa, nie jest też żadną barierą ochronną, gdyż tylko i wyłącznie kompletne wygradzenie zespolone z maszyną, chroniące przed konkretnymi zagrożeniami, jakie ona stwarza, może pełnić funkcje elementu bezpieczeństwa. Oddzielne elementy wygradzenia maszyny nie wymagają oznakowania CE, deklaracji zgodności i instrukcji.

Wyjątek od tej zasady stanowią elementy wygradzenia takie jak np. drzwi na drodze dostępu do maszyny z blokadami lub innymi urządzeniami zabezpieczającymi, maty czułe na nacisk, elektroniczne urządzenia dostępu lub inne elementy, które mają za zadanie uniemożliwienie dostępu do strefy niebezpiecznej, jeżeli wprowadzane są do obrotu niezależnie, osobno, a nie razem z maszyną lub wygradzeniem. Dla tych elementów wymaga się oznakowania znakiem CE oraz dostarczenia wraz z nimi deklaracji zgodności i instrukcji.

Te wymogi nie dotyczą elementów bezpieczeństwa, które producent maszyny lub wygradzenia dostarczył w celu wbudowania ich do własnych produktów jako części zamienne. Eksploatujący maszynę montuje je zgodnie z instrukcją producenta, a po wymianie elementu na nowy nie staje się producentem nowego wygradzenia maszyny. Zgodnie z dyrektywą elementy uznawane za części zamienne nie są uznawane za elementy bezpieczeństwa.

Oslony do wiertarek

W wyniku dyskusji na temat zgodności wiertarek stołowych z wymaganiami dyrektywy ustalono, że w tym przypadku warunkiem koniecznym jest spełnienie normy EN 12717: 2011+A1/2009 Bezpieczeństwo obrabiarek – Wiertarki.

W zależności od momentu obrotowego wiertła wiertarki dzielimy na małe i duże. Wiertarki stołowe uznajemy za małe, jeżeli posiadają moment obrotowy mniejszy niż 6 Nm i dla nich wystarczająca będzie regulowana osłona, o której mowa w załączniku nr I do dyrektywy w sekcji 1.4.2.3. Wiertarki duże mają moment obrotowy większy niż 6 Nm i aby spełniały wymagania dyrektywy, wymagają zastosowania blokowanej osłony ruchomej (aby uniknąć zagrożeń ze strony uchwytu wiertarskiego), o której mowa w sekcji 1.4.2.2. załącznika nr I do dyrektywy.

Dariusz Sroga,
starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Katowice

bezpośrednio od producenta maszyny, a wyprodukowane przez niego wygradzenie ma za zadanie te zagrożenia wyeliminować.

Drugie źródło: producent wygradzenia sam zdobywa informacje dotyczące projektowania maszyn i z własnej inicjatywy projektuje wygradzenia dla maszyn oraz wprowadza je do obrotu gotowe do montażu. W takich przypadkach producent wygradzenia nie działa jako poddostawca producenta maszyn. Przekazanie kompletnego, całościowego wygradzenia ochronnego producentowi maszyny, jeżeli zostało zaprojektowane i wytworzone przez producenta innego niż producent maszyny, jest traktowane jako niezależne (osobne) wprowadzenie do obrotu, a wygradzenie traktowane jest jako element bezpieczeństwa w rozumieniu art. 2 c) dyrektywy. W związku z tym producent wygradzenia jest zobowiązany do wypełnienia wszystkich obowiązków ciążyących na nim zgodnie z art. 5 dyrektywy, nawet w przypadku, kiedy wygradzenie jest dostarczane producentowi maszyny w częściach do montażu (np. w paczkach) lub jeżeli producent maszyny musi je tylko zamontować u użytkownika wraz z maszyną. Wynika to z faktu, iż to producent wygradzenia maszyny jest odpowiedzialny za jego projekt, wykonawstwo oraz eliminację zagrożeń, jakie stwarza maszyna. Sam montaż nie pociąga za sobą żadnych działań związanych z projektowaniem i wykonawstwem wygradzenia, które mogłyby skutkować przeniesieniem odpowiedzialności na producenta maszyny.

Źródło:

Guide to application of the Machinery Directive 2006/42/EC – Edition 2.1 – July 2017



Targi Techniki Rolniczej w Kielcach

W Centrum Targowym w Kielcach odbyły się w dniach 8-10 października 2021 r. Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH. Do uczestników targów list skierowała Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, a odczytał go podczas otwarcia targów okręgowy inspektor pracy w Kielcach Adam Derza.



W targach udział wzięli m.in. **Szymon Giżyński**, sekretarz stanu w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi, **Czesław Siekierski**, poseł na Sejm RP, **Krzysztof Słoń**, senator RP oraz **Marek Szary**, zastępca dyrektora ds. ekonomicznych i rozwoju Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Radomiu.

Zorganizowano 250 stoisk, na których wystawcy z dziewięciu państw zaprezentowali m.in. ciągniki i maszyny rolnicze, a także nawozy, nasiona, pasze i wiele innych produktów nowoczesnego gospodarstwa rolnego.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przygotował stoisko promocyjne, przy którym udzielane były porady z zakresu prawa pracy oraz bhp, w tym dotyczące pracy sezonowej w rolnictwie. W ciągu trzech dni targów odwiedzającym stoisko Państwowej Inspekcji Pracy przekazano ponad pół tysiąca wydawnictw związanych z ochroną i bezpieczeństwem pracy, głównie w rolnictwie.

Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH są jednym z najważniejszych wydarzeń w branży rolniczej w Polsce. Tradycyjnie obok targów AGROTECH odbyły się także Targi Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO.



**NIE PROWADŹ
BEZ PRZERWY**

to hasło zaplanowanej na cztery lata kampanii informacyjno-edukacyjnej „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”, zapoczątkowanej przez PIP w 2018 r. Kampania ma na celu zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszeniem przepisów o czasie pracy bądź wynikających ze złego stanu psychofizycznego kierowców. Jest ona adresowana do pracodawców/przedsiębiorców prowadzących działalność w sektorze transportowym, a także kierowców zawodowych, w tym pracowników oraz osób samozatrudnionych w tym sektorze.

Przerwa w pracy na wagę życia



Państwowa Inspekcja Pracy dąży do tego, żeby pracodawcy i pracownicy z branży transportu drogowego postrzegali przysługujące kierowcom zawodowym przerwy i odpoczynki nie tylko jako obowiązek wynikający z przepisów, ale także jako wyraz troski o bezpieczeństwo wszystkich uczestników ruchu drogowego. Dla zwiększenia zasięgu i skuteczności działań ogólnopolskich oraz prowadzonych lokalnie PIP współpracuje z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi. Partnerem strategicznym kampanii jest Inspekcja Transportu Drogowego.

Szkolenia, będące bardzo istotnym elementem kampanii, są organizowane przez okręgowe inspektoraty pracy przy wsparciu pozostałych organów nadzoru nad warunkami pracy oraz podmiotów upowszechniających problematykę bezpieczeństwa na drogach, między innymi komend wojewódzkich policji czy partnerów społecznych, w tym organizacji zrzeszających pracodawców sektora transportowego. Informacje na temat planowanych szkoleń można znaleźć na stronie kampanii – www.bezpiecniwdrodze.pl oraz na stronach internetowych jednostek organizacyjnych PIP.

Na stronie www.bezpiecniwdrodze.pl znajdują się treści merytorycznie powiązane z kampanią, m.in. wykaz obowiązujących, najważniejszych aktów prawnych z zakresu transportu drogowego oraz materiały multimedialne i edukacyjne. Wśród

nich na szczególną uwagę zasługują bezpłatne publikacje, takie jak poradnik „Czas pracy kierowców” (wydany również w języku ukraińskim), informator „ABC kierowcy transportu drogowego” i broszura „Czynniki psychospołeczne. Informator dla kierowców”. W tej ostatniej publikacji poza częścią teoretyczną, opisującą czynniki psychospołeczne oraz ich wpływ na pracę kierowcy zawodowego, znajdują się praktyczne narzędzia do samodzielnego pomiaru poziomu stresu, samopoczucia oraz sprawdzenia warunków wykonywanej pracy. Ofertę wydawniczą PIP dla branży transportowej uzupełniają cztery karty informacyjne, dotyczące przewozu towarów i ładunków niebezpiecznych (zgodnie z konwencją ADR): „Obowiązki uczestników przewozu”, „Postępowanie w razie zagrożenia”, „Przewóz towarów niebezpiecznych” oraz „Zasady zabezpieczeń ładunków”. Wszystkie wydawnictwa są dostępne również w wersjach elektronicznych na stronach inspekcji pracy.

W celu dotarcia z przekazem do możliwie największej liczby adresatów kampanii tematyka czasu pracy i bezpieczeństwa w branży transportowej popularyzowana jest za pośrednictwem mass mediów takich jak Internet i radio. Ogólnokrajowe inicjatywy możliwe są dzięki działaniom Departamentu Prewencji i Promocji w GIP, natomiast lokalnie tematykę promują okręgowe inspektoraty pracy we współpracy non-profit z regionalnymi mediami.

Realizowana w ostatnich latach kampanii popularyzacja w Internecie docierała nie tylko do kierowców zawodowych, ale też do pracodawców/przedsiębiorców z branży transportowej i do innych zainteresowanych tematyką czasu pracy kierowców zawodowych, np. osób odpowiedzialnych w firmach za rozliczanie czasu pracy. Dotychczasowe inicjatywy informacyjne polegały na emisji banerów i artykułów sponsorowanych na portalach branżowych, adresowanych przede wszystkim do kierowców zawodowych, obejmowały także mailing i reklamy w wyszukiwarce Google. Wszystkie formy reklamy zawierały linki przekierowujące na stronę kampanii. Na szczególną uwagę zasługuje cykl trzech artykułów sponsorowanych: „Przerwij jazdę, nie przerywaj życia!”, „Stres za kółkiem: jak sobie z nim radzić?” i „Czas pracy: nie tylko za kółkiem”. Artykuły cieszyły się zainteresowaniem i były chętnie udostępniane w mediach społecznościowych przez przedstawicieli firm transportowych i kierowców zawodowych.

W tym roku dzięki partnerskiej współpracy z Polskim Radiem udało się wzmocnić przekaz medialny długofalowej inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy. 6 września 2021 r. Polskie Radio rozpoczęło bezpłatne emisje spotu kampanii PIP pod hasłem „Nie prowadź bez przerwy”. Ten 30-sekundowy komunikat przypomina kierowcom zawodowym o obowiązkowej przerwie w trakcie jazdy i ostrzega przed zmęczeniem, które może doprowadzić do wypadku. Spot, oprócz prewencyjnego charakteru, spełnia również funkcję edukacyjną – zachęca do odwiedzenia strony www.bezpiecniwdrodze.pl, będącej bazą wiedzy na temat przepisów dotyczących czasu pracy kierowców. Dzięki bezpłatnym emisjom w Programach 1 i 3 Polskiego Radia oraz PR24, a także w Polskim Radiu Kierowców, PIP dociera z przekazem do kierowców zawodowych, którzy w trasie słuchają audycji radiowych.

