

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 3 (102)

lipiec-sierpień-wrzesień 2025 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z PRAC ZARZĄDU GŁÓWNEGO STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 3
KONSULTACJE SPOŁECZNE PROJEKTU ZMIANY USTAWY O PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY.....	- str. 3
- M. Liwo, Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. Numer projektu U. Dz. 83.....	- str. 12
- <i>SĄD REJONOWY DLA M.ST. WARSZAWY W WARSZAWIE o zmianach Statutu Stowarzyszenia Ochrony Pracy</i>	- str. 13
- Zaproszenie do konsultacji publicznych.....	- str. 14
- Informacja z Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi.....	- str. 16
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA.....	- str. 17
- Oddział Mazowiecki.....	- str. 17
- Oddział Pomorski.....	- str. 17
- Oddział Śląsko-Dąbrowski.....	- str. 17
- Kongres FUTURE=POLAND w Skarszewach.....	- str. 19
ARTYKUŁY CZŁONKÓW I SYMPATYKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 21
- Marcin Krause, Praca dyplomowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – ocena ryzyka zawodowego.....	- str. 21
- Andrzej Herko, Odpowiedzialność karna inspektora pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego.....	- str. 22
- Roman Adler, Trochę chronologii do projektu ustawy zmieniającej ustawę o PIP.....	- str. 25
WYDARZENIA.....	- str. 29
- Śmiertelny wypadek w zakładzie przetwórstwa mięsnego.....	- str. 34
- Tragiczny wypadek podczas wymiany rury kanalizacyjnej.....	- str. 34



STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Zabraniecka 78, 03-872 Warszawa

tel. 022 517 88 37 lub 453 017 277

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl

INFORMATOR OCHRONY PRACY - kwartalnik wydawany przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy.

Rada Programowa: Przewodniczący - dr hab. Marian A. Liwo, Członkowie: dr Tadeusz Sułkowski, dr hab. inż. Marcin Krause, Maciej Sekunda. Kolegium Redakcyjne: Ryszard Celeda, Krzysztof Galbarczyk, Marek Maszewski, Prezesi Oddziałów terenowych SOP, eksperci delegowani przez O/Śląsko-Dąbrowski SOP: Adam Beluch, Pelagia Piega, Jerzy Hamróz; redaktor i skład: Roman Adler, tel. kom. 600 693 590, e-mail: romaquil@op.pl

STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

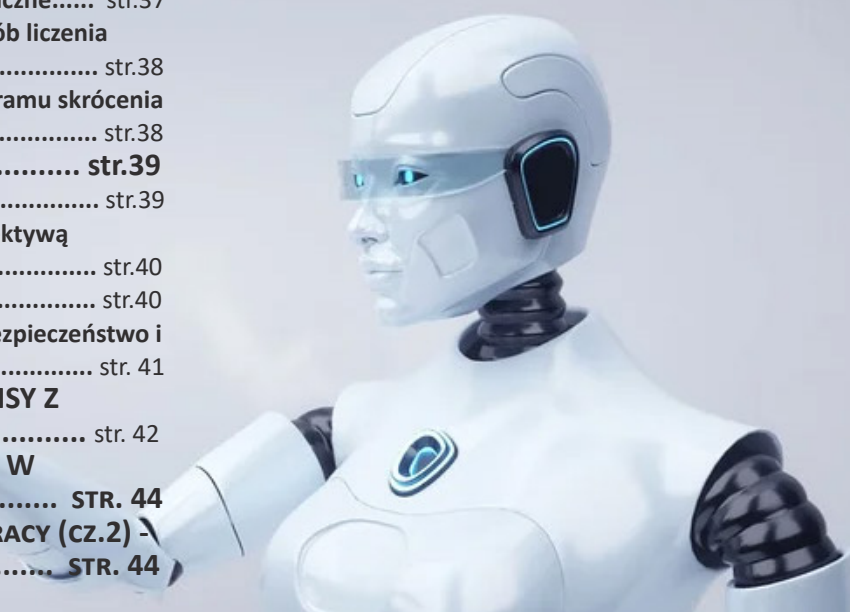
Zarząd Główny: Wiceprezesi – prof. Marian Liwo, dr Tadeusz Sułkowski, Członkowie ZG – Krzysztof Galbarczyk, Marek Maszewski; adres ZG SOP: Zabraniecka 78, 03-872 Warszawa; www.sop.org.pl. Nr rachunku bankowego: 12 1500 1878 1218 7005 7371 0000. Sekretariat: - e-mail: zg.sop@sop.org.pl, tel. 22 517 88 37, kontakt: wtorki - p.o. sekretarza - Hubert Karski tel. 453 017 277.

Adresy Oddziałów SOP:

- **Dolnośląski** – 50-214 Wrocław, ul. Kaszubska 8/4 - Prezes Marcin Paluszek, marcin.paluszek@sop.org.pl, tel. 501 581 309;
- **Kujawsko-Pomorski** – 85-231 Bydgoszcz, ul. Kr. Jadwigi 18 (III p.) – Prezes Sławomir Stocki, slawomir.stocki@sop.org.pl, tel. 604 947 646;
- **Lubelski** - Prezes Ryszard Pietrzyk,
- **Łódzki** – 91-341 Łódź, ul. Pojezińska 97B – Prezes Artur Murgrabia, artur.murgrabia@seka.pl, tel. 501 125 703;
- **Mazowiecki** – 03-787 Warszawa, ul. Zabraniecka 80 - Prezes Andrzej Krzywdziński, andrzej.krzywdzinski@sop.org.pl, tel. 501 068 562;
- **Podkarpacki** – 35-242 Rzeszów, ul. Partyzantów 1a - Prezes prof. Marian A. Liwo, marianliwo@wp.pl, tel. 662 010 098;
- **Pomorski** – 80-958 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 1 (XIII p.) – Prezes dr Małgorzata Kochańska, malgorzata.kochanska@sop.org.pl, tel. 501 068 600;
- **Śląsko-Dąbrowski** - 40-081 Katowice, ul. Dąbrowki 16 A – Prezes dr hab. inż. Marcin Krause, marcin.krause@polsl.pl, tel. 517 644383;
- **Wielkopolski** – 61-021 Poznań, ul. Nieszawska 1 - Prezes Roman Jabłoński, roman.jablonski@sop.org.pl, tel. 602 158 187;
- **Zachodniopomorski** – 71-617 Szczecin, ul. Żubrów 3 - Prezes Andrzej Podgórski, andrzej.podgorski@sop.org.pl, tel. 503 147 978.

- U NAS.....	str. 35
- O regularnych naradach Wyższego Urzędu Górniczego.....	str.35
- Sznita w sreberku na dół nie zjedzie.....	str.36
- Bezpieczeństwo maszyn ogrodniczych pod lupą Inspekcji Handlowej.....	str.36
- Raport Inspekcji Handlowej: bezpieczeństwo produktów w sezonie 2025 – grille węglowe i rękawice termiczne.....	str.37
- Więcej urlopu wypoczynkowego: nowy sposób liczenia stażu pracy od 2026 r.....	str.38
- Ministerstwo ogłasza sukces testowego programu skrócenia czasu pracy.....	str.38
- NA ŚWIECIE.....	str.39
- Jawność wynagrodzeń.....	str.39
- Nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą maszynową (2006/42/WE).....	str.40
- Gospodarka zużytych bateriami.....	str.40
- Globalny apel EU OSHA o inwestowanie w bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy.....	str. 41
NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY.....	str. 42
KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY.....	STR. 44
- ARCHEOLOGIA NA TROPACH KULTURY PRACY (CZ.2) -	STR. 44

OKŁADKI: STRONA TYTUŁOWA I 47 - ZA STRONĄ INTERNETOWĄ OSHA VECTORS, OHOTOS AND PSD FILES [HTTPS://WWW.FREEPIK.COM/SEARCH?FORMAT=SEARCH&LAST_FILTER=SELECTION&LAST_VALUE=1&QUERY=OSHA&SELECTION=1](https://www.freeipik.com/search?format=search&last_filter=selection&last_value=1&query=osha&selection=1)



KONSULTACJE SPOŁECZNE PROJEKTU ZMIANY USTAWY O PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

W zaciśkach gabinetów Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej od jakiegoś czasu trwały prace nad projektem zmiany Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. W składzie gremium przygotowującego projekt przepisu nie był przewidziany udział głównych zainteresowanych – inspektorów pracy. Przeprowadzona 15 lipca b.r. interwencja działających w PIP związków zawodowych odniosła skutek w postaci poszerzenia grona ekspertów o przedstawicieli tego środowiska.

Dzięki aktywności ostatniego Prezesa Stowarzyszenia Ochrony Pracy, pana Grzegorza Juraszka - członkowie SOP również zostali włączeni w dyskusję nad tym projektem, za co mu redakcja „Informatora Ochrony Pracy” w tym miejscu składa podziękowania.

Poniżej przedstawiamy skrót uzasadnienia procedowanego projektu zmiany Ustawy o PIP.

„UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel wydania ustawy

Celem projektowanej ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw jest wprowadzenie rozwiązań prawnych zmierzających do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej „PIP”, w celu bardziej efektywnego i skutecznego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy, a przede wszystkim poprawy sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową.

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w ww. projekcie ustawy stanowi częściową realizację kamienia milowego A71G „Wejście w życie reformy Państwowej Inspekcji Pracy i reformy Kodeksu pracy” oraz kamienia milowego A72G „Działania na rzecz budowania zdolności Państwowej Inspekcji Pracy” w ramach reformy A.4.7 „Ograniczenie segmentacji rynku pracy” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Wdrożenie całej reformy powinno być zakończone do 30 czerwca 2026 r., a kamień milowy A71G zrealizowany do końca 2025 r.

Zgodnie z kamieniem milowym A71G wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy miałoby nastąpić przez:

1) uprawnienie PIP do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych

umów cywilnoprawnych w umowy o pracę;

2) umożliwienie wymiany danych pomiędzy PIP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zwanym dalej „ZUS” i Krajową Administracją Skarbową, zwaną dalej „KAS” na potrzeby kontroli;

3) wprowadzenie możliwości przeprowadzania przez PIP zdalnych kontroli;

4) wprowadzenie obowiązku sporządzania przez PIP rocznych i wieloletnich planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka;

5) co najmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym.

Zgodnie z kamieniem milowym A72G działaniami na rzecz budowania zdolności PIP są:

1) przyjęcie wieloletniej strategii budowania zdolności i poprawy warunków pracy, w której przewiduje się:

a) sprostanie wyzwaniu nieobsadzonych wakatów,

b) wprowadzenie narzędzi informatycznych na potrzeby skutecznych kontroli,

c) plan szkoleń dla pracowników w zakresie wdrażania nowych przepisów, standardów operacyjnych i narzędzi informatycznych,

d) opracowanie metod zarządzania i narzędzi oceny ryzyka, aby kontrole były ukierunkowane i skuteczne;

2) przyjęcie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r., zwiększonego o co najmniej 10% w porównaniu z 2025 r.;

3) utworzenie międzyinstytucjonalnego zespołu zadaniowego do spraw oceny ryzyka z udziałem przedstawicieli PIP, ZUS i KAS w celu zwiększenia skuteczności kontroli;

4) uruchomienie kanału elektronicznej wymiany danych między PIP, ZUS i KAS;

5) przeprowadzenie audytu bezpieczeństwa systemów informatycznych w PIP;

6) przyjęcie zarządzenia Głównego Inspektora Pracy w sprawie metod i standardów zarządzania kontrolą.

Dodatkowo należy wspomnieć, że przyjęty w KPO kamień milowy wpisuje się w zgłaszaną przez PIP od wielu lat potrzebę dokonania zmian przepisów, które przyczyniłyby się do poprawienia skuteczności działania PIP i zapewnienia pracownikom wyższego poziomu ochrony. Chodzi przede wszystkim o postulat wydawania decyzji administracyjnych w sprawie potwierdzania na piśmie umowy o pracę w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy w umowę o pracę.

II. Obecny stan prawny i faktyczny w obszarze zmienianej ustawy oraz projektowane

1. Art. 1 pkt 1 i 12 projektu ustawy. Ograniczenie uprawnienia inspektora pracy tylko do uczestnictwa w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy (bez prawa wnoszenia powództw) (art. 10 ust. 1 pkt 11 i art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) zwanej dalej „ustawą o PIP”).

