



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 12 (466) 2021

» Propozycja do odrzucenia

Grupowe wypowiedzenia
zmieniające (str. 25)

» Wybitny artysta, ale tyran

Debata przeciw mobbingowi
w instytucjach kultury (str. 30)

NAGRODY

Głównego Inspektora Pracy za działalność
na rzecz bezpieczeństwa pracy (str. 8)

W wigilijny wieczór
pragnę złożyć Państwu
w imieniu
Państwowej Inspekcji Pracy
życzenia rodzinnych,
wesołych Świąt
i już w pełni bezpiecznego
nowego roku 2022.

Katarzyna Łażewska-Hrycko,
Główny Inspektor Pracy



W numerze

3. W SEJMIE RP: Akceptacja dla budżetu i rozwój kultury bezpieczeństwa
4. Wiadomości nie tylko z kraju
7. Konkurs dla dziennikarzy 2021
8. Nagrody za działalność na rzecz bezpieczeństwa pracy – relacja z gali rozdania nagród GIP
10. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – przedstawienie laureatów konkursu
15. Listy gratulacyjne
16. SIP – laureaci konkursu
18. Gala na Zamku Królewskim. Fotoreportaż
20. Żeby dwoje chciało naraz. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron – aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego (cz. 2)
25. Propozycja do odrzucenia. Grupowe wypowiedzenia zmieniające
30. Wybitny artysta, ale tyran. Debata przeciw mobbingowi w instytucjach kultury
32. Rekomendacja czy obowiązek?
34. Wybuchowa atmosfera. Gaz z nieszczęsnego rurociągu gromadził się w piwnicach stacji paliw

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 Giedrońc – korekta
Jacek Pawilonis – redaktor
Małgorzata Brecht – projekt okładki
Paula Buler – redaktor techniczny

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

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzowie
Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. K. Dejnarowicz



W SEJMIE RP

Akceptacja dla budżetu i rozwój kultury bezpieczeństwa

Rada Ochrony Pracy na
posiedzeniu 23 listopada 2021 r.,
prowadzonym w formie
wideokonferencji, pozytywnie
zaopiniowała projekt budżetu
Państwowej Inspekcji Pracy
na 2022 r., wnosząc o jego
zaakceptowanie przez Sejm
w proponowanych przez
inspekcję kwotach.

W przyjętym w tej sprawie stanowisku podkreślono, że plan budżetowy PIP na 2022 r. został opracowany w sposób rzetelny, celowy i zabezpieczający realizację zadań urzędu. Za jak najbardziej uzasadnione uznano proponowany w nim wzrost zatrudnienia oraz podwyżki wynagrodzeń. Podkreślono, że „mogą one wpłynąć na chociażby częściowe rozwiązanie problemów inspekcji z pozyskiwaniem nowych pracowników, w tym zwłaszcza kadry inspektorskiej, co niewątpliwie przełoży się na efektywność działalności urzędu i umożliwi adekwatną odpowiedź na wyzwania współczesnego rynku pracy, rozwoju nowych technologii i nowych form zatrudnienia”.

Rada poparła także prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy politykę pozyskiwania siedzib w trwałe zarząd, gdyż – jak zaakcentowano – „docelowo wpłynie to na obniżenie przyszłych kosztów działalności, zwiększy stabilność lokalową i organizacyjną jednostek PIP, jak również stanowić będzie wartość dodaną jako nakłady w majątek Skarbu Państwa”.

W drugim przyjętym tego dnia stanowisku – w sprawie zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą – Rada Ochrony Pracy zaleciła inspekcji pracy uwzględnienie w jej działaniach kontrolnych czynników, które wpływają na powstawanie zaburzeń mięśniowo-szkieletowych, na spełnienie zasad ergonomii miejsc pracy oraz jej organizacji.

Wiodącym tematem obrad był rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy.

– Krajowe działania, kluczowe dla rozwoju ochrony pracy, w które wpisana jest działalność inspekcji pracy, koncentrują się na zagadnieniach ważnych z punktu widzenia zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy globalnie, we wszystkich sektorach



polskiej gospodarki. Na te działania składają się: doskonalenie prawa w zakresie ochrony zdrowia pracowników, wprowadzanie ekonomicznych stymulatorów poprawy warunków pracy, bieżące monitorowanie stanu bhp oraz wprowadzanie metod skutecznego oddziaływania na ich poprawę. Działania te są również elementem wpływającym na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy – stwierdziła Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

Szefowa PIP wskazała, że od dawna kontrola inspekcji pracy kojarzona była przede wszystkim z sankcjami, jednakże w ostatnich latach Państwowa Inspekcja Pracy tworzy nowe, bardziej przyjazne formy oddziaływania na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w polskich zakładach. Przykłady takich form omówił p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy Artur Sobota. Skoncentrował się na realizowanej od 2016 r. strategii pierwszej kontroli skierowanej do zakładów, które nie były wcześniej kontrolowane przez inspektorów pracy, na kontroli skuteczności ochrony zdrowia i życia pracujących jako wsparciu systemowego zarządzania bezpieczeństwem oraz na działalności prewencyjno-promocyjnej PIP, stanowiącej element kształtowania kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy.

Materiały na omawiany temat przedstawiły również Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP.

W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł Janusz Śniadek, uczestniczyli także zastępcy Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski i Dariusz Mińkowski oraz dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP Jakub Chojnicki.

D. Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

W Sejmie o delegowaniu pracowników

W dniu 30 listopada 2021 r. sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej przyjęła informację Głównego Inspektora Pracy w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2016-2021. Państwową Inspekcję Pracy na posiedzeniu reprezentowali: **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora pracy oraz **Dariusz Górski**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia. Katarzyna Łażewska-Hrycko w swoim wystąpieniu podkreśliła, że zadania, jakie nałożono na Państwową Inspekcję Pracy na mocy postanowień o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług są różnorodne i obejmują nie tylko kontrole procesów delegowania. Ustawa ma bowiem charakter kompleksowy i obejmuje swoim zakresem zarówno kwestie delegowania pracowników z terytorium RP, jak i na terytorium RP. Po raz pierwszy na mocy ustawy inspektorzy pracy zyskali narzędzia do weryfikowania, czy pracownikowi skierowanemu czasowo do wykonywania pracy na terenie Polski zapewniono właściwe warunki. W zaprezentowanym przez Dariusza Górskiego materiale została przedstawiona skala i zakres działalności PIP w obszarze delegowania pracowników. Zawarto w nim także wnioski i rekomendacje dotyczące niezbędnych zmian, także legislacyjnych, które mogłyby zwiększyć z jednej strony skuteczność działań inspekcji pracy, a z drugiej zwiększyć ochronę pracowników delegowanych.

Bądź na bieżąco

Państwowa Inspekcja Pracy na bieżąco informuje o swoich najważniejszych działaniach, w tym o aktualnych zmianach dotyczących prawa pracy, teraz także w nowej formie. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** przekazuje te informacje osobiście, w krótkich filmach dostępnych na YouTube. Pierwszy z nich jest poświęcony pracy zdalnej i można go obejrzeć w serwisie na kanale „BHP na TAK” oraz na stronie www.pip.gov.pl po kliknięciu w link pod wiadomością zatytułowaną „Bądź na bieżąco”

Handel w niedziele – posłowie przyjęli informację

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 16 listopada 2021 r. przyjęła informację Głównego Inspektora Pracy w sprawie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, z perspektywy działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Materiał przedstawił zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**. Poinformował, że w 2020 r. inspektorzy pracy skontrolowali 4483 placówki handlowe. Dodatkowo w ramach rozpoznania (na skutek zgłoszeń telefonicznych i innego rodzaju sygnałów) odwiedzili 412 placówek, stwierdzając, że były one – zgodnie z przepisami – zamknięte. Najwyższy odsetek kontro-



li, w toku których stwierdzono naruszenia, wystąpił na terenie OIP w Lublinie (15,2%), zaś najniższy na terenie OIP w Zielonej Górze (1,2% kontroli). Wyniki kontroli z lat 2018-2020 pokazują, że odsetek podmiotów naruszających przepisy ustawy o zakazie handlu w niedziele i święta systematycznie maleje. Ustawa była właściwie stosowana przez znaczną część pracodawców, szczególnie w placówkach wielkopowierzchniowych. Przedsiębiorcy dość szybko odkryli możliwości, jakie daje odpowiednie stosowanie wyłączeń spod zakazu. Zjawiskom tym PIP próbowała przeciwdziałać, opierając się na wykładni celowościowej, jednakże wobec praktyki orzeczniczej przyjętej przez sądy działania te okazały się nieskuteczne. W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Wojciech Szarama**, wziął udział także wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP **Bartosz Kopeć**.

Pytania do dyrektywy maszynowej

W dniu 2 listopada 2021 r. odbyło się, w formie wideokonferencji, spotkanie Grupy Współpracy Administracyjnej ADCO ds. Dyrektywy Maszynowej przy Komisji Europejskiej. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele państw członkowskich UE. Polskę reprezentowali przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, Ministerstwa

Rozwoju i Technologii oraz Wyższego Urzędu Górniczego. Wśród omawianych zagadnień znalazły się między innymi: informacja przewodniczącego AdCo MD **Alwina Verdaasdonk** na temat EU Product Network (EU PCN), informacja o wynikach wspólnej akcji siedmiu państw dotyczącej urządzeń do łupania drewna, informacja na temat 3. fazy projektu NOMAD (dotyczącego hałasu generowanego przez urządzenia przemysłowe produktów – GPSD), informacja na temat procedowania projektu nowego rozporządzenia dotyczącego wyrobów maszynowych, w tym o najczęściej zgłaszanych uwagach. Przedstawiciel PIP zgłosił pytanie odnośnie do okresu, w jakim po wprowadzeniu maszyny do obrotu (oddania do użytku) poszczególne państwa prowadzą kontrole w zakresie nadzoru rynku.

Przyszłość pracy zdalnej

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 16 listopada odbyła się konferencja naukowa „Praca zdalna – stan obecny i perspektywa przyszłości”, zorganizowana przez Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego oraz OIP w Warszawie. Spotkanie odbyło się w formule hybrydowej i w wydarzeniu uczestniczyło blisko 200 słuchaczy z całej Polski. Otwierając konferencję, Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** mówiła o wyzwaniach stawianych przez teraźniejszość oraz spodziewanych w najbliższym czasie. Czynności faktyczne i prawne strony stosunku pracy w pracy zdalnej omówiła dr hab. **Monika Gładoch**, profesor UKSW. Prof. **Leszek Mitrus** z Uniwersytetu Jagiellońskiego przedstawił cechy stosunku pracy z perspektywy pracy świadczonej na odległość. Kwestię ochrony interesu pracodawcy w pracy przybliżyła dr hab. **Monika Latos-Miłkowska**, profesor Akademii Leona Kuźmińskiego, rolę związków zawodowych w kontekście pracy zdalnej przedstawił dr **Jakub Szmit** z Uniwersytetu Gdańskiego, natomiast profesor Uniwersytetu Łódzkiego dr hab. **Miroslaw Włodarczyk** nakreślił sytuację na rynku pracy w związku z upowszechnianiem się pracy zdalnej.

Urządzenia ciśnieniowe pod lupą ADCO PED

W dniu 23 listopada 2021 r. miało miejsce spotkanie robocze w formule on-line grupy Współpracy Administracyjnej ds. Dyrektywy Ciśnieniowej (ADCO PED). Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu wziął udział **Damian Bernat**, młodszy inspektor pracy z OIP w Kielcach. Celem spotkania była wymiana informacji i doświadczeń pomiędzy organami nadzoru rynku z krajów UE oraz opracowanie wspólnych stanowisk w zakresie zagadnień związanych z nadzorem rynku i dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/68/UE z 15 maja 2014 r. w sprawie harmonizacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do udostępniania na rynku urządzeń ciśnieniowych.

Szkolenia antymobbingowe dla pracowników łódzkich teatrów

Akcja szkoleniowa OIP w Łodzi „Mobbing w miejscu pracy” obejmuje pracowników sześciu łódzkich teatrów, do których adresowane są szkolenia. Starszy specjalista **Marta Kwiatkowska** 23 listopada br. przeprowadziła szkolenie dla pracowników Teatru Powszechnego, a dzień później – Teatru im. Jaracza. W formule on-line odbędą się także szkolenia dla pracowników teatrów: Wielkiego, Muzycznego, Arlekin oraz Pinokio. Szkolenia obejmują m.in. charakterystykę mobbingu, ofiary i mobbera, radzenie sobie z tym zjawiskiem, obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy oraz roszczenia ofiary mobbingu.

Polski Ład ukróci pracę na czarno

Polski Ład to również działania mające ograniczyć nielegalne zatrudnienie oraz wypłacanie wynagrodzeń „pod stołem”. Mówili o tym na konferencji prasowej 22 listopada 2021 r. w Warszawie przedstawiciele Ministerstwa Finansów, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wiceminister finansów **Jan Sarnowski** wskazał, że pracodawcy, którzy oferują pracę na czarno, stanowią nieuczciwą konkurencję dla firm legalnie zatrudniających pracowników. Na szarej strefie traci nie tylko budżet państwa i uczciwe firmy, ale przede wszystkim sam pracownik, podkreślała prof. **Gertruda Uścińska**, prezes ZUS. Aktualny stan prawny może rodzić obawy pracowników wykonujących pracę nielegalnie bądź otrzymujących część wynagrodzenia w sposób nieformalny, iż w razie złożenia skargi do PIP na stosowanie takich praktyk przez pracodawcę poniosą odpowiedzialność karnoskarbową z tytułu osiągnięcia nieopodatkowanych dochodów oraz będą musieli odprowadzić zaległy podatek. Powstrzymuje to wiele osób pracujących nielegalnie przed złożeniem skargi do PIP, co utrudnia naszemu urzędowi zwalczanie nielegalnego zatrudnienia – wskazał zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**. Dlatego od 1 stycznia 2022 r. Polski Ład wprowadzi nowe rozwiązania podatkowe i składkowe, które ograniczą



nielegalne zatrudnianie pracowników oraz ukrywanie przed właściwymi organami części wynagrodzenia ze stosunku pracy. Od przyszłego roku konsekwencje nielegalnego zatrudniania obciążać będą wyłącznie pracodawcę.