Działanie to jest kontynuacją współpracy z Polskim Radiem, rozpoczętej w lutym 2019 r., kiedy na antenie Programu 1 Polskiego Radia prowadzona była na żywo audycja „Jedynka w drodze” z udziałem naszych ekspertów (audycja emitowana była w nocy z 1 na 2 lutego 2019 r.). Dotyczyła ona m.in. organizacji bezpiecznej pracy kierowców w okresie zimowym. Inspektorzy pracy z OIP w Bydgoszczy odpowiadali na pytania słuchaczy, informowali o bezpłatnych szkoleniach, prowadzonych w ramach kampanii, a także zachęcali do odwiedzania dedykowanej strony internetowej.

Kolejną w tym roku okazją do popularyzacji treści kampanii była akcja prowadzona w czasie Europejskiego Tygodnia Mobilności. Pod hasłem „Żyj i pozwól żyć innym” policjanci z Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu wraz z przedstawicielami miejscowego inspektoratu pracy przeprowadzili działania profilaktyczne w ramach „ROADPOL Safety Days” („Dni Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego”), mające na celu dążenie do założeń zgodnych z WIZJĄ ZERO – zero ofiar śmiertelnych w wypadkach drogowych. Akcja odbyła się 21 września 2021 r. Zainteresowanych pogłębieniem wiedzy o bezpieczeństwie nie brakowało. Na stoisku Pań-



stwowej Inspekcji Pracy można było uzyskać wiele informacji na temat praw pracowników zajmujących się zawodowo transportem, planowaniem grafiku pracy, pracy sezonowej czy też terminowością wypłaty wynagrodzeń. Zainteresowaniem cieszyły się również wydawnictwa inspekcji pracy, a w szczególności poradnik „Czas pracy kierowców”. Uczestnikami akcji byli również: Polski Związek Motorowy – Zarząd Okręgowy w Poznaniu, Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Poznaniu, Straż Miejska Miasta Poznania, Oddział Regionalny Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Poznaniu oraz Automobilklub Wielkopolski.

– Rok 2021 jest ostatnim etapem realizacji kampanii „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”, ale nie oznacza to końca naszych działań na rzecz bezpieczeństwa pracy w branży transportowej – mówi **Artur Sobota**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji. – Materiały edukacyjne przygotowane z myślą o przewoźnikach i kierowcach zawodowych będą dostępne w wersjach elektronicznych na stronie tematycznej www.bezpiecniwdrodze.pl. Do dyspozycji zainteresowanych pozostaną również przygotowane przez nas materiały promujące przekaz kampanii, w tym spot radiowy, plakaty, bannery internetowe i artykuły. Przy okazji chciałbym podziękować wszystkim osobom zaangażowanym w realizację tej kampanii, szczególnie inspektorom i pozostałym pracownikom okręgowych inspektoratów pracy, ponieważ dzięki ich działaniom mogliśmy popularyzować tę trudną tematykę na szeroką skalę, zyskując przy tym wielu odbiorców nie tylko z branży transportowej.

Departament Prewencji i Promocji GIP
www.polskieradio.pl
www.bezpiecniwdrodze.pl

Kampanię wspierają



Dzień otwarty z Państwową

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy nie tylko nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, lecz także wszelkie działania prewencyjne mające na celu zapobieganie naruszaniu norm prawnych.



Jednym z działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy jest organizacja i udział w targach i konferencjach, a także w dniach otwartych.

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie – we współpracy z Zespołem Szkół Kształcenia Rolniczego w Koralówce Osada oraz włodawskimi instytucjami: Komendą Powiatową Straży Pożarnej, Zakładem Karnym, Zespołem Ratownictwa, Komendą Powiatową Policji, Placówką Terenową KRUS oraz 2. Lubelskim Batalionem Wojsk Obrony Terytorialnej we Włodawie – zorganizowali 15 września br. Dzień Otwarty z Państwową Inspekcją Pracy. Wydarzenie skierowane do młodzieży obejmowało działania informacyjno-promocyjne w ramach kampanii „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

Według danych KRUS w 2020 r. zgłoszono prawie 11 tys. zdarzeń wypadkowych, do których doszło przy pracy rolniczej. Regionami, w których zgłoszono najwięcej wypadków, są województwa mazowieckie, lubelskie oraz wielkopolskie, gdzie liczba zdarzeń wypadkowych przekroczyła 1 tys. przypadków. Najczęściej do wypadków dochodziło, podobnie jak w latach ubiegłych, podczas upadku, uderzenia, przygniecenia, pogryzienia przez zwierzęta, pochwycenia i uderzenia przez części ruchome maszyn i urządzeń (źródło: *Wypadki przy pracy i choroby zawodowe rolników oraz działania prewencyjne KRUS w 2020 roku*, Warszawa, 2021 r.). Liczba wypadków przy pracach w rolnictwie z roku na rok maleje, jednak pomimo tendencji spadkowej nie można odstępować od działań prewencyjnych w tej branży, mających na celu uświadamianie rolni-

kom zagrożeń, jakie istnieją podczas prac w rolnictwie.

Nauka dobrych i bezpiecznych praktyk podczas wykonywania prac w każdej branży, także w rolnictwie, powinna zaczynać się od najmłodszych lat. Dlatego w czasie trwania Dnia Otwartego specjaliści z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie oraz z KRUS PT we Włodawie przeprowadzili wykłady dla uczniów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach rolniczych oraz przy obsłudze maszyn rolniczych. Aktywizacji młodzieży do uważnego słuchania służył konkurs „Większa świadomość – większe bezpieczeństwo”. Kierownik Oddziału PIP w Chełmie **Janusz Łopaciuk** oraz dyrektor Zespołu Szkół Centrum Rolniczego **Renata Holaczuk** wyłonili laureatów i wręczyli nagrody, ufundowane m.in. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.

Inspekcją Pracy w Koralówce

Spotkanie z młodzieżą urozmaiciły pokazy zorganizowane przez współorganizatorów oraz zaproszonych gości. Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej we Włodawie zaprezentowała sprzęt p.poż. oraz przeprowadziła symulację akcji ratunkowej z pozorantem. Poszkodowany znajdował się wewnątrz samochodu, który był pod hederem kombajnu zbożowego. Został wydobyty spod maszyny i przekazany pogotowiu ratunkowemu, które udzielało pierwszej pomocy. Zespół Ratownictwa Medycznego we Włodawie przeprowadził także pokazy udzielania pierwszej pomocy z wykorzystaniem fantoma. Komenda Powiatowa Policji we Włodawie zaprezentowała pokaz sprzętu policyjnego. Zakład Karny we Włodawie przedstawił działania prewencyjne oraz wykorzystanie środków ochrony osobistej. Placówka Terenowa KRUS we Włodawie pokazała odzież ochronną oraz przeprowadziła konkurs dla uczniów, natomiast 2. Lubelski Batalion Wojsk Obrony Terytorialnej we Włodawie przeprowadził pokaz sprzętu wojskowego.

Podczas trwania imprezy działały stoiska Państwowej Inspekcji Pracy, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Policji, 2. Lubelskiego Batalionu Wojsk Obrony Terytorialnej, na których udostępniono materiały prewencyjne dotyczące m.in. prawa pracy, bhp, legalności zatrudnienia, bezpiecznej pracy w rolnictwie oraz ubezpieczeń dla rolników.

Tomasz Abramczyk,
p.o. nadinspektor pracy, OIP Lublin



Ogólnopolski Turniej Piłki

Gościnnie Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie miał okazję zorganizować w przepięknym nadmorskim Mrzeżynie Ogólnopolski Turniej Piłki Siatkowej Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. W tym roku od 16 do 19 września gościliśmy niemal 100 przedstawicieli Okręgowych Inspektoratów Pracy: Katowice – Oddział w Bielsku Białej, Zielona Góra, Kraków – Oddział w Tarnowie, Poznań, Bydgoszcz, Lublin, Rzeszów, Łódź, Warszawa, Opole i Szczecin.



Organizatorzy byli mile zaskoczeni, że koleżanki i koledzy z Rzeszowa (917 km), Lublina (844 km) i Krakowa – Oddział Tarnów (841 km) podjęli wyzwanie i w komplecie stawili się w Mrzeżynie. Za trud przejechania „w poprzek” całej Polski organizatorzy wręczyli skromne, ale miłe upominki. Do późnych godzin wieczornych, przy wspólnym ognisku i pieczonych kiełbaskach, witali gości z różnych zakątków kraju.

Rywalizacja sportowa rozpoczęła się w piątek. Turniej rozgrywany był w przyjacielskiej atmosferze, o czym świadczy fakt, że do drużyn, które miały braki kadrowe, dołączyli koleżanki i koledzy z innych okręgów. Uczestnicy zostali podzieleni

na dwie grupy: Łódź, Warszawa/Opole, Poznań oraz Rzeszów, Lublin/Kraków/Zielona Góra, Bydgoszcz, Szczecin. W obu grupach grał każdy z każdym. Po zakończeniu rozgrywek grupowych do dalszej rywalizacji o zwycięstwo w turnieju przystąpiły drużyny z Lublina/Krakowa/Zielonej Góry, Łodzi, Warszawy/Opola i Rzeszowa. W sobotnich finałach bezkonkurencyjna okazała się drużyna z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, która po zaciętym finale pokonała drużynę z OIP Warszawa/ OIP Opole. Trzecie miejsce zajęła drużyna OIP Lublin/OIP Kraków (Oddział Tarnów)/OIP Zielona Góra, która w równie zaciętym pojedynku pokonała OIP Rzeszów. Turniej rozgrywany był na wysokim i wyrównanym poziomie, a niektóre spotkania

Siatkowej Pracowników PIP



OGÓLNOPOLSKI TURNIEJ SIATKÓWKI
PRACOWNIKÓW
PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY
SZCZECIN - MRZEŻYNO 16-19.09 2021R

kończyły się grą na przewagi, co dostarczało licznie zgromadzonym kibicom dodatkowych emocji.

Po rozgrywkach wszyscy razem – niemal 100 uczestników turnieju – spotkali się na uroczystej kolacji, podczas której organizatorzy wręczyli każdej drużynie pamiątkową „blachę”, a zwycięskiej drużynie przechodni puchar. Wszystkim przekazano także pamiątkowe kubki. Specjalnie ufundowany puchar otrzymał **Tomasz Dębicz**, zawodnik z OIP w Szczecinie. Popularny „Shrek” podczas turnieju w Lublinie uległ koszarnej kontuzji stawu kolanowego. Jego upór i chęć pomocy turniejowym kolegom doprowadziły do tego, że po niemal 2 latach znowu mogliśmy go zobaczyć na parkiecie. Po zakończeniu części oficjalnej, przy suto

zastawionych stołach, toczyły się koleżeńskie rozmowy, a do późnych godzin nocnych trwała zabawa taneczna.

Podziękowania należą się Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy OIP w Szczecinie, Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, a imienne **Tomaszowi Chylińskiemu** i **Iwonie Jamrozik-Balek** – za nieocenioną pomoc w zorganizowaniu turnieju. Dziękujemy uczestnikom i kibicom za tak liczne przybycie i fantastyczny doping. Liczymy na spotkanie w jeszcze większym gronie podczas kolejnego turnieju za rok, gdzie będziemy się równie dobrze bawić!

