



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 10 (464) 2021

» Między dyrektywą a ustawą

Wypowiedzenia zmieniające w kontekście zwolnień grupowych (cz. I)

(str. 12)

» U progu zmian

Wyzwania stojące przed społeczną inspekcją pracy w XXI w.

(str. 20)

Dodatek tematyczny:

Praca zdalna w świetle przepisów i projektów nowych uregulowań prawnych

3. W SEJMIE RP: Komisje pozytywnie o sprawozdaniu PIP za 2020 r. ROP o wykazie prac wzbronionych młodocianym
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Stop nadużywaniu umów cywilnoprawnych
7. Kontrola bhp z użyciem drona
8. Piekło dobrych intencji. Prawne aspekty ochrony ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pracowników tymczasowych
12. Między dyrektywą a ustawą. Wypowiedzenia zmieniające w kontekście zwolnień grupowych (cz. I)
17. Salon Bezpieczeństwa Pracy w Przemysle
20. U progu zmian. Wyzwania stojące przed społeczną inspekcją pracy w XXI w.
26. Więcej czy mniej imperium? Charakter prawny wystąpienia inspektora pracy
28. Ergonomia przy pracach ręcznych oraz obsłudze monitorów
29. Antymobbingowe wsparcie artystów
30. Nagrody za bezpieczne gospodarstwa
31. Praeventio znaczy zapobiegać. (Nie tylko) antycovidowa działalność prewencyjno-promocyjna OIP w Olsztynie
35. Kalectwo skutkiem brawury i ryzykanctwa

29 Antymobbingowe wsparcie artystów



Wejście w obszar zagrożony, bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa, inspektor pracy opisał jako „brawura i ryzykanctwo”, które zakończyły się trwałym kalectwem.



35 Kalectwo skutkiem brawury i ryzykanctwa

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:

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

Redakcja:

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

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

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzwie

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. J. Kałek

20 U progu zmian

Za błędne należy uznać stwierdzenie, że obecnie kompetencje SIP pokrywają się z kompetencjami związków zawodowych czy też Państwowej Inspekcji Pracy. Społeczna inspekcja jest bowiem instytucją kontrolną organizacji związkowych, a nie ciałem zastępczym czy konkurencyjnym wobec PIP czy związków.



W SEJMIE RP

Komisje pozytywnie o sprawozdaniu PIP za 2020 r.

W Sejmie na wspólnym posiedzeniu w dniu 15 września 2021 r. Komisja do Spraw Kontroli Państwowej i Komisja Polityki Społecznej i Rodziny pozytywnie zaopiniowały sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku.

W posiedzeniu połączonych komisji Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, oraz jej zastępcy **Dariusz Mińkowski** i **Jarosław Leśniewski**.

Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy przedstawiło wyniki i specyfikę pracy PIP w 2020 roku. Katarzyna Łażewska-Hrycko w swoim wystąpieniu stwierdziła, że prezentowane sprawozdanie dotyczy bardzo trudnego okresu, jednak wynikający z niego przekaz jest optymistyczny. Sprawozdanie pokazuje bowiem, jak całe społeczeństwo, mimo wyjątkowych warunków, potrafiło dostosować się do nowej rzeczywistości.

Poseł **Bożena Borys-Szopa**, zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, z uznaniem wypowiadała się o ogro-



mie pracy wykonanej przez inspektorów pracy w 2020 roku. Podkreślała nie tylko działania związane z funkcją kontrolną, wykonywane przez 1486 inspektorów pracy, ale także realizację przez PIP wielu programów prewencyjnych i promocyjnych. Zwróciła uwagę na skalę udzielanych przez inspekcję porad prawnych i przeprowadzanych szkoleń.

W trakcie dyskusji parlamentarzyści z uznaniem odnieśli się do nowej formy prezentacji osiągnięć Państwowej Inspekcji Pracy w roku sprawozdawczym, która ich zdaniem ułatwia uzyskanie najważniejszych danych i informacji o wynikach pracy PIP.

Fot. A. Zieliński, Kancelaria Sejmu

ROP o wykazie prac wzbronionych młodocianym

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko uczestniczyła w dniu 28 września 2021 r. w hybrydowym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Głównym tematem obrad był przegląd wykazu prac wzbronionych młodocianym.

Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie procesów technologicznych, w których dochodzi do uwolnienia czynników o działaniu rakotwórczym, oceny narażenia w świetle obowiązujących przepisów.

Przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego omówili stan prawny i doświadczenia związane ze stosowaniem w praktyce wykazu prac wzbronionych młodocianym. Swoje doświadczenia w zakresie praktycznej nauki zawodu młodocianych zreferowali przedstawiciele KGHM Polska Miedź. Zaprezentowane materiały pokazały, że obowiązujące obecnie ograniczenia dotyczące zatrudniania młodocianych ograniczają wielu branżom prowadzenie praktycznej nauki zawodu.

W dyskusji na temat kierunku prac nad zmianami w wykazie prac wzbronionych młodocianym uczestniczyli także przedsta-

wiciele Państwowej Inspekcji Pracy. Katarzyna Łażewska-Hrycko w swoim wystąpieniu mówiła o roli budowania świadomości bezpieczeństwa i higieny pracy od etapu nauki szkolnej. Zadeklarowała, że jednym z priorytetów inspekcji pracy w najbliższych latach będzie rozwijanie szeroko pojętych działań prewencyjnych i promocyjnych kierowanych do młodych ludzi.

– Świadomość prawna i umiejętność rozpoznawania oraz unikania zagrożeń w miejscu pracy są przydatne przez całe życie, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy. Dlatego tak ważne jest, by bezpieczeństwo pracy było stałym elementem praktycznej nauki zawodu – podkreśliła szefowa inspekcji pracy.

W posiedzeniu ROP, prowadzonym przez jej przewodniczącą, posła **Janusza Śniadka**, uczestniczyli także przedstawiciele kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

Wiadomości nie tylko z kraju

Pielgrzymka Ludzi Pracy

W dniach 18-19 września 2021 r. odbyła się XXXIX Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę. Tegoroczny program peregrynacji obrazu Matki Bożej Patronki Ludzi Pracy Solidarności odbył się pod hasłem „Tobie Matko powierzamy Ojczyznę i Ludzi Pracy”.

18 września Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, wraz z zastępcami **Jarosławem Leńniewskim** i **Dariuszem Mińkowskim**, złożyła kwiaty przed pomnikiem bł. ks. Jerzego Popiełuszki. Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach reprezentowali **Piotr Kalbron**, p.o. okręgowy inspektor pracy oraz **Katarzyna Bzdura**, nadinspektor pracy, koordynator Sekcji Prewencji i Promocji. 19 września na Wałach Jasnogórskich została odprawiona msza święta. Eucharystii przewodniczył i homilię wygłosił ks. abp **Marek Jędraszewski**, metropolita krakowski.

Podczas tegorocznej pielgrzymki modlono się m.in. za Ojczyznę, rychłą kanonizację kapelana „Solidarności” bł. ks. Jerzego Popiełuszki. List od prezydenta RP Andrzeja Dudy odczytała **Małgorzata Paprocka**, sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta RP. W imieniu premiera i rządu głos zabrała **Marlena Małag**, minister rodziny i polityki społecznej. Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** apelował z jasnogórskiego szczytu w sprawie szczepień. W swoim wystąpieniu dziękował również za nowelizację ustawy o ograniczeniu pracy w niedzielę. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz z przedstawicielami Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” w PIP przekazała dary ołtarza.



Państwowa Inspekcja Pracy wspiera artystów

W Krakowie trwa kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Praca od kulis – przeciw mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w polskim teatrze i na uczelniach artystycznych”. Po Teatrze im. Juliusza Słowackiego, Akademii Sztuk Pięknych im. Jana Matejki i Akademii Muzycznej im. Krzysztofa Pendereckiego w poniedziałek 27 września spotkano się w Akademii Sztuk Teatralnych.

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** podkreśla, że teatr, plan filmowy czy szkoła teatralna to nic innego jak miejsce pracy. Państwowa Inspekcja Pracy musi reagować na ujawniane tam problemy, wpływające do inspekcji pracy skargi dotyczące mobbingu i dyskryminacji w instytucjach kultury, informacje od aktorów i studentów szkół czy publikowane w mediach o metodach pracy naruszających godność osobistą i prawa pracownicze. Tak zrodził się pomysł kampanii „Praca od kulis – przeciw mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w polskim teatrze i na uczelniach artystycznych”, która wystartowała w czerwcu 2021 roku i odbywa się w formie szkoleń: prawnego i psychologicznego. Kolejne spotkania zaplanowano na październik w Narodowym Starym Teatrze im. H. Modrzejewskiej, w Teatrze Ludowym i w Teatrze STU (więcej informacji na str. 29).

Bezpieczeństwo pracy na małych budowach

W ramach akcji „Kontrola na małych budowach” w pierwszym półroczu br. inspektorzy pracy przeprowadzili 648 kontroli u 643 przedsiębiorców na 438 budowach, na których pracę co do zasady wykonywało w tym samym czasie do 20 osób. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono przy pracach na wysokości bez zabezpieczenia przed możliwością upadku z wysokości – 61% kontroli potwierdziło zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących. Kolejną częstą nieprawidłowością była eksploatacja niekompletnych i zmontowanych niezgodnie z instrukcją rusztowań roboczych (57% kontroli). W zakresie organizacji robót zastrzeżenia dotyczyły braku bądź nieprawidłowego wygradzenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, czyli miejsc wykonywania prac ziemnych, stref pracy maszyn budowlanych, prac w wykopach, na dachach czy też na rusztowaniach, gdzie występuje zagrożenie spadaniem przedmiotów z wysokości (34% kontroli). Inspektorzy pracy wielokrotnie stwierdzali także brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym; pozostawiane na ciągach komunikacyjnych stwarzały ryzyko potknięcia się i upadku, a w przypadku ich uszkodzenia – porażenia prądem. Dotyczyło to co czwartej skontrolowanej budowy. Inspektorzy pracy wydali 3637 decyzji, z których 2832 (78%) nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracujących.

Prawo pracy chroni bez względu na sezon

W dniach 20-24 września br. w całej Unii Europejskiej odbył się „Tydzień Działania”, realizowany przez krajowe inspektoraty pracy w ramach kampanii Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) „Prawa przez cały rok”, skierowanej do pracowników sezonowych. Państwowa Inspekcja Pracy uruchomiła 22 września br. specjalną infolinię, przez cały dzień udzielane były bezpłatne porady prawne dotyczące legalności zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz pracy sezonowej. Osoby zainteresowane mogły uzyskać poradę eksperta PIP w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim.

Tymczasowy charakter pracy powoduje, że tacy pracownicy są bardziej narażeni na niepewne warunki pracy, oszustwa i nadużycia. Dodatkowo sytuację pracowników sezonowych pogorszyła pandemia COVID-19. Aby sprostać tym wyzwaniom i zapewnić pracownikom sezonowym godziwe warunki pracy, Europejski Urząd ds. Pracy uruchomił kampanię informacyjną dla pracowników sezonowych, a Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w tę kampanię poprzez ogólnopolską akcję informacyjną obejmującą szkolenia, publikację i dystrybucję materiałów edukacyjnych.

Z Polskim Radiem o pracy kierowców

Polskie Radio emituje spot kampanii PIP „Nie prowadź bez przerwy”. Komunikat przypomina zawodowym kierowcom o obowiązkowej przerwie w trakcie jazdy i ostrzega przed zmęczeniem, które może doprowadzić do wypadku. Spot ma charakter prewencyjny, spełnia też funkcję edukacyjną – zachęca do odwiedzenia strony www.bezpiecniwdrodze.pl, która jest bazą wiedzy na temat przepisów dotyczących czasu pracy kierowców. Dzięki bezpłatnym emisjom w Programach 1 i 3 Polskiego Radia oraz PR24, a także w Polskim Radiu Kierowców, PIP dotrze z przekazem do zawodowych kierowców, którzy w trasie słuchają audycji radiowych. Czteroletnia kampania informacyjno-edukacyjna „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”, promowana hasłem „Nie prowadź bez przerwy”, dobrze wpisuje się w misję publiczną Polskiego Radia. Kampania jest prowadzona od 2018 r. Ma na celu zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy, a także złym stanem psychofizycznym pracowników.

Jubileusz 30-lecia NSZZ „Solidarność '80”

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski** 11 września 2021 r. wziął udział w uroczystościach rocznicowych 30-lecia Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność '80”, które odbyły się na Jasnej Górze w Częstochowie. W imieniu Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** zło-

żył gratulacje i życzenia dalszych osiągnięć w kolejnych latach działalności związkowej oraz wytrwałości w staraniach na rzecz poprawy warunków życia i pracy w Polsce. W odczytanym liście Główny Inspektor Pracy skierowała słowa uznania dla „Solidarności '80”, która tworzy jeden z głównych nurtów ruchu związkowego w kraju, gdzie w centrum programu znajduje się zawsze pracownik. **Dariusz Mińkowski** wraz z gospodarzem uroczystości, przewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność '80” **Markiem Mniczem**, wręczyli zasłużonym działaczom Związku „Odznaki Honorowe za Zasługi dla Ochrony Pracy”, za zaangażowanie na rzecz poprawy warunków pracy oraz przestrzeganie praworządności w stosunkach pracy. W trakcie uroczystości uczczono także inne ważne wydarzenia historyczne, tj. 40. rocznicę wprowadzenia stanu wojennego w Polsce, 40. rocznicę pacyfikacji Kopalni Wujek oraz 100. rocznicę III Powstania Śląskiego. Obchody zostały objęte Patronatem Narodowym Prezydenta RP Andrzeja Dudy i były współorganizowane z Urzędem do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych. Partnerami wspierającymi uroczystości byli Marszałek Województwa Śląskiego, Wojewoda Śląski oraz Marszałek Województwa Małopolskiego.

Wojciech Klafkowski

1947-2021

Z głębokim żalem i smutkiem przyjęliśmy wiadomość o śmierci w dniu 28 sierpnia 2021 r. naszego Kolegi, emerytowanego inspektora pracy **Wojciecha Klafkowskiego**. Z wykształcenia był chemikiem, absolwentem Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Pracę w Państwowej Inspekcji Pracy rozpoczął 1.09.1981 r. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu przepracował 25 lat. Z racji przygotowania zawodowego specjalizował się w kontrolach zakładów branży chemicznej, spożywczej i farmaceutycznej. Swoją bogatą wiedzą oraz doświadczeniem chętnie dzielił się z młodszymi inspektorami pracy. Wielu kandydatów na inspektorów pracy w trakcie aplikacji inspektorskich odbywało praktyki pod Jego patronatem. Z zaangażowaniem podejmował najtrudniejsze wyzwania zawodowe, w tym często skomplikowane skargi wymagające nie tylko dużego zaangażowania, ale również wiedzy i doświadczenia.

Był niezwykle koleżeńskim, pełnym życzliwości i ciepła człowiekiem. Cechował się ogromną kulturą osobistą. Cierpliwością, empatią i taktem potrafił zjednać każdego. Kochał przyrodę, najchętniej odpoczywał w małej miejscowości na skraju Puszczy Noteckiej.

Rodzina, a także licznie zgromadzeni przyjaciele, koleżanki i koledzy pożegnali Wojtkę na cmentarzu komunalnym w Poznaniu-Junikowie 7 września 2021 r.

Kierownictwo i pracownicy
OIP w Poznaniu



W Ośrodku Szkoleniowym PIP we Wrocławiu w dniach 16-17 września 2021 r. odbyła się konferencja „Umowa o pracę a umowa cywilnoprawna – pomiędzy wyborem a brakiem wyboru”.

Stop nadużywaniu umów cywilnoprawnych

W konferencji, zorganizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy w formie hybrydowej, uczestniczyli przedstawiciele instytucji i organów państwowych, parlamentarzystów, środowisk naukowych, reprezentanci partnerów instytucjonalnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele partnerów społecznych – związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, otwierając konferencję, wskazała, że jej zorganizowanie jest reakcją na liczne zmiany w przepisach prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych mających na celu ograniczenie zjawiska nadużywania tzw. nietypowych form zatrudnienia.

– Pragniemy skierować uwagę na niezmiernie aktualny i złożony temat, który dotyczy licznych grup zawodowych – podkreśliła Katarzyna Łażewska-Hrycko.

O znaczeniu debaty świadczą listy **Elżbiety Witek**, marszałek Sejmu RP i **Tomasza Grodzkiego**, marszałka Senatu RP, skierowane do jej uczestników.

„Jestem przekonana, że debata stanowi doskonałą okazję do wysłuchania opinii znakomitych prelegentów i przeprowadzenia dokładnej analizy obecnej sytuacji, a także punkt wyjścia do wypracowania odpowiednich rozwiązań prawnych, takich, które pozwolą Państwowej Inspekcji Pracy przeciwdziałać nadużywaniu formuły tak zwanego zatrudnienia pozapracowniczego” – stwierdziła w swoim liście marszałek Sejmu Elżbieta Witek.

Podczas konferencji głos zabrała **Marlena Małag**, minister rodziny i polityki społecznej, która odniosła się do tematu konferencji m.in. w kontekście wyzwań i polityki demograficznej rządu.

W trakcie dwóch dni konferencji uczestnicy mogli kompleksowo zapoznać się z problemami wynikającymi z obecnie obowiązujących zasad stosowania umów cywilnoprawnych na rynku pracy. Prelegenci omówili m.in. kwalifikację prawną nietypowych form zatrudnienia, porównali obowiązujące w różnych państwach zasady ustalania stosunku pracy. Zaprezentowano ponadto doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie postępowań o ustalenie stosunku pracy oraz orzecznictwo sądów powszechnych w tym obszarze.

Przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych mówili o roli ubezpieczeń społecznych w przeciwdziałaniu nadużyciom w zakresie wykorzystywania zatrudnienia niepracowniczego.

Dyskutowano także o kompetencjach organów państwowych w kontekście prawa do pracy.

Konferencja była okazją do zaprezentowania i przedyskutowania rozwiązań prawnych zaproponowanych w przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy projekcie ustawy o zmianie ustawy o PIP, przewidującym m.in. wzmocnienie pozycji prawnej inspektorów pracy w omawianym zakresie.

Ważną częścią wydarzenia był panel dyskusyjny na temat uprawnień inspektorów pracy w postępowaniu o ustalenie stosunku pracy w ocenie związków zawodowych i organizacji pracodawców.



Kontrola bhp z użyciem drona

Pierwszy w Polsce testowy lot dronów kontrolujących bezpieczeństwo na budowie odbył się 22 września 2021 r. w Kielcach.

Wspólne działanie z użyciem dronów zorganizowano na budowie Świętokrzyskiego Kampusu Laboratoryjnego Głównego Urzędu Miar.

