

X.

OCENA
ROZWIĄZAŃ
PRAWNYCH,
WNIOSKI
LEGISLACYJNE
ORAZ
OPINIOWANIE
PROJEKTÓW
AKTÓW
PRAWNYCH

1. Ocena rozwiązań prawnych

Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r.

o działalności leczniczej

(Dz. U. z 2013 r. poz. 217)

– w zakresie stosowania przepisów:

art. 17 ust. 4, art. 93–99 oraz art. 214

● Art. 17 ust. 4

Artykuł 17 ust. 4 ustawy nakłada na kierowników podmiotów leczniczych obowiązek przekazywania (raz na kwartał) Państwowej Inspekcji Pracy oraz właściwym organom samorządu zawodów medycznych informacji o liczbie osób, które wykonują zawód medyczny na podstawie umów cywilnoprawnych albo jako praktykę zawodową, z którą podmiot leczniczy zawarł umowę cywilnoprawną. Jak wskazano w przepisie, jego celem jest monitorowanie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Przepis nie określa, w jakiej formie powinna zostać przekazana przedmiotowa informacja (forma pisemna nie została zastrzeżona przez ustawodawcę). Nie wskazuje też, na czym ma polegać „monitorowanie przestrzegania przepisów prawa pracy”, które nie zostało uregulowane w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*. Ponadto unormowanie nie określa precyzyjnie adresata informacji, nakazując przesłanie jej do Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 17 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, organami PIP są Główny Inspektor Pracy, okręgowi inspektorzy pracy oraz inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Niestety przepis nie wskazuje, który z nich jest właściwym adresatem informacji. W konsekwencji wysłanie informacji do któregośkolwiek z organów czyni zadość warunkom określonym w art. 17 ust. 4 *ustawy o działalności leczniczej*, ale utrudnia jednocześnie właściwe rejestrowanie i ewentualne wykorzystanie informacji.

Brzmienie przepisu wskazuje, że zobowiązany wypełni dyspozycję normy z art. 17 ust. 4 ww. ustawy, jeśli przekaże wymagane informacje w dowolnie wybranym momencie danego kwartału (po upływie krótkiego czasu mogą one nie być już aktualne). W ocenie inspektorów pracy jest to zbędny obowiązek nałożony na kierowników podmiotów leczniczych. Nie wiadomo, jakim celom miałaby służyć taka informacja, skoro ustawodawca w innym miejscu ustawy dopuszcza możliwość świadczenia przez lekarzy i pielęgniarki pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ocena umów cywilnoprawnych zawartych z osobami fizycznymi musi być dokonywana przez

inspektorów pracy indywidualnie, w kontekście art. 22 § 1 i § 1¹ Kodeksu pracy – w każdym przypadku budzącym wątpliwości, czy taka umowa nie została zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę. Liczba umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi nie przesądza o ich sprzeczności z prawem.

W przypadkach zawierania przez podmioty lecznicze umów cywilnoprawnych z osobami wykonującymi zawód medyczny jako praktykę zawodową lekarską lub pielęgniarską, inspektorzy pracy nie mają żadnej możliwości działania nawet gdy stwierdzą, że charakter pracy nosi cechy stosunku pracy. Umowa zawarta z osobą wykonującą indywidualną praktykę zawodową jest umową wiążącą dwa podmioty gospodarcze, przy czym *ustawa o działalności leczniczej* jednoznacznie dopuszcza wykonywanie przez lekarzy/pielęgniarki działalności leczniczej w ramach m.in. indywidualnych praktyk zawodowych (art. 5 ustawy), w tym również wyłącznie w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego na podstawie umowy z tym podmiotem (zgodnie z art. 18 ust. 4 – w odniesieniu do lekarza oraz zgodnie z art. 19 ust. 4 – w odniesieniu do pielęgniarki). Zatem osoba, która prowadzi działalność gospodarczą jako indywidualną praktykę lekarską lub praktykę pielęgniarki, może dochodzić ewentualnych roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy w miejsce stosunku cywilnoprawnego zawartego pomiędzy podmiotami gospodarczymi wyłącznie na drodze sądowej.

W ostatnich latach problemem staje się zawieranie przez duże podmioty lecznicze – głównie szpitale wielospecjalistyczne (zarówno publiczne, jak i niepubliczne) umów o udzielanie świadczeń zdrowotnych na terenie tego podmiotu z mniejszymi podmiotami leczniczymi, niepublicznymi, które podpisują umowy (zazwyczaj cywilnoprawne, głównie umowy zlecenia) z pracownikami szpitala. W rezultacie pracownicy szpitala wykonują – poza czasem pracy wynikającym z zatrudnienia – pracę tego samego rodzaju i w tym samym miejscu na podstawie umowy z innym podmiotem leczniczym. Praktyki tego rodzaju nie są objęte obowiązkiem określonym w art. 17 ust. 4 *ustawy o działalności leczniczej*. W takich przypadkach inspektorzy pracy również nie mają żadnych możliwości prawnego działania.

W związku z powyższym, problem świadczenia pracy przez osoby wykonujące zawody medyczne wymaga działań kompleksowych, polegających na **ustanowieniu regulacji, która ograniczyłaby przypadki opieki nad pacjentem pełnionej przez**

lekarzy, a przede wszystkim pielęgniarki, przez wiele godzin bez odpoczynku – co stanowi zagrożenie zarówno dla tych osób, jak i dla pacjentów.

Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż *ustawa o działalności leczniczej* nie przewiduje żadnych sankcji związanych z niewykonaniem obowiązku wskazanego w art. 17 ust. 4. W takim przypadku inspektorzy pracy nie mogą także zastosować środków prawnych przewidzianych w *ustawie o PIP*.

● **Art. 93–99 oraz art. 214**

Artykuły 93–99 oraz 214 ustawy stanowią unormowania dotyczące czasu pracy w podmiotach leczniczych. Rozwiązania te, w zasadzie powielając odpowiednie przepisy *ustawy o zakładach opieki zdrowotnej*, nie rozstrzygnęły wątpliwości w zakresie prawidłowego rozliczania czasu pracy pracowników placówek ochrony zdrowia, tym samym aktualne pozostają uwagi zgłaszane na gruncie uprzednio obowiązującej ustawy. Dodatkowo, zawarty w art. 214 przepis przejściowy (zachowujący do 1 lipca 2014 r. tzw. skrócone normy czasu pracy dla niektórych grup pracowników), w powiązaniu z pozostałymi unormowaniami, spowodował pojawienie się nowych wątpliwości.

Od lat podnoszonym problemem jest kwestia nieuregulowania *expressis verbis* normy czasu pracy pracowników administracyjnych; art. 93 ustawy nie pozwala na ustalenie, jaką normę czasu pracy należy zastosować w odniesieniu do tych pracowników. W efekcie część pracodawców zalicza tę grupę zatrudnionych do pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, stosując tym samym normę czasu pracy na poziomie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Inspektorzy pracy, wobec braku odpowiednich przepisów, nie mają możliwości zakwestionowania takich działań.