Z siatkarskim pozdrowieniem
Artur KEMPES Kempkiewicz

Nota wspomnieniowa
o Edwardzie Kołodziejczyku



Pan Edward już nie napisze...

Zaledwie kilka tygodni temu zaprosiliśmy Pana Edwarda na pogawędkę dotyczącą książki poświęconej Stowarzyszeniu Ochrony Pracy, jego genezie, dokonaniom i perspektywom. Gdy zarząd SOP podjął decyzję o wydaniu takiej publikacji, było dla nas oczywiste, że najważniejszą osobą, której można powierzyć jej realizację, będzie wieloletni redaktor Informatora SOP Pan Edward Kołodziejczyk.

Na wspomniane spotkanie Pan Edward przyszedł jak zwykle uśmiechnięty, ze szkicami niektórych wątków przyszłej książki i zdjęciami, które mogłyby posłużyć do bogatego wypełnienia ilustracjami. Na pytanie, jaki przewiduje koszt wydania tej publikacji, w tym swoje honorarium, uśmiechnął się niemal z zażenowaniem i odpowiedział, że się nad tym nie zastanawiał, a już honorarium to najmniejszy problem. Sam fakt, że powstanie taka książka z jego udziałem sprawia mu wielką satysfakcję, a co do wynagrodzenia zapewne się porozumiemy.

Taki był nasz drogi kolega Edward Kołodziejczyk, związany ze Stowarzyszeniem Ochrony Pracy od początku jego istnienia, skromny, życzliwy, koleżeński i często bezinteresowny. Wszyscy go lubiliśmy i darzyliśmy szczerą sympatią a on, mam nadzieję, czuł się w naszym gronie dobrze, bo chętnie do nas zaglądał nawet wtedy, gdy wycofał się już z bezpośredniego uczestnictwa w życiu Stowarzyszenia w roli członka zarządu głównego i redaktora.

Wiadomość o jego nagłym odejściu przyjęliśmy z wielkim smutkiem i zaskoczeniem, mając w pamięci niedawne spotkanie w miłej atmosferze i, jak się wydawało, w dobrym zdrowiu.

W takich chwilach myśl biegnie daleko wstecz do czasów, gdy byliśmy jeszcze młodzi, patrząc z dzisiejszej perspektywy. Pamiętam Pana Edwarda jako sumiennego, a zarazem bardzo profesjonalnego redaktora miesięcznika „Inspektor Pracy”. Z racji swoich obowiązków służbowych uczestniczył w naradach krajowego kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy, w moich wizytacjach placówek PIP, a niekiedy w wyjazdach zagranicznych. Dokumentował posiedzenia Rady Ochrony Pracy oraz moje wystąpienia sejmowe. Zapraszałem go także do udziału w spotkaniach ze szczególnymi gośćmi krajowymi i zagranicznymi, jak np. przedstawicielami kierownictw inspekcji pracy z Wielkiej Brytanii, USA, Niemiec, Danii, Węgier i Litwy, szefami organów państwowych, jak Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Nadzoru Budowlanego, Urząd Dozoru Technicznego i Komenda Główna Policji, a także gośćmi specjalnymi, których wspomnienia miały znaczenie historyczne, jak cór-

ka Mariana Klotta, głównego inspektora pracy z okresu międzywojennego, prof. Andrzej Tymowski, członek Rady Ochrony Pracy, niegdyś żołnierz Batalionu „Parasol” AK i prof. Wiesław Chrzanowski, marszałek Sejmu RP I kadencji. Pomimo wielkiej różnorodności tematyki tych spotkań i poruszanych zagadnień relacje zamieszczane przez Pana Edwarda w „Inspektorze Pracy” były zawsze jasne, zwięzłe i interesujące. Przeprowadzał też dla „Inspektora Pracy” wywiady z osobami kluczowymi dla polskiej ochrony pracy ze środowisk naukowych i partnerów społecznych. Dzięki kulturze osobistej i sympatycznemu sposobowi bycia łatwo nawiązywał kontakty z rozmówcami, wprowadzając jednocześnie przyjemną, a niekiedy i żartobliwą atmosferę rozmowy. Widać było, że czuł się bardzo związany z Państwową Inspekcją Pracy jako urzędem i z jej społecznością.

Później na kilka lat straciłem z nim kontakt. Gdy dotarło do mnie, że już w inspekcji nie pracuje, zaprosiłem go na pogawędkę. Był rozczarowany, że postąpiono z nim niegodnie, wymuszając odejście z pracy, którą lubił i był jej bez reszty oddany. Szczęśliwym zrzędzeniem losu mogłem mu zaoferować podobne zajęcie w wielkim przedsiębiorstwie przemysłowym. Przyjął tę propozycję z wielkim zadowoleniem. Z przyjemnością obserwowałem, jak szybko opanował nową problematykę, o której teraz przyszło mu pisać i dokumentować, oraz jak łatwo nawiązał kontakt z nowym środowiskiem społecznym. Tu również zarówno kadrze kierowniczej, jak i pracownikom dał się poznać jako sympatyczny, a przy tym wszędobylski dziejopis i redaktor interesujący się żywo sprawami przedsiębiorstwa i jego ludzi. Jego rozmówcy z uznaniem odnosili się do jego wiedzy i wyczulenia na sprawy bezpieczeństwa pracy wyniesione z doświadczenia inspekcyjnego.

I znowu nasze drogi rozeszły się na kilka lat, aż do czasu mojego przystąpienia do SOP w 2010 roku, gdzie w gronie członków stowarzyszenia spotkałem z wielkim zadowoleniem Pana Edwarda w roli redaktora organu prasowego.

Dzisiaj, gdy przyszło już, choć z wielkim żalem, myśleć o nim w czasie przeszłym, mogę powiedzieć z pełnym przekonaniem, że swoją pracą pisarską i popularyzatorską oraz społeczną działalnością dobrze przysłużył się ochronie pracy i pozostawił serdeczną pamięć u ludzi, którzy mieli zaszczyt z nim współpracować.

dr Tadeusz Sułkowski
prezes Stowarzyszenia Ochrony Pracy,
Główny Inspektor Pracy w latach 1990-1999

Rutyna, czyli działanie na skróty

Nieostrożność pracowników i lekceważenie zasad bezpieczeństwa przy ścinie drzew

Zdarzają się sytuacje, że pomimo licznych szkoleń w zakresie bhp, szczególnej dbałości pracodawcy o bezpieczeństwo podczas pracy i jego codziennej obecności w miejscu wykonywania prac lekkomyślne zachowanie pracownika oraz lekceważenie przepisów i zasad bezpiecznej pracy mogą doprowadzić do wypadku przy pracy.

W marcu br. na terenie Rejonowej Dyrekcji Lasów Państwowych w Pile doszło do wypadku przy pracach związanych ze ściną drzew, który mógł się zakończyć tragicznie zarówno dla pilarza, jak i pomocnika pilarza, pracowników z kilkunastoletnim stażem pracy na zajmowanych stanowiskach.

Okoliczności zdarzenia

Dwa zespoły robocze, składające się z pilarza i jego pomocnika, prowadziły prace w drzewostanie świerkowym w ramach trzebieży późnej pozytywnej, przy użyciu pilarek spalinowych, na wydzielonych działkach roboczych gwarantujących prowadzenie bezpiecznej ścinki drzew. Pilarze dokonywali ścinki, po czym okrzesywali drzewa i dokonywali przerzynki na wymagane sortymenty, a pomocnicy wykonywali ręczne prace zrywkowe. Prace zrywkowe na powierzchni roboczej, w bezpiecznej odległości od miejsca ścinki – przy użyciu ciągnika z przyczepą samozaładowczą – osobiście wykonywał ich pracodawca.

Jak doszło do wypadku przy pracy? Z ilustracji miejsca zdarzenia wynika, że pilarz ścinał świerk o średnicy w miejscu cięcia 45 cm i wysokości 20 m, który uległ zawieszeniu na innym drzewie (zawieszenie boczne). W związku z tym przystąpił do skrócenia odziomka zawieszzonego drzewa poprzez odcięcie wałka o długości 2,50 m, lecz prawdopodobnie nie zakończył tej czynności i postanowił zastosować inną, niedozwoloną metodę, tj. jedno drzewo na drugie. Ściął kolejne drzewo o średnicy



Pniak po ściętym pierwszym zawieszonym drzewie z odcięтым wałkiem z części odziomkowej, pierwsze zawieszone drzewo z odcięтым wałkiem oraz leżące na nim drugie drzewo, które niespodziewanie obsunęło się po pniu pierwszego drzewa i zostało odrzucone do tyłu.

w miejscu cięcia 30 cm i wysokości 21 m, które miało obalić zawieszony świerk. Obrany przez pilarza sposób postępowania nie tylko nie zadziałał, lecz pogorszył sytuację, ponieważ drugie drzewo również uległo zawieszeniu i opierało się o to pierwsze. W tej sytuacji odciął on od części odziomkowej drugiego ścinanego drzewa wałek o długości 2,50 m, lecz ten zabieg także nie przyniósł oczekiwanego efektu w postaci obalenia obydwu ściętych drzew.

Po nieudanych próbach pilarz przemieścił się w bezpośrednie sąsiedztwo dwóch drzew zawieszonych jedno na drugim celem dokończenia odcięcia wałka od części odziomkowej pierwszego drzewa. Prawdopodobnie w momencie przerzynki wskutek zaistniałych drgań doszło do nagłego obsunięcia się (ześlizgnięcia się) drugiego drzewa – świadczy o tym zdarzenie kory na pniu pierwszego drzewa. W momencie upadania drzewa na ziemię pilarz został uderzony w lewy bok w okolicy klatki piersiowej, doznał poważnego urazu kręgosłupa lędźwiowego i piersiowego oraz złamania żeber.

W momencie wypadku obaj pracownicy znajdowali się w strefie niebezpiecznej, gdzie występowało bardzo duże ryzyko samostannego obalenia się zawieszonych drzew i zagrożenia życia i zdrowia: poszkodowany w odległości ok. 3,30 m od pniaka pierwszego ścinanego drzewa, a pomocnik ok. 2 m od pilarza. Z lustracji pniaka pierwszego zawieszzonego drzewa wynika również, że poszkodowany nie zachował wymaganych parametrów ścinki, ponieważ zawiasa była za wąska, rżaz podcinający za głęboki, a próg za niski.

