



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 5 (459) 2021

» **Pamiętając  
o ofiarach wypadków  
przy pracy** (str. 18)

» **Praktyka stosowania  
dopłat do minimalnego  
wynagrodzenia  
za pracę** (str. 7)

**DODATEK TEMATYCZNY:**

» **Nowe zasady  
przeprowadzania  
szkoleń w dziedzinie  
bhp oraz badań  
profilaktycznych  
w czasie pandemii**

3. W SEJMIE: Uroczyste posiedzenie Rady Ochrony Pracy
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Wizyta dyrektora Europejskiego Urzędu ds. Pracy
7. Teoria a doświadczenia z kontroli. Praktyka stosowania dopłat do minimalnego wynagrodzenia za pracę
12. W poszukiwaniu złotego środka. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie zagrożenia COVID-19
17. Konferencje dotyczące bezpiecznej pracy
18. Z archiwów „Inspektora Pracy”: Pamiętając o ofiarach wypadków przy pracy
20. Ku pokrzepieniu serc inspektorskich. Historia pewnej kontroli
24. Aby maszyna była bezpieczna. Prawne i techniczne problemy inspektorów pracy w kontrolach dostosowania maszyn do wymagań minimalnych (cz. 2)
29. Pod inspektorską lupą
30. W cieniu wielkiego kryzysu
35. Wysoka cena błędów i zaniechań



## 30 W cieniu wielkiego kryzysu

## 12 W poszukiwaniu złotego środka



*W zaistniałej sytuacji epidemiologicznej ustawodawca uznał za konieczne czasowe ograniczenie szkoleń bhp. Wydaje się, że ze względu na przedłużający się stan epidemii oraz wagę szkoleń bhp, należy rozważyć możliwość dokonania zmian w tych ograniczeniach.*



## 24 Aby maszyna była bezpieczna

Wydawca:  
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:  
Dariusz Mińkowski  
– zastępca Głównego Inspektora Pracy  
Artur Sobota – p.o. dyrektor  
Departamentu Prewencji i Promocji

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

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

ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzowie

Redakcja zastrzega sobie prawo  
zmiany tytułów i skracania  
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. photogenica



### W SEJMIE RP

## Uroczyste posiedzenie Rady Ochrony Pracy

**Z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy 28 kwietnia 2021 r. zebrała się na uroczystym zdalnym posiedzeniu Rada Ochrony Pracy. Tematem obrad był wpływ pandemii COVID-19 na bezpieczeństwo i higienę pracy.**

Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, z zastępcami **Jarosławem Leśniewskim** i **Dariuszem Mińkowskim** oraz dyrektorem Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakubem Chojnickim**.

„Trudna pandemiczna rzeczywistość wciąż stawia przed nami nowe wyzwania w każdej sferze życia i pracy. Zmusza do poszukiwania niestandardowych rozwiązań, które będą chroniły zdrowie i życie pracowników. Nieustannie uczymy się jak ochronić miliony pracowników, zdobywamy coraz szerszą wiedzę o wirusie, a wraz z nią rośnie nasza świadomość minimalizowania niebezpieczeństwa” – powiedziała w słowie skierowanym do uczestników konferencji marszałek Sejmu **Elżbieta Witek**. Podziękowała Radzie Ochrony Pracy za przygotowanie konferencji i podjęcie tak ważnego dziś tematu.

Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych prof. **Gertruda Uścińska** mówiła m.in. o wpływie COVID-19 na absencję chorobową. „Rok ubiegły w tym zakresie był wyjątkowy. Wystawionych zostało 22,7 mln zaświadczeń lekarskich prawie na 270 mln dni absencji chorobowej. To bardzo dużo. Jeśli chodzi o liczbę dni absencji chorobowej, nastąpił wzrost o 4,4% w stosunku do roku poprzedniego” – poinformowała prezes ZUS. Zaakcentowała przy tym bardzo duży wzrost liczby wystawionych zwolnień z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowań – o ponad jedną czwartą.

Zagadnienie wyjątkowo złego wpływu pandemii na zdrowie psychiczne pracowników poruszyła także w swoim referacie poświęconym zawodowemu ryzyku zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2 dyrektor Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi prof. **Jolanta Walusiak-Skorupa**.

O doświadczeniach kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w dobie pandemii mówiła Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy. Przypomniała, że w początkowym okresie – od marca do czerwca ubiegłego roku – czynności kontrolne ograniczały się do badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz reagowania na sytuacje bezpośrednio



go zagrożenia dla życia lub zdrowia osób pracujących. W miesiącach, w których obostrzenia były mniejsze, a firmy powracały do normalnego funkcjonowania, oprócz realizacji zadań z programu działania PIP została zobowiązana do prowadzenia kontroli weryfikujących przestrzeganie wprowadzanych ograniczeń, nakazów i zakazów związanych ze stanem epidemii. Nieprawidłowości dotyczące nierespektowania obowiązków wynikających z przepisów, mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2, stwierdzono w przypadku prawie 43% kontrolowanych zakładów.

Nowe rozwiązania w zakresie organizacji pracy, w tym zwłaszcza praca zdalna, przyniosły zmniejszenie ogólnej liczby wypadków zgłoszonych do PIP i zbadanych przez inspektorów pracy. Niemniej w okresie od marca 2020 r. do końca stycznia br. do Państwowej Inspekcji Pracy zgłoszono 11 wypadków, w tym 7 śmiertelnych, do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej.

Działania PIP w zakresie prewencji organizacyjnej i technicznej zakażeń SARS-CoV-2 w miejscu pracy przedstawił w swojej prezentacji dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**. Wystąpienie o podobnej tematyce w odniesieniu do działań Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego miał dyrektor tej placówki prof. **Marek Wiktor Zawieska**.

Podczas obrad Rada Ochrony Pracy przyjęła również stanowisko w sprawie pracy zdalnej. Zaleciła w nim m.in. „uregulowanie pracy zdalnej przez jej zdefiniowanie w Kodeksie pracy, wraz z określeniem niezbędnych do spełnienia przez jej uczestników, tj. pracodawców i pracowników, wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Donat Duczyński

## 7 Praktyka stosowania dopłat do minimalnego wynagrodzenia za pracę

Dla zapewnienia realnego poziomu płacy minimalnej ustawodawca przyjął instytucję wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rozwiązanie to stanowi dodatkową gwarancję otrzymania przez pracownika wynagrodzenia na poziomie co najmniej minimalnym. Jednak stosowanie tych wyrównań zostało przez ustawodawcę przewidziane dla określonych przypadków i sytuacji.

# Wiadomości nie tylko z kraju

## Posłowie zaaprobowali informacje inspekcji pracy

**WARSZAWA:** Komisja do Spraw Kontroli Państwowej Sejmu RP, obradująca pod przewodnictwem posła **Wojciecha Szaramy**, 13 kwietnia 2021 r. na dwóch posiedzeniach, prowadzonych w trybie wideokonferencji, przyjęła do wiadomości informacje Głównego Inspektora Pracy o działalności PIP w zakresie prewencji.

Pierwsza z nich dotyczyła inicjatyw wspierających i zwiększających efektywność działalności kontrolno-nadzorczej. **Katarzyna Łażewska-Hrycko** poinformowała posłów, że do najważniejszych inicjatyw inspekcji pracy wspierających działania kontrolne należą: kampanie społeczne, programy prewencyjne, działania edukacyjno-informacyjne oraz program pierwszej kontroli o charakterze instruktazowo-doradczym. „Działania te, choć różnią się charakterem, czasem realizacji i grupami adresatów, mają jeden cel – pracodawcom dają możliwość uzyskania wsparcia merytorycznego podczas realizacji obowiązków z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, a pracownikom dostarczają niezbędnej wiedzy z obszaru ochrony pracy” – stwierdziła szefowa PIP. Druga z informacji dotyczyła perspektyw współpracy PIP z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi. „Planujemy dalej rozwijać współpracę z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz organizacjami zrzeszającymi pracodawców. Pozwoli to efektywniej identyfikować potrzeby i dostosować programy prewencyjne do oczekiwań podmiotów, do których są one kierowane” – powiedziała Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Szczegółowe informacje na oba tematy przedstawił dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy **Artur Sobota**. W obu posiedzeniach komisji wziął udział zastępca Głównego Inspektora Pracy **Dariusz Mińkowski**.

## Na Radzie Dialogu Społecznego o Krajowym Planie Odbudowy

**WARSZAWA:** Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 7 kwietnia 2021 r. uczestniczyła w przeprowadzonym w trybie

wideokonferencji posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego z udziałem prezesa Rady Ministrów **Mateusza Morawieckiego**. Obradom przewodniczył wiceprezes Rady Ministrów, minister rozwoju, pracy i technologii **Jarosław Gowin**.

Informację o Krajowym Planie Odbudowy przedstawił premier **Mateusz Morawiecki**. Jak podkreślił, jest on podstawą do skorzystania z Europejskiego Funduszu Odbudowy po pandemii COVID-19. Krajowe plany odbudowy są przygotowywane przez wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej. Do końca kwietnia Polska ma czas na przekazanie gotowego planu Komisji Europejskiej. Ta z kolei będzie miała dwa miesiące na jego zaakceptowanie. Na realizację reform i inwestycji finansowanych z Krajowego Planu



Odbudowy będziemy mieli czas do końca 2026 r. „Chcemy, by program był sprawiedliwy i dawał szansę terenom, gdzie możliwości rozwoju są mniejsze” – powiedział, charakteryzując priorytety planu **Mateusz Morawiecki**. W trakcie obrad premier zapoznał się z opiniami i uwagami na temat Krajowego Planu Odbudowy przedstawicieli organizacji pracodawców i central związkowych zasiadających w Radzie Dialogu Społecznego.

## Wpływ pandemii na pracę na webinarium MOP

W dniu 28 kwietnia obchodzony jest Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, ustanowiony przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) w 2003 r. Natomiast związki zawodowe obchodzą tego dnia Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. W tym roku z inicjatywy MOP zorganizowane zostało webinarium, w którym udział wzięło ponad 1000 osób z całego świata, w tym przedstawiciele kierownictwa MOP, WHO, Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych, Międzynarodowej Organizacji Pracodawców i wielu innych organizacji rządowych i pozarządowych. PIP reprezentowali: **Karolina Głównczyńska-Woelke** (GIP), **Dariusz Borowiecki** (OIP Łódź) i **Bogdan Solawa** (OIP Kraków).

Spotkanie poświęcone było wpływowi pandemii COVID-19 na pracę i zdrowie pracujących. Bo choć w dalszym ciągu zmagamy się z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, to dodat-

kowo wiele milionów ludzi na świecie zaraziło się COVID-19 w miejscu pracy. Prezentowane były także przykłady wyzwań i strategii działania w poprawie warunków pracy zmienionych pandemią, m.in. z Turcji, Singapuru, Nigerii, USA oraz Portugalii.

## Zmiany na stanowiskach zastępców w okręgowych inspektoratach pracy

**ZIELONA GÓRA:** Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** powierzyła z dniem 1 maja 2021 r. **Robertowi Simonje**tzowi pełnienie obowiązków zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Zielonej Górze. Wręczenie aktu nominacyjnego odbyło się 5 maja 2021 r. w siedzibie okręgu. W imieniu Głównego Inspektora Pracy akt powierzenia pełnienia obowiązków wręczył Okręgowy Inspektor Pracy **Jerzy Łaboński**.

**KATOWICE:** Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** powierzyła z dniem 1 maja 2021 r. **Małgorzacie Jędrzejczyk** pełnienie obowiązków zastępcy ds. prawnych, a **Markowi Dudkowi** zastępcy ds. organizacyjnych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach. Wręczenie aktów nominacyjnych odbyło się 29 kwietnia 2021 r. w siedzibie okręgu. W imieniu Głównego Inspektora Pracy akty powierzenia pełnienia obowiązków wręczył p.o. Okręgowy Inspektor Pracy **Piotr Kalbron**.

## Porozumienie o współpracy z „Solidarnością”

**ŁÓDŹ.** W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy 02.04.2021 r. zostało zawarte porozumienie o współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi z Zarządem Regionu Ziemi Łódzkiej NSZZ „Solidarność”. Celem porozumienia jest podejmowanie wspólnych przedsięwzięć na rzecz ochrony stosunku pracy, popularyzowania dobrych praktyk w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podnoszenia efektywności społecznej kontroli warunków pracy. Porozumienie obejmuje m.in. wymianę informacji, konsultacje, udzielanie pomocy prawnej, współpracę w badaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i podejmowanie działań na rzecz doskonalenia oraz zwiększania skuteczności Społecznej Inspekcji Pracy.



## Porozumienia o współpracy z WUG

**KATOWICE.** W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy 20 kwietnia 2021 r. p.o. Okręgowego Inspektora Pracy **Piotr Kalbron** podpisał porozumienie o współpracy z Wyższym Urzędem Górniczym. Celem porozumienia jest właściwa realizacja zadań ustawowych w zakresie zapewnienia przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz konieczność zapewnienia bezpieczeństwa życia i zdrowia pracowników organów nadzoru górniczego i Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, w szczególności w sytuacji stanu epidemii.

## O ochronie pracy w czasie pandemii w budownictwie

**WARSZAWA:** Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** 26 kwietnia 2021 r. wzięła udział online w konferencji zorganizowanej przez Związek Zawodowy „Budowlani” z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. W spotkaniu, któremu przewodniczył **Zbigniew Janowski**, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, uczestniczyli pracodawcy i związkowcy z branży budowlanej oraz przedstawiciele PIP, ZUS, CIOP-PIB i EUP.

Tematem konferencji była ochrona pracy w sektorze budownictwa, przemysłu wyrobów budowlanych, mieszkalnictwa, przemysłu drzewnego i meblarskiego w czasie pandemii. **Katarzyna Łażewska-Hrycko** w wystąpieniu podkreślała, że dla inspekcji pracy sektory budownictwa i przemysłu będą zawsze bardzo ważne. „Z konieczności sektory te będą podlegały stałemu nadzorowi i kontroli w zakresie zapewniania pracującym odpowiednio wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy” – deklarowała. Szczegółowe informacje dotyczące poziomu bezpieczeństwa i wypadków przy pracy w sektorach budownictwa, przemysłu wyrobów budowlanych, drzewnego i meblarskiego przedstawił **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP.

## Deklaracje współpracy z partnerami społecznymi i pracodawcami

**GDAŃSK.** W dniach 24 i 30 marca oraz 5 maja 2021 r. p.o. Okręgowego Inspektora Pracy **Mariusz Pokrzywinski** podpisał deklaracje współpracy z: Zarządem Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani”, Zarządem Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Pracodawcami Pomorza, Radą Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych województwa pomorskiego, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku, Zarządem Wojewódzkim Forum Związków Zawodowych województwa pomorskiego. Na bazie podpisanych deklaracji, już od kwietnia br. organizowane są szkolenia oraz dyżury telefonicznych specjalistów OIP Gdańsk z zakresu prawnej ochrony pracy.

# Wizyta dyrektora Europejskiego Urzędu ds. Pracy

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 22 kwietnia 2021 r. odbyło się spotkanie z dyrektorem wykonawczym Europejskiego Urzędu do spraw Pracy (ELA) Cosminem Boiangiu. Spotkaniu przewodniczyła Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy.

Celem wizyty Cosmina Boiangiu, zorganizowanej z inicjatywy ELA, było wzajemne poznanie zadań, form działania i priorytetów obu urzędów, a także omówienie możliwych obszarów współpracy.

W trakcie spotkania zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** zaprezentował działalność nadzorczo-kontrolną i prewencyjno-promocyjną Państwowej Inspekcji Pracy, natomiast dyrektor ELA przybliżył priorytety urzędu na rok bieżący, tj. działania dotyczące pracy sezonowej, budownictwa, transportu drogowego w kontekście wdrażania pakietu mobilności, a także pracowników przygranicznych. Strony zgodziły się co do konieczności informowania państw członkowskich o propozycjach inicjatyw ELA z odpowiednim wyprzedzeniem, aby umożliwić zaangażowanym partnerom ewentualną realizację działań.

Podczas rozmów dyrektorowi Boiangiu towarzyszyła **Magdalena Klimczak-Nowacka**, Krajowy Urzędnik Łącznikowy (NLO) z ramienia ELA. W spotkaniu udział wzięli również: dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy **Ewa Dośła**, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu **Michał Wyszowski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Dariusz Górski** oraz tłumacz z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP **Teresa Jastrzębska**.



Praktyka stosowania dopłat do minimalnego wynagrodzenia za pracę

## Teoria a doświadczenia z kontroli inspektorskich

**Celem artykułu jest analiza konstrukcji prawnej wyrównania minimalnego wynagrodzenia za pracę, zarówno na płaszczyźnie obowiązujących przepisów, jak i z uwzględnieniem praktyki stosowania tych dopłat przez pracodawców, co nie zawsze koresponduje z treścią normy prawnej.**

Prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jest szczególnym przejawem funkcji ochronnej prawa pracy, znajdującym swoje odzwierciedlenie w przepisach Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeksu pracy, a w szczególności w przepisach ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>1</sup> (dalej u.m.w.p.). Celem wprowadzonych rozwiązań jest zagwarantowanie pracownikowi minimalnego poziomu świadczeń pieniężnych z tytułu wykonywania pracy, niezbędnych do utrzymania jego samego, jak również jego rodziny. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że ustawodawca, wprowadzając prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę i określając jego poziom, przewidział również

szereg mechanizmów, których celem jest zapewnienie realnych gwarancji nabycia prawa do tego wynagrodzenia w minimalnej wysokości. Jednym z nich jest instytucja wyrównania do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

### Minimalnie za pełny etat

Znaczenie płacy minimalnej w systemie prawa pracy jest niezwykle ważne. W literaturze przedmiotu silnie akcentuje się różne przesłanki uzasadniające szczególne traktowanie prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę. B. Banaszak<sup>2</sup> wskazuje na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2001 r.<sup>3</sup>, podkreślający potrzebę godziwości wynagradzania pracowników, pojmowaną jako zaspokojenie uzasadnionych potrzeb życiowych pracownika, pewnego



**W skład minimalnego wynagrodzenia za pracę mogą wchodzić wszystkie składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczane według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Przede wszystkim będą to: wynagrodzenie zasadnicze, premia miesięczna, dodatki funkcyjne czy inne dodatki przysługujące pracownikowi w związku z powierzoną pracą.**

minimalnego standardu życia. Zadanie takie przypisuje właśnie płacy minimalnej. A. Sobczyk<sup>4</sup> pojmując natomiast funkcję minimalnego wynagrodzenia za pracę jako dążenia państwa do zapewnienia standardu życia uznawanego za minimalny, na miarę aktualnych warunków gospodarczych oraz cywilizacyjnych. M. Seweryński<sup>5</sup> uznaje kategorię minimalnego wynagrodzenia za pracę – z perspektywy postanowień Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i Europejskiej Karty Społecznej, a także Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy – jako konieczny element polskiego prawa pracy. Interesujące dla całości płacy minimalnej są uwagi Z. Jacukowicz<sup>6</sup>, która wskazuje na dwie role płacy minimalnej: społeczną i ekonomiczną. Pierwsza z nich uwzględnia, w ocenie autorki, poziom zapewniający niezbędne środki utrzymania, drugi natomiast określa adekwatny poziom opłacania pracy prostej w relacji do innych trudniejszych lub uciążliwych prac opłacanych wyżej. Wydaje się również, że płaca minimalna, zgodnie z poglądami Z. Jacukowicz, powinna stanowić ekwiwalent pieniężny za pracę prostą, nieskomplikowaną, nieobciążającą pracownika w stopniu znacznym zarówno fizycznie, jak i psychicznie.

Jednocześnie wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie minimalne, jest kosztem ekonomicznym, obciążeniem finansowym dla pracodawcy – w skali prowadzonego przedsiębiorstwa wynagrodzenia i ich pochodne nierządkiem stanowią znaczącą część budżetu całej organizacji. Stąd tak trudno jest wypracować kompromis pomiędzy słusznymi interesami stron stosunku pracy, tj. pracownika najemnego, dla którego wynagrodzenie stanowi źródło utrzymania, i pracodawcy, dla którego wynagrodzenie stanowi w istocie cenę, jaką musi zapłacić za wykonywaną przez pracownika pracę.