Konferencja „Przyszłość układów zbiorowych pracy”

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła w konferencji „Przyszłość układów zbiorowych pracy”, zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach. Prezentację „Układy zbiorowe a doświadczenia Okręgowego Inspektoratu



Pracy w Katowicach” przedstawił **Piotr Kalbron**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Katowicach. **Katarzyna Łażewska-Hrycko** omówiła doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w kontekście układów zbiorowych pracy. Swoimi spostrzeżeniami podzielił się także prof. dr hab. **Marcin Zieleniecki** z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego w wystąpieniu „Propozycje zmian regulacji prawnej zawierania układów zbiorowych pracy w projekcie kodeksu zbiorowego prawa pracy w 2018 r.” Z kolei prof. dr hab. **Jan Wojtyła**, rektor senior Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, zaprezentował referat „Dylematy układowego kształtowania ładu społecznego w stosunkach pracy”. Podczas konferencji odbył się panel dyskusyjny z udziałem **Piotra Dudy**, przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i dra **Janusza Michałka**, prezesa Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Katowicach, a także przedstawiciele organizacji związkowych, organizacji pracodawców z terenu województwa śląskiego. W dyskusji zwrócono m.in. uwagę na perspektywy, jakie układy zbiorowe otwierają przed osobami zatrudnionymi i pracodawcami, również w odniesieniu do zmieniającego się rynku pracy w Polsce.

Cel – bezpieczne budowy

W Warszawie 4 listopada 2021 r. odbyło się posiedzenie Rady Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Dyskutowano o bieżących działaniach kontrolno-nadzorczych na budowach, a także o przyszłych działaniach, których celem będzie podniesienie bezpieczeństwa w tym sektorze. Przewodniczący obradom **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, wręczył akty powołania nowym członkom Rady. **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy, zaprezentował podsumowanie czerwcowej akcji PIP „Kontrola na małych budowach”. Inspektorzy pracy przeprowadzili wówczas 648 kontroli na 438 budowach. Wydano 3637 decyzji, z których 2832 (78%) nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracujących. Średnio podczas jednej kontroli wydawano 5,6 decyzji nakazowych, w tym 4,4 dotyczyły bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia osób pracujących. W związku z ujawnionymi wykroczeniami 296 osób ukarano grzywnami w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 335,9 tys. zł. **Jakub Chojnicki** oraz **Artur Sobota**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP, przedstawili plany 3-letniej kampanii kontrolno-prewencyjnej poświęconej podniesieniu poziomu bezpieczeństwa pracy na polskich budowach. W jej ramach od stycznia 2022 r. PIP rozpocznie planowe kontrole w sektorze budowlanym. Równoległe przeprowadzona zostanie szeroko zakrojona kampania prewencyjno-promocyjna, której elementem będzie m.in. konkurs „Buduj bezpiecznie”, promujący wykonawców robót budowlanych zapewniających bezpieczne stanowiska pracy, a także upowszechniający dobre praktyki z zakresu bezpieczeństwa pracy na placu budowy.

Podsumowanie kampanii „Prawa przez cały rok”

Warsztaty podsumowujące kampanię Europejskiego Urzędu ds. Pracy odbyły się w formule on-line 17 listopada 2021 r. Kampania realizowana była w ramach 3 tzw. wątków (ELA, EURES, Platforma UDW), a jej elementem kulminacyjnym był Tydzień Działań w dniach 20-26 września br. Treści zamieszczane w mediach społecznościowych i na stronie internetowej ELA, EURES i Europejskiej Platformy ds. Pracy Nierejestrowanej dotarły do ponad 15 mln uczestników, a ogólna liczba ich wyświetleń przekroczyła 60 mln. Najważniejszym i najbardziej skutecznym narzędziem kampanii okazał się Twitter.

PIP udziela porad on-line

Od początku listopada pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi udzielają porad z zakresu prawa pracy w formule on-line. Na razie rozwiązanie to jest jeszcze w fazie testów, a wirtualne konsultacje odbywają się w każdy wtorek w godzinach od 10 do 12. O niebagatelnym sukcesie mówi Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, podkreślając, że dla ludzi szukających pomocy

i wsparcia to wyraźna poprawa komfortu w kontaktach z naszą instytucją. Aby skorzystać z porady on-line, wystarczy odwiedzić stronę internetową OIP w Łodzi, kliknąć ikonę Microsoft Teams, a system dalej przeprowadzi przez kolejne etapy aż do połączenia z ekspertem. Kamera wideo pozwoli na pokazanie niezbędnych dokumentów bez konieczności ich skanowania i przesyłania do urzędu.

Przed seminarium „Wyszkol szkółących”

Kolejne, 11. już spotkanie Grupy Roboczej EMEX, przygotowującej przyszłoroczną kampanię kontrolną Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), dotyczącą zapobiegania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą, odbyło się 19 listopada 2021 r., w formule on-line. W obradach uczestniczył przedstawiciel PIP **Bogdan Solawa**, starszy inspektor -specjalista pracy z OIP w Krakowie. Spotkanie było poświęcone przygotowaniu wydarzenia, które ma zainaugurować kampanię, czyli seminarium „Wyszkol szkółących”, przeznaczonego dla koordynatorów krajowych z 27 krajów UE. Ze względu na sytuację epidemiczną najbardziej prawdopodobne jest, że seminarium odbędzie się w formule wirtualnej 27 i 28 stycznia 2022 r. Dyskutowano również o formach ewaluacji kampanii. W tym zakresie przedstawionych zostało kilka propozycji obejmujących między innymi możliwość przeprowadzenia rekontroli oraz zebranie w cza-

se trwania kampanii informacji o dobrych praktykach stosowanych w kontrolowanych przedsiębiorstwach w celu minimalizacji ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniami ergonomicznymi.

Spotkanie z wielkopolskimi pracodawcami

Określeniu przestrzeni możliwej współpracy reprezentacji przedsiębiorców z Państwową Inspekcją Pracy poświęcone było spotkanie zorganizowane przez Związek Pracodawców Mentor Biznesu, będący Wielkopolskim Oddziałem Federacji Przedsiębiorców Polskich. W wydarzeniu 29 listopada br. w Poznaniu wzięli udział: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Paweł Ciemny** z zastępcami **Tomaszem Gajdzińskim** i **Michałem Wyszkowskim**, wiceprzewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich **Arkadiusz Pączka** oraz prezes Związku Pracodawców Mentor Biznesu **Swietłana Walczak**. W spotkaniu uczestniczyli także członkowie Federacji Przedsiębiorców Polskich oraz pracodawcy działający na terenie województwa wielkopolskiego. W rozmowach skoncentrowano się na zagadnieniach dotyczących planu i zakresu kontroli przedsiębiorców, działalności prewencyjno-promocyjnej oraz współdziałania inspekcji pracy z partnerami społecznymi i organizacjami pracodawców.

Najaktywniejsi dziennikarze z nagrodami

W Głównym Inspektoracie Pracy rozstrzygnięto konkurs dla dziennikarzy, którego celem jest inspirowanie mediów do podejmowania tematów związanych z ochroną pracy, a także honorowanie najbardziej zaangażowanych dziennikarzy. W tym roku postanowiono przyznać sześć nagród ex aequo.

Uczestnikami konkursu są dziennikarze mediów ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych – autorzy materiałów prasowych, internetowych, audycji radiowych i programów telewizyjnych, przedstawiających problematykę ochrony pracy, działania ustawowe Państwowej Inspekcji Pracy, a przy tym wyróżniających się profesjonalizmem, walorami popularyzatorskimi i publicystycznymi. Uczestników konkursu zgłaszają okręgowi inspektorzy pracy oraz rzecznik prasowy Głównego Inspektoratu Pracy.



Kapituła konkursu – powołana przez Głównego Inspektora Pracy, w składzie: rzecznik prasowy GIP **Juliusz Głuski-Schimmer** (przewodniczący), dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**, p.o. dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Prawnego **Wojciech Gonciarz**, p.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji **Artur Sobota** – po zapoznaniu się ze zgłoszonymi kandydaturami, postanowiła przyznać sześć nagród ex aequo.

Decyzją kapituły nagrody otrzymają: **Katarzyna Lipska-Sokołowska** – „Kurier Szczeciński”, **Katarzyna Łakomiak-Korach** – Radio RODZINA Diecezji Kaliskiej, **Justyna Nowicka** – Radio Kraków S.A., **Mateusz Rzemek** – „Rzeczpospolita”, **Paweł Solarz** – Radio Kielce S.A. oraz **Marcin Szydłowski** – Radio Plus Olsztyn.

Na Zamku Królewskim w Warszawie 18 listopada 2021 r. odbyła się uroczystość wręczenia nagród Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej oraz nagród w XXVIII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wręczono także nagrody Głównego Inspektora Pracy w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”.

W uroczystości wzięli udział przedstawiciele prezydenta, parlamentu, rządu, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, środowisk naukowych, stowarzyszeń działających w ochronie pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

– Jestem dumna, że mogę uhonorować ludzi, którym leży na sercu bezpieczeństwo pracy – powiedziała, otwierając uroczystość, Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

Okolicznościowy list do laureatów i uczestników uroczystości skierował Prezydent RP Andrzej Duda. „W tym szczególnym dniu chcę złożyć gratulacje i wyrazy uznania laureatom i wyróżnionym, a przede wszystkim gorąco podziękować Państwu za promowanie dobrych wzorców. Gratuluję i dziękuję za to, że są Państwo liderami w dziedzinie poszanowania obowiązujących przepisów prawa, a także dbałości o bezpieczeństwo, zdrowie i pomyślność pracowników. Przykład nagra-



dzanych dzisiaj osób i firm dowodzi, że profesjonalne, partnerskie i twórcze relacje, oparte na otwartości i dialogu oraz dążeniu do wspólnych celów, sprzyjają zarówno rozwojowi przedsiębiorstw, jak też zaangażowaniu pracowników i umacnianiu w nich poczucia identyfikacji z zakładem pracy. Takie postrzeganie i praktykowanie działalności gospodarczej świadczy o nowoczesnym podejściu do zarządzania,

a zarazem urzeczywistnia fundamentalne zasady sprawiedliwości społecznej. (...) Raz jeszcze gratulując laureatom Nagrody im. Haliny Krahelskiej i nagród w XXVIII edycji konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz nagród i wyróżnień w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”, wszystkim Państwu z całego serca życzę satysfakcji z podejmowanych działań, wielu kolejnych sukcesów oraz wszelkiej pomyślności”.

Listy gratulacyjne wystosowali także Marszałek Sejmu Elżbieta Witek oraz Minister Rodziny i Polityki Społecznej Marlena Małag.

– Mam dzisiaj zaszczyt uhonorować osoby, którym bliskie jest bezpieczeństwo człowieka w środowisku pracy. To dzień ważny także dlatego, że rok temu nie mogliśmy się spotkać ze względów bezpieczeństwa. Jestem dumna, że właśnie teraz, jako Główny Inspektor Pracy, w imieniu całej Państwowej Inspekcji Pracy, mogę uhonorować ludzi, którym leży na sercu bezpieczeństwo pracy – powiedziała Katarzyna Łażewska-Hrycko, wręczając nagrody i wyróżnienia. I dodała, że z każdym rokiem w społeczeństwie rośnie świadomość, jak ważna jest szeroko pojęta działalność na rzecz bezpieczeństwa pracy.

Nagrodę im. Haliny Krahelskiej za osiągnięcia w zakresie ochrony zdrowia w środowisku pracy z rąk Katarzyny Łażewskiej-Hrycko i Wicemarszałek Sejmu RP Małgorzaty Gosiewskiej otrzymali (fot. 1): Elżbieta Dobrowolska, prof. Urszula Jackowiak, Jakub Kus, prof. Jacek Męcina, Urszula Michalska, Barbara Anna Miszczuk, Marek Mnich, prof. Michał Seweryński, dr Beata Świątkowska, dr Piotr Wojtacha.

Podczas uroczystości uhonorowano także laureatów XXVIII konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Laureatom nagrody (fot. 2) wręczyli Główny Inspektor Pracy wraz z Gabrielą Morawską-Stanecką, Wicemarszałek Senatu RP, Pawłem Wdówikiem, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej oraz Bogną Janke, Sekretarzem Stanu w Kancelarii Prezydenta RP.

W kategorii małych pracodawców nagrodzono firmy:

- IBOMBO Janusz Kubasik
- OLMEX KMB Sp. z o.o.
- RODOWITA Z ROZTOCZA Sp. z o.o.

W kategorii firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników nagrodzono firmy:

- APERAM STAINLESS SERVICES & SOLUTIONS POLAND Sp. z o.o.
- FORMASTER S.A.
- MONDI BAGS ŚWIECIE Sp. z o.o.

W kategorii firm zatrudniających powyżej 249 pracowników nagrodzono firmy:

- LUMILEDS POLAND S.A.
- SRG GLOBAL BOLEŚLAWIEC Sp. z o.o.
- WODOCIĄGI CHRZANOWSKIE Sp. z o.o.

Katarzyna Łażewska-Hrycko i poseł Janusz Śniadek, Przewodniczący Rady Ochrony Pracy, wręczyli nagrody i wyróżnienia najaktywniejszym społecznym inspektorom pracy.

Wyróżnieni zostali społeczni inspektorzy pracy (fot. 3):

Andrzej Cieślak, Marcin Dymus, Piotr Fabiański, Kazimierz Micał, Zbigniew Palacz, Janina Rozenko, Piotr Szwancarz, Stanisław Taube, Krzysztof Urzędowicz, Zbigniew Judasz, Paweł Szmig oraz Krzysztof Śliwa.

