



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6 (484) 2023

## O bezpieczeństwie na budowach w całej Polsce

Jubileuszowa edycja  
Tygodnia Bezpieczeństwa  
pod hasłem „Stop ma moc.  
Uważam, nie narażam”

(str. 18)

## Tryb dyscyplinarny

Przesłanki rozwiązania  
stosunku pracy bez  
wypowiedzenia przez  
pracodawcę z winy  
pracownika

w świetle orzecznictwa  
Sądu Najwyższego

(str. 6)

## Pod szczególną ochroną

Ochrona działaczy związkowych  
przed jednostronną zmianą  
warunków pracy lub płacy

(str. 29)





3. W SEJMIE RP: Kontrole i działania prewencyjne PIP w budownictwie
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Tryb dyscyplinarny. Przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego
11. Kto jest uprawniony do reprezentowania firmy? Reprezentacja podmiotu a kontrola PIP (cz. 2)
16. Dyrektywy unijne a polskie prawo pracy. Konferencja Państwowej Inspekcji Pracy
18. O bezpieczeństwie na budowach w całej Polsce. Jubileuszowa edycja Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Stop ma moc. Uważam, nie narażam”
25. Praca międzynarodowych organizacji na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego
29. Pod szczególną ochroną. Ochrona działaczy związkowych przed jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy
32. Dofinansowanie z ZUS na poprawę bhp

## 18 O bezpieczeństwie na budowach w całej Polsce

Przy pełnym wsparciu i zaangażowaniu PIP w dniach 15-21 maja już po raz dziesiąty odbył się Tydzień Bezpieczeństwa. Inspektorzy pracy we wszystkich okręgach szkolili, prowadzili warsztaty, propagowali dobre praktyki i kulturę bezpieczeństwa w branży budowlanej. Ta największa w Polsce inicjatywa na rzecz poprawy bezpieczeństwa na budowach organizowana jest przez sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przy wsparciu partnerów instytucjonalnych i branżowych.

## 6 Tryb dyscyplinarny



## 11 Kto jest uprawniony do reprezentowania firmy? (cz. 2)



## 25 Praca międzynarodowych organizacji na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego



Wydawca:  
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:  
Karolina Skonieczna  
– redaktor prowadzący  
Magdalena Giedrojc – korekta  
Agnieszka Piętko – redaktor  
techniczny, projekt okładki

Zdjęcia:  
Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay,  
Unsplash, vecteezy

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

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo  
zmiany tytułów i skracania  
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. M. Gołaś

16 maja 2023 r. na Zamku Książ odbyło się wyjazdowe posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Tematem obrad były m.in. „Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego” oraz „Bezpieczeństwo podczas prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości i w przestrzeniach zamkniętych”.



## Kontrole i działania prewencyjne PIP w budownictwie

Referaty i materiały Państwowej Inspekcji Pracy zaprezentowali podczas posiedzenia: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** i zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**.

– Kontrole prac budowlanych przeprowadzane przez inspektorów pracy potwierdzają utrzymujący się wysoki poziom nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a największe i najczęściej skutkujące wypadkami przy pracy nieprawidłowości dotyczą bezpiecznej organizacji pracy na wysokości – podkreśliła szefowa PIP.

W ocenie Katarzyny Łażewskiej-Hrycko stan bezpieczeństwa pracy w budownictwie jest od lat niezadowalający, pomimo znaczącego postępu w technice i dostępności rozwiązań ułatwiających wykonywanie robót budowlanych. Przyczyną większości problemów związanych z bezpieczeństwem jest prowadzenie prac bez nadzoru osób odpowiedzialnych oraz zła, niebezpieczna organizacja pracy na placu budowy.

– Sięgając po sprawdzone rozwiązania kontrolne i pozakonrolne, chcemy budować wysoką kulturę pracy w sektorze budowlanym – zadeklarowała Główny Inspektor Pracy.

Podstawowym założeniem strategii Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 roku było przeprowadzenie kontroli na 1000 placach budów w ramach pierwszych dwóch grup określonych w strategii. Założenie to zostało zrealizowane.

• Wytypowano i objęto stałym nadzorem 102 place budów, na których realizowane są inwestycje o szczególnym znaczeniu ze względu na ich wielkość, technologię wykonania lub specyfikę prac. Nadzór nad tymi inwestycjami będzie kontynuowany w ciągu następnych 2 lat.

- Skontrolowano 1004 place budów w ramach pozostałych działań kontrolnych prowadzonych w ciągu całego roku.
- Skontrolowano 1895 małych placów budów podczas akcji kontrolnych przeprowadzonych w czerwcu i we wrześniu.

Kontrole koncentrowały się na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych, w szczególności w obszarach dotyczących prac identyfikowanych od lat jako charakteryzujące się występowaniem największej liczby nieprawidłowości, w tym skutkujących bezpośrednimi zagrożeniami zdrowia i życia pracujących.

W celu poprawy bezpieczeństwa na placach budów Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi również wiele działań prewencyjno-promocyjnych. W 2022 roku rozpoczęła realizację 3-letniej „Strategii kontroli i prewencji dla sektora budowlanego”. Częścią tej strategii jest kampania „Budowa. STOP wypadkom!”. Dzięki niej Państwowa Inspekcja Pracy chce dotrzeć do wszystkich, którzy mają wpływ na bezpieczeństwo pracy na placach budów, przede wszystkim do pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli służby bhp.

Analiza wyników kontroli i przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, że kontrole warunków pracy na budowach oraz podejmowane działania prewencyjne nie są w stanie samodzielnie znacząco wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

– Konieczne jest także aktywne włączenie się inwestorów oraz zmiana podejścia samych pracodawców do odpowiedzialności za zdrowie i życie podległych osób. Drogą do trwałej poprawy warunków pracy w miejscach wykonywanych robót budowlanych jest również zaangażowanie pracowników w tworzenie środowiska pracy zgodnego z przyjętymi standardami – wskazał Jarosław Leśniewski.





### Polsko-czeski protokół

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** oraz szef czeskiego Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy **Rudolf Hahn** podpisali 6 czerwca 2023 r. protokół o współpracy i wymianie informacji. Dokument reguluje m.in. kwestie zwalczania naruszania praw pracowniczych w Polsce i w Czechach i jest efektem wieloletniej współpracy polskiej oraz czeskiej inspekcji pracy, co podkreśliła Katarzyna Łażewska-Hrycko. „Stanowi on podsumowanie bieżących potrzeb, wzajemnych oczekiwań co do dalszych kierunków działania w świetle szeregu zmian legislacyjnych, które miały miejsce w ostatnich latach, w szczególności na poziomie ustawodawstwa unijnego” – powiedziała Główny Inspektor Pracy. Na potrzebę zaktualizowania poprzedniej umowy, ze względu na zmieniający się rynek pracy, zwrócił uwagę Rudolf Hahn. W nowo podpisanym dokumencie znalazły się m.in. zapisy regulujące kwestie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

### Główny Inspektor Pracy w Sztokholmie

W Sztokholmie, w ramach prezydencji Szwecji w Radzie Unii Europejskiej, odbyło się 83. posiedzenie plenarne Komitetu Wyższych

Inspektorów Pracy (SLIC) z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**. 10 maja 2023 roku szefowie inspekcji pracy w państwach członkowskich UE omawiali opracowanie dotyczące cyfryzacji i wykorzystania maszyn i robotyki z zastosowaniem sztucznej inteligencji w UE oraz e-podręcznik w sprawie transgranicznego egzekwowania prawa w UE. Komitet podsumował ogólnoeuropejską kampanię dotyczącą zagrożeń układu mięśniowo-szkieletowego, przeprowadzoną w 2022 roku. Rozmowy dotyczyły także projektu nowej kampanii skupiającej się na wypadkach przy pracy. Jest ona planowana na rok 2024. Spotkanie poświęcone było również analizie, przyjętych w 2022 roku przez Międzynarodową Organizację Pracy, „Wytycznych w sprawie ogólnych zasad inspekcji pracy” oraz możliwości ich transpozycji do „Wspólnych zasad inspekcji pracy w zakresie bhp w państwach członkowskich UE”, czyli podstawowego dokumentu określającego standardy działania inspekcji pracy w Unii Europejskiej. 11 maja 2023 roku odbył się w Sztokholmie Dzień Tematyczny SLIC pod hasłem „Kognitywne czynniki związane z bhp – od takich, które «dobrze mieć», do tych o kluczowym znaczeniu”.

### O bezpiecznych warunkach pracy

Podczas Międzynarodowych Targów Poznańskich ITM Industry Europe 2023 odbyła się 30 maja 2023 roku konferencja „Profesjonalna Służba BHP Fundamentem Bezpiecznych Warunków Pracy”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP: oddziały w Kaliszu, Koninie, Lesznie, Pile i Poznaniu, przy wsparciu I Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu. Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** skierowany do uczestników konferencji. Omówił też obowiązki i uprawnienia zakładowej służby bhp w świetle przepisów prawa i doświadczeń kontrolnych organów PIP. Wśród prelegentów był dyrektor zarządzający w Euro-Comfort Sp. z o.o. **Rafał Goras**, który przybliżył organizację służby bhp w nowoczesnym zakładzie pracy, jej zadania, obowiązki i uprawnienia. **Elżbieta Bożejewicz** z Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP skoncentrowała się natomiast na roli organizacji zrzeszających pracowników służby bhp w profesjonalizacji działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy we współczesnych zakładach pracy. Panel dyskusyjny poprowadzony przez zastępcę Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu **Tomasza Gajdzińskiego** zakończył spotkanie, podczas którego uhonorowano **Piotra Kaczmarka**, specjalistę ds. bhp oraz właściciela firmy INTERLIS w Kaliszu, Odznaką Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy. Jarosław Leśniewski uczestniczył również w XVI Forum Inżynierskim – IX Dniu Mechanika, zorganizowanym pod hasłem „Innowacyjna oferta młodych”.

### Ograniczenie zagrożeń w budownictwie

„Budujemy bezpiecznie i nowocześnie. Ograniczanie zagrożeń w obiektach komunalnych i hydrotechnicznych” to temat konferencji, która odbyła się 17 maja 2023 r. w Zielonej Górze z udziałem zastępcy Głównego Inspektora Pracy **Małgorzaty Dziemińskiej**. Współorganizatorem był Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze. Małgorzata Dziemińska odczytała list **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, w którym szefowa inspekcji podkreślała, że budownictwo jest obszarem szczególnego zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy z uwagi na wysoki poziom wypadkowości. Wiceszefowa inspekcji pracy wręczyła Odznakę Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy **Janowi Kotowskiemu**, byłemu prezesowi, a obecnie wiceprezesowi Oddziału Lubuskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, za zaangażowanie na rzecz poprawy warunków pracy i przestrzegania praworządności w stosunkach pracy. Z kolei Sejmik Województwa Lubuskiego nadał Odznaki Honorowe za Zasługi dla Województwa Lubuskiego **Janowi Kotowskiemu** i **Jerzemu Łabońskiemu**, w uznaniu zasług dla rozwoju Regionu Lubuskiego. Odznaczenia wręczył **Wacław Maciuszonek**, przewodniczący Sejmiku Województwa Lubuskiego. Część teoretyczną konferencji stanowił cykl wykładów, między innymi na temat dobrych praktyk zapobiegania wypadkom przy pracy w oczyszczalniach ścieków. Część praktyczną zorganizowano w hali laboratorium Instytutu Budownictwa Uniwersytetu Zielonogórskiego, gdzie strażacy ze Specjalistycznej Grupy Ratownictwa Wysokościowego Państwowej Straży Pożarnej z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Zielonej Górze zaprezentowali działania ratownicze z wykorzystaniem technik linowych. Konferencja zgromadziła liczne grono uczestników stacjonarnie i online, spotkała się też z zainteresowaniem ze strony mediów.

### „Bezpieczne lato” w Podmoklach Małych

Z myślą o promowaniu zasad bezpiecznego wypoczynku dzieci na wsi 19 maja 2023 r. w Zespole Edukacyjnym w Podmoklach Małych zostały przeprowadzone działania prewencyjne pod hasłem „Bezpieczne lato”. Ich współorganizatorem był zielonogórski Okręgowy Inspektorat Pracy. W ramach akcji, także dzięki specjalistom z OR KRUS, dzieci poznały zagrożenia występujące na wsi. Uczniowie dowiedzieli się także, jakich prac nie powinni wykonywać przed ukończeniem 16 lat. Największych emocji dostarczyła niezapowiedziana ewakuacja szkoły, po wcześniejszym zadymieniu budynku i wezwaniu służb ratunkowych. Dla zwiększenia dramaturgii dwóch uczniów zasympulowało obrażenia. Strażacy z Podmokli Wielkich, wyposażeni w aparaty tlenowe, przystąpili do akcji, a po jej ukończeniu

omówili zasady wzywania właściwych służb i udzielania pierwszej pomocy. Atrakcją był pokaz gaszenia palącego się tłuszczu w czasie smażenia frytek. Ostatnim etapem festynu było podsumowanie konkursu plastycznego „Bezpiecznie na wsi”. Został on zorganizowany przez zielonogórski OIP i OR KRUS. Nagrody zwycięzcom konkursu wręczył p.o. zastępca okręgowego inspektora pracy **Robert Simonjetz**.