W art. 1 pkt 1 projektu ustawy jest zawarta propozycja zmiany art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP, poprzez wykreślenie uprawnienia PIP do wnoszenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Uprawnienie to jest rzadko wykorzystywane przez inspektorów pracy, z uwagi na czasochłonność prowadzenia procesu sądowego oraz ryzyko przegrania sprawy, zwłaszcza przy braku współpracy ze strony osoby wykonującej pracę (obawiającej się np. utraty pracy), a także przewlekłość postępowań sądowych i długie oczekiwanie na rozstrzygnięcie sprawy. Marginalne wykorzystywanie uprawnienia do wytaczania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy powoduje potrzebę wprowadzenia środka prawnego o charakterze nadzorczym do usuwania naruszeń prawa pracy polegających na nieuprawnionym zastąpieniu umowy o pracę umową cywilnoprawną, który będzie skuteczniejszym i mniej czasochłonnym narzędziem usuwania tego typu nieprawidłowości, aniżeli wszczynanie i prowadzenie postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy. Środkiem takim jest zawarta w art. 1 pkt 2 projektu propozycja wprowadzenia środka władczego w postaci stwierdzenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwanego dalej „Kodeksem pracy”, powinna być zawarta umowa o pracę. W takiej sytuacji nie powinno być utrzymane uprawnienie PIP do wnoszenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Jego pozostawienie prowadziłoby bowiem do trudności w podejmowaniu decyzji, który środek prawny w danej sytuacji powinien być zastosowany.

2. Art. 1 pkt 2 lit. a projektu ustawy stwierdzenie istnienia stosunku pracy (art. 11 pkt 7a ustawy o PIP).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIP do zadań PIP należy nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy, w tym m.in. przepisów dotyczących stosunku pracy. PIP jest zatem uprawniona do kontroli przestrzegania przepisów art. 22 § 12 Kodeksu pracy, tzn. tego, czy nie dochodzi do zastępowania umowy

o pracę umową cywilnoprawną, w sytuacji zachowania warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

W aktualnym stanie prawnym w przypadku stwierdzenia, że stosunek prawny łączący osobę wykonującą pracę z podmiotem powierzającym pracę nie ma charakteru cywilnoprawnego, lecz w istocie jest stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, organ PIP może skierować wystąpienie lub wydać polecenie w sprawie zmiany podstawy prawnej świadczenia pracy, może wnieść do sądu pracy powództwo o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę, a także uruchomić procedurę wykroczeniową, gdyż czyn taki stanowi wykroczenie określone w art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Możliwe do zastosowania przez PIP środki prawne nie są efektywne na tyle, by można było w sposób skuteczny przeciwdziałać naruszeniom przepisów prawa pracy, jakich dopuszczają się podmioty zatrudniające w zakresie doboru formy zatrudnienia. Wystąpienie (także polecenie) nie ma charakteru władczego, gdyż nie ma przymiotu decyzji administracyjnej. Nie rozstrzyga w sposób władczy o istnieniu lub nieistnieniu stosunku pracy. (...) Także uprawnienie inspektora pracy do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest efektywne.

Projekt ustawy zakłada wprowadzenie skuteczniejszego mechanizmu przeciwdziałania nieuprawnionemu zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, w postaci przyznania PIP kompetencji do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną, w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W tym celu w projekcie ustawy proponuje się poszerzenie katalogu środków władczych, przysługujących PIP, poprzez uzupełnienie art. 11 ustawy o pkt 7a wprowadzający wymienioną kompetencję.

Za wprowadzeniem takiego uprawnienia, poza mankamentami istniejących aktualnie instrumentów prawnych, przemawia skala zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umowy o pracę, czemu bezwzględnie należy przeciwdziałać. Ponadto, podobne rozwiązanie funkcjonuje już w obrocie prawnym. Korzysta z niego Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który wykorzystuje instrumenty władcze przy ustalaniu istnienia stosunku pracy na podstawie tych samych przepisów o charakterze materialnoprawnym (art. 22 § 1–12 Kodeksu pracy) w ramach postępowania o ustalenie tytułu ubezpieczenia.

Proponowana zmiana stanowi częściową realizację kamienia milowego A71G (...).

3. Art. 1 pkt 2 lit. b projektu ustawy. Dodanie pkt 7a do określenia negatywnych przesłanek wydania wystąpienia i polecenia, a także zastąpienie sformułowania „osoby winne” sformułowaniem „osoby odpowiedzialne” (art. 11 pkt 8 ustawy o PIP).

Zgodnie z art. 11 pkt 8 ustawy o PIP w obecnym brzmieniu inspektor pracy uprawniony jest do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1–7, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych. Negatywne przesłanki wydania wystąpienia i polecenia sformułowane w cytowanym przepisie nie obejmują naruszeń skutkujących wydaniem wprowadzanego w niniejszej nowelizacji ustawy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

Ponadto art. 11 pkt 8 ustawy o PIP uprawnia inspektora pracy do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych. Sformułowanie „osoba winna” sugeruje ustalenie przez inspektora pracy w toku kontroli winy osób, których może dotyczyć wystąpienie lub polecenie wydane na podstawie omawianego przepisu.

W rzeczywistości określenie „osoby winnej” polega na wskazaniu osoby odpowiedzialnej, zgodnie z obowiązującymi przepisami, za określone naruszenia w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, czy legalności zatrudnienia. Tym samym wystąpienia i polecenia inspektorów pracy wskazują osoby odpowiedzialne za powstanie stanu niezgodnego z prawem bez wcześniejszego określania winy danej osoby. Ewentualne wyciągnięcie konsekwencji wobec takiej osoby, np. w trybie odpowiedzialności porządkowej, pozostaje w gestii adresata wystąpienia czy polecenia. Zatem zasadne jest zastąpienie sformułowania „osoby winne” sformułowaniem „osoby odpowiedzialne”.

Wobec powyższego proponuje się modyfikację przepisu uprawniającego inspektora pracy do wydania wystąpienia i polecenia w ten sposób, że inspektor pracy będzie – zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 11 pkt 8 ustawy o PIP – uprawniony do „skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1–7a, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób odpowiedzialnych”.

4. Art. 1 pkt 3 projektu ustawy. Rozszerzenie za-

kresu podmiotowego kontroli PIP przez ujęcie w przepisie podmiotów, które utraciły status podmiotów zatrudniających pracowników lub osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy w okresie jednego roku przed rozpoczęciem kontroli oraz zakresu przedmiotowego kontroli tych podmiotów (art. 13 pkt 1 i 5 ustawy o PIP).

W obecnym stanie prawnym zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy o PIP kontroli inspekcji pracy podlegają w pełnym zakresie pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia, 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. Zakres kontroli legalności zatrudnienia przewidziany w art. 13 pkt 1 ustawy o PIP nie obejmuje zagadnienia związanego z zawieraniem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W myśl art. 2 pkt 14 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620), definicja nielegalnego zatrudnienia – w ramach której wykonywana jest kontrola legalności zatrudnienia – odnosi się wyłącznie do zatrudnienia przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków.

Zatem w zakresie objętym kontrolą legalności zatrudnienia nie można kwestionować zatrudnienia osób fizycznych na podstawie umów cywilnoprawnych zamiast na podstawie umowy o pracę. Z tego względu należy dokonać zmiany przepisu w tym zakresie.

Kompetencje kontrolne PIP dotyczą, zgodnie z obecnym brzmieniem przepisu, wyłącznie „aktywnych” pracodawców i przedsiębiorców w czasie dokonywania czynności kontrolnych. (...) Cechą wspólną podmiotów podlegających czynnościom kontrolnym organów PIP jest zatem ich status pracodawcy lub przedsiębiorcy w czasie przeprowadzenia czynności kontrolnych. Aktualne przepisy uniemożliwiają natomiast egzekwowanie prawa wobec byłych pracodawców lub przedsiębiorców z chwilą zaprzestania zatrudniania pracowników lub powierzenia pracy osobom fizycznym na innej podstawie. (...) Utrata statusu pracodawcy lub przedsiębiorcy na rzecz którego osoby fizyczne świadczą pracę na podstawie innych podstaw niż stosunek pracy w praktyce uniemożliwia zakończenie kontroli i skuteczne wyegzekwowanie świadczeń pracowniczych. (...)

W projekcie przyjmuje się zatem, że czynnościom kontrolnym poddani będą pracodawcy oraz niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest lub w okresie jednego roku poprzedzającego dzień podjęcia kontroli była świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę prawną świadczenia tej pracy. Podmioty te będą podlegały kontroli PIP w pełnym zakresie. (...)

5. Art. 1 pkt 4 i 5 projektu ustawy. Zmiana zakresu informacji pozyskiwanych od ZUS i przekazywanych ZUS (art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP).

Art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP w obecnym brzmieniu ogranicza pozyskiwanie danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwanego dalej „ZUS”, przez PIP. Aktualne ograniczenia wynikające z praktyki stosowania przepisów o ochronie danych osobowych utrudniają efektywną współpracę pomiędzy ZUS, a PIP niezbędne są informacje dotyczące ubezpieczonych, jak i płatników składek. Tymczasem dla prawidłowej realizacji zadań kontrolnych PIP niezbędny jest dostęp zarówno do informacji dotyczących ubezpieczonych jak i płatników składek. W praktyce, gdy PIP zwróci się z wnioskiem, w którym wskazuje imię, nazwisko i PESEL ubezpieczonego, ZUS nie udostępni danych o jego wszystkich płatnikach składek. Analogicznie w razie wskazania we wniosku przez PIP danych płatnika składek, ZUS nie udostępnia informacji o wszystkich zgłoszonych przez niego ubezpieczonych. ZUS może przekazać dane w ograniczonym zakresie, które często nie są wystarczające, aby skutecznie przeprowadzić kontrolę. W związku z tym w projekcie ustawy proponuje się zmianę brzmienia art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o PIP poprzez przyznanie PIP prawa do nieodpłatnego pozyskiwania wszelkich informacji zgromadzonych przez ZUS w zakresie niezbędnym do realizacji zadań PIP, a nie tylko informacji zgromadzonych „przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na koncie ubezpieczonego i koncie płatnika składek (...) w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a także danych o wypadkach przy pracy (...)”.

Ponadto, mając na uwadze konieczność wymiany danych i informacji między PIP, ZUS i KAS, z wykorzystaniem systemu, o którym mowa w dodawanym art. 68ac ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.), wprowadza się w ustawie o PIP art. 14a stanowiący o zakresie danych

i informacji udostępnianych ZUS.

6. Art. 1 pkt 6 projektu ustawy. Zmiana upoważnienia ustawowego (art. 16 ustawy o PIP).

Zgodnie z art. 16 ustawy o PIP Prezes Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia, określa tryb i formy współdziałania innych organów nadzoru i kontroli z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, mając na względzie zapewnienie sprawnego i efektywnego współdziałania. Mając na względzie w szczególności potrzebę realizacji kamienia milowego A71G tj. umożliwienie wymiany danych pomiędzy PIP, KAS i ZUS istotnym jest wprowadzenie zmian w tym upoważnieniu ustawowym. Projektuje się, że Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb i formy współdziałania niektórych organów z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia,
- 2) tryb zawiadamiania, stosownie do zakresu właściwości, o stwierdzonym w toku kontroli naruszeniu przepisów, a także o podjętych w tym zakresie decyzjach i działaniach,
- 3) sposób wymiany danych z systemów teleinformatycznych organów,
- 4) tryb prowadzenia wspólnych kontroli oraz kontroli na wniosek organu współdziałającego,
- 5) zakres i tryb przekazywania posiadanych wyników badań i pomiarów czynników środowiska pracy lub ich przeprowadzania oraz sporządzania opinii i stanowisk na wniosek organu współdziałającego,
- 6) zasady udzielania wzajemnej pomocy w zakresie prowadzonych postępowań – uwzględniając potrzebę współdziałania i wymiany informacji pomiędzy niektórymi organami w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w celu poprawy praworządności w stosunkach pracy i zapobieganiu naruszenia prawa.

7. Art. 1 pkt 7 projektu ustawy. Określenie obowiązku opracowywania programów działania PIP na podstawie analizy ryzyka (art. 18 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIP).

Zgodnie z kamieniem milowym A71G wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy miałyby nastąpić przez wprowadzenie obowiązku sporządzania przez Państwową Inspekcję Pracy rocznych i wieloletnich planów działań dla kontroli celowych na podstawie analizy ryzyka. W obecnym stanie prawnym

PIP tworzy już program działania m. in. w oparciu o analizę prawdopodobieństwa naruszenia prawa.