Nagrody główne w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” otrzymali:

- Michał Chochołowicz,
- Barbara Złotucha,
- Grzegorz Kępczyński.

Galę uświetnił koncert w wykonaniu kwartetu smyczkowego Altra Volta.



(Fot. 1)



(Fot. 2)



(Fot. 3)

KONKURS

Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej

Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” realizowany jest przez Państwową Inspekcję Pracy od ponad 25 lat. Tegoroczna, XXVII edycja, została objęta honorowym patronatem Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej Elżbiety Witek. Patronat medialny nad konkursem sprawuje TVP Info.

Nagradzani pracodawcy wdrażają nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, dążą do ograniczenia zagrożeń wypadkowych oraz aktywnie współdziałają z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami wpływają na rozwój kultury bezpieczeństwa, łącząc sukces ekonomiczny z troską o zdrowie i dobrostan pracowników.

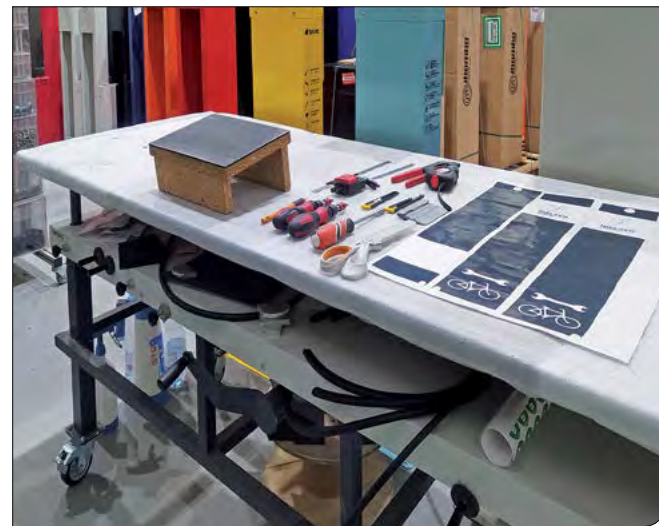
W konkursie uczestniczą przedsiębiorstwa o różnych profilach działalności oraz formach własności. Konkurs realizowany jest w dwóch etapach: regionalnym i centralnym. Pracodawcy oceniani są w trzech kategoriach: do 49 zatrudnionych – I kategoria, od 50 do 249 zatrudnionych – II kategoria i powyżej 249 zatrudnionych – III kategoria.

Zwycięzcy etapu centralnego uhonorowani zostają statuetką Mecum Tutissimus Ibis. Decyzję o jej przyznaniu podejmuje Główny Inspektor Pracy na wniosek Kapituły konkursu, w której – obok jurorów z Państwowej Inspekcji Pracy – zasiadają przedstawiciele największych organizacji pracodawców i związków zawodowych. Laureaci wpisani są na prestiżową Złotą Listę Pracodawców. Firmy te przyczyniają się do budowania pozytywnego wizerunku polskich zakładów pracy.



MECUM TUTISSIMUS IBIS

IBOMBO JANUSZ KUBASIK



W 2012 r. przedsiębiorstwo rozpoczęło produkcję stacji rowerowych, będących wsparciem technicznym dla rowerzystów. Aktualnie zatrudnia 12 pracowników. Idea samoobsługowych stacji naprawy narodziła się podczas wycieczki rowerowej zakończonej awarią i brakiem na trasie dostępnych miejsc pomocy rowerzyście. Obecnie są one wsparciem dla cyklistów oraz lokalnych inicjatyw nieodpłatnego udostępniania takiego osprzętu.

Dążenie do perfekcji

IBOMBO stale wdraża rozwiązania ergonomiczne i poprawia bezpieczeństwo pracy. W zakładzie zastosowano systemowe rozwiązania magazynowe w regałach wysokiego składowania oraz wprowadzono mobilne, regulowane stoły robocze do montażu i klejenia detali. Prace ręczne udoskonalono dzięki zastosowaniu pneumatycznych nożyc do cięcia stalowych linek. Wiertarki pionowe zaopatrzone w przyrządy do stabilizowania nawierczanych elementów. Stanowiska pracy w czystych i bezpiecznych pomieszczeniach dostosowano do potrzeb psychofizycznych pracowników oraz wyposażono w mobilne szafki i przeciwzmęczeniowe maty podłogowe. W przestrzeni ładunkowej aut zamontowano tzw. szyny transportowe, dzięki którym można bezpiecznie przewozić ładunki. Każdy pojazd posiada dodatkowo belki ochronne, najazdy i wózki na kołach.

OLMEX KMB SP. Z O.O.



Spółka powstała w 2018 r. przez wydzielenie z OLMEX S.A., firmy działającej od trzech dekad w branży elektroenergetycznej. Zakład aktualnie zatrudnia 22 osoby i prowadzi działalność usługową oraz produkuje aparaturę rozdzielczą i sterowniczą energii elektrycznej oraz osprzęt dla elektroenergetyki. Wprowadza rozwiązania, które służą kontrolowaniu zagrożeń związanych z promieniowaniem elektromagnetycznym i optycznym.

Czynniki szkodliwe zredukowane

Po wykonaniu badań środowiskowych w zakładzie zidentyfikowano potencjalne źródła promieniowania elektromagnetycznego. Czynniki poddane ocenie nie stwarzają zagrożeń dla pracowników. Na stanowisku pracy elektromontera zainstalowano nowe oprawy oświetleniowe. W spółce na bieżąco prowadzone są spisy substancji chemicznych, gromadzone są także aktualne karty charakterystyki. Ograniczono ekspozycję na działanie czynników szkodliwych poprzez izolowanie stanowisk pracy od pozostałych miejsc oraz wentylację wymuszoną. Prowadzone są regularne ćwiczenia ewakuacyjne na wypadek wybuchu lub pożaru. Opracowano i wdrożono instrukcje prac szczególnie niebezpiecznych wraz z minimalnymi wymogami do ich wykonywania. W spółce wdrożono zintegrowany system zarządzania, który jest zgodny z normami ISO.

RODOWITA Z ROZTOCZA SP. Z O.O.



Spółka działa od 2004 r., zajmuje się wydobyciem i rozlewem wody mineralnej. Obecnie zatrudnia 20 osób. Dla poprawy warunków pracy, zmniejszenia jej uciążliwości i wyeliminowania czynników szkodliwych pracodawca zbudował nowoczesny obiekt produkcyjny w Grabniku, odpowiadający wszelkim wymaganiom sanitarno-higienicznym. Nowe maszyny i urządzenia wchodzące w skład linii technologicznej spełniają europejskie standardy.

Eliminacja zagrożeń to priorytet

Ocena ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy została przeprowadzona zgodnie z polską normą, przy udziale pracowników. Pracodawca wprowadził zmiany organizacyjne i techniczne celem usunięcia bądź ograniczenia zidentyfikowanych zagrożeń. Zainstalowanie w pełni automatycznej linii do butelkowania wody mineralnej zredukowało ryzyko związane z obsługą maszyn i urządzeń produkcyjnych. Ręczny transport towarów wyeliminowano dzięki zapewnieniu pracownikom przenośników i wózków jezdniowych. Na stanowisku obsługi stacji mycia maszyn i instalacji zamontowano prysznic bezpieczeństwa. Dla poprawy jakości, zagwarantowania powtarzalności i bezpieczeństwa zdrowotnego wyrobów wdrożono standardy zarządzania zgodne z systemem HACCP. W zakładzie wprowadzono również procedury izolacji energii (LOTO).

APERAM STAINLESS SERVICES & SOLUTIONS POLAND SP. Z O.O.



Przedsiębiorstwo należy do grupy Aperam, wiodącego producenta stali nierdzewnej. Zakład powstał w 1997 r., zatrudnia 73 osoby i zajmuje się przetwarzaniem oraz sprzedażą stali nierdzewnej, wyprodukowanej w jednej z trzech europejskich hut. Jest jedną z dwóch firm w Polsce certyfikowanych zgodnie z normą dotyczącą tzw. odpowiedzialności społecznej i służącej ochronie podstawowych praw pracowniczych.

Kierunek pełna automatyzacja

Podejmowane działania zapobiegają zagrożeniom zawodowym związanymi ze specyfiką prac prowadzonych w zakładzie. W firmie m.in. wdrożono automatyczny system antykolizyjny, monitorujący i zapobiegający wypadkom przy pracy wózkami widłowymi. Na linii do produkcji arkuszy blach grubych wprowadzono automatyczny podajnik palet, eliminujący prace ręczne. Wdrożono standard zabezpieczania ładunku w transporcie do klienta „Cargo security”, obejmujący obowiązek bezwzględnego stosowania mat antypoślizgowych i zwiększonej liczby pasów asekurujących ładunek podczas transportu. Zakupiono podpory zabezpieczające prace przy gilotynie i ograniczniki mechaniczne stołów, uniemożliwiające ich obniżenie lub zamknięcie podczas pracy. Spółka promuje kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników – organizowane są kampanie i warsztaty.

FORMASTER S.A.



Spółka działa od 1996 r. Produkuje m.in. filtry, dzbanki, butelki i wkłady filtrujące, ogrzewacze do wody oraz pojemniki próżniowe. Obecnie zatrudnia 218 osób. Dla poprawy bezpieczeństwa pracy unowocześnia park maszynowy i automatyzuje proces produkcji. Nowe hale wyposażono w nowoczesne wtryskarki. Maszyny posiadają osłony, obudowy i inne urządzenia, które chronią pracujących przed dostępem do strefy niebezpiecznej.

Inwestycja w park maszynowy

W spółce podejmowane są kompleksowe działania profilaktyczne, także o charakterze inwestycyjnym. Pozwoliło to wyeliminować i ograniczyć główne zagrożenia w środowisku pracy. Ryzyko wypadku związane z pracami transportowymi zostało zminimalizowane przez wykorzystanie zaawansowanych rozwiązań z zakresu transportu bliskiego i wyposażenie hal produkcyjnych w systemy suwnic pomostowych natorowych. W zakładzie zastosowano także w pełni zautomatyzowaną linię produkcyjną przepływowego systemu filtrującego do optymalizacji wody kranowej. Ta modernizacja zmniejszyła zakres ręcznych prac transportowych i zwiększyła bezpieczeństwo przy produkcji filtrów. Aby zapewnić ochronę osobom pracującym, magazyn wysokiego składowania wyposażono w systemy regałowe. Zakupiono też bezpieczne wózki wspomagające pracę w magazynach.

MONDI BAGS ŚWIECIE SP. Z O.O.



Spółka działa w branży przemysłu papierniczego. Powstała w 1998 r. i obecnie zatrudnia 202 osoby. W firmie funkcjonują systemy: Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy, Zarządzania Jakością oraz Zarządzania Środowiskowego. Stosowany jest też system izolacji energii (LOTO). Spółka walczy z hałasem oraz dba o bezpieczeństwo prac prowadzonych na wysokości. Stawia na aktywność zatrudnionych w zakresie kultury bezpieczeństwa pracy.

Ostre cięcie pod kontrolą

Dzięki wyposażeniu wózków wykorzystywanych do pracy w system światła Blue Spot zminimalizowano zagrożenia związane z ruchem wewnątrzzakładowym. Nowo zakupione wózki są wyposażane w kamery cofania z monitorem umieszczonym przy pulpicie operatora oraz w system zapinania pasów, który uniemożliwia rozpoczęcie pracy przed ich zapięciem. Prędkość poruszania się wózków została elektronicznie ograniczona do 5-7 km/h. Do prac na wysokości zapewniono specjalistyczny podnośnik. Zamontowano również dodatkowe podesty chroniące pracowników. W zakładzie wprowadzono obowiązek stosowania rękawic ochronnych przy korzystaniu z noży i podczas kontaktu z ostrymi przedmiotami. Wykorzystywane są wyłącznie bezpieczne noże z automatycznie chowającym się ostrzem w momencie utraty kontaktu z ciętym materiałem.

LUMILEDS POLAND S.A.



Spółka jest światowym liderem technologii źródeł światła. Wytwarza oświetlenie na rynek OEM dla producentów samochodów i na rynek wtórny. Działa od 1921 r. Obecnie zatrudnia 774 osoby. W zakładzie dokonano kompleksowej modernizacji przestrzeni biurowych, hal i magazynów. W każdej hali produkcyjnej jest pokój pomocy przedmedycznej oraz klimatyzowana stołówka dla pracowników. Zmodernizowano też system przeciwpożarowy.

Nowoczesność w służbie pracownikom

Wymiana centrali wentylacyjnej dostarczającej powietrze na halę produkcyjną wraz z montażem systemu kanałów z nawiewami, w tym nawiewami wporowymi, oraz zmodernizowanie systemu wykrywania stężenia substancji chemicznych w miejscach zagrożenia wybuchem pozwoliło ograniczyć kontakt z czynnikami chemicznymi. W firmie podjęto też działania zmierzające do zmniejszenia ryzyka upadku z wysokości, poprzez wykonanie linowego systemu asekuracji. Stare drabiny zastąpiono nowoczesnym systemem drabin przesuwanych połączonych z regałami, dzięki czemu zwiększono bezpieczeństwo osób korzystających z magazynu. Wyeliminowano ryzyko potrącenia dzięki zastosowaniu autonomicznych wózków bezzałogowych. Wprowadzone rozwiązania techniczne przyczyniły się do ograniczenia ryzyka pochwycenia przez ruchome elementy maszyn.

SRG GLOBAL BOLESŁAWIEC SP. Z O.O.



Firma powstała w 2010 r. i zatrudnia 367 osób. Działa w branży wyrobów z tworzyw sztucznych i należy do grona światowych liderów produkcji wysokiej jakości komponentów do samochodów osobowych i dostawczych. Dzięki dużym nakładom osiągnęła podwyższone standardy bezpieczeństwa. Za pomocą kamery 3D wykonano mapę hałasu dla całej hali produkcyjnej, co pozwoliło na identyfikację jego źródeł i ograniczenie lub eliminację.