### O rozwoju praw pracowniczych

Czym jest technostres? Od kiedy należy się płatny urlop? Jak prawidłowo sformułować skargę? Na te i na inne pytania można było znaleźć odpowiedź podczas webinaru „Bezpieczna praca podstawowym prawem każdego pracownika”. Wydarzenie zostało zorganizowane 24 maja 2023 r. z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Organizatorami byli Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego oraz Związek Pracodawców Pomorza Zachodniego. Tematykę wystąpień przybliżył, otwierając wydarzenie, prodziekan ds. studenckich dr hab. prof. US **Wojciech Staszewski**. O nowych zagrożeniach wynikających z cybernetyzacji, robotyzacji oraz zmian zachodzących w społeczeństwach mówiła **Aleksandra Turbaczevska**, ekspert ds. rynku pracy ZPPZ, członek Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. Dr **Mikołaj Ryłski**, adiunkt na WPiA, skoncentrował się na zagadnieniu „Świat pracy i kapitału oraz władzy i filozofii w procesie wzmocnienia ochrony prawnej pracowników w Europie – ujęcie historyczno-prawne”. Przedstawił zdarzenia, które miały wpływ na rosnącą pozycję praw pracowniczych, np. fakt, że już król Kazimierz Wielki nakazał prowadzić przytułki dla górników z kopalni soli. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Szczecinie **Marcin Goliszewski** opowiedział o tym, w jaki sposób inspekcja pracy pomaga pracownikom, kiedy można złożyć skargę lub przyjść po poradę prawną.



# Tryb dyscyplinarny



## Przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego

**Jeśli pracodawca decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, musi zadbać o właściwe uzasadnienie swojej decyzji. Kodeks pracy precyzyjnie ustala, jakie mogą być przyczyny takiej formy rozwiązania umowy.**

Przepisy Kodeksu pracy w sposób enumeratywny określają sposoby rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. są nimi: rozwiązanie na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) oraz z upływem czasu, na który była zawarta.

Zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest jej wypowiedzenie. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronną czynnością prawną dokonaną przez pracodawcę, która powoduje rozwiązanie umowy w dniu, w którym pracownik zapoznał się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu (bądź też miał możliwość zapoznania się). Jest to tryb rozwiązania umowy o pracę charakteryzujący się brakiem okresu wypo-

wiedzenia, który upływa pomiędzy złożonym oświadczeniem a rozwiązaniem umowy. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest spełnienie przesłanek ustawowych.

### Wyjątkowe sytuacje

Przepis art. 52 k.p. stanowi, że pracodawca ma możliwość rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jedynie w wyjątkowych przypadkach. Rozwiązanie umowy o pracę w ten sposób powinno być stosowane przez pracodawcę ostrożnie i rozważnie. Tak zwany tryb dyscyplinarny polega na odstąpieniu przez pracodawcę od umowy z powodu niewywiązywania się przez pracownika z jego winy ze swoich obowiązków. Zastosowanie trybu dyscypli-

narnego jest jednak dozwolone wyłącznie w przypadku wystąpienia z winy pracownika jednej z trzech przesłanek wymienionych w art. 52 k.p. Katalog przesłanek zawartych w przepisie jest zamknięty – oznacza to, że wyliczenie obejmuje wszystkie i zarazem jedyne dopuszczalne elementy, czyli nie można go ani zmniejszyć, ani rozszerzyć.

Pracodawca może więc rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ustawodawca określił pracodawcy termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.). Wynosi on jeden miesiąc i jest liczony od chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Uchybienie temu terminowi będzie powodować bezskuteczność rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca jest zobowiązany zweryfikować pozyskane informacje w zakresie okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 5/98, termin jednego miesiąca rozpoczyna bieg od zakończenia – niezwłocznie podjętego i sprawnie przeprowadzonego – wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Natomiast w przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, jak wskazano

w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 443/97, miesięczny termin rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie.

Pracodawca jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy przed dokonaniem rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zgodnie z art. 52 § 3 k.p. w razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Nie jest wymagane, aby organizacja związkowa wyraziła swoje stanowisko na piśmie. Pracodawca ma obowiązek wziąć pod uwagę zastrzeżenia organizacji, jednakże nie są one dla niego wiążące. Przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca nie jest natomiast zobligowany do wysłuchania pracownika.

### Oświadczenie woli pracodawcy

Stosownie do art. 30 § 3 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym powinno nastąpić w formie pisemnej oraz zawierać wymagania wynikające z art. 30 § 4 i 5 k.p.:

- a) przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie, która powinna być określona w sposób wskazujący jednoznacznie, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 444/99);
- b) pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy ze wskazaniem sądu oraz terminu 21 dni, w jakim to uprawnienie pracownikowi przysługuje<sup>1</sup>.

Do składania oświadczeń woli stosuje się odpowiednio art. 61 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p., w związku z tym skuteczność oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy następuje z chwilą, gdy doszło do pracownika w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią. Należy przy tym podkreślić, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest skuteczne również w stosunku do pracowników objętych ochroną przedemerytalną przed wypowiedzeniem im umowy o pracę oraz pracownic w ciąży i w trakcie urlopu macierzyńskiego. Co więcej, pracodawca ma możliwość rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym również podczas trwania urlopu wypoczynkowego pracownika bądź innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Nawet bezzasadne rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z winy pracownika nie czyni tego rozwiązania samorzutnie nieważnym. Jedynie w przypadku wniesienia przez pracownika w terminie ustawowym odwołania do sądu pracy zostanie zbadana zasadność przedmiotowej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W oparciu o wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., sygn. akt I PRN 86/80, pozostaje przytoczyć, że spór dotyczy się wówczas wyłącznie w granicach skonkretyzowanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zarzutu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

Jak wynika z postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 519/97, obowiązek udowodnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę.



## Ciężkie naruszenie obowiązków

Pierwszą wskazaną w art. 52 k.p. przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika dotyczy wyłącznie naruszenia ważnych obowiązków, które w istotny sposób naruszają lub mogą naruszyć interes pracodawcy, a pracownikowi można przy tym przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Z kolei rażące niedbalstwo, określone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r., sygn. akt I PKN 634/2000, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. O stopniu i rodzaju winy pracownika w ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków nie decyduje wysokość szkody wyrządzonej pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 12/99). Naruszenie obowiązków może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu pracownika, np. na dyżurze kilkakrotnie wzywany lekarz nie przyszedł do ciężko chorego pacjenta, ponieważ w tym czasie spał.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażo-

nym w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 191/97, zwykłe zaniechanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.

Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2020 r., sygn. akt III PK 212/19, wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to:

1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);
2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;
3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

- bezprawną i świadomą odmowę wykonania polecenia, zagrażającą istotnym interesom pracodawcy (wyrok z dnia 21 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 211/97);
- szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok z dnia 23 września 1997 r., sygn. akt I PKN 274/97);
- zakłócenie spokoju i porządku w miejscu pracy (wyrok z dnia 11 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 202/97);
- użycie przemocy fizycznej wobec współpracownika (wyrok z dnia 5 czerwca 1987 r., sygn. akt I PRN 27/87);
- korzystanie przez pracownika z telefonu służbowego w celach prywatnych, narażające pracodawcę na znaczną szkodę (wyrok z dnia 15 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 93/97);
- przywłaszczenie mienia pracodawcy (wyrok z dnia 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 361/99);
- wykorzystanie przez pracownika przysługujących mu dni wolnych od pracy bez uzgodnienia z zakładem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1985 r., sygn. akt I PR 118/84);



- zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom (wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r., sygn. akt I PK 290/2004);
- naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (wyrok z dnia 22 września 1976 r., sygn. akt I PRN 62/76);
- samowolne pobieranie nienależnych zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia za pracę przez pracownika odpowiedzialnego za finanse pracodawcy (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 675/99);
- naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, a nawet zastosowanie tzw. zwolnienia dyscyplinarnego, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 344/99). Natomiast stwierdzona choroba alkoholowa może wykluczać winę pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., sygn. akt PKN 76/00) – wykonywanie w czasie pracy innej pra-

cy (wyrok z dnia 8 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 129/97)?

Przytoczone przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, wskazują na to, że w ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków chodzi o takie uchybienie przez pracownika ważnych obowiązków, które są podstawowe w realizacji zatrudnienia i wykonywania pracy danego pracownika.

## Przestępstwo

Z kolei rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez pracownika przestępstwa jest uzależnione od łącznego spełnienia trzech przesłanek:

- a) przestępstwo zostało popełnione w czasie trwania zatrudnienia;
- b) uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku;
- c) jest oczywiste albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem<sup>3</sup>.

W utrwalonej judykaturze Sąd Najwyższy przyjmuje, że pracodawca już w dacie rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym musi mieć pełną znajomość





znamion przestępstwa, prawidłowo odnieść je do zaistniałych i w pełni mu znanych okoliczności faktycznych zdarzenia, które kwalifikuje jako przestępstwo (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 lipca 2015 r., sygn. akt III PK 144/14 oraz z dnia 17 października 2017 r., sygn. akt II PK 278/16). Oznacza to, że dla stwierdzenia zasadności rozwiązania z pracownikiem

liwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku”.

### Utrata uprawnień

Trzecią i ostatnią przyczyną rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowa-

zawiniona przez pracownika, pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Podsumowując, dla trybu dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę powinny zostać spełnione przesłanki określone w art. 52 k.p. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w terminie 1 miesią-

ca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają enumeratywnego wyliczenia obowiązków, których naruszenie stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W każdym przypadku decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika wymaga uwzględnienia konkretnych okoliczności sprawy oraz dokonania oceny, czy zachowanie pracownika jest na tyle rażące, że może uzasad-

niać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**Aleksandra Dejnik,**  
młodszy specjalista,  
OIP Warszawa

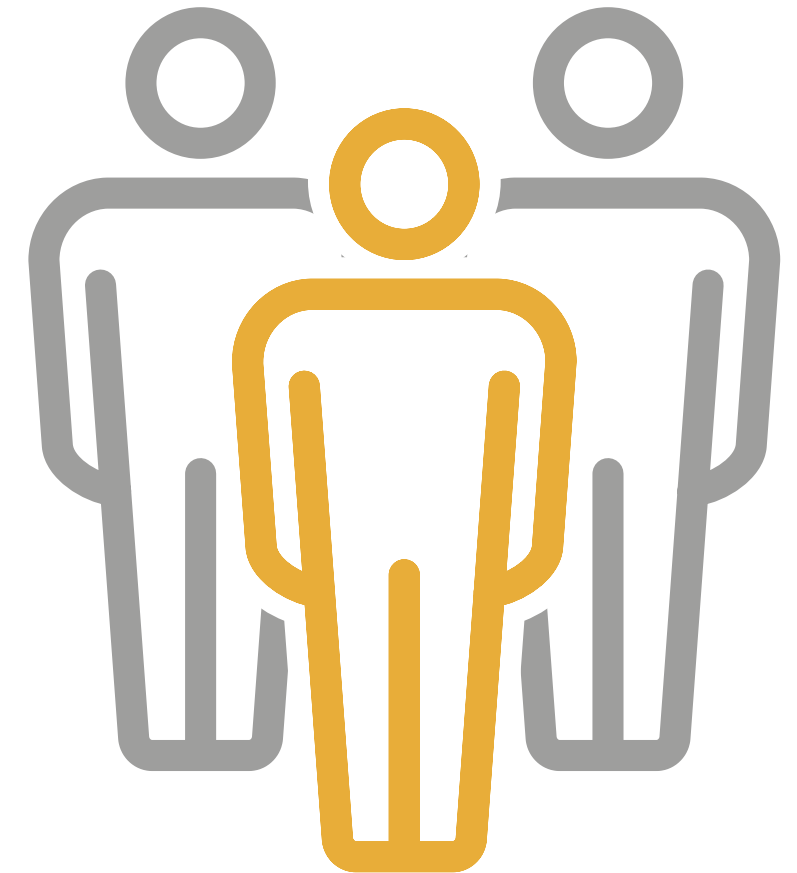
### Przypisy

1. A. Gotkowska, Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w tzw. trybie dyscyplinarnym, Lex 2022.
2. Ibidem.
3. Ibidem.

# Kto jest uprawniony do reprezentowania firmy?

## Reprezentacja podmiotu a kontrola PIP (cz. 2)

**Różne formy prawne prowadzenia działalności przez podmioty kontrolowane wpływają na odmienne możliwości ich reprezentowania podczas kontroli przez organy PIP.**



umowy o pracę bez wypowiedzenia i z jego winy konieczne jest wykazanie, że doszło do popełnienia przez niego czynu zabronionego, co do którego nie ma wątpliwości. Z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 października 1976 r., sygn. akt I PZP 49/76, wynika, że „rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić niezależnie od tego, czy popełnił on przestępstwo na szkodę zakładu pracy, czy też osoby trzeciej oraz czy szkoda pozostaje w związku z pracą, jeżeli przestępstwo – popełnione w czasie trwania umowy o pracę – uniemoż-

nić rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zawiniona utrata uprawnień stanowi *conditio sine qua non*.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 139/14, szczególny tryb z art. 52 § 1 pkt 3 k.p. odnosi się do trwałej lub okresowej, a nie przejściowej (krótkiej) utraty uprawnień. Konieczne są ponadto naruszenie przez pracownika prawa pozytywnego i jego wina w utracie uprawnień. W sytuacji gdy utrata uprawnień jest nie-

**K**ontroli organów PIP podlegają przede wszystkim pracodawcy, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. W zamkniętym katalogu podmiotów kontrolowanych znajdują się także inne podmioty, które mogą przybierać różne formy prawne. W niniejszym opracowaniu autor wskazuje osoby bądź organy, które ze względu na określoną formę prawną lub pełnione obowiązki mogą reprezentować podmiot podczas kontroli, w tym

podpisywać protokół kontroli oraz odbierać środki prawne wystawione przez inspektora pracy.