Przyczyny wypadku ustalone przez inspektora pracy

1. Nieprzestrzeżenie przez pracownika zasad bezpiecznej techniki ścinki i obalania drzew z użyciem pilarki łańcuchowej

Zgodnie z § 46 instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej (dalej: instrukcja bhp), stanowiącej załącznik do zarządzenia nr 36 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 24 kwietnia 2012 r. (dalej: zarządzenie nr 36) prawidłowy sposób wykonania ścinki drzewa wymaga zachowania wymaganych parametrów ścinki, a mianowicie:

- rżaz podcinający powinien być wykonany tak, aby wysokość pozostającego pniaka nie była większa niż 1/4 średnicy w miejscu cięcia i powinien być założony na głębokość od 1/4 do 1/3 średnicy pnia w miejscu cięcia;
- rżaz podcinający należy rozpocząć od cięcia ukośnego pod kątem co najmniej 45°. Rżaz poziomy należy wykonać jako drugi i prowadzić go do środka drzewa, w kierunku rżazu ukośnego. Płaszczyzny cięcia ukośnego i poziomego powinny się ze sobą złożyć, tworząc krawędź podcięcia, która powinna być prostopadła do obranego kierunku obalania i w miarę możliwości pozioma. Po wybicciu powstałego klina w podcięciu nie powinny pozostać niedopiłowane fragmenty, które mogą niekorzystnie wpłynąć na zachowanie przyjętego kierunku obalania drzewa;

- rżaz ścinający musi być założony prostopadle do strzały, ok. 1/10 średnicy pnia powyżej dolnej płaszczyzny rżazu podcinającego (dzięki czemu powstaje próg bezpieczeństwa). Przy obalaniu drzew w górę stoku rżaz ścinający powinien być wykonany tak, aby pozostawiany próg bezpieczeństwa był wyższy niż 5 cm;
- rżaz ścinający powinien być prowadzony w płaszczyźnie poziomej, możliwie równoległe do dolnej płaszczyzny podcięcia. W trakcie jego wykonywania należy do przeciętej części przekroju ścinanego drzewa wprowadzić kliny obalające, jako element popychający drzewo zgodnie z kierunkiem obalania oraz zabezpieczający przed cofnięciem się ścinanego drzewa na prowadnicę pilarki i jej zakleszczeniem;
- wykonując rżaz ścinający należy zostawić niedopiłowaną część pnia (tzw. zawiasę), o szerokości ok. 1/10 średnicy pnia w miejscu cięcia. Zakończenie wykonania rżazu ścinającego i końcowe uformowanie zawiasy kończy ścinkę drzewa pilarką.

Zabrania się przecinania drzewa na całej powierzchni przekroju.

Zalecane jest obustronne skracanie zawiasy na głębokość nie większą niż 5 cm.

2. Niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika – wejście w strefę niebezpieczną, tj. w przestrzeń wokół miejsca dokonywanej ścinki i przebywanie w bezpośrednim sąsiedztwie zawieszonych drzew

Zgodnie z § 25 ust. 1 rozporządzenia Ministra Środowiska w sprawie bhp przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej z dnia 24.08.2006 r. (Dz.U. nr 161 poz. 1141); dalej: rozporządzenie MŚ) oraz § 36 instrukcji bhp, strefa niebezpieczna przy ścince drzew obejmuje przestrzeń wokół miejsca dokonywanej ścinki w promieniu dwóch wysokości ścinanego drzewa. W strefie tej zabronione jest lokalizowanie jakichkolwiek innych stanowisk pracy oraz przebywanie osób nieuprawnionych. Zgod-

nie z § 7 instrukcji bhp pracownicy wykonujący czynności operacyjne w tym samym czasie na danym terenie muszą znać przebieg granic powierzchni roboczej oraz działek roboczych, a także strefy niebezpieczne wszystkich rodzajów wykonywanych prac i mieć ustalone zasady porozumiewania się lub sygnalizacji. Z kolei § 44 instrukcji bhp mówi, że przed rozpoczęciem ścinki drwal musi się upewnić, czy w strefie niebezpiecznej nie znajdują się osoby postronne, a osoby uprawnione muszą znajdować się przy pniu ścinanego drzewa w strefie ścieżek oddalania.

3. Wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, tj. próba odcięcia pilarką wałka od części odziomkowej pierwszego zawieszzonego drzewa, zamiast powiadomienia pracodawcy i ściągnięcia zawieszonych drzew przy użyciu ciągnika pracującego na sąsiedniej powierzchni roboczej

Zgodnie z § 27 ust. 1 rozporządzenia MŚ oraz przepisami wynikającymi z § 70 ust. 1 instrukcji bhp, rozpoczęta ścinka powinna być zakończona obaleniem drzewa, a w przypadku jego zawieszenia lub trudności z jego obaleniem – ściągnięciem przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac w strefie niebezpiecznej. Zgodnie z przepisami wynikającymi z § 70 ust. 2 instrukcji bhp z chwilą zawieszenia drzewa drwal zobowiązany jest powiadomić współpracowników o zaistniałym zagrożeniu, dokonać oceny zawieszenia, wybrać właściwy sposób ściągnięcia drzewa, a w przypadku gdyby ściągnięcie okazało się niemożliwe przy użyciu dozwolonych sposobów i środków, którymi dysponuje, powinien on przerwać pracę, oznakować teren zagrożony i powiadomić przełożonego.

Niedopuszczalne jest obalanie drzewa, z którym są trudności podczas ścinki, innym drzewem.

4. Zastosowanie przez pracownika niedopuszczalnych metod obalania drzew oraz ściąganie drzew zawieszonych podczas przebywania w strefie zagrożenia drugiego pracownika



Dowód wyłączności winy pracownika poszkodowanego, jak również element rażącego niedbalstwa lub umyślności może być przeprowadzony jedynie pod warunkiem uprzedniego wykazania przez zakład pracy, że ten: zatrudnił pracownika zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi; prawidłowo przeszkolił pracownika w zakresie znajomości zasad i przepisów bhp; zapewnił warunki pracy pozwalające na wykonywanie pracy w sposób bezpieczny; zorganizował sprawnie funkcjonujący nadzór nad wykonywaniem pracy przez pracowników.

Zespół powypadkowy wykazał, że wskazane zagadnienia zostały przez pracodawcę zrealizowane, co potwierdziły czynności kontrolne podczas badania okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku przy pracy.

Na prace wykonywane przez poszkodowanego nie było wymagane wydawanie pisemnego polecenia, gdyż wchodziły one w zakres jego codziennych czynności przy pracach związanych z pozyskaniem drewna. Pracownik potwierdził fakt odbycia wymaganych szkoleń w zakresie bhp oraz zapoznania się z instrukcją procesu technologicznego, został wyposażony w sprawne maszyny i urządzenia techniczne oraz sprzęt pomocniczy oraz został poinformowany o sposobie zgłaszania pracodawcy wszystkich prac niebezpiecznych.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, wynikającymi z § 6 ust. 1 i 2 instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej (wprowadzonej zarządzeniem nr 36 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 24 kwietnia 2012 r.), przy pracach leśnych stosuje się nadzór: bezpośredni, polegający na stałym kontakcie pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej z pracownikiem oraz doraźny, polegający na kontakcie pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej z pracownikiem co najmniej raz pod koniec zmiany roboczej.

Na powierzchni roboczej, na której wydarzył się wypadek przy pracy, wykonywane były prace przy ścince drzew i zrywce drewna w ramach trzebieży późnej, przy których wymagany był nadzór doraźny, a sprawował go pracodawca oraz inny pilarz – koordynator prac. Pracodawca wykonywał prace zrywkowe na sąsiedniej działce roboczej i w każdym momencie, w przypadku ewentualnego zgłoszenia lub powiadomienia przez pracowników o powstałym zwieszeniu drzew, natychmiast był gotów pojawić się w miejscu, by wybrać właściwy i dozwolony sposób ściągnięcia drzewa.

Pracownicy pomimo wielokrotnie omawianych zagadnień dotyczących usuwania drzew zawieszonych i przyjętych w zakładzie praktyk zlekceważyli przestrzeżenie przepisów bhp.

Pilarz do obalenia zawieszonych drzew zastosował niedopuszczalne metody – „jedna na drugą” oraz poprzez skracanie zawieszonych drzew od części odziomkowej, zamiast skorzystania z lin pomocniczych, ciągnika zrywkowego lub harwestera, które były eksploatowane na sąsiedniej działce roboczej, i bezpiecznego usunięcia powstałego zawieszenia.

W czasie obalania zawieszonych drzew bezpośrednio w strefie zagrożenia, tj. w odległości ok. 2 m od uszkodzonego, znajdował się pomocnik pilarza, który wykonywał ręczne prace zrywkowe związane z przenoszeniem wałków drewna, co stwarzało bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia obydwu pracowników.

5. Nieprawidłowe zachowanie się pracowników spowodowane lekceważeniem zagrożenia (brawura, ryzykanctwo)

W wyniku lustracji miejsca wypadku stwierdzono, że najprawdopodobniej zarówno pilarz, jak i pomocnik pilarza świadomie zlekceważyli zagrożenia:

- pilarz – przez podjęcie próby obalenia zawieszonych drzewa poprzez skracanie odziomka lub zastosowanie niedozwolonej metody obalenia drzew „jedna na drugą”;
- pomocnik pilarza – przez przebywanie w strefie niebezpiecznej i wykonywanie czynności znoszenia wałków z bezpośredniego sąsiedztwa zawieszonych drzew.

„Rażące niedbalstwo” zachodzi wówczas, gdy nie jest nadzwyczajnym przewidzeniem przez pracownika wypadkowych skutków nieprzestrzegania przepisów bhp, a zatem chodzi o możliwość przewidywania skutków, jakich można oczekiwać i jakich wymaga się od przeciętnego pracownika, odpowiednio przeszkolonego w zakresie bhp w sprawach niewymagających dodatkowej wiedzy fachowej lub specjalizacji.

W orzeczeniu z dnia 15 listopada 2000 r., (sygn. II UKN 43/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 273) Sąd Najwyższy podkreślił, że „naruszenie przepisów spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa wskazuje, że zamiar w przypadku winy umyślnej lub możliwość i obowiązek przewidywania w przypadku winy nieumyślnej, dotyczą naruszenia przepisów, a nie skutków zdarzenia” (rażące niedbalstwo nie odnosi się do samego zdarzenia, lecz do naruszenia przepisów). Ustalenie, że przyczyną wypadku było naruszenie przez uszkodzonego przepisów o ochronie życia i zdrowia spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, nie może opierać się tylko na domniemaniu zespołu powypadkowego, lecz musi być poparte dowodami stanowiącymi podstawę takiego stwierdzenia. Winę i rażące niedbalstwo należy konkretnie udowodnić.

Przebywanie pilarza i pomocnika w bezpośrednim sąsiedztwie zawieszonych drzew świadczy o lekceważeniu występujących zagrożeń związanych z uderzeniem przez spadające bądź przemieszczające się drzewo lub uderzeniem przez odłamane gałęzie i konary. Obaj pracownicy mieli wieloletni staż pracy na zajmowanych stanowiskach, odbywali co roku szkolenia okresowe w zakresie bhp, miesiąc przed wypadkiem odbyli ponowny udokumentowany instruktaż stanowiskowy w miejscu wykonywania prac leśnych, gdzie omawiane były m.in. zagadnienia dotyczące bezpiecznej ścinki drzew oraz prac niebezpiecznych, w tym usuwania drzew zawieszonych, zostali także zapoznani przez pracodawcę z instrukcją procesu technologicznego. Biorąc pod uwagę zaangażowanie pracodawcy i osoby pełniącej obowiązki służby bhp w zapewnianie bezpiecznych warunków pracy i przygotowanie zawodowe pracowników, wydawałoby się, że powinni oni posiadać dostateczną wiedzę oraz znajomość przepisów i zasad obowiązujących przy wykonywaniu prac związanych ze ścinką drzew.