Nadal zastrzeżenia budzi brak rozwiązań prawnych dotyczących czasu dyżurów lekarzy i innych pracowników z wyższym wykształceniem wykonujących zawód medyczny, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podobnie – przepisy ustawy nie pozwalają na bezsporne ustalenie, czy gotowość do udzielania świadczeń zdrowotnych może naruszać obowiązujące okresy odpoczynku.

Nierozwiązana została kwestia jednoznacznego określenia maksymalnego dopuszczalnego czasu pełnienia dyżuru medycznego. Istnieje również potrzeba jednoznacznego określenia w *ustawie o działalności leczniczej* sposobu ustalania początku 14-dniowego okresu rozliczeniowego, w którym pracodawca powinien udzielić co naj-

mniej 24-godzinnego odpoczynku tygodniowego pracownikowi pełniącemu dyżury medyczne (art. 97 ust. 4 ustawy).

Wydaje się, że **dla usystematyzowania rozwiązań w zakresie czasu pracy konieczne jest sprecyzowanie systemów czasu pracy, w jakich mogą być zatrudniani pracownicy podmiotów leczniczych lub wprowadzenie bezpośredniego odwołania do systemów czasu pracy określonych w Kodeksie pracy**. Obecnie *ustawa o działalności leczniczej* stosuje pojęcia „systemów czasu pracy” i „rozkładów czasu pracy” zamiennie i odmiennie od uregulowań Kodeksu pracy (przykładowo, art. 99 omawianej ustawy odnosi się do „systemu pracy zmianowej”; tymczasem, zgodnie z Kodeksem pracy, praca zmianowa nie jest jednym z systemów czasu pracy i jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy – art. 146 Kodeksu pracy).

Należy także zwrócić uwagę na przepis art. 96 ust. 3 *ustawy o działalności leczniczej*, mający, jak się wydaje, dawać szerokie uprawnienia organom właściwym do sprawowania kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy (a zatem także Państwowej Inspekcji Pracy). Przepis stanowi, że ww. organy mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem lub zdrowiem pracowników a także w celu zapewnienia właściwego poziomu udzielania świadczeń zdrowotnych, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

Należy jednakże zwrócić uwagę, że Państwowa Inspekcja Pracy nie jest organem właściwym do zajmowania stanowiska w kwestii oceny poziomu udzielanych świadczeń zdrowotnych oraz stanu zdrowia pracowników. Ponadto *ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy* nie przewiduje środka prawnego, za pomocą którego inspektor pracy mógłby zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Także *ustawa o działalności leczniczej* nie wskazuje, w jakiej formie ów zakaz mógłby zostać wydany.

Zatem inspektor pracy może jedynie ograniczać zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, wynikające z naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stosując środki prawne zgodne z *ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy*. **Z wyżej wskazanych względów inspektorzy PIP nie mają prawnej możliwości działania w zakładanym przez ustawodawcę zakresie.**

Artykuł 214 omawianej ustawy zawiera przepis przejściowy, który w okresie od 1 lipca 2011 r. do

1 lipca 2014 r. ustala skróconą do 5 godzin dobową normę czasu pracy dla pracowników niektórych komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni). Budzi przy tym **wątpliwości** możliwość stosowania w odniesieniu do tych pracowników równoważnego czasu pracy (w którym dobowy wymiar czasu pracy może przekraczać 5 godzin) oraz powierzenia im pełnienia dyżurów medycznych.

**Ustawa z dnia 6 września 2001 r.
o transporcie drogowym
(Dz. U. z 2012 r. poz. 1265)**

Z dniem 1 stycznia 2012 r. znowelizowano *ustawę o transporcie drogowym*. Zmiany dotyczyły w szczególności:

- nowych zasad nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy,
- nowego taryfikatora kar nakładanych na podmioty wykonujące przewóz drogowy, m.in. przez organy PIP w przypadku ujawnienia w czasie kontroli nieprawidłowości w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców wykonujących przewozy drogowe.

Nowe unormowania nie wprowadziły większych zmian w procedurach stosowanych dotąd przez inspektorów pracy – zarówno na etapie postępowania kontrolnego, jak i administracyjnego – związanego z nałożeniem kary pieniężnej.

Odnosząc się do postanowień ustawy w sposób bardziej szczegółowy, należy zwrócić uwagę na następujące przepisy:

● **Art. 93**

W poprzednim stanie prawnym, decyzji o nałożeniu kary pieniężnej nadawany był rygor natychmiastowej wykonalności, a przedsiębiorca krajowy zobowiązany był uiścić nałożoną karę pieniężną w terminie 21 dni od dnia jej wymierzenia. Obecnie karę pieniężną uiszcza się w formie przekazu na właściwy rachunek bankowy w terminie 14 dni od dnia, w którym decyzja o jej nałożeniu stała się wykonalna. Zgodnie natomiast z treścią art. 93 ust. 2 ustawy, decyzja ostateczna o nałożeniu kary pieniężnej podlega wykonaniu po upływie 30 dni od dnia jej doręczenia, pod warunkiem że strona nie wniosła skargi na tę decyzję do właściwego sądu administracyjnego. Wniesienie skargi do wojewódzkiego sądu administracyjnego wydłuża znacznie wykonalność przedmiotowej decyzji o nałożeniu kary pieniężnej. Ten termin wydłuża się do czasu odrzucenia skargi, cofnięcia skargi,

lub wydania przez sąd prawomocnego orzeczenia o oddaleniu skargi.

● **Art. 92b**

Art. 92b ustawy dopuścił możliwość uniknięcia kary pieniężnej za naruszenia przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i okresach odpoczynku w sytuacji m.in. zapewnienia prawidłowych zasad wynagradzania, niezawierających składników wynagrodzenia lub premii zachęcających do naruszania przepisów regulujących czas jazdy, przerwy i odpoczynki lub do działań zagrażających bezpieczeństwu ruchu drogowego. Należy przy tym zauważyć, że podobna regulacja funkcjonuje w *ustawie o czasie pracy kierowców* (art. 26). Tak sformułowany przepis jest w praktyce niemożliwy do zweryfikowania przez organy kontrolne. Unormowanie to bywa wykorzystywane, na co w poprzednich latach Państwowa Inspekcja Pracy zwracała już uwagę, przez firmy zatrudniające kierowców w transporcie międzynarodowym. Pracodawcy tworzą swoisty system motywacyjny, zniechęcający pracowników do korzystania ze zwolnień z pracy oraz urlopów wypoczynkowych. Polega on na wypłacaniu diet bądź zryczałtowanych dodatków za liczbę przejechanych kilometrów czy wagę przewiezonego ładunku. Ten sposób rozliczania pracowników, de facto uzależniający wynagrodzenie pracownika – kierowcy od liczby przejechanych kilometrów, bądź wagi przewiezonego ładunku, nie może być skutecznie zakwestionowany przez inspektora pracy. Nie ma on bowiem ani kompetencji, ani możliwości oceny, w jakim stopniu zasady te „zachęcają do naruszania przepisów (...) lub do działań zagrażających bezpieczeństwu ruchu drogowego”. Ponadto – jeżeli pracodawca tworzy wspomniany system z wykorzystaniem diet, spełniając pozostałe warunki określone w art. 92b ust. 1 – to należałoby uznać, że są podstawy do nienakładania kary pieniężnej (pomimo iż system motywacyjny sprzyja łamaniu przepisów). Diety nie stanowią bowiem składnika wynagrodzenia za pracę.