Działania inspekcyjne przy użyciu dronów przeprowadzili inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach oraz pracownicy Urzędu Dozoru Technicznego. Prowadzone czynności obserwowali Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, prezes Urzędu Dozoru Technicznego **Andrzej Ziółkowski**, okręgowy inspektor pracy w Kielcach **Adam Derza** oraz dyrektor Biura UDT w Kielcach **Andrzej Rozlach**. W przedsięwzięciu uczestniczyli przedstawiciele generalnego wykonawcy zadania, Firmy Budowlanej ANNA-BUD Spółka z o.o. oraz inwestora Głównego Urzędu Miar.

Wykorzystanie nowych technologii w działalności kontrolnej i badaniach jest kierunkiem zwiększania skuteczności działania obu instytucji. Współpracę w tym zakresie podjęły Oddział UDT w Krakowie Biuro w Kielcach oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Wspólnie dokonały oceny wykorzystania dronów podczas prowadzenia czynności inspekcyjnych oraz kontrolnych.

– Cieszę się, że mogę brać udział w tym wspólnym przedsięwzięciu, jakim jest analiza wykorzystania dronów w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy. Chcemy skorzystać z doświadczeń Urzędu Dozoru Technicznego, który z powodzeniem wykorzystuje je już w swojej działalności kontrolnej. W ten sposób możemy zapewnić bezpieczeństwo osobom kontrolującym budownictwo i ułatwić dotarcie do trudno dostępnych miejsc na budowach – mówiła Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

Prezes Urzędu Dozoru Technicznego **Andrzej Ziółkowski** podkreślił, że dążenie do wykorzystywania innowacyjnych metod badawczych w działaniach na rzecz bezpieczeństwa to przyszłość. Nieustannie rozwijający się przemysł, stosowane w nim technologie oraz nowoczesne zmiany w organizacji prac wymagają zastosowania nowych narzędzi badawczych.

Największą korzyścią ze stosowania dronów jest łatwa i szybka kontrola miejsc trudno dostępnych. Drony wyposażone w kamery pomogą w monitorowaniu pracy wykonywanej np. na znacznych wysokościach. Roboty bez problemu radzą sobie również w zamkniętych pomieszczeniach lub zbiornikach. Nowe technologie mogą zapewnić pełniejszą ocenę warunków pracy, np. przy badaniu wypadków przy pracy, ocenie stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych czy organizacji pracy. Ponadto drony mogą zostać wykorzystane przy kontrolach legalności zatrudnienia np. w rolnictwie.

– Będziemy testować drony użytkowane przez UDT i sprawdzić ich zastosowanie w pracy inspektorów pracy. Jesteśmy przekonani, że zastosowanie nowoczesnych technik pozwoliłoby dodatkowo usprawnić prowadzenie kontroli – mówił Adam Derza, okręgowy inspektor pracy w Kielcach.

Z kolei dyrektor **Andrzej Rozlach** podkreślił wieloletnią współpracę Biura UDT w Kielcach z OIP w Kielcach w zakresie realizowania wspólnych programów prewencyjnych i kontrolnych.

Barbara Kaszycka, nadinspektor pracy, OIP Kielce

Prawne aspekty ochrony ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pracowników tymczasowych

Piekło dobrych intencji

W tym artykule chcę wykazać, iż czasami nowelizacja przepisów mająca dobre intencje może poprzez nie do końca przemyślane sformułowania doprowadzić do stworzenia zapisów, które mogą być krzywdzące i niesprawiedliwe.

Pracownicy tymczasowi to w zdecydowanej większości pracownicy fizyczni, zatrudniani za minimalne wynagrodzenie. Nie dosyć, że nieraz przez wiele miesięcy, a bywa nawet, że przez rok, świadczą pracę, nie korzystając z urlopu wypoczynkowego, to jeszcze po ustaniu stosunku pracy czasami dochodzi do naliczenia im ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 0 (zero!) złotych. A wszystko zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym.

Na jakiej podstawie?

W trakcie kontroli agencji pracy tymczasowej z siedzibą w Warszawie inspektor pracy na podstawie przedłożonych dokumentów ustalił, iż jedna z pracownic była zatrudniona w ramach umów o pracę na czas określony od 1 listopada 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. Z umów o pracę wynikało, że praca miała charakter tymczasowy i była wykonywana na rzecz pracodawcy użytkownika na obszarze województwa wielkopolskiego. Pracownica była zatrudniona na stanowisku „pracownik ochrony”, wymiar czasu pracy 100% etatu, wynagrodzenie zasadnicze brutto 2800 zł. Inspektor ustalił, iż w okresie od 13 czerwca 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. pracownica przebywała na zwolnieniu lekarskim i otrzymywała zasiłek chorobowy oraz świadczenie rehabilitacyjne z ZUS. Do dnia zakończenia kontroli, tj. do 4 czerwca 2018 r., pracodawca naliczył ekwiwalent za niewykorzystany

urlop wypoczynkowy dla byłej pracownicy w wysokości 0 (zero) zł. Osoba reprezentująca pracodawcę w trakcie kontroli powoływała się na art. 17 ust. 10 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, stwierdzając, iż spółka postępuje zgodnie z obowiązującym prawem.

Inspektor pracy nie zgodził się z taką interpretacją przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych i po zakończonej kontroli skierował do pracodawcy wystąpienie „Naliczenie i wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dla byłej pracownicy”. Wskazał w nim m.in. art. 171 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, iż w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu – w całości lub części – z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zdaniem inspektora, jeżeli w okresie 6 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu pracownikowi tymczasowemu nie było wypłacone wynagrodzenie, gdyż w tym czasie pobierał on świadczenie na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pracodawca powinien przyjąć, że podstawę wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop stanowi wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę pracownika tymczasowego. Tożsame stanowisko zostało wyrażone w piśmie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 kwietnia 2018 r.,

skierowanym do dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy.

Nie należy się nic

W odpowiedzi pracodawca napisał m.in.: „Z dniem 1 czerwca 2017 r. weszły w życie zmiany ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W związku z powyższymi zmianami zmianie uległ również przepis art. 17 w/w ustawy. W art. 17 ustawodawca dodał ustęp 10 o następującej treści: Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się:

1) sumując kwoty wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu;

2) a następnie dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1;

3) a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent, ustaloną zgodnie z ust. 8.

Powyższy przepis wskazuje, iż aby ustalić ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należy zsumować wynagrodzenie z 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym ekwiwalent za urlop wypoczynkowy się wypłaca, następnie otrzymaną sumę należy podzielić przez liczbę godzin pracy, za które dane wynagrodzenie przysługiwało, wynik powyższych działań należy pomnożyć przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego ustalonego zgodnie z art. 8 ust. 17 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Ustawodawca wskazał, iż w przypadku ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy należy stosować reguły z ustępów 5-7 art. 17 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Oznacza to, że o ile pracownik tymczasowy nie zawarł umowy bądź umów o pracę z agencją na pełny miesiąc lub jego wielokrotność, przy ustalaniu 3 miesięcy o których mowa w punkcie 1 ustępu 10 art. 17, należy stosować zasadę określoną w ustępie 5 art. 17 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w brzmieniu:

Okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącz-

nie okres kolejnych 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu wypoczynkowego, dotyczących wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu. Bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze



„Należy podkreślić, że przepisy ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych niewątpliwie gwarantują takim pracownikom prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”. Z pisma Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13.04.2018 r.

odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.

Z uwagi na powyższe nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyrażonym w piśmie z dnia 13 kwietnia 2018 r. oraz stanowiskiem inspektora pracy zajętego w wystąpieniu. Przepis art. 17 ust. 10 punkt 1 nie daje podstaw, aby w wyniku braku wypłacanego wynagrodzenia w ustalonym okresie 90 dni (lub 3 miesięcy), z powodu pozostawania przez pracownika w niezdolności do wykonywania pracy, posługiwać się „zamiennie” wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę.

Zwrócić również należy uwagę, iż przepis art. 17 ustępu 10 punkt 2 ustawy wskazuje, iż wynagrodzenie ustalone na podstawie art. 17 ustępu 10 punkt 1 należy podzielić przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, za który to wynagrodzenie przysługiwało. Stosując zatem wytyczne Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w dalszym ciągu wynikiem obliczeń, których dokonuje pracodawca będzie 0 zł. W okresie, za który pracownik pobiera świadczenie na podstawie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpie-

czenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pracownik nie będzie miał żadnych godzin pracy, z uwagi na jego określoną niezdolność do pracy. Ponieważ pracodawca związany jest przepisem art. 17 ust. 10, stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie odpowiada na pytanie, jakie godziny pracy należy wziąć pod uwagę, dokonując wyliczenia wynagrodzenia za urlop czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Przepisy art. 17 ustawy również nie dają odpowiedzi na to pytanie, nie pozostawiają również pracodawcy pola manewru.

W związku z powyższym i przy zastosowaniu zasad opisanych we wskazanych powyżej przepisach agencja, wedle naszej najlepszej wiedzy, poprawnie ustaliła wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego.

Natomiast w ocenie pracodawcy propozycje Ministerstwa zasługują na uznanie z punktu widzenia społecznego i należy rozważyć zmiany przepisów w tym zakresie w przyszłości”.

Sądy nie mają wątpliwości

W latach 2018-2021 do inspektora pracy trafiło kilkanaście skarg byłych pracowników

agencji pracy tymczasowej, które dotyczyły niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Byli pracownicy wskazywali, iż nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego, jednakże po ustaniu stosunku pracy pracodawca naliczał im ekwiwalent pieniężny w kwocie 0 zł, a co za tym idzie, nie wypłacał ekwiwalentu. W odpowiedzi na skargi inspektor pracy wskazywał przepisy, w oparciu o które pracodawca naliczał ekwiwalent w wysokości 0 zł, i informował byłych pracowników o możliwości wystąpienia na drogę sądową celem wyegzekwowania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Niestety kierowanie przez byłych pracowników pozwów do sądów pracy nie kończyło się dla nich pozytywnie. Wyroki sądów pracy, tak rejonowych, jak i okręgowych, oddalały ich powództwa.

W tym miejscu warto przytoczyć kilka uzasadnień takich wyroków. Sąd Okręgowy w Katowicach w wyroku z dnia 18 grudnia 2018 r. wskazał m.in.: „Sąd [rejonowy] w całości pominął fakt, iż Powódka w okresie przyjętym do obliczenia ekwiwalentu urlopowego w ogóle nie przepracowała ani jednej godziny. Liczba godzin przepracowanych w tym okresie jest więc równa zeru. Nie powinno być zatem przedmiotem dyskusji, czy niewypłacenie należnego wynagrodzenia w danym okresie rozlicze-

niowym jest dla pracownika tymczasowego krzywdzące i czy w związku z tym wykładnia literalna powinna zostać zastąpiona celowościową, a zastosowanie powinny znaleźć reguły ogólne prawa pracy. Sąd [rejonowy] prawidłowo ustalił, że w okresie przyjętym do obliczenia ekwiwalentu urlopowego Powódka nie wykonywała pracy, jednakże całkowicie błędnie w ocenie stanu prawnego pominął treść przepisu art. 17 ust. 10 pkt. 2 ustawy o ZPT, pomijając tym samym jedną z podstawowych reguł matematycznych mówiącą, że dzielenie przez zero daje wynik niemożliwy. Co w konsekwencji powoduje, iż wynik z dzielenia opisanego w punkcie 3 przepisu równy będzie 0 złotych. I taka wysokość ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Powódki ustaliła Pozwana, stosując zasady przepisu ustępu 10 artykułu 17 ustawy o ZPT”.

Sąd Rejonowy w Kutnie w wyroku z 6 listopada 2019 r. stwierdził: „Zasadą jest uzyskanie wskazanego świadczenia pieniężnego, przy czym jest ono uzależnione od sumy wypłaconych wynagrodzeń (a więc za pracę wykonaną zgodnie z art. 80 kp), a nie świadczeń równoważnych związanych z chorobą, za okres 3 miesięcy poprzedzających datę rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym. Biorąc pod uwagę cytowaną normę, nie ulega wątpliwości, iż jeżeli pracownik tymczasowy w okresie 3 miesięcy przed ustaniem zatrudnienia nie świadczy pracy i nie uzyskuje wynagrodzenia, to jego ekwiwalent pieniężny wyniesie 0”.

Sąd Rejonowy w Starachowicach w wyroku z dnia 19 lutego 2019 r. wyraził następujące stanowisko: „Brak w ocenie Sądu dostatecznych podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie wykładni rozszerzającej pozwalającej przyjąć, że zasiłek, który pobierała powódka, jest odpowiednikiem wynagrodzenia, o którym mowa w ww. przepisie. Gdyby intencją ustawodawcy było zastrzeżenie prawa do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w stosunku do sytuacji faktycznej, w jakiej znalazła się powódka, zapewne dałby temu wyraz w treści przepisu, dodając w art. 17 ust. 1 pkt. 1 po sformułowaniu wypłaconych wynagrodzeń

np. oraz innych świadczeń pobranych przez pracownika. Skoro więc ustawodawca takiego rozwiązania nie przyjął, to w opinii Sądu był to zabieg celowy. Reasumując, zdaniem sądu instytucja zawarta w treści art. 17 ust. 10 u.z.p.t. w tzw. podstawie urlopowej nakazuje uwzględnić wyłącznie wynagrodzenie, które zostało pracownikowi faktycznie wypłacone. Za takie natomiast nie można uznać świadczenia w postaci zasiłku chorobowego”. W tym ostatnim przypadku sąd zasądził od powódki na rzecz agencji pracy tymczasowej kwotę 692 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Obiecanki cacanki

Wróćmy jeszcze na chwilę do wspomnianej nowelizacji ustawy o pracownikach tymczasowych, która weszła w życie od 1 czerwca 2017 r. W uzasadnieniu do projektu ustawy znalazło się m.in. sformułowanie: „Powyższe zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinny zapewnić pracownikowi tymczasowemu porównywalne traktowanie z pracownikami własnymi pracodawcy użytkownika, przy jednoczesnym zachowaniu koniecznych odrębności wynikających ze specyfiki określenia wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz zasad jego udzielania w odniesieniu do pracowników tymczasowych”. Prawda, że ładnie? I co z tego...

Za lata 2018, 2019, 2020 pisałem sprawozdania z tematu: „Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy”. W każdym z tych sprawozdań umieszczałem informację o występującym problemie i w podsumowaniu wskazywałem: „Z powyższego wynika, iż konieczna w tej sytuacji jest zmiana przepisów prawa pracy w tym zakresie, aby byli pracownicy tymczasowi mogli otrzymać należny im ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”. Wiele wskazuje, że w kolejnych latach stwierdzenie to nie straci nic ze swojej aktualności.

Piotr Radosz,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Warszawa

Z uzasadnienia do projektu ustawy o pracownikach tymczasowych „...zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinny zapewnić pracownikowi tymczasowemu porównywalne traktowanie z pracownikami własnymi pracodawcy użytkownika, przy jednoczesnym zachowaniu koniecznych odrębności wynikających ze specyfiki określenia wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz zasad jego udzielania w odniesieniu do pracowników tymczasowych”.





Tadeusz Stręk

Wypowiedzenia zmieniające w kontekście zwolnień grupowych (cz. I)

Między dyrektywą a ustawą



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

Procedurę zwolnień grupowych reguluje ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹ (zwana dalej ustawą o zwolnieniach grupowych). Jednocześnie ustawa ta ściśle określa obowiązki pracodawcy, których spełnienie uprawnia go do złożenia pracownikom wypowiedzenia stosunku pracy.

Procedura zwolnień grupowych

Etap I

Pracodawca przede wszystkim obowiązany jest skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z działającymi na terenie jego zakładu organizacjami związkowymi lub (w przypadku ich braku) z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Konsultacja ta dotyczy przede wszystkim możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru zwolnienia grupowego oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia za-

wodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników. Rozpoczynając procedurę zwolnień grupowych, pracodawca obowiązany jest zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe, a w przypadku braku takich organizacji przedstawiciele pracowników, w szczególności o:

- przyczynach zamierzonego zwolnienia grupowego;
- liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą;
- grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem zwolnienia;
- okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie;
- proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia;
- kolejności dokonywania zwolnień pracowników;
- propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

Informacje te (z wyjątkiem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom) pracodawca jest obowiązany przekazać na piśmie właściwemu miejscowo powiatowemu urzędowi pracy. Ponadto informacje dotyczące planowanych zwolnień grupowych pracodawca jest obowiązany przekazać także działającej w zakładzie pracy radzie pracowników².

Etap II

Kolejnym koniecznym etapem jest zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. Porozumienie takie powinno być zawarte – w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia przekazania organizacjom związkowym informacji dotyczących planowanych zwolnień grupowych – pomiędzy pracodawcą a zakładowymi organizacjami związków zawodowych. W porozumieniu powinny być określone zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym. W przypadku gdy uzgodnienie treści porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi nie jest możliwe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala samodzielnie

pracodawca w regulaminie zwolnień grupowych, uwzględniając w miarę możliwości propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie zwolnień grupowych, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Etap III

W ostatnim etapie zwolnień grupowych pracodawca – po zawarciu porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, a w razie niezawarcia porozumienia po przyjęciu regulaminu zwolnień grupowych – obowiązany jest zawiadomić na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o:

- przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia;
- liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników;
- przyczynach ich zwolnienia;
- okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie;
- przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wy-

łonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie jest wymagane tylko wówczas, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy. Kopię przekazanego właściwemu powiatowemu urzędowi pracy zawiadomienia pracodawca jest obowiązany doręczyć zakładowym organizacjom związkowym lub przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy, które z kolei mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie zwolnienia.

Warunki do spełnienia

Należy podkreślić, że wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego może nastąpić nie wcześniej niż:

- 1) po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, a w przypadku gdy takie zawiadomienie nie jest wymagane, nie wcześniej niż:
 - po zawarciu z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia w sprawie zwolnień grupowych lub
 - w przypadku gdy uzgodnienie treści porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi nie jest możliwe – po opracowaniu samodzielnie przez pracodawcę regulaminu zwolnień grupowych, uwzględniającego, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe, albo



● jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe – po przyjęciu przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, regulaminu zwolnień grupowych;

2) po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, a w przypadku gdy takie zawiadomienie nie jest wymagane, nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia:

● zawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia w sprawie zwolnień grupowych lub

● w przypadku gdy uzgodnienie treści porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi nie jest możliwe – po opracowaniu samodzielnie przez pracodawcę regulaminu zwolnień grupowych, uwzględniającego, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe, albo

● jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe

– po przyjęciu przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, regulaminu zwolnień grupowych.