Celem wypracowania poziomu płacy minimalnej w drodze kompromisu stron stosunku pracy ustawodawca poczynił pewne założenia w przedmiocie określenia kwoty minimalnego wynagrodzenia i wskazał tryb jego ustalania, który co do zasady powinien być zrealizowany na poziomie Rady Dialogu Społecznego we współpracy z Radą Ministrów. Przyjęta obecnie konstrukcja zakłada określanie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę jako konkretnej wartości odniesionej do jednostki czasu. Aktualnie minimalne wynagrodzenie za pracę powinno wynosić 2800,00 zł brutto za mie-

siąc pracy, o ile pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli pracownik świadczy pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, wówczas wynagrodzenie to może być obniżone proporcjonalnie do wymiaru etatu.

Przypomnieć należy, że zasadniczo w skład minimalnego wynagrodzenia za pracę mogą wchodzić wszystkie składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczane według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Przede wszystkim będą to: wynagrodzenie zasadnicze, premia miesięczna, dodatki funkcyjne czy inne dodatki przysługujące pracownikowi w związku z powierzoną pracą.

Ustawodawca wyłączył pięć rodzajów świadczeń pieniężnych ze składników zaliczanych do wynagrodzeń osobowych, które nie mogą być uwzględnione w minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Są to następujące świadczenia pieniężne związane z zatrudnieniem:

- nagroda jubileuszowa;
- odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- dodatek za staż pracy.

### Obowiązek dopłaty

Mając na względzie zapewnienie realnego poziomu płacy minimalnej i otrzymania odpowiedniej kwoty, pomimo pewnych odstępstw, jakie mogą być następstwem organizacji pracy, ustawodawca przyjął w art. 7 u.m.w.p. instytucję wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rozwiązanie to należy niewątpliwie ocenić pozytywnie, albowiem stanowi dodatkową gwarancję otrzymania przez pracownika wynagrodzenia na poziomie co najmniej minimalnym. Podkreślić jednak należy, że stosowanie tych wyrównań zostało przez ustawodaw-

cę przewidziane dla określonych przypadków i sytuacji. W artyku 7 ust. 1 u.m.w.p. wskazano wprost, że wyrównanie jest wypłacane „jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy” wynagrodzenie wypłacone pracownikowi jest niższe od poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wydaje się, że ustawodawca sformułował dwie zasadnicze przesłanki dokonywania wyrównania wynagrodzenia za pracę o niezależnym charakterze, a inne przypadki nie zostały przewidziane jako podstawa do dokonywania wyrównania do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pierwsza z nich zakłada, że wyrównanie będzie przysługiwało pracownikowi, jeżeli terminy wypłat składników wynagrodzenia powodują nieosiągnięcie poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy przyjąć, że przesłanka ta znajdować będzie zastosowanie wówczas, gdy prawo pracownika do wynagrodzenia obejmuje składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, np. premie kwartalne, premie prowizyjne obliczane na podstawie wolumenu obrotów, sprzedaży, czy inne postaci wynagrodzenia zadaniowego. Zauważyć jednak należy, że wskazana przesłanka jest związana z terminami obliczenia i wypłat świadczeń pieniężnych przysługujących w związku z wykonywaną pracą i wprost koncentruje się na terminach. Jest ona niejako związana z periodicznością wypłat i to o takim charakterze, gdzie zachodzą okresy obrachunkowe dłuższe niż jeden miesiąc. Przypomnijmy bowiem, że zastosowanie tej przesłanki zostało przewidziane w przypadku takiego terminu wypłat składników wynagrodzenia za pracę, który skutkuje nienabyciem prawa do wynagrodzenia minimalnego.

Druga przesłanka, wskazująca na konieczność dokonywania dopłat, dotyczy przypadków, w których mamy do czynienia z rozkładem czasu pracy. Chodzi tu przede wszystkim o okresy rozliczeniowe dłuższe niż jeden miesiąc, w których to okresach następują przesunięcia obciążenia pracą w po-

szczególnych miesiącach kalendarzowych. Sytuacja taka mogłaby niekiedy prowadzić do przepracowania takiej ilości czasu pracy, która spowodowałaby nabycie prawa do wynagrodzenia w kwocie niższej aniżeli minimalne wynagrodzenie przewidziane w ustawie. Wówczas zgodnie ze wspomnianym przepisem pracownikowi należy wypłacić wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zauważyć należy, że podobne rozwiązanie zostało przewidziane w artyku 129 § 5 Kodeksu pracy. Ustanowione tam normy prawne przewidują, że jeżeli w danym miesiącu, wobec przyjętego rozkładu czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie jest zobowiązany do świadczenia pracy, powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Rozwiązanie to jest niewątpliwie następstwem uelastyczniania przepisów o czasie pracy, umożliwiających swobodniejsze gospodarowanie czasem pracy, przesunięciami zwiększenia zaangażowania pracowników w poszczególnych miesiącach kosztem zmniejszenia obciążenia pracą w innych miesiącach okresu rozliczeniowego. Jest ono dobrym narzędziem w sytuacji dążenia pracodawców do efektywniejszego wykorzystania czasu pracy do poszukiwania oszczędności w budżetach wynagrodzeniowych.

### Kiedy pracodawca płaci za mało

Naturalną konsekwencją poczynionych uwag jest rozważenie dopuszczalności stosowania dopłat do minimalnego wynagrodzenia w innych przypadkach aniżeli wymienione. Czy jest prawnie dopuszczalne stosowanie dopłat w sytuacji, w której pracodawca ustala stawki wynagrodzenia zasadniczego, ale i kształtuje inne składniki wynagrodzenia za pracę na tak niskim poziomie, że przepracowanie pełnego wymiaru czasu pracy nie powoduje powstania prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę wykonaną na poziomie minimalnego wynagrodzenia i konieczne jest dokonywanie dopłat do tego wynagrodzenia?

Wydaje się, że brzmienie norm prawnych ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a także intencje ustawodawcy nie uzasadniają przyjęcia takiego sposobu rozumienia przepisów. Ich literalne odczytanie wskazuje, że przesłanki zastosowania dopłaty do minimalnego wynagrodzenia są ściśle określone i w innych stanach faktycznych niż wymienione wcześniej nie powinny mieć miejsca.

Tymczasem w praktyce inspektorzy pracy często spotykają się z sytuacjami, w których pracownik, pomimo przepracowania pełnego wymiaru czasu pracy w danym miesiącu kalendarzowym, nie nabywa prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę i następuje wypłata przedmiotowego wyrównania. Sytuacje takie są następstwem ukształtowania wynagrodzenia zasadniczego na bardzo niskim poziomie. Niekiedy pracodawca zakłada, że innymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia za pracę, np. premiami, nagrodami, dodatkami za pracę w warunkach szkodliwych, dodatkami za pracę zmianową, pracownik „wypracuje” poziom płacy minimalnej.

Analizowane przypadki wskazują na występowanie obu sytuacji.

### Systemowe wymuszanie

Część zakładów pracy stosuje wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako rozwiązanie o charakterze niemalże stałym i wręcz zakłada, że w przypadku miesięcy, w których jest do przepracowania

mała liczba godzin, ustalona zgodnie z art. 130 k.p., nastąpi wypłacenie wyrównania do minimalnego wynagrodzenia – ma to miejsce w przypadku pracowników wynagradzanych stawką godzinową. Przypomnieć należy, że minimalne wynagrodzenie jest określone w wartości odnoszonej do miesiąca pracy – obecnie jako stawka miesięczna 2800,00 zł brutto. Przykładowo pracownik wynagradzany stawką godzinową w kwocie 16,00 zł brutto, zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy, w marcu 2021 r. otrzyma wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2944,00 zł brutto (16,00 zł x 184 h), natomiast w maju 2021 r. otrzyma wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2432,00 zł brutto (16,00 zł x 152 h).

W analizowanym przykładzie w maju 2021 r. zastosowanie dopłaty wyrównującej do minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 7 ust. 1 u.m.w.p., jest nieuzasadnione, aczkolwiek nastąpi dla osiągnięcia gwarancji minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepis bowiem wskazuje, że dopłatę stosuje się w przypadku, gdy uzasadnia to rozkład czasu pracy uniemożliwiający osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia za pracę, a nie wymiar czasu pracy – a tak się dzieje w tym przypadku. Nieosiągnięcie płacy minimalnej jest bowiem następstwem nisko ustalonej stawki godzinowej, która w przypadku miesięcy, w których obo-

wiązuje mała liczba godzin do przepracowania, skutkuje niewypracowaniem wynagrodzenia na poziomie minimalnej płacy.

Interesujące, że w podobnym tonie wypowiedział się Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku<sup>7</sup>. Skład orzekający uznał za dopuszczalne stosowanie wyrównań celem zapewnienia poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadkach, w których dłuższe okresy rozliczeniowe czasu pracy, udzielanie czasu wolnego i rozliczanie pracy nadliczbowej, ale także terminy wypłat składników wynagrodzenia za pracę (np. premie kwartalne) skutkowałyby nabyciem prawa do wynagrodzenia za pracę poniżej poziomu minimalnego. Tymczasem ustalanie wynagrodzenia w taki sposób, że pracownik wykonujący pracę w pełnym wymiarze przez cały miesiąc pracy i okres rozliczeniowy nie osiąga minimalnego wynagrodzenia za pracę, stanowi w istocie obejście przepisu ustawy, a postanowienia umowne kształtujące stawkę wynagrodzenia zasadniczego na bardzo niskim poziomie – w ocenie sądu – należy uznać za nieważne z mocy art. 18 § 2 k.p.

Wydaje się również, że dopłata – wyrównanie minimalnego wynagrodzenia za pracę powinna stanowić sytuację wyjątkową, uzasadnioną przesłankami wymienionymi w ustawie. Przesłanki te nie mogą być traktowane w sposób rozszerzający, nie powinny być też formułą uzasadniającą wypłacanie wyrównania do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Tymczasem w wielu zakładach pracy stosowanie dopłat jest praktykowane w przypadkach niespełniających przesłanek ustawowych. Świadczy to nierzadko o niskim poziomie wynagrodzenia za pracę, rozumianym jako wynagrodzenie za pracę w ogólności, tj. z ujęciem wszystkich składników wynagrodzenia za pracę wykonaną. Rozwiązania tego rodzaju skutkują przede wszystkim zaniżeniem pochodnych składników wynagrodzenia za pracę, szczegól-

nie tych, które są wyliczane od stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych stawką miesięczną lub godzinową.

### Minimalna płaca – prosta praca

Praktyka inspektorska pokazuje jednak także inne wątpliwe przypadki stosowania dopłat do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Częstą sytuacją, obserwowaną przez inspektorów pracy, są przypadki osiągania poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem dodatkowych składników wynagrodzenia za pracę. Jakkolwiek działania takie są prawnie dopuszczalne, to również budzą refleksję co do słuszności przyjętych rozwiązań.

Pracownik wynagradzany jest stawką wynagrodzenia zasadniczego ustaloną w kwocie miesięcznej np. 2500,00 zł brutto, dodatkowo przysługuje mu prawo do premii w kwocie 10%, tj. 250,00 zł brutto, ma również prawo do dodatku za pracę na II zmianie w kwocie 1,00 zł brutto za każdą godzinę oraz dodatek za pracę w warunkach szkodliwych w kwocie 0,50 zł brutto za każdą godzinę pracy w takich warunkach. W przypadku przepracowania pełnego miesiąca, a także w przypadku nabycia prawa do premii i świadczenia pracy w warunkach szkodliwych oraz na II zmianie, nastąpi osiągnięcie poziomu minimalnego wynagrodzenia.

Rodzi się jednak pytanie, skłaniające do głębszej refleksji na temat prawnego charakteru minimalnego wynagrodzenia za pracę, które powinno być traktowane jako podstawowe, minimalne, najniższe świadczenie pieniężne należne za prostą, nieskomplikowaną pracę, wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy. Praca ta powinna być wykonywana sumiennie i starannie, zgodnie z poleceniem przełożonych, określających sposób wykonywania pracy<sup>8</sup>. Zwiększony wysiłek fizyczny, narażenie na działanie czynników szkodliwych czy uciążliwych, obciążające warunki pracy powinny generować uprawnienie do wynagrodzenia za pracę wyższego aniżeli minimalne. Dodatkowy wysiłek czy

zaangażowanie powinno również znajdować odzwierciedlenie w dodatkowym wynagrodzeniu, przekraczającym poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Szczególnie interesujące jest zagadnienie wliczania do płacy minimalnej premii, co niekiedy prowadzi do skomplikowanych sytuacji. Premia jako składnik wynagrodzenia za pracę o charakterze typowo motywacyjnym powinna być adresowana do pracownika wykonującego pracę na wysokim poziomie jakościowym i ilościowym, nagradzać go za sumienne i rzetelne wykonywanie pracy i stosowanie się do poleceń przełożonych (patrz art. 100 k.p.). Tymczasem w omawianym przypadku, w sytuacji pozbawienia pracownika prawa do premii w maju 2021 r. na skutek przewinień w zakresie porządku i organizacji pracy, pracownik nie nabędzie prawa do premii, ale pracodawca będzie zobowiązany do wypłacenia wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość wyrównania będzie zależała od liczby godzin przepracowanych przez pracownika w ramach tzw. II zmiany oraz w warunkach szkodliwych, ponieważ praca w tych okolicznościach uprawnia pracownika do dodatków do wynagrodzeń wliczanych do płacy minimalnej.

Niekiedy jednak pracodawca wypłaca pracownikowi wyłącznie dwa składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2500,00 zł brutto i premię w kwocie 300,00 zł brutto. W takim przypadku pozbawienie pracownika prawa do

premier skutkować będzie oczywistym obowiązkiem wypłacenia wyrównania do poziomu płacy minimalnej, co z jednej strony zaprzeczy funkcji motywacyjnej premii – pracownik otrzyma bowiem taki sam poziom wynagrodzenia, jakby otrzymał premię, a z drugiej strony – dokonanie tego rodzaju wyrównania nie znajduje uzasadnienia w art. 7 ust. 1 u.m.w.p.

### Nie dopłaty, tylko minimalna płaca zasadnicza

Poczynione spostrzeżenia, wynikające głównie z inspektorskiej praktyki, skłaniają do refleksji nad konstrukcją prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wydaje się, że konsekwencją rozumienia instytucji płacy minimalnej jako wynagrodzenia za pracę, nieskomplikowane prace, niewymagające doświadczenia i przygotowania, znacznego obciążenia psychicznego i/lub fizycznego, powinny być prace legislacyjne, które wyłączałyby z płacy minimalnej dodatki związane z uciążliwościami pracy. Ponadto należy dążyć do eliminowania stosowania dopłat w przypadkach, w których działanie takie nie znajduje uzasadnienia w przepisach ustawowych. Rozwiązania takie uczyniłyby płacę minimalną jeszcze bardziej realnym świadczeniem, stanowiącym ekwiwalent pieniężny za wykonywaną pracę, zgodną z założeniami konstytucyjnymi i zamierzeniami ustawodawcy.

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

### Przypisy:

1. Tekst jedn. Dz.U. z 2020, poz. 2207.
2. B. Banaszak, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa 2009, s. 339 i nast.
3. Sygn. akt K 19/00, OTK 2001, nr 4, poz. 82.
4. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, s. 47.
5. M. Seweryński, Minimalne wynagrodzenie za pracę – wybrane zagadnienia [w:] Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, red. W. Sanetra, Warszawa 2009, s. 54.
6. Z. Jacukowicz, Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę, Warszawa 2007, s. 20.
7. Sygn. akt VI P 389/15.
8. Problem wliczania dodatków do płacy minimalnej i koncepcję uznania jej jako wynagrodzenia za pracę proste i nieskomplikowane trafnie ujmuje A. Musiała, Zagadnienie ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy (de lege lata i de lege ferenda), Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Kraków 2014, s. 51-62.





Grażyna Ślawska

## Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie zagrożenia COVID-19

# W poszukiwaniu złotego środka

**Mimo że szkolenia bhp mają fundamentalne znaczenie dla kształtowania bezpieczeństwa w miejscu pracy, ustawodawca uznał jako konieczne ich czasowe ograniczenie w zaistniałej, nie mającej precedensu w najnowszych czasach sytuacji epidemiologicznej. Wydaje się, że ze względu na przedłużający się stan epidemii oraz wagę szkoleń bhp należy rozważyć możliwość, przynajmniej w niektórych przypadkach, dokonania zmian w tych ograniczeniach.**

Ustawa o przeciwdziałaniu COVID-19<sup>1</sup> wprowadziła różnego rodzaju nadzwyczajne środki zapobiegające rozprzestrzenianiu się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zwanej COVID-19, w tym również przyniosła istotne zmiany w dziedzinie bhp. Wśród nich są ograniczenia związane z przeprowadzaniem szkoleń bhp.

### Obowiązek pracodawcy, obowiązek i prawo pracownika

W związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 z dnia 14 marca 2020 r. na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej został ogłoszony stan zagrożenia epidemicznego<sup>2</sup>, a następnie 20 marca 2020 r. ogłoszono stan epidemii<sup>3</sup>, który obowiązuje do dzisiaj. W zakresie ograniczenia szkoleń bhp regulacje do ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 zostały wprowadzone od dnia 18 kwietnia 2020 r.<sup>4</sup> Dopuszczają one, poza ustawowymi wyjątkami, zmianę sposobu przeprowadzania wstępnych szkoleń bhp z bezpośredniego na zdalny oraz wydłużają ważność okreso-

wych szkoleń bhp w okresie trwania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii do 60 dni po ustaniu danego stanu.

Rozważenie tego zagadnienia jest ważne, ponieważ mimo iż ograniczenia w tym zakresie mają charakter tymczasowy, to jednak stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 obowiązuje już ponad rok i nie widać szybkich perspektyw jego odwołania. Szkolenia bhp mają istotne znaczenie dla zapewnienia właściwego stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, bowiem tylko dobrze poinformowany, posiadający wiedzę w zakresie bhp pracownik może być aktywnym i świadomym uczestnikiem procesu pracy oraz bezpiecznie wykonywać powierzone mu zadania.

Na pracownika ciąży podstawowy obowiązek znajomości i przestrzegania przepisów i zasad bhp, ale pracownik również ma prawo do posiadania tej wiedzy, a jej źródłem jest pracodawca. W tym zakresie Sąd Najwyższy stwierdził, że: „art. 211 k.p. rodzi po stronie pracowników swego rodzaju prawo do posiadania wiedzy w sferze BHP”. Według Sądu Najwyższego „dopiero

więc uprzednie zrealizowanie przez pracodawcę powinności przekazania pracownikowi stosownej wiedzy stwarza obowiązek znajomości i przestrzegania przepisów i zasad BHP. Konsekwencje nieprzekazania pracownikowi dostatecznej wiedzy w tym zakresie obciążają pracodawcę”. Zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca nie może powoływać się na powszechną dostępność przepisów w sprawie bhp<sup>5</sup>. To pracodawca poprzez szkolenia bhp zapewnia pracownikowi zaznajomienie z zagrożeniami środowiska pracy oraz uzyskanie wiedzy na temat przepisów i zasad bhp, jak również umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny<sup>6</sup>.

### Priorytet: ochrona przed pandemią

Rozumiejąc potrzebę stosowania ograniczeń w zakresie szkoleń bhp jako środka zapobiegającego rozprzestrzenianiu się COVID-19, ze względu na przedłużający się stan epidemii oraz wagę szkoleń bhp, należy rozważyć możliwość, przynajmniej w niektórych przypadkach, dokonania zmian w tych ograniczeniach. Zmiany

te powinny zapewnić optymalizację dostępności szkoleń bhp i racjonalizację ich przeprowadzania w czasie zagrożenia COVID-19. Powinny one także pogodzić oraz wzajemnie ukształtować dwa środki prawne służące ochronie życia i zdrowia pracowników, jakimi są z jednej strony ograniczenia przeprowadzania szkoleń bhp w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19, z drugiej strony – poszukiwania właściwych sposobów dostarczania pracownikom stosownej wiedzy w zakresie bhp w celu kształtowania właściwych warunków w miejscu pracy.