8. Art. 1 pkt 8 projektu ustawy. Przekazanie okręgowym inspektorom pracy kompetencji do wydawania decyzji dotyczących stwierdzenia istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę (art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIP).

Obecnie obowiązujący art. 19 ustawy o PIP określa zakres działania okręgowego inspektora pracy. W treści art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIP przewidziane zostało uprawnienie okręgowego inspektora pracy do wydania decyzji nakazującej zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą.

W związku z przyjęciem w projekcie ustawy regulacji poszerzającej kompetencje PIP o stwierdzenie istnienia stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę (dodawany w ustawie o PIP art. 11 pkt 7a), zakłada się, że organem uprawnionym do tego będzie okręgowy inspektor pracy, co podkreśla wyjątkową rangę tego środka prawnego i konieczność rozważnego z niego korzystania. Zapewni to większą wnikliwość przy analizowaniu sytuacji prawnej i faktycznej, aniżeli w sytuacji, gdyby dokonywał jej sam inspektor pracy przeprowadzający kontrolę.

9. Art. 1 pkt 9 lit. a tiret pierwsze i drugie projektu ustawy. Żądanie wykonania oględzin za pomocą kamery z przekazem online, (art. 23 ust. 1 pkt 2a ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnie obowiązującym przepisem art. 23 ust. 1 pkt ustawy o PIP inspektor pracy ma prawo przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegów procesów technologicznych i pracy. W projekcie ustawy proponuje się uzupełnienie tych kompetencji o możliwość przeprowadzenia czynności kontrolnych polegających na żądaniu przeprowadzenia oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy za pomocą udostępnionych do tego celu

urządzeń technicznych umożliwiających przekaz telekomunikacyjny, a w szczególności urządzeń umożliwiających dwukierunkową łączność w czasie rzeczywistym pozwalających na przesyłanie obrazu lub obrazu i dźwięku pomiędzy uczestnikami czynności kontrolnej. Takie uprawnienie inspektora pracy wpłynie na zwiększenie efektywności przeprowadzonych czynności, a niejednokrotnie w ogóle je umożliwi.

W przypadku kontroli przeprowadzanej przez inspektora pracy ma to zarówno związek z możliwością wystąpienia stanów epidemicznych uniemożliwiających zwykłą wizytację, ale również brakiem odpowiedniego przygotowania inspektora pracy, w przypadku gdy wizyta w miejscu wykonywania pracy wymaga posiadania przykładowo określonych badań lekarskich lub przestrzegania precyzyjnych procedur, co mogłoby wpłynąć na znaczące opóźnienie przeprowadzenia takich czynności. Wreszcie, co warto podkreślić przeprowadzenie oględzin online mogłoby mieć zastosowanie w sytuacjach zdarzeń wypadkowych zgłaszanych do PIP, usprawniając podjęcie decyzji o podjęciu czynności kontrolnych, czy też dopuszczeniu do eksploatacji określonych maszyn i urządzeń, co aktualnie wymaga fizycznej obecności inspektora pracy w zakładzie. Przekłada się to często na znaczny okres, w którym maszyny lub urządzenia bez względu na ich stan techniczny nie mogą być przez pracodawców użytkowane, a co za tym idzie generuje to określone straty finansowe. Przekaz online byłby prowadzony przez osobę wykwalifikowaną i przygotowaną merytorycznie do przedstawienia inspektorowi pracy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, np. osobą pełniącą funkcję służby bhp. (...) W proponowanym brzmieniu przepisu, uprawnienie do przeprowadzenia kontroli w trybie online byłoby, (...) też przejawem dostosowania działania organów PIP do wymogów nowoczesnej gospodarki rynkowej i rzeczywistą realizacją kamienia milowego A71G, który zakłada prowadzenie kontroli zdalnych.

10. Art. 1 pkt 9 lit. a tiret drugie projektu ustawy. Wprowadzenie możliwości dostarczania dokumentów w postaci elektronicznej przez pracodawcę delegującego, (art. 23 ust. 1 pkt 5a ustawy o PIP).

Projektuje się przekazywanie informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73,

z późn. zm.) w postaci elektronicznej. Takie rozwiązanie niewątpliwie ułatwi także kontrolowanemu współpracę z kontrolującym i wpisuje się w wypełnienie postanowień kamienia milowego A71G, dotyczącego prowadzenia kontroli zdalnych.

11. Art. 1 pkt 9 lit. a tiret trzecie projektu ustawy. Wykonywanie przez inspektora pracy kopii dokumentów w postaci elektronicznej, żądanie ich od podmiotu kontrolowanego (art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego. Należy podkreślić, że przy obecnych możliwościach technicznych inspektorzy pracy bardzo rzadko korzystają ze wskazanego uprawnienia – w zasadzie nie zdarza się, by sami wykonywali odpisy lub wyciągi z analizowanych w toku czynności kontrolnych dokumentów, a rzadko się zdarza, by dokonywali na podstawie tych dokumentów zestawień i obliczeń. Najczęściej w czasie kontroli wykonują kopie dokumentów, bądź żądają sporządzenia przedmiotowych kopii od podmiotu kontrolowanego. Takiej możliwości – najczęściej mającej miejsce w toku prowadzenia kontroli – nie przewidują przepisy ustawy o PIP w obecnym brzmieniu.

(...) Przyjęcie postulowanych rozwiązań w sposób zdecydowany usprawni przebieg postępowania kontrolnego, a przekazywanie wskazanych dokumentów, zestawień i obliczeń w postaci elektronicznej umożliwi prowadzenie kontroli zdalnych zgodnie z postanowieniami kamienia milowego A71G.

12. Art. 1 pkt 9 lit. b projektu ustawy. Przesłuchiwanie kontrolowanego lub świadków przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających jednocześnie i bezpośrednie przekazywanie obrazu i dźwięku na odległość (art. 23 ust. 1a ustawy o PIP).

Aktualnie inspektor pracy nie ma możliwości przesłuchiwania czy to osób reprezentujących podmiot kontrolowany, czy też innych świadków w sposób zdalny, pomimo iż technicznie takie możliwości istnieją i są już z powodzeniem wykorzystywane przez inne organy. Instytucja przesłuchania na odległość, czy też po prostu złożenia wyjaśnień jest już od dawna postulowana tak przez przedsiębiorców, jak i pracowników, w szczególności byłych pracowni-

ków, których siedziba lub miejsce zamieszkania znajduje się dziesiątki lub setki kilometrów od siedziby organu PIP prowadzącego kontrolę. (...) Proponowane rozwiązanie w praktyce może służyć tak podmiotom kontrolowanym, gdyż skróci czas kontroli, wyeliminuje zbędne przejazdy do siedziby organów PIP, jak i pracownikom, którym ułatwi możliwość doprecyzowania kwestii poruszanych w skargach i obniży koszty uczestnictwa w takich przesłuchaniach. Z przesłuchania sporządzany będzie protokół, którego treść jest ograniczona do zapisu najbardziej istotnych oświadczeń osób biorących w niej udział. Załącznikiem do protokołu będzie zapis obrazu i dźwięku. (...) wpisuje się to w dyspozycję kamienia milowego A71G, który zakłada prowadzenie kontroli zdalnych.

13. Art. 1 pkt 10 projektu ustawy. Kontrole zdalne (art. 26 ust. 5–7 ustawy o PIP).

Wprowadzenie możliwości kontroli zdalnej umożliwi sprawne przeprowadzenie kontroli w przypadkach np. ograniczenia funkcjonowania urzędu z powodu sytuacji nadzwyczajnych, a ponadto ułatwi podmiotom kontrolowanym komunikację z urzędem. Stanowi też dostosowanie metod prowadzenia czynności kontrolnych do zmieniającej się rzeczywistości. (...) Ponadto zmiana ta wychodzi naprzeciw potrzebie usprawnienia prowadzenia kontroli oraz odpowiada na postulat cyfryzacji działań administracji państwowej.

Należy przy tym zaznaczyć, że możliwość wykonywania kontroli w ten sposób będzie dopuszczalna wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, jeżeli nie stoi to w sprzeczności z celem kontroli oraz w żaden sposób nie ogranicza możliwości przeprowadzania przez inspektora pracy typowych czynności kontrolnych takich jak bezpośrednia wizytacja na terenie podmiotu kontrolowanego, czy możliwości żądania przedłożenia dokumentów czy przesłuchiwanie osób. (...) Przewiduje się również okazanie legitymacji oraz dostarczenie upoważnienia z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Wprowadzenie kontroli zdalnych stanowi realizację kamienia milowego A71G.

14. Art. 1 pkt 11 lit. a i f projektu ustawy. Dokumentowanie wyników kontroli na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 31 ust. 1 i ust. 10a ustawy o PIP).

W aktualnym stanie prawnym ustalenia kontroli są dokumentowane co do zasady w formie protokołu. Protokół kontroli jest dokumentem urzędowym, który zawiera informacje na temat przebiegu i wyni-

ków kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy. Art. 31 ust. 2 ustawy o PIP reglamentuje treść protokołu kontroli, zaś art. 31 ust. 3 tej ustawy przewiduje, że protokół podpisuje inspektor pracy prowadzący kontrolę oraz osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany. Choć ustawa o PIP nie określa wprost formy protokołu kontroli, to w praktyce stosowane jest w tym zakresie wyłącznie pismo utrwalone w postaci papierowej. (...) W projekcie proponuje się wprowadzenie możliwości sporządzenia protokołu kontroli także na piśmie utrwalonym w postaci elektronicznej. Dla zachowania tej formy wymaga się zgodnie z art. 14 § 1a ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572, z późn. zm.) opatrzenia pisma utrwalonego w postaci elektronicznej kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną organu administracji publicznej ze wskazaniem w treści pisma osoby opatrującej pismo pieczęcią. Proponowane rozwiązanie (...) wpisuje się (...) w dyspozycję kamienia milowego A71G, który zakłada prowadzenie kontroli zdalnych.

Ta sama zasada będzie miała zastosowanie do notatki urzędowej, przy pomocy której dokumentuje się wyniki kontroli w przypadku niestwierdzenia uchybień (proponowany art. 31 ust. 10a ustawy o PIP).

15. Art. 1 pkt 11 lit. b projektu ustawy. Data i miejsce podpisania protokołu kontroli przez osobę kontrolującą (art. 31 ust. 2 pkt 16 ustawy o PIP).

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 31 ust. 2 pkt 16 ustawy o PIP protokół kontroli zawiera datę i miejsce podpisania protokołu przez kontrolującego, jak i osobę reprezentującą podmiot kontrolowany. Z uwagi na projektowaną zmianę art. 31 ust. 3 ustawy o PIP, proponowana zmiana jest jej konsekwencją.

16. Art. 1 pkt 11 lit. c–e projektu ustawy. Doprecyzowanie przepisów w zakresie sporządzania protokołu kontroli (art. 31 ust. 3–5 i 7–9 ustawy o PIP).

Aktualnie rozwiązanie przyjęte w art. 31 ust. 3 ustawy o PIP przewiduje, że protokół kontroli podpisuje inspektor pracy oraz osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany. Dotychczasowe brzmienie przepisu wymusza ponowne, po wcześniejszym przedstawieniu protokołu do zapoznania, spotkanie się z przedstawicielem podmiotu kontrolowanego celem jego dwustronnego podpisania. Jednocześnie należy zauważyć, iż zgodnie z art. 31 ust. 8 ustawy

o PIP odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy środków prawnych przewidzianych ustawą. Tak więc w gruncie rzeczy akt podpisania protokołu przez osobę reprezentującą podmiot kontrolowany nie ma doniosłości prawnej. Należy wskazać, że istotne znacznie dla ostatecznych wyników kontroli ma zapoznanie podmiotu kontrolowanego z protokołem i umożliwienie zgłoszenia zastrzeżeń.

W związku z powyższym proponuje się odstąpienie od zasady podpisywania protokołu przez reprezentującego podmiot kontrolowany; protokół podpisywałby tylko inspektor pracy przeprowadzający kontrolę.

Konsekwencją zmiany ww. przepisu jest propozycja nowego brzmienia przepisu art. 31 ust. 4 ustawy o PIP, który pozostawia prawo podmiotu kontrolowanego do zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń, ale już nie przed podpisaniem protokołu, gdyż inspektor pracy będzie przedstawiał kontrolowanemu podpisany przez siebie dokument. Ostatecznie procedowanie nad treścią protokołu, w razie zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń, zakończy ustosunkowanie się do nich kontrolującego, jak de facto jest w aktualnym stanie prawnym.