W związku z tym **postuluje się dokonanie zmiany zarówno art. 92b ustawy o transporcie drogowym, jak i art. 26 ustawy o czasie pracy kierowców.**

● **Art. 92a**

Ustawa nie określa sposobu ustalenia średniej liczby kierowców zatrudnionych „w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli”, a od tej liczby uzależnia się maksymalną wyso-

kość sumy kar pieniężnych. Metoda obliczenia ma zatem zasadnicze znaczenie dla ustalenia zakresu odpowiedzialności pracodawcy.

Nie jest również jasne, czy – zgodnie z art. 92a ust. 3 pkt 4 – dla ustalenia wysokości kary należy brać pod uwagę sumę zatrudnionych w poszczególnych miesiącach sześciomiesięcznego okresu poprzedzającego kontrolę, czy też liczbę przeciętną, a może sumę zatrudnionych w tym okresie. Ustawodawca nie posłużył się bowiem w tym przypadku pojęciem „średniej liczby kierowców”, ale „liczby kierowców”.

Ponadto omawiane unormowanie zawiera **lukę prawną**. Zgodnie bowiem z art. 92a ust. 4, średnią liczbę zatrudnionych kierowców, o których mowa w ust. 3 pkt 1–3, oblicza się z uwzględnieniem pracowników oraz innych osób wykonujących osobiście przewozy drogowe na rzecz kontrolowanego podmiotu. Natomiast pkt 4 w ust. 3 dotyczy liczby zatrudnionych wyłącznie w ramach stosunku pracy. Powyższe powoduje, że pewna grupa przedsiębiorców, tj. powierzająca pracę łącznie ponad 250 pracownikom i innym osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (ale w ramach stosunku pracy mniej niż 250 pracownikom) – nie będzie podlegała sankcjom.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r.

– Kodeks postępowania karnego

(Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.)

– w zakresie stosowania art. 325e § 1a

Na podstawie art. 3 *ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. Nr 142, poz. 829), z dniem 8 sierpnia 2011 r. wszedł w życie art. 325e § 1a Kodeksu postępowania karnego. Zgodnie z tym przepisem, w przypadku gdy zawiadomienie o przestępstwie zostało złożone przez inspektora pracy, uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz umorzeniu dochodzenia sporządza się na jego wniosek. Uwzględniając regulację art. 325e § 1, w myśl której postanowienia o wszczęciu dochodzenia, odmowie wszczęcia dochodzenia, umorzeniu dochodzenia i wpisaniu sprawy do rejestru przestępstw, umorzeniu dochodzenia oraz o jego zawieszeniu nie wymagają uzasadnienia, jest to istotna zmiana stanu prawnego w tym zakresie. Modyfikacja ta niewątpliwie pozwala na większą skuteczność działań Państwowej Inspekcji Pracy w ściganiu przestępstw, w tym przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową,

a także przestępstw polegających na udaremnianiu czynności służbowych prowadzonych przez inspektora pracy czy poświadczaniu nieprawdy w dokumentach. Zapoznanie się z uzasadnieniem postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz umorzeniu dochodzenia pozwala na ustalenie, jakie istotne przesłanki spowodowały podjęcie takiej decyzji. To z kolei z całą pewnością jest pomocne w racjonalnym rozstrzygnięciu przez inspektora pracy zagadnienia zasadności wniesienia zażalenia od takiego postanowienia.

Mimo pozytywnej oceny tego rozwiązania, istnieją jednak pewne **wątpliwości związane z jego stosowaniem**, dotyczące terminu złożenia zażalenia na wskazane wyżej postanowienie. Należy zauważyć, że przepis art. 325e § 1a nie wprowadza wyjątku od przewidzianej w art. 460 Kodeksu postępowania karnego reguły, zgodnie z którą zażalenie wnosi się w terminie 7 dni od ogłoszenia lub doręczenia postanowienia, ani nie określa terminu, w jakim należy złożyć wniosek o sporządzenie uzasadnienia. W doktrynie prawa karnego wskazuje się, że złożenie na podstawie art. 325e § 1a wniosku o sporządzenie uzasadnienia nie powoduje przesunięcia terminu wniesienia zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia oraz o umorzeniu dochodzenia, który biegnie od dnia ogłoszenia lub doręczenia uprawnionej osobie postanowienia bez uzasadnienia.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r.

o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

(Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.)

Negatywnie należy ocenić niektóre rozwiązania zawarte w ustawie, które pozwalają na obchodzenie przepisów bądź nawet świadome ich naruszanie bez żadnych konsekwencji. Wynika to w szczególności **ze zbyt wąskiego katalogu sankcji** z tytułu naruszenia przepisów powołanej ustawy. Powszechną praktyką jest zwłaszcza powierzanie pracownikom tymczasowym prac przekraczających dozwolony zakres pracy tymczasowej.

Należałoby zatem rozważyć wprowadzenie sankcji w postaci wykroczeń za następujące nieprawidłowości:

- powierzanie pracownikom tymczasowym zadań o innym charakterze lub w innych okolicznościach niż wskazane w legalnej definicji pracy tymczasowej, zawartej w art. 2 pkt 3 ww. ustawy;
- naruszenie zakazu powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy na rzecz

pracodawcy użytkownika – w przypadkach określonych w art. 8 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*;

- przekroczenie dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika (art. 20 ustawy);
- niedopełnienie obowiązku poinformowania agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o wynagrodzeniu za pracę (jaka ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu), które określają przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u tego pracodawcy (art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy).

Ponadto doświadczenia inspektorów pracy wskazują na konieczność doprecyzowania art. 27 ust. 2, określającego wykroczenie polegające na niewypełnieniu przez pracodawcę użytkownika lub osobę działającą w jego imieniu uzgodnionych na piśmie z agencją pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy. Na szczególną uwagę zasługuje przesłanka wykroczenia dotycząca „**formy pisemnej**”. *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* stanowi wprawdzie, iż uzgodnienia w kwestii przejęcia przez pracodawcę użytkownika dodatkowych obowiązków z zakresu bhp powinny być dokonywane na piśmie, jednak w praktyce zdarzają się przypadki niezachowania formy pisemnej. W takiej sytuacji, wobec zakazu stosowania rozszerzającej wykładni przepisów karnych, niewypełnienie przez pracodawcę użytkownika obowiązków przejętych od agencji w innej formie niż pisemna nie stanowi wykroczenia. Należy poza tym zwrócić uwagę, że obowiązujące regulacje prawne nie dają podstaw do stosowania sankcji również w przypadku, gdy agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik – wbrew przepisom – w ogóle nie dokonają uzgodnień zakresu swoich obowiązków w stosunku do pracowników tymczasowych.