Komfortowo bez hałasu

Wykorzystanie nowoczesnych maszyn polerskich zredukowało hałas na stanowiskach pracy o ok. 10 dB i obniżyło drgania miejscowe. W celu redukcji stężeń powstających podczas pracy pyłów oraz dymów spawalniczych zamontowano specjalistyczne urządzenia odciągowe. Ryzyko upadku z wysokości ograniczono przez zastosowanie systemu lin bezpieczeństwa. Na wtryskarkach zamontowano podesty do pracy na wysokości, a przy drabinach automatyczne urządzenia samohamowne. W spółce wdrożono też zabezpieczenia przed pożarem i wybuchem: zainstalowano automatyczne klapy przeciwpożarowe z funkcją wentylacji oraz system powiadamiania straży pożarnej. W strefach lakierniczych zastosowano system detekcji atmosfer wybuchowych. Przeprowadzono renowację dachu na starej części budynku, dzięki czemu obniżono temperaturę wewnątrz hali.

WODOCIĄGI CHRZANOWSKIE SP. Z O.O.



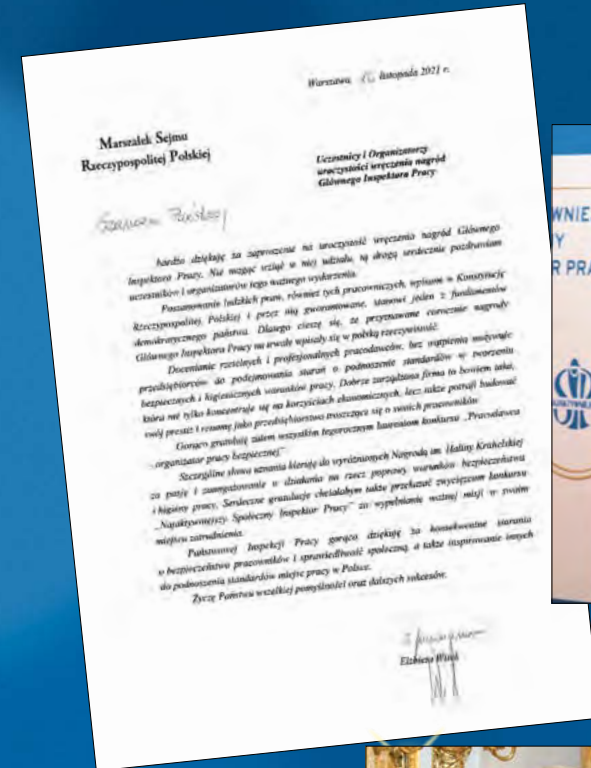
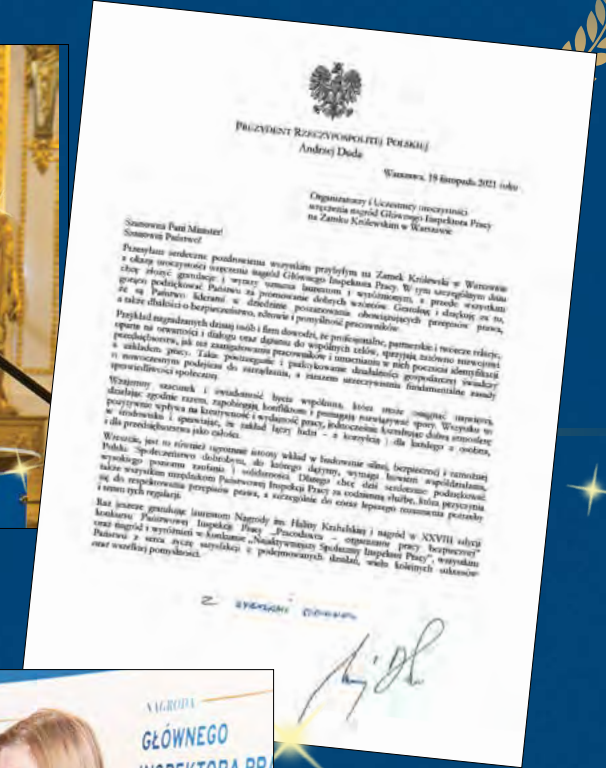
Zakład jest nowoczesnym przedsiębiorstwem dostarczającym wodę mieszkańcom, zajmuje się też odprowadzaniem i oczyszczaniem ścieków. Firma rozpoczęła działalność jako Powiatowe Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Chrzanowie w 1956 r., pod obecną nazwą działa od 2019 r. Zatrudnia 323 osoby. Całkowita automatyzacja obiektu podniosła komfort i bezpieczeństwo pracy osób zatrudnionych.

Szerokie spektrum bezpieczeństwa

Zakup kamerowozu – samochodu do telewizyjnej inspekcji sieci kanalizacyjnej – całkowicie wykluczył konieczność schodzenia pracowników do studzienek oraz ograniczył kontakt ze ściekami. W firmie zainwestowano także w hydrauliczne zabezpieczenia wykopów. W oczyszczalni ścieków zmodernizowano instalację biogazową, ograniczając w ten sposób ryzyko wybuchu. Pracowników kosztujących trawy na skarpach, narażonych na poślizgnięcie lub upadek na niższy poziom, wyposażono w specjalne obuwie robocze oraz kosy plecakowe. Wprowadzenie radiowych odczytów wyeliminowało ryzyko związane z atakiem zwierząt. Pracodawca, dążąc do wzrostu świadomości pracowników na temat zagrożeń w miejscu pracy, zorganizował w 2019 r. Dzień Bezpieczeństwa, podczas którego prowadzono specjalistyczne szkolenia i pokazy.

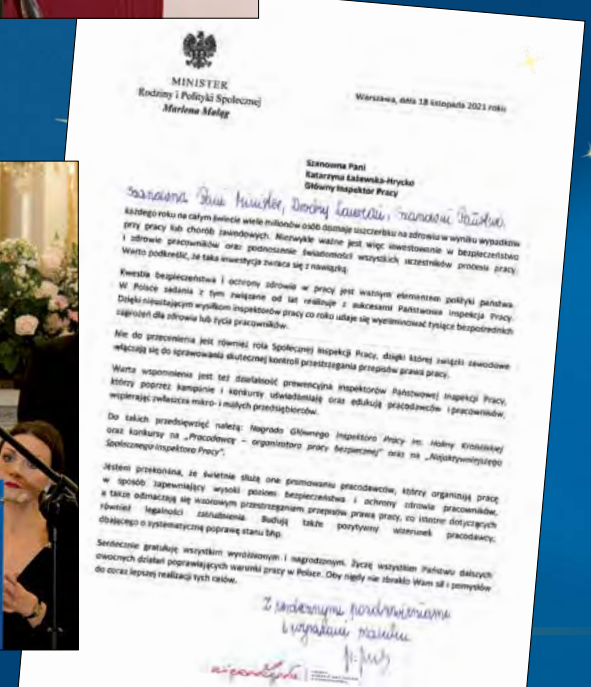
Listy gratulacyjne odczytane na Zamku Królewskim w Warszawie

Bogna Janke, Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP



Małgorzata Gosiewska, Wicemarszałek Sejmu RP

Paweł Wdówik, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej



O konkursie



Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” ma za zadanie przede wszystkim uhonorować wszelkie inicjatywy podejmowane przez społecznych inspektorów pracy, skutecznie wpływające na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych. Służy także podkreśleniu, że inicjatywy te zostały dostrzeżone i docenione. Społeczni inspektorzy pracy swoimi działaniami przyczyniają się do budowania kultury pracy opartej na bezpieczeństwie. Dzięki nim wielu pracodawców stosuje rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Wytrwała służba społeczna sprawia, że środowisko pracy staje się przyjazne, a pracownicy wiedzą, w jaki sposób przeciwdziałać zagrożeniom. Efektywne współdziałanie Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnych central związkowych – Forum Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych – co roku umożliwia wytypowanie oraz nagrodzenie zwycięzców poszczególnych etapów konkursu. Laureaci wojewódzcy podlegają ocenie kapituły etapu krajowego. Główny Inspektor Pracy na wniosek kapituły przyznaje wyróżnienia 16 społecznym inspektorom pracy, spośród których trzech otrzymuje nagrodę główną.

LAUREACI I WYRÓŻNIENI W KONKURSIE

NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY

★ Michał Chochołowicz

zakładowy społeczny inspektor pracy, Przedsiębiorstwo Przemysłu Chłodniczego FRITAR S.A. w Tarnowie

Andrzej Cieślak

zakładowy społeczny inspektor pracy, Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol” S.A. w Grzybowie

Marcin Dymus

zakładowy społeczny inspektor pracy, Piotrkowskie Wodociągi i Kanalizacja Sp. z o.o. w Piotrkowie Trybunalskim

Piotr Fabiański

zakładowy społeczny inspektor pracy, Zakłady Tłuszczowe „Kruszwica” S.A.

Zbigniew Judasz

oddziałowy społeczny inspektor pracy, TAURON Ciepło Sp. z o.o. w Katowicach

★ Grzegorz Kępczyński

wydziałowy społeczny inspektor pracy, CNH Industrial w Płocku

Jerzy Kurzeja

zakładowy społeczny inspektor pracy, NEWAG S.A. w Nowym Sączu

Kazimierz Micał

zakładowy społeczny inspektor pracy, Zakład Metalurgiczny „WSK Rzeszów” Sp. z o.o. w Rzeszowie

Zbigniew Palacz

zakładowy społeczny inspektor pracy, MAN BUS Sp. z o.o. Oddział Starachowice

Janina Rożenko

wydziałowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Zdzeszowice

Paweł Szmiąg

wydziałowy społeczny inspektor pracy, Kombinat Rolny Sp. z o.o. w Kietrze

Piotr Szwancarz

oddziałowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Zdzeszowice

Krzysztof Śliwa

wydziałowy społeczny inspektor pracy, Grupa Azoty Zakłady Azotowe Puławy S.A.

Stanisław Taube

zakładowy społeczny inspektor pracy, Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Sp. z o.o. w Gdyni

Krzysztof Urzędowicz

zakładowy społeczny inspektor pracy, Veolia Energia Łódź S.A. w Łodzi

★ Barbara Złotucha

zakładowy społeczny inspektor pracy, Michelin Polska S.A. w Olsztynie



Michał Chochołowicz zakładowy społeczny inspektor pracy w Przedsiębiorstwie Przemysłu Chłodniczego FRITAR S.A. w Tarnowie

Michał Chochołowicz pełni funkcję społecznego inspektora pracy od 2018 r., skutecznie działając na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy we FRITAR S.A. Jako członek zespołu powypadkowego bierze aktywny udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Zainicjował nową metodę informowania o wypadkach przy pracy lub miejscach stwarzających zagrożenie za pomocą tablicy z fotografiami, dostępnej dla wszystkich pracowników. Podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania ryzyka wystąpienia takich samych i podobnych wypadków przy pracy. Uczestniczy w pracach zespołu, który określa wpływ inwestycji na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Angażuje się w prace zespołu do spraw dokumentowania oraz aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w procesach pracy. Pomaga przy doborze środków ochrony indywidualnej, adekwatnych do pracy wykonywanej przez pracowników. Opiniuje programy szkoleń w dziedzinie bhp. W ciągu ostatnich dwóch lat, biorąc udział w przeglądach warunków pracy, wydał 19 zaleceń dotyczących działań na rzecz poprawy stanu bhp. Ich realizacja spowodowała m.in. wyeliminowanie części ręcznych prac transportowych oraz poprawę bezpieczeństwa pożarowego.



Barbara Złotucha zakładowy społeczny inspektor pracy w Michelin Polska S.A. w Olsztynie

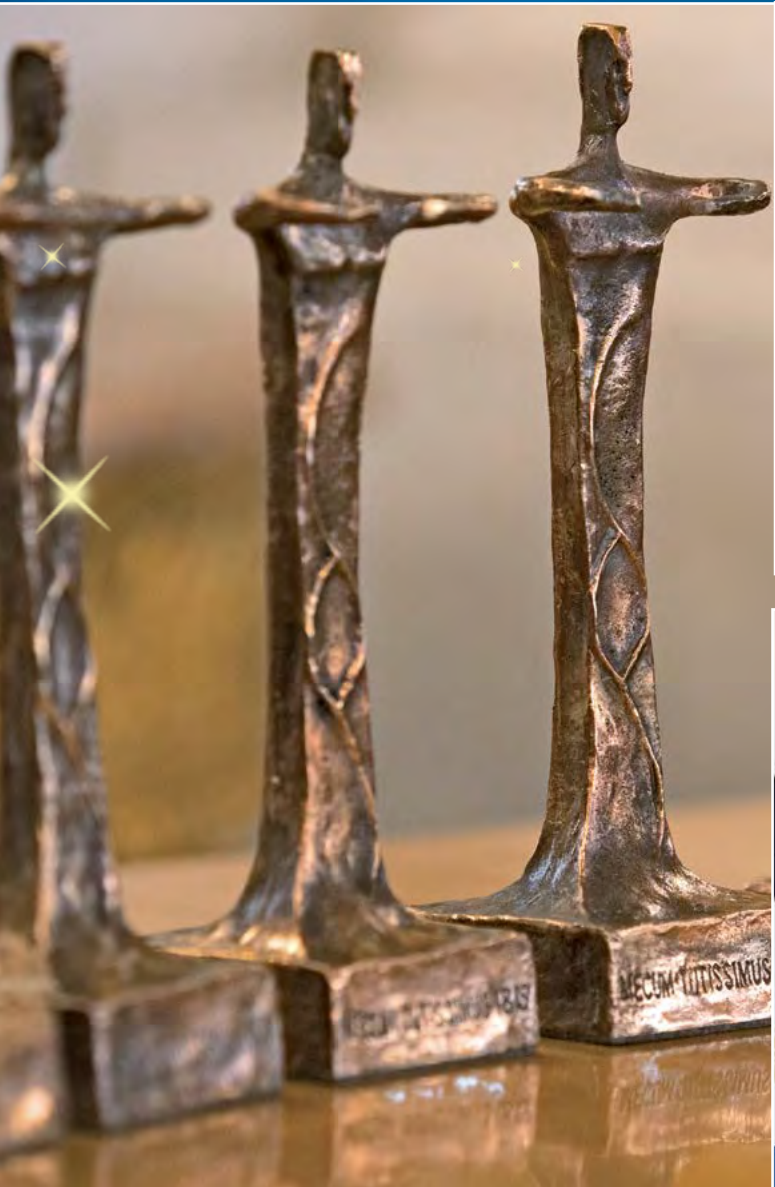
Barbara Złotucha pełni funkcję społecznego inspektora pracy w Michelin Polska S.A. od 2012 r. Z jej inicjatywy w spółce co dwa miesiące odbywają się spotkania dotyczące przestrzegania prawa pracy i bhp. Współpracuje z 28 wydziałowymi społecznymi inspektorami pracy, przedstawicielami związków zawodowych oraz kierownictwem wydziałów. Bierze udział w przeglądach warunków pracy i pilotuje wdrażanie pomysłów służących poprawie bhp. Jako członek zakładowej komisji zdrowia i bezpieczeństwa pracy uczestniczy we wdrażaniu prozdrowotnych programów profilaktycznych. Dzięki jej zaangażowaniu m.in. obniżono temperaturę na jednej z hal produkcyjnych oraz wydano pracownikom dodatkowe okulary ochronne z funkcją korekcyjną. W efekcie jej działań zaprojektowano wózek do badania szpul kordowych o wadze ponad 12 kg. Na jej wniosek w zakładzie powołano komórkę zajmującą się problematyką COVID-19 i stworzono procedurę postępowania w sytuacji zagrożenia. W każdym dziale uruchomiono aplikację monitorującą zużycie jednorazowych masek i przygotowano tematyczną stronę intranetową. Współpracując z jednostką PIP w Olsztynie, corocznie organizuje szkolenia dla nowych wydziałowych społecznych inspektorów pracy.



