

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 12 (454) 2020

WYNAGRODZENIE

za pracę w stawce miesięcznej (str. 6)

WSZYSTKO POD KONTROLĄ

Elementy sterownicze
maszyn (str. 20)

TEORIA WZGLĘDNOŚCI

Czas pracy operatora
żurawia (str. 24)

*Święta Bożego Narodzenia
to zawsze czas niezwykły,
pełen miłości i radosnego skupienia.*

*W tym roku szczególnie
potrzebujemy tego światła,
które prowadzi przez mrok,
wypełnia serca nadzieją i wiarą.
Niech nadchodzące Święta upłyną
wszystkim Państwu w zdrowiu
i spokoju, z dala od trosk
i niepokojów.*

*A rok 2021 niech przyniesie nam jak
najwięcej powodów do radości.*

Andrzej Kwaliński
Główny Inspektor Pracy

W numerze

- 3 Wiadomości nie tylko z kraju
- 4 Główny Inspektor Pracy przedstawił program działania PIP w 2021 roku
Komisje przyjęły sprawozdania PIP za lata 2018 i 2019
- 6 Nietypowe sytuacje. Wynagrodzenie za pracę w stawce miesięcznej
- 11 Tata na macierzyńskim cz.II
- 14 Bezkarci? Działalność nierejestrowana: studium kontroli legalności zatrudnienia
- 17 Eksperti PIP udzielali porad czytelnikom, słuchaczom, internautom
- 18 Wielka kampania informacyjna PIP w mediach
- 20 Wszystko pod kontrolą. Elementy sterownicze maszyn – wymagania
- 24 Teoria względności. Czynności operatora żurawia a jego czas pracy
- 29 Nie denerwować konia. Casusy bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie
- 34 Łut szczęścia. Upadek z wysokości

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:
Dariusz Mińkowski
– zastępca Głównego Inspektora Pracy
Danuta Rutkowska
– rzecznik prasowy GIP
Artur Sobota – p.o. dyrektora
Departamentu Prewencji i Promocji

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

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

ISSN 0239-3417

Nakład: 1600 egz.

Drukarnia: KOLUMB w Chorzowie

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. Photogenica

Wiadomości nie tylko z kraju

Nietypowe zatrudnienie tematem konferencji

Główny Inspektor Pracy **Andrzej Kwaliński** z zastępcą **Jarosławem Leśniewskim** 3 grudnia 2020 r. wzięli udział w III Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia”, zorganizowanej przez Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w formule on-line. Tematem konferencji, którą Główny Inspektor Pracy objął honorowym patronatem, było zatrudnienie tymczasowe jako nietypowa forma świadczenia pracy oraz związane z tym szanse i zagrożenia.

Zabierając głos podczas otwarcia, Andrzej Kwaliński poinformował, że PIP corocznie przeprowadza kilkaset kontroli w podmiotach świadczących usługi agencji zatrudnienia, nierzadko prowadzonych w sposób niezgodny z prawem. Kontrole w agencjach pracy tymczasowej realizowane są w ramach specjalnego tematu kontrolnego. „Odnotowujemy obchodzenie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Podyktowane jest to przede wszystkim ograniczonym okresem wykonywania pracy tymczasowej, ale także wynika ze znaczącego wzrostu odpowiedzialności agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika, wprowadzonej nowelizacją ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która weszła w życie 1 czerwca 2017 r.” – stwierdził szef PIP, zaznaczając, że zmiany te istotnie nasiliły tendencję zastępowania pracy tymczasowej usługą outsourcingu. Andrzej Kwaliński zwrócił też uwagę na trend używania przez polskich przedsiębiorców pracy tymczasowej jako elementu polityki kadrowej.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski wygłosił referat: „Zatrudnienie tymczasowe w praktyce funkcjonowania PIP”. Omówił doświadczenia kontrolne inspekcji i płynące z nich wnioski. Przedstawił też propozycje wniosków legislacyjnych inspekcji, dotyczących m.in. przyjęcia regulacji prawnych wykluczających lub ograniczających dopuszczalność rejestrowania siedziby agencji zatrudnienia pod adresem „wirtualnego biura”, a także wprowadzenia instrumentów pozwalających na skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę tymczasową – umowami cywilnoprawnymi i stałej pracy – pracą tymczasową.

Nagrody dla dziennikarzy

Główny Inspektor Pracy **Andrzej Kwaliński** przyznał nagrody w ogólnopolskim konkursie dla dziennikarzy prasy, radia i telewizji, którzy szczególnie się zasłużyli w popularyzacji problematyki ochrony pracy w 2020 r. Nagrody otrzymali: red. **Justyna Bryszewska** z TVP3 Olsztyn, red. **Dorota Niebrzydowska** reprezentująca Polskie Radio Białystok SA, red. **Marek Wiośło** z RMF FM i portalu RMF FM w Krakowie, red. **Elżbieta Łukowska** z Informacyjnej Agencji Radiowej oraz redaktorzy **Łukasz Guza** z „Dziennika Gazety Prawnej” i **Mateusz Rzemek** z redakcji „Rzeczpospolita”.

O bhp w gospodarce leśnej

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie w bieżącym roku realizuje program informacyjno-szkoleniowy adresowany do pracodawców świadczących usługi z zakresu gospodarki leśnej. Jego celem jest udzielenie pracodawcom wsparcia w dostosowaniu firmy do wymaganych prawem standardów bezpieczeństwa pracy. W dniach 16, 18 i 19 listopada br. odbyły się 3 takie szkolenia. Przedstawiciele 41 przedsiębiorstw mogli skorzystać z wykładu on-line oraz materiałów informacyjnych w formie elektronicznej.

Szkolenie studentów w Krakowie

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie uczestniczył w Targach Przedsiębiorczości, zorganizowanych 17 listopada br. dla studentów Uniwersytetu Rolniczego. Spotkanie w formule on-line rozpoczęło się od szkolenia „Jak zorganizować dobre wejście na rynek pracy, czyli o czym powinniśmy pamiętać, podejmując zatrudnienie”. Studenci uzyskali między innymi informacje o błędach, których należy unikać, starając się o zatrudnienie; zagrożeniach, które mogą napotkać w pierwszej pracy oraz o sposobach minimalizacji ryzyka z tym związanego. W wydarzeniu wzięło udział ok. 220 osób.

O bhp w dobie pandemii w Poznaniu

Aby pomóc pracodawcom, przedsiębiorcom, służbie bhp i pracownikom w rozwiązywaniu problemów związanych z dostosowaniem stanowisk pracy do sytuacji zagrożeń epidemicznych, Międzynarodowe Targi Poznańskie przy współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym oraz Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu 18 listopada 2020 r. zorganizowały wideokonferencję poświęconą funkcjonowaniu przedsiębiorstw w czasie pandemii. W trakcie konferencji zostały przedstawione wyniki i wnioski z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w zakresie działań pracodawców na rzecz ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z COVID-19.



W SEJMIE RP

Główny Inspektor Pracy przedstawił program działania PIP w 2021 roku

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 8 grudnia 2020 r., prowadzonym w formie wideokonferencji pod przewodnictwem posła Janusz Śniadka, zapoznała się z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. Przedstawił go Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński.



Poinformował, że w przyszłym roku inspekcja pracy zamierza przeprowadzić 52 tys. kontroli. Planując taką liczbę brano pod uwagę, że kontrole będą prowadzone w trudnych warunkach wywołanych pandemią COVID-19, co wiąże się z różnego rodzaju ograniczeniami w funkcjonowaniu podmiotów gospodarczych i wydłużonym czasem trwania czynności kontrolnych z powodu zaostrzonego reżimu sanitarnego. Jak jednak zapewnił Andrzej Kwaliński, nadrzędne znaczenie będzie miała jakość prowadzonych kontroli.

Reagując na nową sytuację, Państwowa Inspekcja Pracy podejmie w 2021 r. działania kontrolne nakierowane na weryfikację prawidłowości stosowania rozwiązań prawnych, związanych ze zwalczaniem pandemii. Ponadto przeprowadzi szeroko pojęte działania prewencyjne w celu ochrony pracowników w sytuacji zagrożenia epidemicznego. Będzie sprawdzać środki podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia zatrudnionym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie epidemii COVID-19. Kontrole mają również objąć przestrzeganie nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym do-

tyczących m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Zgodnie z programem długofalowym na lata 2019-2021, inspektorzy pracy będą prowadzić kontrole w zakładach objętych wzmożonym nadzorem PIP oraz tych, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Przewidziane są intensywne działania inspekcji w przedsiębiorstwach, w których wystąpiły wypadki przy pracy, polegające na wdrażaniu elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy. Kontynuowana będzie kampania prewencyjno-kontrolna pod nazwą „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa”.

W ramach zadań rocznych m.in. kontynuowane będą kontrole w zakładach gospodarki komunalnej, w leśnictwie, zakładach rolnych. Do nowych tematów kontrolnych w zakresie bhp należą: kontrole w zakładach obróbki drewna, sprawdzanie organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, a także przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych.

W odniesieniu do problematyki prawnej ochrony pracy, program koncentruje się na zagadnieniach o szczególnym znaczeniu społecznym, takich jak czas pracy (stanowiący istotny problem ze względu na powszechną tendencję do zwiększania godzin pracy) oraz wypłata wynagrodzenia za pracę, problematyka umów cywilnoprawnych i należności z tego tytułu, a także wspomniane już przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych. Prowadzone mają być dalej kontrole przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych. W 2021 r. działania kontrolne obejmą wszystkie podmioty zobowiązane do wprowadzenia PPK. Przewidziana jest także kompleksowa ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bhp, w zakładach opieki zdrowotnej, zakładach górniczych oraz w placówkach handlowych.

Jak co roku kontrole inspektorów obejmą legalność zatrudnienia obywateli polskich. Czynności z tego zakresu zostaną przeprowadzone m.in. w branżach, w których najczęściej stwierdzone są nieprawidłowości, a także w agencjach pracy tymczasowej i podmiotach powierzających pracę sezonową w małych miejscowościach.

Z kontrolami inspekcji muszą się liczyć pracodawcy i przedsiębiorcy zatrudniający cudzoziemców. Chodzi zwłaszcza o obcokrajowców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi lub zezwolenia na pracę sezonową. Jednym z celów takich kontroli będzie

ujawnianie nowych zjawisk i tendencji na polskim rynku pracy, w szczególności w związku z wejściem w życie regulacji dotyczących cudzoziemców, przyjętych w ramach tarczy antykryzysowej.

Pracodawców w prawidłowym stosowaniu przepisów prawa będą wspierać przedsięwzięcia pozakontrolne inspekcji pracy: programy prewencyjne, kampanie, współpraca z mediami, szkolenia i doradztwo. W programie mówi się również o przewidywanych działaniach PIP na płaszczyźnie międzynarodowej.

„Jestem przekonany, że inspektorzy pracy i pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy dołożą wszelkich starań, by w pełni zrealizować powierzone im zadania określone w zaprezentowanym planie działania na 2021 rok. Są świadomi misji i pozycji, jaka w ciągu ostatniego stulecia została wypracowana i przypisana naszemu urzędowi. Wiedzą także, jak duża jest ich odpowiedzialność za wykonywaną pracę i jak duże są oczekiwania społeczne z nią związane” – powiedział Andrzej Kwaliński.

W dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy określili program PIP na 2021 r. jako obszerny i ambitny. Wskazali m.in. na potrzebę zaakcentowania priorytetów w działalności urzędu i uelastyczenia planu w związku z różnymi możliwymi scenariuszami rozwoju sytuacji epidemicznej i gospodarczej kraju. Swoją opinię na temat programu ROP określił w wypracowanym stanowisku.

Obok Głównego Inspektora Pracy w obradach wzięli udział jego zastępcy oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy. D.D.

Komisje przyjęły sprawozdania PIP za lata 2018 i 2019

Sejmowe Komisje: do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny na posiedzeniu 8 grudnia 2020 r., prowadzonym on-line, przyjęły sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2018 i 2019. Przedstawił je Główny Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński. Wcześniej oba dokumenty zostały pozytywnie zaopiniowane przez Radę Ochrony Pracy.

Szef Państwowej Inspekcji Pracy zaprezentował posłom zawarty w sprawozdaniach bogaty materiał statystyczny i problemowy świadczący o dużym zaangażowaniu inspektorów pracy w realizację ustawowych zadań. Podkreślił, że efektem tych działań było m.in. zlikwidowanie w obu omawianych latach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia ponad 123 tys. pracujących. Prawie 10 tys. osób otrzymało umowę o pracę w miejsce dotychczasowej umowy cywilnoprawnej, a do poszkodowanych pracowników trafiły 133 mln zł niewypłaconych należności. Inspektorzy pracy wyeliminowali także nieprawidłowości dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy – dla 158 tys. osób, i wygzekwowali zaległy urlop wypoczynkowy dla ponad 48 tys. osób.

Oceniając skuteczność kontroli, Andrzej Kwaliński zaznaczył, że mogłaby ona być większa, gdyby inspektorzy pracy uzyskali

możliwość rozpoczynania kontroli wyłącznie na podstawie legitymacji służbowej. Uprościłoby to znacznie procedury wszczynające kontrolę. Inspektor pracy mógłby prowadzić swoje czynności tylko na podstawie legitymacji służbowej, bez dodatkowego upoważnienia, co dziś wiąże się ze stratą cennego czasu i zwiększonymi kosztami dla budżetu państwa. Efektywne wypełnianie obowiązków przez inspektorów pracy utrudniają również niejednoznaczne przepisy. „Brak przejrzystości przepisów i możliwość ich dowolnej interpretacji – z czym inspektorzy pracy niejednokrotnie mierzą się podczas kontroli – stwarzają okazję do omijania prawa” – stwierdził Andrzej Kwaliński.

Stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działalności PIP w omawianych latach przedstawił poseł Janusz Śniadek, wnosząc o przyjęcie obu sprawozdań. Za pozytywnym zaopiniowaniem dla Sejmu przedłożonych komisjom dokumentów opowiedział się również w wygłoszonych koreferatach poseł Grzegorz Lorek.

W głosowaniach posłowie przychyliłi się do tych wniosków, powierzając posłowi koreferentowi reprezentowanie komisji na forum Sejmu. D.D.

Nietypowe sytuacje

Wynagrodzenie za pracę w stawce miesięcznej

W tym artykule omawiane są sytuacje, w których obliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę ustalonego w stawce miesięcznej nie jest takie oczywiste i może przysporzyć problemów.

Wynagrodzenie za pracę jest jednym z podstawowych elementów stosunku pracy, co skutkuje m.in. tym, że w każdej umowie o pracę musi być ono określone, ze wskazaniem jego składników. Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie określają sposobów ustalania wynagrodzenia za pracę, ani nie wyluczają wszystkich składników wynagrodzenia. Sytuacja ta nie dotyczy oczywiście pragmatyk, tj. przepisów skierowanych do określonych grup pracowniczych, takich, jak np. pracownicy samorządowi, pracownicy państwowi czy nauczyciele. W pozostałych przypadkach pracodawcy mają pełną swobodę decydowania o tym, jaki system wynagrodzenia wprowadzą w swoim zakładzie pracy i na jakich zasadach system ten

będzie funkcjonował. Ważne jest, aby w ostatecznym rozliczeniu wynagrodzenie za pracę wykonaną w danym miesiącu nie było niższe od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Warunki wynagradzania powinny być uregulowane w przepisach wewnętrzzakładowych, a u tego pracodawcy, który nie posiada układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, w umowie o pracę.