Szkolenia bhp mają swoją podstawową regulację w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>7</sup>. Art. 237<sup>3</sup> § 2 k.p. zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy oraz do prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie. Zgodnie z art. 237<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca nie może dopuścić pracownika do wykonywania pracy bez dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp. Przepisy Kodeksu pracy wymagają, aby szkolenia pracowni-

ków w zakresie bhp były przeprowadzane w czasie pracy i na koszt pracodawcy (art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p.). Szczegółowe regulacje w tym zakresie określa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>8</sup>.

Powołane przepisy wprowadzają dwa rodzaje szkoleń w dziedzinie bhp: wstępne szkolenie bhp oraz okresowe szkolenia bhp.

### Przed dopuszczeniem pracownika do pracy

Wstępne szkolenie bhp organizowane jest przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Jego celem jest dostarczenie pracownikowi wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy z uwzględnieniem przepisów i zasad bhp oraz zapoznanie z zagrożeniami występującymi na konkretnym stanowisku. Wstępne szkolenie bhp jest przeprowadzane w formie instruktażu – według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk – i obejmuje instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny odbywają nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie odbywający praktyczną naukę zawodu. Instruktaż ogólny przed dopuszczeniem do wykonywania pracy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bhp zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, pracownika przenoszonego





**Organizowanie okresowych szkoleń bhp w sposób bezpośredni dla wszystkich pracowników uniemożliwiono ponad rok temu i stan zagrożenia COVID-19 może jeszcze długo potrwać, w związku z czym należy wyrazić obawy, że mogą powstawać różne negatywne konsekwencje niewykonywania przez tak długi czas okresowych szkoleń bhp.**

na tego rodzaju stanowiska, ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu, oraz studenta odbywającego praktykę studencką. Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy, z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Instruktaż stanowiskowy kończy się sprawdzianem wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bhp, stanowiącym podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego. Szkolenie wstępne bhp nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez pracownika pracy na tym samym stanowisku, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Tymczasową modyfikację w zakresie przeprowadzania wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp od dnia 18 kwietnia 2020 r. przewiduje ustawa o przeciwdziałaniu COVID-19. Polega ona na tym, że w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu

epidemii dopuszczono możliwość przeprowadzania szkoleń wstępnych bhp w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego dla pracowników zatrudnianych na stanowiska robotnicze oraz na stanowiska, na których występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych, a także dla pracowników przenoszonych na tego rodzaju stanowiska, jak również dla uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu oraz studentów odbywających praktykę studencką (art. 12e ust. 1 ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19).

Mając na uwadze te tymczasowe uregulowania, należy uznać, że słusznie ustawodawca zastrzegł bezpośredni sposób przeprowadzania wstępnych szkoleń bhp dla tych pracujących, którzy są najbardziej narażeni na powstawanie zdarzeń wypadkowych. Świadczy o tym wyodrębnienie w sposób szczególny, obok stanowisk robotniczych, także takich stanowisk, na których występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych, niezależnie od tego, czy należałyby one do stanowisk robotniczych. W świetle Polskiej Normy niebezpieczny czynnik, występujący w procesie pracy, jest rozumiany jako czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu<sup>9</sup>.

Podobnie pozytywnie należy ocenić wymóg bezpośredniego przeprowadzania wstępnych szkoleń bhp dla uczniów oraz studentów, w przypadku których podwyższone ryzyko wypadkowe wynika z braku doświadczenia zawodowego. W pozostałym zakresie ustawodawca decyzję w zakresie sposobu przeprowadzania wstępnych szkoleń bhp pozostawił pracodawcom, dopuszczając możliwość ich realizacji w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Oznacza to, że dopuszczono możliwość sprawdzenia wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bhp, co kończy instruktaż stanowiskowy i stanowi podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku, również w sposób zdalny. Należy

zatem uznać, że tymczasowa modyfikacja wstępnych szkoleń bhp godzi oraz właściwie kształtuje dwa środki prawne służące ochronie życia i zdrowia pracowników, z jednej strony zapewnia im ochronę przed zakażeniem wirusem SARS-CoV-2, z drugiej – umożliwia przekazanie stosownej wiedzy z zakresu bhp.

### W czasie trwania zatrudnienia

Okresowe szkolenia bhp są powtarzane w czasie trwania zatrudnienia. Ich celem jest przypomnienie i ugruntowanie wiedzy z zakresu bhp oraz zapoznanie pracowników z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Szkoleniu okresowemu bhp są poddawani pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych; pracodawcy i inne osoby kierujące pracownikami; pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujące zadania służby bhp; pracownicy administracyjno-biurowi w razie, gdy nie korzystają ze zwolnienia kodeksowego z odbycia szkolenia; a także pracownicy inżynierjno-techniczni oraz inne osoby, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bhp.

Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych okresowe szkolenia bhp przeprowadza się w formie instruktażu. Szkolenie okresowe bhp dla pozostałych pracowników przeprowadza się w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego. Okresowe szkolenia bhp pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku. Okresowe szkolenia bhp pozostałych pracowników przeprowadza się nie rzadziej niż raz na 5 lat, a w przypadku pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat.

Pracodawca ustala, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, częstotliwość i czas trwania szkolenia okre-

sowego pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, biorąc pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach. Z tym, że pierwsze okresowe szkolenie bhp osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, a do 12 miesięcy w pozostałych przypadkach. Szkolenie okresowe bhp nie jest wymagane w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, 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, chyba że z oceny ryzyka zawodowego wynika, że jest to konieczne (art. 237<sup>3</sup> § 22 k.p.). W przypadku podwyższenia kategorii ryzyka oraz gdy z dokonanej oceny ryzyka zawodowego wynika, że przeprowadzenie szkolenia okresowego w zakresie bhp stało się konieczne, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić pracownikowi szkolenie okresowe bhp w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy od zaistnienia takiej zmiany (art. 237<sup>3</sup> § 23, § 24 k.p.).

Okresowe szkolenie bhp kończy się egzaminem przeprowadzonym przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia, sprawdzającą przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp. W przypadku pozytywnego wyniku egzaminu pracownikowi wydawane jest zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego bhp.

W związku z zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2 ważność okresowych szkoleń w dziedzinie bhp została wydłużona ustawą o przeciwdziałaniu COVID-19. Zgodnie z art. 12e ust. 2 ustawy, w przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego bhp przypada w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub w okresie 30 dni

od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, jeśli nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii – termin ten wydłuża się do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

W kontekście rozważań dotyczących modyfikacji zasad przeprowadzania szkoleń bhp w czasie zagrożenia COVID-19 należy przywołać przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii<sup>10</sup>. W myśl postanowień rozporządzenia do odwołania zakazuje się organizowania zgromadzeń, w tym imprez, spotkań i zebrań niezależnie od ich rodzaju, z wyłączeniem katalogu wyjątków ustawowych, m.in. spotkań lub zebrań służbowych i zawodowych. W zakresie szkoleń w dziedzinie bhp zakazu tego nie stosuje się do organizowania wstępnych szkoleń bhp (§ 26 ust. 1, 11 i 13 pkt 14 rozp.). Z uwagi na to, iż katalog wyłączeń od zakazu nie zawiera zapisów o możliwości organizowania okresowych szkoleń bhp, przyjmuje się, że nie można ich organizować<sup>11</sup>, przynajmniej w tradycyjny, bezpośredni sposób z egzaminem przed komisją.

### Zakończyć stan zawieszenia okresowych szkoleń bhp

Na tle wprowadzonej tymczasowej regulacji dotyczącej okresowych szkoleń bhp rodzą się różnego rodzaju wątpliwości. Jedną z nich jest to, że organizowanie okresowych szkoleń bhp w sposób bezpośredni dla wszystkich pracowników uniemożliwiono ponad rok temu i stan zagrożenia COVID-19 może jeszcze długo potrwać, w związku z czym należy wyrazić obawy, że mogą powstawać różne negatywne konsekwencje niewykonywania przez tak długi czas okresowych szkoleń bhp. Ingerencja ustawodawcy w ustawie o przeciwdziałaniu COVID-19 w okresowe szkolenia bhp może powodować niespójność z innymi obowiązkami pracodawcy, np. gdy z dokonanej oceny ryzyka zawodowego wynika,





że przeprowadzenie szkolenia okresowego w zakresie bhp, jako środka profilaktycznego ograniczającego ryzyko na danym stanowisku, jest konieczne.

Dlatego, moim zdaniem, należy postulować rozważenie możliwości wprowadzenia odpowiednich zmian w przepisach, przykładowo poprzez umożliwienie organizacji okresowych szkoleń bhp chociażby w sposób zdalny lub hybrydowy, w szczególności dla pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie niebezpiecznych lub w narażeniu na czynniki szkodliwe i niebezpieczne w środowisku pracy. Postulat ten nabiera wagi w odniesieniu do zapewnienia pracownikom pierwszych okresowych szkoleń bhp, zwłaszcza że np. przy

pracach szczególnie niebezpiecznych powinny się one odbywać nie rzadziej niż raz w roku. Natomiast dla pozostałych pracowników podlegających okresowym szkoleniom bhp należy dopuścić możliwość (tak jak w przypadku wstępnych szkoleń bhp) ich realizacji w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, wraz z możliwością zdalnego przeprowadzenia egzaminu. Rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp przewiduje różne formy dające się zastosować do zdalnego przeprowadzania szkoleń, w tym już od dawna funkcjonującą w praktyce, noszącą cechy zdalności formę samokształcenia kierowanego, w której wprost przewiduje się zastosowanie poczty lub internetu

#### Przypisy:

1. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020, poz. 374, ostatnia zm. 2021, poz.180).
2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. poz. 433); uchylone w dniu 20.03.2020 r.
3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. poz. 491).
4. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. 2020, poz. 695).
5. Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2013 r., sygn. akt I ACa 1015/12, LEX nr 1280408.
6. Wyrok SN z dnia 6 września 2012 r., sygn. akt II PK 31/12.
7. Tekst jedn. Dz.U. 2020, poz.1320.
8. Dz.U. 2004, nr 180, poz. 1860 ze zm., ostatnia zm. Dz.U. 2019, poz. 1099.
9. Polska Norma. Ochrona pracy. Niebezpieczne i szkodliwe czynniki występujące w procesie pracy: PN-80Z-08052.
10. Dz.U. 2021, poz. 512; ze zm., ostatnia zm. Dz.U.2021, poz. 748.
11. Szkolenia w dziedzinie BHP (w:) Stop COVID-19. Wyjaśnienia i wsparcie PIP, pip.gov.pl.
12. Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2013 r., sygn. akt I ACa 1015/12, LEX nr 1280408.

w celu przekazania materiałów przez organizatora szkolenia, przy jednoczesnym zapewnieniu uczestnikowi szkolenia konsultacji ze strony wykładowców.

Za wprowadzaniem takich rozwiązań przemawia generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników, przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, oraz ponoszenie odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jak bowiem w tym zakresie wskazał Sąd Najwyższy, ewentualne „konsekwencje nieprzekazania pracownikowi dostatecznej wiedzy w tym zakresie obciążają pracodawcę”<sup>12</sup>, w szczególności w razie powstania wypadku przy pracy.

Reasumując należy stwierdzić, że ustawodawca w trybie nadzwyczajnym słuźnie w pierwszym okresie wprowadził ograniczenia w przeprowadzaniu szkoleń w dziedzinie bhp, aby uchronić pracowników przed zakażeniem wirusem SARS-CoV-2 i zapobiegać rozprzestrzenianiu się choroby zakaźnej COVID-19. Jednak ze względu na to, iż stan zagrożenia COVID-19 utrzymuje się już ponad rok i nie ma perspektyw szybkiego jego zakończenia, należy rozważyć rozsądny, służący zdrowiu publicznemu i bezpieczeństwu pracy zakres zmian dotyczących umożliwienia przekazywania pracownikom wiedzy w dziedzinie bhp. Zmiany w regulacjach z tego zakresu powinny zapewnić optymalizację dostępności szkoleń bhp i racjonalizację ich przeprowadzania w czasie zagrożenia COVID-19.

**Grażyna Ślaska,**  
nadinspektor pracy, OIP Łódź

Kompendium wiedzy na temat szkoleń, badań lekarskich czy bhp w pracy w czasie zagrożenia COVID-19 w specjalnym dodatku do „Inspektora Pracy” autorstwa Tadeusza Stręka, radcy prawnego, starszego inspektora pracy – specjalisty OIP w Krakowie oraz wykładowcy prawa pracy na Uniwersytecie Jagiellońskim.

# Konferencje dotyczące bezpiecznej pracy



**ŁÓDŹ:** W ramach obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych 26 kwietnia 2021 r. odbyła się w formule on-line konferencja „Bezpieczna praca”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi i Zarząd Regionu Ziemi Łódzkiej NSZZ „Solidarność”.

Celem konferencji było m.in. zwrócenie uwagi na zagrożenia występujące na stanowiskach pracy oraz propagowanie bezpiecznej pracy. Organizatorów reprezentowali: **Artur Szymbara**, Okręgowy Inspektor Pracy w Łodzi, oraz **Waldemar Krenc**, przewodniczący łódzkiej „Solidarności”. Wśród uczestniczących w konferencji był **Jarosław Leśniewski**, zastępca Głównego Inspektora Pracy, który zwrócił uwagę, że bezpieczna praca w czasie pandemii ma szczególne znaczenie. Zazaczył, że PIP będzie kontrolować zawieranie porozumień między pracodawcami i pracownikami, wypłacanie świadczeń pracownikom oraz zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawców w tym trudnym okresie. Wojewoda łódzki **Tobiasz Bocheński** podkreślił m.in., że zapewnienie godności w pracy, odpowiednich warunków pracy oraz przeciwdziałanie wypadkom przy pracy należą do najważniejszych obowiązków pracodawców. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** zwrócił uwagę na uwzględnienie pracy zdalnej w Kodeksie pracy i większą odpowiedzialność pracodawców za wypadki przy pracy przy jej wykonywaniu.

Uczestnicy konferencji wysłuchali referatów tematycznych, m.in. wypadki przy pracy w 2020 roku, w tym wypadki medyczne w kontrolach inspektorów pracy omówiła starszy inspektor pracy – główny specjalista **Marta Boguszevska**, a prof. dr hab. n. med. **Alicja Bortkiewicz** z Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi przedstawiła „Zawodowe czynniki ryzyka zawału mięśnia sercowego i innych chorób układu krążenia”.

**WROCŁAW:** Z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** 27 kwietnia 2021 r. we Wrocławiu odbyła się online konferencja: „Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy wyzwaniem dla pracodawców i związków zawodowych w czasie pandemii i w popandemicznej rzeczywistości”.

Zorganizowana została przez Region Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” z okazji Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. W konferencji uczestniczyli również: przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu **Małgorzata Łagocka** oraz nadinspektor pracy z tego okręgu **Barbara Serafinowska**, która wzięła udział w dyskusji panelowej.

W wystąpieniu **Katarzyna Łażewska-Hrycko** podzieliła się swoimi refleksjami na temat funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w okresie pandemii. Przypomniała, że w ubiegłym roku, w najtrudniejszym okresie pandemii, inspekcja pracy skupiała się głównie na badaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, natomiast realizacja pozostałych zadań ustawowych została bardzo ograniczona. Stosowano różne rozwiązania: kontrole zdalne, hybrydowe, ale także bezpośrednie – wszędzie tam, gdzie było to konieczne. Od pewnego czasu, co do zasady, powrócono do prowadzenia kontroli bezpośrednich.

Jak podkreśliła szefowa urzędu, społeczeństwo zawsze może liczyć na Państwową Inspekcję Pracy, niezależnie od wprowadzanych w kraju obostrzeń. „Stosujemy w tym zakresie wszelkie możliwe środki zabezpieczania zarówno naszych pracowników, jak i osób, do których wybieramy się na kontrole”.

Nawiązując do tematyki spotkania związanej z wypadkowością, **Katarzyna Łażewska-Hrycko** poinformowała, że od marca 2020 r. do PIP wpłynęło 11 zgłoszeń dotyczących wypadków przy pracy zdalnej, a siedem poszkodowanych osób poniosło śmierć.

„Państwowa Inspekcja Pracy nie ma możliwości prowadzenia kontroli w domach pracowników, jesteśmy na etapie analizy, jak wygląda to w innych krajach Unii Europejskiej, wystąpiliśmy z zapytaniem w tej sprawie i czekamy na materiały” – powiedziała mówczyni, dodając, że inspekcja pracy nie ma do końca opracowanych procedur, które odpowiadałyby wyzwaniom na obecnym rynku pracy. Zespół specjalistów PIP pracuje już nad rekomendacjami dotyczącymi badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zdalnej.

Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** podkreślił, że dla związków zawodowych najważniejsze jest bezpieczeństwo pracownika na stanowisku pracy, a dopiero potem kwestie socjalne. Wyzwaniem na dziś jest praca zdalna i jej wpisanie do Kodeksu pracy. Mimo pewnych rozbieżności między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców są nadzieje, że obie strony szybko dojdą do porozumienia.

Przewodniczący Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” **Kazimierz Kimso** – gospodarz spotkania online – przytoczył statystyki GUS, z których wynika, że zmalała w ostatnim roku liczba wypadków przy pracy. Wskazał przy tym na bardzo niekorzystny wpływ pandemii, zwłaszcza związanych z nią zagrożeń psychospołecznych, na zdrowie pracowników i pracodawców. Ważne jest więc dziś minimalizowanie tych zagrożeń i zapewnienie osobom pracującym zdalnie odpowiednich warunków ergonomicznych.



Historia pewnej kontroli

# Ku pokrzepieniu serc inspektorskich

**Wiedząc i czując, że momentami duch w narodzie upada, piszę ten artykuł ku pokrzepieniu serc. W trudnych czasach pandemii, gdy motywacja nie tylko inspektorów, pracodawców, ale i pracowników spada jak kula po równi pochyłej, pojawiło się coś, co mam nadzieję przypomni wszystkim, jak ważna jest nasza praca.**

**C**ała kontrola rozciągnęła się w czasie i rozgrywała się na przestrzeni kilku lat. Wszystko zaczęło się około roku 2012, kiedy starszy kolega, dziś już na zasłużonej emeryturze, wspomniął o pewnym przedsiębiorcy. I jak to w naszej pracy bywa skarga goni skargę, czas leci...

## Szukaj wiatru w polu

W 2015 r. temat wrócił jak bumerang. Historia z rodzaju tych, z którymi wielu inspektorów miało już do czynienia. Firma widmo. Teoretycznie wszystko jest w porządku, firma działa, jest NIP, REGON i siedziba, ale faktycznie firma funkcjonuje zupełnie gdzie indziej, a tam gdzie powinna być, niestety jej nie ma. Dla inspektora pracy, którego obowiązują bardzo sformalizowane zasady (w tym m.in. doręczania upoważnień), to ogromny kłopot, który w tym przypadku był skutkiem celowego działania przedsiębiorcy, aby udaremnić próbę kontroli.

W związku z tym, iż sprawa dotyczyła przedsiębiorstwa transportowego, skargi kierowców trafiły do mnie, gdyż od pewnego czasu zajmowałem się „uwielbianym” przez wszystkich tematem czasu pracy kierowców. I jak to powiada mój kolega: „nie ma co szukać problemów, same cię znajdą”. Znalazły, i to już na samym początku. Pomimo kilku skarg niczego nie udało mi się sprawdzić. Nazwa i adres firmy zgadzały się, tyle tylko, że firmy tam nie było. Pod adresem, na który zarejestrowana była działalność gospodarcza, znajdował się dom

prywatny, należący do rodziców przedsiębiorcy. Dwoje starszych, schorowanych i co najgorsze zdenerwowanych ludzi, że co chwilę ktoś ich niepokoi, a przecież syna od lat tu nie ma. Na pytanie, gdzie jest, odpowiadają tylko, że gdzieś w Dolnośląskiem, ale oni dokładnie nie wiedzą gdzie. Słyszę w kółko: „Dajcie mu spokój”.

Nie doręczyłem żadnego upoważnienia, nikogo nie zastałem, nic nie zrobiłem, a osobom skarżącym pozostała jedynie droga sądowa, gdyż brak było możliwości zweryfikowania czegokolwiek w trakcie postępowania kontrolnego.

Po zakończeniu tych nieudanych prób podjęcia przeze mnie czynności kontrolnych w 2015 r. skierowałem pismo do Komendy Powiatowej Policji, z informacją o możliwości popełnienia wykroczenia z art. art. 601 § 1 i 2 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2015 r. poz. 1094 ze zm. z 2015 r. poz. 1485) – niedopełnienia obowiązku zgłaszania do ewidencji działalności gospodarczej zmian danych objętych wpisem.