Zespół powypadkowy stwierdził, że wyłączną przyczyną wypadku było rażące niedbalstwo pilarza oraz że – biorąc pod uwagę wiek, doświadczenie życiowe i zawodowe, posiadane kwalifikacje i uprawnienia, przygotowanie zawodowe, a także ogólny poziom intelektualny pracownika – uszkodzony był w stanie przewidzieć wypadkowe skutki nieprzestrzeganych przepisów bezpieczeństwa pracy.

Zasady bezpiecznej ścinki

Prace związane z usuwaniem drzew przy użyciu pilarek łańcuchowych są bardzo niebezpieczne i wiążą się z ryzykiem poważnych w skutkach wypadków przy pracy. Przy ścinie drzew konieczna jest ze strony pracowników pełna koncentracja uwagi na wykonywanych czynnościach i bieżące analizowanie sytuacji, a ze strony pracodawców ustawiczne przypominanie pracownikom o poważnym traktowaniu problematyki bhp podczas codziennego wykonywania pracy w lesie i częste kontrole stanu bezpieczeństwa pracy, aby pracownicy z dużym doświadczeniem nie popadali w rutynę.

Ścinę drzew przy pracach zespołowych należy dobrze zaplanować i zapewnić najwyższy poziom bezpieczeństwa. Prace związane ze ścinką drzew powinny wykonywać osoby z odpowiednim doświadczeniem, znające podstawowe zasady prawidłowej i bezpiecznej ścinki drzew oraz świadome wszystkich zagrożeń, jakie występują przy ścinie i obalaniu drzew przy użyciu pilarek spalinowych.

Podczas procesu ścinki należy trzymać się następujących zasad:

- ustalić zasady porozumiewania się w zespole;
- sprawdzić, czy w strefie niebezpiecznej nie przebywają inni pracownicy;
- określić kierunek obalania drzewa;



Zgodnie z § 7 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. (Dz.U. nr 161, poz. 1141) w sprawie bhp przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej za prace szczególnie niebezpieczne uznaje się m.in. prace przy usuwaniu drzew trudnych, w szczególności:

- złomów i wywrotów;
- drzew z pękniętym pniem;
- drzew ze stwierdzoną zgnilizną wewnętrzną;
- drzew zlokalizowanych w sąsiedztwie budynków, budowli, linii teleenergetycznych i szlaków komunikacyjnych;
- drzew wyjątkowo grubych;
- drzew silnie pochylonych przeciwnie do założonego kierunku obalania;
- drzew zawieszonych, trudnych do ściągnięcia.

- wyznaczyć i oczyścić ścieżki oddalania dla bezpiecznego odejścia od drzewa po zakończeniu ścinki na minimalną odległość 5 m.

Zadne powszechnie obowiązujące przepisy nie określają bezpiecznych technik ścinki drzew i nie regulują szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizowaniu i wykonywaniu prac leśnych związanych z pozyskaniem drewna, lecz ze względu na zagrożenia, jakie są z nimi związane, powinny być one wykonywane zgodnie z instrukcjami bhp. Pracownicy zobowiązani są wykonywać takie prace na podstawie instrukcji bhp opracowywanych i udostępnianych przez pracodawców lub instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej, zatwierdzonej przez Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych, która zalecana jest do stosowania również przez zakłady usług leśnych świadczące usługi na rzecz Lasów Państwowych.

Na pracodawcy ciążyą wszystkie obowiązki wynikające z prawa pracy, w tym z art. 237⁴ § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz § 41 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jednolity Dz.U. nr 169, poz. 1650 ze zm.), dotyczące wydawania i udostępniania pracownikom instrukcji bhp. Realizując ten obowiązek, pracodawca może zamiast instrukcji opracowanej we własnym zakresie udostępnić swoim pracownikom do obowiązkowego stosowania instrukcję zatwierdzoną przez Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych, ponieważ wynika to z zawartych z nadleśnictwami umów na usługi leśne. Należy jednak pamiętać, aby pracodawca wprowadził tę instrukcję do stosowania aktem wewnątrzzakładowym, np. zarządzeniem wewnętrznym czy postanowieniami regulaminu pracy (w większych zakładach), bądź

stosownymi zapisami w umowie o pracę lub potwierdzeniem zaznajomienia się przez pracownika z przepisami i zasadami bhp określonymi w tej instrukcji w ramach szkoleń wstępnych w zakresie bhp, zgodnie z art. 237⁴ § 3 k.p.

Do obowiązków pracodawcy w ramach przygotowania zawodowego pracowników – zgodnie § 80 ust. 2 oraz § 81 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jednolity Dz.U. nr 169, poz. 1650 ze zm.) – należy również ustalenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy oraz określenie szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

Podstawowym obowiązkiem pracownika, wynikającym z art. 211 k.p. jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych poleceń i wskazówek przełożonych oraz przestrzegania instrukcji bhp. Działania podejmowane przez pracodawców dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w oparciu o rzetelnie przeprowadzoną ocenę ryzyka zawodowego oraz informowanie pracowników o zagrożeniach i ryzyku związanym z wykonywaną pracą, a także stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko są niezbędne w celu uniknięcia lub zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia wypadków przy pracy w przyszłości. Zapobieganie wypadkom w procesie pracy powinno być jednym z najważniejszych zadań zarówno pracodawców, jak i pracowników.

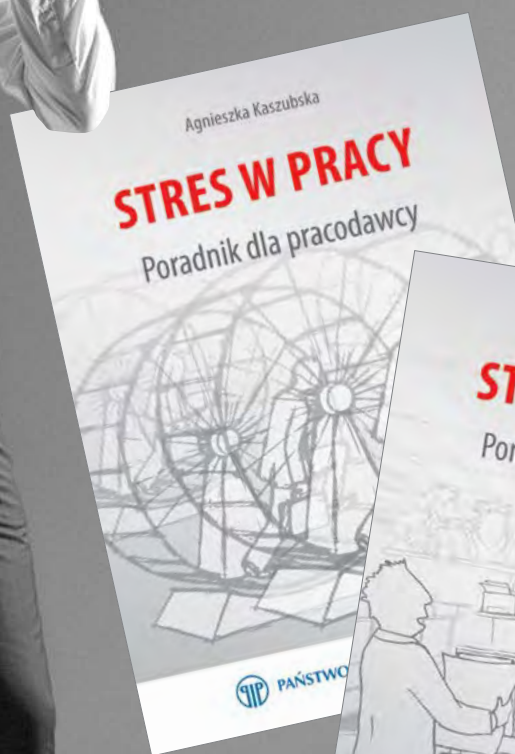
Teresa Domżańska,

starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Poznań



Państwowa
Inspekcja Pracy
poleca:

Wydawnictwa dotyczące zapobiegania stresowi w miejscu pracy



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

Nagroda Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Kraheleskiej



Warszawa 2021

W uznaniu zasług Haliny Krahelskiej dla rozwoju inspekcji pracy w Polsce
Główny Inspektor Pracy ustanowił w 1989 roku Nagrodę im. Haliny Krahelskiej
przyznawaną za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy
i ochrony zdrowia w środowisku pracy.



Halina Krahelska

urodziła się w 1886 r. w Odessie. Za nielegalną działalność zesłana na Syberię w latach 1912-1917.

Po przyjeździe do Polski od roku 1919 w inspekcji pracy zajmowała się głównie problematyką ochrony zdrowia kobiet i pracowników młodocianych.

W latach 1927-1931 była zastępcą głównego inspektora pracy. Podczas II wojny światowej działała w Wojskowym Biurze Komendy Głównej AK. Zmarła w obozie koncentracyjnym w Ravensbrück w 1945 r.

Halina Krahelska była autorką wielu opracowań dotyczących ochrony pracy. Tuż przed śmiercią napisała „Wytyczne w sprawie organizacji Inspekcji Pracy w Polsce Niepodległej po II Wojnie Światowej”.

Nagroda honoruje dokonania laureatów w dziedzinie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, projektowania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy.



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Katarzyna Łażewska-Hrycko

Warszawa, 28 września 2021 r.

Na podstawie Zarządzenia Nr 11/16 Głównego Inspektora Pracy z 14 czerwca 2016 r. w sprawie ustanowienia Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy (z późn. zm.) – w 2021 r. Nagrodę otrzymują:

- **Elżbieta Dobrowolska**
- **prof. dr hab. Urszula Jackowiak**
- **Jakub Kus**
- **prof. dr hab. Jacek Męcina**
- **Urszula Michalska**
- **Barbara Anna Miszczuk**
- **Marek Mnich**
- **prof. dr hab. Michał Seweryński**
- **dr hab. Beata Świątkowska**
- **dr inż. Piotr Wojtacha**

Główny Inspektor Pracy

Katarzyna Łażewska-Hrycko

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



Elżbieta Dobrowolska

Z wnioskiem o przyznanie Elżbiecie Dobrowolskiej Nagrody im. Haliny Kraheleskiej wystąpiła Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Swoją karierę zawodową w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych rozpoczęła w 1988 roku. W latach 2009-2019 była wicedyrektorem Departamentu Świadczeń Emerytalno-Rentowych, a od 2019 r. pełni funkcję dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji. Nadzoruje działania prewencyjne wpisujące się w dwa główne filary prewencji ZUS: prewencję rentową i prewencję wypadkową. Pierwszy z nich ma przeciwdziałać ryzyku niezdolności do pracy, drugi – ryzyku wypadku przy pracy i chorób zawodowych. Wspólnym celem podejmowanych działań prewencyjnych jest utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej pracownika. W ramach prewencji ZUS realizuje program rehabilitacji leczniczej oraz program dofinansowania działań płatników składek.

Po objęciu funkcji dyrektora Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Elżbieta Dobrowolska przystąpiła do wprowadzania zmian optymalizacyjnych w obszarze prewencji i rehabilitacji. Zainicjowała ewaluację zadań z zakresu prewencji rentowej i wypadkowej w aspektach: prawnym, finansowym, organizacyjnym, procesowym i zarządczym. Podjęła też działania w obszarze elektroniczacji i automatyzacji procesu rehabilitacji leczniczej oraz procesu dofinansowania działań płatników składek. Dzięki zaprojektowanym zmianom procesy te staną się bardziej innowacyjne i – dopasowując się do uwarunkowań zewnętrznych – związane z aktualnymi ryzykami i rozwojem technologicznym.