Inspektorzy pracy sygnalizują także problemy dotyczące rejestrowania wypadków przy pracy pracowników tymczasowych. Z uwagi na to, że pracodawcą dla takiego pracownika jest agencja pracy tymczasowej, ona też prowadzi rejestr wypadków przy pracy wszystkich pracowników tymczasowych. Jednak wypadki te faktycznie zdarzają się u pracodawcy użytkownika i on też jest zobowiązany do ustalania ich okoliczności i przyczyn. Taki stan powoduje, że w przypadku kontroli warunków bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawcy użytkownika, inspektor pracy może nie mieć informacji na temat wypadków pracowników tymczasowych, do których doszło w zakładzie. Dlatego uzasadniona byłaby zmiana przepisów, aby **zobowiązać**

pracodawcę użytkownika do zamieszczania w prowadzonym przez niego rejestrze wypadków przy pracy również informacji o wypadkach pracowników tymczasowych. Powyższa zmiana umożliwiłaby inspektorom pracy szersze korzystanie, w odniesieniu do pracodawców użytkowników, z uprawnienia do wystąpienia z wnioskiem o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, jeżeli w czasie dwóch kolejnych kontroli w zakładzie stwierdzą rażące naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.) w zakresie postępowania mandatowego w odniesieniu do wykroczeń polegających na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.)

Z dniem 8 sierpnia 2011 r. – na mocy *ustawy z 9 czerwca 2011 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2011 r. Nr 142, poz. 829) – inspektorzy pracy uzyskali kompetencje do nakładania grzywien w drodze mandatu karnego za niektóre wykroczenia określone w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. W poprzednim stanie prawnym w sprawach tych możliwe było wyłącznie kierowanie wniosków o ukaranie do sądu.

Zmiana ta nie doprowadziła jednak do pełnej realizacji celów, dla których została dokonana, tj. usprawnienia i przyspieszenia postępowania w sprawach o wykroczenia wynikające z *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Nowelizacja nie pozwala bowiem inspektorom pracy na stosowanie postępowania mandatowego w przypadku wszystkich wykroczeń określonych w ww. ustawie (jest to dopuszczalne jedynie w odniesieniu do 5 wykroczeń: podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy oraz 4 wykroczeń dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców).

Mając to na uwadze, **należy postulować umożliwienie nakładania przez inspektorów pracy mandatów karnych za wszystkie wykroczenia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.** W tym celu konieczne

będzie dostosowanie wysokości grzywien przewidzianych za wykroczenia, o których mowa w tej ustawie, do wysokości mandatów stosowanych przez inspektorów pracy (w chwili obecnej istnieją rozbieżności pomiędzy wspomnianymi kwotami, które uniemożliwiają stosowanie postępowania mandatowego – dolna granica zagrożenia w przypadku wielu wykroczeń to 3 – 4 tys. zł, podczas gdy maksymalny mandat sięga 2 tys. zł).

**Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r.
o materiałach wybuchowych
przeznaczonych do użytku cywilnego
(Dz.U. z 2012 r. poz. 1329 j.t.
ze zmianą z 2012 r. poz. 951);
Rozdział 5a „Zasadnicze wymagania
dla wprowadzanych do obrotu wyrobów
pirotechnicznych oraz procedury oceny
zdobności tych wyrobów”**

W związku z wejściem w życie 9 września 2010 r. przepisów implementujących *dyrektywę 2007/23/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie wprowadzania do obrotu wyrobów pirotechnicznych*, na organy inspekcji pracy w Polsce nałożono obowiązek kontroli spełniania zasadniczych wymagań przez wprowadzone do obrotu wyroby pirotechniczne klasy T1 i T2 („przeznaczone do użytku teatralnego”) oraz P1 i P2 („pozostałe wyroby pirotechniczne”). Inspektorzy pracy prowadzący kontrole w ramach nadzoru rynku stwierdzają, że **unormowania zawarte w ww. rozdziale są zbyt ogólne i sprawiają trudności interpretacyjne.**

Jednocześnie nałożeniu na organy PIP dodatkowego obowiązku w zakresie nadzoru rynku nie towarzyszy opracowanie, wydanie i wdrożenie norm zharmonizowanych z *dyrektywą 2007/23/WE* dla wyrobów pirotechnicznych. Dokonanie właściwej klasyfikacji takiego wyrobu a następnie potwierdzenie jej przez jednostkę notyfikowaną, czy też rozpatrywanie sporów z tym związanych, jest obecnie utrudnione.

Podkreślenia wymaga też fakt, iż omawiane przepisy ustawy nie rozstrzygają kwestii, który organ (inspektor pracy czy wojewódzki inspektor inspekcji handlowej) jest właściwy do przeprowadzenia kontroli w przypadku:

- gdy zostanie wprowadzony do obrotu wyrób pirotechniczny, którego producent lub importer nie sklasyfikował i nie oznakował właściwie. Problem nabierze szczególnego znaczenia w sytuacji, gdy w trakcie postępowania okaże

się, iż wyrób został zakwalifikowany do *wyrobów pirotechnicznych widowiskowych*, do oceny których inspektor pracy nie ma delegacji prawnej;

- podwójnej klasyfikacji wyrobu, np. *widowiskowy klasy 1 i przeznaczony do użytku teatralnego klasy T1*. W świetle przepisów omawianego rozdziału pojawiają się wątpliwości, czy wyrób sklasyfikowany jako *widowiskowy klasy 1* może być użyty w teatrze? Czy w takim przypadku wyrób ten staje się wyrobem przeznaczonym do użytku teatralnego, czy też jego wykorzystanie w tym celu jest bezprawne?

Niewątpliwie bardzo pomocny przy wyjaśnianiu wielu tego typu wątpliwości interpretacyjnych, zarówno u producentów, jak i organów kontroli – mógłby się okazać (tak jak w przypadku innych *dyrektyw nowego podejścia*) przewodnik (wytyczne) do *dyrektywy 2007/23/WE*. Niestety ani Komisja Europejska, ani właściwe ministerstwo odpowiedzialne za wdrożenie przedmiotowej dyrektywy nie opublikowały tego rodzaju materiałów.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, **należy dokonać zmian legislacyjnych** przede wszystkim dotyczących:

- wyjaśnienia, jakie konkretne wyroby pirotechniczne przeznaczone do wykorzystania w przemyśle lotniczym zostały wyłączone z przepisów rozdziału 5a ustawy (art. 62b pkt 3), a które podlegają tym przepisom w rozumieniu art. 62a pkt 4 (dot. wykorzystywanych w lotnictwie);
- doprecyzowania użytych w art. 62c ust. 1 pkt 1–3 określeń stopnia zagrożenia życia i zdrowia ludzi oraz mienia i środowiska, stwarzanego przez wyroby pirotechniczne (w zależności od klasy): „bardzo niski”, „niski”, „średni”, „wysoki”;
- doprecyzowania użytych w art. 62c ust. 1 pkt 1–3 określeń poziomu natężenia dźwięku emitowanego przez wyroby pirotechniczne (w zależności od klasy): „nieistotny”, „niski”, „nieškodliwy dla zdrowia ludzi”;
- doprecyzowania pojęcia „w miarę potrzeby” użytego w art. 62f ust. 2 pkt 1 ustawy, w odniesieniu do obowiązku oznaczenia – w instrukcji obsługi wyrobu pirotechnicznego – warunków bezpiecznego przewozu, przechowywania, używania i unieszkodliwiania tego wyrobu. Niedopuszczalne jest pozostawienie w tej kwestii dowolności;
- określenia warunków (np. bezpiecznej odległości w trakcie używania wyrobu pirotech-

nicznego, maksymalnego poziomu natężenia emitowanego dźwięku), jakie muszą spełniać wyroby pirotechniczne klasy T1, T2 oraz P1, P2, tak jak ma to miejsce w przypadku wyrobów widowiskowych klasy 1, 2, 3 (art. 62i);