Ograniczenia z punktu 2, dotyczące rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, nie dotyczą przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

Przy dokonywaniu zwolnień grupowych pracodawca musi liczyć się także z obowiązkiem ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego w ramach tych zwolnień. Zgodnie z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach zwolnienia grupowego, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. W przypadku zgłoszenia przez byłego pracownika takiego zamiaru pracodawca

powinien ponownie go zatrudnić w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego. Przepis ten ma dla pracodawcy znaczenie imperatywne, co oznacza, że w razie odmowy ponownego zatrudnienia pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia nawiązania stosunku pracy przed sądem pracy.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych 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 (zwane dalej zwolnieniem grupowym) obejmuje co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;

2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, ale mniej niż 300 pracowników;

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Liczy odnoszące się do pracowników, o których mowa w pkt 1-3, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Przewidziany w ustawie okres „nieprzekraczający 30 dni” oblicza się na podstawie art. 111 § 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy i rozpoczyna się on od daty pierwszego wypowiedzenia umowy³. Zgodnie z art. 111 § 2 k.c. jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, przy obliczaniu terminu nie uwzględnia się dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. Co ważne, termin ten może się rozpoczynać w dowolnym dniu miesiąca⁴, a pracodawca może skorzystać z instytucji zwolnień grupowych wielokrotnie (oczywiście pod warunkiem zachowania każdorazowo przewidzianej prawem procedury). Maksymalny ustawowy okres 30 dni do dokonania wypowiedzeń w ramach zwolnień grupowych jest okresem sztywnym i zamkniętym, co jednak nie oznacza, że kolejne zwolnienie grupowe nie może się rozpocząć przed zakończeniem poprzedniego zwolnienia grupowego. Dlatego okresy 30-dniowe mogą następować po sobie bezpośrednio lub po pewnej przerwie, mogą się też częściowo za siebie (zachodzić na siebie).

Przy zwolnieniach grupowych do stanu zatrudnienia nie wlicza się pracowników tymczasowych (tj. zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej) oraz osób świadczących pracę na podstawie stosunków prawnych innych niż stosunek pracy (np. na podstawie umów zlecenia). Ponadto omawiana ustawa nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

Na bazie dyrektywy

W praktyce zdarza się często, że pracodawca wręcza większej liczbie pracowników lub nawet wszystkim zatrudnionym pracownikom wypowiedzenia zmieniające (warunków pracy i/lub płacy), np. w razie wprowadze-

nia w życie nowego regulaminu wynagrodzenia albo rozwiązania układu zbiorowego pracy. Dotychczas w literaturze prawniczej istniała rozbieżność stanowisk w kwestii, czy wypowiedzenia, które nie są wypowiedzeniami definitywnymi, powinny być zaliczane do zwolnień grupowych. Kluczem do odpowiedzi na to pytanie jest interpretacja dyrektywy Rady Europejskiej Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych⁵ (dalej zwana dyrektywą w sprawie zwolnień grupowych), która przy zwolnieniach grupowych definiuje i rozróżnia pojęcia „zwolnienia” i „inne formy wygaśnięcia (zakończenia) umowy o pracę”, następującej z inicjatywy pracodawcy z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem.

Należy zaznaczyć, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych w żadnej części nie odnoszą się bezpośrednio do wypowiedzeń zmieniających, stanowią jednak implementację dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych. Wynikające z tej dyrektywy standardy obejmują pojęcia zwolnienia, innych form wygaśnięcia umowy o pracę, definicję zwolnienia grupowego i procedurę jego przeprowadzenia, w tym zasady i tryb informowania i konsultowania zwolnienia oraz obowiązek zawiadomienia władzy publicznej o zamiarze zwolnień. W związku z tym pojęciu zwolnienia grupowego, zdefiniowanemu w ustawie o zwolnieniach grupowych, powinno się nadać takie znaczenie, jakie wynika z dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, gdyż na sądach krajowych spoczywa obowiązek zapewnienia efektywności i skuteczności norm prawa UE, co obliguje je do „prounijnej” wykładni przepisów krajowego prawa materialnego. To samo dotyczy pojęć zwolnienia i innych form wygaśnięcia umowy o pracę, o których mowa w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych.

Artykuł 42 Kodeksu pracy stanowi w § 1, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków

pracy i płacy. Zgodnie z § 2 tego artykułu wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Paragraf 3 tego artykułu stanowi, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Z przywołanych przepisów jednoznacznie wynika, że przepisy o wypowiedzeniu (definitywnym) umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, a w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków zatrudnienia (pracy i/lub płacy) wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne, skutkujące ustaniem stosunku pracy.

Grupowe czy indywidualne?

Wymienione w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pojęcie zwolnień grupowych za podstawę przyjmuje wyłącznie dwie przesłanki:

- rozmiar (liczbę) dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy w określonym czasie oraz
- ich przyczynę.

Co bardzo ważne, w razie rozwiązania stosunku pracy w trybie zwolnienia grupowego prawo do odprawy przysługuje zarówno z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak i z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron⁶. W uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r. o sygn. akt II PK 281/15⁷ czytamy, że „przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych”.

Jeżeli rozwiązanie przez pracodawcę (zatrudniającego co najmniej 20 pracowników) stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników nie spełnia wymienionych kryteriów (przesłanek) zwolnienia grupowego, tj. gdy dotyczy ono mniejszej liczby pracowników niż wymagana przy zwolnieniu grupowym lub wymagana liczba pracowników zostanie osiągnięta w dłuższym niż 30-dniowym okresie, to mamy do czynienia z tzw. zwolnieniami indywidualnymi, do których – z mocy art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych – stosuje się tylko niektóre przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przy-

czyn niedotyczących pracowników, w tym przede wszystkim dotyczące odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8⁸. W takim przypadku pracodawca nie jest zobowiązany do stosowania procedury właściwej dla zwolnień grupowych.

Aby zaliczyć rozwiązanie stosunku pracy do zwolnienia indywidualnego, ustawowo wymagane jest, aby przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W uzasadnieniu orze-

czenia Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2019 r., sygn. akt I PK 196/18⁹, sąd stwierdził, że „odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szkany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Taki sam pogląd wyrażony był przez Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach, tj. w wyrokach z dnia: 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99¹⁰; 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00¹¹; 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00¹².

Należy zaznaczyć, że przy zwolnieniu grupowym bez znaczenia pozostaje, czy przyczyna niedotycząca pracownika jest przyczyną wyłączną, czy też nią nie jest. W takim przypadku przyczyna niedotycząca pracownika nie musi być (tak jak w przypadku tzw. zwolnienia indywidualnego) przyczyną wyłączną.

Kłopot z wypowiedzeniem zmieniającym

W literaturze prawniczej pojawiła się rozbieżność co do tego, czy w przypadku wręczenia większej grupie pracowników wypowiedzeń zmieniających na podstawie art. 42 § 1-3 k.p. pracodawca ma obowiązek stosować procedurę właściwą dla zwolnień grupowych, tj. czy sam zamiar wypowiedzenia warunków pracy i płacy mieści się w pojęciu zwolnienia grupowego.

Według pierwszego stanowiska procedurę zwolnień grupowych należy stosować nie tylko w przypadku wypowiedzeń definitywnych, ale także w przypadku wypowiedzeń zmieniających. Wynika to wprost z treści art. 42 § 1 k.p., który do wypowiedzeń zmieniających nakazuje stosować odpowiednio przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik odmówi przyjęcia nowej propozycji pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy następuje tu zatem z inicjatywy pracodawcy, gdyż to on składa oświadczenie woli, którego celem głównym jest co prawda zmia-

na treści warunków umowy o pracę, ale zawsze może ono doprowadzić do ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik odmówi przyjęcia nowych zaproponowanych warunków pracy i/lub płacy.

Według drugiego (przeciwnego) poglądu procedura zwolnień grupowych nie ma zastosowania do wypowiedzeń zmieniających, gdyż ich głównym celem jest zmiana warunków pracy zmierzająca do kontynuowania zatrudnienia. Rozwiązanie stosunku pracy w takim przypadku jest niezamierzonym skutkiem ubocznym. W rezultacie do wypowiedzeń zmieniających nie stosuje się procedury zwolnień grupowych.

Pierwsze stanowisko oparte jest w głównej mierze na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.05.2007 r., sygn. akt III BP 5/07¹³, w którym sąd stwierdził, że „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. oraz art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dyrektywy 98/59/WE”.

Drugie stanowisko oparte jest na późniejszym orzeczeniu Sądu Najwyższego, tj. na wyroku z dnia 30.09.2011 r., sygn. akt III PK 14/11¹⁴, w którym sąd stwierdził, że „z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych, czy 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 dalszej 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 pracow-

nika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy”.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., sygn. akt I PR 335/90¹⁵, sąd stwierdził: „Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć

zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szkany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy”. Z tego wyroku Sądu Najwyższego wynika, że również w czasie obowiązywania poprzedniej ustawy o zwolnieniach grupowych (tj. ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw) nie było wątpliwości co do możliwości stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych w odniesieniu do zwolnień pracowników w sytuacji, gdy odmówili oni przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego noszącego znamiona szkany.

Tadeusz Stręk,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Kraków

Przypisy:

1. Tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz. 1969.
2. Art. 13 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550)
3. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r. o sygn. akt I PRN 63/94 (OSNAPIUS 1995/3/36).
4. Tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 334/00 (OSNP 2003/1/13).
5. Dz.U.UE. Seria L. z 1998 r. Nr 225, str. 16; zm.: Dz.U.UE.L. z 2007 r. Nr 59, str. 84 oraz z 2015 r. Nr 263, str. 1.
6. Porównaj: wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 24 marca 2011 r., I PK 185/10 (Lex nr 1119478); 6 lipca 2011 r., II PK 51/11 (OSNP 2012/17-18/219); 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12 (OSNP 2013/17-18/199); 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15 (Lex nr 2200601).
7. Lex nr 2200601.
8. W uchwale z dnia 4 kwietnia 2002 r., sygn. akt III PZP 4/02 (OSNP 2002/14/324) – która zachowała aktualność pod rządami obecnej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych – Sąd Najwyższy orzekł, że „rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw [...] na podstawie art. 10 tej ustawy nie traci charakteru indywidualnego przez fakt, że w okresie wypowiedzenia pracodawca rozpoczął zwolnienia grupowe”.
9. OSNP 2020/9/92.
10. OSNAPIUS 2002/2/40.
11. OSNAPIUS 2002/10/240.
12. OSNP 2003/10/244.
13. Lex nr 368493.
14. Lex nr 1227508.
15. Lex nr 13607.



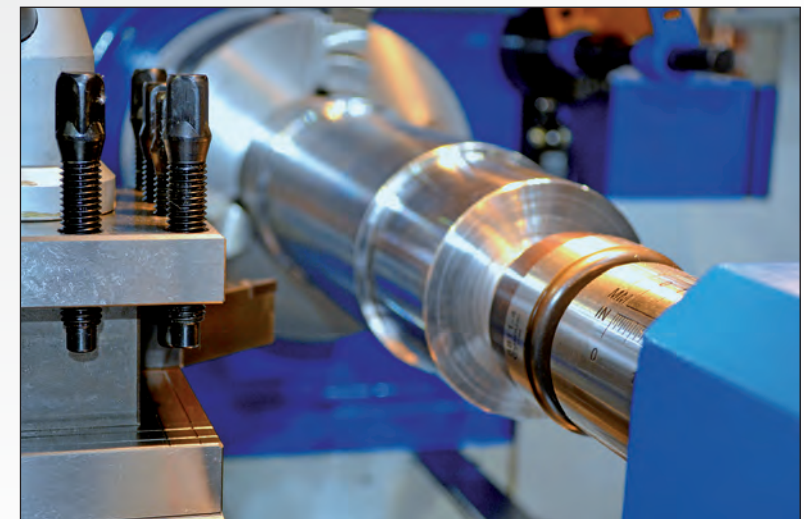
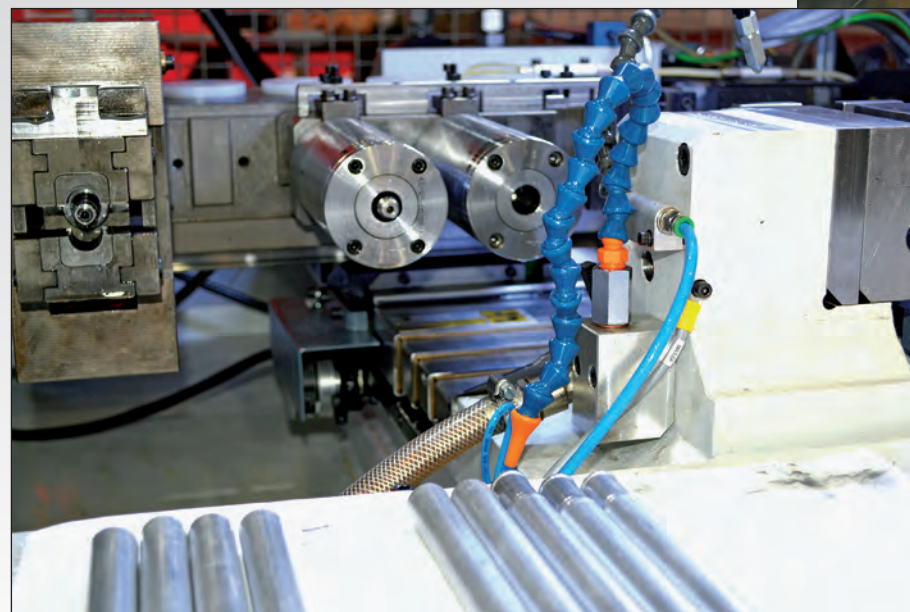
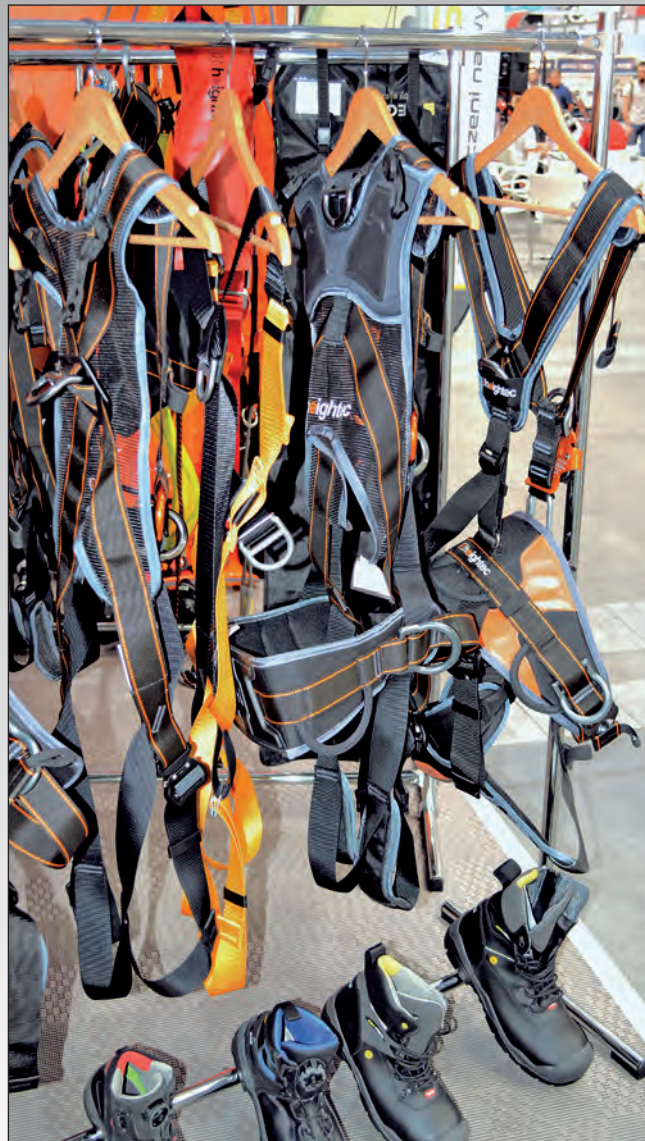
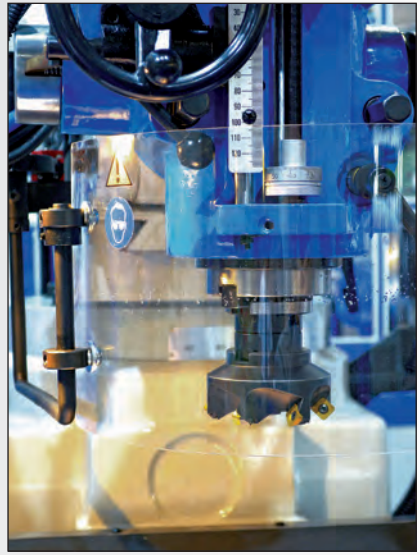
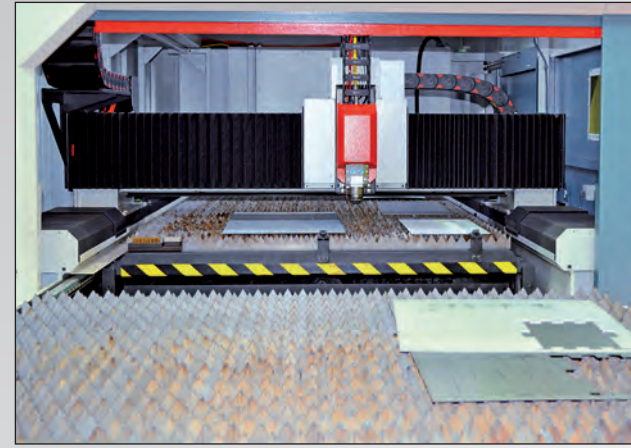
Salon Bezpieczeństwa Pracy w Przemysłe

Targi ITM, Poznań 31.08-3.09.2021

Wystawcy zaprezentowali ciekawe produkty i rozwiązania z zakresu ochrony pracy, w tym środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, środki i sprzęt do udzielania pierwszej pomocy, rozwiązania służące bezpiecznej pracy w magazynie. Odbyły się też konferencje i prelekcje przygotowane przez najważniejsze instytucje zajmujące się tematyką bezpieczeństwa i ochrony pracy w Polsce.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zorganizował konferencję „Ergonomia przy pracach ręcznych oraz obsłudze monitorów ekranowych w pracy i w domu. Doświadczenia praktyków, wskazania nauki”, która odbyła się 31 sierpnia 2021 roku na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich (więcej na str. 27).

Fot. J. Kałek





Konrad Adamczyk

Wyzwania
stojące
przed społeczną
inspekcją pracy
w XXI w.

U progu zmian

Jednym z celów inspektorów i pracowników PIP powinno być zachęcanie społecznych inspektorów pracy oraz działaczy organizacji związkowych do aktywnej działalności oraz współpracy i wzajemnego wspierania się. Ostatecznie wszystkim nam przyświeca wspólny cel – przestrzeganie praw pracowniczych oraz poprawa bezpieczeństwa pracy w zakładach.

Pierwszy akt prawny powołujący do życia instytucję społecznej inspekcji pracy został uchwalony przez Sejm Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej 4 lutego 1950 r.¹ Ustawa stworzyła warunki prawne do rozbudowania systemu inspekcji, po raz pierwszy oddając kontrolę bezpieczeństwa i higieny pracy w ręce samych pracowników. Takie działania miały na celu zmobilizowanie czynnika społecznego i zwiększenie jego udziału w kontroli przestrzegania przepisów bhp i praw pracowniczych.