Niestety jak w wielu podobnych przypadkach postępowanie w tej sprawie Komenda Powiatowa Policji umorzyła po przesłuchaniu przedsiębiorcy (gdzieś na terenie województwa dolnośląskiego), w którym powiedział on mniej więcej tyle, że nie przebywa stale w siedzibie zakładu pracy, bo mieszka daleko od tego miejsca i nie ma czasu i pieniędzy na codzienne dojazdy. Policja uznała zatem, że wszystko jest prawidłowo. Jest przedsiębiorca, jest siedziba, czyli wszystko gra.



Na umorzenie to w 2016 r. oczywiście zostało złożone zażalenie. Wskazano w nim m.in. na ważne, aczkolwiek często pomijane zagadnienie dotyczące przedsiębiorstw transportowych – w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z 21 października 2009 r. (Dz.U. UE. L. 2009.300.51) zostały ustanowione wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego od dnia 4.12.2009 r., uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE. Zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt a tego rozporządzenia, przedsiębiorcy wykonujący zawód przewoźnika drogowego muszą spełniać pewne wymogi, m.in. posiadać rzeczywistą i stałą siedzibę w jednym z państw członkowskich. Tym samym siedziba firmy transportowej jest warunkiem sine qua non wykonywania zawodu przewoźnika transportu drogowego. W myśl art. 5 rozporządzenia 1071/2009 siedziba nie jest miejscem tożsamym z bazą eksploatacyjną. Jest ona

miejscem, gdzie przedsiębiorca posiada lokal przeznaczony do wykonywania działalności gospodarczej, w którym są prowadzone dokumenty księgowe, akta pracownicze, dane dotyczące czasu prowadzenia pojazdów i odpoczynku kierowców oraz wszelkie inne dokumenty, których uprawniony organ może zażądać w czasie kontroli. Wymogi te nałożono w celu zapewnienia organom kontrolnym dostępu do wszelkiej dokumentacji potwierdzającej spełnianie przez przewoźnika warunków dostępu do zawodu, w tym właśnie wymogu posiadania siedziby, w której w sposób ciągły i rzeczywisty prowadzona jest działalność gospodarcza.

Prowadzone później przez policję postępowanie spowodowało tylko tyle, że problem ucichł. Firma dalej działała pod tym samym fikcyjnym adresem. Może trochę ciszej, rozważniej, bez wpływających do nas skarg, ale działała nadal i w ten sam sposób.

## Nie jesteśmy policjantami

Ta cisza nie trwała długo. Pod koniec 2018 r. ponownie zaczęły splotać skargi. Posiadane informacje o faktycznym wykonywaniu działalności na terenie województwa dolnośląskiego spowodowały przekazywanie ich do tamtejszego inspektoratu. Jednakże koledzy i koleżanki z sąsiedniego województwa zderzyli się z tym samym problemem. Brak przedsiębiorcy, brak pracodawcy czy innej osoby upoważnionej. Brak możliwości skutecznego prowadzenia kontroli. W efekcie skargi zaczęły wracać do OIP w Opolu, gdyż tu, zgodnie z właściwością miejscową, znajdowała się siedziba feralnego przedsiębiorstwa. Jak się dowiedziałem już po pewnym czasie, szef firmy miał zwyczaj pracować w samochodzie. Tam gdzie on, tam i jego biuro. Dlatego nikt nie mógł go „namierzyć”. Nie jesteśmy policjantami, nie mamy uprawnień, by śledzić pracodawców tylko po to, by ich zaskożenia „dorwać” i doręczyć upoważnienie.



**Pod każdą ze skarg kryją się prawdziwi ludzie i ich tragedie. Zawsze wtedy, gdy ogarnia nas bezsilność, gdy w głowie pojawia się myśl: „zostaw to, odpuść, masz tyle innej roboty”, właśnie wtedy powinniśmy jeszcze bardziej się postarać, ucześć każdej szansy, nawet tej niemożliwej, aby doprowadzić sprawę do końca.**

Rozpoczęły się kolejne wizyty w siedzibie widmo z takim samym rezultatem: brak możliwości doręczenia korespondencji, upoważnienia do kontroli, żądania itp. Znów schorowani rodzice, którzy z rezygnacją powtarzają to samo, że syna nie ma w domu od lat...

Kolejny raz dosłownie odbijałem się od ściany. Dodatkowo skargi pochodziły w zdecydowanej większości od Polaków zamieszkałych na terenie całego kraju, a także od obcokrajowców (najczęściej osób narodowości ukraińskiej). To powodowało, iż nie mogłem ustalić czegokolwiek. Kolejny raz odsyłałem skarżących do sądu.

W tamtym czasie zrodziło się we mnie poczucie bezsilności. Naszą pracą, misją jest przecież pomoc osobom poszkodowanym przez nieuczciwych pracodawców. Niestety w tej konkretnej sytuacji organ państwa niewiele mógł zrobić. Po kolejnych bezowocnych próbach wszczęcia kontroli, w marcu 2019 r. kieruję pisma do właściwego starosty oraz Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego w Warszawie, jako organów wydających wymagane licencje transportowe (transport drogowy towarów, odpowiednio krajowy i międzynarodowy), dotyczące braku realizacji wymaganych obowiązków przez firmę transportową w zakresie wskazania właściwej siedziby zakładu i zmian teleadresowych

w zakresie wydanych licencji. Ta ścieżka również nie przyniosła żadnych rezultatów. Czyli bez zmian. Przedsiębiorca działa w najlepszym, a skargi spływają nadal.

### Od umorzenia do wyroku

Kiedy licznik skarg dobił do kilkunastu pozycji, nadarzyła się okazja. Kilku skarżących było z mojego podwórka, z Opolszczyzny, dodatkowo dzięki pomocy prawnej OIP we Wrocławiu (w tym województwie przedsiębiorca faktycznie świadczył działalność), udało się przesłuchać także świadka z Wałbrzycha. W tym miejscu serdecznie dziękuję pani inspektor Justynie Rogulskiej za pomoc. Myślę, że i ją ten artykuł ucieszy.

Od tego momentu sprawa w końcu ruszyła z miejsca. Zeznania świadków oraz przekazany przez nich materiał dowodowy, np. podpisane przez przedsiębiorcę umowy o pracę, wyciągi z kont bankowych, pisma od pracodawcy itp. pozwoliły złożyć wszystko w spójną całość. Dodatkowo materiał ten udało się wzmocnić informacją z ZUS o zgłoszeniu (lub w tym przypadku o niezgłoszeniu) pracowników do ubezpieczenia.

Nie będę tu opisywał wszystkiego, co usłyszałem od oszukanych pracowników. Nie wszystko znalazło się przecież w protokołach przesłuchania świadków, gdyż brak było możliwości udowodnienia tego. Wolałem nie dawać szans obrońcom na wykazanie słabych punktów oskarżenia. Jeden z przesłuchiwanym opowiadał, w jaki sposób pracodawca traktował innych pracowników, co tylko utwierdziło go w potrzebie złożenia skargi – by wreszcie ktoś nie tyle dał pracodawcy nauczkę, ale żeby zmienił zachowanie tego człowieka, powstrzymał go od ciągłego łamania prawa. Pisząc ten artykuł, dziękuję tym skarżącym, że mimo wszystko nie zwątpili w inspekcję pracy. Uwierzyli, że uda nam się im pomóc.

Dużym problemem w tej sprawie był fakt, że pracownicy rzadko kontaktowali się ze sobą nawzajem, nie znali się, a czasem znali tylko z imienia czy przezwiska. To utrudniało mi dotarcie do wszystkich świadków. Jednakże mimo wszystko w grudniu 2019 r. zostało złożone zawiadomienie

o możliwości popełnienia przestępstwa. Postawione zarzuty dotyczyły:

- niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracowników,
- uporczywego naruszania uprawnień pracowniczych poprzez niewydawanie świadectw pracy,
- udaremniania kontroli PIP.

Nie zdziwi się ten, kto się teraz uśmiecha, myśląc, że sprawa zakończyła się umorzeniem postępowania. Chyba powinienem dodać „jak zawsze”. Wiem, że prokuratorzy są zapracowani, zawałeni robotą, notabene ciężką, gdzie przy morderstwach, gwałtach czy oszustwach na grube miliony takie zwykłe niewydanie świadectwa pracy, niewypłacenie wynagrodzenia czy niezgłoszenie do ZUS to nic poważnego... Jednak patrząc na to z innej strony, to również są ludzkie dramaty. Dla kogoś, kto pracuje całymi miesiącami za granicą (bo tam najczęściej pracują kierowcy transportu), niejednokrotnie utrzymuje całą rodzinę, a po powrocie zostaje zwolniony i nie otrzymuje wynagrodzenia za przepracowany okres, nawet tego zaległego (bo wcześniej przecież pracodawca obiecywał, że za miesiąc wypłaci), to jest prawdziwa tragedia. Już mniej dramatyczne, ale równie potrzebne sprawy: nieotrzymanie świadectwa pracy (być może kiedyś zabraknie tej osobie do emerytury potwierdzenia okresu pracy) czy brak zgłoszenia do ubezpieczenia (okazuje się, jak jest to istotne, gdy jeden z członków rodziny nagle zachoruje – tak było w przypadku jednego ze skarżących, który pozostał bez pracy, bez pieniędzy, bez ubezpieczenia, z poważnie chorym dzieckiem i z długami).

Wracając do tematu, sprawa została umorzona. Ponieważ zebrany materiał dowodowy był bezsporny, zostało złożone zażalenie, które nadało dalszy bieg sprawie.

W 2020 r., w okresie kwiecień – maj, na polecenie prokuratury prowadzone były kolejne czynności. Najpierw przesłuchanie inspektora pracy (pomimo złożonego obszernego zawiadomienia z załącznikami, ale to już odrębna sprawa, którą tutaj pominię), później wymiana korespondencji w zakresie zwolnienia z tajemnicy

służbowej (przecież moje wszystkie próby podjęcia kontroli to wynik skarg) i kolejne przesłuchanie. Na koniec udało się jednak szczęśliwie skierować akt oskarżenia do sądu. W rezultacie po 1,5 roku od złożenia zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa i po 5 latach od momentu, gdy po raz pierwszy znalazłem się przed domem rodziców przedsiębiorcy, do OIP w Opolu wpłynął wyrok Sądu Rejonowego Wydziału Karnego w Lubinie (aktualnie już prawomocny). Wyrok jak wyrok, w naszej pracy są ich przecież setki. Jednak ten jeden jedyny jest tak istotny, niebagatelny, bo sąd orzekł karę ograniczenia wolności. Uznał przedsiębiorcę winnym zarzucanych mu czynów i wymierzył, odpowiednio:

- za naruszenia przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych, poprzez niezgłoszenie wymaganych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, tj. przestępstwa z art. 219 Kodeksu karnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1950 ze zm. z 2019 r. poz. 2128) – karę 4 miesięcy ograniczenia wolności;
- za uporczywe naruszanie uprawnień pracowniczych, poprzez niewydanie świadectw pracy zatrudnionym pracownikom oraz niewypłacenie należnych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, tj. przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu karnego – karę 4 miesięcy ograniczenia wolności;

– za udaremnienia przeprowadzania kontroli w zakresie inspekcji pracy, poprzez uniemożliwienie przeprowadzenia czynności kontrolnych, tj. przestępstwa z art. 225 § 2 Kodeksu karnego – karę 6 miesięcy ograniczenia wolności.

### Ludzki wymiar

Podsumowując, muszę dodać, że miałem ogromną satysfakcję z zakończenia tego postępowania. Jednak nie kara dla pracodawcy tak mnie ucieszyła, bo tak po prostu powinno być, już Dostojewski napisał „Zbrodnię i karę”. Pod każdą ze skarg kryją się prawdziwi ludzie i ich tragedie. Zawsze wtedy, gdy ogarnia nas bezsilność, gdy w głowie pojawia się myśl: „zostaw to, odpuść, masz tyle innej roboty”, właśnie wtedy powinniśmy jeszcze bardziej się postarać, ucześć każdej szansy, nawet tej niemożliwej, aby doprowadzić sprawę do końca.

Rzadko mamy możliwość zetknięcia się z efektami naszej pracy. Ja doświadczyłem tego dzięki człowiekowi, który powiedział mi: „Dziękuję”. Wdzięczność skarżącego sprawiła, że moja, nasza praca nabrała bardziej ludzkiego charakteru. Właśnie stąd ten artykuł, dla tego słowa „dziękuję”, pod którym kryje się wszystko, a zwłaszcza to, jak ważna jest nasza praca dla innych ludzi.

**Maciej Klimko**, starszy inspektor pracy  
– specjalista, OIP Opole





# Aby maszyna była bezpieczna

## Prawne i techniczne problemy inspektorów pracy w kontrolach dostosowania maszyn do wymagań minimalnych (cz. 2)

**D**ostosowanie maszyn do minimalnych wymagań może być działaniem jednokrotnym, czyli bezterminowym, lub wielokrotnym – wtedy termin kolejnego działania jest uzależniony od daty ważności przeprowadzonej oceny. Aktualność tej oceny zależy z kolei od trwałości zmian dostosowawczych maszyny oraz aktualności warunków pracy maszyny i wymagań będących podstawą oceny. Natomiast późniejsze kontrole maszyn powinny być przeprowadzone okresowo, zgodnie z § 27 rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań dla maszyn [8].

### Polska Norma źródłem postępu

Już wcześniej wspominałem, że do oceny maszyn pod kątem dostosowania do wymagań minimalnych można stosować Polskie Normy. W Polsce, jak i w całej Europie, obowiązuje zasada dobrovolności stosowania norm. W tym zakresie istnieje bogate orzecznictwo, które jednoznacznie wskazuje, że Polskie Normy nie są

źródłami prawa, w tym prawa pracy. Przykładem może być wyrok (sygn. akt II SA/Kr 745/12), z którego wynika, że w świetle przepisów ustawy z 2002 r. o normalizacji opracowywane przez komitety techniczne Polskie Normy nie pełnią roli przepisów prawa. Nadanie im takiego waloru wymaga regulacji szczególnej, zawartej w przepisie rangi ustawowej, natomiast przywołanie Polskich Norm w rozporządzeniu nie skutkuje nałożeniem obowiązku ich stosowania. Akt niższego rzędu nie może zmienić postanowień aktu wyższego rzędu, jakim jest ustawa z 2002 r. o normalizacji.

Musimy jednak pamiętać o tym, że art. 207 § 2 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W tym kontekście można przywołać np. wykorzystanie rozwiązań wynikających z Polskich Norm jako sprawdzonej wiedzy technicznej, której stosowanie gwarantuje spełnienie wysokich standardów wymagań bhp w realizacji ustawowego obowiązku wykorzystywania osiągnięć nauki i techniki w dziedzinie bhp.

Nie stracił na aktualności, pomimo upływu wielu lat, wyrok (sygn. akt II PR 363/68), z którego wynika, że nie można traktować statycznie obowiązków zakładu pracy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, ponieważ treść tych obowiązków ulega zmianom w miarę postępu nauki i techniki. Stąd śledzenie zdobytych postępów technicznego stanowi nieodłączny element działalności każdego zakładu pracy. W podobnym duchu wypowiedział się NSA (sygn. akt I OSK 785/07). W wyroku wskazano, że pracodawca ma obowiązek wykorzystać każdą zdobycz naukową, każdy postęp techniczny, każde doświadczenie życiowe dla wzmocnienia ochrony zdrowia i życia pracowników. Realizacja tego obowiązku ma więc stanowić nieodłączny element działalności pracodawcy. Obowiązek wykorzystywania osiągnięć nauki i techniki powinien być rozumiany dynamicznie. Dynamizm ten oznacza, że obowiązkiem pracodawcy jest ciągłe śledzenie rozwoju i wdrażanie postępu.

W świetle wskazanych wyroków sądowych – w mojej ocenie – rozwiązania, które znajdują się w rozporządzeniu w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn [2], możemy sugerować pracodawcy w trakcie kontroli dostosowania starych maszyn do wymogów minimalnych (oczywiście nie możemy przepisu tego stosować w podstawie prawnej decyzji nakazowych). Przepis ten bowiem kompleksowo reguluje wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dotyczące projektowania oraz wytwarzania maszyn. Nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby pracodawcy brali pod uwagę postanowienia tego przepisu także podczas dostosowywania starych maszyn do wymogów minimalnych.

### Gdy stare jest nowe, czyli dualizm prawny

W praktyce, w przypadku dostosowania maszyny do wymagań minimalnych, posługujemy się tzw. normami grupy B, odnoszą-

cymi się do aspektów bezpieczeństwa – typu B1, lub urządzeń ochronnych – typu B2 [6]. W mojej ocenie nic nie stoi na przeszkodzie, aby w przypadku maszyn „starych” posługiwać się również normami grupy C, które zawierają szczegółowe wymagania w odniesieniu do konkretnej maszyny, w tym także aspekty bezpieczeństwa. Normy te są szczególnie istotne do zobrazowania użytkownikom, w jaki sposób należy zabezpieczać strefy niebezpieczne przy maszynie poprzez zastosowanie osłon lub innych rozwiązań technicznych.

Należy zauważyć, że patrząc z perspektywy użytkownika, czyli pracodawcy, system kontroli nad maszynami w Polsce wydaje się skomplikowany i mało jasny. Status maszyn „starych” mają w Polsce te, które weszły na rynek UE przed majem 2004 r. Natomiast w UE maszyny „stare”, to maszyny sprzed 1993 r. Żargonowy podział na maszyny „stare” i „nowe” powstał w UE po 1989 r., po przyjęciu zasad nowego i globalnego podejścia. Z biegiem lat ten podział się utrwalił, ale też stracił sens pierwotny, ponieważ maszyny pochodzące z początku lat 90. mają blisko 30 lat i nadal posiadają status maszyn „nowych”. Część z tych maszyn była również modernizowana, modyfikowana, przerabiana, przebudowywana lub też dostosowywana do wymagań minimalnych, zarówno przez ich obecnych użytkowników, jak i poprzednich właścicieli. W większości nie jest znany zakres ingerencji i dokonanych zmian, ponieważ nie zostały one udokumentowane [9].

Problemy związane z interpretacją wymagań rozporządzenia w sprawie wymagań minimalnych wynikają stąd, że zostały one przeniesione bezpośrednio z dyrektywy 2009/104/WE. Jej zapisy mogły zostać wdrożone do prawa krajowego państw członkowskich w dowolny sposób, ale z uwzględnieniem obowiązującego już prawa, pod warunkiem że nie byłyby z nią sprzeczne. Dyrektywa określała jedynie minimalny poziom wymagań i nie stanowiła przeszkody w utrzymaniu lub wprowadzaniu bardziej szczegółowych czy surowych wymogów. Polska nie dostosowała istniejącego prawa, jakim jest wciąż obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ale wdrożyła dyrektywę wprost, w postaci kolejnego rozporządzenia. W efekcie funkcjonują dwa równoległe obowiązujące akty prawne, których wymagania w pewnym zakresie nakładają się (np. wyłączenie awaryjne, osłony, sterowanie itd.), ale są jednocześnie niespójne i nielogiczne [10]. Poziom uogólnienia zapisów rozporządzenia, błędy wynikające z tłumaczenia oraz niejasno sformułowane wymagania znacznie utrudniają proces oceny i dostosowania maszyn, również przez osoby z odpowiednimi kwalifikacjami i wiedzą [11]. Biorąc pod uwagę tzw. triadę bezpieczeństwa, opisaną w dyrektywie maszynowej, gdzie wprowadzono określenie środków zarówno technicznych, jak i organizacyjnych, wydaje się, że trudniejsze jest dostosowanie „starej” maszyny do wymagań minimalnych niż zaprojektowanie nowej, z gruntu bezpiecznej maszyny.