Zgodnie z art. 31 ust. 5 ustawy o PIP umotywowane zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole kontroli mogą zostać zgłoszone na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. W projekcie proponuje się, aby podmiot kontrolowany miał również możliwość zgłaszania zastrzeżeń na piśmie utrwalonym w postaci elektronicznej. (...) proponowana zmiana da większą możliwość podmiotowi kontrolowanemu dochowania terminu, gdyż zastrzeżenia w postaci elektronicznej będzie można przesłać na udostępniony adres elektroniczny organu, bez żadnych dodatkowych kosztów, do godziny 24.00 ostatniego dnia terminu.

Proponuje się uchylenie w art. 31 ust. 7 i 8 ustawy o PIP, gdyż w związku z faktem, iż protokół będzie sporządzał i podpisywał wyłącznie inspektor pracy, ewentualna konieczność dokonania poprawek, skreśleń i uzupełnień będzie mogła być dokonana na skutek wniesienia zastrzeżeń przez podmiot kontrolowany lub wyjątkowo z urzędu na podstawie art. 12 ustawy o PIP i art. 113 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Z tych samych względów nie ma konieczności regulowania sytuacji odmowy podpisania protokołu przez reprezentującego podmiot kontrolowany.

Art. 31 ust. 9 ustawy o PIP w dotychczasowym

brzmieniu stanowi, że kopię protokołu kontroli inspektor pracy pozostawia podmiotowi kontrolowanemu. (...) Dotychczasowe brzmienie przepisu dostosowane jest wyłącznie do kontroli bezpośrednio prowadzonej w podmiocie kontrolowanym.

Wobec powyższego proponuje się modyfikację art. 31 ust. 9. Proponowana zmiana (...) umożliwi przekazywanie podmiotowi kontrolowanemu jednego egzemplarza protokołu kontroli w różny, możliwy obecnie sposób. Ponadto proponowana zmiana daje możliwość legalnego przekazania protokołu podmiotowi kontrolowanemu za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, co faktycznie umożliwi prowadzenie kontroli zdalnych, a to wypełnia dyspozycję kamienia milowego A71G.

17. Art. 1 pkt 13 lit. a i pkt 15 projektu ustawy. Formy decyzji i wystąpień wydawanych przez inspektorów pracy (art. 34 ust. 1 i 1a, art. 36 ust. 1a ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 34 ust. 1 ustawy o PIP decyzje inspektora pracy w sprawie ustanowienia nakazów lub zakazów, o których mowa w art. 11 pkt 1–7 oraz w art. 11a tej ustawy powinny mieć formę pisemną lub stanowić wpis do dziennika budowy. (...) W projekcie ustawy proponuje się przyjęcie zasady, że decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1–7a ustawy o PIP, jak również wystąpienia, o których mowa w art. 11 pkt 8 oraz w art. 11b tej ustawy mogą być wydawane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej. (...) Forma ustna decyzji lub wpis do dziennika budowy byłyby możliwe wyłącznie w przypadku nakazów, o których mowa w art. 11 pkt 1–4 ustawy o PIP.

18. Art. 1 pkt 13 lit. b i c projektu ustawy. Elementy decyzji wydawanych przez inspektorów pracy (art. 34 ust. 2 ustawy o PIP) (art. 34 ust. 2a-2c ustawy o PIP).

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 34 ust. 2 ustawy o PIP decyzja wydana w formie pisemnej lub stanowiąca wpis do dziennika budowy powinna zawierać: oznaczenie organu Państwowej Inspekcji Pracy, datę wydania, oznaczenie strony lub stron, powołanie podstawy prawnej, rozstrzygnięcie, termin usunięcia stwierdzonych uchybień oraz pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych. Katalog obligatoryjnych elementów decyzji organów PIP jest więc w ustawie inaczej ukształtowany, niż w art. 107 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. – Kodeks postępowania administracyjnego. (...) Wobec powyższego

proponuje się modyfikację przepisu określonego w art. 34 ust. 2 ustawy o PIP. Nowe brzmienie art. 34 ust. 2 ustawy o PIP doprecyzuje dotychczasowe przepisy dotyczące elementów, jakie powinna zawierać decyzja wydana na piśmie, z uwzględnieniem specyfiki decyzji wydawanej na podstawie dodawanego w ustawie o PIP art. 11 pkt 7a.

Decyzje, wydane na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo w formie wpisu do dziennika budowy, zawierają: 1) oznaczenie organu Państwowej Inspekcji Pracy; 2) datę wydania; 3) oznaczenie strony lub stron; 4) powołanie podstawy prawnej; 5) rozstrzygnięcie; 6) termin usunięcia stwierdzonych uchybień; 7) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych; 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania decyzji.”

Decyzja o której mowa w dodawanym art. 11 pkt 7a, nie będzie zawierała terminu usunięcia stwierdzonych uchybień, a rozstrzygnięcie tej decyzji zawierać będzie: 1) rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę; 2) datę zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia pracy; 3) rodzaj pracy; 4) miejsce wykonywania pracy; 5) wymiar czasu pracy; 6) wysokość wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli zgromadzony przez okręgowego inspektora pracy materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie wynagrodzenia za pracę w decyzji, wskazane zostanie minimalne wynagrodzenie za pracę.

19. Art. 1 pkt 13 lit. d projektu ustawy. Ograniczenie przesłanek wydania decyzji ustnych i poleceń do usunięcia nieprawidłowości podczas trwania kontroli (art. 34 ust. 4 ustawy o PIP).

Zgodnie z art. 34 ust. 4 ustawy o PIP w obecnym brzmieniu, decyzje i polecenia, o których mowa w ust. 1a i 1b, wydaje się w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. W praktyce inspektorzy pracy bardzo rzadko wydają decyzje ustne i polecenia, które nie zostaną zrealizowane podczas trwania kontroli. (...)

Wobec powyższego proponuje się modyfikację art. 34 ust. 4 ustawy o PIP w ten sposób, że będzie on stanowił, iż decyzje wydawane ustnie i polecenia wydaje się w celu usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, jeżeli mogą być one usunięte podczas trwania kontroli. (...)

20. Art. 1 pkt 13 lit. c i e projektu ustawy. Odwołania od decyzji okręgowego inspektora pracy (art.

34 ust. 2d-2e oraz ust. 5-5c i ustawy o PIP).

Według aktualnie obowiązującego art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, od decyzji inspektora pracy wydanej w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy. Przepis ten jest czytelny w sytuacji wykonywania przez inspektora pracy kontroli w ramach właściwości miejscowej okręgowego inspektoratu pracy, w którym jest on zatrudniony. Powstają jednak wątpliwości, gdy inspektor pracy prowadzi czynności kontrolne, a następnie wydaje decyzje w okolicznościach wskazanych w art. 22 ust. 2 ustawy o PIP, który stanowi, że Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium RP, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy. Jeżeli w opisywanych okolicznościach podmiot kontrolowany zaskarży decyzję inspektora pracy, powstaje wątpliwość, czy organem II instancji właściwym w przedmiocie odwołania jest okręgowy inspektor pracy właściwy dla miejsca prowadzenia czynności kontrolnych, czy okręgowy inspektor pracy będący przełożonym inspektora, którego decyzja została zaskarżona.

By wyeliminować te wątpliwości projekt ustawy przewiduje modyfikację art. 34 ust. 5 ustawy o PIP, poprzez wskazanie, że od decyzji inspektora pracy wydanej na piśmie utrwalonym w postaci papierowej lub elektronicznej albo stanowiącej wpis do dziennikabudowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy właściwego dla miejsca wykonywania czynności kontrolnych.(...)

W projekcie ustawy przewiduje się również dodanie ust. 5a–5d w art. 34 ustawy o PIP, gdzie zawarto propozycję uregulowania procedury odwoławczej od decyzji okręgowego inspektora pracy stwierdzającej istnienie stosunku pracy w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

(...) Odwołanie od decyzji wnosi się do Głównego Inspektora Pracy zwanego dalej „GIP”, za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy, który wydał decyzję, w terminie 7 dni od doręczenia decyzji. Decyzja GIP rozstrzyga odwołanie w administracyjnym toku postępowania.

Strona niezadowolona z rozstrzygnięcia GIP może

wnieść odwołanie do rejonowego sądu pracy w terminie 1 miesiąca od dnia doręczenia decyzji GIP.

Decyzja okręgowego inspektora pracy podlega natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków wynikających z przepisów prawa pracy, związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałych od dnia jej wydania. Oznacza to, że pracodawca powinien od dnia wydania decyzji niezwłocznie realizować obowiązki wynikające z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) naliczania i wypłaty wynagrodzenia;
- 2) prowadzenia dokumentacji pracowniczej;
- 3) innych uprawnień pracowniczych np. urlopów;
- 4) odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy od bieżącego wynagrodzenia;
- 5) zgłoszenia pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych;
- 6) naliczenia i odprowadzenia bieżących składek ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

(...) Jednocześnie skutki decyzji w zakresie obowiązków podatkowych i ubezpieczeniowych powstałych przed dniem wydania decyzji, zostają wstrzymane do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu.

Wstrzymanie skutków decyzji w powyższym zakresie gwarantuje, że obowiązki podatkowe i ubezpieczeniowe nie zostaną wykonane w stosunku do sytuacji, która może ulec zmianie w wyniku odwołania. Taka regulacja jest zgodna z zasadą pewności obrotu prawnego i chroni strony przed skutkami administracyjnymi wynikającymi z decyzji, której ostateczny charakter może zostać zweryfikowany przez sąd.

Dodatkowo proponowana regulacja wzmacnia zasadę legalizmu w działaniu PIP, zapewniając, że decyzje organu wykonywane są zgodnie z przepisami prawa i umożliwiają pełne korzystanie przez pracownika z ustawowych uprawnień, a także zapewniają egzekwowanie obowiązków przez pracodawcę w sposób zgodny z prawem.

21. Art. 1 pkt 14 projektu ustawy. Informowanie organów PIP o realizacji wydanych decyzji (art. 35 ust. 1 ustawy o PIP).

Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, do rozwiązań wymuszających wykonanie decyzji organów PIP należy obowiązek zawiadomienia o ich realizacji. (...) w projekcie ustawy proponuje się

zmodyfikowanie przepisu art. 35 ust. 1 ustawy o PIP, poprzez nałożenie na podmioty kontrolowane obowiązku informowania organów PIP o realizacji wydanych przez nie decyzji nie tylko z upływem terminów w nich określonych, ale również po ich uprawomocnieniu.”

MRPiPS zaproponowało również - związane z projektem zmiany ustawy o PIP - zmiany w innych ustawach:

- w art. 2 projektu ustawy - zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, z późn. zm.),
- w art. 4 i 5 projektu ustawy - zmiany w ustawie z dnia z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2025 r. poz. 111, z późn. zm.) w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.),
- w art. 3 i 6 projektu ustawy - zmiany w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) oraz w ustawie oraz ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860). W projekcie ustawy podwyższa się wysokość kary grzywny za obowiązujące w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. –

Kodeks pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika odpowiednio:

w art. 281 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł),

w art. 281 § 2 na „od 3000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1 500 zł do 45 000 zł),

w art. 282 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł),

w art. 282 § 3 na „od 3 000 zł do 90 000 zł” (obecnie od 1 500 zł do 45 000 zł) oraz

w art. 283 § 1 na „od 2000 zł do 60 000 zł” (obecnie od 1 000 zł do 30 000 zł).

Zproponowano też zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, gdzie ponad dwukrotnie została podwyższona wysokość grzywny, którą może nałożyć inspektor pracy:

w art. 96 § 1a podwyższono grzywnę z 2000 zł do 5000 zł, a w art. 96 § 1b–1bc podwyższono grzywnę z 5000 zł do 10 000 zł.

„Wprowadzone zmiany mają pełnić funkcję odstraszającą dla pracodawców nieprzestrzegających prze-

pisów prawa pracy. Ponadto realizują zadanie określone w kamieniu milowym A71G, który zakłada przynajmniej dwukrotne zwiększenie maksymalnej wysokości grzywny, jaką PIP może nałożyć w postępowaniu mandatowym.”

Oprac.: R. N.

Spostrzeżenia o różnym stopniu uszczegółowienia do ministerialnego projektu zmiany ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przekazali do Zarządu Głównego prezesi i członkowie kilku oddziałów Stowarzyszenia.