Grzegorz Kępczyński wydziałowy społeczny inspektor pracy w CNH Industrial w Płocku Grzegorz Kępczyński, pełniąc funkcję społecznego inspektora pracy od 2017 r., dąży do poprawy warunków bhp w CNH Industrial w Płocku. Jako członek zakładowej komisji bhp współpracuje z przedstawicielami związków zawodowych. Bierze udział w przeglądach warunków pracy i opiniuje plany ich poprawy. Uczestniczy w pracach zespołu ustalającego okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Po konsultacjach regularnie zgłasza uwagi w zakładowym programie sugestii pracowniczych. Z jego inicjatywy poprawiono bezpieczeństwo i ergonomię na wielu stanowiskach pracy w dziale logistyki, a zainstalowanie luster sferycznych zmniejszyło zagrożenia na skrzyżowaniach dróg wewnętrznych. Dzięki jego staraniom zwiększono liczbę osób przeszkolonych z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, zakupiono dla pracowników obuwie ochronne spełniające wymagania bhp i zalecenia lekarskie, a w związku z pandemią COVID-19 poinformowano załogę o sposobach minimalizacji ryzyka zakażenia w zakładzie. Jest członkiem Zarządu Związku Zawodowego Metalowcy przy CNH Industrial. Podejmuje działania na rzecz zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę zamiast umów cywilnoprawnych lub zatrudnienia tymczasowego.

Gala wręczenia nagród Głównego Inspektora Pracy

Warszawa, 18 listopada 2021 r.



Fot. K. Dejnarowicz, T. Zalewski



Tomasz Musialik

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron – aspekty praktyczne z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego (cz. 2)

Żeby dwoje chciało naraz

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron to w praktyce najmniej konfliktowy sposób zakończenia stosunku pracy, co nie oznacza, że w ogóle nie dochodzi na tym tle do sporów między stronami.

Ani oferta, ani też samo porozumienie stron nie muszą mieć formy pisemnej, jednak dla celów dowodowych zaleca się, aby zostały one sporządzone na piśmie. W praktyce najczęściej odbywa się to poprzez złożenie pisemnej propozycji rozwiązania umowy przez pracownika i wyrażenie na nią zgody przez pracodawcę.

Bez ograniczeń

Z inicjatywą porozumienia stron może wystąpić każda ze stron stosunku pracy, a więc również pracodawca. Strony nie muszą wskazywać przyczyn, z powodu których chcą zakończyć łączący je stosunek pracy, a druga strona nie jest w żaden sposób związana tą propozycją ani co do rozwiązania umowy, ani co do daty, w której miałyby to nastąpić. Oblat może też bez żadnego

uzasadnienia nie przystać na złożoną ofertę rozwiązania stosunku pracy w tej formie lub w proponowanym terminie, a odmowa zakończenia stosunku pracy w terminie wskazanym przez oferenta nie stanowi czynu niedozwolonego i nie może być podstawą jego roszczeń, np. o zapłatę odszkodowania. Ponadto przy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron pracodawca nie musi konsultować tego faktu ze związkiem zawodowym, co także znacznie ułatwia i przyspiesza zakończenie współpracy pomiędzy stronami stosunku pracy.

Za porozumieniem można rozwiązać umowę o pracę także w czasie urlopu lub choroby pracownika, a nawet w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Przy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie obowiązują w zasadzie żadne ograniczenia wspomnianej już swobody stron. Nie ma również żadnych przepisów, które wyłączałyby możliwość zawarcia porozumienia w okresach ochronnych, np. w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresie ciąży, choroby czy w wieku przedemerytalnym. Dopuszczalne jest również rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie z chronionym członkiem związku zawodowego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 593/02, wskazał, że pracownik i pracodawca mogą rozwiązać stosunek pracy na mocy porozumienia stron w każdym uzgodnionym przez siebie terminie,



bowiem porozumienie stron jako sposób rozwiązania stosunku pracy nie zależy od zakazów i ograniczeń dotyczących rozwiązywania umowy za wypowiedzeniem.

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron to w praktyce najmniej konfliktowy sposób zakończenia stosunku pracy, co nie oznacza, że w ogóle nie dochodzi na tym tle do sporów między stronami. Dlatego też warto zachować odpowiednią treść takiej umowy i precyzyjnie określić jej elementy, w tym głównie termin rozwiązania umowy o pracę. Przepisy nie przewidują odwołania do sądu od rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, a spór w praktyce sprowadza się do samego faktu zakończenia trwania stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

W stanie zdenerwowania

Jedyną formą zakwestionowania porozumienia stron jest złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, czyli w istocie powołanie się na tzw. wadę oświadczenia woli. Przede wszystkim więc strona będzie mogła dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, bowiem skuteczne zakwestionowa-

nie porozumienia stron poprzez uchylenie się od skutków swojego oświadczenia woli skutkuje eliminacją z obrotu prawnego umowy w sprawie rozwiązania stosunku pracy, który w efekcie nadal trwa.

Na gruncie prawa cywilnego w pewnych okolicznościach przewidzianych przepisami prawa stany psychiki lub wiedzy człowieka, które towarzyszą składaniu oświadczeń woli, uwzględniane są przez system prawny i określają wpływ na ważność dokonanych czynności prawnych. Nie inaczej dokonywane są oceny oświadczeń woli w stosunkach prawnych opartych na przepisach prawa pracy, w tym również zmierzających do zakończenia trwania tych stosunków. Chodzi o wady oświadczeń woli stanowiące podstawę do uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, których źródło znajduje się w przepisach Kodeksu cywilnego (art. 82-88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), wśród których najistotniejsze na gruncie prawa pracy wydają się:

- stan wyłączający świadome lub swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli,
- błąd istotny,
- groźba bezprawna.

Zgodnie z treścią art. 82 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, co dotyczy w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych. Wada ta, jak wynika już z samej treści normy prawnej, charakteryzuje się dużym ciężarem gatunkowym. Będą to bez wątpienia przypadki jednostkowe i jaskrawe. Zasadniczo Sąd Najwyższy wskazuje, jakie sytuacje nie wchodzą w zakres tejże regulacji. Na przykład w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., sygn. akt I PKN 582/01, Sąd Najwyższy rozstrzygał kwestię składania oświadczenia woli w stanie zdenerwowania. Pracownicy oskarżonej o kradzież zaproponowano kilka możliwości rozwiązania zaistniałego sporu, zaś sama pracownica zdecydowała się na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Następnego dnia pracownica postanowiła jednak wycofać swoje oświadczenie, informując, że jej wcześniejsza decyzja była

Decyzja stron o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia nie wyklucza rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia przez każdą ze stron w okresie dalszego zatrudnienia w sytuacji, gdy skutek w postaci rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron został odsunięty w czasie. Nie ma bowiem podstaw prawnych do przyjęcia, że strony, które zawarły porozumienie stron i wyznaczyły odległy termin rozwiązania stosunku pracy, automatycznie wyłączyły inne sposoby rozwiązania łączącej je umowy, choć wydaje się, że takie zastrzeżenie zawarte w treści porozumienia byłoby prawnie dopuszczalne jako rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika (art. 18 § 2 Kodeksu pracy).

Zgodnie z treścią art. 87 k.c., kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

podyktowana chwilowym załamaniem. Pracodawca nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia i potwierdził rozwiązanie umowy na zasadzie porozumienia stron. W toku sprawy sąd orzekający ustalił, że pracownica składała swoje oświadczenie woli w obecności świadków, którzy potwierdzili, że była ona świadoma i zdecydowana. Ponadto pracownica nie była ubezwłasnowolniona ani dotknięta chorobą psychiczną, nie znajdowała się w stanie po spożyciu alkoholu lub narkotyków, jej świadomość i wola podczas kilkogodzinnych rozmów i spotkań z przełożonymi i współpracownikami nie była zakłócona. Sąd podkreślił, że dla oceny oświadczenia pracownicy w kategoriach wad oświadczenia woli istotny jest moment składania oświadczenia woli, a brak jest dowodów na to, że w tym momencie pracownica nie była świadoma swojej decyzji.

W procesie pracy, ze względu na podporządkowanie pracownika i obowiązek wykonywania przez niego poleceń przełożonych, nierzadko dochodzi do napięć i stresów, ale są one wpisane w ten proces, przewidywalne i nie sposób budować na tej podstawie teorii, że każda subiektywnie odczuwana niekorzystna decyzja pracodawcy może wprawiać pracownika w stan wyłączający świadome i swobodne podjęcie decyzji.

Pod wpływem groźby

Zgodnie z treścią art. 87 k.c., kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. W wyroku z dnia 10 października 2002 r., sygn. akt I PKN 439/01, Sąd Najwyższy wskazał, że jako groźbę bezprawną należałoby kwalifikować nie tylko zachowanie sprzeczne z przepisami prawa pracy, lecz także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, polegające na nadużyciu przysługującego prawa. Sąd podkreślił, że przesłanką prawnej doniosłości groźby z art. 87 k.c. jest jej bezprawność.

Nie można jednak uznać za użycie przez pracodawcę bezprawnej groźby wskazania przez niego możliwości zastosowania środków, do których użycia jest uprawniony, w tym na możliwość rozwiązania stosunku pracy w razie odmowy podjęcia przez pracownika pracy na nowym stanowisku pracy. Nie może budzić wątpliwości, że do uprawnień pracodawcy należy podejmowanie decyzji kadrowych, w tym przeniesienie na inne stanowisko czy zwolnienie pracownika. W ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Okoliczność, że pracodawca musi respektować wówczas przepisy prawa pracy regulujące tryb przeniesienia na inne stanowisko czy zwalniania z pracy, nie przekreśla faktu, iż jest to jego uprawnienie. Innymi słowy, groźbą bezprawną nie jest postępowanie pracodawcy, który sygnalizuje pracownikowi ewentualną możliwość rozwiązania umowy o pracę w sytuacji odmowy przyjęcia pracy na nowym stanowisku pracy.

W wyroku z dnia 4 marca 2004 r., sygn. akt I PK 435/03, Sąd Najwyższy podkreślił, że Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby bezprawnej, lecz określa jedynie jej przesłanki. Są nimi: bezprawność, powaga groźby i normalny związek przyczynowy między groźbą a złożeniem oświadczenia woli określonej treści, przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie.

W rozpatrywanej sprawie pracownik przyjechał do pracy samochodem, który został zabezpieczony przez policję z powodu podejrzenia, że pochodzi z kradzieży. Po powrocie z komisariatu i po rozmowie z pracodawcą pracownik napisał podanie o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, które następnego dnia wycofał, gdyż – w jego opinii – złożył to oświadczenie woli pod presją groźby zwolnienia dyscyplinarnego. Pracodawca na cofnięcie oświadczenia nie wyraził zgody. W toku postępowania przed sądem pracownik przyznał, że podczas rozmowy z pracodawcą miał świadomość, że podanie o zwolnie-

nie w trybie porozumienia stron uchroni go przed zwolnieniem dyscyplinarnym, a tym samym chciał rozwiązania umowy w tym trybie i nie był w błędzie co do faktów dotyczących czynności prawnej. Ponadto rozmowa przebiegała spokojnie i miała na celu wyjaśnienie niecodziennej sytuacji, jaką było zabezpieczenie samochodu pracownika dla potrzeb postępowania karnego.

Świadkowie przesłuchani w sprawie twierdzili, że pracownikowi nie grożono w czasie rozmowy i nie zmuszano go w jakikolwiek sposób do złożenia oświadczenia woli, i to właśnie on zaproponował odejście z pracy za porozumieniem stron. Ostatecznie sąd orzekł, że przełożeni powodów nie wywierali na niego presji w celu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz nie grozili mu rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia z jego winy w razie niewyrażenia zgody na porozumienie rozwiązujące stosunek pracy.

O użyciu groźby bezprawnej w tej sprawie nie ma więc mowy, a oceny należy dokonywać, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy oraz zachowanie obu stron sporu. Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, nawet z jego winy bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie jest równoznaczny z użyciem groźby bezprawnej.

Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 5 stycznia 1983 r., sygn. akt I PR 106/82, podnosząc, że poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie samowolnego działania tego pracownika i wskazanie możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie pracownika, że jego czyn może być uznany za dający podstawę do zwolnienia bez wypowiedzenia, nie stanowi bezprawnej groźby w rozumieniu art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Linia orzecnicza w tym temacie wydaje się już ugruntowana i stabilna.

Brzemenny błąd

W ślad za art. 84 k.c. od skutków prawnych swego oświadczenia woli można również uchylić się w razie błędu co do treści czynności prawnej. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć (ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej). Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę prawidłowo, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). W tym kontekście warto zwrócić uwagę na kilka istotnych kwestii.

Zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w ciąży. Z żadnego przepisu Kodeksu pracy nie wynika jednak generalny zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży. Do rozwiązania stosunku pracy z kobietą ciężarną może dojść z inicjatywy samej pracownicy lub właśnie w drodze porozumienia stron. W praktyce może się jednak zdarzyć, że pracownica,

W wyroku z dnia 23 września 2014 r., sygn. akt II PK 269/13, Sąd Najwyższy wskazał kilka założeń obowiązujących w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownicą ciężarną:

1. zatrudniona powinna pozostawać w błędzie co do okoliczności faktycznych, a stan taki ma miejsce wówczas, gdy w chwili składania oświadczenia woli była ona w ciąży i nie miała o niej wiedzy;
2. pracownica powinna uchylić się od skutków oświadczenia woli;
3. termin na dokonanie tej czynności jest równoważny terminowi do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy (czyli 7 dni – argument z art. 48 § 1 k.p.) i jest liczony od chwili wykrycia błędu;
4. termin na wniesienie odwołania do sądu jest równy 7 dniom i biegnie od dnia niedopuszczenia pracownicy do pracy (analogicznie do sytuacji pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę – art. 264 § 1 k.p.), w związku ze zmianą treści przepisu obecnie termin ten uległ wydłużeniu do 21 dni;
5. ocena zachowania wskazanych terminów musi uwzględniać ich charakter prawny i możliwość przywracania do pracy;
6. uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wywołuje skutek *ex tunc*. W rezultacie pracownica może dochodzić, w zależności od okoliczności konkretnego przypadku, ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.



składając stosowne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie ma świadomości, że jest w ciąży. Z bogatej bazy orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że taka sytuacja pozostaje w sprzeczności z ogólną zasadą, że rozwiązanie stosunku pracy w takiej sytuacji jest dopuszczalne pod warunkiem, że pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, a więc wtedy, gdy wie, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli w tym przedmiocie.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., sygn. akt I PKN 156/01, wyjaśnia, że błąd pracownicy polega w tym wypadku na wadliwym powzięciu woli (tj. mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy), a w takiej sytuacji może ona się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał w szczególności, że żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków czysto cywilistycznych natura prawna stosunku pracy wymaga odpowiedniego ich stosowania – zgodnie z art. 300 k.p. odwołanie do przepisów Kodeksu cywilnego nie może bowiem stać w sprzeczności z zasadami prawa pracy.

Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Usprawiedliwione jest wobec tego niejako „złagodzenie” warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy złożonego pod wpływem błędu, polegającego na niewiedzy o stanie ciąży. W przypadku oświadczenia złożonego przez pracownicę w okresie ciąży pozostającą w błędzie co do swojego stanu dla skuteczności uchylenia się od skutków takiego oświadczenia woli odpowiednie i zgodne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.) stosowanie art. 84 § 1 k.c. po-



lega na pominięciu wymagania, że błąd ten został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć.

Jeżeli jednak pracownica w dniu zawierania z pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy nie była w ciąży, a zaszła w nią przed określonym w tym porozumieniu terminem rozwiązania umowy, to nie można mówić, że działała ona pod wpływem błędu, w związku z czym uchylenie się przez nią od skutków prawnych oświadczenia woli nie będzie możliwe. Dla oceny oświadczenia pracownicy w kategoriach wady oświadczenia woli istotny jest bowiem moment składania tego oświadczenia (m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 24/07).

Do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu lub gróźb konieczne jest złożenie stosownego oświadczenia w formie pisemnej na ręce adresata pierwotnego oświadczenia woli, od którego skutków składający to oświadczenie chce się uchylić. Zgodnie z treścią art. 88 § 2 k.c. uprawnienie to wygasa: w razie błędu – z upływem roku od jego wykrycia, a w razie gróźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał.

W przypadku błędu roczny termin jest jednak nie do przyjęcia na gruncie prawa pracy, a regulację art. 88 k.c. należy stosować przez pryzmat zasad prawa pracy (art. 300 k.p.). W przywołanym już wy-

roku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., sygn. akt I PKN 156/01, wskazano, że roczny termin na uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli z art. 88 k.c. powinien w odniesieniu do czynności rozwiązujących stosunek pracy ulec modyfikacji, gdyż jedną z wartości chronionych przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę jest pewność w stosunkach pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego należałoby w związku z tym przyjąć, że oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę winno być złożone w terminach nie tyle „rozsądnych”, ile przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy liczonego od chwili wykrycia błędu. Właśnie taką linię orzeczniczą zapoczątkowano w wyroku o sygn. akt I PKN 156/01.

Reasumując, rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w zasadzie zakłada bezkonfliktowy sposób zakończenia współpracy i z uwagi na jego umiejscowienie w przepisach Kodeksu pracy (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) – sposób najbardziej pożądany. Jako umowa ma on czynić zadość interesom obu stron stosunku pracy. Granicę w tym przypadku wyznacza zasada swobody umów, z ograniczeniami wynikającymi z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności przepisów prawa pracy służących ochronie pracownika.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice

Propozycja do odrzucenia



Grupowe wypowiedzenia zmieniające

Analiza problemu formułowania wypowiedzeń zmieniających w kontekście ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika ze swoistego renesansu tej instytucji.

Instytucja wypowiedzenia zmieniającego jest szczególnym rozwiązaniem prawnym, którego celem jest zmiana warunków pracy i płacy, a ewentualnym przewidywanym, aczkolwiek ubocznym, skutkiem jest możliwe rozwiązanie warunków pracy w przypadku nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia.

Jakkolwiek wypowiedzenie zmieniające jest jednostronną czynnością pracodawcy i tylko on może jej dokonać,

to jednak ostateczny skutek tej czynności zależy od decyzji pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpi wówczas, gdy pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków, a zatrudnienie będzie kontynuowane, jeżeli pracownik zaakceptuje te warunki. Taka dwoistość sytuacji powoduje wiele komplikacji i trudności praktycznych, a jedną z nich było – ale i w istocie nadal jest – stosowanie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczą-

cych pracowników wobec wypowiedzeń zmieniających¹. Wątpliwości wzmagają się zarówno wobec niejednorodnej linii orzecznictwa, jak i charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego, jak również stanowisk prezentowanych w doktrynie.

Regulacje

Podkreślić należy, że zagadnienie wliczania lub też nie wypowiedzeń zmieniających wymaga uwzględnienia szerszego kontekstu regulacyjnego, tj. zarówno wspomnianej ustawy, jak i dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

Wspomniana dyrektywa formułuje pojęcie zwolnienia grupowego i za takie uznaje zwolnienia dokonywane przez

Wypowiedzenie zmieniające składa się w swojej istocie z dwóch oświadczeń woli: jedno zmierza do zakończenia zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, natomiast drugie stanowi propozycję nowych warunków pracy.



pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy (w zależności od wyboru państw członkowskich) liczba zwolnień wynosi:

- 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;
 - bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni: co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach.
- Jednocześnie, co jest szczególnie istotne dla rozpatrywanego kontekstu sprawy, dyrektywa do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych jako zwolnienia grupowe uznaje również inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjaty-

wy pracodawcy z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Obowiązująca ustawa posługuje się rozwiązaniem ściśle korespondującym z dyrektywą w zakresie sposobu ustalania zwolnień grupowych. Definicja zwolnienia grupowego zawarta w ustawie sformułowana została następująco: przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Zauważyć należy, że ustawodawca wyraźnie wspomina o konieczności rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia bez wskazania rodzaju wypowiedzenia, co wydaje się wskazywać na konieczność uwzględniania w tej liczbie zarówno wypowiedzeń definitywnych, jak i zmieniających². Nie jest to jednak tak oczywiste. Szczególne wątpliwości budzi niepewność co do stanu prawnego: czy wobec złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego dojdzie do rozwiązania stosunku pracy na skutek przyjęcia warunków pracy przez pracownika? Skutek rozwiązujący może tu nie nastąpić w sytuacji przyjęcia zmienionych warunków zatrudnienia.

Zasadność analizowania problemu formułowania wypowiedzeń zmieniających w kontekście ustawy wynika ze znaczenia tej konstrukcji prawnej i ze swoistego renesansu tej instytucji³. Należy również zauważyć za Z. Góralem⁴, że wypowiedzenie zmieniające składa się w swojej istocie z dwóch oświadczeń woli: jedno zmierza

do zakończenia zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, natomiast drugie stanowi propozycję nowych warunków pracy. Nie jest pewne, jak zakończy się ostatecznie ta procedura, a dla prawidłowości przebiegu zwolnień grupowych i pewności obrotu gospodarczego⁵ konieczne jest wypracowanie jednolitej linii postępowania.

Zróznicowane orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r.⁶ uznał dość kategorycznie, że tzw. ustawę o zwolnieniach grupowych należy stosować również w przypadku wypowiedzeń zmieniających. W uzasadnieniu wyroku skład orzekający przytoczył kilka przekonujących argumentów za taką interpretacją przepisów. Przede wszystkim sąd uznał, iż obowiązek przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących trybu postępowania przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach nie tylko w razie wypowiedzeń definitywnych, ale także w przypadku wypowiedzeń zmieniających wynika z art. 42 § 1 k.p., ale również z art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dy-

rektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych⁷. Istotna jest również uwaga przypominająca sądu, że przepis art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, co w istocie wskazuje na taką praktykę i wykładnię przepisu. Wreszcie, co również ważne, uzasadnieniem dla poglądu prezentowanego przez skład rozpatrujący sprawę był również obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. Jak zauważył sąd, w art. 1 ust. 1 dyrektywy jest mowa o „innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy”, tymczasem złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o charakterze jednostronnym w postaci wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego głównym celem zasadniczo jest modyfikacja treści stosunku pracy, ale zawsze może doprowadzić do ustania stosunku pracy. Orzeczenie to generalnie spotkało się z aprobatą⁸, ale nie brakowało głosów kontestujących rozwiązanie⁹. Na kanwie prezentowanego wyroku w literaturze podnosi się również, że możliwość przyjęcia lub odrzucenia proponowanych warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia zmieniającego skutkuje tym, że liczba osób zwalnianych jest płynna i nie do przewidzenia oraz że ustawodawca w treści ustawy liczbę zwolnień odnosi do wypowiedzeń, a nie do rozwiązań¹⁰.

Kolejny wyrok Sądu Najwyższego¹¹ w przedmiotowej kwestii wyrażał nieco odmienne zapatrywanie. Zgodnie z tezą orzeczenia z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu prawnego następuje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy – zarówno w ramach zwol-

nień grupowych, jak i indywidualnych – podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy.

Stanowisko sądu było tym ciekawsze, że dotyczyło wypowiedzenia warunków zatrudnienia w związku z koniecznością zastosowania art. 241¹³ § 2 Kodeksu pracy. Przypominamy, że przedmiotowe uregulowanie nakazuje dokonywanie wypowiedzeń zmieniających w przypadku wprowadzania mniej korzystnych warunków zatrudnienia wobec zmiany układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagrodzenia. Interesująca była w tym kontekście konstatacja Sądu Najwyższego, że regulacja kodeksowa wyrażona w art. 241¹³ § 2 stanowi niejako „przepis szczególny”, w którym dokonywanie wypowiedzeń zmieniających jest następstwem konieczności wprowadzenia do umów o pracę nowych, zmienionych warunków wynagradzania. Uwaga ta wyraźnie podkreśla obiekty związane z charakterem prawnym wypowiedzenia zmieniającego w kontekście ustawy.

Istotny dla kształtowania się linii orzeczniczej z pewnością jest wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 września 2017r.¹², wskazujący na konieczność stosowania przepisów o zwolnieniach grupowych wobec wypowiedzeń zmieniających. Trybunał orzekł, iż art. 1 ust. 1 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana – w przypadku 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. Jak zauważył M. Frąckowiak¹³, skutkiem tego orzeczenia jest konieczność stosowania obowiązków o charakterze sprawozdawczo-konsultacyjnym, wyrażonych w art. 2, 3, 4, 5 i 6 ustawy. Autor opowiada się również za stosowaniem art. 8 ustawy, który statuuje prawo do odprawy w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i obliuguje wypłacenie tego świadczenia pracownikowi. Jednocześnie jest przeciwny stosowaniu art. 9 ustawy, nakazującego ponowne zatrudnienie pracownika w przypadku zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, co motywuje tym, że pracownik, odmawiając przyjęcia nowych warunków, przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

W kontekście wyroku Trybunału Sprawiedliwości należy przytoczyć późniejszy wyrok Sądu Najwyższego – z dnia 10 października 2019 r.¹⁴, zgodnie z którym

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, czyli wypowiedzeń definitywnych lub rozwiązań stosunków pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia objęte jest zwolnieniem grupowym w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy, jeśli doszło do zwolnienia większej liczby pracowników w trybie wypowiedzenia zmieniającego, w tym co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy.