Bilans otwarcia

Zadaniem społecznych inspektorów pracy było kontrolowanie przestrzegania przez administrację przepisów prawa pracy, a także postanowień zawartych w regulaminach i układach zbioro-



wych. Szczególną uwagę zwrócono na kontrolę przepisów bhp, ochrony zdrowia, przestrzegania urlopów i czasu pracy². Ówczesni inspektorzy dużo uwagi poświęcali zagadnieniom dotyczącym użytkowania maszyn i urządzeń technicznych oraz przestrzegania warunków sanitarnych. Ważną prerogatywą było także umożliwienie im udziału w opracowywaniu preliminarzy budżetowych dotyczących inwestycji w ochronę pracy³.

Po pierwszych 30 latach funkcjonowania można było stwierdzić, że działalność społecznej inspekcji pracy okazała się wielkim sukcesem. Na potwierdzenie tej opinii warto przytoczyć statystyki z lat 80. – każdego roku społeczni inspektorzy pracy wydawali około 300 tys. zaleceń oraz zgłaszali 650 tys. uwag. Co więcej, prawie 90% z nich było natychmiast realizowanych przez pracodawców⁴. Duża aktywność i skuteczność społecznych inspektorów potwierdzała, że SIP spełnia swoje zadanie – sukcesywnie poprawia warunki pracy w zakładach oraz dba o przestrzeganie praw pracowniczych.

Uchwalenie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz nowelizacja ustawy o związkach zawodowych w latach 80. XX w. spowodowało, że przepisy dotyczące działalności społecznej inspekcji pracy wymagały zaktualizowania. Po przeprowadzeniu

konsultacji w 1154 zakładach pracy zaproponowano projekt nowej ustawy o SIP, który został przyjęty 24 czerwca 1983 r. i z kilkoma kosmetycznymi zmianami obowiązuje do dziś. Zapisy nowej ustawy określiły cel działania inspekcji jako służbę społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy. Funkcję kierowania inspekcją oddano w ręce zakładowych organizacji związkowych.

Relikt przeszłości?

Rosnąca liczba społecznych inspektorów pracy tylko na początku przekładała się na coraz lepsze wyniki. W 1966 r. było ich łącznie około 150 tys., a niecałe 15 lat później już prawie 200 tys.⁵ Dziś nikt tak naprawdę nie wie, ilu jest społecznych inspektorów pracy. Niemniej jednak w niektórych firmach struktura SIP znacznie przerasta potrzeby. Dla przykładu można przytoczyć publikację Edyty Józwiak, która pisze, że w 2014 r. w jednej z publicznych spółek było 800 społecznych inspektorów pracy, z czego wynika, że średnio jeden społeczny inspektor przypadał na 20 pracowników⁶. W związku z tego rodzaju nadużyciami pod adresem SIP

pada w ostatnich latach coraz więcej zarzutów i krytyki nie tylko ze strony pracodawców, ale również przedstawicieli doktryny, niekiedy sugerując jednoznacznie potrzebę jej likwidacji⁷.

Najczęściej pojawiające się zarzuty to:

- „złe pochodzenie” – pierwsza ustawa o SIP powstała w 1950 r., a więc w czasach stalinowskich, druga (obowiązująca) w 1983 r., czyli w okresie stanu wojennego;
- możliwość szkodenia interesom pracodawcy z uwagi na dostęp społecznego inspektora do danych osobowych oraz tajemnic przedsiębiorstwa;
- rozszerzanie działalności SIP z bhp na tematy związane z prawem pracy (czas pracy, wynagrodzenia itp.);
- powielanie kompetencji PIP oraz związków zawodowych;
- wykorzystanie przez związki zawodowe nieprecyzyjnych przepisów dotyczących struktury SIP do celowego powoływania zbyt dużej liczby inspektorów w celu objęcia większej liczby działaczy związkowych ochroną stosunku pracy;
- brak możliwości kwestionowania wyboru inspektorów przez pracodawcę, nawet jeśli ma on poważne zastrzeżenia co do przeprowadzonej procedury wyborów.

Część środowiska prawniczego broni jednak instytucji społecznej inspekcji pracy i wskazuje błędy w argumentach jej przeciwników, zarówno logiczne, jak i wynikające z niezrozumienia przepisów oraz misji społecznej inspekcji⁸.

W związku z pierwszym zarzutem należy zwrócić uwagę, iż instytucję społecznej inspekcji pracy i jej zadania ustawodawca usankcjonował już po zmianie ustroju, wprowadzając do Kodeksu pracy (ustawą z 2 lutego 1996 r.) art. 185, który stanowi, że społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp, sprawuje właśnie społeczna inspekcja pracy.

Element spójnego systemu

Wątpliwości prawne związane z ewentualnymi stratami, na jakie pracodawcę może narazić działalność społecznego inspektora, rozwił Trybunał Konstytucyjny, który w 2018 r. wydał orzeczenie w sprawie wniosku prezydenta Konfederacji Lewiatan o zbadanie zgodności wybranych artykułów ustawy o SIP z Konstytucją RP⁹. Konfederacja Lewiatan zaskarżyła m.in. przepisy art. 4, 8 i 11 ustawy pod zarzutem naruszenia art. 20 w zw. z art. 22 Konstytucji (wolność działalności gospodarczej) oraz art. 47 Konstytucji (prawo do prywatności), przez to, że wyposażają one społecznych inspektorów pracy w zbyt daleko idące uprawnienia, znacznie wykraczające poza cel działania społecznej inspekcji pracy. Trybunał uznał te zarzuty za nieuzasadnione. Stwierdził, że zarówno prawo wchodzenia do wszystkich pomieszczeń, gdzie odbywa się praca, jak i żądania wyjaśnień i dostępu do dokumentów są niezbędne do pełnienia funkcji SIP. Należy zauważyć, że żadne przepisy nie zwalniają społecznego inspektora pracy, również podczas prowadzenia kontroli, z obowiązku przestrzegania

powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym dotyczących bhp, tajemnic ustawowo chronionych (o obowiązku ochrony informacji niejawnych przypomina art. 8 ust. 3 ustawy o SIP), ochrony danych osobowych i odpowiedzialności za ich naruszenie. W tej ostatniej kwestii Trybunał orzekł, iż udzielenie inspektorowi informacji i okazanie mu dokumentów zawierających dane osobowe pracownika bez uzyskania zgody tegoż pracownika byłoby niezgodne z art. 47 Konstytucji, zgoda taka jest więc wymagana, jeśli przekazywane dokumenty nie mogą zostać zanonimizowane.

Błędne jest także przekonanie, iż społeczny inspektor pracy jest odpowiednikiem pracownika służby bhp, a jedyną różnicą jest działanie z ramienia związków zawodowych zamiast pracodawcy, więc SIP w zakładzie powinien zajmować się wyłącznie warunkami i bezpieczeństwem pracy. Taki zarzut we wniosku do TK również zawarła Konfederacja Lewiatan, objęcie działaniem SIP kwestii związanych z ochroną praw pracowniczych nazywając „nieuzasadnionym ważnym interesem publicznym naruszeniem wolności prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawców”. Trybunał oddalił także ten zarzut, uznając, iż zakres działania społecznej inspekcji pracy jest „konsekwentnym i racjonalnym rozstrzygnięciem prawodawczym”, adekwatnym do celów utworzenia tej instytucji i koherentnym z innymi ustawowymi mechanizmami nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy. Z mocy art. 185 § 1 k.p. SIP sprawuje bowiem „społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”.

W nieco innych słowach w istocie taki sam zakres zadań określa art. 1 ustawy o SIP. Również jej preambuła wskazuje, że inspekcja społeczna została powołana w trosce o systematyczną poprawę stanu bhp oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Z ustawy wynika zatem wprost, że kompetencje kontrolne społecznej inspekcji pracy obejmują przestrzeganie ogółu przepisów prawa pracy, ze zwróceniem szczególnej uwagi na przepisy bhp.

Za błędne należy uznać również stwierdzenie, że obecnie kompetencje SIP pokrywają się z kompetencjami związków zawodowych czy też Państwowej Inspekcji Pracy. Społeczna inspekcja jest bowiem instytucją kontrolną organizacji związkowych, a nie ciałem zastępczym czy konkurencyjnym wobec PIP czy związków. Jak wynika z art. 17 ustawy o SIP, społeczni inspektorzy pracy mają obowiązek współdziałać z inspektorami PIP (oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy), zaś art. 14 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zobowiązuje PIP do współdziałania przy realizacji zadań m.in. ze społeczną inspekcją pracy¹⁰. Społeczni inspektorzy, stale obecni w zakładzie i mający dobrą znajomość warunków pracy, mogą na bieżąco monitorować przestrzeganie przez pracodawcę przepisów i reagować niezwłocznie na ich naruszenie, a gdy jest to niezbędne, uruchamiać kontrolę PIP. Społeczna inspekcja pracy uzupełnia więc i wspiera działanie inspek-

cji państwowej. Odniesienie się w ustawach o SIP i PIP do tych instytucji nawzajem, a także wymienienie ich w Kodeksie pracy dowodzi celu ustawodawcy, aby Państwowa Inspekcja Pracy i pozostałe państwowe organy nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy (np. Państwowa Inspekcja Sanitarna) wraz ze społeczną inspekcją pracy stanowiły spójny system kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy.

Ustawa do poprawki

Często podnoszonym argumentem w krytyce społecznej inspekcji jest brak limitu liczby inspektorów w strukturze społecznej inspekcji pracy w danym zakładzie oraz brak możliwości interwencji pracodawcy, nawet w przypadku dostrzeżenia istotnych nieprawidłowości w tym zakresie. Z mocy art. 3 ust. 2 ustawy o SIP zakładowe organizacje związkowe mają obowiązek dostosować organizację inspekcji do potrzeb wynikających ze struktury zakładu. Konfederacja Lewiatan wniosowała o zbadanie zgodności z Konstytucją również tego przepisu, twierdząc, że „ani ten przepis, ani żaden inny nie określa maksymalnej liczby społecznych inspektorów pracy, ich liczba nie została też uzależniona od wielkości zakładu, od poziomu zagrożeń występujących w zakładzie lub innego obiektywnego kryterium. Jednocześnie pracownicy pełniący tę funkcję korzystają z niezwykle mocnej ochrony trwałości stosunku pracy, co znacząco utrudnia pracodawcy prowadzenie właściwej polityki kadrowej”. Trybunał Konstytucyjny, uznając, że art. 3 ustawy nie jest w pełni precyzyjny, stwierdził jednak, iż jego nieprecyzyjność nie osiągnęła poziomu, który uzasadniałby orzeczenie niezgodności tego przepisu z (wywodzoną z art. 2 Konstytucji RP) zasadą prawidłowej legislacji. Wniosek został odrzucony, jednak jak przyznał sam TK, pewien problem z precyzyjnością zapisów ustawy istnieje.

Już w 1999 r. na posiedzeniu sejmowej Komisji Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz Komisji Polityki Społecznej rozpatrywano poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy, który miał zlikwidować szereg problemów wynikających z zapisów obowiązującej ustawy o SIP (w tym nieprecyzyjne regulacje dotyczące wyboru społecznych inspektorów oraz określenia struktury SIP¹¹). Przez ostatnie 22 lata było wiele inicjatyw zmiany ustawy, niestety żadna z nich nie zakończyła się sukcesem.

Nie ulega wątpliwości, że sposób wyboru (zwłaszcza) i odwoływania społecznych inspektorów pracy, a także ustalania struktury SIP w zakładzie (m.in. jej liczebności) powinien ulec doprecyzowaniu. Ustawa nie przewiduje bowiem żadnej możliwości odwołania się lub zaskarżenia aktu wyboru z powodu niezgodności z prawem (niezależnie od ciężkości tego naruszenia, np. odsunięcia od organizowania i przeprowadzenia wyborów części organizacji związkowych, niedopuszczenia do głosowania wszystkich pracowników czy nawet wyboru dwóch zakładowych SIP). Takie stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy. Najpierw Kolegium Kom-



petencyjne przy SN w postanowieniu z 9 listopada 1995 r. stwierdziło, że wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników „nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej”¹². Następnie w kolejnych wyrokach¹³ Sąd Najwyższy stwierdził, że „kontrola zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy nie należy do kompetencji sądu pracy”.

Jednak w tym ostatnim przypadku stanowisko SN można uznać za niezgodne z interesem pracodawcy, który jak się wydaje, powinien mieć możliwość wiążącego ustalenia przez właściwy organ, czy wobec określonego pracownika wybranego do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy w okolicznościach uzasadniających podejrzenie, że wybór ten jest nielegalny, jest związany przepisem ustawy o SIP dotyczącym ochrony stosunku pracy, czy też nie. Ze względu na konstytucyjne domniemanie właściwości sądów powszechnych w zakresie wymiaru sprawiedliwości można zaryzykować stwierdzenie, że sądy pracy nie powinny uchylać się od sprawowania kontroli legalności aktów wyboru społecznych inspektorów pracy.

Innym ograniczeniem wynikającym z zapisów ustawy o SIP jest fakt, iż ustawodawca nie przewidział żadnego wyjątku od art. 6 ust. 6, określającego, że wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów. Biorąc pod uwagę uwarunkowania panujące w czasie powstania wskazanej ustawy, zapis jest zrozumiały – w Polsce nie było wówczas zakładów pracy, w których nie funkcjonowały związki zawodowe. Obecnie jednak ten zapis blokuje możliwość powołania społecznej inspekcji pracy u większości pracodawców (w miejscach, gdzie z uwagi na brak organizacji związkowych instytucja SIP byłaby szczególnie potrzebna).

Choć większość zarzutów kierowanych wobec społecznej inspekcji pracy jest nieuzasadniona, niektóre z nich, przynajmniej w części, stanowią pewien problem, którego przyczyn należy upatrywać w ustawie o SIP, nienowelizowanej od blisko 40 lat. SIP należy rozwijać i aktywizować, gdyż jest to niezbędny instrument społecznego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy oraz warunkami pracy w zakładach. Społeczni inspektorzy pracy jako pracownicy w swoich zakładach posiadający określony przepisami staż są w stanie na bieżąco monitorować stan praworządności oraz bhp. Obecnie jednak niezbędna staje się publiczna dyskusja na temat modernizacji i dostosowania społecznej inspekcji pracy do aktualnych wyzwań. Dlatego konieczne jest niezwłoczne uchwalenie nowej ustawy o SIP. Dalsze obowiązywanie obecnego aktu, który zawiera wiele błędnych rozwiązań, stwarza pole do podważania sensu istnienia tej instytucji. Warto w tym miejscu zauważyć, że zainteresowane poprawieniem przepisów w tym względzie powinny być przede wszystkim związki zawodowe, gdyż inspekcja jest w istocie przedłużeniem związkowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy i warunkami pracy w zakładach. Związki zawodowe mogłyby w tym celu skorzystać z uprawnienia przyznanego reprezentatywnym organizacjom związkowym do wystąpienia do podmiotów mających prawo inicjatywy ustawodawczej z wnioskiem o zaproponowanie projektu odpowiedniej ustawy.

Współpraca z zakładowymi organizacjami związkowymi

Społeczny inspektor pracy w swoim zakładzie jest w pewnym sensie samodzielnym specjalistą. Ma szeroką autonomię, rozumianą jako samodzielne wyznaczanie zadań, rozległe uprawnienia oraz



wynikającą z nich odpowiedzialność. Nie jest jednak pozostawiony sam sobie w walce o lepsze warunki pracy oraz respektowanie praw pracowniczych. Po jego stronie stoją dwie potężne instytucje, mianowicie zakładowe organizacje związkowe oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Jak wynika z doświadczeń pracowników Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Łodzi, częstym błędem spotykanym w zakładach na terenie województwa łódzkiego jest zakończenie wspólnych działań SIP i organizacji związkowych tuż po przeprowadzeniu wyborów. Tymczasem zgodnie z ustawą o SIP zadania organizacji związkowych są znacznie szersze. Po zorganizowaniu i przeprowadzeniu wyborów rola, jaką związki pełnią w stosunku do społecznej inspekcji, tylko rośnie. Już w art. 1 czytamy, że SIP „jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe”. Oczywiście „kierowanie” nie oznacza tutaj podległości sensu stricto, a więc wykonywania poleceń, niemniej – jak czytamy w kolejnych zapisach ustawy – na barkach organizacji związkowych ciąży pewne obowiązki kierownicze względem SIP.

Po pierwsze, organizacja związkowa odpowiada za strukturę organizacyjną społecznej inspekcji, która liczebnie oraz organizacyjnie powinna być dostosowana do potrzeb zakładu pracy.

Po drugie, kluczowy jest udział organizacji związkowych w „rekrutacji”, czyli wyborach społecznych inspektorów. To one opracowują regulamin oraz organizują wybory.

Do kompetencji związków zawodowych należy również „organizacja pracy”, a więc sporządzenie szczegółowych wytycznych do działalności inspekcji, zgodnie z art. 16 ustawy o SIP. I nie jest to jedyny obowiązek zakładowych organizacji w kwestii szeroko rozumianej organizacji pracy społecznej inspekcji. Poza ustawą funkcjonowanie SIP określają także przepisy uchwały Rady Państwa w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy¹⁴. Jak wynika z mojego doświadczenia jako doradcy

oraz instruktora społecznych inspektorów pracy, bardzo często zarówno inspektorzy, jak i działacze związkowi o tym akcie prawnym zapominają. Tymczasem w § 7 uchwały czytamy, że zakładowy społeczny inspektor pracy prowadzi działalność na podstawie planu pracy na kolejny rok, zatwierdzonego przez zakładową organizację związkową. W planie pracy należy określać zamierzenia związane z kontrolą poszczególnych zagadnień ochrony pracy, organizacją społecznych przeglądów warunków pracy, rodzajem i częstotliwością kontroli przeprowadzanych przez poszczególnych społecznych inspektorów pracy oraz z przygotowaniem ocen wraz z wnioskami, które będą przedstawiane zakładowej organizacji związkowej. Uchwała mówi również o rozliczeniu inspektorów z realizacji planów – oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy składają sprawozdania z realizacji planów pracy inspektorowi zakładowemu, który składa sprawozdanie właśnie organizacjom związkowym.

Akceptacja planu działalności i jego wykonania jest istotna z dwóch powodów. Po pierwsze, zgodnie z ustawą o SIP jednym z powodów odwołania społecznego inspektora jest niewywiązywanie się przez niego z obowiązków związanych z pełnioną funkcją. Plan pracy wraz z raportem z jego realizacji, jako dokumenty przyjęte i zaakceptowane przez związki zawodowe, są niepodważalnym dowodem na wywiązywanie się inspektora z powierzonych zadań. Po drugie, plan pracy potwierdzony przez wszystkie organizacje zakładowe jest niejako przepustką dla społecznego inspektora i jego legitymacją do wszelkich działań, szczególnie tych mało popularnych lub niewygodnych dla pracodawcy, które się w planie znajdują. Jest to swego rodzaju list żelazny, który ucinając wszelkie dyskusje i wątpliwości, daje inspektorowi możliwość odsyłania osób niezadowolonych z jego działalności wprost do przedstawicieli organizacji społecznych.

Wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy

Drugim z wielkich sprzymierzeńców SIP jest Państwowa Inspekcja Pracy. Ścisła współpraca i wsparcie ze strony PIP nie jest podyktowane jedynie wspólnymi celami, ale wynika wprost z obowiązującego prawa. W ustawie o SIP ustawodawca przeznaczył na współpracę z PIP cały rozdział (rozdział IV). Zgodnie z zawartymi w nim zapisami Państwowa Inspekcja Pracy wspiera SIP poprzez organizację szkoleń, wydawanie materiałów oraz poradnictwo prawne. Ponadto inspektorzy PIP przeprowadzają kontrole wykonania założeń i uwag społecznych inspektorów pracy, a społeczni inspektorzy mają prawo uczestniczyć w tych kontrolach. Podobne zapisy znalazły się także w ustawie o SIP.

Wypełniając obowiązki wynikające z ustawy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi proponuje społecznym inspektorom pracy szereg inicjatyw wspierających pełnienie tej ważnej funkcji. Pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Łodzi prowadzą coroczne szkolenia dla zakładowych, wydziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy. Od początku bieżącego roku

wzięło w nich udział 478 społecznych inspektorów. W ramach szkoleń oraz programów dzielenia się wiedzą, doświadczeniem i dobrymi praktykami społeczni inspektorzy pracy prezentują autorskie rozwiązania poprawiające poziom bezpieczeństwa pracy w swoich firmach. Tego typu działania społecznej inspekcji pracy na poziomie ponadzakładowym są niezwykle cenne, szczególnie obecnie, gdy rozwój nowoczesnych technologii pozwala na ograniczenie kosztów przy jednoczesnym zwiększeniu skuteczności ograniczania ryzyka zawodowego.

Jak mawiał Albert Einstein, „wyobraźnia jest ważniejsza od wiedzy, ponieważ wiedza jest ograniczona”. W praktyce okazuje się, że w zakładach dostępne zasoby często nie są odpowiednio wykorzystane do poprawy bezpieczeństwa pracy właśnie z powodu braku wyobraźni, a więc pomysłów, przykładów czy inspiracji. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk może okazać się brakującym ogniwem w budowie skutecznych i efektywnych systemów zarządzania bezpieczeństwem we współpracy ze społeczną inspekcją pracy.

Oprócz wsparcia w postaci szkoleń, poradnictwa i wydawnictw Państwowa Inspekcja Pracy realizuje coroczny konkurs na Najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy. Celem konkursu jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy w ramach pełnionych zadań aktywnie wpływają na zapewnienie przez zakłady pracy poprawy stanu bhp oraz ochrony uprawnień pracowniczych.

Wspólny interes

W przeszłości w Polsce, ze względu na często występujące szkodliwe warunki pracy, powszechnie przyznawano dodatki finansowe za szkodliwość. Jednak obecnie takie rozwiązania są szeroko krytykowane, gdyż dodatek nie tylko stanowi zachętę dla pracownika do podejmowania pracy w niebezpiecznym środowisku, ale i zmniejsza zainteresowanie zarówno pracownika, jak i kierownic-

stwa zakładu poprawą warunków pracy¹⁵. Coraz częściej pracodawcy stawiają na prewencję wypadkową i chorobową, zauważając korzyści w działaniach aktywizujących pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy, gdyż świadczenia pieniężne albo nie mają żadnego wpływu na poprawę warunków pracy i prewencję wypadkową, albo wywołują wręcz odwrotny skutek. Zdecydowanie lepsze efekty przynosi uzależnienie przyznania świadczenia od przestrzegania przez pracownika zasad bhp oraz aktywnej postawy i wkładu w poprawę bezpieczeństwa pracy w firmie.

Od kilku lat możemy więc obserwować w polskich firmach (szczególnie w branżach z największym zagrożeniem wypadkowym, jak energetyka, górnictwo, transport itp.) przyjmowanie pewnego pozytywnego wpływu zachodniej kultury organizacyjnej – swoistej mody na bezpieczeństwo. Na fali tego nurtu zmienia się podejście pracodawców do społecznej inspekcji pracy. Zauważają oni, że sprawne funkcjonowanie SIP leży również w ich dobrze pojętym interesie, pozwala bowiem uniknąć interwencji organów państwowego nadzoru nad warunkami pracy i przestrzeganiem prawa pracy. Przede wszystkim jednak pozwala zmniejszyć zagrożenie wypadkowe, a w konsekwencji ponoszone przez pracodawców koszty (finansowe, wizerunkowe i społeczne). To właśnie uświadamianie pracodawców, iż zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy leży w ich własnym interesie, jest dzisiaj głównym wyzwaniem stojącym przed społecznymi inspektorami operującymi bezpośrednio w zakładach. Wspólne działania z organizacjami związkowymi wzmacniają zachodzące w świadomości pracodawców zmiany, skutkujące zarządzaniem bezpieczeństwem w myśl zasady „lepiej zapobiegać, niż leczyć”.

Konrad Adamczyk,
radca w Sekcji Prewencji i Promocji,
OIP Łódź

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 4 lutego 1950 r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz.U. 1950 nr 6 poz. 52).
2. Biblioteczka związkowa. Społeczny inspektor pracy. Przepisy, dokumenty, materiały, Warszawa 1987, s. 4.
3. Ibidem s. 5.
4. Ibidem s. 5.
5. E. Józwiak, Społeczny Inspektor Pracy. Wyzwania dla Przedsiębiorcy, „Kortowski Przegląd Prawniczy” 2018, nr 4, s. 37.
6. Zob. <https://wpia.uwm.edu.pl/czasopisma/sites/default/files/uploads/KPP/2018/4/39-42.pdf>
7. Zob. np.: P. Pettke. Społeczna inspekcja pracy - instytucja minionego czasu. Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2009 (8), s. 8.
8. T. Liszcz, Społeczna inspekcja pracy – niezbędny instrument społecznego (związkowego) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, tom LX, nr 4 (709), s. 2-11.
9. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 26 kwietnia 2018 r., K 6/15 (OTK-A 2018, nr 24).
10. Z mocy art. 20 ustawy o PIP zakładowy SIP ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie pracy przez inspektora PIP oraz w ich podsumowaniu.
11. Biuletyn nr 1451/III, 08.04.1999, <http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/0/6A1065411B5FE022C1256B7300369102?OpenDocument> (dostęp: 22.09.2021).
12. Kolegium Kompetencyjne przy SN, III PO 16/95, 9 listopada 1995 r. (ONSAPIUS 1996/12/176).
13. Orzeczenia SN: z 18 grudnia 2001 r., I PKN 755/00 (OSNP 2004/1/5 oraz OSP 2004/11/146) i z 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05 (ONSAPIUS 2007/15-16/218).
14. Uchwała Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy. (M.P. z dnia 9 lipca 1983 r.).
15. K. Walczak, Rola pracodawcy w przeciwdziałaniu wypadkom przy pracy [w:] Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy, ZUS, Warszawa-Toruń 2015, s. 126-133.

Więcej czy mniej imperium?

Charakter prawny wystąpienia inspektora pracy

W Sali im. Lubrańskiego na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu 21 września 2021 r. odbyła się V jubileuszowa ogólnopolska konferencja naukowa z cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”. Organizatorami debaty były Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Wydział Prawa i Administracji UAM, zaś patronatem honorowym wydarzenie objęli Główny Inspektor Pracy oraz Rektor UAM.

Konferencja miała charakter hybrydowy. Ponad 60 uczestników, w tym przedstawiciele niemal wszystkich okręgowych inspektoratów pracy, było obecnych w Collegium Minus UAM, a dwukrotnie więcej osób śledziło wydarzenie poprzez transmisję online. Gości powitali prorektor Uniwersytetu Adama Mickiewicza prof. dr hab. **Tadeusz Wallas**, dziekan Wydziału Prawa i Administracji prof. dr hab. **Tomasz Nieborak** oraz p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Paweł Ciemny**.

Dobre doświadczenia PIP

Merytoryczną część konferencji rozpoczęło wystąpienie Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** wskazujące argumenty przemawiające za tym, iż wystąpienie (jak również polecenie), choć to środek niewładczy, jest skutecznym instrumentem systemu ochrony pracy i dorównuje decyzjom inspektora pracy zarówno pod względem stopnia realizacji, jak i uzyskanych efektów. Wymownym przykładem efektywności wniosków wystąpienia (oraz poleceń) w latach 2017-2020 było regulowanie zagadnień dotyczących świadczeń pieniężnych. Nie dość, że przy pomocy tego niewładczego środka prawnego wyegzekwowano o blisko 25% więcej należności ze stosunku pracy, to – jak podkreśliła Katarzyna Łażewska-Hrycko – były to świadczenia, których w większości w ogóle by nie naliczono, gdyby nie interwencja inspektorów pracy.



Katarzyna Łażewska-Hrycko,
Główny Inspektor Pracy

Wyraźną tendencją w administracji do dzielenia się władztwem z podmiotami prywatnymi (współadministrowanie) i coraz częstsze realizowanie funkcji publicznych poprzez wykorzystywanie form niewładczych potwierdził w swym wystąpieniu profesor Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk dr hab. **Mateusz Błachucki**, który przedstawił kwestie dotyczące przemian władztwa administracyjnego na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat. Wskazał przy tym wątpliwości związane ze stosowaniem form niewładczych, w tym najważniejszą: czy zapewnią one skuteczne realizowanie zadań powierzonych organowi publicznemu?

Zalecenie czy decyzja

Orzecznictwo sądów administracyjnych (głównie z pierwszej dekady XXI w.) dotyczące charakteru prawnego wystąpienia na bazie dopuszczalności zaskarżenia tego środka prawnego w postępowaniu przed sądami administracyjnymi było tematem referatu profesora UAM, członka Biura Orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego dr hab. **Wojciecha Sawczyzna**. Zwrócił on uwagę, że pomimo początkowych wątpliwości wskazujących, iż wystąpienie jest decyzją, bo nakłada ściśle



prof. dr hab. Tadeusz Wallas, prorektor
Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu

określone obowiązki (sygn. II SA 3622/02), lub może nią być – w zależności od treści obowiązków nałożonych na pracodawcę (sygn. II SA/Wa 2629/04), to jednak ostatecznie uznano je za środek prawny nierodzący żadnych obowiązków ani negatywnych konsekwencji w razie jego niewykonania dla jego adresata (sygn. I OSK 710/06, I OSK 788/07, I OSK 405/08, I OSK 626/09). Podsumowując, podkreślił, iż podziela utrwaloną linię orzecniczą, że wystąpienie nie nakłada żadnego obowiązku na adresata, a brak jego realizacji nie daje możliwości wdrożenia egzekucji administracyjnej, jest aktem niewładczym, zaleceniem, a zatem nie może być decyzją administracyjną jak również innym aktem lub czynnością, o których mowa w art. 3 § 2 pkt 4 ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (dalej p.p.s.a.), a tym samym nie podlega kontroli sądów administracyjnych.

W ocenie prof. **Arkadiusza Sobczyka** z Uniwersytetu Jagiellońskiego orzecznictwo administracyjne nie zauważa, iż wystąpienie jest wiążące dla adresata, mimo iż wynika to z art. 36 ust. 2 ustawy o PIP, jak i sankcyjności rozumianej szeroko jako każda konsekwencja naruszenia norm administracyjnych. Przykładem sankcji jest art. 283 § 1 w związku z art. 207 § 2 pkt 6 Ko-



W związku z V rocznicą zawarcia porozumienia o współpracy między Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Adama Mickiewicza oraz Okręgowym Inspektorem Pracy w Poznaniu okolicznościowe statuetki i dyplomy otrzymali sygnatariusze porozumienia: Stanisława Ziółkowska, były okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz prof. dr hab. Roman Budzinowski, były dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM, a także stały uczestnik konferencji prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk.

Więcej czy mniej imperium? No cóż, może faktycznie nie potrzeba wzmocnienia wystąpienia kolejnymi sankcjami, może już one funkcjonują, tylko nie potrafimy ich zauważyć.

Tomasz Gajdziński,
zastępca okręgowego inspektora pracy
w Poznaniu

Zainteresowanych obejrzeniem konferencji, w tym wystąpieniami prelegentów oraz dyskusją, odsyłamy na stronę internetową OIP w Poznaniu.

Ergonomia przy pracach ręcznych oraz obsłudze monitorów



Ergonomia to nauka zajmująca się zasadami i metodami dostosowania urządzeń i narzędzi do cech fizycznych i psychicznych człowieka. Tej tematyce poświęcona była konferencja zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, która odbyła się 31 sierpnia 2021 roku na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich.

Wątkiem wiodącym konferencji była ergonomia przy pracach ręcznych oraz obsłudze monitorów ekranowych w pracy i w domu. Konferencję rozpoczęły wystąpienia **Jarosława Leśniewskiego**, zastępcy Głównego Inspektora Pracy oraz **Pawła Ciemnego**, p.o. okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Głos zabrał również zastępca okręgowego inspektora pracy **Tomasz Gajdziński**, który omówił i podsumował Wielkopolską Strategię Ograniczania Zagrożeń Zawodowych. Przedstawicielom organów nadzoru, związków zawodowych, związków pracodawców oraz oddziałów Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP wręczono okolicznościowe statuetki Partnerów Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych 2013-2020.

W części merytorycznej konferencji pt. „Ergonomia przy pracach ręcznych oraz obsłudze monitorów ekranowych w pracy i w domu. Doświadczenia praktyków, wskazania nauki” prelekcje wygłosili specjaliści z Wielkopolskiego Centrum Medycyny Pracy, Instytutu Inżynierii Bezpieczeństwa i Jakości Politechniki Poznańskiej, przedstawiciele pracodawców oraz inspektorzy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Przedstawiono rodzaje schorzeń zawodowych i parazawodowych wywołanych niewłaściwą organizacją stanowisk pracy przy obsłudze monitorów ekranowych oraz przy pracach ręcznych. Z kolei przedstawiciele nauki omówili znaczenie ergonomii przy ręcznych pracach transportowych, które stanowią jedno z podstawowych zadań i codziennych czynności wykonywanych przez pracowników. Zwrócono uwagę

na zagrożenia, do jakich może doprowadzić niestosowanie się do zaleceń dotyczących zmniejszania występujących obciążeń. Prelegenci odnieśli się również do znaczenia ergonomii i jej głównego celu, jakim jest zapewnienie przyjaznych warunków pracy i minimalizowanie ryzyka wypadków przy pracy, zarówno na etapie tworzenia nowych stanowisk pracy, jak i dla tych już istniejących. Omówiono także kwestie dotyczące właściwej organizacji stanowiska, metod pracy, stosowania urządzeń wspomagających, a także zastępowania prac ręcznych pracą maszyn.

Podczas konferencji dużo uwagi poświęcono ergonomii w pracy przy komputerze. Wskazano na obowiązek minimalizowania zagrożeń (bezpośrednich i pośrednich), które wpływają na bezpieczeństwo w trakcie pracy oraz na komfort pracy. Zagadnienie to jest szczególnie ważne w okresie pandemii COVID-19 i świadczenia pracy w formie zdalnej. Podkreślono znaczenie ergonomii, która umożliwia redukcję ewentualnych negatywnych następstw pracy przy komputerze, takich jak wada postawy, bóle pleców i kończyn górnych czy problemów z krążeniem.

Konferencja, w której uczestniczyło ponad 100 osób, miała rozszerzyć wiedzę na temat schorzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą, nawiązując do założeń Europejskiej Kampanii Informacyjnej „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Dźwigaj z głową”, koordynowanej przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Daria Wojtczak, OIP Poznań



Antymobbingowe wsparcie artystów

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie realizuje projekt informacyjno-prewencyjny „Praca od kulis”, który ma przeciwdziałać mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu w polskim teatrze i na uczelniach artystycznych.

Szkolenia skupiające się na skutecznej profilaktyce mobbingu adresowane są głównie do zespołów zarządzających teatrami i wyższymi uczelniami artystycznymi oraz zespołów aktorów, kadry dydaktycznej, pracowników administracyjnych i technicznych teatrów i uczelni artystycznych. Bezpłatne zajęcia prowadzone na uczelniach i w teatrach mają na celu przede wszystkim pokazanie praktycznych sposobów skutecznego prowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w instytucjach kultury. Trenerzy są praktykami z dużym doświadczeniem w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz pomocy osobom dotkniętym tymi problemami, również w środowiskach artystycznych. W oparciu o ich doświadczenia zawodowe analizowane są przypadki, do których dochodziło w firmach czy instytucjach kultury. Uczestnicy szkoleń otrzymują specjalistyczne materiały szkoleniowe Państwowej Inspekcji Pracy.

Jednym z prowadzących zajęcia jest **Zbigniew Zych**, inspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie, radca prawny, specjalista z zakresu prawa pracy, doświadczony trener, autor publikacji i uczestnik wielu konferencji doty-

czących prawa pracy. Wśród poruszanych przez Zbigniewa Zycha tematów są:

- regulacje prawne odnoszące się do zjawiska mobbingu, dyskryminacji oraz innych niepożądanych zjawisk w miejscu pracy, z uwzględnieniem podstawy świadczenia pracy w kulturze – umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia;
- ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika jako jeden z obowiązków pracodawcy;
- instrumenty dyscyplinowania pracownika w miejscu pracy z uwzględnieniem podstawy świadczenia pracy;
- realizacja obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w praktyce, ze szczególnym uwzględnieniem wewnętrznej polityki antymobbingowej;
- uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
- wdrożenie w instytucji kultury sygnalisty jako istotne narzędzie zmierzające do ujawnienia niedopuszczalnych praktyk w kulturze – założenia, regulacje prawne, wdrożenie, ochrona sygnalisty;
- zasady odpowiedzialności mobbera;

- odpowiedzialność pracodawcy z tytułu nierealizowania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Z kolei dr **Mateusz Warchał** to specjalista psychologii pracy i prawa pracy, negocjator i mediator, trener umiejętności psychospołecznych, wykładowca akademicki, wieloletni specjalista Państwowej Inspekcji Pracy, Instytutu Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu, a od kilkunastu lat stały trener Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Podczas szkoleń koncentruje się na:

- roli rzecznika dyscyplinarnego na uczelniach, funkcji komisji ds. etyki – zwyczajowe i instytucjonalne sposoby rozpatrywania naruszeń w stosunkach pracowniczych;
- przykładach zachowań i działań niepożądanych w ujęciu psychologicznym i analizie wybranych sytuacji;
- przejawach dyskryminacji jako formy molestowania seksualnego;
- prewencji i rozwiązywaniu konfliktów w miejscu pracy, komunikacji antymobbingowej;
- typologii konfliktów pracowniczych i ich dynamice; kiedy konflikt jest potrzebny, a kiedy jego eskalacja może powodować ryzyko wystąpienia mobbingu;
- przykładach komunikatów, które mogą mieć charakter mobbingowy; jakich zachowań i działań należy unikać;
- relacji mistrz – uczeń: granice między mentoringiem, swobodą decyzyjną a nadużywaniem pozycji zawodowej;
- przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na wiek i płeć oraz inne cechy i kryteria.