### Kto się boi modernizacji?

Bardzo często dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań związane jest z ich modernizacją lub modyfikacją. Ani prawo polskie, ani europejskie nie definiuje jednak pojęcia modernizacji maszyn „starych”, a jednocześnie nie wskazuje, jak długo maszyna może posiadać status „nowej”. Procedura modernizacji maszyn pojawiła się natomiast w literaturze [12]. Polega ona na przeprowadzeniu oceny i redukcji ryzyka do poziomu akceptowalnego, wraz z weryfikacją instrukcji i procedur obsługi maszyn. Procedura ta jest skomplikowana i zawiła, a jej spełnienie, z punktu widzenia użytkownika – pracodawcy, szczególnie w małych i mikroprzedsiębiorstwach, jest praktycznie niemożliwe.

Jedynym obowiązującym przepisem, który podaje nam definicję modernizacji, jest ustawa o dozorcze technicznym [13]. Zgodnie z zapisami tej ustawy, modernizacja to zespół czynności niebędących wytworzeniem nowego urządzenia technicznego, zmieniających cechy urządzenia technicznego, w szczególności jego:

- konstrukcję lub zastosowane w nim materiały, lub
- parametry techniczne, lub
- automatykę zabezpieczającą lub jej podzespoły,

bez istotnych zmian jego charakterystyki lub przeznaczenia i niepowodujących wzrostu zagrożenia związanego z jego eksploatacją.

W ustawie podano również definicję naprawy – jest to zespół czynności mających na celu przywrócenie stanu zdatności użytkowej urządzenia technicznego, w tym wykonywanych metodami chemicznymi, bez wprowadzania zmian w konstrukcji lub parametrów technicznych; oraz definicję konserwacji – jest to zespół czynności wykonywanych w celu utrzymania stanu zdatności użytkowej urządzenia technicznego, prowadzonych zgodnie z instrukcją eksploatacji, niebędących naprawą urządzenia.

### Tylko dla dużych?

Wytyczne przepisów rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań bhp dla maszyn są bardzo ogólne i na tyle niezrozumiałe dla użytkowników, że ich poprawna interpretacja przez pracodawcę jest wręcz niemożliwa. Dodatkowo na przepis ten nakłada się rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bhp oraz rozporządzenia branżowe. Biorąc pod uwagę moją praktykę inspektorską, kontrole dotyczące spełniania przez pracodawców warunków rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań w stosunku do różnych grup maszyn wykazały, że pomimo upływu czasu jest to problem przysparzający pracodawcom wciąż wiele trudności.

Z dostosowaniem maszyn do wymagań minimalnych lepiej poradziły sobie zakłady duże, np. korporacje, koncerny oraz grupy kapitałowe, w których utworzona była służba bhp, oraz posiadające własne służby utrzymania ruchu. W zakładach tych wdrażane były wewnętrzne standardy bezpieczeństwa, często

bardziej rygorystyczne niż obowiązujące przepisy. Podmioty te posiadały największe zaplecze finansowe oraz możliwości korzystania ze specjalistów zewnętrznych.

Najmniej zastrzeżeń ujawniano u pracodawców, którzy mieli wdrożony zintegrowany system zarządzania, spójny z systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. W przedsiębiorstwach tych stwierdzano większą świadomość bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno ze strony osób zarządzających i kadry kierowniczej, jak i samych pracowników. Tam też kondycja starych maszyn była najlepsza.

Wśród małych i średnich pracodawców dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań z zakresu bhp jest obszarem zupełnie ignorowanym i pomijanym. Jednym z głównych powodów takiej sytuacji są oczywiście relatywnie wysokie koszty i fakt, że wartość rynkowa maszyn często jest stosunkowo niska. Część zakładów, po przeprowadzeniu wstępnej inwentaryzacji i oszacowaniu kosztów dostosowania, niejednokrotnie decydowała się na wycofanie niektórych maszyn z eksploatacji.

W większości przypadków mali i średni pracodawcy ograniczyli się więc jedynie do sporządzenia oceny maszyn na podstawie ogólnie dostępnych list kontrolnych, która to ocena po analizie okazywała się nieprawidłowa. Zdarzały się również przypadki, w których pracodawcy mieli dokumenty potwierdzające, że maszyna spełnia wymagania minimalne, ale nie zawsze było to zgodne ze stanem faktycznym. Te oceny były przeprowadzane głównie przez służbę bhp, która nie miała wystarczającej wiedzy technicznej, aby we właściwy sposób zweryfikować poprawność zastosowanych środków ochronnych. Oględziny praktycznie zawsze kończyły się pozytywną oceną i stwierdzeniem braku potrzeby podejmowania jakichkolwiek działań dostosowawczych. Nie stosowano również narzędzia, jakim jest ocena ryzyka zawodowego, jako środka niezbędnego do weryfikacji poprawności wykonanych działań.

Jednocześnie w małych firmach ujawniano najwięcej nieprawidłowości związanych z bieżącą eksploatacją, tj. brak prowadzenia regularnych przeglądów okresowych eksploatowanych maszyn, a także przeglądów po remontach i naprawach, nieprawidłowe i niekompletne instrukcje bhp oraz brak odpowiedniego oznakowania maszyn przy zastosowaniu odpowiednich piktogramów i barw bezpieczeństwa.

### Minimalne wymagania – maksymalne problemy inspektora

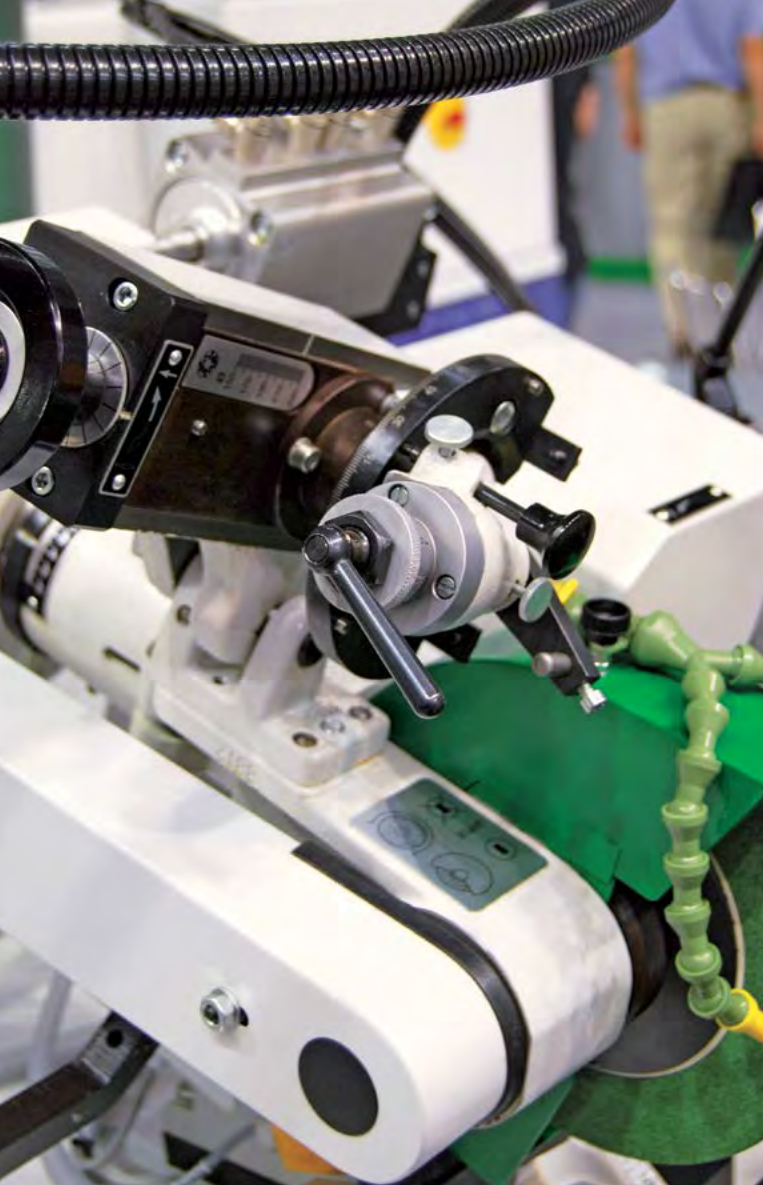
Wiele z problemów natury formalnoprawnej, na jakie napotykał pracodawcy w kwestii dostosowania maszyn do minimalnych wymagań, nieobcych jest inspektorom pracy, którzy muszą się także mierzyć z wyzwaniem natury technicznej.

Wydaje się, że zagadnieniem, które sprawia duży kłopot inspektorowi pracy przy ocenie maszyn, jest praktyczna weryfikacja warunku zapisanego w § 11 rozporządzenia w sprawie wy-

magań minimalnych, mówiącego że „układy sterowania maszyn powinny zapewniać bezpieczeństwo i być dobierane z uwzględnieniem możliwych uszkodzeń, defektów oraz ograniczeń, jakie można przewidzieć w planowanych warunkach użytkowania maszyny”. Inspektor pracy w trakcie kontroli praktycznie nie ma możliwości dokonania szczegółowej weryfikacji układów elektrycznych, hydraulicznych czy pneumatycznych, ponieważ nie ma do tego wystarczającej wiedzy oraz kompetencji i kwalifikacji. Stwierdzenie w protokole z kontroli, że maszyna spełnia wymagania minimalne, w praktyce powoduje konieczność dokonania analizy niezawodności układów sterowania, co z wymienionych względów jest niemożliwe. Przy aktualnym zaawansowaniu technicznym maszyn i skomplikowaniu układów sterowania, technologicznych, a także tych odpowiedzialnych za bezpieczeństwo, inspektor pracy musiałby posiadać wiedzę projektanta oraz konstruktora, do czego nie jest merytorycznie przygotowany [11].

Z kolei, aby odpowiedzieć na pytanie, czy układ sterowania jest odporny na uszkodzenia, niezbędne jest dokonanie oceny ryzyka, co w trakcie kontroli jest niemożliwe do przeprowadzenia, a także określenie wymagań dla układu sterowania, np. z wykorzystaniem jednej z dostępnych norm dotyczących układów sterowania – problemem jest już samo zrozumienie norm, również dlatego, że nie zostały przetłumaczone na język polski, a zawarte w nich sformułowania są często niezrozumiałe, trudne i niejednoznaczne.

Następną komplikacją, związaną z wymaganiami minimalnymi, na którą natrafiają inspektorzy pracy w trakcie kontroli, jest zapis § 15 ust. 4 pkt 4 rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań: „Osłony i urządzenia ochronne powinny być usytuowane w odpowiedniej odległości od strefy zagrożenia”. Dla osłon stosuje się przepisy rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp, § 55 ust. 3: „Osłony stosowane na maszynach powinny uniemożliwiać bezpośredni dostęp do strefy niebezpiecznej. Osłony niepełne (wykonane z siatki, blachy perforowanej, prętów itp.) powinny znajdować się w takiej odległości od elementów niebezpiecznych, aby przy danej wielkości i kształcie otworów nie było możliwe bezpośrednie dotknięcie tych elementów. Odległości bezpieczeństwa określają Polskie Normy”. W tym zakresie należy posłkować się normą typu B1 – PN-EN ISO 13857 „Bezpieczeństwo maszyn. Odległości bezpieczeństwa uniemożliwiające sięganie kończynami górnymi i dolnymi do stref niebezpiecznych”. Pojawia się jednak pytanie, w jaki sposób określić, czy odległość jest odpowiednia dla urządzeń ochronnych innych niż osłony: kurtyn bezpieczeństwa, barier świetlnych oraz mat czułych na nacisk. Tutaj należy zastosować § 56 ust. 4 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp: „Szczegółowe wymagania dla urządzeń ochronnych określają Polskie Normy”. Normą typu B1 regulującą przedmiotowe zagadnienia jest PN-EN ISO 13855 „Bezpieczeństwo maszyn. Umieszczenie



technicznych środków ochronnych ze względu na prędkości zbliżania części ciała”. Zgodnie z jej zapisami, odległości minimalne są obliczane na podstawie czasu zatrzymania elementów niebezpiecznych maszyny, który można określić jedynie na podstawie pomiarów wykonanych za pomocą odpowiedniego urządzenia, potocznie nazywanego dobiegometrem.

W praktyce pomiary te nie są wykonywane przy dostosowaniu maszyn do wymagań minimalnych. Często odległości te są wyznaczane na podstawie szacunków i analizy zgrubnej cech zastosowanych napędów. Bez odpowiednich pomiarów inspektor pracy w trakcie oceny maszyny nie jest w stanie stwierdzić, czy zastosowane odległości są właściwe czy też niewystarczające. Zagrożenie jest w każdym razie poważne, bo jeśli odpowiednia odległość nie zostanie zachowana, może się okazać, że operator będzie w stanie osiągnąć do strefy niebezpiecznej, zanim element niebezpieczny zostanie zatrzymany [11].

Mając na uwadze, że ocena maszyn pod kątem spełniania wymagań minimalnych następcza inspektorowi pracy szereg problemów, w niektórych sytuacjach wręcz niemożliwych do zbadania, umieszczenie w protokole z kontroli zapisu, że maszyna jest bezpieczna i została dostosowana do wymagań minimalnych wymaga od inspektora pracy rozważli i ostrożności. Nie zalecam umieszczania w protokole takich zapisów, z uwagi na możliwość ich wykorzystania przeciwko nam w sytuacji, gdy po naszej wizycie w zakładzie dojdzie do wypadku, a okaże się, że maszyna po dostosowaniu nie była do końca bezpieczna.

**Waldemar Korczak,**  
starszy inspektor pracy – główny specjalista, OIP Katowice

#### Materiały źródłowe

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016 r. Dz.U. poz. 2255).
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r. Dz.U. nr 124, poz. 701).
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. nr 178, poz. 1745).
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. nr 173, poz. 1034).
5. Włodzimierz Łabanowski, Użytkowanie maszyn. Minimalne wymagania dotyczące bhp. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2014.
6. Włodzimierz Łabanowski, Bezpieczeństwo użytkowania maszyn. Poradnik dla pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2010.
7. Stanisław Kowalewski, Rola oceny ryzyka w zapewnieniu bezpieczeństwa operatorom maszyn, ELOKON Warszawa 20.10.2012 r.
8. Grzegorz Bartnik, Anna Pecyna, Zbigniew Krzysiak, Waldemar Samociuk, Dokumentowanie minimalnych wymagań dotyczących maszyn, „Mechanik” 2/2017.
9. Stanisław Kowalewski, Bezpieczeństwo maszyn – potrzebna nowa struktura wymagań, „Atest” 7/2016.
10. Stanisław Kowalewski, Zatrzymanie awaryjne maszyn, „Atest” 4/2005.
11. Andrzej Oleśkiewicz, Problemy interpretacyjne dyrektywy 2009/104/WE przy ocenie i dostosowaniu maszyn do wymagań minimalnych, „Bezpieczeństwo” 2017.
12. Stanisław Kowalewski i Włodzimierz Łabanowski, Jak modernizować maszyny – procedura, „Atest” 8/2015.
13. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (Dz.U. z 2019 r. poz. 667).
14. Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 30 października 2018 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji, napraw i modernizacji urządzeń transportu bliskiego (Dz.U. 2018, poz. 2179).

## Nielegalna agencja

**Kontrole krzyżowe, przesłuchanie świadków i uważna lektura wielu dokumentów doprowadziły do wykrycia i ukrócenia działalności firmy o charakterze agencji pracy tymczasowej działającej bez wymaganego certyfikatu.**

**G**dańska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zawierająca z różnymi osobami umowy o pracę oraz umowy o współpracy. Następnie tych ludzi, a także osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, udostępniała innemu podmiotowi na zasadach pracy tymczasowej.

Inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili jednocześnie kontrole zarówno we wskazanej spółce, jak i w firmach, do których zostali skierowani poszczególni pracownicy. Ustalono ponad wszelką wątpliwość, że te osoby rzeczywiście świadczyły prace na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, a więc na zasadach pracy tymczasowej. Jak się okazało, spół-

ka nie posiadała certyfikatu, co stanowiło naruszenie przepisów art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019 poz. 1482 z późn. zm.).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy nakazał zaprzestanie prowadzenia bez wymaganego certyfikatu działalności regulowanej w zakresie pracy tymczasowej. Za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy skierował do sądu wniosek o ukaranie właściciela spółki. Jednocześnie Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku o ujawnionych nieprawidłowościach poinformował Marszałka Województwa Pomorskiego.

## Tragiczne skutki frezowania

**Zmiażdżony łokieć i ręka niesprawną do końca życia to tragiczne konsekwencje chwili nieuwagi i zlekceważenia zagrożenia na stanowisku pracy – oto podsumowanie ciężkiego wypadku, jaki wydarzył się w zakładzie produkującym meble w okolicach Gdańska.**

**P**odczas wykonywania codziennej pracy z użyciem frezarki pracownik zauważył, że w narzędziu konieczne jest poprawienie mocowania. Niestety nie wyłączył przedtem maszyny, która nie miała osłony frezu. Gdy pochylił się nad mocowaniem, pracujący frez pochwycił jego łokieć, powodując nieodwracalny w skutkach uraz stawu.

Wezwany na miejsce inspektor pracy OIP w Gdańsku ustalił następujące przyczyny wypadku:

- niewłaściwie przeprowadzony instruktaż stanowiskowy;
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia;
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności;

- nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających;
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór stosowania niewłaściwej technologii.

Ponadto inspektor pracy wskazał nieprawidłowości w treści sporządzonego protokołu powypadkowego.

W związku ze stwierdzonymi uchybieniami inspektor pracy skierował wniosek o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec osób kierujących pracownikami, które nie zapewniły odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy frezarki dolnowrzecionowej i dopuściły do wykonywania pracy bez stosowania osłony ochronnej.

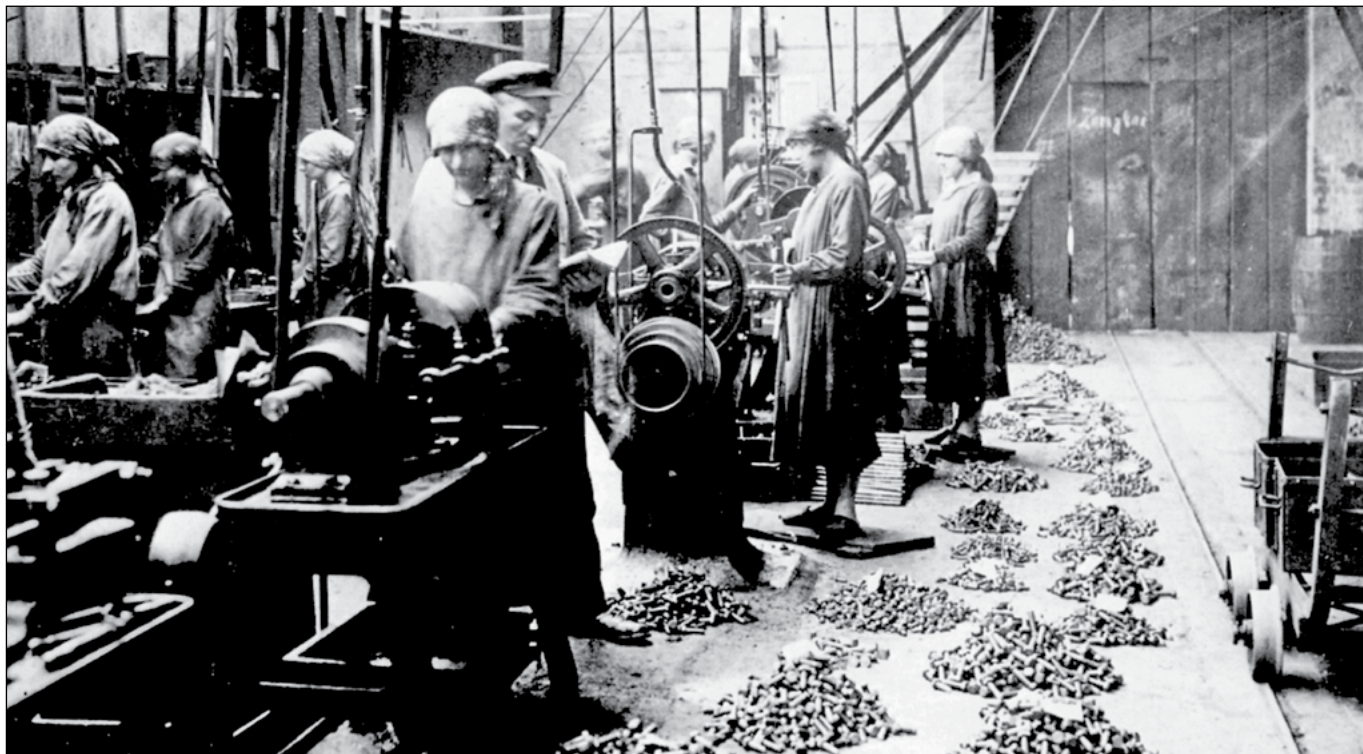
Opracował Jerzy Wlazło



dr Tomasz Kozłowski

# W cieniu wielkiego kryzysu

## Nowe możliwości, nowe obowiązki inspekcji pracy



**W latach trzydziestych, oprócz nadzorowania zakładów pracy pod kątem realizacji przez pracodawców przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy, inspektorzy pracy podejmowali działania zmierzające do ograniczenia skutków kryzysu, co z całą pewnością przyczyniło się do usunięcia rażących naruszeń prawa pracy w stosunku do najuboższych ekonomicznie grup społecznych i ograniczyło redukcję etatów w zakładach pracy.**

**R**ozwój inspekcji pracy w Polsce na początku lat trzydziestych hamował przede wszystkim brak środków, ograniczający zarówno możliwości wizytacji większej liczby zakładów pracy, zwłaszcza w odległych miejscowościach (ze względu na koszty delegacji), jak i możliwości kadrowe. Dotyczyło to zwłaszcza lekarzy inspekcyjnych.