### Spółki kapitałowe

Kodeks spółek handlowych (dalej: k.s.h.) reguluje działalność spółek handlowych osobowych oraz kapitałowych. Do spółek osobowych zaliczają się spółki jawne, partnerskie, komandytowe i komandytowo-akcyjne, omówione w pierwszej części tekstu („Inspektor Pracy” 5/2023). Do spółek kapitałowych należą spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, proste spółki akcyjne i spółki akcyjne.

### • Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Może być utworzona przez jedną albo więcej osób w każdym celu prawnie dopuszczalnym, chyba że przepis stanowi inaczej. Firma spółki może być obrana dowolnie, powinna jednak zawierać dodatkowe oznaczenie „spółka z ograniczoną odpowiedzialnością”. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „spółka z o.o.” albo „sp. z o.o.” (art. 160 k.s.h.). Z chwilą zawarcia umowy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością powstaje spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji. Jest ona reprezentowana przez



zarząd albo pełnomocnika powołanego jednoosobową uchwałą wspólników. W spółce jednoosobowej w organizacji jedyny wspólnik nie ma prawa reprezentowania spółki. Nie dotyczy to zgłoszenia spółki do sądu rejestrowego. W spółce z o.o. powołuje się organy spółki. Zgodnie z art. 201 k.s.h. uprawnionym do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji jest zarząd. Zarząd składa się z jednego albo większej liczby członków. Do zarządu mogą być powoływane osoby spośród wspólników lub spoza ich grona. Członek zarządu jest powoływany i odwoływany uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki stanowi inaczej. Prawa członka zarządu do reprezentowania spółki nie można ograniczyć ze skutkiem prawnym wobec osób trzecich. Jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki. Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (art. 205 k.s.h.). W przypadku likwidacji spółki prowadzi się ją pod firmą spółki z dodaniem oznaczenia „w likwidacji”. Do spółki w okresie likwidacji stosuje się przepisy dotyczące organów spółki. Likwidatorami są członkowie zarządu, chyba że umowa spółki lub uchwała wspólników stanowi inaczej. Sposób reprezentacji spółki w okresie likwidacji określa się w umowie spółki, uchwale wspólników albo orzeczeniu sądu. W każdym przypadku sąd może zmienić sposób reprezentacji spółki w okresie likwidacji (art. 276 k.s.h.).

#### • Prosta spółka akcyjna

Prosta spółka akcyjna może być utworzona przez jedną albo więcej osób w każdym celu prawnie dopuszczalnym, chyba że przepisy stanowią inaczej. Firma spółki może być obrana dowolnie, powinna jednak zawierać dodatkowe oznaczenie „prosta spółka akcyjna”. Dopuszczal-

ne jest używanie w obrocie skrótu „P.S.A.” (art. 300<sup>8</sup> k.s.h.). Z chwilą zawarcia umowy prostej spółki akcyjnej powstaje prosta spółka akcyjna w organizacji. Spółka w organizacji jest reprezentowana przez zarząd, a do chwili jego ustanowienia – przez pełnomocnika powołanego jednoosobową uchwałą akcjonariuszy. Zgodnie z art. 300<sup>52</sup> k.s.h. w spółce ustanawia się zarząd albo radę dyrektorów. Zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę. Składa się z jednego albo większej liczby członków, a prawo członka zarządu do reprezentowania spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki. Prawa członka zarządu do reprezentowania spółki nie można ograniczyć ze skutkiem prawnym wobec osób trzecich. Jeżeli zarząd jest wieloosobowy, a umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki jest wymagane współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (art. 300<sup>66</sup> k.s.h.).

#### • Spółka akcyjna

Ostatnią z prawnych form prowadzenia działalności przewidzianej w Kodeksie

spółek handlowych jest spółka akcyjna. Zawiać spółkę akcyjną może jedna albo więcej osób. Firma spółki akcyjnej może być obrana dowolnie, powinna zawierać dodatkowe oznaczenie „spółka akcyjna”. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „S.A.” (art. 305 k.s.h.). Z chwilą zawarcia spółki powstaje spółka akcyjna w organizacji. Do chwili ustanowienia zarządu spółka w organizacji jest reprezentowana przez wszystkich założycieli działających łącznie albo przez pełnomocnika ustanowionego jednoosobową uchwałą założycieli. Zgodnie z art. 368 k.s.h. zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę. Składa się z jednego albo większej liczby członków. Do zarządu mogą być powołane osoby spośród akcjonariuszy lub spoza ich grona. Prawo członka zarządu do reprezentowania spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki. Prawa tego nie można ograniczyć ze skutkiem prawnym wobec osób trzecich. Jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania spółki określa jej statut. Jeżeli nie zawiera on żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania



oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (art. 373 k.s.h.). W przypadku likwidacji spółki prowadzi się ją pod firmą spółki z dodaniem oznaczenia „w likwidacji”. Do spółki w okresie likwidacji stosuje się przepisy dotyczące organów spółki. Likwidatorami są członkowie zarządu, chyba że statut lub uchwała walnego zgromadzenia stanowi inaczej. Sposób reprezentacji spółki w okresie likwidacji określa się w statucie spółki, uchwale walnego zgromadzenia albo orzeczeniu sądu. W każdym przypadku sąd może zmienić sposób reprezentacji spółki w okresie likwidacji (art. 463 k.s.h.).

Spółki osobowe są jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej, natomiast spółki kapitałowe posiadają osobowość prawną. W związku z tym zgodnie z art. 43<sup>5</sup> Kodeksu cywilnego firmą osoby prawnej jest jej nazwa. Firma zawiera określenie formy prawnej osoby prawnej, które może być podane w skrócie, a ponadto może wskazywać na przedmiot działalności, siedzibę tej osoby oraz inne określenia dowolnie obrane. Firma osoby prawnej może za-

wierać nazwisko lub pseudonim osoby fizycznej, jeżeli służy to ukazaniu związku tej osoby z powstaniem lub działalnością przedsiębiorcy. Umieszczenie w firmie nazwiska albo pseudonimu osoby fizycznej wymaga pisemnej zgody tej osoby, a w razie jej śmierci – zgody jej małżonka i dzieci. Przedsiębiorca może posługiwać się skrótem firmy.

#### Przedsiębiorstwa państwowe

Przedsiębiorstwa państwowe są samodzielnymi, samorządnymi i samofinansującymi się przedsiębiorcami posiadającymi osobowość prawną. Organami przedsiębiorstwa państwowego są: ogólne zebranie pracowników (delegatów), rada pracownicza i dyrektor przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych dyrektor przedsiębiorstwa państwowego zarządza przedsiębiorstwem i reprezentuje je na zewnątrz. Działając zgodnie z przepisami prawa, podejmuje decyzje samodzielnie i ponosi za nie odpowiedzialność. Z kolei firmą przedsiębiorstwa państwowego jest jego nazwa.

#### Spółdzielnie

Spółdzielnia jest z kolei dobrowolnym zrzeszeniem nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzą wspólną działalność gospodarczą. Status spółdzielni powinien określać m.in. oznaczenie nazwy z dodatkiem „spółdzielnia” lub „spółdzielczy”. Zgodnie z treścią art. 11 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze spółdzielnia nabywa osobowość prawną z chwilą wpisania jej do Krajowego Rejestru Sądowego. Zgodnie z obowiązującymi przepisami do organów spółdzielni należy m.in. zarząd, który kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz.

#### Fundacje i stowarzyszenia

Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach przewiduje, że fundacja może być ustanowiona dla realizacji zgodnych z podstawowymi interesami Rzeczypospolitej Polskiej celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, w szczególności takich jak: ochrona zdrowia, rozwój gospodarki i nauki, oświata i wychowanie,





kultura i sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska oraz opieka nad zabytkami. Zgodnie z art. 7 przywoływanej ustawy fundacja podlega obowiązkowi wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego i uzyskuje osobowość prawną z chwilą dokonania tego wpisu. Zarząd fundacji kieruje jej działalnością oraz reprezentuje fundację na zewnątrz.

Z kolei stowarzyszenie jest dobrowolnym, samorządnym, trwałym zrzeszeniem o celach niezarobkowych; zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o stowarzyszeniach. Stowarzyszenie samodzielnie określa swoje cele, programy działania i struktury organizacyjne oraz uchwała akty wewnętrzne dotyczące jego działalności. Zgodnie z art. 8 tej ustawy stowarzyszenie podlega obowiązkowi wpisu do Krajowego rejestru Sądowego. Jest obowiązkowo posiadać zarząd, który jest organem reprezentującym.

### Instytuty badawcze

W ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych wskazano, że instytut badawczy nabywa osobowość prawną z chwilą wpisania do Krajowego Rejestru Sądowego. W myśl art. 1 przywoływanej ustawy instytutami badawczymi są państwowe jednostki organizacyjne, wyodrębnione pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym, które prowadzą badania naukowe i prace rozwojowe ukierunkowane na ich wdrożenie i zastosowanie w praktyce. Wśród zadań dyrektora instytutu, będącego jednym z ustawowych organów tej jednostki, wskazuje się reprezentację instytutu.

### Prokura

Nie ma zatem wątpliwości w przypadku osób lub organów ustawowo uprawnionych do reprezentowania poszczegól-

nych podmiotów w ramach swoich kompetencji co do ich legitymacji do występowania w imieniu podmiotu w warunkach kontroli. Inspektor pracy uprawniony do przeprowadzenia kontroli w podmiocie, w stosunku do tych osób lub organów, nie musi zatem odbierać jakiegokolwiek oświadczenia w przedmiocie reprezentacji. Zarówno potwierdzenie doręczenia upoważnienia wraz z pouczeniem, jak i składanie wyjaśnień, podpisanie protokołu, złożenie zastrzeżeń do protokołu kontroli czy odebranie środków prawnych wynika z ustawowych lub statutowych uprawnień.

Jedną z form przeniesienia części uprawnień jest prokura. Artykuł 109<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego przewiduje, że instytucja prokury stanowi pełnomocnictwo udzielone przez przedsiębiorcę podlegającego obowiązkowi wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej

albo do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, które obejmuje umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych, jakie są związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Prokura powinna być pod rygorem nieważności udzielona na piśmie, a prokurentem może być osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych. Może być udzielona kilku osobom łącznie (prokura łączna) lub oddzielnie. Może obejmować umocowanie także albo wyłącznie do dokonywania czynności wspólnie z członkiem organu zarządzającego lub współnikiem uprawnionym do reprezentowania handlowej spółki osobowej.

### Wiele możliwości

Kodeks cywilny pozwala przedsiębiorcom na tak naprawdę nieograniczone rozwiązania w przedmiocie reprezentacji. Poza przedsiębiorcą wskazanym w CEIDG lub organem ujawnionym w KRS podmiot kontrolowany może wskazać konkretną osobę fizyczną (prokura samoistna), kilka osób (prokura łączna) lub zastosować rozwiązanie pośrednie, tj. umocować osobę fizyczną wspólnie z członkiem organu zarządzającego lub współnikiem (prokura mieszana) do dokonywania czynności związanych z reprezentowaniem podmiotu. W przypadku prokury inspektor pracy również nie musi odbierać jakiegokolwiek oświadczenia w przedmiocie reprezentacji.

Inaczej sytuacja wygląda, jeżeli podmiot kontrolowany ma być reprezentowany przez inną, nieujawnioną w CEIDG lub KRS osobę lub osoby. Wówczas niezbędne jest przedłożenie upoważnienia do reprezentowania podmiotu w trakcie kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy. Jak pokazuje praktyka, w przypadku podmiotów, które stosują outsourcing w zakresie dokumentacji kadrowej i finansowej, często podmioty takie są reprezentowane właśnie przez biura prowadzące działalność rachunkowo-

-księgową lub zajmujące się doradztwem podatkowym. W przypadku kontroli przeprowadzanych na budowach dość częstą praktyką jest udzielanie pełnomocnictwa do reprezentacji kontrolowanego podmiotu kierownikowi budowy, kierownikowi robót – czy w przypadku mniejszych inwestycji – brygadziście, mistrzowi lub nawet majstrowi.

W określonych przypadkach może dochodzić do sytuacji, w których brak jest możliwości przeprowadzenia skutecznych czynności kontrolnych z uwagi na fakt, iż nie został powołany organ uprawniony do reprezentacji podmiotu. Podczas jednej z prób przeprowadzenia kontroli inspektor pracy ustalił na podstawie informacji odpowiadającej aktualnemu odpisowi z rejestru przedsiębiorców KRS, że zarówno na dzień rozpoczęcia czynności w podmiocie, jak i w całym okresie prowadzonych przez inspektora pracy czynności nie został powołany organ uprawniony do reprezentowania spółki. Ustalono, że podmiot będący spółką z ograniczoną odpowiedzialnością został postawiony w stan likwidacji (tj. stała się ona spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji) i powołany został likwidator. W trakcie likwidacji zarząd spółki z o.o. nie posiada żadnych uprawnień, a jego członkowie nie posiadają kompetencji do podejmowania jakichkolwiek czynności. Ponadto w oparciu o dokumenty otrzy-

mane w toku prowadzonych czynności inspektor pracy ustalił, że osoba powołana na likwidatora w podmiocie zrezygnowała z tej funkcji, a oświadczenie o rezygnacji zostało skutecznie zakomunikowane. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2010 r., sygn. II CSK 301/09, likwidator może złożyć rezygnację z funkcji, a zastosowanie do niego będzie mieć art. 202 § 5 k.s.h. w związku z art. 746 § 2 k.c. Wskazano, że odpowiednie stosowanie przepisów o zleceniu nakazuje przyjąć pierwszeństwo oświadczenia woli przyjmującego zlecenie (likwidatora) wobec interesów spółki. Rezygnacja likwidatora jest jednostronną czynnością prawną, a więc nie wymagającą przyjęcia przez spółkę, lecz wymagającą zakomunikowania innej osobie, gdyż do niej odnosi się unormowanie zawarte w art. 61 k.c. (szerzej zob. Karol Skrodzki, *Rezygnacja likwidatora spółki z o.o. z pełnionej funkcji*, „Monitor Prawniczy” nr 20/2011). W omawianym przypadku, w następstwie dalszych zmian strukturalno-organizacyjnych, likwidacja została uchylona, powołano organ do reprezentacji w spółce i skutecznie przeprowadzono czynności kontrolne.