W praktyce stosowane są trzy systemy wynagradzania: czasowy, akordowy i prowizyjny, przy czym czasowy system wynagradzania cieszy się największą popularnością. W systemie tym wynagrodzenie uzależnione jest od długości przepracowanego czasu, a wydajność pracy nie ma wpływu na wysokość płacy. Wynagrodzenie ustalone jest najczęściej w stawce miesięcznej lub godzinowej, rzadziej dniówkowej. Najczęściej wybieraną przez pracodawców jest forma wynagrodzenia miesięcznego, tj. składającego się z płacy zasadniczej i innych dodatków ustalanych w stawkach miesięcznych. Przemawia za nią przejrzystość i ła-

twość w obliczaniu wynagrodzenia za pracę wykonaną, bez względu na to, ile godzin pracy przypadało do przepracowania w danym miesiącu. Problemy zaczynają się, gdy pracownik nie przepracuje pełnego miesiąca z uwagi na usprawiedliwioną lub nieusprawiedliwioną nieobecność, gdy pracuje w równoważnych normach czasu pracy lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, i jego rozkład czasu pracy przewiduje okresy wzmożonej pracy i okresy równoważenia tej pracy czasem wolnym.

W artykule przedstawię kilka sytuacji, w których ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę w stawce miesięcznej nie jest takie oczywiste i może przysporzyć problemów.

I. Nieobecność spowodowana chorobą

Podstawowe zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca są określone w § 11 i § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927) – zwanym w dalszej części artykułu „rozporządzeniem w sprawie wynagradzania”. Pierwszy sposób (§ 11) dotyczy obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie za czas choroby, albo w przypadku nieobecności pracownika w pracy, w okresie której pracownikowi przysługuje zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W takim przypadku miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mno-

ży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej nieobecności pracownika do pracy. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc. Otrzymany wynik stanowi wysokość wynagrodzenia za pracę w tym miesiącu.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 3800,00 zł. W okresie od 1 do 8 lipca 2020 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby, w związku z czym za pracę w pozostałe dni lipca 2020 r. zachował prawo do wynagrodzenia w kwocie 2786,64 zł.

Obliczenia:

$$3800,00 \text{ zł} - [(3800,00 \text{ zł} : 30) \times 8 \text{ dni}] = 2786,64 \text{ zł}.$$

II. Nieobecność spowodowana inną przyczyną

W § 12 rozporządzenia w sprawie wynagradzania są określone odrębne zasady obliczania wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, albo gdy okres pozostawiania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca. W takim przypadku miesięczną stawkę wynagrodzenia należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc. Otrzymany wynik stanowi wysokość wynagrodzenia za pracę w tym miesiącu.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony od 9 lipca 2020 r. w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 8 go-

dzin dziennie i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 3800,00 zł. W związku z tym, że w lipcu 2020 r. przypadały do przepracowania 23 dni robocze, tj. 184 godziny, z tego w okresie od 1 do 8 lipca 2020 r. przypadało do przepracowania 6 dni roboczych, tj. 48 godzin, za pracę w lipcu 2020 r. pracownik zachował prawo do wynagrodzenia w kwocie 2808,80 zł.

Obliczenia:

$$3800,00 \text{ zł} - [(3800,00 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) \times 48 \text{ godz.}] = 2808,80 \text{ zł}.$$

III. Nieobecności spowodowane różnymi przyczynami

Jeżeli w tym samym miesiącu przypadają oba rodzaje nieobecności (nieobecność spowodowana chorobą i inną przyczyną), dla każdego z nich należy oddzielnie obliczyć pomniejszenia wynagrodzenia, a ich sumę odjąć od wynagrodzenia miesięcznego. Otrzymany wynik stanowi wysokość wynagrodzenia za pracę w tym miesiącu.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 3800,00 zł. Z dniem 25 lipca 2020 r. stosunek pracy został rozwiązany, a w okresie od 1 do 8 lipca 2020 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. W związku z tym za pracę w lipcu 2020 r. pracownik zachował prawo do wynagrodzenia w kwocie 1960,64 zł.

Obliczenia:

1. pomniejszenie z tytułu choroby: $(3800,00 \text{ zł} : 30) \times 8 \text{ dni} = 1013,36 \text{ zł}$,
2. pomniejszenie z tytułu zatrudnienia przez część miesiąca: w lipcu 2020 r. przypadały do przepracowania 23 dni robocze, tj. 184 godziny, z tego w okresie od 26 do 31 lipca 2020 r. przypadało do przepracowania 5 dni roboczych, tj. 40 godzin, tj. $(3000,00 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) \times 40 \text{ godz.} = 826,00 \text{ zł}$,
3. wynagrodzenie za pracę w lipcu 2020 r.: $3800,00 \text{ zł} - (1013,36 \text{ zł} + 826,00 \text{ zł}) = 1960,64 \text{ zł}$.

IV. Nieobecność spowodowana chorobą i jeden dzień pracy

Jak obliczać wynagrodzenia za 1 dzień pracy pracownika wynagradzanego stawką miesięczną, gdy w miesiącu, który liczy 31 dni, pozostałe 30 dni objęte są zwolnieniem lekarskim? Zastosowanie zasad uregulowanych w § 11 rozporządzenia w sprawie wynagradzania spowodowałyby, że mimo świadczenia pracy pracownik nie otrzymałby z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Podzielenie jakiegokolwiek kwoty przez 30 i pomnożenie wyniku przez 30 zawsze da nam przecież tę samą kwotę, co doprowadzi do tego, że po odjęciu od wynagrodzenia miesięcznego pomniejszenia za czas nieobecności spowodowany chorobą otrzymamy wynik: 0, np. $3800,00 \text{ zł} - [(3800,00 \text{ zł} : 30) \times 30 \text{ dni}] = 3800,00 \text{ zł} - 3800,00 \text{ zł} = 0 \text{ zł}$.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy (znak pisma: GPP-87-4560-64/09/PE/RP) oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (pismo z dnia 3 grudnia 2009 r.) – w tym konkretnym przypadku przyjęcie podstawowych zasad ustalania wynagrodzenia stoi w sprzeczności z art. 80 Kodeksu pracy, stanowiącym, że za pracę wykonaną przysługuje wynagrodzenie. Pomimo wykonywania pracy w danym miesiącu pracownik nie otrzymałby żadnego wynagrodzenia za pracę, a jedynie wynagrodzenie za czas choroby bądź zasiłek chorobowy. To przemawiałoby za wypłatą wynagrodzenia za pracę za czas przepracowany, czyli za 1 dzień. Zdaniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wysokość tego wynagrodzenia należałoby ustalić (posiłkując się przepisem § 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia w sprawie wynagradzania), dzieląc wynagrodzenie pracownika określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a następnie mnożąc tak ustaloną wartość godziny pracy przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w tym dniu.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku

po 8 godzin dziennie i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 3800,00 zł. W lipcu 2020 r. świadczył pracę tylko 1 dzień, a od 2 do 31 lipca (30 dni) był nieobecny w pracy z powodu choroby. W związku z tym za pracę w dniu 1 lipca 2020 r. pracownik zachował prawo do wynagrodzenia w kwocie 165,20 zł.

Obliczenia:

$(3800,00 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) \times 8 \text{ godz.} = 165,20 \text{ zł}$.

V. Pracownik nie pracuje ani jednego dnia, choć nieobecność spowodowana chorobą nie obejmuje pełnego miesiąca

Czy pracownikowi, który chorował przez część miesiąca, ale nie pracował ani jednego dnia, należy się za ten miesiąc wynagrodzenie za pracę? W ocenie Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (pismo z dnia 12 sierpnia 2015 r.) – nie.

Zdaniem resortu pracy o zastosowaniu w tym przypadku § 11 rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia nie może być mowy, bowiem przepis ten dotyczy sytuacji, gdy pracownik przepracował część miesiąca z powodu nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim. W opinii ministerstwa zwrot „przepracowana część miesiąca” należy utożsamiać z sytuacją, w której pracownik przepracował choćby część obowiązującego go wymiaru czasu pracy w danym miesiącu. Powołany przepis § 11 ust. 1 rozporządzenia (oraz stosowany odpowiednio przepis § 11 ust. 2 tego rozporządzenia) nie dotyczy zatem sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby, która objęła jego rozkładowe dni pracy i nie pracował w danym miesiącu. Należy zaznaczyć, iż na podstawie art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zatem zasadą jest, że pracownik, który nie świadczy pracy, nie nabywa prawa do wynagrodzenia.

Przykład

Pracownik w kwietniu 2020 r. nie przepracował ani jednego dnia, gdyż sprawo-

wał opiekę nad dzieckiem do 8. roku życia w związku z zamknięciem żłobków i przedszkoli. Z tego specjalnego uprawnienia, wprowadzonego w związku z ogłoszeniem stanu epidemii, korzystał w taki sposób, że wnioskował o to świadczenie tylko na dni pracujące, z wyłączeniem sobót, niedziel i świąt. W związku z powyższym za 21 dni otrzymał zasiłek opiekuńczy, a za pozostałe 9 dni nie zachował prawa do wynagrodzenia.

VI. Nieobecność spowodowana chorobą „nieodpłatną”

W przypadku nieobecności w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia lub gdy okres pozostawania w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca, stosowany jest § 12 rozporządzenia w sprawie wynagradzania. Przepisy nie wskazują natomiast sposobu ustalania wynagrodzenia określonego stawką miesięczną w razie choroby pracownika, za okres której nie nabywa on prawa do świadczeń, gdyż np. nie posiada wymaganego okresu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu.

W kwestii tej wypowiedziało się Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (pismo z dnia 19 lipca 2017 r.), które stanęło na stanowisku, że w takim przypadku ma zastosowanie reguła określona w art. 80 Kodeksu pracy, w myśl której pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Z uwagi na to, że nie można tu zastosować metod unormowanych w § 11 i § 12 rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia, należy kwotę miesięcznego wynagrodzenia pracownika określonego stawką miesięczną w stałej wysokości podzielić przez odpowiadającą wynagrodzeniu miesięcznemu liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (tj. nominalny czas pracy) i ustalone w ten sposób wynagrodzenie za 1 godzinę pracy pomnożyć przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony od 1 marca 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pra-

cy, w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 4500,00 zł. Od 23 do 27 marca 2020 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Ponieważ obowiązywał go okres wyczekiwania, nie nabył prawa do wynagrodzenia ani zasiłku chorobowego. W związku z tym, że w marcu 2020 r. przypadają do przepracowania 22 dni robocze, tj. 176 godzin, z tego w okresie od 23 do 27 marca 2020 r. przypadało do przepracowania 5 dni roboczych, tj. 40 godzin, za 136 godzin pracy w marcu 2020 r. pracownik zachował prawo do wynagrodzenia w kwocie 3477,52 zł.

Obliczenia:

$(4500,00 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) \times 136 \text{ godz.} = 3477,52 \text{ zł}$.

VII. Nieobecność spowodowana chorobą po wypracowaniu miesięcznej liczby godzin pracy

Wynagrodzenie ustalone w stawce miesięcznej stosowane jest również dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w równoważnych normach czasu pracy, gdzie rozkład czasu pracy jest nierównomierny. Zdarzają się zatem sytuacje, gdy pracownik, mimo zwolnienia lekarskiego, wypracuje pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Czy zatem fakt wystąpienia nieobecności w pracy spowodowanej chorobą będzie powodował zmniejszenie wynagrodzenia za pracę zgodnie z zasadami wynikającymi z § 11 rozporządzenia w sprawie wynagradzania?

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (pismo z dnia 12 grudnia 2013 r.) stoi na stanowisku, że użyty w przepisie zwrot „przepracowana część miesiąca” odnosi się do sytuacji, w której pracownik przepracował część obowiązującego go wymiaru czasu pracy w danym miesiącu. Nie dotyczy sytuacji, w których pracownik wprawdzie był nieobecny w pracy przez część miesiąca z powodu choroby, ale mimo to wypracował pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W takim przypadku należy wypłacić pracownikowi pełne mie-

sięczne wynagrodzenie za pracę, co będzie zgodne z zasadą prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę wykonaną.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy na ½ etatu i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 2000,00 zł. W maju 2020 r. jego rozkład czasu pracy przewidywał pracę przez 10 dni roboczych po 8 godzin od 4 do 15 maja 2020 r., i tyle godzin zostało przez pracownika wypracowane. Na okres od 18 do 31 maja 2020 r. przedstawił zwolnienie lekarskie. W związku z tym pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę w pełnej wysokości 2000,00 zł i wynagrodzenie za czas choroby za 14 dni.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 4000,00 zł. Od dłuższego czasu pracownik był niezdolny do pracy, a jego ostatnie zwolnienie lekarskie kończyło się w dniu 3 maja 2020 r. W związku z powyższym w maju 2020 r., zgodnie z jego rozkładem czasu pracy, pracownik świadczył pracę przez 20 dni po 8 godzin, tj. 160 godzin, które stanowiły jego pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W związku z tym pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę w pełnej wysokości 4000,00 zł i wynagrodzenie chorobowe za 3 dni.

VIII. Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, gdy wymiar czasu pracy nie pokrywa się z czasem nominalnym w danym miesiącu

Problemy z obliczaniem wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca możemy mieć również w sytuacji, gdy pracownik wynagradzany stawką miesięczną nie przepracuje pełnego miesiąca, a jego wymiar czasu pracy nie pokrywa się z czasem nominalnym w danym miesiącu. Zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 6 stycznia 2010 r. w sprawie liczenia wyna-

godzenia za przepracowaną część miesiąca (GPP-364/118-4560-79/09/PE/RP) w takim wypadku stawkę godzinową wynagrodzenia określonego w stałej miesięcznej kwocie należy ustalić w oparciu o godziny rozkładowe pracownika, a więc przez podzielenie jej przez liczbę godzin wynikającą z harmonogramu pracownika, a nie w oparciu o liczbę godzin wynikającą z nominalnego czasu pracy, obliczonego zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy.

Przykład

Pracownik został zatrudniony 13 stycznia 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w równoważnych normach czasu pracy i stawką miesięczną w wysokości 4000,00 zł. W styczniu miał zaplanowaną pracę na 11 dni po 12 godzin, tj. 132 godziny. Wymiar czasu pracy w styczniu wynosił 168 godzin, a zatem do wypracowania pełnego etatu pracownikowi brakowało 36 godzin, a nie 48 godzin, jakie wynikałyby z pomnożenia 8 godzin i liczby dni pracujących przypadających w okresie 1–12 stycznia (6 dni x 8 godzin). Zatem za styczeń 2020 r. pracownik miał prawo do wynagrodzenia w kwocie 3142,84 zł.

Obliczenia:

$4000,00 \text{ zł} - [(4000,00 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) \times 36 \text{ godz.}] = 3142,84 \text{ zł}$.

IX. Wynagrodzenie w stawce miesięcznej a zmiana etatu w trakcie miesiąca

Kwestia sposobu obliczania wysokości wynagrodzenia pracownika ze stałą stawką miesięczną, któremu w trakcie miesiąca został podwyższony lub zmniejszony wymiar czasu pracy, nie została wprost uregulowana w przepisach. Stanowisko w tej sprawie zajęł Główny Inspektorat Pracy w piśmie z dnia 6 kwietnia 2009 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia przy zmianie etatu w ciągu miesiąca (GPP-471-4560-24/09/PE/RP), wskazując, że w tej sytuacji należy stosować odpowiednio § 12 rozporządzenia w sprawie wynagradzania. Oznacza to, że miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w miesiącu (wynikających z wymiaru etatu, na którym był zatrudniony

pracownik), a następnie otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin, jaką pracował według dotychczasowego wymiaru czasu pracy. Tak obliczona kwota stanowi wynagrodzenie za część miesiąca przepracowanego według dotychczasowego wymiaru. Takie same zasady stosuje się odpowiednio do obliczenia wynagrodzenia za drugą część miesiąca, w trakcie której pracownik świadczył pracę w innym wymiarze czasu pracy. Suma tak obliczonych kwot stanowi wynagrodzenie przysługujące za cały miesiąc.