Anna Majerek, koordynator projektu, główny specjalista, OIP Kraków

Nagrody za bezpieczne gospodarstwa

W Narodowym Instytucie Kultury i Dziedzictwa Wsi w Warszawie 29 września 2021 r. odbyła się gala XVIII Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, współorganizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Laureatom gratulował zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**.

Podczas uroczystości szesnastu laureatów etapów wojewódzkich konkursu otrzymało z rąk organizatorów i fundatorów nagrody. Główna z nich – ciągnik rolniczy, ufundowana przez prezesa KRUS, przypadła w udziale **Małgorzacie i Markowi Borkowskiemu** z województwa warmińsko-mazurskiego, właścicielom najbezpieczniejszego gospodarstwa rolnego w kraju w 2021 r.

Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy w formie pieniężnej „za stosowanie udogodnień i rozwiązań technicznych zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym” **Dariusz Mińkowski** wręczył **Annie i Krystianowi Jakóbczakom** z Mąkoszyc w województwie wielkopolskim.

„Państwa praca to wielka wartość. Jednak istotne znaczenie ma to, w jakich warunkach jest wykonywana, ponieważ od tego



może zależeć ludzkie życie. I właśnie ta myśl towarzyszy nam podczas organizacji kolejnych edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” – powiedział, zwracając się do laureatów, zastępca Głównego Inspektora Pracy. Podkreślił, że we współczesnym rolnictwie równie ważny, co przywiązanie do tradycji, jest stały, zrównoważony rozwój na rzecz poprawy warunków pracy. „Myślę, że w przypadku państwa gospodarstw rozwój ten mierzony jest skalą dobrych praktyk i rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo podczas wykonywania codziennych obowiązków” – stwierdził **Dariusz Mińkowski**.

Laureatom gratulowali minister rolnictwa i rozwoju wsi **Grzegorz Puda** oraz prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego dr **Aleksandra Hadzik**.

W tegorocznej edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, którego celem jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz upowszechnianie wiedzy na temat zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i rolniczym chorobom zawodowym, udział wzięło 906 gospodarstw indywidualnych. We wszystkich dotychczasowych edycjach uczestniczyło ponad 21 000 gospodarstw.

Donat Duczński



Okres pandemii COVID-19 pokazał, że strony stosunku pracy potrzebują merytorycznego wsparcia, w szczególności w zakresie interpretowania zmieniających się i skomplikowanych regulacji związanych z prawem pracy.

Praeventio znaczy zapobiegać

(Nie tylko) antycovidowa działalność prewencyjno-promocyjna OIP w Olsztynie

Pracodawcy w tym trudnym czasie potrzebują stabilizacji finansowej, której celem jest również utrzymanie miejsc pracy. Z kolei pracownicy nie tylko boją się utraty stałego źródła dochodu pochodzącego z pracy, ale również zwiększyło się ich poczucie zagrożenia, nieufność i podejrzliwość. Działy bhp codziennie muszą stawiać czoła nowej rzeczywistości, w jakiej się znalazły, i minimalizować ryzyko wystąpienia zakażeń w swoich przedsiębiorstwach. W tej sytuacji powstała potrzeba zintensyfikowania prewencyjnej działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz wsparcia pracodawców i pracowników poprzez popularyzację rozwiązań prawnych w zakresie zapobiegania i redukcji zagrożeń w środowisku pracy.

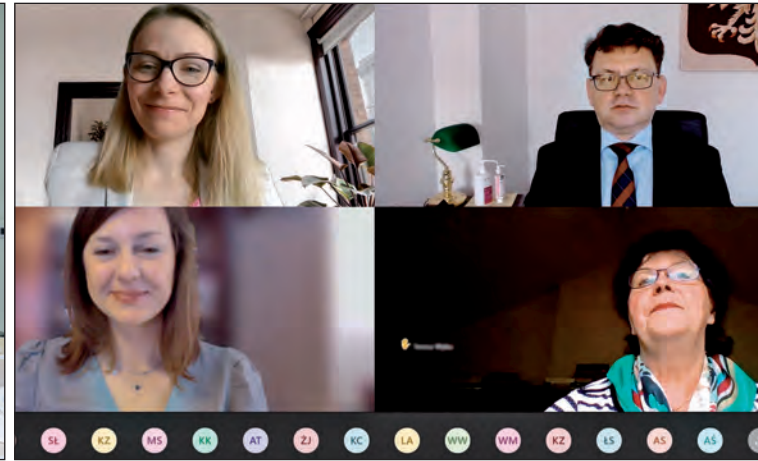
Spotkania nauki i praktyki

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie główne działania w tym zakresie realizowane są wspólnie z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego i stanowią praktyczną realizację porozumienia o współpracy z 2019 r., zawartego pomiędzy dziekanem tego wydziału a okręgowym inspektorem pracy. Od samego początku porozumienie owocowało wspólnymi inicjatywami, ale ostatni rok szczególnie pokazał, jak ważna jest wymiana myśli i poglądów dwóch środowisk: nauki i praktyki w zakresie działalności popularyzującej ochronę pracy.



Jako pierwszy narodził się pomysł zorganizowania cyklu wspólnych seminariów naukowych „Spotkania nauki i praktyki” (z oczywistych względów w formule on-line). Zdecydowano, że z racji panującej pandemii zakres merytoryczny spotkań seminaryjnych będzie się koncentrował wokół problematyki związanej z COVID-19 oraz zmian w postrzeganiu bhp, jakie nastąpiły w konsekwencji pojawienia się koronawirusa. W każdym spotkaniu uczestniczyło około 100 słuchaczy, w tym przedstawiciele środowiska nauki z całego kraju, pracownicy olsztyńskich urzędów, związkowcy, pracodawcy, specjaliści ds. bhp oraz studenci WPIA.

Tematem przewodnim pierwszego seminarium, które odbyło 31 marca br., były zagadnienia bhp w czasie pandemii COVID-19. W tematykę spotkania uczestników wprowadzili dziekan Wydziału Prawa i Administracji UWM oraz okręgowy inspektor pracy. Następnie głos przekazano prelegentom. Dr **Krystyna Ziółkowska**, przedstawicielka Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego WPIA, przedstawiła prewencyjne formy przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa COVID-19. Zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych omówił działania



podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie propagowania dobrych praktyk w prewencji antycovidowej. Przybliżył założenia i efekty programu prewencyjnego PIP „Bezpiecznie w szkole”, a także przedstawił wyniki działalności kontrolno-nadzorczej w zakresie zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie pandemii. Kolejne tematy seminarium, przedstawione przez prelegentów z perspektywy teoretycznoprawnej i w ujęciu praktycznym, dotyczyły obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę zdalną oraz konsekwencji zmian przepisów w związku z pandemią w zakresie badań lekarskich oraz szkoleń bhp. W ostatniej części seminarium odbyła się ożywiona dyskusja. Pytania zadawane przez uczestników dotyczyły najczęściej praw pracowników oraz obowiązków pracodawcy w zakresie bhp w dobie koronawirusa.

Kolejne seminarium miało miejsce 28 kwietnia, a jego zakres merytoryczny obejmował prawa pracownika w czasie pandemii. Poszczególne zagadnienia zaprezentowali dr **Kamila Naumowicz** z Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego WPIA UWM oraz **Adam Głuś**, koordynator Sekcji Prawnej w OIP. Spotkanie podzielone zostało na dwa bloki tematyczne. W ramach pierwszego prelegenci omówili problematykę związaną z prawem pracowników do prywatności w dobie COVID-19, druga część seminarium poświęcona była tematyce czasu pracy w kontekście tzw. specustawy. Zaprezentowano kwestie dopuszczalności oraz zasad obniżania wymiaru czasu pracy, jak również tzw. skoszarowania pracowników. W ostatniej części seminarium uczestnicy zadawali pytania specjalistom oraz wymieniali się doświadczeniami i przemyśleniami.

Trzecie z cyklu seminariów naukowych odbyło się 19 maja i dotyczyło wypadków przy pracy podczas pandemii. W tematykę wprowadzili uczestników dr **Katarzyna Jaworska** z Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego WPIA UWM oraz okręgowy inspektor pracy w Olsztynie **Jarosław Kowalczyk**. Szef okręgu przekazał dane statystyczne dotyczące wypadków przy pracy w 2020 r. oraz zaprezentował działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy, mające na celu zapobieganie i ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności w zakresie nadzoru

i kontroli oraz przedsięwzięć prewencyjno-promocyjnych. Przedstawicielka środowiska naukowego omówiła zagadnienia prawne związane z wypadkami przy pracy zdalnej. Na zakończenie panelu eksperckiego okręgowy inspektor pracy zreferował przykłady wypadków przy pracy z terenu całego kraju, jakie zdarzyły się podczas wykonywania pracy zdalnej. W końcowej części seminarium zadawano ekspertom pytania, a także odbyła się dyskusja na temat poprawy bezpieczeństwa w miejscach pracy w celu zminimalizowania występowania wypadków.

Kolokwium z ochrony pracy

Kolejne inicjatywy w ramach współpracy olsztyńskiej uczelni i OIP zostały ukierunkowane na popularyzowanie wśród studentów zagadnień związanych z działalnością Państwowej Inspekcji Pracy oraz jej wpływu na kształtowanie praworządności w stosunkach pracy. Adresatem byli studenci nowo powstałego kierunku „Bezpieczeństwo wewnętrzne”, którzy uczestniczyli w zajęciach z przedmiotu o nazwie „Organy nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy”. Z dużym zainteresowaniem spotkało się seminarium w dniu 20 kwietnia, prowadzone przez **Agnieszka Dymek**, koordynatora Sekcji Legalności Zatrudnienia w OIP, podczas którego – oprócz podstawowych informacji dotyczących funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy oraz jej uprawnień – zostały przedstawione formy działalności prewencyjno-promocyjnej, w tym w okresie pandemii.

Pogłębienie i utrwalenie przez studentów wiedzy o PIP jako organie nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy było doskonałą bazą do końcowego kolokwium zaliczeniowego, zorganizowanego 7 czerwca (w trybie on-line) w formie konkursu z wiedzy z zakresu ochrony pracy. Członkiem komisji oceniającej był **Jacek Żerański**, inspektor pracy – koordynator tematu „Kultura bezpieczeństwa” w OIP w Olsztynie. Zadanie konkursowe polegało na zidentyfikowaniu i zwięzłym opisaniu naruszeń przepisów prawa pracy oraz bhp, w oparciu o wskazany w materiale źródłowym stan faktyczny, wraz z podaniem podstaw prawnych tych naruszeń oraz ewentualnych wykroczeń przeciwko prawom pracownika bądź czynów mogących wypełniać znamiona prze-

stępstwa. Studenci pracowali w 12 zespołach, liczących od kilku do kilkunastu osób, a trzy najlepsze zespoły prezentowały uzasadnienia opracowanych przez siebie rozwiązań w obecności zastępcy okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych.

Przed wszystkim bezpieczeństwo

Elementem wspólnych działań ze środowiskiem naukowym było czerwcowe posiedzenie Warmińsko-Mazurskiej Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie, działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy. Temat posiedzenia: zagadnienia bezpiecznego wykonywania pracy na wysokości. W pierwszej części prawne i pozaprawne aspekty pracy na wysokości omówiła dr **Katarzyna Jaworska** z Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego WPIA UWM, natomiast zagadnienie pracy na wysokości z perspektywy kontroli PIP przedstawił **Radosław Żebrowski**, starszy inspektor pracy specjalizujący się w tej tematyce. W drugiej części posiedzenia członkowie Rady wraz z ekspertami udali się do centrum szkoleniowego olsztyńskiej firmy zajmującej się pracami na wysokościach, przy których niezbędne jest użycie technik dostępu linowego. Przedsiębiorstwo to, jako jedno z niewielu w Polsce, posiada niezbędne certyfikaty do nadzoru nad wykonywaniem prac na platformach wiertniczych, turbinach wiatrowych, statkach i elektrowniach. Współwłaściciel firmy, będący jednocześnie członkiem olsztyńskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, omówił międzynarodowe standardy bezpiecznej pracy na wysokości, po czym nastąpił pokaz, jak taka praca powinna wyglądać.

Ważną gałęzią gospodarki województwa warmińsko-mazurskiego jest rolnictwo. Także w tym sektorze OIP w Olsztynie prowadzi działalność prewencyjno-promocyjną. Oprócz corocznych standardowych działań, wynikających z harmonogramu pracy Państwowej Inspekcji Pracy, podejmowane są różnego rodzaju inicjatywy, służące propagowaniu dobrych praktyk i zachowań podczas wykonywania prac w gospodarstwie rolnym, mające zapobiegać występowaniu niepożądanych zdarzeń zagrażających życiu i zdrowiu, szczególnie wypadkom przy pracy. Ich przykładem są prace Komisji ds. BHP w Rolnictwie, działającej przy okręgowym in-

spektorze pracy. W efekcie posiedzenia, jakie odbyło się 26 maja br., został wystosowany przez członków Komisji list do rolników, rodziców i opiekunów dzieci mieszkających w gospodarstwach rolnych, który rozesłano wraz z apelem Głównego Inspektora Pracy do 556 placówek oświatowych z prośbą o rozkolportowanie do rodziców i opiekunów za pomocą aplikacji Librus oraz o zamieszczenie go na stronach internetowych placówek. Apel i list trafiły także do 116 jednostek samorządowych z terenu województwa.

Praca u podstaw

Realizując postanowienia ustawy o PIP, dotyczące współdziałania ze związkami zawodowymi, w OIP w Olsztynie podjęto decyzję o zainicjowaniu stałych dyżurów prawnych inspektorów pracy w centralach wojewódzkich organizacji związkowych: OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych. Z pewnością zaowocuje to podniesieniem świadomości prawnej osób świadczących pracę i osób reprezentujących ich interesy, a także przełoży się bezpośrednio na zwiększenie poziomu przestrzegania przepisów szeroko rozumianego prawa pracy. Na podstawie uzyskanych podczas dyżuru wyjaśnień i informacji członkowie związku zawodowego mogą podjąć decyzję, czy działanie podmiotu powierzającego pracę narusza obowiązujące przepisy prawa, i dokonać wstępnej oceny celowości wniesienia skargi czy wniosku o przeprowadzenie kontroli.

Rolą Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie działalności edukacyjno-doradczej jest również wspieranie silniejszej strony stosunku pracy, jaką są pracodawcy. Dotyczy to szczególnie mniejszych podmiotów, których niejednokrotnie nie stać na zatrudnianie wykwalifikowanych służb prawnych niosących pomoc w interpretowaniu coraz bardziej zawiłych przepisów. Stąd 12 maja br. OIP w Olsztynie zorganizował webinarium na temat: zmiany w prawie pracy a obowiązki przedsiębiorców w okresie pandemii. W wydarzeniu uczestniczyło 62 przedsiębiorców i przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców z terenu województwa warmińsko-mazurskiego. Celem tego spotkania on-line było zaprezentowanie regulacji prawnych, które uległy zmianie w związku z pandemią COVID-19 i z których wynikała konieczność



nie współpracy OIP w Olsztynie z lokalnymi mediami, co znacznie zwiększyło możliwości dotarcia do wszystkich uczestników stosunku pracy, zwłaszcza zainteresowanych nowymi regulacjami prawnymi wprowadzonymi w związku z pandemią. Oprócz niej jako rutynowych wypowiedzi kierownictwa OIP w programach rozgłośni radiowych oraz w telewizji, w których popularyzowano zagadnienia ochrony pracy, z niektórymi z nich została nawiązana stała współpraca. Zostało to zapoczątkowane w listopadzie 2020 r., a kontynuacją były w lutym i marcu br. dyżury telefoniczne, w trakcie których czytelnicy lokalnych mediów – „Gazety Olsztyńskiej” oraz dwóch elbląskich serwisów internetowych: elblag.net i portel.pl – mieli możliwość skorzystania z porad prawnych, udzielanych przez inspektorów pracy oraz referentów prawnych. Dyżury cieszyły się dużym zainteresowaniem i pozwoliły czytelnikom wyjaśnić wiele wątpliwości dotyczących stosowania prawa pracy, w szczególności w warunkach pandemii.

Ponadto, począwszy od maja tego roku, w cotygodniowym czwartkowym dodatku do „Gazety Olsztyńskiej”, noszącym tytuł „Biznes Warmii i Mazur”, ukazuje się rubryka „Ekspert radzi”, w której prezentowane są najczęściej trafiające do OIP pytania dotyczące prawa pracy oraz bhp, istotne z punktu widzenia stron stosunku pracy, wraz z udzielonymi odpowiedziami. W ostatni czwartek miesiąca rubryka ta przybiera bardziej rozbudowaną formę i jest obszerniejszą publikacją pytań i odpowiedzi dotyczących danej problematyki związanej z ochroną pracy. Każdy tekst opatrzone jest imieniem i nazwiskiem autora oraz kontaktem do naszego inspektoratu.

Aktywność przedstawicieli OIP w Olsztynie była zauważalna również na antenie lokalnych rozgłośni radiowych. Od lutego br. na antenie Radia UWM FM zostało wyemitowanych siedem odcinków audycji „Praca w pandemii”, w których uczestniczył zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych. W ich trakcie były udzielane odpowiedzi na najbardziej nurtujące pytania dotyczące praw pracowników oraz obowiązków podmiotów zatrudniających w okresie pandemii.

Przedstawienie w tekście aktywności OIP w Olsztynie w sferze prewencji i promocji nie ma na celu jedynie opisanie poszczególnych działań i zwrócenie uwagi czytelnika na stopień zaangażowania inspektoratu w ten rodzaj ustawowej działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Zasadniczym celem tej publikacji jest podkreślenie, iż prewencja i edukacja stron procesu pracy odgrywają nie mniejszą rolę niż główne ustawowe zadanie inspekcji, jakimi są nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy. Pozwala to z jednej strony spojrzeć na PIP jako na profesjonalny organ doradczy, a z drugiej jako na urząd, który szczególnie w tym trudnym okresie, jakim jest pandemia, służy pracownikom i pracodawcom w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony zdrowia i życia oraz postępowania zgodnie z obowiązującymi regułami prawnymi.

dr **Łukasz Szytych**,
zastępca okręgowego inspektora pracy w Olsztynie

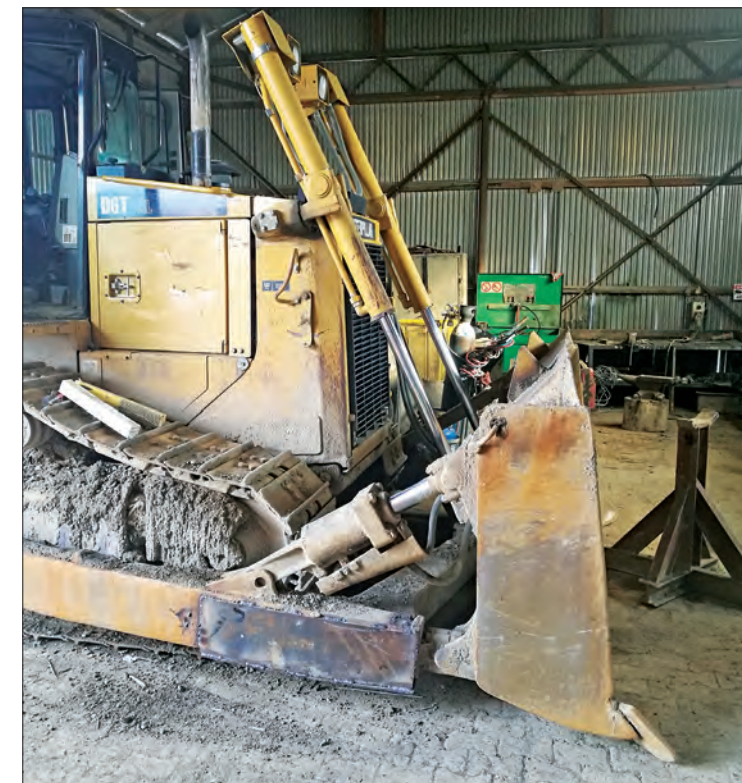
Prace zespołowe wymagają odpowiedniej organizacji i ostrożności, szczególnie gdy członkowie zespołu nie widzą się wzajemnie. Brak komunikacji może mieć tragiczny finał, o czym przekonali się pracownicy jednego z podkieleckich zakładów wydobywczych.