Interesujące uwagi w odniesieniu do przedstawionego judykatu podniosła B. Bury w głosie aprobowanej zaprezentowane stanowisko¹⁵. Wskazuje ona skutki stanowiska Sądu Najwyższego dla praktyki i zaznacza, że wypowiedzenie warunków zatrudnienia powinno być co do zasady uwzględniane przy ustalaniu liczby zwalnianych pracowników w procesie zwolnień grupowych. Wypowiedzenie

zmieniające mieści się bowiem w zakresie pojęciowym zwolnienia, jak również innych form wygaśnięcia umowy o pracę. Pojęcie zwolnienia w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy obejmuje bowiem zdarzenie, w którym pracodawca z przyczyn nie dotyczących pracownika dokonuje jednostronnej zmiany istotnych warunków zatrudnienia w taki sposób, że istotnie pogarsza jego warunki świadczenia pracy ustalone wcześniej w umowie o pracę. W ocenie glosatorki należy jednak wyłączyć z tej grupy wypowiedzeń zmieniających te, które zawierają zmiany warunków nieistotnych, a dodatkowo nie są zwolnieniami sensu stricto. Koniecznym warunkiem zaistnienia zwolnień grupowych jest zakończenie przynajmniej pięciu stosunków pracy na skutek działań inicjowanych przez pracodawcę. Występujące samodzielnie, nawet w znaczącej ilości, „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” nie prowadzą do zwolnienia grupowego. Ostatecznie, zdaniem autorki, można przyjąć zasadę, że wypowiedzenie zmieniające można przyjąć jako zwolnienie w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit 1 dyrektywy, a ewentualnie – w przypadku nieistotności proponowanych zmian – jako „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit 2 dyrektywy. Bez względu jednak na szczegółową kwalifikację wypowiedzenia zmieniającego powinny być uwzględniane przy ustalaniu liczby zwalnianych pracowników, o ile zwolnień właściwych jest co najmniej pięć.

Zwiększyć ochronę

Reasumując, należy uznać za utrwalające się stanowisko wskazujące na konieczność uwzględniania w trakcie zwolnień grupowych i badania liczby rozwiązanych stosunków pracy również tych przypadków, gdy ich zakończenie jest skutkiem nieprzyjęcia proponowanych warunków wypowiedzenia zmieniającego. Trzeba jednak zauważyć, że proces zwolnień grupowych dotyczyć będzie sytuacji, gdy dojdzie do rozwiązań stosunków pracy: czy to na skutek wręcza-

nia wypowiedzeń definitywnych, czy to na skutek nieprzyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego.

Wydaje się, że w tym miejscu konieczne jest poczynienie uwagi o charakterze ogólnym, istotnej zarówno z perspektywy pracodawców, jak i inspektorów pracy badających tę problematykę. Pracodawcy (przy obowiązku zachowania należytej staranności w swych działaniach i uwzględnieniu ostrożności procesowej), rozpoczynając „masowy” proces wypowiedzenia warunków pracy, powinni zadbać o wszczęcie procedury typowej dla zwolnień grupowych, tak aby w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków przez znaczącą część załogi mogli spełnić wymagania opisane w ustawie i dyrektywach, ale i potwierdzone orzecznictwem sądowym. Podejście takie koresponduje z założeniami dyrektywy uzasadniającymi jej wprowadzenie, a w szczególności z tezą o potrzebie zwiększenia stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych przy uwzględnieniu potrzeby zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we wspólnocie.

Działania takie wpisują się w szerszą koncepcję społecznej gospodarki rynkowej, szczególnie w zakresie procedur konsultacyjnych, które powinny poprzedzać zwolnienia grupowe. Dialog społeczny jest niezbędnym elementem rozwijającego się społeczeństwa obywatelskiego, fundamentem realizowania postępu społeczno-gospodarczego i budowania ładu społecznego, którego strażnikiem jest również Państwowa Inspekcja Pracy. Stąd też inspektorzy pracy badający tę problematykę mają świadomość dużej doniosłości problemu i poświęcają mu wiele uwagi, ponieważ obszar ten niesie ze sobą wiele aspektów konfliktogennych.

Przedstawione rozważania odnoszą się także istotnie do samej instytucji wypowiedzenia zmieniającego jako jednostronnej czynności pracodawcy, która dokonuje zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Pracownik znajduje się w tym przypadku w stanie zależności eko-

nomicznej i jego możliwości działania są znacząco ograniczone. Pracobiorca może bowiem albo przyjąć warunki zatrudnienia, albo je odrzucić, przy czym obowiązujące normy prawne zakładają, że milczenie pracownika jest wyrażeniem zgody na przedstawione warunki. Konieczność przeprowadzenia procedury konsultacyjnej wobec przeprowadzenia „masowych” wypowiedzeń zmieniających może wzmacniać pozycję strony ekonomicznie słabszej. Partnerzy społeczni, a w szczególności związki zawodowe, stają się w tym przypadku dodatkowym reprezentantem interesów zawodowych pracowników i mogą wypracowywać rozwiązania ograniczające pogarszanie warunków zatrudnienia, a w szczególności warunków płacowych. Zobowiązanie pracodawcy do stosowania procedury zwolnień grupowych wobec „powszechnej” zmiany warunków zatrudnienia należy uznać za działanie właściwe i pożądane, albowiem wzmaga społeczną kontrolę nad kształtowaniem warunków zatrudnienia i procesem przekształcania organizacji pracy.

Wydaje się, że pewne skutki pandemii mogą wywołać reorganizację w zakładach

pracy, która zmierzać będzie jednocześnie do modyfikacji warunków zatrudnienia. Wprowadzenie pracy zdalnej, dzielenie pracy pomiędzy domem a biurem, rozwinięcie pracy mobilnej, jakkolwiek są zmianami w zakresie organizacji pracy, to jednak w dalszej perspektywie mogą zmierzać również do przekształcenia warunków wynagradzania. Nie jest wykluczone rozwinięcie koncepcji wynagrodzeń o charakterze zadaniowym, prowizyjnym, wręcz promowanie premii prowizyjnych jako tych form wynagradzania, które powiążą motywowanie pracowników z efektami pracy w jeszcze większym stopniu. Rozwiązania takie, jakkolwiek wyglądają zachęcająco, mogą niekiedy stanowić zagrożenie dla stabilnego systemu wynagradzania i powodować zmienne przychody u pracobiorców. Wówczas może pojawić się konieczność dokonywania wypowiedzeń zmieniających wobec pracowników, co uczyni aktualnymi postawione wcześniej pytania i nada nowe znaczenie wypracowanym stanowiskom orzeczniczym i literaturze prawniczej.

Łukasz Paroń, starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Wrocław

Przypisy:

1. Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969, zwana dalej ustawą.
2. Patrz K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 450.
3. Interesujące uwagi w tym zakresie sformułowała M. Gersdorf, *Renesans wypowiedzenia zmieniającego w praktyce i judykaturze Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2/2014, s. 27-33.
4. Z. Góral, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 299.
5. Patrz K. Jaśkowski, E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Zakamycze 2004, s. 35.
6. Sygn. akt III BP 5/07; opublikowano: OSNP 2008/13-14/188, OSP 2009/3/28, LEX nr 407404.
7. Dz.Urz.UE L nr 225, s. 16, zwana dalej dyrektywą.
8. Ł. Pisarczyk, *Glosa aprobowana*, OSP nr 3/2009.
9. K. Walczak, *Uwagi dotyczące pojęcia „rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika”*, „Monitor Prawa Pracy” nr 2/2008, s. 62-63; W. Cajselski, *Glosa krytyczna*, „Monitor Prawniczy” 2009 nr 17, s. 961.
10. A. Wypych-Zywicka, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników* [w:] System prawa pracy, Tom V Zbiorowe prawo pracy, red. nauk. K. W. Baran, s. 986 i 987.
11. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11, OSNP 2012/21-22/256, LEX nr 1227508.
12. www.eur-lex.europa.eu, LEX nr 2357484.
13. M. Frąckowiak, *Ustawa o zwolnieniach grupowych a wypowiedzenie warunków pracy i płacy w świetle orzecznictwa TS*; „Monitor Prawa Pracy” nr 10/2018, s. 12-16; OSP 2021/6/48, LEX nr 2773243 www.eur-lex.europa.eu, LEX nr 2357484.
14. OSP 2021/6/48, LEX nr 2773243.
15. B. Bury, *Glosa aprobowana*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 6/2021, s. 76-98.

Wybitny artysta, ale tyran

Debata przeciw mobbingowi w instytucjach kultury

Z udziałem Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko 22 listopada br. na antenie Radia Kraków odbyła się debata będąca podsumowaniem kampanii „Praca od kulis – przeciw mobbingowi i dyskryminacji w polskim teatrze i na uczelniach artystycznych”, realizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, której patronem medialnym zostało Radio Kraków.

W debacie uczestniczyli także: prof. **Wojciech Malajkat** – rektor Akademii Teatralnej im. A. Zelwerowicza w Warszawie, dr hab. **Waldemar Raźniak** – dyrektor Narodowego Starego Teatru im. H. Modrzejewskiej w Krakowie, **Krzysztof Głuchowski** – dyrektor naczelny i artystyczny Teatru im. Juliusza Słowackiego w Krakowie, **Andrzej Wyrobiec** – dyrektor Teatru Bagatela w Krakowie, **Patrycja Durska** – aktorka Teatru Ludowego w Nowej Hucie, **Nina Gabryś** – zewnętrzna rzeczniczka ds. etyki Krakowskiej Akademii Sztuk Teatralnych im. St. Wyspiańskiego, dr **Mateusz Warchał** – specjalista psychologii pracy oraz **Zbigniew Zych** – starszy inspektor pracy. Debatę poprowadziła redaktor Radia Kraków **Justyna Nowicka**.

Koniec cichego przyzwolenia

Podczas spotkania dyskutowano o budowaniu właściwych relacji w pracy twórczej, sposobach przeciwdziałania mobbingowi oraz o konieczności wyznaczenia granic w pracy scenicznej i na uczelniach artystycznych.

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreśliła w debacie, że zainicjowana w Krakowie kampania od razu wzbudziła jej duże zainteresowanie i zyskała poparcie, ponieważ wychodzi naprzeciw aktualnym potrzebom społecznym. Inspiracją do kontaktu z instytucjami kultury i opracowania dla nich cyklu szkoleń były

skargi wpływające do Państwowej Inspekcji Pracy, ale także informacje medialne o przekraczaniu granic w relacjach mistrz – uczeń czy reżyser – aktor na polskich scenach.

– Stoimy na stanowisku, że wszystkie wydarzenia, które są istotne z punktu widzenia relacji, jakie dotyczą pracownika i pracodawcy, ale również relacji społecznych, z jakimi w trakcie tej akcji mieliśmy do czynienia, są niezwykle istotne z punktu widzenia działania Państwowej Inspekcji Pracy – podkreśliła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Biorący udział w debacie wykładowcy, dyrektorzy teatrów, aktorzy i przedstawiciele środowisk twórczych zgodzili się, że ciche przyzwolenie na nadużycia w relacjach mistrz – uczeń lub reżyser – aktor bezpowrotnie się skończyło, a przed środowiskiem twórczym niełatwe zadanie odnowy tych relacji. Rektor Akademii Teatralnej w Warszawie prof. Wojciech Malajkat podkreślił, że proces zmian relacji mistrz – uczeń, mających na celu eliminację przemocy, jest działaniem priorytetowym i nieodwracalnym.

Konieczny dialog

Prowadzący szkolenia dla artystów, pracowników teatrów oraz studentów uczelni artystycznych starszy inspektor pracy Zbigniew Zych i dr Mateusz Warchał podkreślili, że w ich ocenie kampania przede wszystkim otworzyła środowisko na rozmowy o trudnych tematach, przybliżyła właściwe definicje pojęć mobbingu i dyskryminacji oraz wskazała najczęstsze przyczyny generowania konfliktów w zespole.

– Bardzo często zastanawiam się, czy przy powoływaniu dyrektorów teatrów nie powinno być jakiejś procedury treningu, sprawdzenia, czy dyrektor nie jest ukrytym socjopatą. W ogóle nikt tego nie sprawdza, sprawdza się tylko, czy ktoś jest wybitnym managerem, wybitnym artystą. Nie każdy wybitny artysta musi być dyrektorem teatru, decydować o losie ludzi – podkreślił dyrektor Teatru im. Juliusza Słowackiego Krzysztof Głuchowski.

– Ten temat jest przepracowany w Teatrze Bagatela dzięki wzajemnym relacjom i dzięki temu, że od 18 miesięcy prowadzę bardzo intensywny dialog ze 120 pracownikami teatru przy pomocy Państwowej Inspekcji Pracy – podkreślił podczas spotkania dyrektor Teatru Bagatela Andrzej Wyrobiec.

Anna Majerek, główny specjalista, OIP Kraków



W ramach kampanii „Praca od kulis – przeciw mobbingowi i dyskryminacji w polskim teatrze i na uczelniach artystycznych” Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie przeprowadził serię 20 szkoleń dla kadry zarządzającej, aktorów i pracowników teatrów oraz uczelni artystycznych w celu podniesienia świadomości prawnej oraz umiejętności budowania właściwych relacji w pracy. Szkolenia potrwają w Małopolsce do końca roku, ale Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko zapowiedziała ich kontynuację w przyszłym roku wobec szerokiego zainteresowania instytucji kultury.



Dla wyeliminowania wątpliwości i konieczności uciekania się do interpretacji, zasadne wydaje się zainicjowanie zmian legislacyjnych mających na celu ujednoczenie i doprecyzowanie przepisów w zakresie dotyczącym profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp osób świadczących pracę najemną na innej podstawie niż umowa o pracę.



Szczególny przypadek osób świadczących pracę na podstawie innej niż umowa o pracę stanowią żołnierze w czynnej służbie wojskowej oraz osoby przebywające w zakładach karnych lub zakładach poprawczych. W razie wykonywania określonych zadań lub prac na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę właściwi ministrowie – na podstawie delegacji zawartej w art. 304 § 5 k.p. – mogą określić w drodze rozporządzenia zakres stosowania do tych osób przepisów Działu X. I tak na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 70 ust. 4 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. nr 179, poz. 1750) wydane zostało rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie stosowania do żołnierzy zawodowych przepisów Kodeksu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 108, poz. 1148). W odniesieniu do pracy więźniów obowiązuje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 1997 r. w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych (Dz.U. z 1997 r. nr 154, poz. 1012).