**Tomasz Musialik**,  
inspektor pracy,  
OIP Katowice

### Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1467, 1488).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2459).
3. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1317).
4. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2021 r. poz. 648).
5. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (Dz.U. z 2020 r. poz. 2167).
6. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o stowarzyszeniach (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2261).
7. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498).





# Dyrektywy unijne a polskie prawo pracy

## Konferencja Państwowej Inspekcji Pracy

„Wpływ prawa unijnego na polskie prawo pracy – najnowsze regulacje” – pod takim tytułem z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko została zorganizowana konferencja, którą honorowym patronatem objęła minister rodziny i polityki społecznej Marlena Małąg.

Konferencja odbyła się w dniach 18 i 19 maja 2023 roku w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Przyciągnęła rzeszę uczestników, a w sieci śledziło ją blisko pół tysiąca internautów. Podczas jej inauguracji Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** odczytała skierowane do uczestników listy marszałek Sejmu RP **Elżbiety Witek** oraz minister rodziny i polityki społecznej **Marleny Małąg**.

– Nieprzypadkowo naszą konferencję organizujemy właśnie w tym terminie – mówiła następnie szefowa inspekcji pracy. – 26 kwietnia tego roku weszła w życie znacząca nowelizacja Kodeksu pracy, implementująca do polskiego porządku prawnego postanowienia dwóch dyrektyw: dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Główny Inspektor Pracy stwierdziła, że duża aktywność ustawodawcy unijnego przekłada się na konieczność dokonywania zmian również w krajowym porządku prawnym. Przed kra-

jowym ustawodawcą stoją wyzwania związane z wdrożeniem kolejnych dyrektyw do polskiego porządku prawnego. Nowe rozwiązania prawne na początku obowiązywania często budzą wątpliwości interpretacyjne, podlegają ocenie, także krytycznej. Dlatego należy obserwować, w jakim kierunku pójdzie praktyka, zwłaszcza sądowa, w tego typu sprawach. Zapewne w dużej mierze będzie ona determinować podejście do rozumienia przyjętych rozwiązań prawnych.

Pierwszego dnia odbyły się trzy bloki panelowe. Pierwszy z nich zainicjował wykład prof. dr. hab. **Leszka Mitrusa** z Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej”. Przedmiotem wykładu było przedstawienie kontekstu uchwalenia unijnej dyrektywy 2019/1152 oraz scharakteryzowanie jej podstawowych założeń i przyjętych rozwiązań prawnych. Wśród uwarunkowań przyjęcia dyrektywy na plan pierwszy wysuwają się przekształcenia współczesnego rynku pracy, które powodują m.in. rozwój nowych form prawnych wykonywania pracy zarobkowej oraz niestabilność zatrudnienia. Istotne znaczenie ma celowość zastąpienia dyrektywy 91/533 w sprawie obowiązków informacyjnych pracodawcy, a także realizacja art. 31 Karty Praw Podstawowych UE, dotyczącego należytych i sprawiedliwych warunków pracy oraz założeń europejskiego filaru praw socjalnych. Zasadniczym celem dyrektywy 2019/1152 jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, z równoczesnym zapewnieniem zdolności adaptacyjnej rynku pracy (rozdział I dyrektywy).

W panelu moderowanym przez prof. Leszka Mitrusa uczestniczyli: **Agnieszka Wołoszyn**, zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej oraz dr **Błażej Mądrzycki**, wiceprzewodniczący OPZZ.

Drugą część konferencji otworzył wykład „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE” wygłoszony przez dr hab. **Monikę Tomaszewską**, profesor w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego.

Dyrektywa 2019/1158 dotycząca równowagi między pracą a życiem prywatnym i rodzinnym wprowadza do systemów prawnych wszystkich państw UE szczególne uprawnienia dla pracowników, mające na celu poprawę warunków pracy przy jednoczesnym godzeniu obowiązków rodzinnych. Wprowadza wiele instytucji sprzyjających zwiększeniu elastyczności planowania czasu pracy, co umożliwi pracownikom prowadzenie bardziej zrównoważonego trybu życia. Za przykład może tu posłużyć wykorzystywanie na wniosek pracownika dogodnego dla niego systemu czasu pracy czy wprowadzenie pewnych udogodnień, jeśli chodzi o rozkłady czasu pracy w postaci elastycznych godzin pracy czy stosowanie różnych form niepełnego wymiaru czasu pracy. To daje pracownikom większą autonomię i możliwość dostosowania harmonogramu pracy do indywidualnych potrzeb. W dyskusji wzięli udział: **Szymon Witkowski**, radca prawny, ekspert Departamentu Prawa i Legislacji Związku Przemysłowców i Pracodawców, **Wojciech Kubiszta**, przedstawiciel NSZZ „Solidarność” Zarządu Regionu Dolny Śląsk oraz dr **Agnieszka Lenartowicz-Łysik**, doradca społeczny Prezydenta RP.

Wykład dr hab. **Marcina Zielenieckiego**, profesora w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego, „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii” zainicjował trzeci i ostatni tego dnia panel dyskusyjny, w którym uczestniczyli: **Robert Lisicki**, dyrektor Departamentu Pracy, Konfederacja Lewiatan, **Sławomir Poświstak**, kierownik Działu Ekspertki Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” i **Anita Gwarek**, wicedyrektor Departamentu Prawnego w GIP.

Przedmiotem referatu i późniejszej dyskusji była analiza poszczególnych aspektów regulacji dotyczącej ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa, tj. jej zakresu podmiotowego i przedmiotowego, trybu zgłaszania naruszeń prawa, zakresu ochrony osób zgłaszających takie naruszenia czy też odpowiedzialności za naruszenie przepisów dyrektywy. W referacie przedstawiono także obecnie obowiązujące przepisy polskiego prawa, które mogą znaleźć zastosowanie do osób zgłasza-

jących naruszenia prawa w sytuacji braku szczególnej regulacji prawnej. Analizie poddano też projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa w wersji z dnia 5 stycznia 2023 r., nad którym cały czas trwają prace legislacyjne. Rozważania potwierdzają tezę, iż prawo unijne stanowi obecnie główną siłę napędową rozwoju polskiego prawa pracy.

Drugi dzień konferencji rozpoczął się wykładem „Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych”, wygłoszonym przez dr hab. **Tomasza Duraja**, profesora w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

Problem jest o tyle ważny, że według szacunków UE obecnie aż 11% obywateli UE świadczy pracę za pośrednictwem platform internetowych, a dla 3 milionów osób stanowią one stałe źródło utrzymania. W ciągu ostatnich pięciu lat dochody w gospodarce cyfrowej platform pracy w UE wzrosły o około 500%. Aktualnie ponad 28 mln osób w UE pracuje za pośrednictwem cyfrowych platform pracy, a eksperci prognozują, że w 2025 r. ich liczba osiągnie 43 mln. Celem wystąpienia stało się więc przybliżenie podstawowych założeń projektowanej dyrektywy oraz zwrócenie uwagi na potencjalne problemy, które staną przed Polską w zakresie implementacji regulacji unijnej do polskiego porządku prawnego. O problemach z tym związanych dyskutowali podczas panelu: dr hab. **Grażyna Spytek-Bandurska**, ekspert FPP, **Liwiusz Laska**, ekspert OPZZ oraz **Bartosz Kopeć**, wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP.

Ostatni blok dyskusyjny przebiegał pod kątem problemów wskazanych przez dr hab. **Łukasza Pisarczyka**, profesora w Katedrze Prawa Pracy i Postępowania Cywilnego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego, w wykładzie „Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej”.

Wspomniana dyrektywa jest jednym z elementów zmieniającej się Europejskiej Polityki Społecznej w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Stanowi ona odpowiedź na problemy społeczne występujące w UE, w tym wzrost kosztów utrzymania i zagrożenie ubóstwem nawet osób pracujących. Celem podejmowanych działań jest zapewnienie godnych warunków pracy i życia, w tym adekwatnych oraz sprawiedliwych wynagrodzeń. O tych właśnie sprawach dyskutowali **Zbigniew Żurek**, wiceprezes BCC, ekspert ds. rynku pracy i dialogu społecznego, **Sławomir Wittkowitz**, ekspert FZZ, **Jakub Szmít**, ekspert Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz Anita Gwarek, wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP.

Patronat medialny nad konferencją sprawowały redakcje: „Dziennik Gazeta Prawna”, Puls HR oraz Business Insider.



# O bezpieczeństwie na budowach w całej Polsce

Jubileuszowa edycja Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Stop ma moc. Uważam, nie narażam”

**Tydzień Bezpieczeństwa to największe w kraju wydarzenie na rzecz poprawy bezpieczeństwa na budowach. Od połowy maja inspektorzy pracy w całej Polsce prowadzili szkolenia, wykłady, konferencje oraz webinaria, propagując dobre praktyki i kulturę bezpieczeństwa w branży budowlanej. Łącznie przeszkolili 1016 pracodawców, 2108 pracowników oraz 110 przedstawicieli służby bhp.**

**T**ydzień Bezpieczeństwa uświadamia, jak ważne jest ograniczanie zagrożeń na placach budów. To szczególna inicjatywa organizowana przez sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przy wsparciu partnerów instytucjonalnych i branżowych.

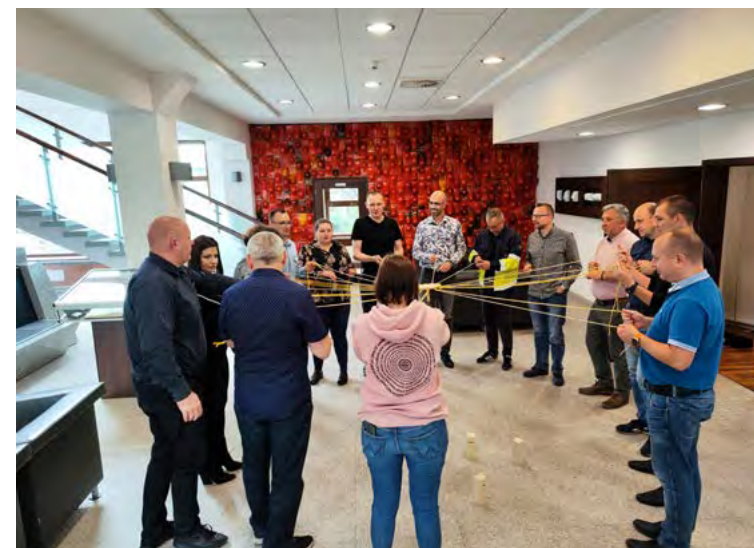
Państwowa Inspekcja Pracy od lat aktywnie wspiera tę akcję. Inspektorzy pracy z 16 okręgowych inspektoratów pracy w dniach 15-21 maja 2023 r. prowadzili szkolenia, prelekcje, wykłady oraz webinaria na temat zagrożeń i niebezpieczeństw w procesie budowlanym. Wszystkim tym działaniom przyświecał jeden cel – zmniejszenie liczby wypadków na budowach. Łącznie przeprowadzono 145 szkoleń dla firm zrzeszonych i niezrzeszonych w Porozumieniu, ich podwykonawców, pracowników i kierowników budów. Działania te były realizowane w ramach kampanii prewencyjno-kontrolnej PIP „Budowa. STOP wypadkom!” (2022-2024).

Fundament i Gwóźdź to para bohaterów promująca 10. Tydzień Bezpieczeństwa. Nagranie z udziałem prezesów wszystkich 17 firm członkowskich Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie symbolicznie pokazało, że o bezpieczeństwie mówią oni jednym głosem.



## OIP w Krakowie

12 szkoleń na 11 placach budów zorganizowali inspektorzy pracy w Krakowie i w Oświęcimiu. Łącznie uczestniczyły w nich 152 osoby, które reprezentowały 65 podmiotów. Szkolenia adresowane były do pracowników i podwykonawców takich firm, jak Mostostal Warszawa, Erbud, Mota Engil Central Europe, Hochtief, Echo Investment. Odbływały się na różnych inwestycjach, m.in. na rozbudowywanym lotnisku w Balicach, na budowach budynków mieszkalnych i hotelowych czy budowie Narodowego Centrum Promieniowania Synchrotronowego „Solaris”. Na budowie Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon odbyło się podsumowanie Tygodnia Bezpieczeństwa podczas posiedzenia Małopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy OIP w Krakowie. Spotkanie było także okazją do wymiany doświadczeń.