Kalectwo skutkiem brawury i ryzykanctwa

T rzej pracownicy pierwszej zmiany zostali skierowani do naprawy spycharki gąsienicowej w hali warsztatowej. Naprawa polegała na pospawaniu ramienia lemiesza oraz zdemontowaniu siłownika przechyłu lemiesza. Operator spycharki oraz spawacz mieli wymagane kwalifikacje i uprawnienia zawodowe, przeszkolenie bhp oraz badania lekarskie dopuszczające do pracy na zajmowanym stanowisku. Trzeci mężczyzna, wykonujący jedynie czynności pomocnicze, również miał wszystkie dokumenty dopuszczające do wykonywania zleconej pracy. Do południa trwały roboty spawalnicze z wykorzystaniem metalowej podpory o wysokości 0,95 m, na której opierał się lemiesz. Potem zaczął się demontaż siłownika. Operator spycharki uniosł lemiesz, pomocnik wysunął podporę, a operator opuścił lemiesz, by oprzeć go o podłogę. Na posadzce leżał odcięty fragment przeznaczonej na złom metalowej rury i lemiesz oparł się na nim. Zawisł na wysokości 0,24 m nad posadzką. Operator, widząc prześwit pomiędzy lemieszem i podłożem, uznał, że doszło do zablokowania siłownika. Chcąc go odblokować, nieznacznie podniósł lemiesz i ponownie próbował opuścić na posadzkę. W tym samym czasie pomocnik, widząc uniesiony lemiesz, postanowił zabrać blokującą rurę. Gdy wsunął lewą rękę po lemiesz, operator opuścił go, miażdżąc mężczyźnie palce lewej dłoni.

Zaalarmowany krzykiem operator wyłączył maszynę, pomógł koledze uwolnić pokiereszowaną rękę i wyprowadził go do sztygarówki, gdzie poszkodowanemu udzielono pierwszej pomocy. Zaraz potem kierownik zakładu odwiózł pomocnika do szpitala.

Inspektor pracy OIP w Kielcach, po przesłuchaniu świadków i przejrzeniu nagrań z zakładowego monitoringu, ustalił następujące przyczyny wypadku:



1. wadliwa koordynacja prac zbiorowych – pracownicy nie mieli ze sobą kontaktu wzrokowego, nie komunikowali się pomiędzy sobą, nie skorzystali też z pomocy osoby trzeciej, by skoordynować kolejne czynności; pracę wykonywali intuicyjnie, co w konsekwencji spowodowało, że operator opuścił lemiesz w chwili, gdy poszkodowany usiłował wysunąć spod niego kawałek rury;

2. tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – w hali trwały inne prace ślusarsko-spawalnicze, a na posadzce leżały porzucane narzędzia, przewody spawalnicze i inne materiały, na co nadzorujący roboty sztygar nie reagował. Chociaż wielokrotnie przebywał w hali, nie egzekwował przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny z uwzględnieniem właściwej organizacji, przygotowania i prowadzenia tych prac;

3. niewłaściwa organizacja stanowiska pracy, czyli nieusunięcie zbędnych przedmiotów (odpadów) – odciętego kawałka rury;

4. niewłaściwe posługiwanie się maszyną podczas przebywania osób w strefie zagrożenia – operator spycharki, mając ograniczone pole widzenia z uwagi na duże rozmiary lemiesza, bez uprzedniego upewnienia się, że nikt nie znajduje się w strefie zagrożenia, uruchomił spycharkę i manewrował lemieszem bez ostrzeżenia sygnałem akustycznym o potencjalnym zagrożeniu;

5. niewłaściwe i samowolne zachowanie się pracownika, czyli wejście w obszar zagrożony, bez upewnienia się, czy nie ma niebezpieczeństwa. Inspektor pracy opisał to jako „brawura i ryzykanctwo”, które zakończyły się trwałym kalectwem.

OIP Kielce

Inspektor Pracy

DODATEK
TEMATYCZNY
nr 3/2021

PRACA ZDALNA
w świetle przepisów
i projektów nowych
uregulowań prawnych

www.pip.gov.pl



WPROWADZENIE

Dodatek do „Inspektora Pracy” jest pokłosiem ogólnopolskiej konferencji poświęconej pracy zdalnej, która odbyła się 24 czerwca 2021 r. Zapewne nie byłoby tej konferencji, a na pewno nie tak szybko, gdybyśmy w ostatnich latach nie doświadczyli życia w pandemii. Koronawirus sprawił bowiem, że do wielu istniejących problemów doszły nowe, dotychczas nie budzące większych wątpliwości. Nagle okazało się, że jako społeczeństwo musimy mierzyć się z trudnościami wynikającymi z potrzeby dystansu, odizolowania zapewniającego bezpieczeństwo zdrowotne. Pracodawcy stanęli przed wyzwaniem zorganizowania swoim pracownikom pracy zdalnej. Pracownicy musieli się w niej odnaleźć. Organy nadzoru i kontroli zaczęły postulować zmiany w prawie, które umożliwiłyby skuteczne zadbanie o bezpieczeństwo pracy w zmienionych warunkach. Temat konferencji „Praca zdalna: dylematy społeczno-prawne” wyraźnie wskazuje, że zagadnienie jest skomplikowane i wymaga rzeczowej, pogłębionej dyskusji.

Rolą Państwowej Inspekcji Pracy jest zapewnienie bezpieczeństwa osobom wykonującym pracę zarobkową, również w formie zdalnej. W związku z istniejącymi wątpliwościami i potrzebą znalezienia nowych rozwiązań Główny Inspektorat Pracy zorganizował konferencję na temat pracy zdalnej, stwarzając tym samym przestrzeń do dyskusji dla wszystkich środowisk zainteresowanych wprowadzeniem optymalnych regulacji prawnych. W panelu dyskusyjnym wzięli udział parlamentarzyści, przedstawiciele urzędów centralnych, pracodawców i związków zawodowych oraz świata nauki.

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreślała konieczność wprowadzenia bardzo przemyślanych zmian w Kodeksie pracy: „Moim zdaniem jasno wyartykułowaną zasadą w Kodeksie pracy powinno być porozumienie stron stosunku pracy w zakresie wykonywania pracy w formule zdalnej. Można sobie przy tym oczy-

wiście wyobrazić sytuacje, w których praca zdalna będzie przymusowa, a pracownik zobowiązany do jej wykonywania w tej formule. Należy jednak podnieść, że wprowadzenie możliwości przymusu pracy zdalnej w sytuacji, gdy pracodawca nie jest w stanie zapewnić bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, tak jak czytamy w projekcie zmian do Kodeksu pracy, wydaje się zbyt szerokie i mało precyzyjne”. Do Kodeksu pracy należałoby również, zdaniem Głównego Inspektora Pracy, wprowadzić zapis określający zasady przeprowadzania kontroli w miejscu pracy zdalnej: „Pozostawienie tej kwestii do uregulowania stron zawartych porozumień może okazać się niewystarczającą gwarancją zabezpieczenia interesów pracownika”.

Podczas konferencji wiele uwagi poświęcono regulacji czasu pracy podczas pracy zdalnej oraz bezpieczeństwu i higienie pracy w tej formie wykonywania obowiązków pracowniczych. Wyjątkowo ważne wydają się tu ustalenia dotyczące wypadków przy pracy, w tym w kwestii obowiązków pracodawcy i domniemanej zgody na odwiedzin pracodawcy w miejscu wypadku. Mówiła o tym również Katarzyna Łażewska-Hrycko: „Wydaje się, że propozycja łączenia faktu zgłoszenia wypadku przy pracy zdalnej ze zgodą pracownika na przeprowadzenie oględzin w miejscu wykonywania pracy zdalnej może okazać się zbyt daleko idąca. Państwowa Inspekcja Pracy poddała analizie ustawodawstwa innych krajów w tym zakresie i co do zasady okazuje się, że jakkolwiek ingerencja pracodawcy w miejscu zamieszkania pracownika może odbywać się wyłącznie za zgodą osób zainteresowanych. Obowiązek poinformowania pracodawcy o zaistniałym wypadku przy pracy i zgoda na prowadzenie przez pracodawcę czynności kontrolnych w miejscu wykonywania pracy czy też paralelnie zgoda na czynności związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy to dwie niepowiązane ze sobą kwestie”.

Opracowali:

mec. **Piotr Wojciechowski**,
doradca Głównego Inspektora Pracy

Aleksandra Zagajewska,
kierownik Sekcji Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, GIP

Patryk Kaliński,
młodszy specjalista, Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy

Karolina Głowczyńska-Woelke,
kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy, Departament Nadzoru i Kontroli, GIP

Jakub Chojnicki,
dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli, GIP

Odpowiedzi na pytania kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy, cytowane w niniejszym dodatku tematycznym do „Inspektora Pracy”, udzielono na podstawie przepisów ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, projektu rządowego z dnia 18 maja 2021 r. „Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i spo-

łecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” oraz uzasadnienia do tego projektu, przygotowanego przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. Nie wszystkie szczegóły zawarte w pytaniach znajdują swoje odzwierciedlenie w projekcie, tym samym na odpowiedź na nie być może przyjdzie poczekać do czasu wejścia w życie zmian przepisów, niekoniecznie w brzmieniu wynikającym z projektu z 18 maja 2021 r.



CO TO JEST PRACA ZDALNA I NA JAKICH ZASADACH ZLECA SIĘ JEJ WYKONYWANIE

Forma pracy zdalnej ma zostać uregulowana w Kodeksie pracy. Czy wiadomo, jak nowe przepisy ją definiują?

Zgodnie z projektowanymi przepisami praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika, lub w innym miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Cechą wyróżniającą pracę zdalną, zgodnie z projektowaną definicją, jest wykonywanie jej na odległość, przy czym co bardzo istotne z punktu widzenia prawa – całkowicie lub częściowo. Nie będzie zatem przeszkód prawnych, aby umówić się z pracownikiem na pracę zdalną wyłącznie w tej formie lub w tzw. formule hybrydowej, tj. częściowo na odległość, częściowo w siedzibach pracodawcy.

Czy praca zdalna w czasie pandemii musi być wprowadzona do regulaminu pracy?

Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (zwana dalej u.sz.r.) nie nakłada na pracodawcę obowiązku zmiany regulaminu pracy. Samo polecenie pracownikowi pracy zdalnej nie wymaga szczególnej formy, wydawania zarządzeń wewnętrznych czy zmiany regulaminu pracy. Pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną nawet w formie ustnej czy e-mailowej (dla celów dowodowych rekomendowana jest jednak forma pisemna). W obecnym stanie prawnym brak jest regulacji prawnej, która określałaby zasady wykonywania pracy zdalnej, dlatego też to na pracodawcy ciąży obowiązek określenia praw i obowiązków pracowniczych w przypadku jej świadczenia. Chcąc uniknąć w przyszłości nieporozumień

z pracownikiem, pracodawca może na zasadzie dobrowolności wprowadzić odrębny regulamin pracy zdalnej bądź też uregulować wspomniane zasady we wcześniej utworzonym regulaminie pracy. Przykładowo taki regulamin może zawierać konkretne zapisy dotyczące chociażby godzin pracy i zasad korzystania z odpoczynków, formy i częstotliwości prowadzenia ewidencji czynności, zasad RODO, ponoszenia odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy pracownika zdalnego czy też reguł odnośnie do korzystania ze sprzętu służbowego lub prywatnego. Pracodawca może oczywiście określić w regulaminie także inne kwestie, przy czym należy pamiętać, że zapisy regulaminu nie mogą być sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa.

Jeśli pracownik poinformuje pracodawcę, że nie ma warunków do wykonywania pracy zdalnej, to czy na mocy tzw. tarczy pracodawca i tak może polecić mu jej świadczenie?

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Przepis nie określa sposobu czy też kryteriów, na podstawie których pracodawca miałby zweryfikować warunki lokalowe pracownika czy możliwości techniczne, jakimi on dysponuje. Biorąc pod uwagę, że nie zawsze pracownik ma zdolności organizacyjne lub techniczne do wykonywania pracy w domu, pracodawca powinien wyposażyć pracownika w odpowiedni sprzęt. Czasem może zdarzyć się jednak, że pracodawca zapewni np. laptop czy telefon, ale pracownik nie ma warunków loka-

lowych. W przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy z uwagi na przesłanki lokalowe, prawo pracodawcy do wprowadzenia pracy zdalnej zostanie ograniczone. W takiej sytuacji obie strony powinny dążyć do porozumienia.

Z omawianego przepisu wynika, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania, a więc nie musi to być miejsce zamieszkania pracownika; pracodawca w miarę możliwości może także sam zapewnić zatrudnionemu odpowiedni lokal (inny niż biuro czy miejsce zamiesz-

kania). W sytuacji, w której ocena możliwości świadczenia pracy w tej formule dokonana przez pracodawcę jest pozytywna, pracownik nie może odmówić wykonania polecenia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej. Według art. 100 § 1 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320; dalej: k.p.), obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Co oznacza, że to pracodawca podejmuje ostateczną decyzję w tym zakresie, a pracownik jest zmuszony podporządkować się decyzji pracodawcy.



FORMY WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Czy pracodawca może nakazać pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej w systemie przerywanym, np. w godz. 8-12, przerwa przez 2 h i powrót do pracy na 4 h?

Pracownik pracujący w formie zdalnej podlega – tak samo jak pracownik wykonujący pracę w biurze – przepisom obowiązującego u pracodawcy układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia (jeśli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy ani nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy). W tych wewnętrzzakładowych przepisach muszą być ustalone systemy i rozkłady czasu pracy, czyli godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy obowiązujące pracowników. Oznacza to, że pracownik ma obowiązek wykonywać pracę w takim systemie, który został wprowadzony w tych dokumentach. Zmiana miejsca wykonywania pracy nie powoduje bowiem automatycznie, że wobec pracownika znajduje zastosowanie system zadaniowego czasu pracy. Skutkuje to tym, że pracujący na odległość muszą pozostać w dyspozycji pracodawcy zarówno w systemie czasu pracy, jak i w godzinach pracy wskazanych w regulacjach wewnętrzzakładowych. Odnosząc się do treści pytania, wdrożenie 2-godzinnej przerwy w pracy wiązałoby się z koniecznością wprowadzenia systemu przerywanego czasu pracy. Zgodnie z art.139 k.p. jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Czasu tej przerwy nie wlicza się do czasu pracy, a pracownik nabywa za te godziny prawo do połowy wynagrodzenia liczonego jak za czas przestoju. Przerywany czas pracy należy stosować łącznie z podstawowym systemem czasu pracy. Nie można go natomiast łączyć z równoważnym systemem czasu pracy, systemami skróconego tygodnia pracy i weekendowym. Przerywany czas pracy może zostać wprowadzony w treści układu

zbiorowego pracy lub w porozumieniu zawierającym z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Zakładając, że pracodawca nie wprowadził tego systemu w jednym z opisanych trybów, pracownik świadczący pracę zdalnie nie ma prawa do 2-godzinnej przerwy. W polskim systemie prawa pracy obowiązuje zasada ciągłości „dniówki” roboczej. Pracownik, poza nielicznymi wyjątkami uregulowanymi wprost w Kodeksie pracy, nie może rozpocząć pracy dwukrotnie w trakcie jednej doby pracowniczej.

A co z przypadkami, gdy pracownik w trakcie pracy zdalnej przerwie pracę i zajmie się np. opieką nad dzieckiem, w kontekście podstawowego systemu czasu pracy?

Czas pracy pracownika zdalnego nie został szczególnie uregulowany, powinny być zatem stosowane regulacje ogólne. Zgodnie z definicją z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Trudno jednak kontrolować czas pozostawania w dyspozycji pracownika przy takiej formule wykonywania pracy, tj. poza stałym miejscem pracy, bez fizycznego nadzoru ze strony pracodawcy. Z tej perspektywy istotny wydaje się aspekt nie tylko stworzenia, ale przede wszystkim egzekwowania wykonywania pracy w formie pracy zdalnej. Pomocnym narzędziem może być stworzenie reguł, które pracownik zdalny będzie zobowiązany przestrzegać, np. zasad logowania się do systemu informatycznego pracodawcy. Reguły te nie powinny naruszać zasad równego traktowania oraz powinny uwzględniać specyfikę miejsca, gdzie praca jest wykonywana.

Przepisy regulujące problematykę pracy zdalnej nie odnoszą się do kwestii zapewnienia pracownikom przerw

w pracy, jak również sposobu ich wykorzystania. W polskim systemie prawnym występują przerwy wliczane do czasu pracy, np. 15-minutowa przerwa śniadaniowa, a także przerwy niewliczane do czasu pracy, jak np. możliwa do wprowadzenia w regulaminie pracy trwająca do 60 minut przerwa na lunch. Można przyjąć, że pracodawca ma prawo ograniczyć sposób wykorzystywania czasu w ramach przerw wliczanych do czasu pracy. W przypadku przerw niewliczanych do czasu pracy dopuszczalna jest większa elastyczność, należy jednak pamiętać, że spędzanie przerwy poza miejscem pracy może stwarzać większe ryzyko wystąpienia wypadku oraz dodatkowe trudności związane z ustalaniem jego okoliczności.

Jeżeli pracodawca wprowadzi zasadę pracy zdalnej hybrydowej 50/50 (połowa zdalnie, połowa w siedzibie pracodawcy), to czy z każdym pracownikiem musi podpisać porozumienie/aneks do umowy?