Przykład

Pracownik zatrudniony na ½ etatu za wynagrodzeniem w stawce miesięcznej 2200,00 zł, w rozkładzie czasu pracy 5 dni w tygodniu po 4 godziny, z dniem 22 czerwca 2020 r. przeszedł na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 5000,00 zł w rozkładzie czasu pracy 5 dni w tygodniu po 8 godzin. W okresie do 21 czerwca 2020 r. pracował łącznie 56 godzin, i w okresie od 22 czerwca 56 godzin. Zatem za pracę w czerwcu pracownik nabył prawo do wynagrodzenia w kwocie 3133,34 zł.

Obliczenia:

1. wynagrodzenie za okres od 1 do 21 czerwca przy zatrudnieniu na ½ etatu i miesięcznym wymiarze czasu pracy wynoszącym 84 godzin:

$$(2200,00 \text{ zł} : 84 \text{ godz.}) \times 56 \text{ godz.} = 1466,67 \text{ zł},$$

2. wynagrodzenie za okres od 22 do 30 czerwca przy zatrudnieniu na pełny etat i miesięcznym wymiarze czasu pracy wynoszącym 168 godzin: $(5000,00 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) \times 56 \text{ godz.} = 1666,67 \text{ zł},$

3. łączne wynagrodzenie pracownika za czerwiec wyniosło:

$$1466,67 \text{ zł} + 1666,67 \text{ zł} = 3133,34 \text{ zł}.$$

X. Wynagrodzenia za dzień zwolnienia lekarskiego w części przepracowany

Pracownik po przepracowaniu 4 godzin udał się do lekarza, który wystawił na ten dzień zwolnienie lekarskie. Czy w tej sytuacji należy wypłacić wynagrodzenie chorobowe czy tylko wynagrodzenie za przepracowane godziny, czy jedno i drugie świadczenie? Stanowisko w tej sprawie zajęł Departament Zasiłków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w piśmie o znaku: 992800/6000/91/2010/SKN/1 z dnia 4 sierpnia 2010 r., który wskazał, że przepisy regulujące zasady wypłaty wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego, tj. art. 92 Kodeksu pracy i ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.) nie przewidują możliwości wypłaty świadczenia za część dnia zwolnienia lekarskiego. Świadczenia te wypłaca się za każdy dzień objęty zwolnieniem w wysokości 1/30 część podstawy wymiaru. Co prawda art. 12 tej ustawy stanowi, że zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia, ale dotyczy to sytuacji, w której pracownik otrzymał wynagrodzenia za

cały dzień pracy, a nie za jego część. Zdaniem ZUS, skoro pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę za przepracowaną część dnia, nie można uznać, że w takim przypadku przepis art. 12 ust. 1 powołanej ustawy będzie miał zastosowanie, zatem pracownik zachowuje za ten dzień prawo do wynagrodzenia za przepracowane godziny i całego wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego. W sytuacji, gdy pracodawca zapłaciłby pracownikowi za cały dzień pracy, pomimo przepracowania tylko kilku godzin, pracownik nie miałby prawa do świadczenia za czas choroby, a dnia tego nie uznano by za dzień niezdolności do pracy z powodu choroby.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, w podstawowym systemie czasu pracy i wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 4700,00 zł. 22 czerwca br. po przepracowaniu 4 godzin udał się do lekarza i od tego dnia otrzymał zwolnienie na 5 dni (od 22 do 26 czerwca 2020 r.). W związku z tym, że w czerwcu 2020 r. przypadały do przepracowania 21 dni robocze, tj. 168 godziny, pracownik nabył prawo do wynagrodzenia za czas choroby za 5 dni oraz wynagrodzenia za pracę w kwocie 4028,57 zł.

Obliczenia:

1. wynagrodzenie za pracę pomniejszone o dni zwolnienia lekarskiego:

$$4700,00 \text{ zł} - [(4700,00 \text{ zł} : 30) \times 5 \text{ dni}] = 3916,65 \text{ zł},$$

2. wynagrodzenie za 4 godziny pracy w dniu 22 czerwca: 4700,00 zł :

$$168 \text{ godz.} \times 4 \text{ godz.} = 111,92 \text{ zł},$$

3. wynagrodzenie za pracę w czerwcu: 3916,65 zł + 111,92 zł = 4028,57 zł.

Uwaga: stanowiska Głównego Inspektora Pracy, Ministerstwa Pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych prezentowane w niniejszym artykule są jedynie opinią wyrażoną przez te urzędy. Nie stanowią źródeł prawa ani nie mogą być traktowane jako obowiązująca wykładnia.

Katarzyna Nogańska,
nadszefek pracy, OIP Katowice



Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje kobietom – pracownicom po urodzeniu dziecka. Regulacja ta ma na celu umożliwienie pracującej matce dziecka powrót do pełni sił po ciąży i porodzie oraz zapewnienie dziecku opieki matki w czasie pierwszych tygodni jego życia. Kodeks pracy przewiduje jednak sytuację, kiedy na zasadzie wyjątku urlop macierzyński będzie przysługiwał ojcu dziecka.

W poprzednim numerze „Inspektora pracy” przedstawiliśmy niektóre przypadki, w których mężczyzna – ojciec dziecka może skorzystać z urlopu macierzyńskiego. W tym numerze prezentujemy kolejne przykłady, w których ta wyjątkowa sytuacja może mieć miejsce.

● Przerwanie przez pracownicę urlopu macierzyńskiego na okres pobytu w szpitalu lub zakładzie leczniczym – art. 180 § 10 k.p.

W życiu może się zdarzyć sytuacja, że pracownica korzystająca z urlopu macierzyńskiego, z uwagi na swój stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, przebywa w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym, a ojciec

dziecka z uwagi na zobowiązania zawodowe nie mógłby zająć się dzieckiem. Stałoby to jednak w sprzeczności z chronionym prawnie dobrem dziecka, które zostałoby w konsekwencji pozbawione opieki rodziców. Ustawodawca, wychodząc naprzeciw takim sytuacjom, umożliwił kobiecie będącej pracownicą w rozumieniu prawa pracy czasowe przerwanie urlopu macierzyńskiego i przejęcie tego uprawnienia przez ojca dziecka. Jest to więc kolejny przykład, kiedy przepisy dopuszczają przerwanie urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka i wstąpienia w opiekę nad dzieckiem przez ojca dziecka. Dochodzi tutaj niejako do podwójnej zmiany uprawnionego do urlopu macierzyńskiego w trakcie jego trwania, tj. matka dziecka jest pierwszą uprawnio-

ną do urlopu macierzyńskiego, następnie z powodu jej hospitalizacji prawo to przejmuje ojciec dziecka, by po ustaniu przeszkód w sprawowaniu przez kobietę osobistej opieki nad dzieckiem uprawnienie to powróciło do pracownicy – matki dziecka.

Ojciec dziecka będący pracownikiem bądź ubezpieczonym nabywa w tym przypadku prawo do urlopu macierzyńskiego tylko na czas pobytu pracownicy – matki dziecka w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym, po to, by móc bez przeszkód sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem – przy czym jest to czasokres, który nie jest z góry limitowany przez przepisy prawa, ale oczywiście musi zawierać się w ogólnym wymiarze urlopu macierzyńskiego przysługującego kobiecie.

Czasowe przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka nie może jednak nastąpić w każdym momencie trwania tego urlopu, bowiem pierwsze 8 tygodni jego trwania przepisy rezerwują dla matki dziecka. Pracownica musi więc i w tym przypadku osobiście wykorzystać urlop macierzyński w wymiarze co najmniej 8 tygodni i dopiero po tym czasie może czasowo urlop przerwać. W myśl art. 182¹⁹ k.p., art. 180 § 10 k.p. stosuje się odpowiednio także do urlopu rodzicielskiego.

Zgodnie z przepisami ubezpieczeniowymi, po wykorzystaniu przez ubezpieczoną – matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres, w którym ubezpieczona – matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Zasiłek macierzyński ubezpieczonej – matki dziecka przerywa się na okres, w którym z zasiłku tego korzysta ubezpieczony – ojciec dziecka.

● **Przerwanie przez ubezpieczoną – matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego na okres pobytu w szpitalu lub zakładzie leczniczym – art. 180 § 11 k.p.**

W tym przypadku pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w razie przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym okresowi, w którym ubezpieczona – matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym w związku ze stanem zdrowia, który uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Jest to więc regulacja identyczna w swojej konstrukcji do



opisanej wcześniej, z tą różnicą, że matka dziecka nie ma statusu pracownika, ale podlega ubezpieczeniu społecznemu w razie choroby i macierzyństwa. Jednak w takiej sytuacji ojciec dziecka musi być pracownikiem w rozumieniu prawa pracy. W myśl art. 182¹⁹ k.p. art. 180 § 11 k.p. stosuje się odpowiednio także do urlopu rodzicielskiego.

● **Zgon matki dziecka – art. 180 § 12 i 15 k.p.**

Ojciec wychowujący dziecko, który jest pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy, ma prawo do urlopu macierzyńskiego także w sytuacji, gdy dojdzie do śmierci matki dziecka, czy to pracownicy, czy ubezpieczonej (a więc matki korzystającej z urlopu macierzyńskiego albo pobierającej zasiłek macierzyński). Gdy do zgonu matki dziecka dojdzie w czasie trwania urlopu macierzyńskiego albo w trakcie pobierania przez nią zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownik – ojciec wychowujący dziecko przejmuje pozostałą po dniu zgonu część urlopu macierzyńskiego. Wyznacznikiem jest więc wymiar urlopu ma-

cieryńskiego przysługujący matce dziecka. W niniejszej sytuacji, gdyby doszło do zgonu matki dziecka podczas porodu, pracownik – ojciec wychowujący dziecko przejąłby prawo do urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z przepisów prawa. W myśl art. 182¹⁹ k.p., art. 180 § 12 i 15 k.p. stosuje się odpowiednio także do urlopu rodzicielskiego.

W przypadku zgonu ubezpieczonej – matki dziecka zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W sytuacji śmierci matki dziecka, która nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, albo nie posiada w ogóle tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem (a więc nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego oraz nie po-

biera zasiłku macierzyńskiego), pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, niezależnie od tego, czy istniało uprawnienie do takiego urlopu po stronie matki dziecka. Również w tym przypadku przepisy chronią dobro dziecka, które byłoby narażone na brak opieki ze strony rodzica w pierwszych tygodniach życia. Gdyby więc od urodzenia dziecka upłynęło np. 10 tygodni i w tym czasie nieubezpieczona matka dziecka by zmarła, ojciec dziecka mający status pracownika zyskałby prawo do 10 tygodni urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku uprawnienie pracownika – ojca wychowującego dziecko jest niezależne od tego, czy matce dziecka przysługuje prawo do urlopu zasiłku macierzyńskiego.

● **Porzucenie dziecka przez matkę – art. 180 § 13, 15 k.p.**

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma także prawo do odpowiedniej części urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy matka (pracownica lub ubezpieczona) porzuci dziecko w czasie trwania urlopu macierzyńskiego lub w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Porzucenie dziecka nie eliminuje jednak celu urlopu macierzyńskiego, jakim jest umożliwienie kobiecie powrotu do sił po porodzie. W związku z tym pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części tego urlopu przypadającej po dniu porzucenia dziecka, ale nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez matkę dziecka co najmniej 8 tygodni urlopu po porodzie, bądź (gdy mamy do czynienia z osobą ubezpieczoną, niemającą statusu pracownika) po wykorzystaniu przez nią zasiłku macierzyńskiego za okres minimum 8 tygodni po porodzie. Wydaje się, że ustawodawca zastosował tutaj swego rodzaju złoty środek. Dobrem nadrzędnym w dalszym ciągu pozostaje dobro dziecka i konieczność zapewnienia mu opieki rodzica w pierwszych tygodniach życia. Z drugiej jednak strony nie odebrano kobiecie czasu, który jest jej niezbędny do regeneracji sił po ciąży i poro-

dzie, pozostawiając jej buforowe 8 tygodni. W myśl art. 182¹⁹ k.p., art. 180 § 13 i 15 k.p. stosuje się odpowiednio także do urlopu rodzicielskiego.

W przypadku porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę dziecka zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za okres przypadający po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie.

W sytuacji porzucenia dziecka przez matkę, która nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, albo nie posiada w ogóle tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez matkę. Również w tym przypadku uprawnienie ojca dziecka będącego pracownikiem jest niezależne od istnienia uprawnienia głównego po stronie matki dziecka, przy czym przepisy prawa nie wprowadzają tutaj żadnego ograniczenia czasowego, poza wynikającym z zasadniczego wymiaru samego uprawnienia urlopowego.

● **Podjęcie zatrudnienia przez nieubezpieczoną matkę dziecka – art. 180 § 17 k.p.**

W przypadku, gdy matka dziecka, która w ogóle nie posiada tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, zdecyduje się podjąć zatrudnienie na co najmniej pół etatu, tj. połowę pełnego wymiaru czasu pracy, ojciec wychowujący dziecko mający status pracownika nabędzie prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka do wyczerpania wymiaru urlopu określonego na zasadach ogólnych, przy czym prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi na czas trwania zatrudnienia matki dziecka. W takiej sytuacji znów

uprawnienie pracownika – ojca wychowującego dziecko jest niezależne od tego, czy matce dziecka prawo do urlopu przysługuje.

W ślad za przepisami ubezpieczeniowymi, w przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, do wyczerpania wymiaru zasiłku, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki. W myśl art. 182¹⁹ k.p. art. 180 § 17 k.p. stosuje się odpowiednio także do urlopu rodzicielskiego.

W okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego pracownik – ojciec wychowujący dziecko pozostaje pod szczególną ochroną, określoną w art. 177 k.p. Przede wszystkim w takiej sytuacji pracodawca nie może mu wypowiedzieć ani rozwiązać z nim umowy o pracę. Jest to dopuszczalne tylko wówczas, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy tego pracownika, a reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy. Owa wzmocniona ochrona stosunku pracy nie obejmuje jednak pracownika – ojca zatrudnionego na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić wówczas z reprezentującą pracownika – ojca wychowującego dziecko zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice

Działalność nierejestrowana: studium kontroli legalności zatrudnienia

Bezkarne?

Nie wchodząc w szczegóły wszystkich zasad sterujących funkcjonowaniem działalności nierejestrowanej, należy wskazać na kilka istotnych uregulowań, mających wpływ na zagadnienia kontroli legalności zatrudnienia.

Ustawą z dnia 6 marca 2018 r. Prawo Przedsiębiorców wprowadzono instytucję działalności nierejestrowanej. Jednym z ważniejszych celów tej ustawy był rozwój przedsiębiorczości m.in. przez ułatwienie pierwszych kroków w biznesie i zmniejszenie obowiązków związanych z drobną działalnością. Zgodnie z art. 5 ust. 1 tej ustawy, „nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej”.

Bez płacenia składek i prowadzenia rachunkowości

Osoba, prowadząc działalność nierejestrowaną (drobną działalność np. handlową) i nie osiągając z niej w żadnym miesiącu przychodu wyższego niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę, może ją wykonywać bez wpisu do CEIDG, nawet jeśli działalność jest zorganizowana i ciągła, tzn. ma cechy działalności gospodarczej. Przesłanką negatywną jest prowadzenie

działalności gospodarczej w okresie ostatnich 60 miesięcy przed zamiarem podjęcia działalności nierejestrowanej. Nie jest co do zasady wymagane uzyskanie numeru NIP i Regon (występuje wyjątek związany z korzystaniem ze zwolnienia z podatku VAT, w kontekście uzyskania numeru NIP). Korzystający z tej formy prowadzenia działalności nie musi płacić składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne ani składki zdrowotnej z tytułu działalności pozarolniczej.