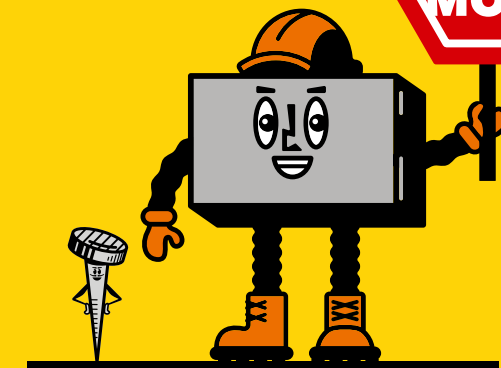
## OIP w Bydgoszczy

Tydzień Bezpieczeństwa w liczbach? 14 szkoleń dla 46 pracodawców, 312 pracowników oraz 20 przedstawicieli służby bhp. Na uwagę zasługuje fakt, że sporą grupę odbiorców stanowili obywatele z Ukrainy. Inspektorat promował zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w branży budowlanej także podczas konferencji „Zagrożenia przy pracach budowlanych i koordynacja BHP na budowach”, zorganizowanej na Politechnice Bydgoskiej, która była jej współorganizatorem. Wydarzenie skierowano do osób i instytucji związanych z branżą budowlaną: przedsiębiorców, studentów, pracodawców. Dodatkową atrakcją był Demoman, wóz demonstracyjny, w którym pokazywano wysokiej jakości produkty bhp. Zaprezentowano też systemy chroniące przed upadkiem z wysokości i pokazano ich zastosowanie. Wydarzenie odbiło się szerokim echem w mediach.



## OIP we Wrocławiu

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 21 szkoleń na 17 budowach w całym regionie, wzięło w nich udział 163 pracodawców i 225 pracowników. Jedno ze szkoleń odbyło się na terenie budowy oczyszczalni ścieków PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Turów, gdzie generalnym wykonawcą jest Seen Technologie. W spotkaniu uczestniczyli również pracownicy Talmex z Jaworzna, Multi-serwis z Krapkowic, Elektromont-Gamma czy Insbud ze Zgorzelca. Ogromnym zainteresowaniem cieszyły się materiały informacyjne PIP. Inspektorzy pracy Jarosław Siegieda oraz Jarosław Branicki nie tylko szkolili, ale też sami zostali przeszkoleni. Uczestniczyli bowiem w warsztatach poświęconych komunikacji na budowie, które prowadziła Justyna Klimowska, psycholog z SEEN Technologie. W sumie inspektorzy wzięli udział w 10 pokazach bezpiecznej pracy podczas Tygodnia Bezpieczeństwa.



**UWAŻAM,  
NIE NARAŻAM**

**X TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA  
15-21 maja 2023**







### OIP w Katowicach

Na ten wyjątkowy czas został uruchomiony specjalny dyżur telefoniczny w celu udzielania porad dotyczących bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Inspektorzy ruszyli także w teren i prowadzili szkolenia na budowach, między innymi osiedli, budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej, hoteli, dróg, linii kolejowej, obiektów przemysłowych. Na stoiskach informacyjnych dystrybuowano materiały PIP. Szkolenia z obowiązujących przepisów prawa pracy oraz z zasad bezpiecznego jej wykonywania przeprowadzono również dla uczniów ochotniczych hufców pracy. Istotnym wydarzeniem było posiedzenie Śląskiej Rady do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy okręgowym inspektorze pracy w Katowicach, na którym omówiono działania kontrolno-nadzorcze oraz inicjatywy prewencyjno-promocyjne w zakresie bezpieczeństwa pracy na budowie.



### OIP w Gdańsku

Inauguracja Tygodnia Bezpieczeństwa miała miejsce na terenie budowy nabrzeża portowego w Gdańsku, prowadzonej przez firmę Budimex S.A. To tam przeprowadzono szkolenie z zasad bhp i metod bezpiecznego wykonywania pracy. Atrakcjami były pokazy pożarów i wybuchów oraz ćwiczenia gaśnicze. Uczestników zapoznano także z warunkami przebywania w zadymionym pomieszczeniu. Obecność tematyki przeciwpożarowej na szkoleniu to zasługa przedstawicieli firmy Haspe Rudo Brzozowski Sp.J., którzy są jednocześnie funkcjonariuszami Państwowej Straży Pożarnej. Z kolei podczas szkolenia w firmie Erbud odbyły się pokazy z udzielania pierwszej pomocy. Inspektorów nie zabrakło także na budowach morskiego terminalu przeładunkowego i osiedli mieszkaniowych w Tczewie czy Gdańsku. Łącznie przeprowadzili 8 szkoleń, w których uczestniczyło ponad 200 osób



### OIP w Lublinie

Inspektorzy pracy przeprowadzili 8 szkoleń dla pracowników, inwestorów, wykonawców i podwykonawców. Byli obecni na budowach, m.in. terminala paliwowego, obwodnic i dworca metropolitalnego. W spotkaniach wzięło udział 152 pracowników, 3 przedstawicieli służby bhp oraz 22 pracodawców, w tym Mostostal Kraków, Karmar, Erbud, Strabag, Mota-Engil Central Europe czy Hochtief Polska. Tematyka szkoleń dotyczyła bezpieczeństwa podczas wykonywania robót budowlanych, organizacji stanowisk przy pracach na wysokości oraz nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzanych podczas kontroli placów budów. Inspektorzy podczas analizy przyczyn wypadków przy pracy w branży budowlanej, do których doszło na terenie działania OIP w Lublinie, przedstawili metody ich ograniczania oraz przykłady dobrych praktyk w organizowaniu robót budowlanych.



### OIP w Kielcach

Szkolenia dla pracowników firm budowlanych, takich jak Strabag, Mostostal Warszawa, oraz ich podwykonawców zatrudnionych przy inwestycjach istotnych dla regionu były prowadzone przez świętokrzyskich inspektorów pracy trzykrotnie. Ich celem była poprawa bezpieczeństwa pracy w budownictwie oraz promocja kultury pracy bez wypadków. W ostatnim ze spotkań na terenie budowy obwodnicy Opatowa S74 i DK9 uczestniczyli Jan Józwiak, zastępca okręgowego inspektora pracy w Kielcach oraz przedstawiciele Świętokrzyskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy OIP w Kielcach. Podczas szkolenia odbył się także pokaz z wykorzystaniem indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości (z wykorzystaniem manekina). Zorganizowano również webinar na temat udzielania pierwszej pomocy wraz z ćwiczeniami praktycznymi. W sumie przeszkolono ponad 80 osób.

### OIP w Zielonej Górze

„Budujemy bezpiecznie i nowoczesnie. Ograniczanie zagrożeń w obiektach komunalnych i hydrotechnicznych” – to tytuł konferencji, której współorganizatorem był OIP w Zielonej Górze. Obok tradycyjnych wykładów, podczas których inspektorzy pracy podzieliли się swoimi spostrzeżeniami na temat dobrych praktyk zapobiegania wypadkom przy pracy w oczyszczalniach ścieków, zorganizowano pokaz ewakuacji uszkodzonego z przestrzeni zagrożonej. Konferencja cieszyła się dużym zainteresowaniem również online i skupiła uwagę mediów. Inspektorzy ruszyli także szkolić na budowach miejscowej hali magazynowo-produkcyjnej oraz hali sportowo-widowskiej w Gorzowie Wlkp. Zwrócili uwagę m.in. na zagrożenia występujące przy pracach na wysokości i w wykopach oraz wymagania i dobór środków ochrony indywidualnej. Uczestnicy szkoleń otrzymali wydawnictwa tematyczne PIP.







### OIP w Łodzi

Inspektorzy pracy przeprowadzili 6 szkoleń, w których wzięło udział 97 osób z 31 firm. Spotkania z pracodawcami, podwykonawcami i pracownikami zostały zorganizowane na placach budów, a także na terenie elektrociepłowni EC3, obsługiwanej przez Erbud Industry Centrum w Łodzi. Tematykę szkoleń dostosowano do rodzaju prac wykonywanych przez poszczególne firmy tak, aby uczestnicy mogli wynieść z nich jak najwięcej, a zdobytą wiedzę wykorzystać w codziennej pracy. Dodatkowo w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa przedstawiciele łódzkiego OIP uczestniczyli w pokazach sprzętu Hilti oraz środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości, zorganizowanych przez Erbud Industry. Pracownicy mieli okazję sprawdzić w praktyce teorię omówioną podczas szkoleń.

### OIP w Białymstoku

Inspektorzy prowadzili szkolenia na budowach w Białymstoku, Łomży i Suwałkach. Przeszkolono 75 osób z 37 firm (m.in. Budimex, PUT Intercon, Racis Development) odpowiedzialnych za inwestycje budowlane, jak np. rozbudowa budynku teatru dramatycznego, budowy osiedli mieszkaniowych czy obwodnicy Łomży. W myśl zasady, że najlepiej uczyć się na błędach, wykłady w dużej mierze dotyczyły najczęściej stwierdzanych na budowach uchybień, które wynikają z niewłaściwej organizacji stanowisk pracy, a przede wszystkim z braku odpowiedniego nadzoru nad prowadzonymi robotami. Mowa była także o nieprawidłowościach podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, w wykopach, podczas eksploatacji maszyn, urządzeń i instalacji elektroenergetycznych. Uczestnikom przekazano materiały informacyjne PIP dotyczące bhp na placach budów.



### OIP w Poznaniu

Liczne szkolenia, pokazy i instruktaże – tak wyglądał Tydzień Bezpieczeństwa w Wielkopolsce. Łącznie inspektorzy pracy przeprowadzili 7 szkoleń, w których uczestniczyło ponad 200 osób, w tym pracodawcy, osoby kierujące pracownikami, pracownicy służby bhp oraz pracownicy zatrudnieni na budowach. Tematyka spotkań obejmowała zagadnienia związane z przygotowaniem pracownika do pracy na budowie, planowaniem robót z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, w tym koordynacji bhp na budowie. Co ciekawe, w szkoleniach wzięły udział również firmy, które nie są sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, ale zgłosiły taką potrzebę, co ogromnie cieszy. Wszyscy uczestnicy szkoleń otrzymali materiały informacyjne dotyczące zagrożeń na budowach, wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.



### OIP w Olsztynie

Tydzień Bezpieczeństwa rozpoczął się od spotkania Warmińsko-Mazurskiej Rady ds. BHP w Budownictwie przy OIP w Olsztynie w Centrum Szkoleń Branżowych Warmińsko-Mazurskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego. Na posiedzeniu omówiono zagrożenia wypadkowe na placach budów i kwestie kształcenia z zasad bhp, a także szczegóły III edycji „Mistrzostw w Bezpiecznym Montażu Rusztowań – BMR 2023” oraz konkursu fotograficznego „Nie! Bezpieczna Budowa” dla studentów i uczniów szkół technicznych. Nie zabrakło szkoleń w terenie, które zostały zorganizowane na budowach m.in. spalarni odpadów, linii tramwajowej oraz dróg o znaczeniu lokalnym (DK16) i międzynarodowym (Via Baltica). Inspektorzy przeszkolili pracowników budów firm takich, jak Mostostal Warszawa, Erbud, Strabag, Polimex Infrastruktura, PORR. Łącznie odbyło się 6 szkoleń, w których wzięło udział 71 osób.



### OIP w Warszawie

W realizację szkoleń zaangażowani byli niemal wszyscy inspektorzy pracy z Sekcji Budowlanej. W efekcie udało się przeszkolić 181 pracodawców i 57 pracowników. W Tygodniu Bezpieczeństwa wzięło udział aż 31 firm, m.in. Grupa NDI, Echo Investment, Mostostal Warszawa, Erbud oraz Kuria Metropolitalna Warszawska. To właśnie z myślą o duchownych zajmujących się inwestycjami budowlanymi zorganizowano wykład dla 151 proboszczów, którzy jednocześnie są pracodawcami. Inspektorzy szkolili głównie na placach budów, omawiając m.in. kwestie pracy na wysokości i w wykopach, nadzoru czy stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Na miejscu rozdawano broszury i ulotki edukacyjne dotyczące zasad bezpiecznego wykonywania prac budowlanych. Inspektorzy zachęcali także do udziału w programach prewencyjnych inspekcji.



### OIP w Rzeszowie

Współpraca z firmami z Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, takimi jak Erbud, Mostostal Warszawa, Budimex czy Strabag, zaowocowała organizacją 5 szkoleń. Inspektorzy dotarli też do przedsiębiorstw spoza porozumienia, które realizują inwestycje budowlane w regionie. Wspólnym mianownikiem wszystkich szkoleń (łącznie 15) były zagrożenia wypadkowe na budowach oraz przykłady dobrych praktyk w organizacji robót budowlanych. Wśród atrakcji była akcja ratownicza, podczas której ćwiczone ewakuację operatora z kabiny żurawia budowlanego o wysokości 40 m, prowadzona przez grupę wysokościową z Komendy Miejskiej PSP w Rzeszowie, a także pokazy sprzętu pozwalającego bezpiecznie wykonywać prace na wysokości i w wykopach. Odbywały się również szkolenia z udzielania pierwszej pomocy, prowadzone na budowie z udziałem pracowników tam zatrudnionych.





### OIP w Szczecinie

Na co dzień na budowie bloków gazowo-parowych pracuje niemal 1400 osób. Inwestycja dla PGE Gryfino 2050 realizowana jest przez konsorcjum General Electric i Polimex Mostostal. To właśnie tam odbyły się ćwiczenia służb ratowniczych. Strażacy z Komendy Powiatowej PSP w Gryfinie musieli się zmierzyć z ewakuacją pracownika, który doznał urazu na podeście przy kominie, a także z pomocą osobie, która spadła z wysokości, jej życie ocaliły szelki bezpieczeństwa. Po tak spektakularnej części dnia szkolenie z zasad bhp przeprowadził inspektor pracy Sławomir Zarzycki. W sumie podczas Tygodnia Bezpieczeństwa zorganizowano 14 szkoleń na 14 placach budów, a uczestniczyło w nich niemal 300 osób (zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedstawicieli służby bhp).