Co do zasady praca zdalna ma charakter szczególny, wyjątkowy i wykonywanie pracy w tej formule w świetle projektowanych przepisów musi odbywać się na mocy porozumienia stron. Porozumienie takie, zgodnie z projektem ustawy wprowadzającym pracę zdalną do systemu powszechnie obowiązującego prawa, będzie można zawrzeć zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie jej trwania. Jeżeli pracownik i pracodawca zdecydują się na pracę w tej formule od samego początku zatrudnienia, postanowienia w tej sprawie będą musiały być zawarte w treści umowy o pracę. Jeżeli praca taka zacznie być wykonywana jakiś czas po zawarciu umowy, uzgodnienie wykonywania pracy w tej formule może znaleźć się w odrębnym dokumencie, sporządzonym w postaci papierowej lub elektronicznej. Z tego wynika, że praca zdalna może być uzgadniana w drodze indywidualnych porozumień, zawieranych pomiędzy pracodawcą a konkretnym pracownikiem, i nie musi dotyczyć wszystkich pracowników. Zwłaszcza że u wielu pracodawców to charakter wykonywanej pracy przesądzi, kto może wykonywać pracę w tej formule. Na przykład w przypadku sektora produkcji czy usług świadczonych bezpośrednio klientowi praca taka nie znajdzie zastosowania.

Należy jednak podkreślić, że w przypadku tej samej grupy zawodowej, np. wykonującej pracę w sektorze administracji biurowej, zlecenie pracy zdalnej powinno się

odbywać według jasnych i obiektywnych reguł, w taki sposób, aby pracownicy wykonujący pracę w tej formule nie podnosili zarzutu nierównego traktowania. W praktyce zasady zlecenia pracy zdalnej, tj. odpowiedzi na pytania: komu?, kiedy? i jak?, powinny znaleźć się w porozumieniu zawartym z organizacjami związkowymi lub w przypadku ich braku – z przedstawicielstwem pracowników wyłonionym do tych celów. Pamiętajmy, że zgodnie z projektem zmian w Kodeksie pracy, w treści takiego porozumienia należy określić grupy pracowników, które będą mogły być objęte taką formułą zatrudnienia. Projekt co prawda dopuszcza również indywidualne porozumienia z konkretnymi pracownikami, ale rekomenduje się w tym zakresie daleko idącą ostrożność. Pracownicy, którzy nie są kierowani do wykonywania pracy w formule pracy zdalnej, mogą bowiem podnieść zarzut nierównego traktowania w przypadku, gdy pracodawca zupełnie arbitralnie kierowałby do pracy w tej formule wybranych przez siebie pracowników, nie posiłkując się w tym zakresie obiektywnymi kryteriami.

Czy w umowie z pracownikiem może być wprowadzony system zadaniowy?

Odnosząc się do kwestii wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy, należy zwrócić uwagę na brzmienie art. 150 § 1 k.p., który stanowi, że systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, a jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy – w obwieszczeniu. Nie jest zatem dopuszczalne wprowadzenie zadaniowego czasu pracy wyłącznie w umowie o pracę bez oparcia tego w akcie określającym organizację procesu pracy. Ustanowienie w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub obwieszczeniu, że na danym stanowisku pracuje się w zadaniowym systemie czasu pracy, nie wymaga już potwierdzenia w umowie o pracę.

Czy pracownik może wykonywać pracę zdalną z zagranicy? Czy jest to traktowane jako podróż służbowa?

Jak wynika z art. 3 u.sz.r. pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie – przez czas oznaczony – pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego

wykonywania. Ustawodawca w tej regulacji nie wprowadził ograniczenia co do terytorium, na jakim pracownik ma przebywać. Takie brzmienie przepisu wskazuje, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej także poza granicami Polski. Należy przy tym pamiętać, że zgodnie z art. 3 ust. 3 u.sz.r. wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Zdalne świadczenie pracy za granicą może wiązać się jednak z pewnym ryzykiem zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika.

Przed wszystkim należy wspomnieć o zagrożeniu związanym z ewentualnym wypadkiem przy pracy. W obecnym stanie prawnym nie ma przepisów, które regulowałyby w sposób szczególny zagadnienia związane z postępowaniem powypadkowym, leczeniem czy transportem poszkodowanego pracownika świadczącego pracę w formie zdalnej za granicą. Niekiedy problemem może być spełnienie przez pracodawcę obowiązku z zakresu zapewnienia obsługi logistycznej czy dostarczania materiałów. Istotną kwestią są również zagadnienia ubezpieczeniowe oraz podatkowe. Należy ponadto pamiętać, że zgodnie z *ratio legis* praca zdalna może być stosowana wyłącznie w celu przeciwdziałania COVID-19. Osiągnięcie tego celu może być dyskusyjne i rozmaicie interpretowane w przypadku umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy w państwie, w którym funkcjonuje w danym momencie inny reżim sanitarny.

Jeśli chodzi o drugą część pytania, to jak wynika z art. 77⁵ Kodeksu pracy pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Jednak aby mieć do czynienia z podróżą służbową, musi być spełniony szereg warunków:

- 1) pracownik musi otrzymać polecenie wyjazdu służbowego;
- 2) pracownik musi wykonywać w trakcie wyjazdu zadanie służbowe;

3) zadanie powinno być wykonywane poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy.

Przepisy szczególne regulujące problematykę pracy zdalnej nie wymagają modyfikacji umowy o pracę w zakresie umownego miejsca pracy. Tym samym wykonywanie pracy zdalnej z dowolnego miejsca spoza granic Polski nie będzie oceniane w charakterze podróży służbowej. Zakres czasowy wykonywania pracy w formie zdalnej został uregulowany wprost w art. 3 ust.1 u.sz.r. Zgodnie z tym przepisem w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19, pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Czy praca pracowników obcokrajowców przy realizacji projektu w szkole wyższej (w ramach szerokiej wymiany doświadczeń) może być wykonywana w całości zdalnie? Co wpisać w umowie w rubryce „miejsce wykonywanej pracy”? Jak powinno wyglądać zaświadczenie o zdolności do pracy wydane przez lekarza i jak określić zagrożenia podczas tej pracy?

Ten rodzaj zatrudnienia, tj. obcokrajowca w Polsce w formule pracy zdalnej, to prawdziwe wyzwanie prawno-logistyczne dla pracodawcy. Wszystkie przepisy obowiązujące w Polsce stosuje się w tym zakresie bezpośrednio, a do tego dochodzą jeszcze regulacje prawne obowiązujące w miejscu wykonywania pracy, w szczególności w zakresie podatkowo-ubezpieczeniowym. Miejscem wykonywania pracy będzie oczywiście faktyczne miejsce wykonywania pracy, szkolenia bhp i badania powinny być przeprowadzone na miejscu, tj. w Polsce, zgodnie z naszymi regulacjami. Należy jeszcze sprawdzić, czy w miejscu, gdzie praca jest wykonywana, nie istnieją odrębne regulacje zobowiązujące pracodawcę do określonych działań. Służby kontrolno-nadzorcze w kraju, gdzie praca jest wykonywana, mogą co do zasady kontrolować takich pracowników i stosować wszystkie środki prawne pozostawione do ich dyspozycji.

FINANSE A PRACA ZDALNA

Na jakich zasadach pracodawca będzie zwracał koszty ponoszone przez pracownika związane ze zdalnym wykonywaniem pracy?

Zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, a także zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną oraz zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają stanowić treść:

- porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi),
- regulaminu pracy,
- porozumienia z pracownikiem lub
- polecenia pracy zdalnej.

Pracodawca będzie zobowiązany do:

- dostarczenia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, kosztów energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych;
- zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Zgodnie z postulatami organizacji pracodawców, w projekcie ustawy zaproponowano przepis, zgodnie z którym obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej, w tym ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, będą regu-

lowane na poziomie zakładowym (w porozumieniu). Natomiast szczegółowe uzgodnienia w tym zakresie będą mogły być zawarte także w porozumieniu z pracownikiem, o ile taka będzie wola stron.

Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, pod warunkiem że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Co do zasady to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Takie obowiązki, zgodnie z zasadami prawa pracy, należą bowiem do pracodawcy. Jednocześnie będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem że prywatne narzędzia pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. Pracodawca i pracownik będą bowiem mieli prawo zawrzeć porozumienie, które określi indywidualne zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną prywatnych materiałów i narzędzi pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w tym porozumieniu.

Jak powinno wyglądać porozumienie pracodawcy z pracownikiem w sprawie zwrotu poniesionych kosztów, np. za zużycie mediów?

Projekt zmian do Kodeksu pracy przewiduje dwa rodzaje dodatkowych świadczeń pieniężnych dla pracowników wykonujących pracę w formule pracy zdalnej. I tak, w przypadku gdy pracodawca w porozumieniu zawartym

z pracownikiem wykonującym pracę zdalną przesądzi, że do pracy zdalnej wykorzystywane będą materiały i narzędzia pracy stanowiące własność pracownika, to w takiej sytuacji pracownikowi przysługiwać będzie ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w zawartym porozumieniu. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu zostaną wzięte pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączności telekomunikacyjnych. Nowe przepisy przewidują również, że ekwiwalent może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Drugą formą „kontrybucji” jest obowiązek pracodawcy w zakresie pokrycia kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, w tym w szczególności kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także kosztów energii elektrycznej oraz dostępu do łączności telekomunikacyjnych. Przy tym przepisy nie precyzują, jak to liczyć. Dopuszczalne są zatem wszelkiego rodzaju mechanizmy ustalające właściwe kwoty. Warunkiem poprawności prawnej takich ustaleń jest jednak ich realność, odpowiadająca faktycznym kosztom ponoszonym przez pracownika. Można bowiem wyobrazić sobie, że w przypadku zaniżenia tych kosztów uprawniony do ich otrzymania pracownik będzie skutecznie dochodził swoich roszczeń w tym zakresie przed sądem pracy.

Jeżeli pracodawca zapewnia internet mobilny, ale pracownik z niego nie korzysta, ponieważ ma słaby zasięg w miejscu wykonywania pracy, i korzysta z własnego dostępu do sieci, czy w takiej sytuacji pracownik może zwrócić się do pracodawcy o zwrot kosztów i jak te koszty wyliczyć?

Zgodnie z nowymi przepisami to pracodawca będzie zobowiązany do pokrycia kosztów mediów, takich jak prąd czy internet wykorzystywany przez pracownika do pracy zdalnej. W przypadku opisanym w pytaniu niezbędne

są precyzyjne ustalenia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w zakresie wysokości ponoszonych kosztów oraz sposobu ich ustalania. Jeżeli internet mobilny zapewniony przez pracodawcę jest obiektywnie bezużyteczny ze względu na niewystarczający zasięg, zapewnienie takiego nieefektywnego łącza internetowego w żaden sposób nie spowoduje skutecznego zniesienia obowiązku pracodawcy pokrycia kosztów łączności internetowych. Pracodawca, zapewniając pracownikowi nieefektywne oprzyrządowanie, nadal jest zobowiązany do pokrywania kosztów za ten typ internetu, który umożliwił realną możliwość nawiązywania kontaktów przez pracownika na odległość. Jednak aby zapobiec niepotrzebnym sporom, niezbędne jest porozumienie pracodawcy z pracownikiem w tej kwestii.

Czy przy świadczeniu przez pracownika pracy zdalnej będą zmiany w zakresie zgody na dobrowolne potrącenie z wynagrodzenia za pracę niektórych świadczeń i czy będzie ona mogła być udzielona w formie elektronicznej?

Zgodnie z projektowanymi przepisami w przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy Kodeksu pracy wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej. Dotyczy to zatem wszystkich wniosków pracownika, dla których kodeks przewiduje formę pisemną. Do tej grupy można zaliczyć również zgodę pracownika wyrażoną pisemnie w zakresie możliwości potrącenia z wynagrodzenia za pracę innych świadczeń niż te, które potrącanie są obowiązkowo, takich jak przykładowo świadczenia alimentacyjne czy inne potwierdzone tytułami wykonawczymi. W tej grupie znajdują się również wnioski o udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, dla których do tej pory jedyną formą dopuszczaną przez Kodeks pracy była forma pisemna. Możliwość takiego elektronicznego wnioskowania znacznie uprości procedury komunikacyjne, należy tylko pamiętać, że w razie jakichkolwiek sporów w zakresie złożenia wniosku przez pracownika w danej sprawie dowieść jego istnienia lub jego braku będzie musiała ta strona, która z tej okoliczności wywodzi jakieś skutki prawne. Stąd rekomenduje się, aby system, w którym wnioski będą składane, w szczególności sposób zabezpieczał je przed usunięciem lub zmianą treści.

BHP PRZY PRACY ZDALNEJ

Czy będą zmiany w rozporządzeniach dotyczących badania okoliczności wypadków przy pracy, ponieważ może się zdarzyć, że jeśli zdarzenie wypadkowe miało miejsce podczas pracy zdalnej, udostępnienie mieszkania do oględzin może nastąpić po dokonaniu w nim pewnych zmian, wynikających np. z bezpieczeństwa pracownika. Co nowe przepisy mówią o sytuacji, gdy wypadek nastąpi w drodze do siedziby przedsiębiorstwa, a pracownik został wezwany do siedziby przez pracodawcę?

Nowo wprowadzane przepisy przewidują, że zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika i pracodawcę. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości. Najistotniejsza z prawnego punktu widzenia wydaje się zatem współpraca pracownika lub świadków zdarzenia z członkami zespołu powypadkowego, którzy mają stwierdzić, czy zgłoszone zdarzenie nosiło cechy wypadku przy pracy, czy też nie.

Zupełnie inną kwestią prawną jest zdarzenie w czasie dojazdu pracownika do siedziby pracodawcy. I tak, w przypadku gdy po rozpoczęciu pracy zdalnej w danym dniu pracownik wezwany do siedziby pracodawcy ulegnie wypadkowi, np. komunikacyjnemu, zdarzenie takie – jako związane z wykonywaną pracą i odbywające się w czasie pracy – powinno być rozważane w kategoriach wypadku przy pracy. Jeżeli jednak pracownik zostanie wezwany do siedziby pracodawcy i bez podjęcia pracy zdalnej ulegnie wypadkowi w czasie przemieszczania się do tej siedziby, takie zdarzenie należy rozważać w kategoriach wypadku w drodze do pracy. Jak z tego wynika każda sytuacja będzie musiała być rozpatrywana indywidualnie

i na podstawie stosownych postępowań podejmowana będzie decyzja o uznaniu zdarzenia za wypadek przy pracy bądź w drodze do pracy.

Jak w realiach pracy zdalnej przeprowadzać szkolenia w dziedzinie bhp albo kontrolę warunków pracy. Jaka będzie rola komisji bhp?

Pracownicy podlegają szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca zapewnia swoim pracownikom szkolenia w zakresie bhp (zawsze przed dopuszczeniem do pracy oraz okresowo w zależności od charakteru wykonywanej pracy), a także sam podlega szkoleniu w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków.

W związku z faktem, że praca zdalna będzie mogła być świadczona przez dłuższy czas poza siedzibą pracodawcy, proponuje się w projekcie ustawy wyłączenie stosowania przepisu art. 237³ § 2 k.p. Oznacza to, że szkolenie okresowe pracownika będzie wymagane także w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Tylko bowiem świadomy zagrożeń, a więc przeszkolony i poinformowany pracownik może podjąć odpowiedzialną decyzję, że jest gotowy do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej oraz wykonywać ją świadomie w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób.

Kto i na jakiej podstawie ma wykonać ocenę ryzyka i sprawdzenie, czy pracownik zdalny ma właściwe warunki pracy?

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest sporządzanie oceny ryzyka zawodowego. Oznacza to, że pracodawca – sam lub

z pomocą specjalistów – musi zidentyfikować zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, uwzględniając m.in. czynniki mechaniczne, fizyczne, chemiczne, biologiczne, występujące lub mogące wystąpić w związku z wykonywaniem pracy. Obowiązek ten będzie spoczywał na pracodawcy także w stosunku do stanowisk pracy zdalnej. Na podstawie takiej oceny pracodawca będzie zobowiązany ustalić zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca będzie sporządzał stosowną informację i zapoznawał z nią pracownika. Na podstawie takiej informacji pracownik będzie mógł zorientować się, czy będzie w stanie spełnić wymagania niezbędne do wykonywania pracy zdalnej zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik będzie potwierdzał w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę informacją. Ocena ryzyka zawodowego powinna być zawsze udokumentowana.

Przygotowanie przez pracownika miejsca do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej może wymagać podjęcia różnych czynności dostosowawczych, np. przemeblowania pomieszczenia w celu uzyskania lepszego dostępu

do naturalnego oświetlenia wpadającego przez okno. Podstawowe zagrożenia związane z pracą zdalną (zwłaszcza na stanowiskach administracyjno-biurowych) mogą być związane z pracą w wymuszonej pozycji ciała, co wiąże się m.in. z zaburzeniami układu mięśniowego i szkieletowego. Obowiązek pracodawcy w tym przypadku będzie sprowadzał się więc do przygotowania pracownika do tego, jak powinno wyglądać optymalne (zdrowe i bezpieczne) stanowisko pracy.

Czy projekt nowych przepisów przewiduje rozwiązanie problemu, jakim przy pracy zdalnej jest izolacja pracowników?

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną został zagwarantowany dostęp do zakładu pracy oraz kontakt z innymi pracownikami – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników. Regulacja ta ma istotne znaczenie dla zapobiegania poczuciu alienacji przez pracownika wykonującego pracę zdalną, a także ma zapewnić możliwość wstępu na teren zakładu pracy w celu załatwienia niezbędnych spraw związanych ze stosunkiem pracy, na co szczególną uwagę zwracają związki zawodowe.



RODO

Jak pogodzić przestrzeganie zasad RODO z przenoszeniem na prywatne komputery informacji służbowych?

Wykonywanie pracy w formule pracy zdalnej nie wyłącza ani żadnych zasad, ani pojedynczych przepisów zobowiązujących administratora danych osobowych do ich ochrony. W przypadku wykonywania pracy w formule pracy zdalnej administrator takich danych, czyli zazwyczaj pracodawca lub wyodrębniona komórka organizacyjna posiadająca status administratora, zobowiązana jest do wdrożenia wszelkich procedur zabezpieczających przetwarzane przez niego dane osobowe przed ich nieuprawnionym ujawnieniem. Takie praktyki obowiązują od daw-

na. Niezbędne jest tu właściwe zabezpieczenie systemu danych osobowych oraz precyzyjny instruktaż dla użytkowników systemu, zapobiegający „wyciekowi” danych osobowych. Rekomenduje się przy tym, aby dopuszczeni do systemu użytkownicy dla celów dowodowych podpisali oświadczenie o zapoznaniu się z instrukcjami ochrony danych i zobowiązali się do ich stosowania. Należy jeszcze podkreślić, że zgodnie z projektem zmian do Kodeksu pracy pracodawca określa zasady ochrony danych, przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, oraz przeprowadza (w miarę potrzeb) instruktaż i szkolenie w tym zakresie, a pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza – w postaci papierowej lub elektronicznej – zapoznanie się z zasadami ochrony danych oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.