- etykiety umieszczanej na wyrobie pirotechnicznym, tj.:
 - wprowadzenia w art. 62j ust. 6 obowiązku (zgodnie z dyrektywą 2007/23/WE) sporządzenia jej w języku polskim,
 - jednoznacznego wskazania przypadków, w których istnieje obowiązek podania (z wyjątkiem wyrobów do pojazdów) minimalnej bezpiecznej odległości w trakcie używania wyrobu pirotechnicznego,
 - wprowadzenia obowiązku zamieszczania przez producenta lub importera na etykiecie wyrobu pirotechnicznego klasy T1, T2 oraz P1 i P2 daty ich produkcji oraz daty ważności. Brak takiego obowiązku pozostaje w sprzeczności z przepisem art. 62k ust. 3 ustawy, który wymusza prawidłowe działanie wyrobów pirotechnicznych (ale tylko pozostałych) w ramach daty ich ważności określonej przez producenta. Brak daty produkcji utrudnia zweryfikowanie, kiedy rzeczywiście nastąpiło wprowadzenie wyrobu do obrotu;
- dookreślenia, jakie wymagania powinny znaleźć się w instrukcji bezpieczeństwa umieszczonej na etykiecie wyrobu pirotechnicznego do pojazdu (art. 62j ust. 7);
- rozważenia, czy przepisy rozdziału 5a ustawy (dot. wyrobów pirotechnicznych do pojazdów) powinny obowiązywać również wtedy, gdy na pojazd wystawiona jest homologacja przez uprawnioną instytucję.

Monitoring realizacji postanowień rozdziału 5a omawianej ustawy wskazuje, że pojawiają się **wątpliwości interpretacyjne** w kwestii, czy wyroby pirotechniczne do pojazdów (np. generatory gazu stosowane w poduszkach powietrznych lub w napinaczach pasów bezpieczeństwa) muszą przechodzić ocenę zgodności wg *dyrektywy 2007/23/WE*, skoro pojazd ma obowiązek posiadać świadectwo homologacji wydane przez ministra właściwego do spraw transportu (patrz: art. 68 *ustawy Prawo o ruchu drogowym*). Jednak zarówno *dyrektywa 2007/23/WE*, jak i rozdział 5a ustawy nie wyłączają z zakresu ich stosowania poduszek powietrznych i napinaczy pasów bezpieczeństwa.

Z uwagi na wątpliwości interpretacyjne związane z przepisami w zakresie nadzoru rynku nad

wyrobami pirotechnicznymi (dot. rozdziału 5a *ustawy o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*) wskazana jest ich nowelizacja.

**Rozporządzenie Ministra Gospodarki,
Pracy i Polityki Społecznej
z dnia 9 lipca 2003 r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy
przy produkcji, transporcie
wewnątrzzakładowym oraz obrocie
materiałów wybuchowych,
w tym wyrobów pirotechnicznych
(Dz.U. Nr 163, poz. 1577)**

Oceny funkcjonowania przepisów rozporządzenia (stan prawny na 2012 r.) dokonano na podstawie kontroli w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w podmiotach zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi, a w szczególności widowiskowymi. Poniżej przedstawiono tylko przykłady przepisów wymagających, zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, zmian legislacyjnych.

Należy przede wszystkim zauważyć, iż na rynku funkcjonuje obecnie wiele podmiotów gospodarczych – przedsiębiorców (niebędących pracodawcami) zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi i powierzających pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Stąd też **wskazane jest rozszerzenie zakresu podmiotowego rozporządzenia na przedsiębiorców, niebędących pracodawcami, którzy organizują pracę dla osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.**

Kolejna istotna kwestia dotyczy nieuwzględnienia w rozporządzeniu – wg stanu prawnego na 2012 r. – **aktualnej i zgodnej z prawem unijnym klasyfikacji wyrobów pirotechnicznych**. Przepisy omawianego aktu prawnego nie są w tym zakresie spójne z przepisami *ustawy z dnia 22 lipca 2010 r. o zmianie ustawy o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego oraz ustawy o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym*, wdrażającymi do polskiego prawa postanowienia *dyrektywy 2007/23/WE w sprawie wprowadzania do obrotu wyrobów pirotechnicznych*. W rozporządzeniu tym brakuje bowiem przypisania określonych wymogów bhp do wyrobów pirotechnicznych wg klasyfikacji unijnej (tj. obejmującej „*wyroby pirotechniczne widowiskowe*”, „*wyroby pirotechniczne*

przeznaczone do użytku teatralnego”, „wyroby pirotechniczne do pojazdów” oraz „pozostałe wyroby pirotechniczne”). Mając na względzie obowiązujący w UE nowy podział wyrobów pirotechnicznych, należałoby wprowadzić przepisy określające dopuszczalne ilości wyrobów pirotechnicznych, np. *widowiskowych* poszczególnych klas: 1, 2, 3, 4 czy *teatralnych* (klasy: T1, T2), jakie mogą się znajdować w konkretnych pomieszczeniach, w których jest prowadzony obrót takimi wyrobami.

Inny, czekający na rozstrzygnięcie problem (wg stanu prawnego na 2012 r.) dotyczy **wymagań bhp podczas okolicznościowego handlu wyrobami pirotechnicznymi widowiskowymi w tymczasowych punktach sprzedaży**, w szczególności w okresie Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku. Przepisy nie stanowią jednoznacznie, czy taką sprzedaż można prowadzić na terenie otwartym, np. na straganach targowiska miejskiego (zjawisko powszechne w okresie noworocznym), odnosząc się tylko do „pomieszczeń, w których jest prowadzony obrót wyrobami pirotechnicznymi”.

Wątpliwości budzi też przepis § 51 ust. 2 rozporządzenia (stan prawny na 2012 r.) wyłączający z obowiązku opracowania karty kwalifikacyjnej obiektów (dla pomieszczeń sklepowych i zaplecza) – grupę pracodawców prowadzących sezonową sprzedaż wyrobów pirotechnicznych (czas przechowywania wyrobów nie więcej niż 90 dni w roku), w tym o przeznaczeniu widowiskowym.