Rekomendacja czy obowiązek?

Przepisy dotyczące zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszące się do osób świadczących pracę na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę, np. w oparciu o umowy cywilnoprawne, zawarto w Dziale XV Kodeksu pracy zatytułowanym „Przepisy końcowe”.

Obowiązki stron stosunku pracy

W myśl art. 304 § 3 Kodeksu pracy obowiązki określone w art. 207 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, albo prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą. Przepis ten nie rozstrzyga definitywnie, w jaki sposób powinien być realizowany obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p. Sposób realizacji tego obowiązku ustala zlecający wykonanie pracy, biorąc pod uwagę charakter pracy i zagrożenia związane z jej wykonywaniem. Cięży na nim obowiązek ochrony życia i zdrowia osób wykonujących pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu przez niego wyznaczonym, poprzez m.in. organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, oraz obowiązek zapewnienia przestrzegania w zakładzie pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki

wykonywania pracy. Natomiast art. 304 § 4 k.p. rozszerza ten obowiązek i mówi, że w razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby niebiorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.

Także na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez zlecającego, na podstawie art. 304¹ k.p. w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży obowiązek, o których mowa w art. 211 k.p. Przepis ten zobowiązuje te osoby m.in. do:

- wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- znajomości przepisów i zasad bhp, uczestniczenia w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz poddawania się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim.

Każdy przypadek wykonywania pracy na podstawie innej niż umowa o pracę należy analizować indywidualnie.

W pierwszej kolejności zleceniodawca – jako organizator miejsca pracy – powinien ocenić, jakie wymagania (zagrożenia) niesie ze sobą wykonywanie danej pracy i już na etapie wyboru osób fizycznych lub prawnych do wykonywania danej pracy powinien ocenić, czy posiadają one odpowiednie kwalifikacje do jej wykonywania. Zleceniodawca może uznać, że do wykonywania pracy konieczne jest posiadanie właściwych badań lekarskich oraz, ze względu na zagrożenia występujące w miejscu pracy, przeszkole-

nie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Samo ustalenie przez zleceniodawcę, że wykonywanie pracy wymaga przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich lub odbycia szkolenia bhp nie oznacza automatycznego przerzucenia kosztów tych badań i szkoleń na zatrudniającego. Strony – w drodze wzajemnych uzgodnień wprowadzonych do treści umowy – powinny ustalić, kto poniesie te koszty.

Zatrudniający może uzależnić zawarcie umowy cywilnoprawnej od poddania się drugiej strony umowy badaniom lub odbycia szkolenia wówczas, gdy przemawia za tym rodzaj wykonywanej pracy, a także warunki, w jakich ta praca jest świadczona. Zleceniodawca ma prawo wymagać od zleceniobiorcy, by poddał się on badaniom lekarskim bądź wziął udział w szkoleniu, jednak nie może go do tego zmusić, na przykład za pomocą kar porządkowych. Przepisy nie wskazują jednoznacznie, jakie szkolenia powinien odbyć zleceniobiorca czy osoba świadcząca usługi jako firma. Ważne jest, w jakim czasie i jakiego rodzaju jest wykonywana praca oraz jaki jest stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów.

Nieuzasadniona asymetria

Nawet do doraźnego wykonywania pracy czy przebywania w warunkach zagrożenia powinny być dopuszczone osoby, które mają odpowiedni stan zdrowia i zostały przeszkolone w zakresie bhp. **Rekomendowanym** rozwiązaniem w takim przypadku jest przeprowadzenie szkolenia wstępnego dla zleceniobiorców lub jednoosobowych firm wykonujących prace na terenie zakładu. Szkolenie takie jest podstawowym szkoleniem wymaganym w przypadku etatowych pracowników i powinny nim być też objęte inne osoby, które wykonują prace na terenie zakładu. Zakres szkolenia powinien być dostosowany do rodzajów i warunków powierzono-

nej pracy oraz znaleźć odzwierciedlenie w programie szkolenia.

Takie rozwiązanie znajduje potwierdzenie w stanowisku Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy (GNP/426/4560-364/07/PE), w którym stwierdzono m.in., że: „Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną [...], poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 k.p. obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim”.

Z kolei w myśl art. 237³ § 2¹ k.p. pracodawca **obowiązany jest** odbyć odpowiednie szkolenie w dziedzinie bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania cięższych na nim obowiązków. Wydaje się, że odbycie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, o którym mowa w tym przepisie, przez przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą lub osobę działającą w jego imieniu (w przypadku podmiotów niebędących osobą fizyczną) także powinno być rekomendowane.

W związku z opisaną sytuacją, dla wyeliminowania wątpliwości i konieczności uciekania się do interpretacji, zasadne wydaje się zainicjowanie zmian legislacyjnych mających na celu ujednoczenie i doprecyzowanie przepisów w zakresie dotyczącym profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp osób świadczących pracę najemną na innej podstawie niż umowa o pracę.

Józef Żmij,

starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Kraków

Gaz z nieszczęsnego rurociągu gromadził się w piwnicach stacji paliw

Opis tego przypadku wart jest zapamiętania przez inspektorów pracy ze względu na możliwość wykorzystania wniosków z niego płynących podczas kontroli prowadzonych na stacjach paliw.



Wybuchowa atmosfera

Około godz. 23:45 na stacji paliw doszło do wybuchu gazu, w wyniku którego został zniszczony pawilon stacji (stan wizualnie grożący zawaleniem), a obrażenia – głównie oparzenia różnych części ciała, a także rany tłuczone i złamanie nosa – odniosło dwoje pracowników. Stacja była czynna całą dobę i jedynie dzięki późnej porze oraz czasowemu, około 30-minutowemu zamknięciu ze względu na konieczność sporządzenia bilansu dobowego do celów fiskalnych poza obsługą na jej terenie nie przebywały inne osoby, w tym zwłaszcza klienci.

Uwaga, gaz!

Analizując okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, który wydarzył się 10 lutego 2021 r. na terenie stacji paliw, ustalono:

- stacja została oddana do użytkowania w 1996 r. Pawilon stacji był podpiwniczony, w podpiwniczeniu znajdowały się pomieszczenia higieniczno-sanitarne dla pracowników, magazynek oraz biuro. Początkowo stacja nie posiadała instalacji

Za bezpośrednią przyczynę wybuchu należy uznać pojawienie się źródła zapłonu (iskry) w chwili, gdy zgromadzony w podpiwniczeniu gaz stworzył atmosferę wybuchową. Jednak przyczyną pierwotną, leżącą na początku łańcucha zdarzeń prowadzących do wybuchu, było rozszczelnienie rurociągu fazy gazowej.

do magazynowania i dystrybucji LPG. Instalację tę dobudowano w 2003 r. Do dystrybutora LPG gaz był dostarczany poprzez podziemny rurociąg z dwóch zbiorników magazynowych o objętości 4850 l każdy (rurociąg fazy gazowej wykonano z rur o średnicy 3/4", a rurociąg fazy ciekłej wykonano z rur o średnicy 1");

- w dniu wypadku praca przebiegała normalnie, a po godzinie 23:00, podczas dwukrotnych zejść do podpiwniczenia, nie stwierdzono zapachu gazu. Według wyjaśnień pracownika, nie wyczuwał on zapachu gazu także bezpośrednio przed wybuchem. Po zejściu do podpiwniczenia włączył światło i w tym momencie nastąpił wybuch. Jak później relacjonował pracownik, wydostał się z podpiwniczenia, wspinając się po szafkach stojących w szatni poprzez otwór, który powstał na skutek uniesienia przez wybuch stropu;
- przeprowadzona po odkopaniu rurociągu próba szczelności instalacji LPG do tankowania pojazdów wykazała nieszczelność na rurociągu fazy ciekłej w części przebiegającej pod ziemią. Nieszczelność ta, powstała w bliżej nieokreślonym czasie przed wybuchem, skutkowałą przedostaniem się LPG do gruntu, a następnie przeniknięciem gazu do pomieszczenia szatni, gdzie następowało jego gromadzenie się. Doszło do wybuchu, który został zainicjowany włączeniem światła (domniemanym źródłem zapłonu była iskra elektryczna). Prawdopodobnym miejscem, w którym gaz przedostał się do podpiwniczenia, był przepust w ścianie (w górnym rogu pomieszczenia szatni), którym poprowadzono instalację przekazującą sygnały z dystrybutorów do stanowiska kasowego.

Przyczyny wypadku

Za bezpośrednią przyczynę wybuchu należy uznać pojawienie się źródła zapłonu (iskry) w chwili, gdy zgromadzony w podpiwniczeniu gaz stworzył atmosferę wybuchową. Jednak przyczyną pierwotną, leżącą na początku łańcucha zdarzeń prowadzących do wybuchu, było rozszczelnienie rurociągu fazy gazowej. Ze względu na niezlokalizowanie dokładnego miejsca rozszczelnienia (rurociąg fazy ciekłej przebiegał w rurach osłonowych), a tym samym brak szczegółowych oględzin i ewentualnych badań materiałowych, przyczyn rozszczelnienia można upatrywać w wielu obszarach, w tym takich jak: niewłaściwy dobór materiału lub jego niewłaściwe zabezpieczenie, wada materiału, wady na etapie wykonania połączenia spawanego.

Przedostanie się gazu do podpiwniczenia było prawdopodobnie wynikiem przyjętego sposobu poprowadzenia przewodów (z dystrybutorów do stanowiska kasowego) i wykonania przepustu instalacyjnego. Niemożliwe jest jednak określenie, czy w razie braku przepustu gaz z rozszczelnionego rurociągu nie przedostawałby się do podpiwniczenia lub pawilonu stacji w innym miejscu.

Ku przestrodze

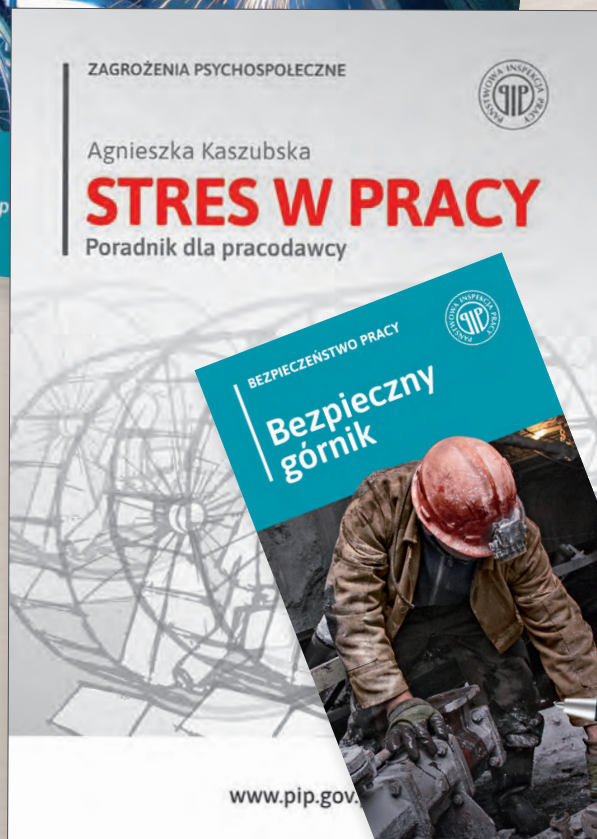
Podpiwniczenia w stacjach paliw nie występują powszechnie. Jednak nie można wykluczyć, że podobne rozwiązania techniczne można spotkać w innych miejscach na terenie kraju. Dlatego opis tego przypadku wart jest zapamiętania przez inspektorów pracy, co umożliwi im ewentualne wykorzystanie wniosków z niego płynących podczas kontroli prowadzonych na stacjach paliw, w szczególności w zakresie sposobu wykonania różnych przepustów instalacyjnych, a także w celu zwrócenia uwagi przedsiębiorcom na celowość montowania w podpiwniczeniach de-

tektorów gazu. W kontrolowanej stacji nie zakładano obecności atmosfery wybuchowej w podpiwniczeniu, stąd też nie stosowano żadnych rozwiązań technicznych przeznaczonych do miejsc, w których pojawienie się takiej atmosfery jest możliwe (np. detektorów gazu).

Jest to ważne również dlatego, że nie wszystkie rurociągi technologiczne LPG są objęte dozorem technicznym, gdyż zgodnie z § 1 pkt 1j rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu (Dz.U. poz. 1468) dozorowi temu podlegają rurociągi przesyłowe i technologiczne, w części stanowiącej urządzenia techniczne w rozumieniu przepisów ustawy o dozorze technicznym, do materiałów niebezpiecznych o właściwościach trujących, żrących i palnych pod nadciśnieniem wyższym niż 0,5 bara i średnicy nominalnej większej niż DN 25, wyprodukowane lub przebudowane po dniu 16 lipca 2002 r., przeznaczone do gazów sprężonych, gazów skroplonych, gazów rozpuszczonych pod nadciśnieniem, par oraz tych cieczy, dla których nadciśnienie pary przy najwyższej dopuszczalnej temperaturze jest wyższe niż 0,5 bara.

Z materiałów OIP Katowice

Nie wszystkie rurociągi technologiczne LPG są objęte dozorem technicznym. W kontrolowanej stacji nie zakładano obecności atmosfery wybuchowej w podpiwniczeniu, stąd też nie stosowano żadnych rozwiązań technicznych przeznaczonych do miejsc, w których pojawienie się takiej atmosfery jest możliwe (np. detektorów gazu).



Wydawnictwo
Państwowej
Inspekcji Pracy
poleca:

**Aktualne publikacje
dotyczące prawa pracy
oraz bezpieczeństwa
i higieny pracy**

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