### Lekarze wśród urzędników

Konieczność powołania do życia lekarskiej inspekcji pracy nie budziła wątpliwości, jednak na przeszkodzie stawał ciągły brak środków finansowych na należyte zorganizowanie tego rodzaju działalności. 1 września 1930 r. powołano na stanowisko kierownika lekarskiej inspekcji pracy doktora Brunona Nowakowskiego, a jego

zadania, oprócz typowych obowiązków administracyjnych, sprostawać się miały przede wszystkim do działalności inspekcyjnej w obszarze higieny pracy i chorób zawodowych, działalności naukowej i publicystycznej oraz czynności doradczych z zakresu higieny pracy. Wobec braku możliwości zatrudnienia większej liczby lekarzy inspekcyjnych szczególnego znaczenia nabrała sprawa współpracy z kasami chorych, zwłaszcza w obszarze opieki lekarskiej nad młodocianymi (o której pisałem w poprzednim numerze „Inspektora Pracy”). Oddanie kasom chorych badań lekarskich tej grupy pracowników było posunięciem bardzo znaczącym, bowiem umożliwiało lekarzom inspekcyjnym skoncentrowanie się na eliminacji patologii w środowisku pracy. Ich działalność polegała przede wszystkim na zapoznaniu się ze stanem higieny pracy i przypadkami stwierdzanych chorób zawodowych. Wizytowane były głównie te zakłady, gdzie stan higieny i warunków pracy był wysoce niezadowalający, na przykład zakłady produkcji akumulatorów, huty cynku i ołowiu, fabryki sztucznego jedwabiu. W kolejnych latach udało się zatrudnić kolejnych dwóch lekarzy inspekcyjnych, którzy sprawowali swoje funkcje głównie w okręgach numer I i II (stan zatrudnienia trzech lekarzy inspekcyjnych utrzymał się aż do wybuchu II wojny), a w 1933 r. podjęto akcję zmierzającą do stworzenia organizacji bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy.

Brak lekarzy znających środowisko pracy był coraz bardziej odczuwalnym problemem, zwłaszcza że liczba wypadków przy pracy i chorób zawodowych utrzymywała się niezmiennie na wysokim poziomie. Sprawą oczywistą było, iż sam nadzór nad zakładami pracy ze strony inspekcji pracy oraz społeczna służba zdrowia nie są w stanie załatwić wielu znaczących problemów natury zdrowotnej wśród pracobiorców. Zagadnienie to znalazło swoje odbicie na konferencji, jaką zorganizowano w marcu 1935 r. w Instytucie Spraw Społecznych. W jej wyniku udało się uzgodnić zakres działalności dla lekarza fabrycznego (instytucja lekarzy fabrycznych działała w większości państw zachodniej Europy), który – zdaniem uczestników – powinien obejmować: badania pracowników przyjmowanych do pracy, badania okresowe załogi w celu wykrywania i zwalczania chorób zawodowych, badania okresowe i doraźne środowiska pracy, organizację pierwszej pomocy na terenie zakładów pracy, prowadzenie działalności propagandowej i instrukcyjnej wśród pracobiorców, współpracę z publiczną służbą zdrowia oraz prowadzenie rejestrów chorób w zakładzie i badania higieny pracy. Poza tym w uchwałach podjętych na konferencji podkreślono konieczność zatrudnienia kolejnych lekarzy inspekcyjnych, budowy ośrodków badawczych oraz wprowadzenie przedmiotu dotyczącego higieny pracy do programu szkół zawodowych wszystkich szczebli oraz do programu kształcenia lekarzy.

Do końca lat trzydziestych XX w. kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy znajdowały się w kręgu zainteresowania przede wszystkim inspekcji pracy. Jednak z każdym ko-

lejnym rokiem coraz więcej instytucji podejmowało działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny wśród załóg zakładów pracy. W Państwowej Szkole Higieny zorganizowano kursy pierwszej pomocy dla aktywistów robotniczych, a z początkiem 1933 r. Związek Kas Chorych uruchomił w jednym z warszawskich szpitali oddział wraz z przychodnią chorób zawodowych. Przystąpiono, głównie za pośrednictwem Instytutu Spraw Społecznych, do publikacji i rozpowszechniania materiałów propagandowych i naukowych z szeroko rozumianej dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Coraz częściej uświadamiano sobie, iż koszty społeczne zaniedbań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy są ogromne i żadnego kraju, a zwłaszcza Polski, na tego typu zaniedbania po prostu nie stać.

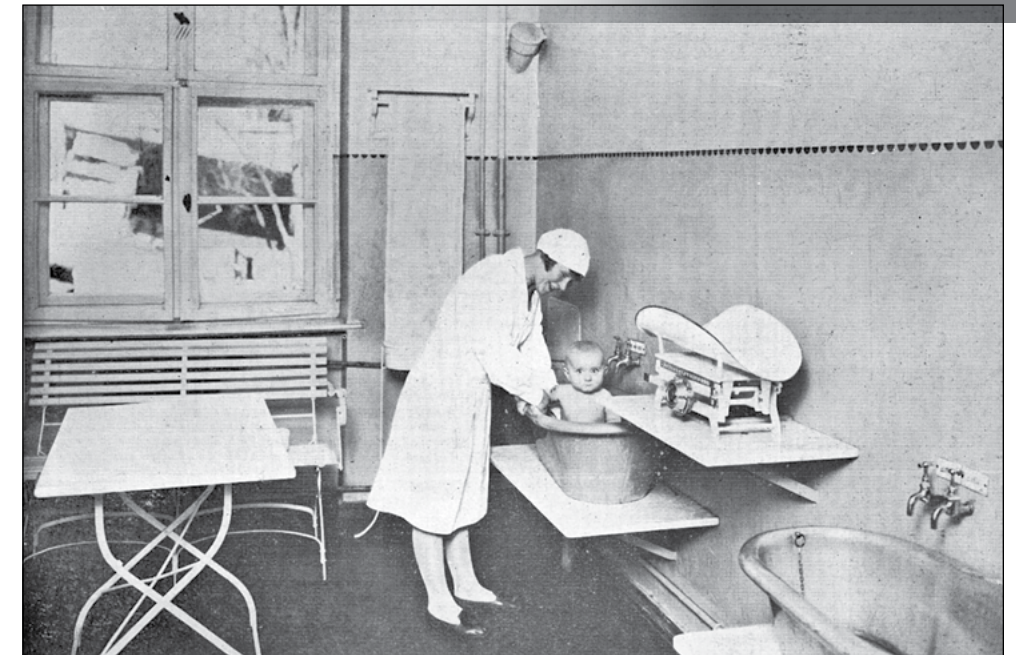
### Orzecznictwo karno-administracyjne inspektorów pracy

Inspektorzy pracy, począwszy od lipca 1927 r., stali się organem orzecznictwa karno-administracyjnego. Analizując sprawozdania z działalności inspekcji pracy za lata 1927-1937 w zakresie wykroczeń przeciwko ustawodawstwu ochronnemu, można zauważyć jedną charakterystyczną przesłankę, która dotyczyła całego obszaru państwa. Otóż przepisy z reguły były przestrzegane w dużych zakładach pracy, natomiast zdecydowanie większą skalę naruszeń prawa stwierdzano w małych podmiotach, wykorzystujących pracę najemną. Można ten fakt tłumaczyć lepszą znajomością przepisów przez pracodawców i pracowników, ale nie można w tym miejscu negować roli i znaczenia organów nadzoru i kontroli, w tym przede wszystkim inspekcji pracy. Wobec trudności komunikacyjnych i ograniczonych środków na delegacje dotarcie do małych zakładów, położonych z dala od głównych szlaków komunikacyjnych, powodowało trudności, stąd też zdecydowanie rzadziej można było tam spotkać inspektora pracy. Poza tym w dużych zakładach pracy pracowników często reprezentowały organizacje związkowe, które potrafiły wymóc na przedsiębiorcach respektowanie podstawowych praw pracowniczych.

Biorąc pod uwagę zakres przedmiotowy popełnianych wykroczeń, można wyodrębnić cztery główne obszary: przepisy o czasie pracy, przepisy o wynagrodzeniach, przepisy dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy i niewykonywania decyzji inspektorów pracy, oraz wykroczenia porządkowe dotyczące braku regulaminów, książeczek obrachunkowych i obwieszczeń wewnętrznych. Pierwsze z wymienionych wykroczeń, dotyczące czasu pracy w zakładach pracy, były ciężkie do wykrycia i udowodnienia. Z jednej strony właściciele firm starali się maksymalnie wykorzystać potencjał ludzki zatrudniony w zakładzie, z drugiej – często samym pracobiorcom zależało na otrzymaniu większej zapłaty kosztem czasu wolnego i zużycia sił fizycznych i psychicznych. Drugi z wymienionych obszarów naruszeń prawa wynikał z tych samych przyczyn. Polska przez cały okres dwudziestolecia międzywojennego była krajem o niskim czy wręcz bardzo niskim



Walka o utrzymanie siły nabywczej pieniądza stała się jednym z głównych zadań Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Głównego Inspektora Pracy i podległych mu urzędników. Jednym z zadań postawionych przed inspektorami pracy było utrzymanie dotychczasowego poziomu płac. Szczególną uwagę należało zwracać na kwestie obniżania zarobków w przedsiębiorstwach państwowych, a o wszelkich tego typu działaniach zawiadamiać Głównego Inspektora Pracy. Nakazano inspektorom pracy zwracać także baczną uwagę na poziom cen w sklepach fabrycznych i nakłaniać lokalnych sklepikarzy do otwierania nowych punktów sprzedaży detalicznej, aby wymóc działalność konkurencyjną. Urzędnicy nawiązywali ścisłą współpracę z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi i przekonywali działaczy do podejmowania akcji uświadamiającej robotników. Akcja zmierzała do eliminowania nadmiernego pośrednictwa w obrocie towarami celem utrzymania wysokości zarobków pracowniczych i ich jak najwyższej zdolności nabywczej. Zapoczątkowana przez inspekcję pracy akcja w znacznym stopniu skłoniła przedsiębiorców do respektowania ustalonych wysokości płac robotniczych i hamowała ich poczynania w kierunku obniżki zarobków.



poziomie wynagrodzeń. Lata kryzysu, począwszy od 1930 r., spotęgowały jedynie ten bolesny „instrument” wyzysku pracowników. Naruszenia przepisów o czasie pracy, jak możemy stwierdzić na podstawie sprawozdania za 1937 r., dotyczyły 12 503 przypadków, co stanowiło 14,54% ogółu stwierdzanych wykroczeń. Nieprawidłowości dotyczące płac robotniczych utrzymywały się w latach 1928-1937 na porównywalnym poziomie i nie przekraczały 3% ujawnianych naruszeń ustawodawstwa ochronnego. Największą grupę wykroczeń stanowiły naruszenia przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy. O ile w 1928 r. inspektorzy pracy stwierdzili 6637 tego typu naruszeń, o tyle w 1937 r. było to już 50 881 nieprawidłowości, czyli 59,20% wszystkich wykroczeń ujawnionych w toku dokonywanych kontroli. Jeśli chodzi o czwartą grupę wykroczeń, które nazwać możemy porządkowymi, to w 1937 r. stanowiły one 14% wszystkich stwierdzanych naruszeń.

Należy podkreślić, iż liczba wykroczeń zakończonych postępowaniem karno-administracyjnym, w stosunku do ogólnej liczby popełnianych wykroczeń, wynosiła w 1936 r. 16,8%, a w 1937 r. – 19%, a więc zwiększyła się o 2,2%. Tak więc nie wszystkie przekroczenia ścigane były w drodze postępowania karno-administracyjnego. Większość naruszeń i uchybień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy regulowana była w formie nakazów, na zasadzie dyspozycji zawartej w art. 23 rozporządzenia o inspekcji pracy z lipca 1927 r.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie obowiązującego ustawodawstwa ochronnego inspektorzy pracy stwierdzali na terenie zakładów zlokalizowanych w Warszawie i w województwie warszawskim (razem 4236 wykroczeń), najmniej w województwach wschodnich: lwowskim, stanisławowskim i tarnopolskim, gdzie najliczniej były stwierdzane naruszenia przepisów o czasie pracy (łącznie 2233 wykroczenia z tej dziedziny). Ogólnie ujmując, naj-

większe nasilenie wykroczeń występowało w okręgach najsilniej uprzemysłowionych, co było zrozumiałe, biorąc pod uwagę znaczną liczbę występujących zakładów pracy. Stosunkowo spora liczba wykroczeń w okręgach słabo uprzemysłowionych wynikała przede wszystkim z nielicznych kontroli inspekcji pracy, niskiej świadomości prawnej pracowników, ale również z wysokiego bezrobocia i braku reprezentacji związkowej w zakładach pracy.

Zdecydowany wzrost ujawnianych wykroczeń przeciwko ustawodawstwu ochronnemu powodował, że liczba spraw prowadzonych przez inspekcję pracy w latach 1928-1939 w ramach postępowania karno-administracyjnego ulegała systematycznemu wzrostowi. Jak wynika z danych statystycznych, zamieszczonych w tabelach do sprawozdań z działalności inspekcji pracy, w 1928 r. – w pierwszym pełnym roku obowiązywania nowych przepisów – były 1624 takie sprawy, a 3047 spraw skierowano do sądów. Z kolei w 1934 r. były już 8193 sprawy, z czego w 1061 przypadkach skierowano je na drogę postępowania sądowego. W 1937 r. w sumie wszczęto 20 265 spraw, z czego 2511 przekazano do sądów.

Na uwagę zasługują również kwestie związane z odwołaniami od orzeczeń karno-administracyjnych inspektorów pracy. O ile w 1931 r. ukarani przedsiębiorcy zakwestionowali 2766 rozstrzygnięć inspektorów pracy, a w 1933 r. odwołań było 1061, to w 1937 r. było już ich aż 2511, a łącznie ze sprawami pozostałymi z poprzedniego roku aż 3336. Analiza materiałów zawartych w sprawozdaniach okręgowych inspektorów pracy daje częściowe wyjaśnienie tej kwestii. Otóż sądy z reguły bardzo łagodnie orzekały kary w stosunku do przedsiębiorców naruszających przepisy ustawodawstwa ochronnego. W 1937 r. wyniki spraw rozpatrywanych przez sądy przedstawiały się następująco: wymierzono kary grzywny w tej samej wysokości jak w postępowaniu karno-administracyjnym w 482 sprawach (21,7% ogólnej liczby spraw zała-

twionych przez sądy), podwyższono kary w 207 sprawach (9,3%), obniżono kary w 925 sprawach (41,7%), uniewinniono lub umorzono postępowanie w 605 wypadkach (27,3%). Jak widać z tego zestawienia, obwinionym „opłacało się” żądać skierowania sprawy o wykroczenia na drogę postępowania sądowego, gdzie z reguły mogli oni liczyć na łagodniejszy wymiar kary.

### Pozaustawowe obowiązki organów inspekcji pracy

Jak już wielokrotnie podkreślałem, do głównych zadań inspekcji pracy należało właściwe nadzorowanie zakładów pracy, przede wszystkim w obszarze realizacji przez pracodawców przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy. Swojego rodzaju barometrem, obrazującym wypełnianie tych obowiązków, a zarazem miarą skuteczności organów inspekcji pracy w tym zakresie była liczba decyzji kierowanych do zarządów kontrolowanych zakładów i stopień ich realizacji. Decyzje nakazowe wydawane były w kilku głównych blokach zagadnień: w stosunku do pędni, do budynków i ich części, wzniesień i zagłębień, instalacji elektrycznej, silników, ochron osobistych, otoczenia budynków, kotłów, podnośników, narzędzi do obróbki ręcznej, transportu ręcznego, składowania oraz spraw organizacji pracy. Począwszy od 1928 r., kiedy wydano 30 887 decyzji, ich liczba w kolejnych latach systematycznie wzrastała aż do 1937 r., gdy wydano ogółem 66 445 zarządzeń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Był to kres możliwości zatrudnionych inspektorów, biorąc pod uwagę utrzymujący się stan nieobsadzonych wakatów oraz niezwykle małe środki finansowe na realizację zadań ustawowych.

W 1931 r. nałożono na urzędników kolejne czasochłonne zadanie, związane ze skutkami kryzysu gospodarczego. Polska pozostawała przez cały okres dwudziestolecia międzywojennego

krajem o niskim poziomie płac robotniczych. Tylko w przemyśle metalowym i w górnictwie przeciętny zarobek wahał się między 10 zł a 12 zł dziennie. W pozostałych gałęziach przemysłu nie przekraczał 6 zł. Biorąc pod uwagę siłę nabywczą, płace robotnicze tylko w nielicznych przypadkach osiągnęły stan sprzed wybuchu I wojny światowej. Dzięki poprawie sytuacji gospodarczej w kraju, począwszy od 1928 r., zaznaczył się dość silny wzrost płac robotniczych. Ten pozytywny trend został zahamowany w 1930 r., kiedy to z całą siłą nadciągnęły skutki kryzysu ekonomicznego. Drastycznie zaczęły rosnać koszty utrzymania i bezrobocie, przy jednoczesnej obniżce stawek wynagrodzeń wypłacanych robotnikom. Trudności gospodarcze, które odbijały się na położeniu pracobiorców, wynikały również z braku kredytów i środków obrotowych dostępnych dla przedsiębiorców, dlatego o podwyżce uposażeń robotniczych nie mogło być mowy. W tych warunkach walka o utrzymanie siły nabywczej pieniądza stała się jednym z głównych zadań Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Głównego Inspektora Pracy i podległych mu urzędników. Wytyczne postępowania dla inspekcji pracy zostały wyartykułowane w okólniku nr 6 z 1931 r. w sprawie utrzymania poziomu zarobków i obniżki cen, gdzie jednym z zadań postawionych przed inspektorami było utrzymanie dotychczasowego poziomu płac. Szczególną uwagę należało zwracać na kwestie obniżania zarobków w przedsiębiorstwach państwowych, a o wszelkich tego typu działaniach zawiadamiać Głównego Inspektora Pracy. Nakazano inspektorom pracy zwracać także baczną uwagę na poziom cen w sklepach fabrycznych i nakłaniać lokalnych sklepikarzy do otwierania nowych punktów sprzedaży detalicznej, aby wymóc działalność konkurencyjną. Urzędnicy nawiązywali ścisłą współpracę z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi i przekonywali działaczy do podejmowania akcji



Analizując sprawozdania z działalności inspekcji pracy za lata 1927-1937 w zakresie wykroczeń przeciwko ustawodawstwu ochronnemu, można zauważyć jedną charakterystyczną przesłankę, która dotyczyła całego obszaru państwa. Otóż przepisy z reguły były przestrzegane w dużych zakładach pracy, natomiast zdecydowanie większą skalę naruszeń prawa stwierdzano w małych podmiotach, wykorzystujących pracę najemną. Można ten fakt tłumaczyć lepszą znajomością przepisów przez pracodawców i pracowników, ale nie można w tym miejscu negować roli i znaczenia organów nadzoru i kontroli, w tym przede wszystkim inspekcji pracy. Wobec trudności komunikacyjnych i ograniczonych środków na delegacje dotarcie do małych zakładów, położonych z dala od głównych szlaków komunikacyjnych, powodowało trudności, stąd też zdecydowanie rzadziej można było spotkać tam inspektora pracy. Poza tym w dużych zakładach pracy pracowników często reprezentowały organizacje związkowe, które potrafiły wymóc na przedsiębiorcach respektowanie podstawowych praw pracowniczych.

uświadamiającej robotników. Akcja zmierzała do eliminowania nadmiernego pośrednictwa w obrocie towarami celem utrzymania wysokości zarobków pracowniczych i ich jak najwyższej zdolności nabywczej. Zapoczątkowana przez inspekcję pracy akcja w znacznym stopniu skłoniła przedsiębiorców do respektowania ustalonych wysokości płac robotniczych i hamowała ich poczynania w kierunku obniżki zarobków.