Na koniec należy podkreślić, iż **niektóre regulacje prawne zawarte w omawianym rozporządzeniu zostały z dniem 1 lutego 2013 r. zmienione**. Nadrzędną zmianą było **uwzględnienie aktualnej i zgodnej z prawem unijnym klasyfikacji wyrobów pirotechnicznych**, w tym m.in. dostosowanie przepisów w tym zakresie do norm prawnych wynikających z *ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*. Podjęte działania w tym obszarze należy ocenić pozytywnie z uwagi na wcześniejszą, trwającą od 9 września 2010 r., niespójność obu aktów prawnych. Ponadto, wprowadzone zmiany odnoszą się też do wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie muszą spełniać pomieszczenia, w których prowadzony jest obrót wyrobami pirotechnicznymi (tj. pomieszczenia sklepowe, pomieszczenia zaplecza i pomieszczenia doraźnej sprzedaży tych wyrobów), co w pewnym stopniu uwzględniła zgłoszone wyżej uwagi.

Nie wszystkie jednak zmiany w znowelizowanym rozporządzeniu można ocenić pozytywnie.

Na przykład **wątpliwości interpretacyjne** budzi przepis § 12 ust. 4 pkt 8a, odnoszący się do wymogu wskazania w karcie kwalifikacyjnej obiektu zagrożonego spalaniem lub wybuchem materiału wybuchowego – maksymalnej ilości materiałów wybuchowych w obiekcie lub w jego pomieszczeniach. Użyte określenie „*ilość materiału wybuchowego*” nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, czy przepis dotyczy liczby sztuk wyrobów, liczby sztuk opakowań czy raczej masy netto takiego materiału. Tym samym zapis dopuszcza swobodę wyboru przy zamieszczaniu tej informacji w ww. karcie.

Z uwagi na krótki okres obowiązywania znowelizowanych przepisów omawianego rozporządzenia, ich kompleksowa ocena w kontekście zadań Państwowej Inspekcji Pracy będzie możliwa w późniejszym okresie.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki

z dnia 30 grudnia 1999 r.

w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eliminowaniu przedmiotów niebezpiecznych, w tym wybuchowych, ze złomu metali (Dz. U. z 2000 r. Nr 3, poz. 36)

Akt prawny wszedł w życie w 2000 r. i od ponad 10 lat funkcjonuje bez zmian. Należałoby zatem oczekiwać, że jest dobrze znany, a stosowanie jego postanowień nie nastęrcza trudności. Kontrole PIP w 2012 r. ujawniły jednak uchybienia w zakresie realizacji podstawowego wymienionego w nim obowiązku, tj. opracowania szczegółowej instrukcji określającej zasady bhp przy czynnościach, o których to rozporządzenie stanowi. Przepis nakładający powyższy wymóg wydaje się być jednoznaczny, ale w praktyce opracowywane przez pracodawców instrukcje trudno nazwać szczegółowymi. Najczęściej nie precyzują one zakresu prowadzonych prac oraz zawierają zapis, iż w przypadku wątpliwości co do niebezpieczeństwa stwarzanego przez dany przedmiot, pracownik zobowiązany jest do odmowy przyjęcia go w punkcie skupu. Powyższe stoi w **sprzeczności** z postanowieniami § 7 ust. 8 pkt 2: „*niedopuszczalne jest (...) odsyłanie dostawy złomu z ładunkiem zawierającym przedmiot niebezpieczny bez dokonania rozpoznania przez specjalistów (...)*”.

O tym, jak ważna jest ranga tych przepisów, świadczą wybuchy w piecach do topienia metali (także w Polsce) spowodowane obecnością niewybuchów (złom pochodzenia wojskowego i pozostałości z okresu ostatniej wojny), jak również naczyni zamkniętych, butli i zbiorników.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, **niezbędne są zmiany legislacyjne** przede wszystkim w zakresie:

- przekształcenia brzmienia § 1 ust. 1 pkt 2 na następujące: „*postępowania w razie stwierdzenia obecności tych przedmiotów w złomie*”. Przepisy rozporządzenia nie dotyczą bowiem „postępowania przy eliminowaniu” przedmiotów niebezpiecznych ze złomu, lecz nakładają obowiązek przeprowadzania kontroli złomu oraz określają tryb postępowania w razie znalezienia przedmiotów, które mogą być uznane za niebezpieczne. Jednocześnie należy zauważyć, iż przepisy rozporządzenia nie zawierają konkretnych wskazań sposobu kontroli złomu w celu stwierdzenia, czy znajdują się w nim przedmioty niebezpieczne (w tym wybuchowe) oraz sposobu przygotowania zbiorników i butli do złomowania; odsyłają do zasad ustalonych w Polskich Normach. Stanowi to utrudnienie dla pracodawców przy określaniu sposobu kontroli złomu;
- rozszerzenia zakresu podmiotowego rozporządzenia na przedsiębiorców, niebędących pracodawcami, którzy organizują pracę dla osób fizycznych zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą. Obecnie na rynku funkcjonuje wiele podmiotów gospodarczych (przedsiębiorców niebędących pracodawcami), które zajmują się skupem złomu i powierzają pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto należałoby rozszerzyć krąg podmiotów objętych tą regulacją na zajmujące się także: zbieraniem, transportem, sortowaniem złomu metali;
- zastąpienia w § 2 ust. 2 wyrazów „*przedmioty wybuchowe*” wyrażeniem „*przedmioty wypełnione materiałem wybuchowym*” oraz wyrazu „*pracowników*” słowem „*osób*”;
- określenia częstotliwości kontroli złomu (§ 3 ust. 1 pkt 1) w celu wyeliminowania przypadków przeprowadzania takich kontroli sporadycznie;
- doprecyzowania w § 3 ust. 1 pkt 2, jakich specjalistów spoza zakładu pracy przepis dotyczy;
- wyjaśnienia, czy kontrola złomu w celu stwierdzenia, czy nie znajdują się w nim przedmioty niebezpieczne, w tym wybuchowe, dotyczy każdej dostawy niezależnie od ilości dostarczonego złomu. Jeśli tak, to w rozporządzeniu znaleźć się powinien stosowny przepis;
- opracowania (§ 4 ust. 2) wzoru protokołu stwierdzającego, że w przesyłce nie znajdują się przedmioty niebezpieczne;
- zastąpienia (§ 7 ust. 3) wyrażenia: „*pozostawiając w bezpiecznej odległości pracownika strzegącego dostępu do tego przedmiotu*” wyrażeniem: „*zapewniając przy tym środki uniemożliwiające dostęp do tego przedmiotu przez osoby nieuprawnione*”. Chodzi tu o problem *bezpiecznej odległości*. Trudno bowiem ustalić, jaka to jest odległość, bez konsultacji z właściwym organem (wojsko i Policja, Państwowa Straż Pożarna, państwowy dozór jądrowy oraz ochrony radiologicznej, Państwowa Inspekcja Sanitarna);
- jednoznacznego rozstrzygnięcia (§ 7 ust. 5), czy wydzielone pomieszczenie lub inne wyodrębnione i oznakowane miejsce na znalezione przedmioty niebezpieczne powinno być ustalone dopiero w przypadku stwierdzenia podczas kontroli przedmiotu niebezpiecznego, czy powinno być wydzielone na stałe;
- wprowadzenia bezwzględnego zakazu przemieszczania (§ 7 ust. 5 i 6) oraz unieszkodliwiania (§ 7 ust. 7) niebezpiecznego przedmiotu (w szczególności wybuchowego) przez pracodawcę, jego pracowników lub inne pracujące osoby. Czynności te powinny być wykonywane wyłącznie przez takie organy, jak: wojsko i Policja, Państwowa Straż Pożarna, państwowy dozór jądrowy oraz ochrony radiologicznej, Państwowa Inspekcja Sanitarna – zgodnie z ich właściwością, lub przez wyspecjalizowane podmioty;
- uwzględnienia w rozporządzeniu problematyki dotyczącej sposobu postępowania przy wykryciu w partii złomu przedmiotów o zamkniętym przekroju. W § 3 ust. 1 pkt 1 należałoby zapisać, iż kontrola powinna w szczególności obejmować wszelkiego rodzaju naczynia zamknięte, butle i zbiorniki o nieznannej zawartości;
- rozszerzenia postanowień § 8 m.in. w zakresie obowiązku powiadomienia przez pracodawcę lub przedsiębiorcę o podjętych lub koniecznych do podjęcia działaniach dla zapewnienia bezpieczeństwa; powiadomienie to powinno obejmować nie tylko pracowników, ale także inne osoby narażone na niebezpieczeństwo.