Poniżej uwagi, które sformułował Wiceprezes Zarządu Głównego SOP Marian Liwo.

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. Nu- mer projektu U. Dz. 83

Według celu projektu oraz wskazanych przyczyn zmian, projektowana ustawa wprowadza rozwiązania prawne zmierzające do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie efektywności i skuteczności egzekwowania przepisów.

Ad 1. Postulowane uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

Nie negując potrzeby zwiększenia efektywności działań Państwowej Inspekcji Pracy w tym przedmiocie należy zauważyć, że proponowane rozwiązanie stanowiłoby wkroczenie w sferę zastrzeżoną dla wymiaru sprawiedliwości. Stąd też wyposażenie inspektorów pracy w możliwość tak daleko idącej ingerencji w drodze aktu administracyjnego, którym jest decyzja administracyjna budzi poważne wątpliwości w zakresie zgodności z Konstytucją poprzez przyznanie im upoważnień sądu. Z drugiej jednak strony należy zwrócić uwagę na postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 lutego 2008 roku, w którym nie podzielił on stanowiska o niekonstytucyjności przepisu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy uprawniającego do stosowania nakazu zapłaty określanego w art. 11 pkt. 7 ustawy o PIP. Ustanowienie prawa wydawania nakazu płatniczego powodowało wówczas zarzuty naruszenia konstytucyjnej zasady podziału władzy oraz sądowego wymiaru sprawiedliwości. Należy również zauważyć, że proponowana zmiana ustawy dotycząca wyposażenia inspektora pracy w prawo decyzji odnośnie nieprawidłowo zawartych umów kreuje stosunek

administracyjny między organem Państwowej Inspekcji Pracy a pracodawcą, którego stroną nie jest pracownik. W tej sytuacji przedmiotowy nakaz byłby urzędowym potwierdzeniem określonej treści umowy, co jednakże nie usunęłoby wątpliwości doktryny o zbyt wysokich uprawnieniach inspektora pracy w stosunku do sądu.

Proponowane zamierzenia należy też ocenić z punktu widzenia Konwencji MOP nr 81 i 129, na których gruncie zarządzenia nakazowe ustanowione zostały w zasadzie w razie zagrożenia życia lub zdrowia. W ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy ma jednak miejsce stosowanie nakazów również i w innych sprawach, co wskazuje na przejaw poszerzanej wobec Konwencji MOP ochrony uprawnień pracowniczych.

Ad 5. Odnośnie co najmniej dwukrotnego zwiększenia wysokości grzywny jaką Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć w postępowaniu mandatowym.

W propozycji tej występuje kryterium odpo-

wiedniości sankcji za wykroczenie. Ustawodawca już uznał, że odpowiednią sankcją za wykroczenie w sprawie popełnienia wykroczenia, w których postępowanie mandatowe prowadzi inspektor pracy będzie sankcja o wysokości podwyższonej wobec zasad ogólnych górnej granicy wykroczenia. Niestety obecna wysokość mandatu nakładanego przez inspektora pracy nie działa odstrasżająco. Biorąc także pod uwagę, że inspektorzy pracy w innych krajach Unii Europejskiej mają prawo do nakładania wyższych kar, podniesienie wysokości mandatu jest uzasadnione również z tego też powodu.

Należałoby przy tym rozważyć wysokość kar za wykroczenia ścigane przez PIP w warunkach recydywy na tle art. 96 § 1b k. p. w.

Ad 2, 3 i 4 proponowane zmiany wydają się uzasadnione.

Dr hab. Marian Andrzej Liwo
Adwokat

SĄD REJONOWY DLA M.ST. WARSZAWY W WARSZAWIE, XIV WYDZIAŁ GOSPODARCZY KRAJOWEGO REJESTRU SĄDOWEGO

po rozpoznaniu w dniu: 2025-09-10 r. w Warszawie sprawy z wniosku: STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY o zmianę danych w Krajowym Rejestrze Sądowym postanowił wpisać zmiany do Statutu Stowarzyszenia. M. in. rozszerzono tymi zmianami listę celów działania. Obecnie jest ona następująca:

1. prowadzenie działalności naukowo-technicznej w obszarze problematyki ochrony pracy i środowiska naturalnego związanych ze środowiskiem pracy,
2. prowadzenie badań naukowych nad źródłami stanowienia prawa związanego z ochroną pracy i środowiska naturalnego oraz stosowaniem tego prawa w praktyce,
3. prezentacja stanowiska w sprawach dotyczących problematyki ochrony pracy z uwzględnieniem różnych podstaw zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego,
4. kształtowanie właściwych relacji między pracodawcą, a pracownikiem,
5. przedkładanie propozycji legislacyjnych w zakresie poprawy warunków pracy oraz opiniowanie projektów aktów prawnych dotyczących ochrony pracy i środowiska naturalnego związanych ze środowiskiem pracy,
6. propagowanie poprawy warunków pracy w branżach, w których istnieje szczególne zagrożenie

dla życia i zdrowia, 7. działalność edukacyjna i popularyzatorska dotycząca warunków pracy, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, 8. prowadzenie działalności na rzecz bezpiecznej eksploatacji urządzeń energetycznych i racjonalnego ich wykorzystania z uwzględnieniem wpływu tego wykorzystania na gospodarkę energetyczną i funkcjonowanie zakładów pracy, 9. działalność edukacyjna na rzecz gospodarki energetycznej, budownictwa, transportu oraz innych gałęzi gospodarki, 10. działalność publikacyjna w zakresie ochrony pracy i środowiska naturalnego związana ze środowiskiem pracy, 11. prowadzenie działalności eksperckiej w dziedzinie ochrony pracy i środowiska naturalnego związanej ze środowiskiem pracy, 12. podejmowanie działań w interesie swych członków.

Inne zmiany to ustanowienie członkostwa honorowego uchwałą Walnego Zebrania członków za co najmniej 20 lat pozostawania członkiem Stowarzyszenia lub „za szczególne zasługi dla działalności SOP.” Ponadto: wydłużenie kadencji wszystkich władz Stowarzyszenia do 4 lat, możliwość dokooptowania do składu Zarządu Głównego i Głównej Komisji Rewizyjnej brakującego członka do czasu następnych wyborów, powołanie nowego oddziału przez Zarząd Główny na wniosek co najmniej 5 członków zwyczajnych Stowarzyszenia Ochrony Pracy, powoływanie przez Walne Zebranie Członków Oddziału ze swego grona sekretarza na wniosek Zarządu Oddziału.

skrót: R.A.

Zaproszenie do konsultacji publicznych



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DPP-IV.0210.1.4.2025

Według rozdzielnika

Dotyczy: projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Szanowni Państwo,

na podstawie § 36 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806 oraz z 2025 r. poz. 408), przesyłam w załączeniu projekt *rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* (poz. 71 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) wraz z uzasadnieniem oraz oceną skutków regulacji (OSR) z uprzejmą prośbą o zgłaszanie ewentualnych uwag w terminie 21 dni od daty otrzymania niniejszego pisma.

Ewentualne uwagi proszę przesłać również drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej) w załączonej tabeli na adres:

antonina.kisiel-geisler@mrpips.gov.pl oraz sekretariat.dpp@mrpips.gov.pl.

Informuję ponadto, że ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Z wyrazami szacunku

dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
<https://www.gov.pl/wcb/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

„UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 237³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szczegółowe zasady organizowania i przeprowadzania szkolenia w dziedzinie bhp zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1327). Rozporządzenie to stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 237⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

Obowiązujące rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga nowelizacji w związku z wpłynięciem do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wniosku deregulacyjnego (nr MRPiPS-13-178) dotyczącego zmiany sposobu potwierdzania przez pracownika w karcie szkolenia wstępnego odbycia szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z obecnym brzmieniem § 12 ust. 1 ww. rozporządzenia odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego, wchodzących w skład szkolenia wstępnego, pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika.

Z brzmienia przytoczonego przepisu § 12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wynika, że obowiązkowe jest zachowanie formy pisemnej. Zgodnie z art. 300 Kodeksu pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego (k.c.), jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Na podstawie art. 78 § 1 k.c. (w związku z art. 300 Kodeksu pracy) do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli.

Równoważne (pod względem skutków prawnych) z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej jest, w świetle art. 78 § 2 k.c., oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej. Do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektro-

nicznym (art. 78 § 1 k.c.). Kwalifikowany podpis elektroniczny to bezpieczny podpis elektroniczny weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu – art. 131 ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1725). Ma on moc własnoręcznego podpisu i wywołuje skutki prawne, jeśli został złożony w okresie ważności certyfikatu (art. 18 ust. 1 ww. ustawy). (...)

W pojęciu postaci elektronicznej mieści się także forma elektroniczna w rozumieniu k.c. Postać elektroniczna obejmuje bowiem zarówno formę elektroniczną zawierającą kwalifikowany podpis elektroniczny, jak i np. mniej sformalizowany e-mail wysłany w sposób umożliwiający ustalenie osoby nadawcy.

Wymóg (wyłącznie) pisemnego potwierdzenia odbycia szkolenia wstępnego, w opinii Zespołu Deregulacyjnego, powołanego zarządzeniem nr 10 Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 22 marca 2024 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw Deregulacji i Dialogu Gospodarczego (Dz. Urz. MRiT poz. 12 oraz z 2025 r. poz. 1), odbiega znacząco od realiów współczesnego świata cyfrowego i zdaje się być niedostosowany do zmieniającego się środowiska pracy. Utrudnia ponadto efektywny proces wdrażania nowego pracownika w nowym miejscu pracy. Obecne rozwiązanie może być czasochłonne w przypadku konieczności gromadzenia podpisów własnoręcznych. Natomiast w przypadku zastosowania podpisu kwalifikowanego jest to działanie kosztochłonne. Według ogólnodostępnych danych (np. www.cencert.pl, www.eurocert.pl) cena za podpis kwalifikowany kształtuje się na poziomie od 219 zł za dwanaście miesięcy ważności certyfikatu do 529 zł za cztery lata jego użytkowania. Proponuje się więc w projektowanym rozporządzeniu, aby poza postacią pisemną (która obejmuje formę papierową oraz kwalifikowany podpis elektroniczny) potwierdzanie odbycia przez pracownika szkolenia wstępnego dopuszczalne było również w postaci elektronicznej. Przy zastosowaniu przez pracownika takiej formy potwierdzenia odbycia szkolenia, pracodawca będzie zobowiązany sporządzić odpowiednią adnotację w karcie szkolenia wstępnego oraz dołączyć do karty szkolenia wstępnego dokument sporządzony w postaci elektronicznej, zawierający potwierdzenie odbycia przez pracownika instruktaży albo jego odwzorowanie.

Należy zauważyć, że projektowane zmiany zostały zaproponowane w sposób spójny z prowadzonymi równolegle w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracami legislacyjnymi

w związku z propozycją deregulacyjną nr MR-PiPS-9-153 w zakresie rozszerzenia możliwości stosowania komunikacji elektronicznej w ramach stosunku pracy, w myśl której potwierdzenie przez pracownika zapoznania się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy byłoby możliwe w postaci papierowej lub elektronicznej zamiast tylko na piśmie jak stanowi obecnie art. 237⁴ § 3 Kodeksu pracy.

Warto również podkreślić, że wprowadzenie proponowanej zmiany nie jest jednoznaczne z możliwością przeprowadzania szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w formie zdalnej dla wszystkich grup pracowników, określonych w § 14 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Obecnie obowiązujące przepisy pozwalają na przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w formie zdalnej wyłącznie dla pracowników, zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, którzy będą wykonywać pracę w całości w sposób zdalny, zgodnie z przepisem art. 67³¹ § 2 Kodeksu pracy. (...).

Projektowane rozwiązanie w zakresie możliwości potwierdzania odbycia przez pracownika szkolenia wstępnego również w postaci elektronicznej przyczyni się do:

- zwiększenia efektywności procesu wdrażania i szkolenia nowo zatrudnionych pracowników,
- dostosowania przepisów rozporządzenia do realiów współczesnego rynku pracy oraz rozwoju technologii i cyfryzacji,
- oszczędności czasowych i organizacyjnych zarówno ze strony pracodawców jak i pracowników oraz usprawnienia procesu kompletowania dokumentacji pracowniczej.(...)

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz.

U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.), projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.”