Laureatka przywiązuje dużą wagę do nowoczesnego podejścia do zarządzania. Celem wprowadzanych zmian w obszarze prewencji i rehabilitacji stało się wdrożenie systemowego podejścia do zarządzania działaniami prewencyjnymi. Prewencja rentowa wypadkowa to upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach związanych z niezdolnością do pracy, a także wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi oraz wiedzy na temat działań zapobiegawczych w tych obszarach. Elżbieta Dobrowolska wykorzystuje tę płaszczyznę działalności prewencyjnej między innymi do analizowania trendów związanych z przyczynami powstawania niezdolności do pracy, przyczynami wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a na ich podstawie do projektowania usług prewencyjnych jak najlepiej dopasowanych do aktualnych wyzwań.

imienia Haliny Kraheleskiej



prof. dr hab. Urszula Jackowiak

Profesor nauk prawnych. Studia prawnicze ukończyła w 1966 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu. W 1973 roku obroniła pracę doktorską „Wyrównanie szkód majątkowych spowodowanych wypadkami przy pracy”. Po krótkich okresach pracy na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu (lata 1972-1974) i Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (lata 1974-1976) w 1976 roku związała się na stałe z Uniwersytetem Gdańskim. W 1988 roku uzyskała stopień naukowy doktora habilitowanego na podstawie rozprawy „Kwalifikacje pracownicze w stosunku pracy”. W 1985 roku odbyła roczny staż naukowy na Uniwersytecie w Bonn, zaś w 1996 roku – trzymiesięczny w Instytucie Maxa Plancka w Monachium.

Od samego początku kariery naukowej w dorobku prof. Urszuli Jackowiak dominowała problematyka ochrony pracy, w tym wypadków przy pracy. Do tego nurtu należy zaliczyć monografię „Wyrównanie szkód majątkowych spowodowanych wypadkami przy pracy” (Poznań, 1975) oraz liczne artykuły w opracowaniach zbiorowych. Szczególne miejsce w dorobku naukowym prof. Urszuli Jackowiak zajmuje sytuacja kobiet w prawie pracy. Tej problematyce została poświęcona monografia „Sytuacja pracownicza kobiet” (Gdańsk, 1994), a także artykuły: „Przeniesienie pracownicy w ciąży do innej pracy”, „Sankcje zatrudniania kobiet przy pracach wzbronionych”, „Zmiany w zakresie ochrony pracy kobiet” oraz „Rola prawa pracy i prawa socjalnego w ochronie praw i interesów kobiet”.

Pod redakcją prof. Urszuli Jackowiak powstały prace zbiorowe: „Komentarz do kodeksu pracy” (Gdańsk, 1996, 1997, 2001, 2004) oraz podręcznik do prawa pracy.

Profesor Urszula Jackowiak była aktywna na polu organizacyjnym. Pełniła funkcje prodziekana na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego, prorektora UG, a także członka Senatu UG. W latach 1993-2006 była kierowniczką Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UG. Przez wiele lat pełniła funkcję przewodniczącej Zarządu Głównego Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego (PSUS).

Nagroda im. Haliny Kraheleskiej prof. dr hab. Urszuli Jackowiak została przyznana z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



Jakub Kus

*O przyznanie Nagrody im. Haliny Krahelskiej
Jakubowi Kusowi
wnioskował Przewodniczący
Związku Zawodowego „Budowlani”.*

Wiceprzewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, ekspert Związku i Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa w zakresie ochrony pracy. Jest działaczem związkowym i społecznym, od 30 lat aktywny w ruchu związkowym pracowników budownictwa, spółdzielczości mieszkaniowej, przemysłu wyrobów budowlanych, drzewiarskiego, meblarskiego i leśnictwa.

Od początku swej działalności zajmuje się problematyką ochrony pracy. Na uwagę zasługuje kompleksowe podejście, zgodnie z którym zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy łączą się integralnie z całokształtem warunków pracy i zatrudnienia, mobilnością pracowników, legalnością zatrudnienia oraz szkoleniem zawodowym i edukacją dla bezpieczeństwa. Jakub Kus jest ekspertem w zakresie standaryzacji kwalifikacji, autorem podstaw programowych kształcenia w zawodach budowlanych i autorem standardów kompetencji zawodowych, zwracającym szczególną uwagę na kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest inicjatorem i wieloletnim organizatorem (od 1999 roku) ogólnopolskiego cyklu warsztatów dla społecznych inspektorów pracy, prowadzonych przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

Jako członek zespołu przygotowywał w 2002 roku projekt uchwały Sejmu RP o ustanowieniu Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Od 2006 roku jest członkiem władz Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa EFBWW (obecnie członkiem Komitetu Wykonawczego Federacji), a od 2002 roku stałym uczestnikiem prac Europejskiego Dialogu Społecznego w ramach grupy roboczej ds. bhp w budownictwie, funkcjonującej przy Europejskiej Federacji Przemysłu Budowlanego, gdzie prezentuje opinie i wnioski polskich partnerów społecznych.

W latach 2002-2015 był przedstawicielem polskich związków zawodowych w Komitecie Doradczym KE ds. swobodnego przepływu pracowników, zajmującym się m.in. kwestiami legalności zatrudnienia i delegowania pracowników. Jest autorem publikacji i koordynatorem wielu projektów międzynarodowych poświęconych tematyce bezpieczeństwa pracy w budownictwie i przemyśle drzewnym. Jest też autorem lub współautorem większości stanowisk ZZ „Budowlani” związanych z problematyką ochrony pracy.

imienia Haliny Krahelskiej



prof. dr hab. Jacek Męcina

Prawnik, polityk społeczny, ekspert z zakresu prawa pracy, warunków pracy i stosunków pracy oraz polityki zatrudnienia, polityki rynku pracy i dialogu społecznego. Łączy aktywność naukową z działalnością ekspercką w Konfederacji Lewiatan i szerzej z działalnością publiczną w wymiarze krajowym, europejskim i międzynarodowym. Z Konfederacją Lewiatan jest związany od 2000 roku, jako dyrektor Departamentu Prawa Pracy i Dialogu Społecznego. Od 2006 roku pełni funkcję doradcy Zarządu, inicjując liczne badania, konferencje i seminaria oraz negocjacje ze stroną związkową i rządem, mające kluczowy wpływ na rozwój standardów pracy, ochrony pracy i zdrowia w środowisku pracy w Polsce.

Pasje badawcze łączy z zaangażowaniem w służbę publiczną jako członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (od 2004 roku), wiceminister gospodarki i pracy odpowiedzialny za problemy prawa pracy, wynagrodzeń, dialogu społecznego i rynku pracy (2005 rok), sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (lata 2012-2015), członek Rady Dialogu Społecznego. Szczególnym obszarem aktywności prof. Jacka Męciny jest prawo pracy i warunki pracy, który stanowi zasadniczą część prawie już 30-letniej aktywności zawodowej i dużego dorobku w tym zakresie. Uczestniczył on we wszystkich kluczowych negocjacjach w obszarze prawa pracy, warunków pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W sprawach tych nie tylko aktywnie współpracował z organizacjami pracodawców i kluczowymi centralami związkowymi, ale także z Ministerstwem Pracy, Państwową Inspekcją Pracy, Sejmem i Senatem RP. Był uczestnikiem procesu legislacyjnego, a jego ekspertyzy i opinie wielokrotnie prezentowano w Sejmie i Senacie RP. Ważnym obszarem działalności laureata jest obecność w Radzie Ochrony Pracy ostatnich trzech kadencji (od 2009 roku). Aktywne uczestnictwo w kształtowaniu stosunków pracy w Polsce i inicjowanie dialogu społecznego w tym zakresie oznacza zasadniczy wpływ na poprawę jakości pracy i warunków pracy oraz popularyzację przepisów prawa pracy.

*Z wnioskiem o uhonorowanie
prof. dr. hab. Jacka Męciny
Nagrodą im. Haliny Krahelskiej wystąpił
Prezydent Konfederacji Lewiatan.*

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



Urszula Michalska

To dzięki uporowi Urszuli Michalskiej w wielu podmiotach leczniczych nastąpiła znacząca poprawa warunków pracy w takich obszarach, jak czas pracy i jego prawidłowe naliczanie, wypłacanie godzin nadliczbowych, wypłacanie należności pieniężnych, przestrzeganie zakładowego prawa pracy czy respektowanie uzgodnień ze związkami zawodowymi.

Laureatka całe swoje życie zawodowe związała z branżowym ruchem związkowym sektora ochrony zdrowia. Członkiem Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia została w 1974 roku, a od 1982 roku była członkiem Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia w Radomsku. W 1983 roku została wybrana do zarządu władz związku, działając jednocześnie w strukturach Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia. Rok później (w 1984 roku) wybrano ją na przewodniczącą Rady Wojewódzkiej Federacji w Piotrkowie Trybunalskim, a następnie na członka Prezydium Rady Krajowej i wiceprzewodniczącą Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia. Od 2004 roku pełni funkcję przewodniczącej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej. Przez wiele lat Federacja zrzeszała jedynie pracowników ochrony zdrowia – to dzięki Urszuli Michalskiej udało się poszerzyć zakres jej działalności o pracowników sektora pomocy społecznej, ważną i przez wiele lat niezrzeszoną w żadnych strukturach grupę zawodową.

Od 2002 roku, jako przewodnicząca Branży OPZZ Ochrona Zdrowia i Ubezpieczenia Społeczne, a następnie przewodnicząca Branży OPZZ Usługi Publiczne, uczestniczy w inicjatywach krajowych i międzynarodowych na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, nie tylko w podmiotach leczniczych. Od 2004 r. jest członkiem Prezydium i Rady OPZZ – organów statutowych OPZZ.

Od początku funkcjonowania Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, a następnie Rady Dialogu Społecznego była członkiem obu gremiów z rekomendacji OPZZ. Zasiada jako członek w zespołach problemowych Rady Dialogu Społecznego: doraźnym zespole ds. ochrony zdrowia oraz zespole ds. usług publicznych (była wiele lat jego przewodniczącą). Jest członkiem branżowego Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia przy Ministrze Zdrowia.

Pod wnioskiem o Nagrodę im. Haliny Krahelskiej dla Urszuli Michalskiej podpisał się Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

imienia Haliny Krahelskiej



Barbara Anna Miszczuk

Jest ekspertem w Biurze Spraw Pracowniczych w Centrali Polskich Kolei Państwowych S.A. Od 2006 roku pełniła funkcję przewodniczącej Organizacji Zakładowej, a od 2012 r. – Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w PKP S.A. To dzięki jej staraniom, na podstawie wniosków skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, kilkadziesiąt wadliwych umów cywilnoprawnych zostało przekształconych w umowy o pracę.

W licznych zakładach PKP S.A., w których nie funkcjonowały związki zawodowe, brakowało komisji czy służby bhp, społecznych inspektorów pracy bądź ocen ryzyka zawodowego, to Barbara Anna Miszczuk doprowadziła do zawarcia stosownych aktów prawnych. Przykładem niech będą zakładowy układ zbiorowy pracy oraz regulaminy pracy zawierające unormowania w dziedzinie bhp, jak przydział odzieży i obuwia roboczego, zapewnienie środków ochrony indywidualnej, wybór zakładowych i oddziałowych społecznych inspektorów pracy, przestrzeganie przez pracodawcę obowiązków związanych z wypadkami przy pracy, przeprowadzanie instruktaży ogólnych i stanowiskowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś w ramach profilaktycznej ochrony zdrowia – wspieranie zastosowań ergonomii stanowisk i organizacji pracy, doprowadzenie do opracowania zasad odnoszących się do ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą. Jest to o tyle ważne, że działania te dotyczyły pracodawców, u których w większości występują niebezpieczne stanowiska pracy.