Osoba taka nie musi również prowadzić skomplikowanej rachunkowości. Zobowiązana jest natomiast do prowadzenia uproszczonej ewidencji sprzedaży, czyli do spisywania kwoty przychodu uzyskanego w danym dniu. Ewidencja taka może być prowadzona nawet w zwykłym zeszycie. Dzięki temu, przynajmniej w teorii, można sprawdzić, czy został przekroczony próg 50% wysokości minimalnego wynagrodzenia. Prowadzący działalność nierejestrowaną ma obowiązek do rozliczania się z tej działalności (po odliczeniu kosztów) w zeznaniu rocznym PIT-36, według skali podatkowej. Musi również, na żądanie drugiej strony, wystawić rachunek lub fakturę, ewentualnie fakturę uproszczoną.

Jak widać, prawa i obowiązki osoby mającej korzystać z prowadzenia działalności

nierejestrowanej, dają duże możliwości obchodzenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia.

Zgodziłem się pomóc

W ramach prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia w 2019 r. inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu, mieli do czynienia z dwoma przypadkami wskazywania przez podmioty kontrolowane na wykonywanie działalności nierejestrowanej przez osoby faktycznie pracujące na terenie kontrolowanych firm.

W 2019 r. wpłynęła do inspektoratu pracy skarga osoby trzeciej, wskazująca nielegalne wykonywanie pracy przez mężczyznę na rzecz firmy budowlanej w Opolu. Praca miała polegać na naprawie ciężkiego sprzętu budowlanego. Miała być świadczona na placach budów, na podwórzu miejsca zamieszkania osoby oraz w bazie firmy. Skarżącemu jak i inspektorom pracy



nie były znane aktualne miejsca wykonywania robót budowlanych przez podmiot, który miał zostać skontrolowany, a kontrola legalności zatrudnienia w miejscu zamieszkania mężczyzny nie wchodziła w rachubę. Podjęto zatem decyzję o próbie kontroli w bazie firmy budowlanej. Inspektorom pracy dopisało szczęście, gdyż w dniu rozpoczęcia czynności zastano przy naprawie koparki na placu firmy mężczyznę, którego dotyczyła skarga.

Mężczyzna został przesłuchany w charakterze świadka na okoliczność przebywania na placu firmy, jak i wykonywania pracy. Zeznał co następuje:

„W dniu dzisiejszym rano zadzwonił do mnie operator koparki Mirek, że nie może odpalić koparki. On pracuje w firmie z Opoła. Zgodziłem się pomóc, ponieważ firma w tym roku mi pomogła w ten sposób, że za darmo przywiozła mi do domu ziemię z wykopu. Przyjechałem na teren bazy firmy i przełożyłem razem z pomocą operatora akumulator z jednej koparki do dru-

giej. Byłem tutaj około 0,5 godz. Dla firmy czasem telefonicznie udzielam jakichś rad technicznych odnośnie maszyn. Zdarza się, że czasem pomagam i doradzam w sprawie maszyn, gdy zadzwoni szef firmy. Wtedy przyjeżdżam i sprawdzam w maszynach, co się stało. Kiedyś miałem podpisaną z firmą umowę zlecenia, ale obecnie nie wiem, czy jest. Za tę pomoc nie otrzymałem wynagrodzenia. Nie umawiałem się na żadne wynagrodzenie z nikim odnośnie tych prac. Pomagam doraźnie raz w miesiącu na rzecz firmy. Jestem zarejestrowany w PUP jako osoba bezrobotna”.

Zeznania świadka i treść jego wypowiedzi wskazywały, że próbuje ukryć prawdziwe zasady i warunki pracy, jakie łączą go z kontrolowaną firmą. Również prezes spółki w pierwszym dniu kontroli nie potrafił w sposób jednoznaczny określić, co i na jakiej podstawie mężczyzna robił na placu firmy. W następnym dniu przedsiębiorca okazał inspektorowi pracy dwa oświadczenia na piśmie.

Nie wyczerpuje znamion

W takim stanie ustaleń inspektor pracy prowadzący sprawę zaczął się zastanawiać, czy nie zachodzi prawdopodobieństwo popełnienia wykroczenia wynikającego z art. 119 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowiące że „bezrobotny, który podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy, podlega karze grzywny”.

Z uwagi na fakt, że instytucja działalności nierejestrowanej jest dość młoda, brak było interpretacji czy też orzeczeń sądowych w tym zakresie. Zwrócono się do właściwego Powiatowego Urzędu Pracy o zajęcie stanowiska, czy ustalone w trakcie kontroli czynności wykonywane przez osobę posiadającą status osoby bezrobotnej w ramach działalności nierejestrowanej, wyczerpują znamiona art. 119 ust. 2 ustawy.

Odpowiedź dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy była negatywna, albowiem mężczyzna nie podjął zatrudnienia ani innej pracy zarobkowej, ani też nie wykonywał działalności gospodarczej. Zgodnie z definicją z cytowanej ustawy, „inna praca zarobkowa” oznacza „wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników albo wykonywanie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych”. Dyrektor Urzędu Pracy wskazał ponadto, że wykonywana przez mężczyznę działalność nierejestrowana, z której przychód nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, w sytuacji, kiedy mężczyzna w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywał działalności gospodarczej, nie stanowi tej działalności.

Analiza całości materiału w sprawie, w tym stanowisko dyrektora Urzędu

Pracy spowodowały, że odstąpiono od sporządzenia wniosku o ukaranie mężczyzny.

Zaniechano dalszych czynności

Drugi stwierdzony przypadek powoływania się na prowadzenie działalności nierejestrowanej stwierdzono w ramach kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonej w firmie w Brzegu, zajmującej się sprzedażą detaliczną artykułów używanych, prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach. W tym przypadku również podjęto czynności kontrolne w związku z wpływem skargi w sprawie nielegalnego powierzania pracy, przez przedsiębiorcę.

W trakcie czynności kontrolnych odebrano oświadczenia w zakresie legalności zatrudnienia od 4 osób, które stwierdziły przed inspektorem pracy, że wykonują pracę w ramach nierejestrowanej działalności gospodarczej. Taka forma wykonywania pracy w poszczególnych przypadkach miała trwać od jednego dnia do miesiąca. Praca polegała na rozładunku towarów, wykonywana była raz w tygodniu, bez nadzoru, w wyznaczonym miejscu, za wynagrodzeniem 529 zł. Ustalono, że w okresie objętym kontrolą osoby te nie figurowały w rejestrze bezrobotnych. Należy zwrócić uwagę, że w odróżnieniu od pierwszego przypadku, osoby wykonujące pracę od razu stwierdziły, na jakiej podstawie to robią. W związku z dokonanymi ustaleniami kontrolnymi nie prowadzono dalszych czynności w zakresie nielegalnego powierzania pracy.

Pytania i wątpliwości

Oczywiście na podstawie dwóch przypadków, stwierdzonych w jednym województwie w 2019 r., trudno jest wyciągać daleko idące wnioski. Ale można i trzeba pokusić się o kilka uwag, a raczej pytań, w zakresie działań, jakie mają podejmować inspektorzy pracy w wypadku stwierdzania nierejestrowanej działalności, w sytuacji podejrzenia nielegalnego powierzania pracy.

Pierwsza kwestia to zwolnienie z odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Powszechnie wiadomym jest, że



daniny państwowe, w tym składki na ubezpieczenie społeczne, są dominującym kosztem zatrudnienia osób wykonujących pracę zarobkową. Dla osób pracujących, które z różnych powodów godzą się na pracę nielegalną albo są zainteresowane taką formą zatrudnienia, możliwość oświadczenia przed kontrolerem, że prowadzi działalność nierejestrowaną, daje komfort uniknięcia odpowiedzialności za nielegalne wykonywanie pracy na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podmiot powierzający pracę w ten sposób również zwiększa swoją szansę na to, że nie zostanie mu postawiony zarzut z art. 219 Kodeksu karnego - niezgłoszenia osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego.

Następna sprawa to możliwość wykonywania pracy nielegalnej i zasłanianie się prowadzeniem działalności nierejestrowanej w przypadku posiadania statusu osoby bezrobotnej w urzędzie pracy. Jak pokazało stanowisko urzędu pracy w pierwszym opisanym przypadku, nic nie stoi na przeszkodzie, aby łączyć legalnie oba statusy, czyli bezrobotnego oraz prowadzącego działalność nierejestrowaną.

Trzeba również poświęcić kilka słów odnośnie do czynności dowodowych w ramach postępowania kontrolnego. Osoba prowadząca działalność nierejestrowaną ma obowiązek prowadzenia uproszczonej ewidencji sprzedaży, czyli spisywania kwo-

ty przychodu uzyskanego w danym dniu. Ewidencja taka może być prowadzona nawet w zwykłym zeszycie. Nasuwa się pytanie, czy inspektor pracy ma prawo żądać okazania takiej ewidencji. Moim zdaniem brak jest podstaw prawnych do jej żądania w postępowaniu kontrolnym. Jedyne, co można zrobić w takiej sytuacji, to przekazać sprawę organom skarbowym. Wspomniana na wstępie PIT-36 składa się do końca kwietnia roku następnego po roku podatkowym. Ten dokument również nie będzie przydatny w inspektorskim postępowaniu z powodów już opisanych. Tym bardziej, że inspektor nie przedłuży postępowania kontrolnego do końca kwietnia roku następnego. Można ewentualnie rozważyć wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w sytuacji dobrze udokumentowanego powierzania pracy, a także wyrażenia woli przez prowadzącego działalność nierejestrowaną.

Jestem daleki od krytykowania instytucji prowadzenia działalności gospodarczej jako działalności nierejestrowanej. Intencje ustawodawcy miały zapewne ułatwić funkcjonowanie osobom, które w małej skali chcą taką działalność prowadzić. Nasuwa się jednak pytanie: jak skutecznie przeciwdziałać praktykom osób, które chcą tę instytucję wykorzystać do zamaskowania nielegalnego powierzania pracy?

Dariusz Lewandowski,
nadinspektor pracy, OIP Opole

Eksperti PIP udzielali porad czytelnikom, słuchaczom, internautom

Ponad 60 dyżurów telefonicznych w redakcjach gazet, stacjach radiowych i na portalach internetowych na terenie całego kraju to efekt kampanii informacyjnej przeprowadzonej na polecenie Głównego Inspektora Pracy Andrzeja Kwalińskiego w ciągu ostatnich dwóch tygodni listopada 2020 r.

Troska o bezpieczeństwo w miejscu pracy, pobyt na kwarantannie, praca w systemie zdalnym – okres epidemii koronawirusa zmienił rynek pracy, przynosząc ze sobą wiele dylematów.

Jakie prawa i obowiązki mają osoby pracujące zdalnie? Czy pracodawca może zobowiązać pracownika do zrobienia testu na obecność koronawirusa? Na jakich zasadach można pracować podczas kwarantanny? Czy można zawrzeć umowę o pracę w formie elektronicznej? Jak przeprowadzić szkolenie z zakresu bhp podczas pandemii? Co mogą zrobić, gdy pracodawca wypłacił tylko część pensji, tłumacząc się pandemią? Czy pracodawca może zmusić do wykorzystania urlopu?

To tylko niektóre z setek pytań, na które odpowiadali inspektorzy pracy i prawnicy Państwowej Inspekcji Pracy, podczas rozmów z czytelnikami gazet, internautami, a także ze słuchaczami.

Relacje z dyżurów, zawierające porady z zakresu prawa pracy, dotyczące głównie trudnego okresu pandemii Covid-19 ukazały się na łamach gazet lokalnych i na portalach internetowych. Eksperti PIP wyjaśniali wątpliwości zarówno pracowników, jak i pracodawców. Ze swoimi problemami dzwoniły osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Słuchacze rozgłosni radiowych, jak np. Radia Kielce, gdzie podczas trzygodzinnej audycji nadinspektor pracy „na gorąco” odpowiadała na pytania dzwoniących, mieli okazję do uzyskania pełnej i profesjonalnej porady prawnej. Taką możliwość mieli również słuchacze Radia Parada w Łodzi, Radia RMF w Krakowie, a także telewizywnie TVP3 w Bydgoszczy.

Opr. **Danuta Rutkowska**



Andrzej Kwaliński,
Główny Inspektor Pracy

Zainteresowanie, z jakim spotkały się dyżury telefoniczne naszych ekspertów w mediach, świadczy o tym, w jak skomplikowanej rzeczywistości znaleźliśmy się dziś z powodu pandemii. Setki telefonów i pytań, na które odpowiedziliśmy, wskazują, jak wiele stwarza ona problemów wśród pracowników i pracodawców, a także jak duże są oczekiwania wobec Państwowej Inspekcji Pracy.

Będziemy kontynuować tę formę poradnictwa za pośrednictwem mediów, aby docierać z informacjami do jak najszerszego kręgu odbiorców. Czytelnicy gazet, internauci, telewizywni i słuchacze to przecież także pracownicy i pracodawcy, którzy zmagają się z wyzwaniami na rynku pracy. Im bliżej nich będziemy, tym większą pomocą możemy służyć w tym niezwykle trudnym czasie.

Pandemia postawiła przed nami nowe wyzwania. Musimy znaleźć odpowiedzi na zupełnie nowe pytania, potrzebujemy wzajemnego wsparcia w rozwiązywaniu problemów, nad którymi dotychczas nie trzeba było się zastanawiać. Wszyscy stawiamy czoła nowym sytuacjom i trudnościom, a rolą Państwowej Inspekcji Pracy w tym zadaniu jest szczególna troska o bezpieczeństwo, zdrowie i życie pracowników.

Bardzo dziękuję naszym prawnikom i inspektorom pracy, którzy uczestniczyli w dyżurach eksperckich. Dziękuję też tym wszystkim prawnikom, którzy każdego dnia świadczą porady prawne w Centrum Poradnictwa PIP oraz w okręgowych inspektoratach pracy. To wielkie zadanie, ale i szczególna satysfakcja, że jesteśmy w gronie tych, którzy pomagają potrzebującym.

Setki pytań, setki odpowiedzi...

PIP w mediach



NP Barbara Kaszycka, OIP Kielce



Łukasz Szpiński, OIP Zielona Góra



Karol Łapiński, OIP Białystok



Agnieszka Baran, Centrum Poradnictwa PIP



Jolanta Janowska, OIP Zielona Góra



NIP Marcin Zadykiewicz, OIP Olsztyn



Małgorzata Krzeminska-Ochera, OIP Lublin



Piotr Dziwiński, Centrum Poradnictwa PIP

Fakty
Już we wtorek bycie ekspertem Państwowej Inspekcji Pracy
Masz pytania o prawa pracowników w czasie pandemii?
Dzwoń w godzinach biurowych: 22 778 65 01

DZIENNIK GAZETA PRAWNA
PATRZEMY OBIEKTYWNI, PISZEMY ODPOWIEDZIALNIE

Czytelników do udziału w akcji / Firmie – Co musi wiedzieć? Jakie prawa podczas pandemii pracownikom?

W tym numerze:
- Wzrosty Polakom: odezwał się w sprawie służby
- Jak być chemikiem przed zapaleniem płuc?
- Zapalenie płuc – wiele przyczyn, to samo męczeństwo
- Walka z zapaleniem płuc – skutecznie odciążać i walczyć

Dwa Kwadransy
INFORMACJA | OPINIE | PUBLICYSTYKA

Koronawirus w firmie. Specjalista PIP odpowie na pytania

Odpowiadali na pytania Czytelników

Nasi Czytelnicy mieli możliwość zadać pytania ekspertowi Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie podczas dyżuru telefonicznego, który pełnił specjalnie dla „Gazety Kolorzieskiej”. Pytania dotyczyły prawa pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy związanych głównie z okresem zagrożenia epidemicznego. Niżej przedstawiamy wybrane pytania.