Informacja z Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi

Na adres sekretariatu Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy wpłynęła na początku lipca b.r. informacja Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi z prośbą o upowszechnianie wśród członków i współpracowników.



Gorący temat: bezpieczna praca latem

Zadbaj o zdrowie w upalne dni – ważne wskazówki od Ekspertów (...)

Informacja przekierowywała do artykułów edukacyjnych zespołu ekspertów Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera, które w przystępny sposób wyjaśniają: □ jak rozpoznać i zapobiegać odwodnieniu oraz □ jakie działania podejmować, gdy praca w wysokiej temperaturze staje się zagrożeniem dla zdrowia.

Linki do tekstów - poniżej

<https://pracanazdrowie.pl/uwaga-odwodnienie/>

<https://pracanazdrowie.pl/rozwiwania-organizacyjne-w-zwiazku-z-falami-upalow/>

Informacja - choć nieco spóźniona, bo już w środku lata - została w upowszechniona w strukturach SOP.

Warto jednak zwrócić uwagę na jej dodatkowy walor: przypominała ona w linku do strony internetowej „Praca na zdrowie” o możliwości włączania się członków naszego Stowarzyszenia do Sieci Menadżerów organizowanej w ramach tego projektu przez Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Sieć wspiera profesjonalny rozwój osób zarządzających promocją zdrowia.

<https://pracanazdrowie.pl/siec-menadzerow/>

Oprac. HuKaieRA

Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

Oddział Mazowiecki



Członek Zarządu Głównego SOP Marek Maśzewski jako ekspert – koordynator do spraw nadzoru BHP w SEKA S.A. wziął udział w opracowaniu Raportu „Przyszłość BHP w Polsce – głos inspektorów”. W komentarzu na temat oceny kultury bezpieczeństwa stwierdził, że polskie „BHP jest obecnie na etapie przejściowym – między tradycyjnym, kontrolnym podejściem a modelem opartym na zaangażowaniu, komunikacji i przywództwie. Wyniki badań wskazują na stosunkowo stabilny, choć wciąż umiarkowany poziom kultury bezpieczeństwa. Kluczowym czynnikiem poprawy jest aktywne zaangażowanie kierownictwa, które poprzez przykład i konsekwencję buduje standardy i poczucie odpowiedzialności. Równocześnie pracownicy oczekują realnego włączenia w procesy BHP – od analiz incydentów po współtworzenie zasad. Dane potwierdzają, że motywacja i docenianie bezpiecznych zachowań są skuteczniejsze niż same kampanie czy narzędzia technologiczne. Przyszłość BHP wymaga więc zmiany narracji – z bieżącej kontroli na dialog i współodpowiedzialność – oraz wzmacniania przywództwa opartego na wartościach i umiejętnościach miękkich. To kierunek, który nie tylko zwiększa bezpieczeństwo, ale też buduje zaufanie pracowników.”

Oddział Pomorski

Prezes Oddziału Pomorskiego naszego Stowarzyszenia Małgorzata Kocharńska, jako doktor w dyscyplinie nauk o bezpieczeństwie również uczestniczyła w przygotowaniu Raportu SEKA S.A. „Przyszłość BHP w Polsce – głos inspektorów”. W komentarzu eksperta na temat feminizacji zawodu BHP powiedziała: „Interesującym zjawiskiem jest duży wzrost

liczby kobiet w służbie BHP, w której przez lata dominowali mężczyźni.



Ta zmiana wiąże się z rosnącą rolą kompetencji miękkich w biznesie. Wiele organizacji traktuje bezpieczeństwo pracy jako obszar strategiczny, a kompetencje związane z empatią, komunikacją i troską o wellbeing zyskują na znaczeniu w kontekście ESG i kultury organizacyjnej. Kobiety wnoszą do zawodu cechy szczególnie cenne w nowoczesnym podejściu do BHP – empatię, holistyczne spojrzenie na ryzyka techniczne i psychospołeczne oraz komunikację opartą na współpracy. Sprzyja to budowaniu zaufania, skuteczniejszej profilaktyce i lepszemu dostosowaniu działań do potrzeb pracowników. Feminizacja zawodu BHP może być więc oznaką zmiany paradygmatu – odejścia od technokratycznego nadzoru w stronę humanistycznego i zintegrowanego podejścia do bezpieczeństwa pracy. To proces, który warto obserwować pod kątem wpływu na kulturę organizacyjną i postrzeganie zawodu.”

Oddział Śląsko-Dąbrowski

Nazaproszenie Prezesa Koła Miejskiego PTTK b. Kopalni „Polska” w Świętochłowicach pana Mieczysława Myrty sekretarz Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego, redaktor „Informatora Ochrony Pracy” Roman Adler jako historyk kultury pracy na ziemiach polskich w roli przewodnika oprowadził 30-osobową grupę zainteresowanych dziejami nie tylko przemysłowymi Świętochłowic po zrehabilitowanym użytku ekologicznym „Las na Górze Hugona”.

W spacerze przez czas i przestrzeń umożliwił zaskoczonym uczestnikom turystyki lokalnej dotknięcie oskarża znalezionego w wyrobisku kamieniołomu, w którym tracili zdrowie i życie w latach 1943-1945 najpierw więźniowie podobozu „Eintrachthütte” KL Auschwitz, a od lutego do października 1945 r. więź-

więźniowie UB-ckiego obozu pracy przymusowej „Zgoda”.



Zagłębiając się w czasie zwiedzający poznali historię pierwszej grupy konspiratorów działających pod okupacją niemiecką, tzw. Polskiej Organizacji Obywatelskiej rozbitej aresztowaniami w grudniu 1940 r., tzw. „lotniska” na szczycie Góry Hugona, czyli szkółki szybowcowej z lat 30-tych ubiegłego wieku, lejów po tzw. „biedaszybach” z czasów „Wielkiego Kryzysu” przełomu lat 20-30 XX w.



Dotarli do zniszczonego po II wojnie światowej miejsca upamiętniającego pobyt na Górze Hugona dwiętnastowiecznych rozbójników śląskich – obrosłych legendami Wincentego Eljasa i Karola Pistulki. Zobaczyli dukłowe wyrobiska odkrywkowej kopalni „Hugon Grube” założonej na przełomie XVIII/XIX w. przez katolicką linię rodu hrabiów Henckel von Donnersmarck z Siemianowic Śląskich, od której wzięła się obecna nazwa Góry.

W szczytowej partii Wzgórza Hugona mogli zobaczyć i dotknąć na olbrzymich głazach odciski i odlewy roślin, a być może i pierwszych zwierząt lądowych, jakie około 310-300 mln lat temu wychodziły z praocenau Tetydy na brzeg kształtującego się dopiero w górnym karbonie superkontynentu Pangei.





Przechodząc na zachodnie, opadające w stronę Rudy Śląskiej zbocza Hugobergu – jak miejscowa ludność nazywa to 312 metrowe wzniesienie Wyżyny Śląskiej – usłyszeli o tragicznych wydarzeniach, jakie miały miejsce na hałdach górniczej i hutniczej w latach 30-tych ubiegłego wieku. W lutym 1932 r. inspektor pracy IX Okręgu Inspekcji Pracy w Katowicach, Artur Maske, w korespondencji do Dyrekcji Kopalń i Hut Księcia Donnersmarck na ręce dyrektora Brunona Buzka w Świętochłowicach podtrzymał w mocy nakaz inspektora pracy 49 Obwodu Inspekcji Pracy, inż. Maksymiliana Franke, wydany w Królewskiej Hucie 26 listopada 1931 r. w sprawie ugaszenia palącej się hałdy kopalni „Niemcy” (później „Polska”). W „umotywowaniu” Maske pisał, że „dym oraz gazowe produkty, jakie wydzielają się z hałdy wskutek niedoskonałego spalania się nagromadzonych tam materiałów palnych, zanieczyszczają i zatrują powietrze okolicy, zagrażając niebezpieczeństwem zdrowiu i życiu zatrudnionych względnie mieszkających na tym terenie pracowników”. Niestety, Główny Inspektor pracy, Marian Klott de Heidenfeldt, 2 czerwca tego roku uchylił decyzje inspektorów pracy IX Okręgu „z powodu niewłaściwości rzeczowej organów inspekcji pracy do orzekania w niniejszej sprawie”. W połowie lipca 1934 r. na wysypisku żużla Huty Falva (później Florian, dziś zakład w koncernie ArcelorMittal) 15-letni Alfred Roik zbierał kawałki surowego żelaza do skupu złomu. W chwili, gdy usiłował oderwać kawał metalu od wielkiej bryły żużla, tzw. „buły” – dwie sąsiadujące bryły osunęły się i zmiażdżyły mu głowę... Niedługo później, we wrześniu tego roku na pobliskiej hałdzie kopalni „Klara” „na świeżym usypisku zatłoczonym ludźmi”, dużą gromadą bezrobotnych zbierających resztki węgla przed

zimą, „wybuchł ogień, ogarniając swym płomieniem kilkadziesiąt osób. W płonących ubraniach ludzie rozbiegli się, usiłując ugasić pożar. Część rzuciła się do pobliskiej zamulki wypełnionej płynnym piaskiem. Zaalarmowano straż pożarną i pogotowie ratunkowe. Aż trzy sąsiednie szpitale zapełniły się 34 ofiarami, wśród których było kilkanaście ciężko poparzonych. Sześć z nich zmarło w ciągu najbliższych dni. Przyczyną pożaru, jak wykazało śledztwo, był wybuch pyłu węglowego.” Okazało się, że polscy inspektorzy pracy w autonomicznym województwie Śląskim trafnie przewidzieli zagrożenia jakie powodowała rabunkowa eksploatacja zasobów Górnego Śląska przez niemieckie i ponadnarodowe grupy kapitałowe.

Spacer zakończył się obok aktualnie przebudowywanej bramy-pomnika podobozu „Eintrachthütte” KL Auschwitz/UB-eckiego obozu pracy przymusowej „Zgoda”.

Kongres FUTURE=POLAND w Skarszewach

W dniach 6-7 września b.r. na zaproszenie ruchu TAK dla ROZWOJU – Śląskie TAK dla ROZWOJU redaktor „Informatora Ochrony Pracy” w uzgodnieniu z Wiceprezesem Oddziału, członkiem Zarządu Głównego naszego Stowarzyszenia Krzysztofem Galbarczykiem wziął udział w Kongresie FUTURE=POLAND, który odbył się w nowoczesnej hali Skarszewskiego Centrum Sportu w pomorskich Skarszewach na Kociewiu.

Wykład Inauguracyjny na temat „Elity dla ery przyszłości. Kto poprowadzi Polskę w świat niepewności?” wygłosił założyciel think-tanku Strategy&Future, doktor (kontrowersyjny) Jacek Bartosiak. Na sali głównej Kongresu w panelu dyskusyjnym „Czy CPK to dopiero początek? Dlaczego Polska

musi myśleć w skali XXL?” wzięli udział Marcin Horała, Maciej Wilk, Paulina Matysiak, Karol Rabenda, Marcin Chludziński, a w panelu „Między Waszyngtonem, Pekinem, a Brukselą – strategiczne wybory Polski w XXI wieku” – Radosław Pyffel, Tomasz Wróblewski, Szymon Szynkowski vel Sęk, Jacek Bartosiak, a w drugim dniu Kongresu „Cyfrowa Polska: Jak AI zmienia świat już dziś i co nas czeka w przyszłości?” – Piotr Muller, Mateusz Socha, Mateusz Siepielski, Przedstawiciel Get Response.



Równolegle na małej sali odbywały się panele: panel Radio Wnet „Czy mamy energię na przyszłość? Efektywna energetyka warunkiem dalszego rozwoju Polski”, w którym uczestniczyli prof. Ziemowit Malecha, prof. Ludwik Pieńkowski, Piotr Grądzik, Mariusz Romańczuk, Mirosław Panek, a zdalnie – Piotr Naimski; „Q&A – Tak dla Rozwoju!” z udziałem Szymona Szynkowskiego vel Sęka czy dyskusja „Nowe pokolenia - stare problemy. Jak przezwyciężyć problemy społeczne współczesnej Polski?”, której panelistami byli Kazimierz Smoliński (Sejm RP), Michał Urba-

niak (Ruch Narodowy), dr Tomasz Sińczak (KIPR), Patryk Kaczmarek.