### OIP w Opolu

Podczas Tygodnia Bezpieczeństwa inspektorzy pracy przeprowadzili 5 szkoleń, w których wzięło udział m.in. 45 pracodawców i aż 16 przedstawicieli służby bhp. Tematyka poruszana na szkoleniach była dostosowana do realizowanych w regionie inwestycji budowlanych i obejmowała zagadnienia dotyczące wypadków przy pracy, pracy na wysokości i w wykopach, odpowiedzialności osób kierujących pracami na budowie, przykłady dobrych praktyk w branży, ale też kwestie organizacji prac na wysokości przy remontach śluz i jazów czy niewybuchy na placach budów. W Tygodniu Bezpieczeństwa wzięli udział m.in. CoBouw Polska, PORR, Takenaka Europe, Adamietz i Solid Constructions. Uczestnicy szkoleń otrzymali wydawnictwa PIP poświęcone bezpieczeństwu w budownictwie oraz szczegółową instrukcję, jak znaleźć elektroniczne publikacje na stronie internetowej urzędu.



W Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu 27 i 28 października 2022 r. odbyła się międzynarodowa konferencja „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości”, zorganizowana przez Państwową Inspekcję Pracy. W wydarzeniu wzięli udział pracownicy inspekcji pracy państw członkowskich UE, a także przedstawiciele Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI), Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (ISSA), Międzynarodowej Organizacji Pracy, Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) oraz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). W specjalnym cyklu prezentujemy najciekawsze fragmenty wystąpień uczestników konferencji.

## Praca międzynarodowych organizacji na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego

**Charlotte Grevfors-Ernoult**, przewodnicząca Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), kierownik sekcji C2 – Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (Komisja Europejska)

**Ho Siong Hin**, przewodniczący Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI)

W opracowanych przez Komisję Europejską strategicznych ramach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027 określono najważniejsze priorytety i działania, których celem jest poprawa zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Charlotte Grevfors-Ernoult w prezentacji „Podejmowanie wyzwań z zakresu bhp w ramach egzekwowania unijnego ustawodawstwa dotyczącego bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego” odniosła się do najważniejszych, strategicznych aspektów tego dokumentu z perspektywy egzekwowania przepisów. Nakreślając tło powstawania ram, szefowa SLIC zwróciła uwagę, że w trakcie pandemii COVID-19 jeszcze większego znaczenia nabrało zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Wyrazny jest zresztą postęp w zakresie ochrony pracowników w UE, co widać w mniejszej liczbie wypadków śmiertelnych przy pracy – na przestrzeni lat 1994-2018 spadek o 70%. Wciąż jednak każdego roku 3300 pracowników ginie w wypadkach przy pra-

cy, a 200 000 umiera z powodu chorób zawodowych. Jednocześnie roczne koszty związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi w UE wynoszą ponad 3,3% PKB, co daje sumę 460 mld euro. Jak podkreśliła, podczas prac nad aktualizacją ram odniesienia widoczny był szeroki konsensus wśród stron zainteresowanych tą tematyką, tj. Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, organów krajowych i partnerów społecznych.

### Nastawienie na cele

W oparciu o konsultacje, raporty, informacje zwrotne wielu instytucji został opracowany dokument strategicznych ram, który skupia się na trzech celach:

- przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w nowym świecie pracy w kontekście zielonej, cyfrowej i demograficznej transformacji;
- sprawniejsze zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- większa gotowość do reagowania na potencjalne przyszłe kryzysy zdrowotne.

Równie ważne są towarzyszące działania, które pozwolą je zrealizować, czyli egzekwowanie, prowadzenie dialogu społecznego, podnoszenie świadomości, finansowanie i gromadzenie dowodów. Analizując pierwszy z celów, Charlotte Grevfors-Ernoult podkreśliła, że zmiana pojawia się w kontekście zielonej i cyfrowej transformacji w obszarze bhp i oznacza modernizację przepisów bhp w Unii Europejskiej w zakresie m.in. dyrektyw dotyczących miejsc pracy i urządzeń z monitorami ekranowymi czy nowych limitów ochronnych dla niebezpiecznych substancji chemicznych związanych z transformacją ekologiczną, takich jak azbest. Istotne jest także zwrócenie uwagi na zagrożenia psychospołeczne i ergonomiczne, w szczególności związane z cyfryzacją. Kolejnym z celów jest szeroko zakrojona prewencja. Konceptcja „Wizji zero” zakłada wyeliminowanie wypadków śmiertelnych związanych z pracą. Wiąże się z nią aktualizacja przepisów UE dotyczących niebezpiecz-

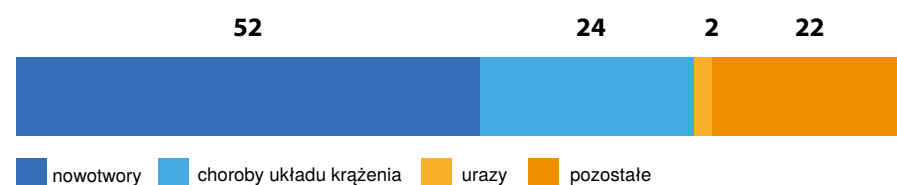


substancji chemicznych w celu zwalczania raka, chorób układu rozrodczego i oddechowego oraz przeciwdziałanie zawodowym chorobom układu krążenia. W ramach tego celu istotne są działania na rzecz miejsc pracy dla wszystkich, uwzględniające problematykę płci, lepsze miejsca pracy dla osób niepełnospraw-

nych, przeciwdziałanie przemocy i molestowaniu w miejscu pracy.

W przypadku ostatniego z wyróżnionych obszarów - zwiększona gotowość i szybka odpowiedź na zagrożenia – pojawiła się potrzeba opracowania wytycznych UE dot. potencjalnych przyszłych zagrożeń dla zdrowia, zapewnienia norm bhp dla

Przyczyny zgonów związanych z pracą w UE (%)



pracowników sezonowych i migrujących oraz aktualizacja zalecenia Komisji w sprawie chorób zawodowych w celu uwzględnienia COVID-19.

### Zwiększenie skuteczności

Charlotte Grevfors-Ernoult podkreśliła, że wdrażanie unijnej wizji bhp wymaga aktualizacji krajowych ram prawnych. Państwa członkowskie powinny się skupić na wykorzystywaniu narzędzi cyfrowych w celu zwiększenia skuteczności inspekcji pracy poprzez wykrywanie naruszeń przepisów i zapobieganie im. Szefowa SLIC wyraziła nadzieję, że ramy strategiczne przyczynią się m.in. do poprawy stosowania i egzekwowania prawa.

### SLIC – inspektorska elita w Unii Europejskiej

Druga część prezentacji skupiła się na instytucji, jaką jest SLIC, czyli Komitet Wyższych Inspektorów Pracy, który został formalnie ustanowiony decyzją Komisji w 1995 r. SLIC wydaje opinie na temat egzekwowania przepisów UE w zakresie bhp i promuje wymianę wiedzy między inspekcjami. SLIC składa się z przedstawicieli służb inspekcji pracy 27 państw członkowskich. W jego skład wchodzi jeden reprezentant

z każdego państwa członkowskiego i jego zastępca. Przedstawiciele instytucji EOG/EFTA, EU-OSHA i MOP są obserwatorami. Organizacją działań SLIC zajmuje się biuro składające się z przedstawicieli państw członkowskich sprawujących prezydencję w Radzie UE obecnie, poprzednio i następnie. Grupy robocze są powoływane z określonym mandatem, a ich członkowie muszą posiadać odpowiednią wiedzę fachową. W ramach planu działań SLIC na lata 2021-2027 można wyróżnić obszary priorytetowe, nad którymi pracują właściwe grupy robocze, specjalizujące się m.in. w nowych zagrożeniach w miejscu pracy (np. GR Emex) oraz tych tradycyjnych (np. GR Chemex, GR Machex), nowych formach świadczenia pracy (np. GR Machex – podgrupa ds. robotyki i cyfryzacji, GR BHP dla pracowników mobilnych), poszerzaniu wiedzy, wymianie i komunikacji.

### IALI – międzynarodowa reprezentacja inspekcji

Ho Siang Hin, przewodniczący Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI), swoją prelekcję „Ramowe zasady pomiaru wyników działań inspekcji pracy w obszarze bhp” rozpoczął od przypomnienia, czym jest Międzynarodowe Stowarzy-

szenie Inspekcji Pracy. Organizacja została utworzona w 1972 r. i liczy 130 członków w 109 państwach na całym świecie. Działa na rzecz propagowania profesjonalnej, etycznej inspekcji pracy oraz jej skutecznego działania. Organizacja udziela wsparcia swoim członkom w rozwoju zdolności i radzeniu sobie z wyzwaniami. W 1978 roku Międzynarodowe Biuro Pracy nadało MSIP status „pozarządowej międzynarodowej organizacji konsultacyjnej”. Prowadzenie stowarzyszenia na co dzień powierzone jest komitetowi wykonawczemu, który wybierany jest przez zgromadzenie ogólne odbywające się co trzy lata. Komitet wykonawczy składa się z jednego prezydenta i ośmiu wiceprezydentów – jeden z nich pełni funkcję sekretarza generalnego, drugi skarbnika stowarzyszenia. Do priorytetów MSIP należą: zapewnienie profesjonalnych podstaw do budowania silnej, nowoczesnej i skutecznej inspekcji pracy na całym świecie; informowanie o znaczeniu i roli inspekcji pracy; budowanie partnerstw i sojuszy z powiązаныmi organizacjami i w ramach określonych projektów na rzecz promocji godnej pracy na całym świecie; zapewnianie środków umożliwiających dostęp do specjalistycznej wiedzy technicznej; propagowanie i wspieranie rozwoju regionalnych inicjatyw współpracy czy pomoc merytoryczną poprzez publikowanie wytycznych.

### Krok po kroku

Organizacja wydaje wiele publikacji, w tym m.in. dotyczące pomiaru skuteczności działania inspekcji pracy. To zbiór wytycznych, zaprojektowany, aby pomóc członkom MSIP sprostać wyzwaniom w ich codziennej pracy. Przykładem może być metodologia sześciu kroków w celu pomiaru osiągnięcia poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscach pracy.

**Krok I:** Analiza sytuacji w zakresie bhp – zdefiniowanie problemu i ustalenie punktu odniesienia:

- Określenie problemu, którym inspekcja

pracy musi się zająć. Warto sobie zadać pytanie, co musi się zmienić, aby stan bhp uległ poprawie. (Przykład: wzrost określonego rodzaju urazów, na przykład układu mięśniowo-szkieletowego, lub wzrost liczby urazów/kontuzji w pewnych sektorach, takich jak budownictwo).

- Zebranie danych, które posłużą jako punkt wyjścia do pomiaru i porównań.

**Krok II:** Ustalenie celu lub celów – określenie celu działania i sposobu, w jaki wspiera on szerszą wizję, np. rządową. Cel powinien być istotny, wiarygodny, wymierny, trwały i aktualny.

**Krok III:** Przydzielenie środków (nakłady) – personel, budżet i sprzęt.

**Krok IV:** Podjęcie działań – wypełnienie ustawowych obowiązków inspekcji pracy, a także osiągnięcie powiązanego z tym celu lub wizji.

**Krok V:** Pomiar wyników – liczba działań podjętych przez inspekcję pracy. Wyniki prezentują w liczbach działania przeprowadzone przez inspekcję pracy dotyczące np. kontroli przeprowadzonych w ciągu roku, interwencji lub kampanii tematycznych, wszczętych postępowań sądowych, kwoty pobranych grzywien, nawiąza-

nych partnerstw lub zorganizowanych wydarzeń.

**Krok VI:** Pomiar efektów – stopień zmiany w odniesieniu do zdefiniowanego problemu, widocznej dzięki podjętym przez inspekcję pracy działaniom, np. efekty widoczne dla pracowników, przedsiębiorstw i społeczeństwa.

### Przykład Singapuru

W 2004 roku w Singapurze wskaźnik liczby ofiar wypadków śmiertelnych w miejscu pracy wynosił 4,9 na 100 tys. pracowników i przewyższał średni wskaźnik w UE

### Działania podjęte w Singapurze





wypadków śmiertelnych wśród pracowników, aby osiągnąć takie standardy jak w dziesięciu najlepiej rozwiniętych państwach z dobrymi wynikami bezpieczeństwa. W 2008 r. wspomniany cel zrewidowano – zmniejszenie do 2018 roku liczby ofiar wypadków śmiertelnych w miejscu pracy do poziomu poniżej 1,8 na 100 tys. pracowników oraz zmniejszenie liczby urazów wypadkowych do poziomu 280 na 100 tys. pracowników. Liczba pracowników w Wydziale ds. BHP wzrastała stopniowo z około 200 osób w 2005 roku do około 370 w 2011 roku. Zwiększył się również budżet organizacji, wydział funkcjonuje w ramach zwiększonego budżetu wynoszącego rocznie 40 milionów dolarów singapurskich. Udało się także zawiązać partnerstwa i sojusze na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Podjęte działania miały charakter kompleksowy.

Na bieżąco mierzono wyniki bezpośrednich działań w postaci liczby kontroli, nałożonych grzywn, nakazów z powodu nieprzestrzegania prawa. Ostatnim etapem tych działań był pomiar efektów, który wykazał, że Singapur osiągnął znaczącą poprawę w zakresie wskaźnika ofiar śmiertelnych w miejscu pracy od czasu przyjęcia nowych ramowych zasad bhp. Zanotowano także spadek statystyk ofiar śmiertelnych wypadków przy pracy – z 4,9 w 2004 r. na 2,2 w 2010 r. (na 100 tys. pracowników).