Wszystko pod kontrolą

Elementy sterownicze maszyn – wymagania



Elementy sterownicze są częściami układu sterowania, które wykrywają sygnały wejściowe wysyłane przez operatora, zazwyczaj za pomocą bezpośredniego nacisku ręką lub nogą. Służą do uruchomienia i zatrzymania maszyn oraz zmiany procesu ich pracy.

Stosowanych jest wiele różnych rodzajów elementów sterowniczych. Zazwyczaj są to: przyciski, pedały, pokrętki, dźwignie, suwaki, drążki sterownicze, kółka ręczne, klawiatury i ekrany dotykowe. Elementy sterownicze mogą być umieszczone na maszynie lub, jak w przypadku zdalnego sterowania, w pewnej odległości od maszyny, i wówczas są z nią powiązane za pomocą przewodów lub sygnałów radiowych, optycznych lub dźwiękowych.

Wymagania odnoszące się do elementów sterowniczych określone są w podanych w bibliografii przepisach i polskich normach. Należy zwrócić uwagę, że w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych

wymagań dla maszyn, poza wymaganiami dotyczącymi ogółu maszyn, odrębnie określono uzupełniające wymagania dla elementów sterowniczych maszyn: przenośnych trzymany w ręku lub prowadzonych ręcznie; samobieżnych; służących do podnoszenia, przenoszenia ludzi i ładunków; przeznaczonych do pracy pod ziemią.

Oznaczenia

Przepisy stanowią, iż elementy sterownicze maszyn mające wpływ na bezpieczeństwo, muszą być widoczne i możliwe do zidentyfikowania oraz odpowiednio oznakowane. Ma to na celu ułatwie-

nie operatorom obsługę maszyn, uniknięcie pomyłek i błędnego użycia elementów sterowniczych. Jeżeli jednak funkcja elementu sterowniczego wynika jednoznacznie z jego standardowego kształtu i umiejscowienia, dodatkowa identyfikacja nie jest wymagana. Realizacja obowiązku widoczności i identyfikacji sprowadza się do stosowania elementów sterowniczych o znormalizowanych barwach określających ich przeznaczenie. I tak elementy sterownicze przeznaczone do uruchamiania winny być barwy zielonej, białej, szarej lub czarnej; elementy służące do zatrzymania – czerwonej lub czarnej (dopuszczalne również: biała lub szara); elementy służące do zatrzymania awaryjnego – czerwonej na żółtym tle. Barwa czerwona jest więc zarezerwowana dla elementów służących do zatrzymania. Nie można stosować barwy czerwonej dla elementów przeznaczonych do uruchomienia, tak jak nie można stosować barwy zielonej dla elementów przeznaczonych do zatrzymania.

Funkcja poszczególnych elementów sterowniczych winna być określona ponadto znajdującymi się na elementach, nad lub pod nimi, określonymi w polskich normach znakami graficznymi (symbolami) lub napisami słownymi (w języku użytkownika), o minimalnej wysokości liter 3 mm, przy czym preferowane są znaki graficzne. W przypadku zastosowania znaków graficznych ich znaczenie powinno być określone w instrukcji użytkownika danej maszyny.

Umiejscowienie

Elementy sterownicze winny znajdować się w miejscach zapewniających dobrą ich widoczność, łatwo dostępnych, takich, aby operator z łatwością mógł je rozpoznać, określić ich położenie i aby mógł z nich skutecznie korzystać.

Zgodnie z wymogami przepisów elementy sterownicze powinny być usytuowane poza strefami zagrożenia, w taki sposób, aby ich obsługa nie powodowała dodatkowych zagrożeń. I chodzi tu nie tylko o ochronę przed możliwością bezpośredniego kontaktu z niebezpiecznymi elementami maszyny, ale również przed elementami wyrzucanymi i emisją substancji niebezpiecznych. Te wymagania realizowane są poprzez umiejscowienie elementów sterowniczych w odpowiedniej odległości od ruchomych części maszyn, za ekranami lub wewnątrz kabin. Wyjątkami są elementy sterownicze stosowane podczas ustawiania i konserwacji maszyn oraz służące do zatrzymania awaryjnego. Zatrzymanie awaryjne ma zapobiegać występującym lub zapowiadającym się sytuacjom zagrożenia. Stąd urządzenia sterownicze do zatrzymania awaryjnego muszą być łatwo dostępne, aby jak najszybciej zakończyć niebezpieczny stan bez stwarzania dodatkowego ryzyka. Ponadto polecenie zatrzymania awaryjnego musi mieć pierwszeństwo

przed wszelkimi innymi funkcjami i poleceniami, we wszystkich trybach pracy maszyny.

Przepisy stanowią również, iż elementy sterownicze nie mogą stwarzać jakichkolwiek zagrożeń w związku z przypadkowym ich użyciem. Jest wiele możliwości ograniczających przypadkowe zadziałanie na elementy sterownicze. Należą do nich:

- rozmieszczanie elementów sterowniczych we wgłębieniach lub osłanianie ich kołnierzem (nie dotyczy elementów zatrzymania awaryjnego);
- konieczność użycia odpowiednio dużej siły potrzebnej do zadziałania na element sterowniczy;
- umieszczenie elementu sterowniczego w takim miejscu, gdzie jest mało prawdopodobne jego przypadkowe naciśnięcie;
- stosowanie konstrukcji ograniczających dostęp do elementu sterowania, jak np. obudów przycisków nożnych;
- zastosowanie systemu oburęcznego uruchamiania;
- zastosowanie elementów wymagających stałego podtrzymania;
- zastosowanie zestawu elementów wymagających działań sekwencyjnych;
- zastosowanie w położeniu wyłączenia zabezpieczeń mechanicznych, takich jak blokady, zamki z kluczykiem itp., uniemożliwiających załączenie przez osoby nieuprawnione.

Więcej niż jedno stanowisko

Następny istotny wymóg odnosi się do stanowisk obsługi wielokrotnionych, a więc maszyn wyposażonych w dwa lub większą liczbę stanowisk obsługi. W tym przypadku operator maszyny powinien mieć możliwość sprawdzenia z miejsca pulpitu sterowniczego, czy nikt nie znajduje się w strefie niebezpiecznej. Powinien więc mieć dostateczny bezpośredni lub pośredni (np. poprzez zastosowanie luster) widok na strefy niebezpieczne. Ułatwieniem w obserwacji stref może być stosowanie przestawnych pulpitu sterowania. Jeżeli jednak nie jest możliwe zapewnienie widoczności stref niebezpiecznych ze stanowisk sterowania, uruchomienie maszyny musi być poprzedzone, niezależnie od woli operatora (automatycznie), dźwiękowym lub wizualnym sygnałem ostrzegawczym (bądź obydwoma jednocześnie), przy zapewnieniu wystarczającego czasu, między sygnałem ostrzegawczym a uruchomieniem maszyny, na opuszczenie stref niebezpiecznych (osobami znajdującymi się w strefach niebezpiecznych mogą być inni

Elementy sterownicze przeznaczone do uruchamiania winny być barwy zielonej, białej, szarej lub czarnej; elementy służące do zatrzymania - czerwonej lub czarnej (dopuszczalne również: biała lub szara); elementy służące do zatrzymania awaryjnego – czerwonej na żółtym tle. Barwa czerwona jest więc zarezerwowana dla elementów służących do zatrzymania. Nie można stosować barwy czerwonej dla elementów przeznaczonych dla uruchomienia, tak jak nie można stosować barwy zielonej dla elementów przeznaczonych do zatrzymania.

operatorzy produkcji, konserwatorzy, pracownicy utrzymania ruchu, jak również osoby przypadkowe).

Niezależnie od tego każde ze stanowisk obsługi maszyny musi posiadać elementy sterownicze służące do jej zatrzymania. Natomiast elementy sterownicze poszczególnych stanowisk muszą być podłączone do układu sterowania w taki sposób, aby użycie jednego z nich na jednym ze stanowisk wykluczało możliwość użycia elementu z daną funkcją na pozostałych stanowiskach, za wyjątkiem służących do zatrzymania, w tym zatrzymania awaryjnego.

Maszyny przenośne trzymane w ręku lub prowadzone ręcznie

Wymienione wymogi nie wyczerpują listy wszystkich warunków, jakie muszą spełniać elementy sterowniczych maszyn. Jest bowiem wiele wymagań, które odnoszą się do konkretnych grup maszyn.

Uzupełniające wymagania odnoszące się do elementów sterowniczych maszyn przenośnych trzymany w ręku lub prowadzonych ręcznie sprowadzają się do uniemożliwienia przypadkowego ich uruchomienia na skutek niezamierzonego kontaktu z elementem sterowniczym oraz zapewnienia, aby nie działały nadal po ich odłożeniu lub odstawieniu bądź po przypadkowym zwolnieniu uchwytu przez operatora. Są one realizowane poprzez wyposażanie maszyn w element sterowniczy uruchomienia wymagający ciągłego podtrzymania oraz wyposażanie w dodatkowy element zezwalający na użycie elementu uruchomienia.

Maszyny samobieżne

Uzupełniające wymagania dla elementów sterowniczych maszyn samobieżnych polegają na wyposażeniu ich w zabezpieczenie przed użyciem przez osoby nieupoważnione, odpowiedniego umiejscowienia i działania elementów sterowniczych.

Wyposażenie maszyn samobieżnych w zabezpieczenie przed użyciem przez osoby nieupoważnione jest wymagane, gdy istnieje prawdopodobieństwo ich użycia przez takie osoby, na przykład w wózkach jezdniowych bądź maszynach użytkowanych na terenach użyteczności publicznej (takim zabezpieczeniem mogą być np. wyjmowane kluczyki służące do uruchomienia czy elektroniczne identyfikatory zezwalające na obsługę).

Operator (kierowca) musi mieć możliwość uruchomienia ze swego stanowiska wszystkich elementów sterowniczych wymaganych do obsługi maszyny, za wyjątkiem tych funkcji, które można bezpiecznie uruchomić tylko przy użyciu elementów sterowniczych umieszczonych w innym miejscu. Ponadto jeżeli maszyna wyposażona jest w pedały, muszą one być zaprojektowane, wykonane i umieszczone w taki sposób, aby umożliwić bezpieczną obsługę przez kierowcę, z minimalnym ryzykiem błędnego działania, a ich powierzchnia musi być przeciwpoślizgowa i łatwa do czyszczenia. Aby sprostać tym wymaganiom, funkcja i rozmieszczenie pedałów stosowanych w maszynach samojezdnych powin-



ny odpowiadać stosowanym w pojazdach drogowych, w których najczęściej służą one do przyspieszania i hamowania.

Kolejne wymaganie dla elementów sterowniczych maszyn samobieżnych odnosi się do tych maszyn, których użycie może prowadzić do zagrożenia, w szczególności do wykonywania przez maszynę niebezpiecznych ruchów. Co do zasady, elementy te powinny wymagać stałego podtrzymania i wracać samoczynnie w położenie neutralne po ich zwolnieniu.

Wymóg wyposażania w elementy sterownicze wymagające stałego podtrzymania z samoczynnym powrotem w położenie neutralne dotyczy także maszyn samobieżnych sterowanych przez kierowców pieszych, np. wózków widłowych unoszących, maszyn do czyszczenia powierzchni, kosiarek do trawy.

Maszyny przeznaczone do podnoszenia oraz przenoszenia osób i ładunków

W rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn określono wymóg zobowiązujący, co do zasady, do wyposażania podstaw ładunkowych maszyn przeznaczonych do podnoszenia, przenoszenia osób w elementy sterownia ruchem podstawy w górę lub w dół oraz ewentualnie w innych kierunkach. Powinny być one

Każde ze stanowisk obsługi maszyny musi posiadać elementy sterownicze służące do jej zatrzymania. Natomiast elementy sterownicze poszczególnych stanowisk muszą być podłączone do układu sterowania w taki sposób, aby użycie jednego z nich na jednym ze stanowisk wykluczało możliwość użycia elementu z daną funkcją na pozostałych stanowiskach, za wyjątkiem służących do zatrzymania, w tym zatrzymania awaryjnego.

to nie mogą inicjować ruchu, gdy podstawa ładunkowa nie znajduje się na przystanku.

Przytaczane wymagania mają zapobiec przejęciu kontroli nad ruchem podstawy ładunkowej przez osoby znajdujące się poza podstawą ładunkową, zanim osoba znajdująca się na podstawie lub wewnątrz podstawy nie dotrze do przystanku docelowego. Inspektorzy pracy niejednokrotnie mogą jednak spotkać sytuacje, kiedy podstawa ładunkowa nie posiada elementów sterowania, np. podczas prac wykonywanych z podstaw ładunkowych umieszczanych na widłach wózków jezdniowych podnośnikowych. Należy zaznaczyć, że praca tego rodzaju jest dopuszczalna tylko w przypadku, kiedy użytkownik posiada decyzję Urzędu Dozoru Technicznego (UDT), zezwalającą na jej prowadzenie.

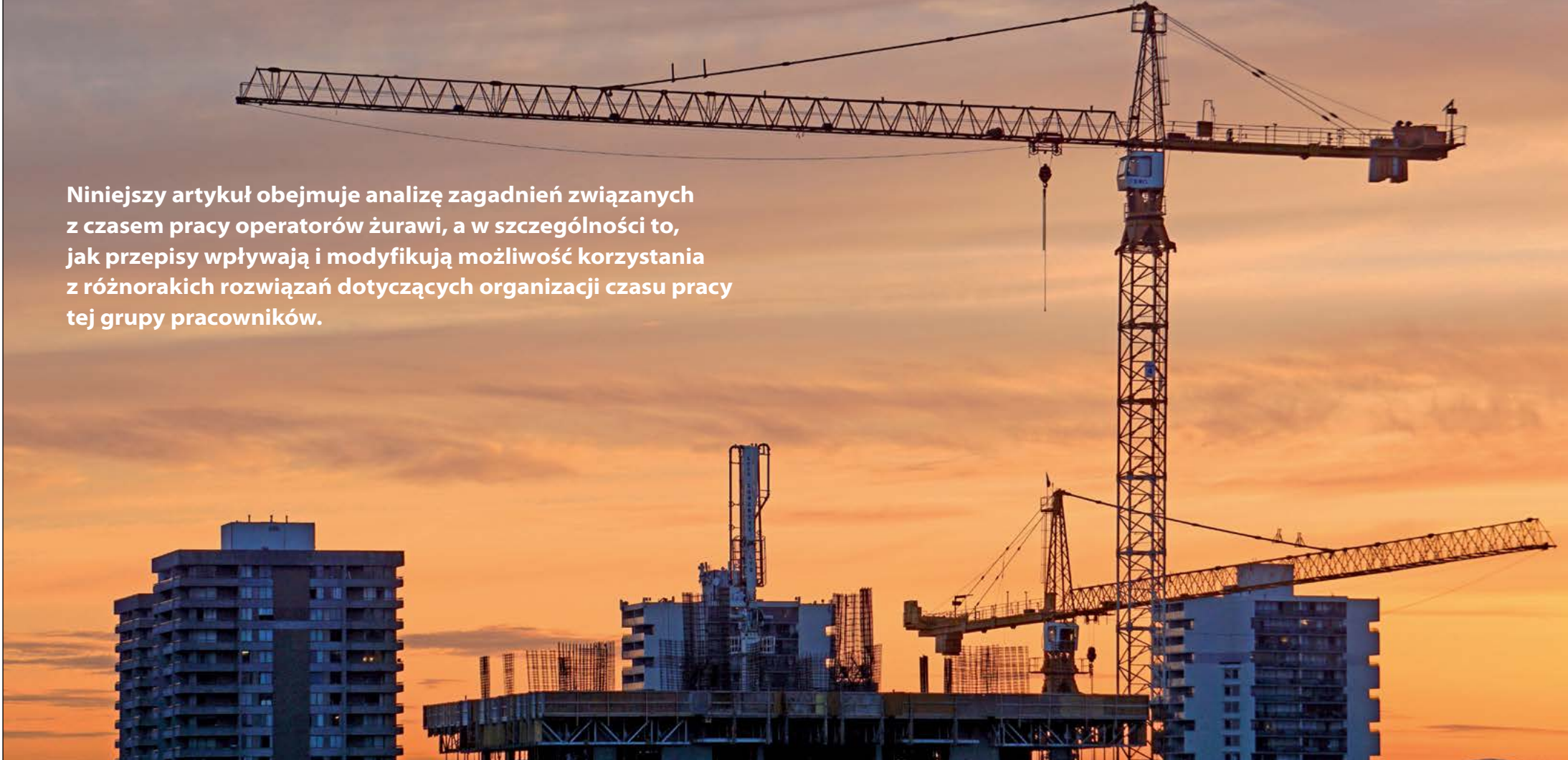
Także określone w przepisach wymagania dla elementów sterowania maszyn przeznaczonych do podnoszenia ładunków z napędem innym niż ręczny stanowią, iż do sterowania ruchami maszyny lub jej wyposażenia należy stosować elementy sterownicze wymagające podtrzymywania, za wyjątkiem przypadków, kiedy nie istnieje ryzyko kolizji ładunku lub maszyny z osobami, przeszkodami lub innymi maszynami. Sterowanie za pomocą elementów wymagających podtrzymywanie ma zapewnić operatorowi możliwość stałej kontroli nad przemieszczaniem ładunku lub maszyny.