Korzystając z możliwości zabierania głosu przez widzów na małej sali Kongresu redaktor „Informatora Ochrony Pracy” zadawał pytania dotyczące bezpieczeństwa pracy w nowej energetyce, przywołując działalność Stowarzyszenia Ochrony Pracy i jego komisji energetycznej, a w pytaniach do Sz. Szynkowskiego vel Sęka pytał o możliwość współpracy ruchu Tak dla Rozwoju i Tak dla CPK ze Stowarzyszeniem Górnictwa Węglowego, które zwróciło się do Stowarzyszenia Ochrony Pracy z propozycją wspólnych działań.



Po rozmowie z panią poseł Pauliną Matysiak – w uzgodnieniu z członkiem naszego Stowarzyszenia działającym w Stowarzyszeniu Górnictwa Tunelowego, Krzysztofem Brzeźniakiem – przekazał jej materiały informacyjne STG oraz 101 numer „Informatora Ochrony Pracy”, w którym został opublikowany list STG do SOP.

R.N.

Dr hab. inż. Marcin Krause, Politechnika Śląska

Praca dyplomowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – ocena ryzyka zawodowego

Wprowadzenie

W części 1. cyklu publikacji przedstawiono teoretyczne aspekty pracy dyplomowej jako pracy naukowej na przykładzie czynności etapów koncepcji i realizacji badań. W kolejnych częściach omówiono praktyczne aspekty pracy dyplomowej jako pracy kwalifikacyjnej: w części 2. w aspekcie analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a w części 3. w aspekcie badania wypadków przy pracy i analizy statystyki wypadków przy pracy. W niniejszej części zaprezentowano wytyczne do pisania prac dyplomowych w zakresie problematyki zagrożeń w środowisku pracy i oceny ryzyka zawodowego na przykładzie metodyki zebrania informacji, identyfikacji zagrożeń i oszacowania ryzyka.

Podstawowe założenia teoretyczne i metodologiczne dotyczące oceny ryzyka zawodowego omówiono m.in. w następujących wydawnictwach zwartych (chronologicznie): Koradecka D. i in. [6], Zawieska W. i in. [25], Romanowska-Słomka I. i Słomka A. [20], Horst W. [4], Koradecka D. i in. [5], Krause M. [9], Zawieska W. i in. [26], Krause M. [12], Grodzicka A. [2], Krause M. i Romanowska-Słomka I. [8] (rozdziały 4 i 5), Grodzicka A. [3], Krause M. [10] (rozdział 4), Zieliński L. [27], Pośniak M., Skowron J. i in. [18], Romanowska-Słomka I. i Słomka A. [19].

Podstawy teoretyczne oceny ryzyka zawodowego

Podstawy prawne dotyczące oceny ryzyka zawodowego obejmują m.in. następujące akty prawne i obszary analizy:

- dyrektywa [1] – ogólny obowiązek pracodawcy w zakresie zapobiegania zagrożeniom, oceny zagrożeń i zwalczania źródeł zagrożeń (art. 6.2);
- ustawa [24] (dział X) – ogólny obowiązek pracodawcy w zakresie oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego oraz informowania pracowników o ryzyku zawodowym (art. 226);
- rozporządzenie [21] – ogólne obowiązki pracodawcy w zakresie organizacji oceny ryzyka zawodowego (§ 39 i § 39a), w tym dokument potwierdzają

cy dokonanie oceny ryzyka zawodowego (§ 39a.3);

- rozporządzenie [23] – szczegółowe przepisy w zakresie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy (załącznik nr 1), karta badań i pomiarów czynników szkodliwych (załącznik nr 2);
- rozporządzenie [22] – wykaz wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (załącznik nr 1), wykaz wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (załącznik nr 2).

Podstawowa terminologia dotycząca oceny ryzyka zawodowego wynika z aktów prawnych, są to m.in. rozporządzenie [21] (np.: ryzyko zawodowe, miejsce pracy, stanowisko pracy, środki ochrony indywidualnej, środki ochrony zbiorowej, środowisko pracy, zagrożenie) czy rozporządzenie [22] (np.: najwyższe dopuszczalne stężenie, najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe, najwyższe dopuszczalne natężenie pułapowe, najwyższe dopuszczalne natężenie).

Terminologia dotycząca etapów oceny ryzyka zawodowego oparta na normie krajowej PN-N-18002:2011 [17] to m.in.:

- identyfikacja zagrożenia – proces rozpoznawania tego, czy zagrożenie istnieje, oraz określenia jego charakterystyk (pkt 2.1);
- ocena ryzyka – proces analizowania ryzyka i wyznaczania jego dopuszczalności (pkt 2.3);
- analiza ryzyka – proces zebrania informacji potrzebnych do oceny ryzyka, identyfikacji zagrożeń i oszacowania ryzyka, bez wyznaczania dopuszczalności ryzyka (pkt 6.1);
- oszacowanie ryzyka – proces ustalania prawdopodobieństwa wystąpienia niekorzystnych dla zdrowia i życia pracowników następstw zagrożenia oraz ciężkości szkodliwych następstw zagrożenia (pkt 6.4).

Pozostałe pojęcia zdefiniowane w normie krajowej PN-N-18002:2011 [17] to m.in.: narażenie, zdarzenie potencjalnie wypadkowe, stanowisko pracy stacjonarne, stanowisko pracy niestacjonarne, środki ochrony.

Przykładowe pojęcia zdefiniowane w normie międzynarodowej PN-EN ISO 45001:2024 [15] to m.in.: pracownik, miejsce pracy, uraz i dolegliwości zdrowotne, zagrożenie, incydent, ryzyko, szansa, efekt działania.

Podstawy metodologiczne oceny ryzyka zawodowego

Obowiązujące podstawy prawne nie określają wprost podstaw metodyki oceny ryzyka zawodowego, ale zawierają m.in. zasady postępowania i dokumentowania dla wybranych elementów tej analizy, np.: rodzajów procesów pracy, grup i rodzajów zagrożeń, grup szczególnego ryzyka. Podstawowe wytyczne w tym zakresie stanowią m.in. normy techniczne, np.: PN-N-18002:2011 [17] (zasady oceny ryzyka w środowisku pracy), PN-EN ISO 12100:2012 [14] (zasady oceny ryzyka w bezpieczeństwie maszyn), PN-ISO 31000:2018 [16] i PN-EN IEC 31010:2020 [13] (zasady zarządzania ryzykiem w systemach zarządzania).

Podstawowe założenia dotyczące metodologii oceny ryzyka zawodowego to m.in. (Krause M. [11, s. 67-68]):

- postawienie pytań problemowych, które dotyczą zagrożeń i osób narażonych;
 - przyjęcie założeń badawczych, które obejmują m.in. obiekt badań i okres analizy oraz ocenę poziomu ryzyka;
 - wybór rodzaju i zakresu analiz prospektywnej lub retrospektywnej oraz dobór metod badań odpowiednio do etapu oceny ryzyka.
- Podstawowe obszary analizy i odpowiadające im pytania problemowe w aspekcie oceny ryzyka zawodowego to m.in. (Krause M. [10, s. 77]):
- osoba narażona (pytanie: kto podlega ryzyku?);
 - skutki narażenia (pytanie: co jest skutkiem ryzyka?);
 - okres narażenia (pytanie: kiedy występuje ryzyko?);
 - strefa zagrożenia (pytanie: gdzie występuje ryzyko?);
 - przyczyny zagrożenia (pytanie: dlaczego występuje ryzyko?);
 - profilaktyka zagrożenia (pytanie: jak ograniczyć poziom ryzyka?).

Podstawowe założenia badawcze dotyczące oceny ryzyka zawodowego to m.in. (Krause M. [10, s. 77-78]):

- obiekt badań – najczęściej jest to stanowisko pracy, badane m.in. w aspekcie miejsca wykonywania pracy i osoby narażonej, np. pracownik lub inny pracujący;
- okres analizy – najczęściej jest to stan aktualny, np. rok sprawozdawczy, może być to okres dłuższy lub krótszy (jeśli uzasadniają to przepisy lub potrzeby);

- obiekt odniesienia – najczęściej jest to podobne stanowisko pracy, podobieństwo w aspekcie zakresu wykonywanych prac i czynności, a nie jako nazwa;
- okres odniesienia – najczęściej jest to okres kilku lat poprzedzających analizę, może być to okres dłuższy lub krótszy (jeśli uzasadniają to przepisy lub potrzeby);
- zebranie informacji – najczęściej za pomocą analizy dokumentów, obserwacji i sondażu, można wykorzystać inne metody badań (w zależności od potrzeb);
- identyfikacja zagrożeń – najczęściej za pomocą listy kontrolnej i systematyki TOL, można wykorzystać inne metody badań (w zależności od potrzeb);
- oszacowanie ryzyka – najczęściej za pomocą metod według normy PN-N-18002, a można wykorzystać inne metody badań (w zależności od potrzeb).

Podstawowe kryteria charakteryzujące stanowiska pracy w aspekcie oceny ryzyka zawodowego to m.in. (Krause M. i in. [7, s. 39]):

- zmienne społeczno-demograficzne: płeć (np. mężczyźni i kobiety, w tym kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią), wiek (np.: młodociani, osoby dorosłe, młodsze i starsze), staż pracy (np. osoby nie-doświadczone i doświadczone);
- zmiana warunków wykonywania pracy (rodzaj procesu pracy): stanowiska pracy o stałych i zmiennych warunkach pracy (procesy jednorodny i niejednorodny);
- zmiana lokalizacji miejsca wykonywania pracy (rodzaj miejsca pracy): stanowiska pracy o stałej i zmiennej lokalizacji miejsca wykonywania pracy (stanowiska pracy stacjonarne i niestacjonarne);
- charakter pracy określający sekwencje czynności (miejsce wykonywania pracy i warunki wykonywania pracy): przypadki jedno stanowiskowy prosty i złożony, przypadki wielostanowiskowy prosty i złożony.

Podstawowe rodzaje metod badań według kryterium etapu oceny ryzyka, ich zakres merytoryczny oraz przykładowe metody badań to m.in. (Krause M. [10, s. 80]):

- metody zbierania danych – poprzedzające zastosowanie metod oceny ryzyka, mające na celu pozyskanie danych i informacji potrzebnych do szczegółowej oceny ryzyka, np.: analiza dokumentów, obserwacja, sondaż, studium przypadku, lista kontrolna CL (na potrzeby wykazu wymagań);
- metody badania pracy – stosowane w przypadku, gdy metody zbierania danych są niewystarczające, ponieważ nie pozyskują danych i informacji potrzebnych do szczegółowej oceny ryzyka, np.: chro-

nometraż, fotografia dnia roboczego, obserwacje migawkowe, analiza ruchów elementarnych;

- metody identyfikacji zagrożeń – stosowane do opracowania charakterystyki zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, np.: lista kontrolna CL (na potrzeby wykazu zagrożeń), systematyka TOL, metoda SCAT, metoda WI, metoda PHA, metoda JSA, metoda ETA, metoda FTA, metoda HRA, metoda FMEA, metoda HAZOP, inne metody należące do grupy metod jakościowych lub ilościowych;

- metody oszacowania ryzyka – stosowane do określenia poziomu ryzyka związanego z zagrożeniami, np.: metody według normy PN-N-18002, metoda Risk Score, metoda PHA, metoda JSA, metoda WPR, metoda FS, metoda ETA, metoda FTA, metoda HRA, metoda FMEA, metoda HAZOP, inne metody należące do grupy metod matrycowych, wskaźnikowych lub graficznych.

Przyjęte skróty anglojęzyczne: CL (CheckList), ETA (Event Tree Analysis), FMEA (Failure Mode and Effects Analysis), FS (Five Steps to Risk Assessment), FTA (Fault Tree Analysis), HAZOP (Hazard and Operability Studies), HRA (Human Reliability Analysis), JSA (Job Safety Analysis), PHA (Preliminary Hazard Analysis), SCAT (Systematic Cause Analysis Technique), WI (What-If). Przyjęte skróty polskojęzyczne: TOL (techniczne, organizacyjne, ludzkie), WPR (wskaźnik poziomu ryzyka).

Podstawy metodyki pisania prac dyplomowych

Podstawy metodyki pisania prac dyplomowych opracowano na podstawie podręcznika (Krause M. [11, zał. nr 1-3]): przykładowa tematyka prac dyplomowych, przykładowa struktura prac dyplomowych, przykładowe pytania problemowe w pracach dyplomowych.