W okresie pandemii Barbara Anna Miszczuk – wobec braku regulacji ustawowych – czynnie uczestniczyła w opracowywaniu zasad wykonywania przez pracowników pracy zdalnej oraz zasad bezpiecznego kontaktu w relacji pracownik – klient.

Będąc członkiem NSZZ „Solidarność”, służy swoją wiedzą członkom związku zatrudnionym w innych sektorach, którzy zwracają się z prośbą o wsparcie, skutecznie doradza z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy dziesięciu spółek docenili zasługi na gruncie prawa pracy oraz działania na rzecz pracowników, a także niejednokrotnie walkę o ich prawa i w 2020 roku wybrali Barbarę Annę Miszczuk swoim przedstawicielem w Radzie Nadzorczej PKP S.A. Warto nadmienić, że okazane poparcie pracowników było największe w historii PKP S.A.

Kandydaturę Barbary Anny Miszczuk do Nagrody im. Haliny Krahelskiej zgłosił Przewodniczący Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



Marek Mnich

O Nagrodę im. Haliny Krahełskiej dla Marka Mnicha wniosowała Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych.

Od początku swojej kariery zawodowej Marek Mnich pracuje w branży górniczej węgla kamiennego, a także aktywnie uczestniczy w życiu lokalnej społeczności jako samorządowiec. Od blisko 30 lat jest czynnym działaczem związkowym. Funkcję przewodniczącego Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność ‘80” w Kopalni Węgla Kamiennego Sośnica pełni od 23 lat. Przewodniczącym Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność ‘80” jest od 8 lat, aktywnie wspierając działalność wszystkich struktur związkowych na każdym ich szczeblu. W KWK Sośnica od zawsze angażował się w wybory wydziałowych i zakładowych inspektorów pracy. Jako przedstawiciel organizacji pracowników uczestniczy w przeglądach stanowisk pracy pod kątem standardów bhp.

Marek Mnich od wielu lat współpracuje z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Katowicach, współorganizując szkolenia z zakresu prawa pracy dla działaczy związkowych. Od 15 lat jest też członkiem Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników, gdzie pracował nad zmianami w zakładowym układzie zbiorowym pracy, dzięki czemu pracownicy przemysłu górniczego zyskali wyższe standardy bezpieczeństwa i osłon socjalnych. Jako członek zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego Marek Mnich nieustannie zabiega o poprawę kryteriów i wskaźników dochodowych w zakresie wynagrodzeń oraz świadczeń rodzinnych.

Jako delegat Polski występował na corocznych konferencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy w Pałacu Narodów ONZ w Genewie, angażując się w prace nad kształtowaniem przepisów MOP w zakresie poprawy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wielokrotnie uczestniczył w posiedzeniach Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, brał czynny udział w pracach dotyczących m.in. kwestii związanych z implementacją oraz standaryzacją przepisów w zakresie bezpieczeństwa i warunków pracy w przemyśle.

Należy także uwzględnić wieloletnią współpracę Marka Mnicha z Wyższym Urzędem Górniczym w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie, w ramach której wypracowywał lepsze warunki zatrudnienia oraz systemy zabezpieczeń pracowników na polskim rynku pracy.

imienia Haliny Krahełskiej

Już same tytuły kilku książek i opracowań autorstwa laureata mogłyby posłużyć za uzasadnienie przyznania nagrody im. Haliny Krahełskiej: „Normy pracy. Problematyka prawna”, „Wynagrodzenie za pracę”, „Metody regulacji prawnej wynagradzania za pracę w krajach kapitalistycznych”, „Grupowe formy organizacji pracy. Charakterystyka prawna”, „Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy”. A to tylko pozycje opublikowane w języku polskim.

Michał Seweryński to profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, doktor nauk prawnych i doktor habilitowany w dziedzinie nauk prawnych. Specjalizuje się w obszarze polskiego i międzynarodowego prawa pracy. Na Uniwersytecie Łódzkim kierował Zakładem Zbiorowych Stosunków Pracy i Polityki Społecznej. Objął funkcję kierownika Katedry Prawa Europejskiego. Senator VII, IX i X kadencji. Wicemarszałek Senatu IX kadencji. W Senacie jest wiceprzewodniczącym Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji. Członek Rady Ochrony Pracy XI kadencji.

Jako visiting professor wykładał porównawcze prawo pracy na uniwersytetach we Francji, Kanadzie, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Szwajcarii i Japonii.

Na Uniwersytecie Łódzkim pełnił funkcje: prodziekana (lata 1981-1984) i dziekana (lata 1984-1987) Wydziału Prawa i Administracji, a następnie prorektora (lata 1987-1990) i rektora (lata 1990-1996) tej uczelni. W latach 1990-1994 był kierownikiem Zakładu Zbiorowych Stosunków Pracy i Polityki Społecznej, a od 1994 do 2009 roku kierował Katedrą Prawa Europejskiego („Chaire Jean Monnet”). W latach 1975-1977 kierował filią Uniwersytetu Łódzkiego w Sieradzu.

W latach 1990-1996 był przewodniczącym Konferencji Rektorów Uniwersytetów Polskich. W latach 2005-2007 pełnił funkcję ministra edukacji narodowej i nauki oraz ministra nauki i szkolnictwa wyższego.

Działalność naukowa prof. Michała Seweryńskiego koncentruje się na zagadnieniach polskiego i międzynarodowego prawa pracy oraz industrial relations. Rezultatem tej działalności jest ponad 170 publikacji naukowych (w tym kilkadziesiąt w językach obcych).



**prof. dr hab.
Michał Seweryński**

O przyznanie prof. dr. hab. Michałowi Seweryńskiemu Nagrody im. Haliny Krahełskiej wniosowała Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy.

Nagroda Głównego Inspektora Pracy



*dr hab. n. med.
Beata Świątkowska*

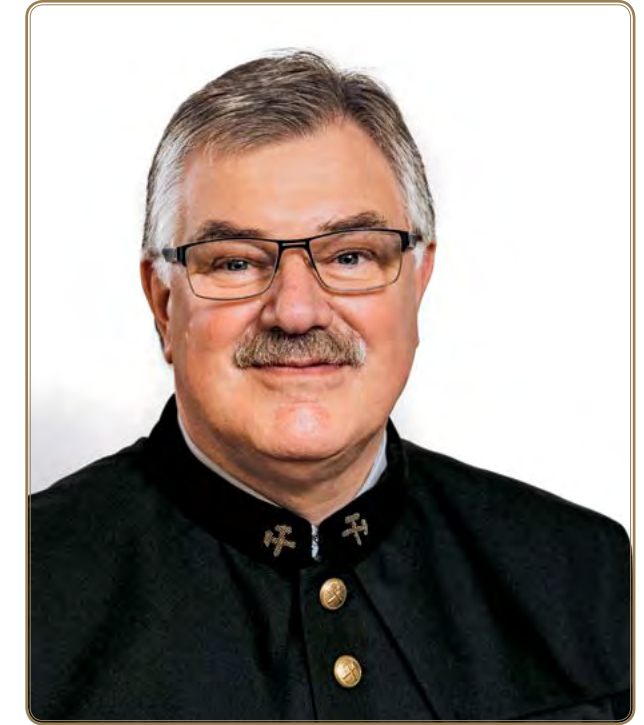
*Dr hab. n. med. Beata Świątkowska
została zgłoszona do Nagrody im. Haliny Krahelskiej
przez Dyrektora Instytutu Medycyny Pracy
imienia prof. dr. med. Jerzego Nofera w Łodzi.*

Jest epidemiologiem zawodowym i środowiskowym, specjalistą zdrowia publicznego i bhp, absolwentką łódzkiego Uniwersytetu Medycznego, a obecnie słuchaczem studiów podyplomowych SGH-WUM MBA. W 2001 roku rozpoczęła pracę w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. dr. med. Jerzego Nofera w Łodzi w Zakładzie Epidemiologii Środowiskowej, Ośrodku Referencyjnym Badań i Oceny Ryzyka Zdrowotnego Związanych z Azbestem. Od 2017 roku pełni funkcję kierownika tego Ośrodka.

Od początku swojej kariery aktywnie włącza się w realizację projektów dotyczących wpływu czynników szkodliwych na zdrowie. Szczególnie koncentruje się na ocenie zagrożenia oraz analizie skutków zdrowotnych powodowanych ekspozycją na pył azbestu. Od kilkunastu lat czynnie uczestniczy w działaniach ogólnokrajowych i międzynarodowych, mających na celu zwiększanie świadomości i zapobieganie negatywnym skutkom narażenia na pył azbestu. Koordynuje też badania profilaktyczne byłych pracowników przetwórstwa azbestu w ramach projektu „Amiantus”. Jest członkiem Rady Programowej Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032, działającej przy Ministrze Rozwoju i Technologii.

W ramach Narodowego Programu Zdrowia prowadzi Centralny Rejestr Chorób Zawodowych, przygotowując coroczne opracowania epidemiologiczne stanowiące pełne źródło informacji o chorobach zawodowych. Czynnie uczestniczy w ocenie zagrożenia oraz analizie skutków zdrowotnych powodowanych ekspozycją zawodową i środowiskową na kancerogeny – przy współpracy z Międzynarodową Agencją Badań nad Rakiem (IARC), Międzynarodowym Instytutem Badań w Zakresie Prewencji Chorób (IPRI) oraz Wellcome Sanger Institute. Jest członkiem The International Lung Cancer Consortium (ILCCO) – międzynarodowej grupy badawczej nowotworów płuc oraz INHANCE Consortium – międzynarodowej grupy badawczej prowadzącej badania epidemiologiczne nowotworów głowy i szyi.

imienia Haliny Krahelskiej



dr inż. Piotr Wojtacha

*Z wnioskiem o uhonorowanie
dr. inż. Piotra Wojtachy
Nagrodą im. Haliny Krahelskiej
wystąpił Prezes Wyższego Urzędu Górniczego.*

Jest absolwentem Technikum Geologicznego w Kielcach, Wydziału Górniczego Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, gdzie ukończył studia w zakresie górnictwa i geologii o specjalności technika podziemnej eksploatacji złóż, a także studiów podyplomowych w zakresie zarządzania i marketingu w przedsiębiorstwie na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej w Gliwicach. W latach 1979-1991 pracował w Kopalni Węgla Kamiennego „Gliwice”. Od 1991 roku jest pracownikiem organów nadzoru górniczego. Od 2010 roku pracuje w Wyższym Urzędzie Górniczym, początkowo na stanowisku dyrektora Departamentu Ochrony Środowiska i Gospodarki Złożem, a obecnie (od 2014 roku) – wiceprezesa Wyższego Urzędu Górniczego. W okresie od 1 czerwca 2016 roku do 28 lutego 2017 roku, na polecenie Prezesa Rady Ministrów, wykonywał obowiązki prezesa Wyższego Urzędu Górniczego.