### Wymiana doświadczeń

Publikacja, do której nawiązał Ho Siong Hin w swojej prezentacji, analizuje także przypadki z państw takich państw, jak Australia, Dania, Litwa, Holandia, Słowenia, Wielka Brytania czy Norwegia. Szef IALI zarekomendował także pozycję „Międzynarodowe ramy odniesienia dotyczące bhp” (z ang. IBOR – International Benchmarking on OSH Regulation), która pozwala dogłębnie przeanalizować cały system bhp, od kwestii prawnych przez uprawnienia inspektorów po prewencję, efekty kontroli czy mechanizmy komunikacyj-

ne. Została wydana w 2019 r. i stopniowo zyskiwała na popularności. IBOR pozwolił uporządkować kwestie dotyczące rozwijania umiejętności inspektorów pracy i zwiększyć profesjonalizm ich działania.

IALI zajmuje się także wspieraniem krajów we wdrażaniu kodeksu etyki MSIP i wspólnych zasad, współpracą z Regionalnymi Sojuszami Inspektorów Pracy (ang. RALI). Jak powiedział Ho Siong Hin:

„Chcemy być blisko innych międzynarodowych organizacji działających w branży bhp i dlatego angażujemy się w inne programy”. Stąd współpraca odbywa się na wielu płaszczyznach – od kampanii „Wizja Zero” prowadzonej przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (ISSA) po działania i inicjatywy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

## Wiele wymiarów współpracy

Dr Michał Wyszowski, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu

Aktywność Państwowej Inspekcji Pracy w ramach Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) i jego grup roboczych ukierunkowana jest przede wszystkim na rozwój i koordynację działań urzędów nadzorujących warunki pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Obecnie SLIC koncentruje się na działaniach implementujących „Ramy strategiczne UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027”, określających trzy podstawowe cele przekrojowe. Pierwszy cel obejmuje przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w nowym świecie, który wyłoni się po transformacji ekologicznej, cyfrowej i demograficznej, drugi dotyczy zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą, a trzeci koncentruje się na zwiększeniu gotowości na możliwe przyszłe kryzysy zdrowotne.

W 2021 roku nastąpiła reorganizacja Komitetu, której celem było przygotowanie struktury do realizacji planu pracy na lata 2021-2027. Powstały wówczas następujące grupy robocze:

- CHEMEX (zagrożenia chemiczne), podgrupa ds. chorób o długim okresie utajenia – z udziałem eksperta PIP;
- BIOLEX (zagrożenia biologiczne) – z udziałem stałego przedstawiciela PIP;
- EMEX (nowe zagrożenia w środowisku pracy) – z udziałem ekspertów PIP;

- MACHEx (bezpieczeństwo maszyn i urządzeń technicznych) – z udziałem stałego przedstawiciela PIP;
- GEA (egzekwowanie prawa) – z udziałem stałego przedstawiciela PIP jako przewodniczącego grupy;
- STRATEGIA (strategia działania Komitetu) – z udziałem stałego przedstawiciela PIP;
- grupa ds. bhp pracowników mobilnych – z udziałem stałego przedstawiciela PIP jako współprzewodniczącego grupy.

Z kolei w skali globalnej Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje współpracę z zagranicznymi urzędami nadzorującymi warunki pracy, m.in. w ramach Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI), zrzeszającego przedstawicieli inspekcji pracy z ponad stu państw na całym świecie. Podstawowym przedmiotem działalności stowarzyszenia jest propagowanie wypracowanych przez organizację standardów dotyczących efektywnego działania inspekcji pracy. W materiałach informacyjnych Stowarzyszenia za rok 2022 znajdują się informacje o programach kontrolnych realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy na poziomie ogólnokrajowym (bezpieczeństwo pracy przy serwisowaniu samochodów elektrycznych) i regionalnym (bezpieczeństwo pracy w elektrowniach wiatrowych – OIP Gdańsk, zagrożenia reprotoksydacyjne w środowisku pracy – OIP Poznań).

# Pod szczególną ochroną

## Ochrona działaczy związkowych przed jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy

**Realizacja zadań związku zawodowego i wykazywanie aktywności na rzecz pracowników niejednokrotnie wymaga konfrontacji działaczy związkowych z pracodawcą, co może stanowić czynnik negatywnie wpływający na przebieg ich zatrudnienia. Zapewnienie osobom reprezentującym organizacje związkowe w kontakcie z pracodawcą szczególnej ochrony stosunku pracy wydaje się więc uzasadnione oraz korzystne dla interesów ogółu pracowników.**

Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych skojarzona jest powszechnie z ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, ale nie można zapominać też o roli przepisów chroniących działaczy związkowych przed jednostronną ingerencją pracodawcy w warunki pracy lub wynagrodzenia. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>1</sup> pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1, z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne<sup>2</sup>. Przepis ten obejmuje ochroną nie tylko wskazanych uchwałą członków zarządu wykonujących pracę zarobkową, ale też inne osoby wskazane uchwałą wykonujące pracę zarobkową będące członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji



wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonujących za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ponadto ochrona warunków pracy lub wynagradzania obejmuje wskazane uchwałą komitetu założycielskiego trzy osoby wykonujące pracę zarobkową (co wynika z art. 32 ust. 7 ustawy) oraz osoby wykonujące pracę zarobkową, pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z bezpłatnego urlopu lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (art. 32 ust. 9 ustawy).

### Nic o nas bez nas

Należy wyraźnie podkreślić, że ochrony, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy, nie należy utożsamiać jedynie z ochroną przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (tzw. wypowiedzeniem zmieniającym). Regulacja ta ma zakres szerszy. Literalne brzmienie przepisu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy wskazuje bowiem na to, że działacze związkowi chronieni są przed jednostronną zmianą, a nie jednostronnym wypowiedzeniem warunków pracy lub wynagradzania. Nie jest to różnica mająca jedynie znaczenie kosmetyczne, ponieważ użycie przez ustawodawcę takiego właśnie sformułowania powoduje, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji zakładowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagradzania działacza związkowego także poprzez zastosowanie innego trybu<sup>3</sup>. Przepis ten ogranicza więc także możliwości pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o czasowym powierzeniu takiemu pracownikowi innej pracy na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy<sup>4</sup>. W przypadku szczególnej ochrony działacza związkowego zagadnienie przestrzegania przepisów prawa w tym zakresie wiąże się więc nie tylko z kwestią prawidłowości zastosowania przesłanek wskazanych w art. 42 § 4 Kodeksu pracy, czyli wystąpienia uzasadnionych potrzeb pracodawcy, nieobniżenia wynagrodzenia oraz przestrzegania, by powierzona praca odpowiadała kwalifikacjom pracownika i nie przekraczała 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Przypadek powierzenia działaczowi związkowemu innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. należy także rozpatrywać w kontekście dodatkowych przesłanek, jakie powinny być uwzględnione przez pracodawcę, tj. uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, jeżeli jednostronna zmiana warunków pracy ma być na niekorzyść tego pracownika.

### Charakter zmiany

Tylko jednostronna zmiana warunków pracy lub wynagradzania będąca na niekorzyść działacza związkowego wymaga zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, co od razu przywołuje pytanie – jak należy interpretować, że w konkretnym przypadku mamy do czynienia ze zmianą o charakterze niekorzystnym? Wszecchna analiza tego zagadnienia prowadzi do stwierdzenia, że przy ocenie czy zmiana warunków pracy lub wynagradzania jest dla działacza związkowego niekorzystna, należy uwzględnić możliwie jak najwięcej elementów pozwalających na dokonanie takiej oceny<sup>5</sup>. Wskazuje się między innymi, że przy dokonywaniu oceny w tym zakresie należy mieć na względzie warunki pracy na dotychczasowym i nowym stanowisku oraz wysokość wynagrodzenia, a także możliwości awansu hierarchicznego i płacowego oraz prestiż stanowiska<sup>6</sup>. Uzasadnione jest więc stwierdzenie, że warunki pracy należy rozumieć szeroko, także z uwzględnieniem elementów związanych z czasem pracy oraz elementów składających się na faktyczne warunki świadczenia pracy w miejscu pracy. Wydaje się jednak, że trudno przy ocenie tego typu elementów o wyraźny, uniwersalny wzór oceny, bowiem każdy przypadek należy rozpatrywać indywidualnie, uwzględniając także specyfikę związaną z funkcjonowaniem zakładu pracy, ale także szerzej – specyfikę zawodu czy branży.

### Odczucia pracownika

Przy dokonywaniu powyższej oceny nie bez znaczenia będzie także analiza zakresów obowiązków w powiązaniu ze stopniem odpowiedzialności pracownika, uwzględniając występujące czynniki psychospołeczne związane ze świadczeniem pracy. Także w ocenie samego działacza związkowego mógłby to być

jeden z istotnych elementów mających wpływ na ocenę ewentualnej zmiany stanowiska pracy jako zmiany na niekorzyść, w stosunku do stanowiska dotychczas zajmowanego. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że chociaż elementy obiektywne mają istotne znaczenie przy ocenie zmiany warunków pracy lub wynagradzania, o której mowa w art. 32 ust 1 pkt 2 ustawy, to jednak oceny tej należy dokonywać także z uwzględnieniem elementów subiektywnych<sup>7</sup>. W wyroku z 21 maja 1999 r.<sup>8</sup> Sąd Najwyższy uznał, że ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał. Kwestię subiektywności przy przedmiotowej ocenie należy także rozpatrywać, biorąc pod uwagę, że ochrona, jaką przewiduje art. 32 ustawy, musi być rozumiana także jako ochrona interesów

związku zawodowego, realizacji celów statutowych związków zawodowych przez jego działaczy<sup>9</sup>.

### Siła argumentów

Trudno uznać, że przy tego typu ocenie elementy subiektywne w każdym przypadku powinny mieć pierwszeństwo, natomiast co do zasady powinny mieć istotne, a nie marginalne znaczenie. Elementy obiektywne i subiektywne składają się na całość i tym samym każdy przypadek należy rozpatrywać indywidualnie, opierając się możliwie na jak największej ilości dostępnych dla pracodawcy danych, nie pomijając ewentualnej możliwości uzyskania ich od samego działacza związkowego, którego warunki pracy lub wynagradzania miałyby ulec zmianie. Pracodawca ma bowiem także prawo, by w pewnym zakresie (który nie wkracza w autonomię związku zawodowego czy też dobra osobiste pracownika) poznać ocenę i argumentację działacza związkowego odnośnie do szeroko rozumianych warunków pracy lub wynagradzania, poszerzając tym wiedzę, jaka może być zgromadzona na podstawie innych źródeł, na przykład kart charakterystyki stanowisk pracy, które niejednokrotnie zawierają informacje pomocne przy dokonywaniu analizy przez pracodawcę. Ponadto należy odnotować, że Sąd Najwyższy wprost stwierdził<sup>10</sup>, że wynikający z przepisu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy zakaz jednostronnego działania pracodawcy powinien być brany pod uwagę także przy ocenie tego, czy zmiana warunków pracy byłaby zmianą na niekorzyść pracownika. Z taką zasadą przepisu byłoby sprzeczne przyjmowanie, że o tym, czy zmienione warunki pracy nie są na niekorzyść pracownika, decydowałby jednostronnie pracodawca.

Z praktycznego punktu widzenia kierowanie się przez pracodawcę głównie tym, czy nowe stanowisko dla pracownika miałyby być równorzędne w stosunku poprzedniego, nie jest więc, przynajmniej w części przypadków, wystarczające. Z analizy orzecznictwa wynika, że sprawy te dotyczyły także przypadków, gdy kierownik lub zastępca kierownika jednego z działów w zakładzie pracy miał wykonywać pracę na stanowisku kierownika lub zastępcy kierownika innego działu, natomiast Sąd Najwyższy wskazywał, że pojęcie zmiany na niekorzyść warunków pracy należy rozumieć szeroko i uwzględnić m.in. przedmiot pracy, zakres odpowiedzialności, jak również wskazany już aspekt subiektywności.

Z praktyki inspektorskiej warto w tym miejscu przywołać stosunkowo trudny przypadek, gdy pracodawca podjął decyzję bez zgody zarządu organizacji związkowej, by powierzyć dyspozytorowi jednej ze spółek z branży publicznego transportu zbiorowego pracę w innej dyspozyturze, czyli faktycznie inną pracę (pomimo bardzo podobnej nazwy stanowisk), choć w odniesieniu do części elementów składających się na szeroko rozumiane warunki zatrudnienia można było uznać, że elementy te były ze sobą zbieżne lub na tyle zbliżone, że można było je traktować jako

równorzędne. Dość istotnym źródłem dostarczającym inspektorowi pracy w kontrolowanym przypadku informacji o podobieństwach i różnicach między warunkami pracy były karty charakterystyki tych stanowisk pracy, jakie zostały okazane w trakcie kontroli. Z kontroli wynikało między innymi, że pomimo podobnego charakteru pracy różnice w zakresie obowiązków na stanowiskach były jednak dość znaczne. Zauważalne było w tym przypadku także nieuwzględnienie w procesie podejmowania decyzji przez pracodawcę tego, jak sam pracownik będący działaczem związkowym mógł odczuć tę zmianę, czyli aspekt, który w orzecznictwie jest wyraźnie wskazywany.