Krzysztof Okseńnik,
nadinspektor pracy, OIP Lublin

elementami wymagającymi ciągłego podtrzymywania, z wyjątkiem przypadków, gdy podstawa ładunkowa jest całkowicie obudowana. W czasie działania tych elementów sterowniczych muszą być one nadrzędne w stosunku do wszelkich innych elementów sterujących tymi samymi ruchami, z wyjątkiem służących do zatrzymania awaryjnego. Tak więc elementy sterownicze na przystankach, poza elementami do użytku na wypadek awarii, nie mogą inicjować ruchu podstawy ładunkowej podczas działania elementów sterowniczych na podstawie. Ponad-

Bibliografia:

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034).
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. Nr 178, poz. 1745).
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 zez zmianami z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701).
4. PN-EN ISO 12100:2012P Bezpieczeństwo Maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
5. PN-EN 60204-1:2010 Bezpieczeństwo maszyn – Wyposażenie elektryczne maszyn – Część 1: Wymagania ogólne.
6. PN-EN 61310-2:2010 – Bezpieczeństwo maszyn – Wskazywanie, oznaczanie i sterowanie – Część 2: Wymagania dotyczące oznaczania.
7. PN-EN 61310-3:2010 – Bezpieczeństwo maszyn – Wskazywanie, oznaczanie i sterowanie – Część 3: Wymagania dotyczące umiejscowienia i działania elementów sterowniczych.
8. Włodzimierz Łabanowski – Bezpieczeństwo użytkowania maszyn – Poradnik dla pracodawców, GIP, Warszawa 2012.



Niniejszy artykuł obejmuje analizę zagadnień związanych z czasem pracy operatorów żurawi, a w szczególności to, jak przepisy wpływają i modyfikują możliwość korzystania z różnorodnych rozwiązań dotyczących organizacji czasu pracy tej grupy pracowników.

Teoria względności

Czynności operatora żurawia a jego czas pracy

Podstawową kwestią, którą trzeba wyjaśnić przy analizie tego zagadnienia jest to, jaki charakter prawny ma przepis regulujący czas pracy operatora żurawia. Odpowiedź ma kardynalne znaczenie dla analizy obowiązków podmiotów zatrudniających w tym zakresie.

Kogo dotyczy przepis

Przepis § 19 rozporządzenia Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. z 2018r. poz. 2147), zwanego dalej rozporządzeniem, stanowi, że czynności operatora żurawia, wykonywane od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia, nie mogą być wykonywane dłużej niż przez 8 godzin na dobę.

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 237¹⁵ § 2 Kodeksu pracy, który zawiera delegację do określenia – w drodze rozporządzenia – przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących danych gałęzi pracy lub rodzajów prac. W § 1 ust. 1 rozporządzenia wskazano, że akt ten określa wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących. Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Wynika z tego w sposób oczywisty i jednoznaczny, że wszystkie regulacje zawar-

te w rozporządzeniu są przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Mamy tu zatem do czynienia z ograniczeniem czasu wykonywania czynności operatora żurawia ze względów bezpieczeństwa i higieny pracy, a nie z przepisem dotyczącym jego czasu pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Podstawową konsekwencją takiego rozwiązania prawnego jest to, że obowiązek określony § 19 rozporządzenia musi być realizowany również w stosunku do osób fizycznych wykonujących na rzecz pracodawców pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także osób prowadzących w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą (na podstawie art. 304 § 1 Kodeksu pracy). Obowiązek ten spoczywa również na przedsiębiorcach niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy i prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (na podstawie art. 304 § 3 Kodeksu pracy).

Fakt, że § 19 rozporządzenia jest przepisem z zakresu bhp, a nie czasu pracy, przekłada się na szerszy krąg podmiotów, u których zagadnienie to winno być kontrolowane. Kontrola takiej (zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy - Dz.U. z 2019 r. poz. 1251) podlegać będą bowiem nie

tylko pracodawcy, ale także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, 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.

Czy dyżur to dyżur?

Tak jak w przypadku wszystkich przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzone naruszenia § 19 rozporządzenia mogą być regulowane w formie decyzji nakazowych. Warto tu jednak przypomnieć, że elementami konstytutywnymi decyzji administracyjnej jest rozstrzygnięcie o istocie sprawy (skonkretyzowanym obowiązku, uprawnieniu, zaniechaniu), regulacja nakazowa nie będzie zatem wchodziła w grę w tych stanach faktycznych, gdzie możliwym jest jedynie sformułowanie wniosków o charakterze profilaktycznym, na podstawie zaistniałych w przeszłości stanów faktycznych.

Konsekwencją tego jest również to, że naruszenia § 19 rozporządzenia nie stanowią czynu określonego w art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy, ale wykroczenie z art. 283 § 1 Kodeksu pracy. Przekłada się to między innymi na szerszy katalog sprawców, gdyż czynu tego mogą się dopuścić nie tylko pracodawcy lub osoby działające w imieniu pracodawcy, ale także osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy kierujące innymi osobami fizycznymi.

Charakter § 19 rozporządzenia jako normy prawnej z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wpływa również na wykładnię prawną tego przepisu. W szczególności wskazać należy, że mowa jest tutaj o „czynnościach operatora żurawia”. Ograniczenie czasu trwania do 8 godzin na dobę dotyczy zatem tych „czynności...”, a nie całego czasu pracy operatora – pracownika (co odpowiednio można oczywiście odnieść do godzin realizacji zlecenia). Do kontroli przestrzegania § 19 rozporządzenia można się posłużyć ewidencją czasu pracy (podobnie jak oświadczeniami o ilości godzin pracy zleceńobiorców), ale tylko posiłkowo i z wyraźnym zastrzeżeniem, że nie ma prostego i oczywistego przełożenia zapisów z ewidencji czasu pracy na stwierdzenie naruszenia ograniczeń z § 19 rozporządzenia. Podstawowym dokumentem, na podstawie którego inspektor pracy bada przestrzeganie § 19 rozporządzenia, jest książka dyżurów. Zgodnie z § 14 rozporządzenia dla każdego żurawia prowadzi się książkę dyżurów, którą zapewnia pracodawca. Książka dyżurów zawiera następujące informacje:

- 1) imię i nazwisko operatora żurawia;
- 2) data oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia obsługi żurawia przez operatora żurawia;
- 3) stan techniczny żurawia i jego urządzeń;
- 4) czynności, przy których operator powstrzymał się od wykonywania pracy żurawiem;
- 5) przemieszczanie osób przy użyciu żurawia;

6) przemieszczanie ładunku przy użyciu więcej niż jednego żurawia, które wpisuje operator żurawia w czasie zmiany i potwierdza własnoręcznym podpisem.

Przed przystąpieniem do pracy operator żurawia zapoznaje się z informacjami zawartymi w książce dyżurów.

Regulacja ta nie ustrzegła się niestety przed niedomówieniami i niedociągnięciami. W pierwszej kolejności należy wskazać, że niefortunnie omawianą dokumentację nazwano „książką dyżurów”. Dyżur jest instytucją prawą regulowaną art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Jak łatwo zauważyć zapisy książki dyżurów nie mają nic wspólnego z dyżurem w rozumieniu art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy, a rejestrowane są tu informacje, do których faktycznie pasowałaby bardziej nazwa „książka obsługi żurawia”. Należy wyrazić tu opinię, że dla przejrzystości nomenklatury stosowanej w tej samej gałęzi prawa lepiej byłoby, gdyby do nazwania tego dokumentu użyto innego sformułowania. Jednak tym stanie prawnym trzeba jedynie pamiętać, że wprowadzony na potrzeby tego przepisu (z zakresu bhp) zwrot „dyżur” ma inne znaczenie prawne niż dyżur w rozumieniu przepisów o czasie pracy.

Czynności to nie praca

Omawiany przepis mówi, że informacje do książki dyżurów wpisuje operator żurawia w „czasie zmiany”, a więc użyto tu innego pojęcia niż „czynności operatora żurawia wykonywane od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia”. Konsekwencją tego będzie to, że czas dokonywania wpisów do książki dyżurów, przypadający na okres przed wejściem lub po zejściu z żurawia, nie będzie wliczany do 8-godzinnego limitu dobowego „czynności operatora żurawia”, chociaż w sposób oczywisty będzie musiał być zaliczany do czasu pracy.

Podobnie niefortunny jest zapis: „przed przystąpieniem do pracy operator żurawia zapoznaje się z informacjami zawartymi w książce dyżurów”. Z pojęciem „praca” wiąże się nieodłączne pojęcia „czas pracy” i „wynagrodzenie za pracę”, a taki zapis mógłby sugerować niektórym pracodawcom, że czynności wykonywane „przed przystąpieniem do pracy” nie są pracą. Tymczasem w sposób oczywisty czynności te spełniają definicję określoną w art. 128 § 1 Kodeksu pracy („Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”), a więc nie są czynnościami „przed przystąpieniem do pracy”, tylko pracą realizowaną przed przystąpieniem do wykonywania „czynności operatora żurawia”. Być może niewielki wymiar czasowy takich czynności nie będzie przekładał się np. na składane do Państwowej Inspekcji Pracy skargi, niemniej w kategoriach prawnych należy podkreślić, że czynno-



ści te nie powinny być wyłączone poza nawias rejestrowanego i opłacanego czasu pracy.

Przykłady te wskazują na możliwość wystąpienia pracy ponad 8 godzin na dobę (np. w ramach nadgodzin), bez jednoczesnego naruszenia § 19 rozporządzenia. Należy podkreślić również, że przepis ten nie pozbawia pracodawców możliwości stosowania równoważnego systemu czasu pracy, jeżeli nie naruszy on 8-godzinnego limitu czynności operatora żurawia, wykonywanych od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia. Jako przykład można tu wskazać umowy o pracę z określeniem jako rodzaju wykonywanej pracy dwóch stanowisk. Pracownik zatrudniony jako operator żurawia – murarz faktycznie, po wyczerpaniu limitu dobowego na czynności operatora żurawia, mógłby w majestacie prawa dalej świadczyć pracę na swoim drugim stanowisku (murarz) w ramach przedłużenia normy dobowej do 12 godzin. Jedynym ograniczeniem jest tu § 6 rozporządzenia stanowiący, że niedopuszczalne jest wykonywanie przez jedną osobę jednocześnie czynności operatora żurawia, sygnalisty lub hakowego.

Co to znaczy „jednocześnie”?

Również i ten przepis rodzi jednak pewne wątpliwości interpretacyjne na gruncie pojęcia „jednocześnie”; tj. czy chodzi o „jednocześnie” jako działanie w tej samej chwili, czy też o „jednocześnie” jako pracę w ramach realizowania w dłuższym przedziale czasowym czynności przez tę samą osobę zatrudnioną. Należy

przychylić się do wykładni wskazującej na szersze znaczenie tego zwrotu. Dla wielu przypadków argumentem za przyjęciem takiej interpretacji będzie stan faktyczny, w którym oddalenie miejsca wykonywania czynności operatora (kabina) i sygnalisty lub hakowego nie daje żadnej możliwości, aby czynności takie mogłyby być realizowane „jednocześnie” w rozumieniu danej chwili. Argument taki nie znajdzie jednak zastosowania do tych przypadków, w których zastosowany byłby system sterowania żurawiem nie z kabiny, a np. z tzw. kasyety sterowniczej.

Wskazać tu należy, że w uzasadnieniu do wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z 8 maja 2019 r. (sygn. akt VIII GC 484/18; <https://www.saos.org.pl/judgments/385461>), dokonując wykładni pojęcia „jednocześnie” użytego przez ustawodawcę w art. 488 § 1 Kodeksu cywilnego (co dotyczy jednoczesnego spełnienia świadczeń wzajemnych), sąd wskazał m.in.: „Pojęcie jednoczesności świadczeń nie może być rozumiane dosłownie, ponieważ często nie jest fizycznie możliwe zapewnienie wymiany świadczeń „z ręki do ręki”; chodzi o bliski związek czasowy i gotowość świadczenia przez każdą ze stron. Jednoczesność występuje, kiedy strony są gotowe do spełnienia świadczenia, a samo spełnienie świadczeń nie następuje w tej samej chwili (...)”. Przytoczony wyrok oczywiście nie dotyczy bezpośrednio świadczenia pracy (w szerokim tego słowa znaczeniu, to jest na podstawie stosunków pracy lub umów prawa cywilnego), ale nie ma argumentów logicznych, aby przedstawionej w nim wykładni pojęcia „jednocześnie” nie odnieść analogicznie do badanego przypadku.

Przemawia za tym wykładnia celowościowa. Podstawową funkcją przepisów bhp jest bowiem kształtowanie takiego sposobu świadczenia pracy, który nie stwarza zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników. Nie sposób nie zauważyć, że niełączenie funkcji operatora i hakowego lub sygnalisty ma na celu ograniczenie takiego przeciążenia obowiązkami jednej osoby, które prowadziłyby do błędów ludzkich generujących zagrożenia wypadkowe. Taki cel może spełnić tylko generalny zakaz łączenia tych obowiązków, a nie wąsko pojmowany zakaz realizowania ich łącznie w jednej chwili. Dodać również trzeba, że przepis mówi o zakazie łączenia tych czynności przez „jedną osobę” (a nie np. „jednego pracownika”). Tak szerokie pojęcie pozwala na zakwestionowanie również prób obchodzenia tego zakazu poprzez mnożenie stosunków zatrudnienia jednej osoby (nawet z wykorzystaniem zatrudnienia przez różne podmioty realizujące pracę na tej samej budowie) – np. umowa o pracę na operatora i zlecenie na wykonywanie czynności hakowego z innej firmy. Jak łatwo zauważyć, również w takich przypadkach łączenie będzie prawnie zakazane, gdyż obie czynności będzie wykonywać jedna osoba.