Laureat inicjuje współpracę z jednostkami naukowo-badawczymi. Od 2011 roku nadzoruje realizację długofalowego projektu badawczego służącego inwentaryzacji dawnych wyrobisk mających połączenie z powierzchnią. Podejmowane w tym obszarze działania wychodzą na przeciw zapotrzebowaniu samorządów, administracji różnego szczebla na informacje o zagrożeniach ze strony zlikwidowanych zakładów górniczych.

Od 2010 roku współorganizuje, a od 2015 roku jest głównym organizatorem corocznych konferencji dotyczących bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w polskim górnictwie, nadając tym konferencjom odpowiednią rangę, dbając, by prezentowana tematyka znalazła swój oddźwięk wśród liczego grona uczestników z branży górniczej i środowiska naukowego.

Od 2015 roku pełni funkcję redaktora naczelnego miesięcznika „Bezpieczeństwo Pracy i Ochrona Środowiska w Górnictwie” wydawanego przez Wyższy Urząd Górniczy. Jest również autorem i współautorem wielu publikacji z zakresu gospodarki złożami kopalni i bezpieczeństwa powszechnego.

Laureaci Nagrody Głównego Inspektora Pracy

- Ryszard Andrzejak (2005)
- Andrzej Babczyński (2016)
- Jerzy Bartnik (2013)
- Zdzisław Bednarek (1994)
- Krzysztof Bielecki (2012)
- Karol Bielski (2019)
- Dorota Bieniasz (2019)
- Edward Borak (2000)
- Bożena Borys-Szopa (2001)
- Elżbieta Bożejewicz (2012)
- Wojciech Bradecki (2005)
- Agnieszka Brochocka (2020)
- Wojciech Buczak (2020)
- Joanna Bugajska (2019)
- Alfred Bujara (2020)
- Anna Bujnowska (2013)
- Ryszard Celeda (2003)
- Józef Cencora (2008)
- Michał Hubert Chałoński (2010)
- Franciszek Chołdrych (2002)
- Henryk Chrobak (1991)
- Zbigniew Cierpka (2003)
- Helena Cioch (2004)
- Wacław Czerkawski (2017)
- Roman Ćwielong (1989)
- Zuzanna Ćwiklińska (1989)
- Halina Ćwirko (2012)
- Lucyna Dargiewicz (2014)
- Lech Dawydzik (1998)
- Jerzy Demski (2012)
- Krzysztof Dośla (2016)
- Piotr Duda (2007)
- Mirosław Feldmann (2005)
- Henryk Formicki (2003)
- Stefan Frejtak (1991)
- Krzysztof Gadowski (2018)
- Zenon Galewski (1993)
- Kazimierz Galicki (2003)
- Dorota Gardias (2017)
- Stanisław Gawinecki (2007)
- Stefan Gawroński (2009)
- Eugenia Gienieczko (2011)
- Józef Gierasimiuk (2011)
- Aleksander Gilge (2017)
- Zdzisław Gnaciński (2012)
- Antoni Gorzelany (1995)
- Renata Górna (2016)
- Piotr Jan Górny (2019)
- Ewa Górska (2012)
- Janusz Karol Grabowski (2009)
- Kazimierz Grajcarek (2012)
- Zdzisław Grądecki (1991)
- Henryk Gromek (1996)
- Józef Gromski (1996)
- Roman Grynberg (2002)
- Zenon Grzelka (2007)
- Franciszek Grześkowiak (2017)
- Jan Grzesik (1997)
- Anita Gwarek (2018)
- Zbigniew Hajn (2015)
- Arwid Hansen (1991)
- Danuta Herbut (2010)
- Wojciech Ilnicki (2018)
- Janusz Indulski (1990)
- Stefan Jakiel (1989)
- Wiesława Janczak (2018)
- Paweł Janik (2004)
- Edmund Janowski (2000)
- Zbigniew Janowski (2001)
- Maria Longina Kaczmarska (2018)
- Henryk Karczowski (2009)
- Zbigniew Kiersztejn (1990)
- Kazimierz Kimso (2014)
- Katarzyna Kitajewska (2006)
- Maciej Klęczek (2013)
- Roman Kluczewski (1990)
- Andrzej Kłuskiewicz (1994)
- Józef Koczwara (2015)
- Sławomir Jacek Koczywąs (2010)
- Danuta Koradecka (1994)
- Elżbieta Korzeniowska (2014)
- Jan Kosowski (2006)
- Iwona Kostecka-Zajęc (2020)
- Czesław Kowalczyk (2016)
- Henryk Kowalski (1995)
- Jerzy Kowalski (1999)
- Krajowy Zespół Koordynacyjny ds. Społecznej Inspekcji Pracy Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia (2005)
- Mirosław Koziura (2014)
- Piotr Krasuski (1993)
- Mieczysław Krause (1994)
- Krzysztof Król (2019)
- Paweł Krzysztolik (1992)
- Stanisław Kubasiak (1993)
- Andrzej Kulik (2010)
- Michał Kuszyk (2002)
- Janusz Kurzydłowski (2017)
- Jerzy Langer (2000)
- Jarosław Lepiarz (2009)
- Wiktor Leszczyński (2004)
- Henryk Lewandowski (1994)
- Ireneusz Lewandowski (2019)
- Jerzy Lewandowski (2009)
- Teresa Liszcz (1998)
- Piotr Litwa (2010)
- Marian Liwo (2006)
- Antoni Ludwig (1998)
- Janusz Łaznowski (2010)
- Edmund Łątkowski (1990)
- Ryszard Łepik (2005)
- Edward Łużny (2002)
- Roman Macuga (2008)
- Wojciech Magiera (2012)
- Katarzyna Majchrzycka (2016)
- Janusz Malinga (2016)
- Anna Malinowska (2002)
- Jerzy Stefan Marcinkowski (2006)
- Kazimierz Marek (1989)
- Adam Markowski (2002)
- Dariusz Andrzej Matuszewski (2016)
- Leszek Mazur (1994)
- Beata Mazurek (2016)
- Marek Mazurkiewicz (2005)
- Roman Michalski (2020)
- Jan Michałowski (1999)
- Jan Migda (2000)
- Waldemar Miłkowski (2020)

imienia Haliny Kraheleskiej

- Adam Mirek (2018)
- Andrzej Mochoń (2012)
- Bogusław Motowidełko (2017)
- Zenon Mroziński (2000)
- Izabela Katarzyna Mrzygłocka (2015)
- Wojciech Muszalski (1997)
- Zygmunt Tomasz Niczyporuk (2003)
- Marek Nościusz (2015)
- Tadeusz Wacław Nowacki (2008)
- Agata Oklińska (2019)
- Krzysztof Oleksak (2014)
- Benedykt Oleksy (1998)
- Roman Oleksy (1992)
- Michalina Olczak (2007)
- Wojciech Oleszak (2004)
- Jerzy Olszewski (2018)
- Andrzej Otręba (2015)
- Leszek Pacholski (1995)
- Barbara Paczuska (2008)
- Andrzej Pakura (2014)
- Piotr Panasiuk (2006)
- Henryk Pankanin (1995)
- Ryszard Paprotny (2013)
- Kazimierz Pasternak (2005)
- Iwona Pawlaczyk (1999)
- Andrzej Paszkiewicz (2004)
- Eugeniusz Pazik (1992)
- Małgorzata Perkowska-Karczmar (1996)
- Józef Piechota (2010)
- Włodzimierz Piotrowski (1991)
- Wiktor Piwkowski (2001)
- Władysław Pluta (2007)
- Daniel Podgórski (2010)
- Jadwiga Polaczek (2003)
- Stanisław Popiel (2001)
- Maciej Prószyński (2007)
- Karol Pufal (2015)
- Witold Raczyński (2010)
- Elżbieta Rafalska (2014)
- Dariusz Ratajczak (2003)
- Redakcja „Przyjaciela przy Pracy” (2001)
- Redakcja miesięcznika „Bezpieczeństwo Pracy Nauka i Praktyka” (2005)
- Maria Teresa Romer (2014)
- Jan Rosner (1990)
- Jan Rulewski (2008)
- Witold Rybarczyk (1990)
- Konrad Rydzyński (2005)
- Józef Ryń (1997)
- Zbigniew Salwa (1996)
- Maciej Sas-Badowski (2007)
- Walerian Sanetra (2003)
- Franciszek Sądej (1998)
- Zbigniew Schinohl (2006)
- Maciej Sekunda (2013)
- Joachim Siekiera (2006)
- Andrzej Skorulski (2002)
- Leszka Skuza (1989)
- Andrzej Smółko (2017)
- Leon Sołtysiak (2000)
- Stanisław Sowa (2006)
- Ludwik Staszak (2006)
- Stanisław Stolorz (2014)
- Bogusław Studencki (2016)
- Tadeusz Sułkowski (2014)
- Janina Suzdorf (2017)
- Marian Swiniarski (1999)
- Eugeniusz Szajba (2008)
- Wojciech Szarama (2018)
- Wincenty Szarmach (2015)
- Bronisław Szczeciński (2020)
- Jan Szczerbiński (2004)
- Tadeusz Szopa (2000)
- Urszula Sztuka-Polińska (2015)
- Wacław Szubert (1989)
- Marek Szularz (2008)
- Stanisław Szumpich (1994)
- Stanisław Szwed (2011)
- Tadeusz Szymanek (2000)
- Joanna Szymańska (2001)
- Witold Szymański (1993)
- Eugeniusz Śliwiński (2011)
- Lech Śmiglewski (1997)
- Janusz Śniadek (2017)
- Wiesława Taranowska (2017)
- Dariusz Trzcionka (2010)
- Mariusz Tyl (2015)
- Tadeusz Tymiański (2001)
- Marcin Tyrna (2011)
- Gertruda Uścińska (2018)
- Jolanta Walusiak-Skorupa (2013)
- Michał Wasilewski (2020)
- Ewa Wągrowaska-Koski (2011)
- Jerzy Werle (2018)
- Stanisław Wieczorek (2009)
- Marta Wiszniewska (2019)
- Józef Witczak (2015)
- Marek Wiza (2013)
- Włodzimierz Włodarczyk (1997)
- Romuald Wojtkowiak (2013)
- Henryk Wojtuń (1995)
- Andrzej Wojtyła (2007)
- Jan Wojtyła (2020)
- Agnieszka Wołoszyn (2020)
- Józef Woźny (2008)
- Jerzy Wratny (2004)
- Jerzy Wroński (2009)
- Irmína Wrotecka (2013)
- Wszechnica Społecznej Inspekcji Pracy – Działająca Przy Zarządzie Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” (2004)
- Teresa Wyka (2007)
- Jerzy Zagórski (1999)
- Józef Zajęc (1996)
- Krystyna Zakrzewska-Szczepańska (2008)
- Wiesław Zarychta (2009)
- Wojciech Zawadzki (2016)
- Wiktor Zawieska (2004)
- Zespół Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego w Bytomiu (2002)
- Tadeusz Zieliński (1991)
- Andrzej Ziółkowski (2017)
- Ireneusz Ziółkowski (1992)
- Józef Zych (2008)
- Zbigniew Żurek (2013)