**Rozporządzenie Ministra Gospodarki
z dnia 30 grudnia 1999 r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy
w odlewniach metali
(Dz. U. z 2000 r. Nr 3, poz. 37)**

Przeprowadzone w 2012 r. kontrole w odlewniach wskazują na potrzebę uwzględnienia w dotychczasowym rozporządzeniu następujących zagadnień:

- topienie metali w piecach elektrycznych – oporowych, indukcyjnych oraz łukowych,
- przygotowanie mas formierskich, rdzeni i form z zastosowaniem żywic syntetycznych,
- wymagania dla stanowisk do zalewania form,
- odlewanie: kokilowe, ciśnieniowe, odśrodkowe,
- wymagania dotyczące wytopu i obróbki stopów w stanie ciekłym, wyposażenie stanowisk przygotowania ciekłego metalu w urządzenia odprowadzające zanieczyszczenia powietrza,
- wyburzanie, naprawa, suszenie i wygrzewanie kadzi.

Uwagi szczególne:

- § 11 – wysokość składowania skrzynek formierskich powinna wynikać z instrukcji składowania, opracowanej na podstawie przepisów ogólnych bhp z uwzględnieniem cech składowanych jednostek i sposobu składowania,
- w § 12 znajduje się zapis o zakazie pracy pod zawieszoną formą odlewniczą; pomija on inne urządzenia lub przedmioty stwarzające zagrożenie (np. kadzie odlewnicze z ciekłym metalem),
- § 17 ust. 1 i 2 – sprawdzenie stanu technicznego palników i instalacji zasilania powinno być określone w instrukcji eksploatacji, z uwzględnieniem zaleceń producenta odnoszących się do sposobu kontroli elementów pieca, które mają wpływ na bezpieczeństwo użytkownika,
- § 24 ust. 2 stanowi, że okna kabiny suwnicy narażonej na działanie promieniowania ciepłego lub odprysków ciekłego metalu mają być osłonięte siatką ochronną o bardzo małych oczkach. W praktyce siatki te bardzo szybko, pod wpływem m.in. odprysków metalu, stają się nieprzeziernie i utrudniają obserwację operatorowi suwnicy, co stwarza dodatkowe zagrożenia na hali produkcyjnej. Zasadne jest dokonanie zmiany w treści przepisu, dopuszczającej zastosowanie innego rodzaju zabezpieczenia, np. szkła bezodpryskowego odpornego na działanie odprysków roztopionego metalu,

- § 29 – zasada wyposażenia pracownika narażonego na oddziaływanie ciekłego metalu i promieniowania podczerwonego w środki ochrony indywidualnej jest bez wątplenia słuszna, należy jednak zauważyć, że w 2004 r. weszły w życie przepisy dotyczące wymagań zasadniczych dla środków ochrony indywidualnej. Przepis niniejszego rozporządzenia wymaga więc zmiany lub uzupełnienia o zapisy, które mówią, że rodzaj odzieży ochronnej oraz jej cechy ochronne powinny wynikać z oceny ryzyka zawodowego (z uwzględnieniem ekspozycji pracowników na promieniowanie podczerwone) przeprowadzonej na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne.

**Rozporządzenie Ministra Pracy
i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy
przy pracach związanych z ekspozycją
na promieniowanie optyczne
(Dz. U. Nr 100, poz. 643, z późn. zm.
– Dz. U. z 2012 r. poz. 787)**

Regulacje wprowadzone rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne, wdrażają do prawa polskiego postanowienia dyrektywy 2006/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 kwietnia 2006 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (sztucznym promieniowaniem optycznym); jest to dziewiętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG.

Inspektorzy pracy, którzy w roku sprawozdawczym kontrolowali w zakładach zagadnienie promieniowania optycznego podkreślają, że pomimo zmian w ww. rozporządzeniu, wprowadzonych nowelizacją w 2012 r., jego zapisy są dla większości pracodawców trudne, w szczególności dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Samodzielne wyznaczenie przez pracodawcę poziomu promieniowania optycznego źródła, w sposób określony w rozporządzeniu, wymaga albo dysponowania charakterystyką techniczną źródła promieniowania (umożliwiająca określe-

nie odpowiednich parametrów promieniowania optycznego) albo dokonania przez pracodawcę obliczeń odpowiednich parametrów promieniowania na stanowisku pracy (na podstawie znajomości praw i reguł dotyczących promieniowania optycznego). **Większość pracodawców, a także pracowników służby bhp w małych i średnich przedsiębiorstwach, nie posiada takiej wiedzy.** Najczęściej więc poziom promieniowania optycznego określa uprawniona firma zewnętrzna, której zleca się przeprowadzenie pomiarów.

Wyznaczenie kolejnego parametru – **poziomu ekspozycji na promieniowanie optyczne** – wymaga od pracodawcy:

- precyzyjnej wiedzy o prowadzonych procesach technologicznych;
- znajomości długości fal emitowanego promieniowania – tak nadfioletowego, jak i podczerwonego – przy poszczególnych fazach procesu;
- precyzyjnego określenia czasu ekspozycji;
- znajomości matematyki na wysokim poziomie; zapoznania się z nazewnictwem, oznaczeniami, symboliką stosowaną we wzorach matematycznych, zawartych w załączniku do rozporządzenia;
- wiedzy medycznej – umożliwiającej dokonanie oceny narażenia z uwzględnieniem wieloczynnikowego wpływu promieniowania optycznego na zdrowie pracowników oraz skutków napromienienia zarówno skóry, jak i siatkówki oka (tabela 2 i 3).