Nie ma bezpośredniego przełożenia (znaku równości) między zapisami ewidencji czasu pracy a książki dyżurów, i jak już wspomniano, ewidencja czasu pracy może tu być jedynie posiłkowym materiałem dowodowym na naruszenie § 19 rozporządzenia. Przykładowo, jeżeli w książce dyżurów zarejestrowano 8 godzin czynności związanych z obsługą żurawia, a w ewidencji czasu pracy dodatkowo jedną godzinę nadliczbową, to dla udowodnienia nieprawdziwości zapisów w książce dyżurów należałoby wykazać, że pracownik wykonywał w ramach tej jednej nadgodziny prace zakazane § 19 rozporządzenia, na przykład poprzez wykazanie, że nie jest on zatrudniony w ramach „podwójnego stanowiska”, nie ma szkoleń bhp i badań profilaktycznych do wykonywania innej pracy, oraz że faktycznie nie powierzono mu innej pracy niż czynności wskazane w § 19 rozporządzenia. Dowiedzenie takiego stanu rzeczy wymagałoby przeprowadzenia zatem dowodu z kilku dokumentów jednocześnie i przesłuchania pracownika wykonującego pracę na okoliczność, jakie czynności faktycznie wykonywał.

Doba dobie nierówna

W ramach analizy problemu trzeba również zwrócić szczególną uwagę na konsekwencje prawne występującego w § 19 rozporządzenia pojęcia doby. Doba jest pojęciem definiowanym w Kodeksie pracy, zgodnie bowiem art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy do celów rozliczania czasu pracy pracownika, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (tzw. doba pracownicza). Ta definicja, zgodnie z brzmieniem przepisu, jest wprowadzona na potrzeby rozliczenia czasu pracy, nie ma zatem żadnych podstaw do stosowania jej do rozliczania obowiązków pracodawców z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy przytoczonej wcześniej treści definicji „doby

pracowniczej”, użycie jej do rozliczania omawianego obowiązku z zakresu bhp byłoby nadinterpretacją *contra legem* (łac. – przeciw, wbrew prawu), gdyż taka możliwość nie wynika ani z wykładni literalnej, ani z wykładni systemowej. W doktrynie prawa przyjmuje się, że pojęciom niedefiniowanym przez akt prawny przy dokonywaniu wykładni językowej należy przypisać takie znaczenie, jakie mają one w języku potocznym (domniemanie języka potocznego), a więc w tym przypadku „doba” będzie okresem między godziną 00:00 jednego dnia i godziną 00:00 dnia następnego.

Oczywiście prościej i bardziej przejrzystej byłoby zastosować tę samą definicję doby do analizy czasu pracy operatora żurawia oraz czynności związanych z obsługą żurawia, o takiej możliwości można jednak mówić wyłącznie w kategoriach *de lege ferenda* (łac. – postulat zmian prawa), tj. nowelizacji polegającej na wskazaniu w § 19 rozporządzenia, że chodzi o dobę w rozumieniu przepisów o czasie pracy.

W takim stanie rzeczy należałoby odrębnie kontrolować rozliczenie czasu pracy operatora żurawia w dobie pracowniczej i rozliczenie ograniczenia czynności operatora żurawia w dobie zegarowej, co sprowadza się do tego, że zastosowanie rozwiązań z art. 140¹ Kodeksu pracy nie byłoby automatycznym naruszeniem § 19 rozporządzenia. Również zastosowanie przedłużonego dobowego (chodzi o dobę pracowniczą) wymiaru czasu pracy do 12 godzin na przełomie 2 dób zegarowych (np. 18:00-6:00), nie byłoby naruszeniem § 19 rozporządzenia. W tym ostatnim przypadku przeciwdziałanie takim praktykom mogłoby odbywać się w ramach kontroli przestrzegania obowiązku z § 11 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia zabraniającego obsługi żurawia w warunkach atmosferycznych ograniczających widoczność, o zmroku lub w nocy bez dostatecznego oświetlenia zasięgu pracy żurawia. Treść tego przepisu nie zawiera jednak bezwzględnego zakazu obsługi żurawia w nocy i możliwość zakazania takiej obsługi ogranicza się do przypadków niewłaściwego oświetlenia.

Kiedy kończy się wejście/zejście?

Pewne (wymagające wyjaśnienia) wątpliwości może również wzbudzić metodyka ustalenia granic czasowych czynności operatora żurawia, w zakresie ustalenia miejsca ich rozpoczęcia („od czasu wejścia na żuraw”) i zakończenia („do czasu zejścia z żurawia”). Rozporządzenie nie definiuje pojęć: „wejście” i „zejście”. Jednocześnie treść tej regulacji sugeruje, że chodzi o czas dokonany, tj. „wejście” jako zakończenie wchodzenia i „zejście” jako zakończenie schodzenia. Przy znacznych rozmiarach żurawi miejsce, od którego i do którego należy liczyć czas realizowania czynności operatora żurawia, ma duże znaczenie. Dlatego rozstrzygnięcie tej wątpliwości jest ważne.

Do dokonania właściwej wykładni przytoczyć trzeba następujące paragrafy rozporządzenia:

– § 22. Dotarcie do kabiny żurawia usytuowanej na wysokości równej 80 m lub większej odbywa się za pomocą dźwigu

(windy) lub innego urządzenia ułatwiającego dotarcie. Dopuszcza się zastosowanie pomostu łączącego budynek z żurawiem oraz usytuowanie go na wysokości co najmniej 80 m. – § 23. Przy wejściu na żuraw umieszcza się napis ostrzegawczy „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony”.

Z przytoczonych przepisów wynika, że ustawodawca operuje dwoma pojęciami, którym należy przypisywać odmienne znaczenie, tj. „kabiny żurawia” i „wejścia na żuraw”. Informacja dla osób postronnych ma znajdować się przy wejściu, a biorąc pod uwagę cel tej informacji, musi to być miejsce widoczne dla osób postronnych, a więc zlokalizowane przed konstrukcją żurawia i niezastłonięte przez jej elementy.

Ważne jest tu również uregulowanie procesu dotarcia do kabiny żurawia, wskazujące na to, że czym innym jest wejście na żuraw (zejście z żurawia), a czym innym dotarcie do kabiny operatora. W tym świetle oczywistym jest, że wejście/zejście jest czynnością dokonaną, ale „jednorazowo”, w chwili wkroczenia na pierwszy element konstrukcyjny żurawia. Czym innym jest przemieszczanie się po samej konstrukcji w celu dotarcia do kabiny operatora. W tym świetle za naruszające prawo należy uznać wszelkie praktyki rejestrujące w książce dyżurów jedynie czas pozostawania w kabine operatora (przykładowo, jeżeli pracodawca wykorzystywałby do tego celu rejestrację elektroniczną, należałoby kwestionować umiejscowienie czytników rejestracyjnych w kabinie operatora).

Konieczna analiza

Reasumując, należy wskazać, że czas wykonywania czynności operatora żurawia, o którym mowa w § 19 rozporządzenia, nie jest pojęciem jednoznacznym z jego czasem pracy. Fakt, że pierwsze z tych pojęć jest regulowane przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, a drugie należy do przepisów o czasie pracy, implikuje potrzebę odmiennego podejścia do tych zagadnień, o czym nie można zapominać przy prowadzeniu kontroli. Jednocześnie dogłębna kontrola winna uwzględniać analizę porównawczą zarówno zapisów z ewidencji czasu pracy, jak i książki dyżurów, oraz inne działania dowodowe zmierzające do wyjaśnienia różnic występujących w tych dokumentacjach (z których, jak wykazano, nie wszystkie stanowić będą dowód na naruszenie prawa przez podmiot zatrudniający).

Uwagi te należy odpowiednio odnieść do przypadków świadczenia pracy na podstawie umów prawa cywilnego, w tym jednak przypadku inspektor pracy nie powinien zapominać, że w pierwszej kolejności winien dokonać analizy podstawy zatrudnienia, czy nie nosi ona cech stosunku pracy. Nie generalizując, w wielu przypadkach, z uwagi na specyfikę wykonywania czynności przez operatora żurawia w ramach struktury organizacyjnej realizacji ogółu prac na budowie, umowy cywilne mogą nosić cechy stosunków pracy.

Grzegorz Bilski,
nadinspektor pracy, OIP Katowice

Spróbujmy się przyrzeć wybranym zagadnieniom, których przybliżenie może okazać się ważne dla inspektora pracy wkraczającego do zakładów rolnych, nierzadko o specjalistycznym profilu działalności.



Nie denerwować konia

Casusy bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie

Rolnictwo na przestrzeni ostatnich lat pod wieloma względami znacząco się zmieniło. W związku z tym inspektor pracy spotyka się z problemami i zagrożeniami, które wynikają także z postępu technicznego.

Strefy niebezpieczne

Przepisy rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 12 stycznia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w rolnictwie (Dz.U. Nr 12, poz. 51) jednoznacznie definiują strefy niebezpieczne, jakie występują w obrębie miejsca eksploatacji określonych maszyn. Na przykład w przypadku uruchomionych kosiarek rotacyjnych zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzi występują w promieniu 50 m od maszyny. Oczywiście narażenie osób postronnych zwiększa brak techniczno-organizacyjnych możliwo-

ści zabezpieczenia dostępu osób niebiorących udziału w procesie pracy w obszarze strefy niebezpiecznej 50 m w dowolnym kierunku, ze względu na stosunkowo szybką zmianę miejsca eksploatacji kosiarki oraz uwarunkowania lokalne. Sprawcą tragedii może być np. oderwany nóż roboczy. W przeszłości zdarzyło się, że taki nóż trafił w tętnicę szyjną kilkuletnie dziecko, w wyniku czego ono zmarło.

Używanie tego typu maszyn na obszarach znacznie oddalonych od siedlisk ludzkich nie stanowi większego problemu. W przypadku wykaszania terenów ogólnie dostępnych, w tym przyległych do dróg publicznych, należy stosować tzw. kosiarki komunalne. Stwierdzenie aktywności kosiarek rotacyjnych przy obecności jakiegokolwiek osoby w odległości mniejszej niż 50 m, a tym samym zagrażającej jej bezpieczeństwu, powinno spotkać się ze strony inspektora pracy z wydaniem natychmiastowej decyzji zakazania wykonywania pracy koszenia w takim miejscu.



Określenie strefy niebezpiecznej w odniesieniu do kosiarek rotacyjnych nie budzi żadnych wątpliwości.

Są jednak maszyny, dla których strefy niebezpieczne ustala to samo rozporządzenie, w przypadku których sytuacja nie jest tak jednoznaczna. Należą do nich rozsiewacze nawozów zawieszane na ciągniku, dla których strefa niebezpieczna ustalona rozporządzeniem mieści się w przedziale 5 m – przy rozsiewie nawozów pylistych, i 6 m – przy rozsiewie nawozów granulowanych. Problem pojawia się, gdy inspektor pracy spotka się z rozsiewaczami, których sama szerokość robocza wielokrotnie przekracza wymienione graniczne 5 m i 6 m. Przykładem takich maszyn mogą być m.in. zawieszane rozsiewacze nawozów. Jak wyjść z tego pata? Rozporządzenie, jak również przepisy z nadzoru rynku, w myśl maksymy *lex specialis derogat legi generali*, zobowiązują nas do przestrzegania zasad określonych przez producentów sprzętu rolniczego w instrukcjach obsługi. Lektura instrukcji może łamać stereotypy i być przydatna dla ustrzeżenia się przed konsekwencjami wynikającymi z ignorancji. Stwierdzenie, czy dany rozsiewacz nawozów stosowany jest zgodnie z przeznaczeniem ustalonym przez producenta, może być w praktyce niemożliwe, do momentu zapoznania się treścią instrukcji.

Strefy niebezpieczne mogą być również bezwiednie kreowane przez osoby nadzorujące dane prace. Przykładem może być składowanie materiałów objętościowych w obrębie elektroenergetycznych linii napowietrznych w niedozwolonych odległościach. Zazwyczaj dzieje się tak dlatego, że dotychczas tej czasami znacznej przestrzeni nikt nie zagospodarował. W tego typu sytuacjach zagrożenia wynikają głównie z użytkowania sprzętu o zmiennych wysokościach roboczych jego wyposażenia, służącego do transportu ładunków. Podczas kontroli inspektor pracy może spotkać się z różnym stanem faktycznym, który będzie stanowił przesłanki do wydania adekwatnych decyzji, w tym natychmiastowej decyzji zakazania wykonywania pracy w sytuacji zagrożenia porażenia prądem. Składowanie materiałów w miejscach zabronionych ze względu na obecność elektroenergetycznych linii napowietrznych komplikuje konieczność ich całkowitego zużycia lub przełożenia w miejsce bezpieczne. Wtedy ważna jest cena ryzyka, która powinna być podstawą do opracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy wykonania takiej operacji.

Transport wewnątrzzakładowy

W zakładach rolnych nierzadko spotyka się drogi wewnętrzne urządzone na podziemnych zbiornikach na płynne odchody zwierzęce, popularnie nazywane szambami. Współistniejącym zagrożeniem są niejednokrotnie przepływowe studzienki kanalizacyjne, których eksploatacji z upływem czasu zaprzestano. Czasem są to obiekty mało widoczne lub wręcz nieidentyfikowalne. Przykładem może być szambo usytuowane bezpośrednio przy budynku obory. Z upływem czasu w tym miejscu, a w szczególności na górnej płycie takiego szamba, urządzone są drogi przejazdowe

lub wjazd do obory. W opisanych sytuacjach ważne jest oznakowanie znakami drogowymi dopuszczalnego obciążenia górnych płyt takich obiektów. Brak udokumentowanej wiedzy w tym względzie stanowi podstawę wydania decyzji zakazu pracy sprzętu ciężkiego w takich miejscach. Jest to tym bardziej istotne, że korzysta z nich nie tylko własny ciężki transport wewnętrzny, o ładowności rzędu 30 ton. Dochodzi do tego transport zewnętrzny, np. autocysterny odbierające mleko, bądź ciężki sprzęt wykonawców nowych inwestycji.

Czasami wcale nie trzeba dużych obciążeń, żeby doszło do tragedii. Zdarzyło się i tak, że przy stąpieniu człowieka jedną nogą odłamało się naroże górnej płyty betonowej, wystającej nieco nad poziom gruntu. W takich sytuacjach zagrożenie zwiększa fakt, że fermentacja substancji organicznej w szambie powoduje m.in. wytwarzanie siarkowodoru (H₂S). Przy wyższym stężeniu tego gazu, cięższego od powietrza, człowieka może zabić nawet jeden oddech. Znane są przypadki osób, które zginęły w otwartym szambie, pozostając na pływającym kozuchu frakcji stałej, która z góry była nawet sucha.

Stąd też obiekty takie powinny być odpowiednio zabezpieczone. Ochrona przed wpadnięciem do szamba otwartego w postaci standardowej barierki ochronnej jest niewystarczająca. Potwierdzeniem mogą być tragedie, jakie miały miejsce w przeszłości. Przepisowa wysokość ogrodzenia zabezpieczającego odkryte szambo wynosi 1,80 m. Określa to rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 7 października 1997 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budowle rolnicze i ich usytuowanie (Dz.U. z 2014 r. poz. 81). Ocena stanu technicznego szamba powinna znajdować się w książce obiektu budowlanego. W sytuacji jej braku lub wątpliwości w zakresie bieżącego stanu technicznego obiektu, inspektor pracy powiadamia właściwego miejscowo państwowego inspektora nadzoru budowlanego. W związku z możliwymi poważnymi skutkami zastanej sytuacji, z chwilą stwierdzenia stanu faktycznego ważne jest sprawne działanie. Jednak zazwyczaj natychmiastowy efekt przynosi już samo uświadomienie pracodawcy możliwości skali zagrożeń.