Rosnące na początku lat trzydziestych bezrobocie skłoniło władze do podjęcia nowych zadań i ustalenia nowych zasad postępowania dla organów inspekcji pracy. W związku z napływającymi do Głównego Inspektora Pracy danymi, które dotyczyły wzrostu liczby pracowników młodocianych, zatrudnianych w charakterze bezpłatnych robotników, zostało wydane przez szefa urzędu pismo okólnie (12 marca 1931 r.) nakazujące dokładne zbadanie tego zjawiska. W razie konieczności organy inspekcji pracy zobowiązane były kierować stosowne wystąpienia do władz przemysłowych pierwszej instancji, informujące o takich działaniach, z wnioskiem o niezwłoczne podjęcie stosownych działań.

Zadania inspektorów pracy w kwestii walki z bezrobociem szeroko przedstawiono w okólniku nr 20 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 3 listopada 1931 r., a należały do nich: bezwzględne zwalczanie pracy w godzinach nadliczbowych, zakazywanie pracy kobiet i młodocianych na miejsce uprzednio zwolnionych z pracy mężczyzn, jak też zakaz pracy w porze nocnej z naruszeniem obowiązujących przepisów. W celu realizacji tych postulatów w praktyce, przedstawiciele inspekcji pracy zorganizowali w całym kraju liczne konferencje z udziałem przedstawicieli przemysłowców, a także związków zawodowych, na których poinformowano zainteresowane strony o konieczności ich bezwzględnego przestrzegania w celu ograniczenia skutków kryzysu ekonomicznego wśród pracujących załóg. Zawiązano także ścisłą współpra-

cę z organami Policji Państwowej, w celu dokonywania wspólnych kontroli przedsiębiorstw pracujących w nocy, co miało w konsekwencji doprowadzić do wyeliminowania w nich nielegalnej pracy kobiet i dzieci. W związku z przyjętą zasadą redukcji pracy w poszczególnych dniach tygodnia polecono inspektorom pracy jak najściślejsze kontrole w tych przedsiębiorstwach, gdzie realizowana była praca w szóstym dniu tygodnia. Okólnikiem z 10 listopada 1931 r. Główny Inspektor Pracy polecił podległym urzędnikom, aby skutecznie egzekwowali zakaz pracy w zakładach o ruchu ciągłym, w których praca odbywała się w wymiarze powyżej 56 godzin tygodniowo.

Realizowane przez przedstawicieli ministerstwa i inspektorów pracy działania, zmierzające do ograniczenia skutków kryzysu ekonomicznego, z całą pewnością przyczyniły się do usunięcia rażących naruszeń prawa pracy w stosunku do najsłabszych ekonomicznie grup społecznych i ograniczyły redukcję etatów w zakładach pracy. Poza tym spowodowały, iż wszystkie grupy pracowników solidarnie, przyjmując zasadę jak najmniej dotkliwych konsekwencji, ponosiły ciężary związane z objawami kryzysu. W bezpośrednim znaczeniu działalność inspektorów pracy przyczyniła się w sposób zdecydowany do zachowania równowagi i spokoju społecznego w zakładach pracy.

dr Tomasz Kozłowski, nadinspektor pracy  
– kierownik oddziału w Ostrowie Wlkp., OIP w Poznaniu

P.S. Ze względu na znaczną obszerność materiału źródłowego osoby zainteresowane odsyłam do przypisów zawartych w monografii mojego autorstwa „Inspekcja Pracy w latach 1919-1939. Organizacja i działalność”, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2019, s. 200-229.

# Dramat w cieniu suwnicy

## Wysoka cena ludzkich błędów i zaniechań

**Mechanik pojazdów samochodowych wykonujący od niespełna dwóch tygodni zadania hakowego traci oko. Co doprowadziło do nieszczęścia młodego człowieka? Wyjaśniło to postępowanie inspektora pracy.**

**D**o wypadku doszło na terenie hurtowni stali w powiecie nowodworskim. Otrzymała ona zamówienie na stalowe pręty o przekroju kwadratowym, boku 60 mm i długości 6000 mm.

### Bez kwalifikacji i doświadczenia

Gotowe pręty zostały spakowane w paczki po 15 sztuk i ułożone na metalowym regale. Każdą paczkę przewiązano stalowymi linami. Przygotowanie prętów do wywózki polegało na zdjęciu ich z regału oraz przeniesieniu na drogę transportową. Czynności te miały być wykonywane przy użyciu suwnicy pomostowej, natorowej, jednodźwigarowej, o napędzie elektrycznym, sterowanej z poziomu roboczego, wyposażonej m.in. w zawiesie 4-cięgnowe łańcuchowe (łańcuch 10-8, ogniwo potrójne A26 oraz haki zwykle z widła).

Kierownik zmiany zlecił przygotowanie zamówienia dwóm pracownikom zatrudnionym jako pomocnicy magazyniera – hakowi. Pierwszemu z mężczyzn przydzielili zadania hakowego. Jak się później okazało, nigdy wcześniej nie wykonywał on tego typu prac. Mimo to przed dopuszczeniem do pracy nie przeszkolono go w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Drugi pracownik miał obsługiwać suwnicę, chociaż nie posiadał stosownego zaświadczenia kwalifikacyjnego, wydanego przez Urząd Dozoru Technicznego.

### Niezgodnie z instrukcją użytkowania

Prace rozpoczęły się przed godziną 11:00. Operator suwnicy przy użyciu kasety sterowniczej ustawił suwnicę wraz z zawiesiem łańcuchowym bezpośrednio nad transportowanym ładunkiem. Jego kolega wszedł po konstrukcji metalowego regału na składowane na nim pręty i do metalowych lin, którymi związane były wiązki prętów, podpiął dwa z czterech haków umieszczonych na końcu łańcuchów. Wówczas operator unióś pręty i rozpoczął operację przemieszczania ich w poziomie. Wstrzymał jednak tę czynność, gdyż nie był pewien, czy liny, za które podczepiono pręty, wytrzymają



transport. Powrócił z ładunkiem nad regał, lecz nie opuścił go (ładunek pozostawał na wysokości ok. 0,5 m ponad innymi prętami ułożonymi na regale). Wówczas przebywający cały czas na regale pracownik ułożył na leżących na regale prętach po dwie stalowe liny, które miały posłużyć jako nowe uchwyty do transportu pierwszej wiązki. Dopiero wtedy operator opuścił ładunek. Jego kolega zdjął haki z poprzednich mocowań i zapiął je na nowych linach, które wcześniej zawiązał. Także w tym przypadku wykorzystano jedynie dwa zawiesia, pozostałe dwa pozostały luźne (nie zabezpieczano ich przed przypadkowym zahaczeniem o pracownika bądź składowane w hali materiały).

Kiedy operator suwnicy rozpoczął podnoszenie prętów, hakowy przez cały czas znajdował się na regale, w pobliżu ładunku. Asekurował rękoma zawiesia, aby te nie przesunęły się do środka przemieszczanej wiązki prętów. Taki sposób pracy miał narzucić uszkodzonymu jego przełożony, mimo że było niezgodne z zapisami instrukcji użytkowania suwnicy.

### Tragiczne konsekwencje

W trakcie unoszenia ładunku hak jednego z nieprzypiętych cięgien zaklinował się między prętami znajdującymi się pod unoszoną wiązką. Gdy łańcuch się naprężył, zablokowany hak uwolnił się i uderzył pracownika w twarz. W konsekwencji mężczyzna stracił lewe oko.

I tak dopuszczenie do pracy bez stosownych kwalifikacji, brak szkolenia bhp, niewłaściwe polecenia przełożonych i użytkowanie suwnicy niezgodnie z instrukcją doprowadziły do tragedii.

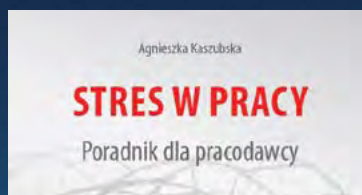
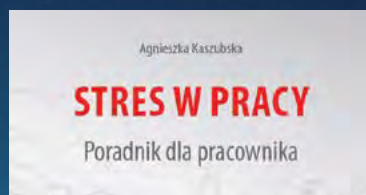
W wyniku kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy dwie decyzje oraz 16 wniosków w wystąpieniu. Ponadto w związku z popełnionymi wykroczeniami osoby organizujące i nadzorujące prace pomocników magazyniera – hakowych ukarano dwoma mandatami karnymi.

Arkadiusz Pietrzak, starszy inspektor pracy, OIP Warszawa



Wydawnictwo  
Państwowej Inspekcji Pracy  
poleca:

## Najnowsze publikacje



# Inspektor Pracy

DODATEK  
TEMATYCZNY  
nr 1/2021

**NOWE ZASADY  
PRZEPROWADZANIA SZKOLEŃ  
W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA  
I HIGIENY PRACY**

oraz

**BADAŃ PROFILAKTYCZNYCH  
W CZASIE PANDEMII KORONOWIRUSA  
SARS-CoV-2**

Ogłoszony rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. stan zagrożenia epidemicznego<sup>1</sup>, a następnie wprowadzony w jego miejsce rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii<sup>2</sup> stan epidemii w znaczący sposób nie tylko zmienił nasze dotychczasowe życie społeczne i zawodowe, ale także spowodował duże zmiany w przepisach prawa pracy, w tym w szczególności dotyczących zasad przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badań profilaktycznych pracowników. Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. „w okresie od dnia 20 marca 2020 r. **do odwołania** na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej ogłasza się stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2”.

W niniejszym opracowaniu zostały omówione zmiany w przepisach prawa pracy dotyczące nowych zasad przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badań profilaktycznych (wstępnych, kontrolnych i okresowych badań lekarskich), które obowiązują w okresie trwającego stanu epidemii oraz będą obowiązywać w okresie bezpośrednio po jego zakończeniu. Zostały też uwzględnione (wynikające głównie z Kodeksu pracy) wszystkie aktualne odstępstwa i zwolnienia od przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badań profilaktycznych, które nie są i nie były związane z ogłoszonym stanem zagrożenia epidemicznego lub stanem epidemii.

#### Opracował:

**Tadeusz Strępek**, wykładowca prawa pracy na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie,  
radca prawny, starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Kraków

## WSTĘP

### OBOWIĄZKI PRACODAWCY W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

W Kodeksie pracy można wyróżnić dwie grupy przepisów, tj. przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy (zwane też przepisami technicznego bezpieczeństwa pracy) oraz pozostałe przepisy, nienależące do bhp (zwane przepisami z zakresu prawnej ochrony pracy). Przepisy z tej drugiej grupy mają co do zasady charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (tj. charakter norm semiimperatywnych), które dopuszczają odstępstwa tylko w jednym kierunku, a mianowicie jedynie na korzyść pracowników. W praktyce oznacza to uprawnienie pracodawcy albo do zmniejszenia obowiązków ciążyących na pracownikach, albo do zwiększenia uprawnień przysługujących im z przepisów prawa pracy.

Charakter prawny przepisów bhp różni się diametralnie od pozostałych przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy. Przepisy technicznego bezpieczeństwa pracy, zawarte przede wszystkim w dziale 10 „Bezpieczeństwo i higiena pracy” (art. 207-237<sup>15</sup>) mają – ze względu na przedmiot ochrony, którym jest życie i zdrowie ludzkie, a więc życie i zdrowie nie tylko pracowników, lecz także innych osób fizycznych świadczących pracę poza stosunkiem pracy – charakter norm prawnych bezwzględnie wiążących (*ius cogens*). Przepisy mające taki charakter nie mogą być zmienione przez pracodawcę ani jednostronnie, ani w drodze porozumienia zawartego z pracownikami (osobami fizycznymi świadczącymi pracę) czy też z organizacjami związków zawodowych. Wiążą one w równym stopniu nie tylko pracodawcę i pracowników, lecz także pozostałe osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz, co istotne, osoby wykonujące czynności kontrolne i inspekcyjne, w tym oczywiście inspektora pracy.

Do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w pierwszym rzędzie należą przepisy dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp oraz badań profilaktycznych. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom i innym osobom fizycznym świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym przestrzeganie przepisów bhp dotyczących systematycznego prowadzenia szkoleń w dzie-

dzinie bhp oraz badań profilaktycznych, należy do najistotniejszych obowiązków pracodawcy. Zgodnie z podstawową zasadą prawa pracy, wyrażoną w art. 15 k.p., pracodawca ma obowiązek zapewniania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zasada ta odnosi się nie tylko do pracownika, ale do każdej osoby fizycznej wykonującej pracę i/lub usługi bądź inne zajęcia zarobkowe, w tym do osób dopuszczonych do wykonywania usług wolontariatu, odbycia praktyki absolwenckiej lub zawodowej czy stażu dla bezrobotnych.

Naruszenie tych obowiązków skutkuje wdrożeniem przez Państwową Inspekcję Pracy procedury dotyczącej odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, o której mowa w art. 283 § 1 k.p. Stosownie do tego artykułu, kto będąc odpowiedzialnym za stan bhp albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bhp, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Zatem odpowiedzialność taką ponosi w szczególności osoba kierująca (nadzorująca pracę, dopuszczająca do pracy) np. zleceniobiorcą, który został dopuszczony do wykonywania pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp i/lub badań profilaktycznych. Ponadto pracodawca może ponosić odpowiedzialność karną za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, przewidzianą w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową” (art. 218-221 k.k.). W myśl art. 220 k.k., kto będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3, a jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku, przy czym zgodnie z § 3 tego artykułu nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

## Część pierwsza

### Szkolenia wstępne i okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

#### I. ZASADY OGÓLNE

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy, wynikającym z art. 94 pkt 4 k.p. jest systematyczne przeprowadzanie szkoleń wstępnych i okresowych pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązek ten precyzuje art. 237<sup>3</sup> § 1 i § 21 k.p., stanowiąc, że nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz do prowadzenia okresowych szkoleń bhp. Ponadto sam pracodawca obowiązany jest odbyć szkolenie z bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie takie powinno być okresowo powtarzane.

Szczegółowe zasady przeprowadzania takich szkoleń zostały określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pra-

cy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>3</sup> (dalej jako „rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp”).

#### II. SZKOLENIE WSTĘPNE: INSTRUKTAŻ OGÓLNY, INSTRUKTAŻ STANOWISKOWY

Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy. W myśl art. 237<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy, szkolenie wstępne pracownika (tj. zarówno instruktaz ogólny, jak i instruktaz stanowiskowy) przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

#### III. SZKOLENIE OKRESOWE

Pracodawca jest obowiązany zapewnić prowadzenie okresowych szkoleń pracowników w dziedzinie bhp. Zgod-

nie z art. 237<sup>3</sup> § 2<sup>2-24</sup> k.p. szkolenie okresowe pracownika **nie jest wymagane** w przypadku zatrudnienia 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, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1 k.p., wynika, że jest to konieczne. Jeśli rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka. Przepis ten stosuje się odpowiednio także wtedy, gdy z dokonanej oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1 k.p. wynika, że przeprowadzenie szkolenia okresowego 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) stało się konieczne. W takim przypadku szkolenie okresowe przeprowadza się w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia dokonania oceny ryzyka.

Stosownie do § 15 ust. 5 rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp, ze szkolenia okresowego może zostać zwolniona osoba (zatem decyzja co do takiego zwolnienia należy do swobodnego uznania pracodawcy), która:

- 1) przedłoży aktualne zaświadczenie o odbyciu w tym okresie u innego pracodawcy wymaganego szkolenia okresowego;
- 2) odbyła w tym okresie szkolenie okresowe wymagane dla osoby zatrudnionej na stanowisku należącym do innej grupy stanowisk, jeżeli jego program uwzględnia zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego obowiązującego na nowym stanowisku pracy.

Ponadto z § 17 rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp wynika, że ukończenie w okresie, w którym powinno być przeprowadzone szkolenie okresowe, szkolenia, doksztalcania lub doskonalenia zawodowego związanego z nauką zawodu, przyuczeniem do zawodu albo podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, uwzględniającego program szkolenia okresowego wymagany dla określonego stanowiska pracy, uważa się za równoznaczne z odbyciem takiego szkolenia.

Należy podkreślić, że wydane na podstawie art. 46a i art. 46b pkt 1-6 i 8-13 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi<sup>6</sup> rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii<sup>7</sup>, które weszło w życie z dniem 28 grudnia 2020 r., w § 28 ust. 11 wprowadziło **do odwołania zakaz** (z wyjątkami i ograniczeniami wymienionymi w § 28 ust. 1-10, 12, 13) organizowania zgromadzeń, w tym imprez, spotkań i zebrań niezależnie od ich rodzaju. Z § 28 ust. 13 pkt 12 wynika, że zakaz ten nie dotyczy „szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”. Z dniem wejścia w życie kolejnego (nowego) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (które uchylilo w całości poprzednie rozporządzenie z dnia 21 grudnia 2020 r.), ograniczenia dotyczące organizowania zgromadzeń, w tym imprez, spotkań i zebrań zostały zmienione, jednakże zakaz nadal nie dotyczył szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Aktualnie obowiązuje kolejne (trzecie) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii<sup>8</sup>, które w § 26 ust. 13 pkt 14 utrzymało w mocy wyjątek polegający na możliwości przeprowadzania – w okresie trwającego stanu epidemii wywołanego zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp.

Zapis ten może rodzić wątpliwości co do zakresu wyłączenia z zakazu szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z uwagi na to, że szkolenie takie składa się z dwóch niezależnych części, tj. szkolenia wstępnego ogólnego (instruktazu ogólnego) i szkolenia wstępnego na stanowisku pracy (instruktazu stanowiskowego). Z art. 12e ust. 1

### Szczegółne zasady przeprowadzania wstępnych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii

W dniu 18 kwietnia 2020 r. weszła w życie nowelizacja<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>, która dodała art. 12e ust. 1 w brzmieniu:

„W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z **wyjątkiem instruktazu stanowiskowego**:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- 2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- 3) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- 4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką”.

## Szczególne zasady przeprowadzania okresowych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii

W dniu 18 kwietnia 2020 r. weszła w życie nowelizacja 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, która dodała art. 12e ust. 2 w brzmieniu:

„W przypadku gdy termin przeprowadzenia **szkolenia okresowego** w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w:

- 1) okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
- 2) w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii – termin ten wydłuża się do 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii”.

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 wynika jednak, że w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego. Z uwagi na hierarchię źródeł prawa (istnienia wymogu zgodności aktów niższego szczebla [rangi] z aktami wyższego szczebla), należy przyjąć, że uchylenie zakazu, o którym mowa w § 26 ust. 13 pkt 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii nie dotyczy „całego szkolenia wstępnego”, lecz tylko jego drugiej części – instruktażu stanowiskowego. Jest to podyktowane tym, że instruktaż stanowiskowy odbywa się zawsze na stanowisku, na którym ma być zatrudniony instruowany pracownik, tj. w miejscu, gdzie pracownik ma nabyć wiedzę i praktyczne umiejętności z zakresu bezpiecznego wykonywania powierzonej pracy. Przeprowadzenie szkolenia wstępnego ogólnego (instruktażu ogólnego) dopuszczalne jest wyłącznie za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (tj. zdalnie, np. w drodze e-learningu).