### Zgoda na zmianę

Konsekwencją uznania, że zmiana warunków pracy lub wynagradzania byłaby niekorzystna dla działacza związkowego, jest konieczność wystąpienia przez pracodawcę do zarządu zakładowej organizacji o zgodę na dokonanie takiej zmiany. Stosownie do treści art. 32 ust. 11 ustawy termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy, z podaniem przyczyny uzasadniającej tę zmianę. Zgodnie z art. 32 ust. 12 ustawy bezskuteczny upływ terminu, o którym mowa w ust. 11, jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

**Piotr Smoliński,**  
inspektor pracy,  
OIP w Olsztynie

### Przypisy:

1. Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 854 – dalej jako „ustawa”.
2. Przykładem przepisów szczególnych są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969. Szerzej o ochronie działaczy związkowych w odniesieniu do przepisów tej ustawy wypowiedział się m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 4 marca 2021 r., II PSKP 14/21, LEX nr 3177700.
3. Zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 29 września 2001 r., I PKN 31/00, LEX nr 50409.
4. Zob. m.in. J. Szmít, Powierzenie innej pracy chronionemu działaczowi związkowemu na podstawie art. 42 § 4 k.p., PiZS 2009 r. Nr 2, s. 19-23.
5. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 11 marca 2016 r., publ. orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 2081102.
6. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z 11 lutego 2014 r., publ. orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 1510741.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2001 r., I PKN 614/00, LEX nr 1214927.
8. I PKN 88/99, LEX nr 40769.
9. Wyrok WSA w Łodzi z 11 lutego 2014 r., III SA/łd 1198/13, publ. orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 1510741.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, LEX nr 40769.



5169 przedsiębiorstw ubiega się o dofinansowanie z ZUS na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Program dofinansowania płatników składek



**ZUS** | ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

# Dofinansowanie z ZUS na poprawę BHP

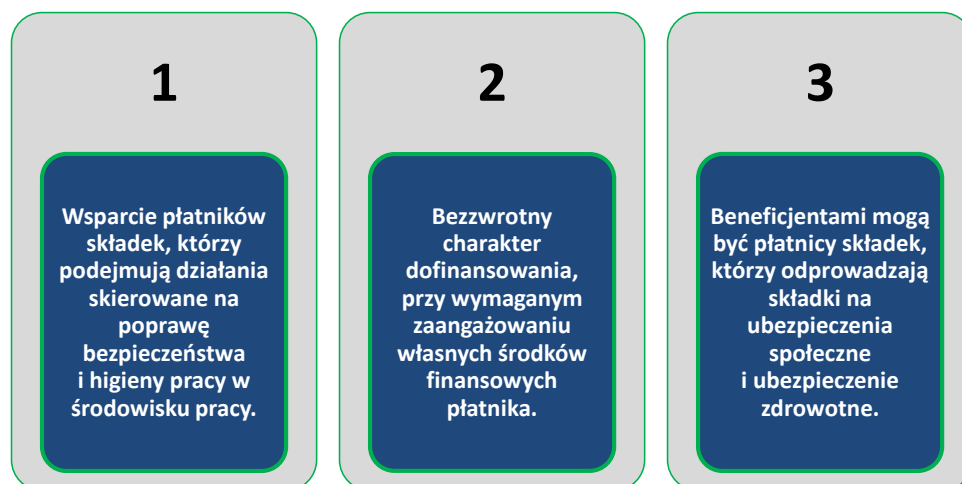
18 maja 2023 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakończył nabór wniosków o dofinansowanie w konkursie na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej realizowane w 2024 r. (Konkurs 2023.01). W tym roku ZUS odnotował rekordową liczbę 5169 wniosków. O jakie dofinansowanie ubiegają się wnioskodawcy? Kto i ile dofinansowania może otrzymać? Ile środków ZUS przeznaczył na ten cel?

## Program dofinansowania w ramach prewencji wypadkowej

ZUS najczęściej kojarzy się z instytucją, która pobiera składki od pracodawców i wypłaca świadczenia emerytom i rencistom. Jednak ZUS prowadzi także działania, które mają na celu utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej poprzez zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Ten zakres działalności ZUS określa się mianem prewencji wypadkowej, a reguluje go tzw. ustawa wypadkowa.

Główne zadanie ZUS w ramach prewencji wypadkowej to dofinansowanie projektów na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy realizowanych przez płatników składek, czyli tzw. program dofinansowania płatników składek. ZUS realizuje program dofinansowania

### Główne założenia programu dofinansowania



od 1 stycznia 2013 r. Do 2017 r. przyjmował wnioski w sposób ciągły. Od 1 stycznia 2018 r. program przybrał formę konkursu na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, który prezes ZUS ogłasza raz w roku.

### Źródło finansowania programu dofinansowania

Środki finansowe na ten cel pochodzą z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), a konkretnie ze środków zgromadzonych w funduszu wypadkowym. Corocznie w planie finansowym FUS jest określana

### Przedsiębiorstwo może wziąć udział w konkursie, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

1	jest płatnikiem składek,
2	nie zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne,
3	nie zalega z opłacaniem podatków,
4	nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisyjnym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem,
5	nie ubiega się o dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia: <ul style="list-style-type: none"> <li>– wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania,</li> <li>– zwrotu dofinansowania, do którego był zobowiązany.</li> </ul>



kwota wydatków na prewencję wypadkową. Wynosi ona od 1% należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe, przewidzianych w planie finansowym FUS na dany rok budżetowy.

Warunki uczestnictwa w konkursie, zasady dofinansowania oraz obszary techniczne i działania, jakie podlegają dofinansowaniu określa regulamin konkursu.

### Jakie projekty podlegają dofinansowaniu?

W ramach konkursu można uzyskać dofinansowanie na projekty:

- ✓ inwestycyjne – odnoszą się przede wszystkim do bezpieczeństwa technicznego (rozwoju, modyfikacji i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz systemów i środków ochronnych);

✓ inwestycyjno-doradcze – łączą działania objęte projektami inwestycyjnymi oraz działania, które dotyczą:

- identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy;
- udokumentowania oceny ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami;
- wykonania pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych i uciążliwych,



Płatnicy składek w ramach dofinansowania mogą zrealizować działania, które muszą się mieścić w następujących obszarach technicznych:	
1	bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy;
2	urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym;
3	oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym;
4	ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną;
5	urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza;
6	sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy;
7	sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego;
8	sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne;
9	środki ochrony indywidualnej.

występujących w miejscu pracy po zakończeniu realizacji inwestycji w ramach projektu.

### Wysokość dofinansowania

Do 2021 r. maksymalna wysokość dofinansowania, o jaką mógł ubiegać się wnioskodawca, była uzależniona od wielkości przedsiębiorstwa, które prowadził. To, czy wnioskodawca był mikro-, małym, średnim czy dużym przedsiębiorstwem, decydowało, jaki procent wartości projektu oraz maksymalną kwotę dofinansowania mógł uzyskać.

W wyniku zmiany legislacyjnej od 2022 r. każdy wnioskodawca – bez względu na to, jakiej wielkości przedsiębiorstwo prowadzi – może uzyskać do 80% wartości przedmiotu dofinansowania. Kwota dofinansowania nie może jednak:

- 1) być mniejsza niż 10 000 zł oraz
- 2) przekroczyć:
  - ✓ 299 000 zł – dla działań inwestycyjnych,
  - ✓ 300 000 zł – dla działań inwestycyjno-doradczych.

### Etapy realizacji programu dofinansowania

- I. Składanie wniosków o dofinansowanie w formie elektronicznej i w terminie określonym w regulaminie konkursu.
- II. Ocena formalna i merytoryczna wniosków.
- III. Publikacja listy rankingowej na stronie [www.zus.pl](http://www.zus.pl) i na stronie ZUS w BIP.
- IV. Zawieranie umów o dofinansowanie z wnioskodawcami, których projekty we-

dług listy rankingowej zostały zakwalifikowane do dofinansowania.  
V. Rozliczenie projektu.  
VI. Trwanie projektu przez 3 lata od zatwierdzenia przez przedstawiciela ZUS projektu zgodnego z wnioskiem.

### Współpraca z CIOP-PIB

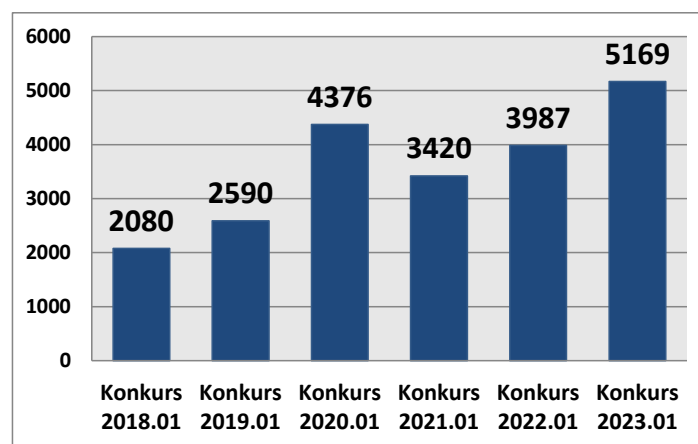
Na poszczególnych etapach realizacji programu dofinansowania ZUS współpracuje z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym (CIOP-PIB). Współpraca odbywa się w zakresie merytorycznym i obejmuje w szczególności:

- ✓ określenie działań, jakie podlegają dofinansowaniu,
- ✓ ocenę merytoryczną wniosków – eksperci CIOP-PIB oceniają zasadność realizacji działań, o których dofinansowanie występuje wnioskodawca, i przyznają punktację w oparciu o przyjęte kryteria wyboru projektów,
- ✓ sprawdzenie po zakończeniu realizacji dofinansowanego projektu, czy wnioskodawca osiągnął zaplanowane rezultaty.

### Konkurs 2023.01

Od 17 kwietnia do 18 maja 2023 r. płat-

Liczba wniosków złożonych w latach 2018-2023



### Program dofinansowania w liczbach:

- prawie 27 tys. wniosków o dofinansowanie ZUS obsłużył od 2013 r.,
- z ponad 9,5 tys. płatników składek ZUS zawarł umowy o dofinansowanie,
- ponad 700 mln zł wynosi łączna kwota dofinansowania, jaką ZUS przyznał od początku trwania programu,
- ponad 100 tys. pracowników objęły projekty, które płatnicy mogli zrealizować dzięki dofinansowaniu i poprawić tym pracownikom bezpieczeństwo i warunki pracy.

W latach 2019-2023 – gdy program jest prowadzony w formie konkursu – ZUS zawarł łącznie 4770 umów o dofinansowanie, w tym:

- ✓ **według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD):**
  - najwięcej (40%) dotyczyło płatników, którzy prowadzą działalność w ramach działu gospodarki określonego w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe,
  - najmniej (0,04%) płatników z sekcji K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa;
- ✓ **według obszarów technicznych:**
  - najwięcej (38%) obejmowało działania w zakresie ograniczenia obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego,
  - najmniej (0,17%) ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną;
- ✓ **według województw:**
  - najwięcej (prawie 18%) województwo wielkopolskie,
  - najmniej (1,89%) województwo lubuskie.

nicy składek mogli składać wnioski o dofinansowanie w Konkursie 2023.01. Budżet tegorocznej edycji konkursu wynosi 100 mln zł. ZUS przyjął 5169 wniosków. Jest to najwyższa liczba wniosków na tle dotychczasowych konkursów i jednocześnie prawie o 30% większa niż w roku ubiegłym.

Według wielkości przedsiębiorstwa najwięcej wniosków (prawie 40%) zło-

żyły mikroprzedsiębiorstwa. Drugą pod względem liczby wniosków grupę stanowią małe przedsiębiorstwa (prawie 35%), następnie średnie przedsiębior-

### Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189), zwana ustawą wypadkową.
2. Ustawa z dnia 9 marca 2022 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 755).

stwa (ponad 18%), a najmniej jest dużych przedsiębiorstw (7%). Łącznie projekty, o których dofinansowanie starają się wnioskodawcy w Konkursie 2023.01, obejmują ponad 72 tys. pracowników.

Według województw najwięcej wnioskodawców w tegorocznym konkursie prowadzi działalność na terenie województwa wielkopolskiego (660). Powyżej 600 wniosków wpłynęło również z województw mazowieckiego i śląskiego. Łącznie wnioski z tych 3 województw stanowią ponad 36% wniosków z całej Polski.

Aktualnie ZUS ocenia wszystkie wnioski. Wyniki konkursu ogłosi do końca roku.

Bieżące informacje na temat konkursu oraz regulamin konkursu są dostępne na stronach ZUS:

- w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP): [bip.zus.pl/konkurs-dofinansowanie-dzialan-platnika-skladek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy/konkurs-202301](http://bip.zus.pl/konkurs-dofinansowanie-dzialan-platnika-skladek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy/konkurs-202301);
- na stronie internetowej ZUS: <https://www.zus.pl/swiadczenia/prewencja-i-rehabilitacja/prewencja-wypadkowa/dofinansowanie-dzialan-platnika-skladek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy>.



legitna praca.

[www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl)

# Zatrudniasz w wakacje? Zatrudniaj zgodnie z prawem!

Kim są pracownicy młodociani? 😊

To pracownicy w wieku 15-18 lat.

Co muszę zrobić, zanim ich zatrudnię?

Upewnij się, że mają skończone 16 lat, wyślij do lekarza po świadectwo potwierdzające, że praca, którą chcesz im powierzyć nie zagraża ich zdrowiu. Przeprowadź im szkolenie bhp.

A jaką pracę mogą wykonywać?

Wyłącznie pracę lekką. 😊

Lekką, czyli?

Taką, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego. No i nie przeszkadza w wykonywaniu obowiązku szkolnego. Może to być np. zbieranie owoców, sprzątanie wewnątrz i pomieszczeń.

Czy są jeszcze jakieś ograniczenia? 😊

Pracownicy młodociani nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Szesnastolatkowie i starsi mogą pracować do 7 godzin na dobę, a młodsi – do 6 godzin.

No dobra, a jak z wynagrodzeniem? 😊

Przynajmniej minimalne stawki. W 2023 roku to 23,50 zł brutto za godzinę na umowie zlecenia lub 3 600 zł brutto miesięcznie przy umowie o pracę. 😊