Ocena ryzyka zawodowego

Specyficznym źródłem zagrożeń w rolnictwie są zwierzęta hodowlane. Dotyczy to także koni, które zazwyczaj postrzegane są jako zwierzęta przyjazne człowiekowi. Przyjaźń ta może jednak mieć tragiczne konsekwencje. Przyczyną tego są specyficzne cechy sensoryczne tego zwierzęcia, szeroko opisane w literaturze.

O specyfice wzroku konia stanowi umiejscowienie i budowa oczu, które pozwalają zwierzęciu zarejestrować sytuację nawet z tyłu. Bardzo szerokie pole widzenia wynika z osadzenia oczu po bokach jego głowy i oceniane jest na 340 stopni. Stąd koń dostrzega nawet najmniejszy ruch, który może być niezauważalny dla człowieka. Wzrok konia ma jednak i słabe strony. Należą do nich

tzw. martwe pola. Są to miejsca, których koń nie widzi – znajdują się tuż przed pyskiem i tuż za zadem. Konie mają również znakomicie wykształcony słuch. Zwierzęta te są więc bardzo wrażliwe na hałas. Słyszą tony zarówno wyższe, jak i niższe od słyszalnych dla człowieka. Doskonały węch konia porównywalny jest z węchem psa. Dopełnieniem niezwykłych cech sensorycznych koni są bardzo duża wrażliwość na dotyk i świetnie rozwinięty zmysł smaku.

Wszystko to sprawia, że podchodzenie do konia z przodu bądź z tyłu wymaga odezwania się do zwierzęcia dla uprzedzenia o obecności człowieka. Brak takiego sygnału sprawia, że koń zazwyczaj reaguje ucieczką. W sytuacji, gdy zwierzę jest na uwięzi, może zareagować paniką, nieposłuszeństwem czy agresją. Nieprzewidywalne jest zwłaszcza zachowanie koni młodych, czyli źrebaków. Płochliwe reakcje konia w sytuacji, gdy wokół pozornie panuje spokój, nie powinny stanowić zaskoczenia dla osób z jego obsługi. Podobnie jest w przypadku innych zwierząt. W praktyce dla bezpieczeństwa pracowników obsługi nie wystarczy tylko uświadomienie im takiego mechanizmu. Tym bardziej, że człowiek częstokroć nie zarejestruje swoimi zmysłami źródła nieoczekiwanego zachowania się zwierzęcia.

W takich i podobnych sytuacjach bardzo ważna jest jakość dokonanej oceny ryzyka zawodowego. Należałoby oczekiwać, że większą efektywność w zakresie ustalenia niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, powinny stymulować przede wszystkim wypadki, szczególnie te najdotkliwsze w skutkach. Tym bardziej, że odbywa się to z udziałem służby bhp. Jednak nie zawsze tak jest. Nie ma jednej odpowiedzi, dlaczego tak się dzieje. Być może jest to skutek specyficznych uwarunkowań pracy w rolnictwie, jak również niewystarczających kwalifikacji służb bhp.

Środki ochrony indywidualnej

Wśród środków profilaktycznych, zmniejszające ryzyko, powinny się znaleźć odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Należą do nich hełmy ochronne. Tak jest w teorii. Praktyka bywa czasem inna. Gwałtowna reakcja źrebaka spowodowała upadek pracownika prowadzącego na podłogę stajni, w wyniku czego mężczyzna doznał dotkliwego urazu głowy. Poszkodowany zmarł mimo wielomiesięcznego pobytu w szpitalu. Dopiero ta tragedia uświadomiła pracodawcy potrzebę zaopatrzenia pracowników w osobiste środki ochrony głowy, które od dawna stosują osoby ujeżdżające konie sportowe.

Konie często muszą być poprowadzone przez człowieka. W różnym celu. W zależności od sytuacji, której przykładem może być opisane wcześniej wyprowadzanie źrebaka z boksu, często stosowana jest tzw. wywódka. Jest to zazwyczaj elastyczny pasek lub sznur o długości zbliżonej do 3 metrów przełożony przez kantar. Prowadzący zwierzę trzyma obydwie końce wywódki, z których jeden jest zakończony pętlą. W sytuacji zagrożenia, prowadzący zwalnia jeden koniec wywódki i w ten sposób zwierzę uwalnia



się z uwięzi. Osoby zajmujące się hodowlą koni z biegiem lat nabywają coraz większych umiejętności w obsłudze tych zwierząt, a mimo to dochodzi do wypadków. Stąd też opisany sposób na wywódkę może mieć zastosowanie w różnych innych, zwłaszcza trudniejszych sytuacjach z udziałem koni, jak np. incydentalny kontakt z osobami spoza obsługi. Wywódka zresztą nie jest jedynym rodzajem uwięzi stosowanej przy prowadzeniu koni.

Z końmi inspektor raczej nie ma za często do czynienia. Na pewno nie da się jednak tego uniknąć w razie zaistnienia wypadku z udziałem tego zwierzęcia. Przykładem może być upadek z konia studentki-praktykantki, ze skutkiem ciężkiego urazu wątroby wskutek uderzenia kopytem. Doszło do niego na otwartej przestrzeni, w otoczeniu pól uprawnych. Z perspektywy czasu, jaki upłynął od wypadku do badania sprawy przez inspektora, trudno ustalić, co faktycznie mogło spłoszyć zwierzę. Możliwości mogło być wiele. Ten wypadek z pewnością jednak powinien być przestrożą, że dla oceny wpływu charakteru i temperamentu konia na przebieg wypadku jakikolwiek bliższy, a nieumiejętny kontakt może być bardzo ryzykowny.

Podobnie zagrożenia urazem występują przy chowie dużych zwierząt innych gatunków, np. bydła. Szczególnie buhaje wyróżniają się dużą masą ciała. Przy ewentualnym bliższym spotkaniu z człowiekiem prawo fizyki zadziałałoby bardzo brutalnie, nawet bez agresji ze strony zwierzęcia. Znane są przypadki, że pracownicy znajdujący się w kocy z buhajem nie będącym na uwięzi zginęli, zapewne pod naporem jego masy będącej w ruchu. Dlatego podczas wykonywania różnych czynności z udziałem dużych sztuk zwierząt hełmy dla ochrony głowy są jak najbardziej uzasadnione.

Innym problemem rolnictwa jest graniczenie obszarów uprawnych z różnego rodzaju terenami zadrzewionymi, które z upływem

czasu wchodzą w graniczącą przestrzeń uprawną. Problem jest tym większy, im większy areał. To powoduje, że pracodawcy decydują się na wycięcie konarów i gałęzi znacząco zmniejszających powierzchnię upraw. Wśród różnych technik zauważa się używanie wielopięt tarczowych. Jako przystawki montowane są one zarówno na kołowych ciągnikach rolniczych, jak i na dość powszechnie występujących podnośnikowych wózkach jezdniowych ze specjalizowanym wysięgiem. Warto sprawdzić w instrukcji producenta, czy dana maszyna została przeznaczona do tego celu.

Dość grube konary mogą być cięte w płaszczyźnie poziomej i pionowej, jak przydomowy żywopłót pielęgnowany narzędziami ręcznymi. Przy takich pracach operator, jeżeli przebywa w kabinie, jest bezpieczny. Prawdziwy problem pojawia się w przypadku konieczności ręcznej korekcji pojedynczych drzew. Najlepiej, gdy zajmują się tym profesjonalni chirurdzy drzew – arborysty. Ale i wtedy nie jest to praca całkiem bezpieczna, czego dowodem są rysy zostawiane przez piłę łańcuchową na okularach ochronnych arborysty. Te okulary to wymowny przykład skuteczności właściwie dobranych środków ochrony indywidualnej. Początkiem ścieżki do ustalenia prawidłowych środków ochrony indywidualnej zawsze jest ocena ryzyka zawodowego.

Opisane w tekście przykłady to nie wyjątki, a realia spotykane dość często w praktyce. Wymiana takich i podobnych doświadczeń z działalności kontrolnej powinna być pomocna inspektorom pracy w konfrontacji z pracodawcami z branży rolniczej. Nierzadko jednak, jeszcze przed zakończeniem kontroli, pracodawcy ci stwierdzają, że dopiero inspektor pracy otworzył im oczy na zagrożenia, których nie byli świadomi.

Józef Ślósarczyk,
nadspektor pracy, OIP Opole



**Wydawnictwo
Państwowej
Inspekcji Pracy
poleca:**

**Aktualne wydawnictwa
dotyczące
transportu towarów
niebezpiecznych**
więcej informacji znajdziesz na stronie
www.pip.gov.pl



**NIE PROWADZ
BEZ PRZERWY**
bezpieczniwdrodze.pl

O włos od śmierci

Upadek z wysokości

Osoba sprawująca nadzór nad bezpieczeństwem pracy powinna organizować pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp. Do jej zadań należy obserwacja i kontrola sposobu wykonywania pracy w celu korygowania nieprawidłowych zachowań, mogących zagrażać zarówno pracownikowi, jak i jego otoczeniu. Dla bezpieczeństwa pracy sam fakt istnienia takiej funkcji nie jest wystarczający, jeżeli kierownik zapomina o obowiązku przestrzegania ogólnych przepisów bhp.

Do wypadku, jakiemu uległ 34-letni pracownik zatrudniony na stanowisku kierownika montażu konstrukcji stalowych, doszło wewnątrz wieży produkcyjnej, w której poszkodowany wraz ze swoim zespołem miał za zadanie ustawić urządzenia technologiczne, stosowane w linii produkcji pasz. Jak ustalił inspektor pracy, urządzenia te były spakowane i dostarczone przez producenta z Holandii. Znajdowały się na drewnianych paletach, do których były przykręcone wkrętami. Ich transport miał odbyć się przez dach wieży produkcyjnej przy pomocy żurawia samojezdnego, z wykorzystaniem zawiesia pasowego, mocowanego do ich górnych uchwyty. Żuraw samojezdny wraz z operatorem posiadającym stosowne uprawnienia został wynajęty w firmie zewnętrznej.

Bez skutecznego zabezpieczenia

Około godziny 16:45 poszkodowany, chcąc wykonać powierzone mu zadanie, wszedł na stalowe belki znajdujące się na wysokości ok. 12 m, usytuowane wewnątrz wieży produkcyjnej, i przeszedł po nich ok. 3-4 m, chcąc dostać się do swojego stanowiska pracy, z którego miał nadzorować i korygować pracę operatora

żurawia. Czynność tę wykonał bez skutecznego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, tj. zamocowania do punktu zakotwienia (zaczepego) liny bezpieczeństwa połączonej z amortyzatorem i przypiętej do szelek bezpieczeństwa, które miał założone na sobie.

System zastosowany przez kierownika montażu, mający zapewnić bezpieczeństwo przed upadkiem z wysokości, był niekompletny z powodu braku zaczepu linowego bądź taśmowego, służącego do przyłączania podzespołu łącząco-amortyzującego do punktu konstrukcji stalowej. Ponadto pod stanowiskiem pracy kierownika nie była zachowana minimalna wolna przestrzeń. Według instrukcji użytkownika amortyzatora, będącej na wyposażeniu poszkodowanego, ustalono, iż minimalny prześwit od punktu mocowania, niezbędny do bezpiecznego powstrzymania upadku, ma wynosić 6 m, natomiast pod miejscem wykonywania przez niego pracy w odległości około 2 m i 4 m znajdowały się stalowe belki, usytuowane na niższych kondygnacjach wieży produkcyjnej.

Podczas opuszczania ułożonego na drewnianej palecie urządzenia technologicznego – cyklonu kierownik montażu przez radiotelefon wydał operatorowi żurawia samojezdnego polecenie wstrzymania prac. Było to spowodowane koniecznością dokonania przez niego zmiany usytuowania stanowiska pracy i związa-

nego z tym przepięcia liny bezpieczeństwa. Gdy kierownik odpiął swoją linę bezpieczeństwa od stałego elementu zaczepowego, podczas cofania się został uderzony przez paletę, która odczepiła się od spodu transportowanego urządzenia technologicznego (cyklonu). To spowodowało, iż stracił równowagę i spadł z wysokości ok. 8 m na metalowe zadaszanie chłodnicy, od którego się odbił i z wysokości ok. 4 m spadł na betonową posadzkę.

W wyniku zdarzenia poszkodowany doznał złamania trzonu kręgu C5, stłuczenia klatki piersiowej ze złamaniem żeber I i II, złamania II kości śródreżca prawego oraz stłuczenia głowy, w wyniku czego przebywał w szpitalu 4 dni.

Ustalenia inspektora

W toku czynności kontrolnych ustalono, iż poszkodowany:

- odbył szkolenie wstępne w zakresie bhp (instruktaż ogólny i stanowiskowy) na zajmowanym stanowisku pracy oraz terminowo został poddany szkoleniu okresowemu w zakresie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i osób kierujących pracownikami;
- posiada aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia i wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, bez przeciwwskazań do pracy na wysokości;



- zapoznany był z oceną ryzyka zawodowego, w której uwzględniono zagrożenie związane z upadkiem z wysokości;
- ukończył szkolenie w zakresie bezpiecznej pracy na wysokości oraz prawidłowego użytkowania sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości;
- w dniu zdarzenia miał założony hełm ochronny przeznaczony do pracy na wysokości oraz był ubrany w szelki bezpieczeństwa chroniące przed upadkiem z wysokości, do których podpięty był amortyzator z pojedynczą liną bezpieczeństwa. Środki te były oznakowane znakiem CE, spełniały stosowne normy, posiadały aktualne przeglądy okresowe oraz karty użytkowania wraz z ich instrukcjami użytkowania.

Przyczyny wypadku

Na podstawie ustaleń dokonanych podczas kontroli inspektor pracy wskazał następujące przyczyny wypadku:

- brak skutecznego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, na który złożyło się:
 - niezamocowanie przez poszkodowanego liny bezpieczeństwa do trwałego punktu zakotwienia (w chwili przepinania liny bezpieczeństwa);
 - brak użycia zaczepu linowego bądź taśmowego, służącego do przyłączania podzespołu łącząco-amortyzującego do konstrukcji stalowej;
 - wyposażenie w amortyzator z pojedynczą liną bezpieczeństwa, bez dodatkowej drugiej liny pełniącej funkcję asekuracji;
 - niezachowanie minimalnej wolnej przestrzeni pod stanowiskiem pracy poszkodowanego (zagrożenie uderzeniem w obiektu podczas powstrzymania upadku);
 - brak opracowanej i udostępnionej poszkodowanemu instrukcji bezpiecznego wykonania prac związanych z montażem urządzeń technologicznych, które prowadzone były na wysokości oraz przy użyciu środka transportu, tj. żurawia samojezdnego;
 - niewyznaczenie strefy niebezpiecznej pracy żurawia;
 - stres poszkodowanego, związany z presją czasu wykonania pracy (obawa zmiany warunków pogodowych przy zdjętym dachu wieży produkcyjnej), oraz prawdopodobne zmęczenie (w chwili wypadku pracownik wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy – 10. godzina pracy).
- W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami wydano pracodawcy nakaz wstrzymania prac związanych z montażem urządzeń technologicznych, wykonywanych na wysokości ok. 12 m ze stalowych belek konstrukcji wieży produkcyjnej, do czasu skutecznego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości pracowników wykonujących te prace. W stosunku do osoby sprawującej bezpośredni nadzór nad poszkodowanym inspektor pracy wszczął postępowanie wykroczeniowe.

Tomasz Kowalewski,
starszy inspektor pracy, OIP Białystok



Wydawnictwo
Państwowej Inspekcji Pracy
poleca:

Aktualne wydawnictwa dotyczące uprawnień rodzicielskich

więcej informacji znajdziesz na stronie

www.pip.gov.pl