Dotychczas (przed wprowadzeniem stanu epidemii) szkolenia okresowe w dziedzinie bhp powinny się odbywać nie rzadziej niż:

- co roku dla stanowisk, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne;
- co 3 lata dla stanowisk robotniczych;
- co 5 lat dla stanowisk kierowniczych, inżyniersko-technicznych oraz pozostałych stanowisk, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne, albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- co 6 lat dla stanowisk administracyjno-biurowych.

Pierwsze szkolenie okresowe powinno się odbyć w ciągu 6 miesięcy od momentu rozpoczęcia pracy przez osobę zatrudnioną na stanowisku kierowniczym lub 12 miesięcy w przypadku pozostałych pracowników.

Przepisy wprowadzające ograniczenia obowiązujące w czasie stanu epidemii jednoznacznie stwierdzają, że termin szkolenia okresowego bhp (zarówno pierwszego szkolenia okresowego, jak i kolejnych) ulega wydłużeniu do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii. Oznacza to, że pracodawcy w czasie pandemii nie organizują i nie przeprowadzają szkoleń okresowych bhp.

Dlatego przeprowadzanie wszelkiego rodzaju szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przeprowadzanie bezpośrednich egzaminów kończących takie szkolenia w czasie stanu epidemii w formach: instruktażu, kursu i seminarium, jest zakazane (zabronione). Należy jednak przyjąć, że pracodawca – z bardzo ważnych i udokumentowanych powodów – może zorganizować i przeprowadzić szkolenie okresowe bhp w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, tj. zdalnie, w formie samokształcenia kierowanego, o którym mowa w § 1a pkt 5 rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp, zachowując przy tym wymogi wynikające z § 15 ust. 1 i 2 tego rozporządzenia. Zgodnie z tym paragrafem samokształcenie kierowane to forma szkolenia umożliwiająca uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców.

Naruszenie zakazu przeprowadzania szkoleń okresowych w dziedzinie bhp we wskazanych wcześniej bezpośrednich formach zagrożone jest, zgodnie z art. 48a ust. 1 pkt 3 usta-

wy dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, karą pieniężną w wysokości od 10 000 zł do 30 000 zł. Karę pieniężną wymierza, w drodze decyzji administracyjnej, państwowy powiatowy inspektor sanitarny (państwowy graniczny inspektor sanitarny). Decyzja w sprawie kary pieniężnej podlega natychmiastowemu wykonaniu z dniem jej doręczenia przez państwowego inspektora sanitarnego. W przypadku ponownego naruszenia tego zakazu wysokość kary pieniężnej – zgodnie z 48a ust. 5 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi – jest nie niższa od wysokości kary pieniężnej wymierzonej poprzednio za takie naruszenie, z tym że państwowy inspektor sanitarny ustala ją, dokonując powiększenia o 25% wysokości poprzednio wymierzonej kary pieniężnej.

Należy przyjąć, że pracownicy pozostający na kwarantannie lub w izolacji w związku z epidemią COVID-19 mogą brać udział w szkoleniach bhp. Podyktowane to jest tym, że w okresie kwarantanny i izolacji dopuszczalne jest – na określonych warunkach – świadczenie pracy w formie zdalnej. Podkreślić należy, że warunkiem udziału w takim szkoleniu jest odpowiedni stan zdrowia pracownika, tzn. pozwalający mu na wykonywanie pracy.

## Część druga

### Wstępne, kontrolne i okresowe badania lekarskie (badania profilaktyczne)

#### I. ZASADY OGÓLNE

Z art. 229 § 4 k.p. jednoznacznie wynika, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego (tj. bez wymaganego orzeczenia lekarskiego: wstępnego, kontrolnego lub okresowego), stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Badania profilaktyczne są z jednej strony środkami profilaktycznymi, pozwalającymi zapobiec dopuszczeniu do pracy pracownika, który danej pracy – z uwagi na przeciwwskazania do jej wykonywania – nie powinien wykonywać, a z drugiej strony stanowią swoisty monitoring stanu zdrowia pracowników, mający potwierdzić brak przeciwwskazań do pracy na danym (konkretnym i określonym) stanowisku pracy, a więc zdolność pracownika do wykonywania umówionej i powierzonej pracy. Osoba przyjmowana do pracy, oprócz szeroko rozumianych kwalifikacji zawodowych do wykonywania danej pracy, powinna również posiadać odpowiednie „kwalifikacje zdrowotne”, które – choć przede wszystkim służą ochronie jej zdrowia i życia (istotnie ograniczają wystąpienie u niej ryzyka związanego z wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi) – to także zabezpieczają pracodawcę przed przyszłymi roszczeniami ze strony pracownika i pozwalają mu w sposób pośredni wpływać na kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla wszystkich pracowników. W uzasadnieniu wyroku z dnia 22 czerwca 2015 r. o sygn. akt I PK 235/14<sup>9</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego „**stanowi zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy, nawet bez oceny, czy pracownik mógł ze względu na stan zdrowia pracę tę wykonywać**”.

Szczegółowe zasady przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakre-

su profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy<sup>10</sup> (zwane dalej rozporządzeniem w sprawie badań profilaktycznych). Do przeprowadzania wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich uprawnieni są wyłącznie lekarze spełniający dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, określone w § 7 rozporządzenia w sprawie badań profilaktycznych, z tym, że badania profilaktyczne pracowników, u których na stanowisku pracy nie stwierdzono występowania czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, mogą przeprowadzać również lekarze posiadający specjalizację w dziedzinie medycyny ogólnej lub medycyny rodzinnej.

Z dniem 16 grudnia 2020 r. weszły w życie przepisy wprowadzające zmiany w zakresie badań profilaktycznych pracowników. Wprowadziło je rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 12 listopada 2020 r. w sprawie zmiany rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników [...]<sup>11</sup>. W wyniku dokonanych zmian lekarze medycyny pracy mogą samodzielnie skierować pracownika na specjalistyczne badania konsultacyjne otolaryngologiczne, neurologiczne, okulistyczne, dermatologiczne, alergologiczne lub psychologiczne (nie muszą już korzystać z konsultacji lekarzy specjalistów). Ponadto zmiana wprowadziła nowy załącznik „Wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników”, w którym zmieniona została zalecana częstotliwość badań profilaktycznych.

#### II. WSTĘPNE I KONTROLNE BADANIA LEKARSKIE

Kontrolnym badaniom lekarskim podlega pracownik, którego niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwała dłużej niż 30 dni. Kontrolne badanie lekarskie ma na celu ustalenie zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, tj. sprawdzenie, czy przebyta przez pracownika choroba, której leczenie zostało zakończone, nie ma wpływu na jego zdolność do wykonywania dalszej pracy.

Wstępnym badaniom lekarskim – zgodnie z art. 229 § 11 i 12 Kodeksu pracy – **nie podlegają osoby:**

- 1) przyjmowane ponownie do pracy **u tego samego pracodawcy** na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy **u innego pracodawcy** na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Przepis pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Pracodawca w przypadkach, o których mowa w pkt 2, oraz w razie przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą, żąda od osoby przyjmowanej do pracy aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku, oraz skierowania na badania będącego podstawą wydania tego orzeczenia.

W wymienionych przypadkach pracodawca jest obowiązany przechowywać w aktach osobowych pracowników zarówno orzeczenia lekarskie, jak i skierowania na badania lekarskie uzyskane od osób przyjmowanych do pracy.

### Szczególne zasady przeprowadzania kontrolnych i wstępnych badań lekarskich w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii

Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw<sup>12</sup> w art. 1 pkt 11 znowelizowała ustawę 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 poprzez dodanie – z mocą **od dnia 8 marca 2020 r.** – nowego art. 12a ust. 3 w brzmieniu:

„W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentyisty<sup>13</sup> co oznacza, że badanie lekarskie może być przeprowadzone zdalnie. Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia<sup>14</sup> (przepis ten dotyczy elektronicznej dokumentacji medycznej). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika”.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentyisty „Ilekroć w przepisach ustawy jest mowa o lekarzu bez bliższego określenia, rozumie się przez to również lekarza dentyistę”. Oznacza to, że pod pojęciem „innego lekarza” uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego i wydania odpowiedniego orzeczenia należy rozumieć także lekarza dentyistę.

W dniu 16 grudnia 2020 r. weszła w życie najnowsza nowelizacja<sup>15</sup> art. 12a ust. 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, oraz niektórych innych ustaw, **która wydłużyła termin ważności orzeczenia lekarskiego wydanego przez innego lekarza z 30 do 180 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego**, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo po odwołaniu stanu epidemii. Obecnie – **od 16 grudnia 2020 r.** – zgodnie z art. 12a ust. 3 „W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii [...]”

Ponadto wymieniona nowelizacja dodała w art. 12a ust. 5 pkt 1 i 2 w brzmieniu:

„W trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii:

- 1) w stosunku do osoby zatrudnianej na stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe okresy, o których mowa w art. 229 § 11 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zostają wydłużone do 180 dni,
- 2) wstępnym badaniom lekarskim **nie podlegają osoby** zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy”.

W związku z powyższym od dnia 16 grudnia 2020 r. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe (na to samo stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy inne niż administracyjno-biurowe) w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe (na każde stanowisko pracy inne niż administracyjno-biurowe) w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem jednak osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych;
- 3) osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe (niezależnie od tego, czy są one przyjmowane do pracy u tego samego pracodawcy, czy u innego pracodawcy, i niezależnie od upływu czasu pracy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy), jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy”.

Przepis pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Pracodawca – w przypadkach, o którym mowa w pkt 2 i 3 oraz w razie przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą – żąda od osoby przyjmowanej do pracy aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będącego podstawą wydania tego orzeczenia. W wymienionych przypadkach pracodawca jest obowiązany przechowywać w aktach osobowych pracowników zarówno orzeczenia lekarskie, jak i skierowania na badania lekarskie uzyskane od takich osób przyjmowanych do pracy.

### III. OKRESOWE BADANIA LEKARSKIE

Stosownie do art. 229 § 2 k.p. okresowym badaniom lekarskim podlegają wszyscy pracownicy niezależnie od podstawy zatrudnienia, zajmowanego stanowiska pracy i wymiaru czasu pracy. Częstotliwość takich badań określają wskazówki metodyczne, o których mowa w załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie badań profilaktycznych. Lekarz przeprowadzający takie badanie może wyznaczyć krótszy termin następnego badania okresowego, niż to określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2002 r.<sup>16</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że „Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przy-

padku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika”. Oznacza to, że pracodawca, jeżeli poweźmie uzasadnione wątpliwości co do aktualności badań profilaktycznych pracownika, może – z uwagi na zapewnienie w zakładzie pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – skierować pracownika na badania okresowe, pomimo aktualności posiadanych przez pracownika badań profilaktycznych.

Ponadto pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających – zgodnie z art. 229 § 5 k.p. – jest obowiązany zapewnić tym pracownikom na swój koszt tzw. końcowe okresowe badania lekarskie:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami,
- po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

### Szczególne zasady przeprowadzania okresowych badań lekarskich w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii

Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw w art. 1 pkt 11 znowelizowała ustawę 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 poprzez dodanie – z mocą **od dnia 8 marca 2020 r.** – nowego art. 12a ust. 1 i 2 w brzmieniu:

„W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:

- 1) art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) art. 39j i art. 39k ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym<sup>17</sup>;
- 3) art. 22b ust. 7 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym<sup>18</sup> w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w pkt 1-3 i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu”.

W dniu 16 grudnia 2020 r. weszła w życie najnowsza nowelizacja art. 12a ust. 2 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, oraz niektórych innych ustaw<sup>19</sup>, która **wydłużyła termin na podjęcie wykonywania zawieszonych obowiązków dotyczących okresowych badań lekarskich z 60 do 180 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego**, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo po odwołaniu stanu epidemii.

Obecnie – od 16 grudnia 2020 r. – zgodnie z art. 12a ust. 2. „Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu.”

W związku z powyższym zawieszenie obowiązków wynikających z przepisów bhp, w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, dotyczy obowiązków wynikających z następujących przepisów:

- art. 229 § 2 Kodeksu pracy zdanie pierwsze: „pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim”;
- art. 229 § 4a Kodeksu pracy w zakresie badań okresowych: „okresowe badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę”;
- art. 229 § 5 Kodeksu pracy: „Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:
  - po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
  - po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami”.

Ponadto w myśl art. 31 m ust. 1 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, który został dodany przez art. 1 pkt 17 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, a który następnie został zmieniony przez art. 1 pkt 26 ustawy z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw<sup>20</sup>, **wszystkie orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni<sup>21</sup> od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.**

Z art. 31 m ust. 2 i 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. wynika, że jeżeli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich, innych niż badania profilaktyczne (wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie), lub badań psychologicznych, wymagają posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, a ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 90 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Należy podkreślić, że ograniczenia obowiązujące w czasie stanu pandemii, dotyczące badań profilaktycznych, nie dotyczą przeprowadzania „innych badań lekarskich” niż „badania profilaktyczne”. Rozporządzenie w sprawie badań profilaktycznych reguluje także zasady i tryb wydawania m.in.

1. zaświadczeń i świadectw lekarskich do celów przewidzianych w art. 92 § 1, art. 1295 pkt 2, art. 177 § 1 i 3, art. 178 § 1, art. 180 § 3 i 4, art. 185 Kodeksu pracy oraz w przepisach o urloпах wychowawczych;

2. wydawania orzeczeń lekarskich:

a) o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 k.p.);

b) stwierdzających u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 k.p.);

c) stwierdzających niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup inwalidów (art. 231 k.p.).

W przypadkach wymienionych w pkt 2 a-c przeprowadzenie badań lekarskich poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych i orzekanie o możliwości wykonywania dotychczasowej pracy przeprowadza się na podstawie skierowania na badania lekarskie wydanego przez pracodawcę po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy (§ 6 pkt 1 rozporządzenia w sprawie badań profilaktycznych).

Ograniczenia prawne, obowiązujące w czasie stanu epidemii wywołanego zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, jednoznacznie stwierdzają, że zawieszeniu ulegają obowiązki dotyczące przeprowadzania okresowych badań profilaktycznych pracowników. Podjęcie i wykonanie takich obowiązków przez pracodawcę powinno nastąpić dopiero po odwołaniu stanu epidemii, w terminie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania stanu epidemii. Prostą konsekwencją „zawieszenia obowiązków” jest ich czasowe wstrzymanie. Co oznacza, że obecnie brak jest podstawy prawnej uprawniającej pracodawcę do przeprowadzania badań okresowych, a tym samym do wydawania skierowań na takie badania. Z tego samego powodu w czasie obecnego stanu epidemii inspektor pracy nie może wydać pracodawcy decyzji administracyjnej (nakazu) w sprawie skierowania pracow-

nika na okresowe badania profilaktyczne celem uzyskania zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na zajmowanym stanowisku pracy, a pracownik nie jest zobowiązany do wykonania polecenia służbowego pracodawcy – udania się na badania okresowe. W żadnym przypadku nie można się zgodzić z wyrażanymi poglądami i opiniami, że za zgodą pracownika – przy zachowaniu reżimu sanitarnego – można przeprowadzać okresowe badania lekarskie oraz że można kierować na badania okresowe, gdyż Kodeks pracy określa minimalne wymagania (natomiast poziom ochrony pracownika może zostać w każdym czasie zwiększony). Jak wskazałem na początku opracowania, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących, dlatego nie można ich zmieniać i uzupełniać według swojego uznania. Ponadto uznaniowość w tej sprawie dawałaby furtkę do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz niewątpliwie godziłaby w dobra osobiste pracowników.

Na zakończenie warto przypomnieć kilka podstawowych uwag na temat koronawirusa SARS-CoV-2 (ang. *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*), który jest patogenem wirusowym (a nie bakterią), wywołującym ostrą chorobę układu oddechowego – COVID-19. Jako groźny chorobotwórczy czynnik biologiczny, którego wielkość wynosi od kilkudziesięciu do kilkuset nanometrów, powoduje szczególne zagrożenie dla zdrowia i życia ludzkiego i wymaga specjalnego reżimu sanitarnego oraz specjalnych metod zwalczania. W wielu przypadkach (co możemy obecnie zaobserwować) SARS-CoV-2 prowadzi u zainfekowanych osób do śmierci z powodu niewydolności oddechowej, w następstwie uszkodzenia pęcherzyków płucnych, oraz do innych chorób, w tym groźnych chorób układu krążenia i chorób neurologicznych. Jako czynnik wysoce zakaźny łatwo się rozprzestrzenia, gdyż jest przenoszony nie tylko poprzez kontakt bezpośredni (od człowieka do człowieka, np. w czasie kichania, kaszlu, a nawet w trakcie rozmowy), ale także poprzez kontakt pośredni (poprzez zakażone przedmioty i powierzchnie) oraz – co zostało już naukowo udowodnione – drogą powietrzną (zakażenie następuje poprzez wdychanie zakażonego powietrza). Widać zatem, jak ważne jest w walce z koronawirusem SARS-CoV-2 przestrzeganie wszystkich wprowadzonych obostrzeń, w tym przede wszystkim dotyczących ograniczeń

w przeprowadzaniu szkoleń w dziedzinie bhp i badań profilaktycznych.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11 grudnia 2020 r., zmieniające rozporządzenie w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U., poz. 2234), dodało do wykazu szkodliwych wirusów wirus SARS-CoV-2, nazywając go „koronawirusem zespołu ostrej niewydolności oddechowej” i zaliczyło go – w klasyfikacji szkodliwych czynników biologicznych – do wysokiej, trzeciej grupy zagrożenia (w klasyfikacji szkodliwych czynników biologicznych istnieją cztery grupy zagrożenia; najgroźniejsze są czynniki zaliczone do czwartej grupy zagrożenia). Trzecia grupa zagrożenia oznacza, że szkodliwy czynnik biologiczny został prawnie uznany za czynnik, który „może wywoływać u ludzi ciężkie choroby, jest niebezpiecz-

ny dla pracowników, a jego rozprzestrzenienie w populacji ludzkiej jest bardzo prawdopodobne, jednakże zazwyczaj istnieją w stosunku do niego skuteczne metody profilaktyki lub leczenia”.

W związku z trwającą walką z pandemią COVID-19 należy bezwzględnie przestrzegać – wyrażonej przez Ministra Zdrowia – zasady sanitarno-epidemiologicznej DDM, która oznacza: po pierwsze, zachowanie przynajmniej 1,5 metrowego dystansu od innych osób; po drugie, dezynfekcję rąk i powierzchni; po trzecie, noszenie maseczki zasłaniającej zarówno usta, jak i nos. Rygorystyczne przestrzeganie wprowadzonych ograniczeń i zakazów oraz zasady DDM (dystans, dezynfekcja, maseczka) jest warunkiem koniecznym do przerwania transmisji wirusa i do ponownego otwarcia wszystkich zakładów pracy.

### Opracował:

**Tadeusz Stręk**, wykładowca prawa pracy na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, radca prawny, starszy inspektor pracy – specjalista, OIP Kraków

### Przypisy:

1. Dz.U. poz. 433.
2. Dz.U. poz. 491 z późn. zm.
3. Dz.U. nr 180, poz. 1860; zmiany: Dz.U. z 2005 r. nr 116, poz. 972; Dz.U. z 2007 r. nr 196, poz. 1420; Dz.U. z 2019 r. poz. 1099.
4. Wprowadzona art. 73 pkt 16 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. poz. 695).
5. Dz.U. poz. 374, 567 i poz. 568.
6. Dz.U. z 2020 r. poz. 1845 i 2112.
7. Dz.U. nr 2316 z późn. zm.
8. Dz.U. poz. 512.
9. Orzeczenie zamieszczone w Lex nr 2026874.
10. Tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 2067; zmiana: Dz.U. z 2020 r. poz. 2131.
11. Dz.U. Poz. 2131.
12. Dz.U. poz. 568 z późn. zm.
13. Dz.U. z 2020 r. poz. 514 i 567.
14. Dz.U. z 2019 r. poz. 408, 730, 1590 i 1905.
15. Dokonana ustawą z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2255).
16. Sygn. akt I PK 44/02, OSNP 2004/12/209.
17. Dz.U. z 2019 r. poz. 2140.
18. Dz.U. z 2019 r. poz. 710, 730, 1214, 1979 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284, 400 i 462.
19. Dokonana ustawą z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2255).
20. Dz.U. poz. 2255.
21. Do 15 grudnia 2020 r. było to 60 dni.