W praktyce jedyną możliwością wywiązania się przez pracodawcę z obowiązku ustalenia poziomu promieniowania i wyznaczenia poziomu ekspozycji jest **zlecenie dokonania kompleksowej oceny certyfikowanemu laboratorium z zewnątrz**. Tymczasem pomiary poziomu promieniowania optycznego nie są prowadzone powszechnie. Wykonują je jedynie Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Instytut Medycyny Pracy w Łodzi. Inspektorzy pracy zwracają ponadto uwagę na nieprecyzyjny zapis w § 3 ust 4 pkt 1 rozporządzenia, dotyczący odległości źródła promieniowania od eksponowanych części ciała pracownika.

W ocenie PIP, z uwagi na brak dostatecznej liczby uprawnionych laboratoriów prowadzących badania i pomiary promieniowania optycznego, a także ze względu na brak merytorycznego przygotowania większości pracodawców – spełnienie wszystkich wymagań rozporządzenia będzie bardzo trudne.

W celu ułatwienia zrozumienia zagadnień będących przedmiotem regulacji rozporządzenia, a tym samym ułatwienia praktycznego wdrożenia do prawa krajowego *dyrektywy 2006/25/WE*, **niezbędne jest jak najszybsze udostępnienie pracodawcom w Polsce praktycznego przewodnika w języku polskim, o którym mowa w art. 13 *dyrektywy 2006/25/WE*.**

2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy

Główny Inspektor Pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierował do właściwych ministrów **4 wnioski legislacyjne**.

Wnioski zawierały propozycję wydania nowych przepisów lub nowelizacji już istniejących aktów prawnych.

Do **Ministra Pracy i Polityki Społecznej** skierowano wniosek dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.) – w zakresie:

- wprowadzenia obowiązku dokumentowania przez pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy (lub osób wykonujących zadania tej służby) wyników kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wprowadzenia obowiązku dokumentowania faktu poinformowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawienia mu wniosków dotyczących usunięcia tych zagrożeń;
- rozszerzenia katalogu działań służby bezpieczeństwa i higieny pracy o zadania dotyczące ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w drodze do lub z pracy.

Pierwszy postulat będzie rozważony przy najbliższej nowelizacji rozporządzenia. Natomiast drugi nie uzyskał akceptacji Ministra.

Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej został też przedstawiony wniosek w sprawie podjęcia działań legislacyjnych zmierzających do wyłączenia możliwości stosowania **weksli jako zabezpieczenia roszczeń ze stosunku pracy**.

Odpowiadając na wniosek, Minister Pracy i Polityki Społecznej poinformował, że w odniesieniu do kwestii odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę w mieniu pracodawcy, regulowanej w przepisach Kodeksu pracy, postępowanie się wekslem in blanco pozostaje w sprzecz-

ności z ochronną funkcją prawa pracy. Minister zwrócił uwagę, że Kodeks pracy wyraźnie określa zasady odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy (z tytułu odpowiedzialności materialnej, umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych – w sytuacjach, o których mowa w art. 103⁵ Kodeksu pracy). Dlatego też, w ocenie Ministra, nie ma konieczności wprowadzania zmian w obowiązujących przepisach, które miałyby na celu wyłączenie możliwości stosowania zabezpieczeń wekslowych w stosunku pracy.

Główny Inspektor Pracy ponowił jednak wniosek o podjęcie działań legislacyjnych w tym przedmiocie.

W związku z wątpliwościami dotyczącymi dopuszczalności stosowania przez pracodawców tzw. ruchomego czasu pracy oraz odpracowywania prywatnych wyjść pracownika za zgodą pracodawcy, Główny Inspektor Pracy sygnalizował również Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej potrzebę **nowelizacji przepisów o czasie pracy**, w szczególności w zakresie skutków, jakie wywołuje definicja *doby* określona w art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy.

Ponadto, wskazał na rozbieżności w zakresie interpretacji przepisów określających zasady wypłaty świadczeń pracowniczych jako jedną z przyczyn stwierdzanych w tym obszarze nieprawidłowości, postulując podjęcie działań legislacyjnych w przedmiocie:

- określenia terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę,
- zdefiniowania pojęcia „normalne” wynagrodzenie w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- zdefiniowania pojęcia wynagrodzenia w kontekście dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę,
- uregulowania kwestii wynagrodzenia w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Zgłaszane postulaty nie uzyskały akceptacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Do **Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi** skierowano wniosek dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 maja 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego* (Dz. U. Nr 98, poz. 902) – w zakresie:

- zdefiniowania niektórych pojęć użytych w rozporządzeniu,

- ustalenia zasad szkolenia pracowników w dziedzinie ratownictwa chemicznego i prowadzenia okresowych ćwiczeń ratowniczych,
- zapewnienia spójności przepisów rozporządzenia z przepisami zawartymi w *rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych*,
- rozszerzenia obowiązku wyposażenia pomieszczenia maszynowni i aparatuwni komór chłodniczych oraz dróg ewakuacyjnych w oświetlenie awaryjne z własnym źródłem zasilania, włączającym się automatycznie w przypadku wyłączenia energii elektrycznej również na komorę chłodniczą,
- wprowadzenia obowiązku zamieszczania w skierowaniach na badania profilaktyczne pracowników obsługujących amoniakalną instalację chłodniczą, wyznaczonych do udziału w akcjach ratowniczych – informacji o wymaganej szczególnej sprawności fizycznej i konieczności stosowania podczas akcji ratowniczych sprzętu izolującego drogi oddechowe,
- uwzględnienia w rozporządzeniu nowoczesnych rozwiązań technicznych i technologicznych w chłodnictwie amoniakalnym,
- rozszerzenia treści rozporządzenia o zapisy zobowiązujące do stosowania obostrzonych wymagań bhp wobec innych osób okresowo wykonujących pracę w obrębie instalacji chłodniczych.

Ponadto, do **Wicepremiera i Ministra Gospodarki** został skierowany wniosek o wydanie, w porozumieniu z właściwymi ministrami, rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy **obsłudze i konserwacji instalacji ziemniczych**, obowiązującego we wszystkich działach gospodarki, w których użytkowane są instalacje ziemnicze.

Zgodnie z rozstrzygnięciem Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 listopada 2012 r., organem właściwym do wydania rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa pracy przy obsłudze i konserwacji instalacji ziemniczych jest Minister Pracy i Polityki Społecznej, w porozumieniu z Ministrem Zdrowia. Projektowane rozporządzenie będzie uwzględniało problematykę bhp przy ww. instalacjach we wszystkich dziedzinach działalności, włącznie z rolniczą.

3. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2012 r. zaopiniowano ogółem **60 projektów aktów prawnych**:

- 16 ustaw,
 - 41 rozporządzeń, w tym:
 - 2 – Rady Ministrów,
 - 4 – Prezesa Rady Ministrów,
 - 6 – Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
 - 15 – Ministra Zdrowia,
 - 6 – Ministra Gospodarki,
 - 4 – Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej,
 - 2 – Ministra Finansów,
 - 1 – Parlamentu Europejskiego i Rady UE,
 - 1 – Rady UE,
 - 2 zarządzenia Prezesa Rady Ministrów,
 - 1 dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE.
- Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