Przykładowa tematyka prac dyplomowych

1. Ocena narażenia zawodowego na wybrane czynniki szkodliwe dla zdrowia w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)
2. Analiza zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego na wybranych stanowiskach pracy w zakładzie... (w jednostce...)
3. Analiza porównawcza dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na podstawie wybranych metod oceny ryzyka w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)
4. Zasady doboru metod oceny ryzyka zawodowego na podstawie zakładu... (jednostki...)
5. Zasady doskonalenia oceny ryzyka zawodo-

wego na podstawie zakładu... (jednostki...)

6. Opracowanie procedury oceny ryzyka zawodowego na podstawie zakładu... (jednostki...)

Przykładowa struktura prac dyplomowych

1. Wprowadzenie (np.: uzasadnienie podjęcia tematu, cel i zakres pracy)
 2. Podstawy teoretyczne dotyczące oceny ryzyka zawodowego (np. według podziału na terminologię, wymagania prawne i wytyczne literaturowe)
 - 2.1. Analiza terminologii (np.: definicje ryzyka zawodowego i oceny ryzyka zawodowego, kryteria klasyfikacji i przykłady zagrożeń w środowisku pracy, pozostałe pojęcia związane z oceną ryzyka zawodowego)
 - 2.2. Analiza wymagań prawnych (np.: prawo ogólne, prawo szczegółowe, w tym prawo branżowe, prawo wewnątrzzakładowe)
 - 2.3. Analiza wytycznych literaturowych (np. wytyczne do oceny ryzyka zawodowego w zakresie zbierania danych, identyfikacji zagrożeń i oszacowania ryzyka)
 3. Przykład dokumentacji oceny ryzyka zawodowego (np. według podziału na metodologię badań, obiekt/przedmiot badań i wyniki badań)
 - 3.1. Opis metodologii badań (obowiązkowy w pracach magisterskich, np.: metody zbierania danych, metody identyfikacji zagrożeń, metody oszacowania ryzyka)
 - 3.2. Opis obiektu/przedmiotu badań (obowiązkowy w pracach magisterskich, np.: zakład pracy, jednostka organizacyjna, stanowisko pracy, pracownicy i/lub pracujący)
 - 3.3. Prezentacja i analiza wyników badań (np.: ocena ryzyka na podstawie dokumentacji wewnętrznej, ocena ryzyka na podstawie literatury przedmiotu, aktualizacja i/lub propozycja oceny ryzyka, plan poprawy warunków pracy)
 4. Zakończenie (np.: podsumowanie, rekomendacje, wnioski końcowe)
- Bibliografia (np.: publikacje, akty prawne, normy techniczne, zasoby internetowe)
- Spis grafiki (zalecany w pracach magisterskich, np.: tabele, rysunki, równania/wzory)
- Załączniki (jeśli dotyczy, np.: dokumentacja wewnętrzna, autorskie narzędzia badawcze)

Przykładowe pytania problemowe w pracach dyplomowych

1. Jakie akty prawne określają podstawy teoretyczne oceny ryzyka zawodowego?
2. Jakie normy techniczne określają podstawy

teoretyczne oceny ryzyka zawodowego?

3. Jakie źródła literaturowe określają podstawy metodologiczne oceny ryzyka zawodowego?

4. Jakie metody zebrania danych, identyfikacji zagrożeń i oszacowania ryzyka zastosowano w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)?

5. Jakie wyniki badań uzyskano w zakresie analizy wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)?

6. Jakie wyniki badań uzyskano w zakresie zebrania danych i identyfikacji zagrożeń ... w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)?

7. Jakie wyniki badań uzyskano w zakresie oszacowania poziomu ryzyka zawodowego dla zagrożeń w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)?

8. Jakie wyniki badań uzyskano w zakresie analizy porównawczej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)?

9. Jaki plan poprawy warunków pracy zaproponowano do ograniczenia poziomu narażenia zawodowego w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)?

10. Jaki plan poprawy warunków pracy zaproponowano do ograniczenia poziomu ryzyka zawodowego w zakładzie... (w jednostce..., na stanowisku)?

Zakończenie

Dotychczas w cyklu pt. „Praca dyplomowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” przedstawiono kolejno: pracę dyplomową jako pracę naukową (część 1), analizę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (część 2), analizę wypadków przy pracy (część 3). W niniejszej publikacji zaprezentowano ocenę ryzyka zawodowego na przykładzie metodyki zebrania informacji, identyfikacji zagrożeń i oszacowania ryzyka zawodowego (część 4). Obejmuje ona trzy następujące zagadnienia merytoryczne: podstawy teoretyczne oceny ryzyka zawodowego, podstawy metodologiczne oceny ryzyka zawodowego, podstawy metodyki pisania prac dyplomowych.

Literatura

1. Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989 r.).

2. Grodzicka A.: Badania ryzykownych zachowań

górników. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2012.

3. Grodzicka A.: Ryzykowne zachowania ratowników górniczych. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2017.

4. Horst W.: Ryzyko zawodowe na stanowisku pracy. Część I. Ergonomiczne czynniki ryzyka. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2004.

5. Koradecka D. (red.): Bezpieczeństwo i higiena pracy. CIOP-PIB, Warszawa 2008.

6. Koradecka D. (red.): Bezpieczeństwo pracy i ergonomia. Tomy I-II. CIOP, Warszawa 1997.

7. Krause M., Grodzicka A., Plewa F.: Bezpieczeństwo pracy w górnictwie i ratownictwie górniczym. Wybrane aspekty badań naukowych. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2021.

8. Krause M., Romanowska-Słomka I.: Podstawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałbrzychu, Wałbrzych 2014.

9. Krause M.: Ocena ryzyka zawodowego. Wymagania, wytyczne, przykłady. Wyższa Inżynierska Szkoła Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu, Radom 2008.

10. Krause M.: Podstawy badań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2018.

11. Krause M.: Praca dyplomowa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2019.

12. Krause M.: Zasady doboru metod oceny ryzyka zawodowego w aspekcie zróżnicowanego oddziaływania niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy w kopalniach węgla kamiennego. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2012.

13. PN-EN IEC 31010:2020 Zarządzanie ryzykiem – Techniki oceny ryzyka.

14. PN-EN ISO 12100:2012 Bezpieczeństwo maszyn – Ogólne zasady projektowania – Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.

15. PN-EN ISO 45001:2024 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Wymagania i wytyczne stosowania.

16. PN-ISO 31000:2018 Zarządzanie ryzykiem – Wytyczne.

17. PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.

18. Pośniak M., Skowron J. (red.): Czynniki szkodliwe w środowisku pracy. Wartości dopuszczane

2022. CIOP-PIB, Warszawa 2022.

19. Romanowska-Słomka I., Słomka A.: Ocena ryzyka zawodowego. Tarbonus, Tarnobrzeg 2024.

20. Romanowska-Słomka I., Słomka A.: Zarządzanie ryzykiem zawodowym. Tarbonus, Tarnobrzeg 2001.

21. 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, z późn. zm.).

22. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1286, z późn. zm.).

23. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 949).

24. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.).

25. Zawieska W. (red.): Ocena ryzyka zawodowego. Podstawy metodyczne. Część 1. CIOP, Warszawa 1999.

26. Zawieska W. (red.): Ryzyko zawodowe. Metodyczne podstawy oceny. CIOP-PIB, Warszawa 2009.

27. Zieliński L.: Praktyczne aspekty oceny ryzyka zawodowego. Wydawnictwo Wiedza i Praktyka, Warszawa 2021.

Andrzej Herko

b. nadinspektor pracy, OIP Katowice, OSPS BHP członek Zarządu Oddziału w Katowicach Przemysł-Górnictwo, autor publikacji w czasopiśmie „Promotor BHP”

Odpowiedzialność karna inspektora pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego

Dobrem chronionym wynikającym z art. 220 k.k. jest prawo pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w konsekwencji ochrona życia i zdrowia pracowników.

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantują przepisy Konstytucji RP w szczególności:

- art. 24 „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór

nad jej wykonywaniem”;

- art. 66 ust. 1 „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”;

- art. 68 ust. 1 „Każdy ma prawo do ochrony zdrowia”.

W przepisach prawa pracy zasada ta wynika wprost z art. 15 Kodeksu pracy i jest rozwinięta w dziale dziesiątym poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy.

Z treści art. 220. § 1 k.k. wynika wprost, że odpowiedzialność karną ponosi osoba:

- odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, która nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku oraz przez to

- naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. (Tak więc, po pierwsze w art. 220 k.k., jest mowa o osobach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy, a po drugie o pracownikach).

Zgodnie z definicją zawartą w art. 2. k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Z obowiązku osobistego wykonywania pracy wynika, że pracownikiem może być tylko osoba fizyczna. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (np. na podstawie umów cywilno – prawnych, między innymi takich jak umowy zlecenia, umowy o dzieło) nie są pracownikami, ponieważ przy zawarciu takich umów prawa i obowiązki tych osób określa prawo cywilne. Przykładowo Wojciech Radecki w publikacji pn.: „Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika” Warszawa 1999 r. stwierdza „Tak więc również te osoby, nie będące pracownikami, mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (zajęć), a naruszenie tego prawa może być traktowane jako wykroczenie z art. 283 § 1 k. p., skoro w tym przepisie nie ma ograniczenia do pracowników. W przepisie karnym art. 220 k. k. natomiast takie ograniczenie jest. Nie wydaje się przeto możliwe, aby dało się rozciągnąć ten przepis na osobę nie będącą pracownikiem w rozumieniu art. 3 k. p.”. Wyrazy: „praca”, „bezpieczeństwo i higiena pracy” należą do powszechnie używanych we wszystkich dziedzinach, zaś ich znaczenie podają słowniki języka polskiego. I tak przykładowo w komputerowym słowniku języka polskiego „Wydawnictwo Naukowe PWN S.A.” oraz encyklopedii PWN określono znaczenie tego słowa następująco:

- praca - „celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych”,
- bezpieczeństwo i higiena pracy - „przepisy regulujące warunki pracy w zakładach pracy”.

Tak więc osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy może być przede wszystkim osoba, która kreuje działalność i decyduje kto, czym i w jaki sposób będzie wytwarzał dobra materialne lub kulturalne.

Ponieważ osoba ta inwestuje zazwyczaj posiadane przez siebie środki finansowe na prowadzenie działalności gospodarczej, więc ma decydujący wpływ na:

- wybór procesu technologicznego, czyli co i w jaki sposób będzie wytwarzane lub produkowane,
- rodzaj maszyn i urządzeń zastosowanych w procesie pracy - czy będą one „nowe” czy „stare”),
- wybór obiektów, obiekty w których będzie prowadziła prowadzona działalność,
- politykę zatrudnienia, w tym wysokość płac,
- kształtowanie zachowań pracowniczych w sposób władczy, poprzez wydawanie poleceń np. dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Organy kontrolne zewnętrzne takie jak inspektor pracy oraz wewnętrzne takie jak służba bhp, nie mają wpływu na politykę w zakresie bezpieczeństwa pracy realizowaną przez pracodawcę. Mogą jedynie w ramach posiadanych kompetencji, stosować władcze środki prawne (nakazy) w celu zapewnienia praworządności w stosunkach pracy. Działalność kontrolna, którą realizują inspektorzy pracy polega bowiem na sprawdzeniu (w danym stanie faktycznym, który jest dynamiczny i ulega ciągłym zmianom), zgodności działania pracodawcy z przepisami prawa pracy. Ponadto wydane podczas kontroli przez inspektora pracy decyzje nie są decyzjami ostatecznymi, ponieważ przysługują od nich środki zaskarżenia (odwołanie, wzruszenie decyzji ostatecznej, skarga do WSA itp.). Inspektor pracy nie może nakazać pracodawcy by ten wprowadził system zarządzania sprawami bhp, zatrudnił określone służby techniczne, zakupił nowe maszyny itp.

Tak więc podmiotem przestępstwa z art. 220 k.k. może być tylko osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy.

Stąd też w przepisach prawa unijnego oraz przepisach prawa krajowego odpowiedzialność za przypisana została pracodawcy nie zaś organom kontrolnym różnego stopnia.

Z treści art. 207 § 1 kodeksu pracy wynika wprost, że pracodawca ponosi odpowiedzialność

za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2 kp.

Natomiast z art. 207 § 2 wynika, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracowników w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Należy zaznaczyć że 18 stycznia 2009 r. dokonano nowelizacji kodeksu pracy dodając drugie zdanie do omawianego przepisu, zgodnie z którym na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2 kp.

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Omawiana zmiana została wprowadzana w celu implementacji do prawa krajowego Dyrektywy Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Zgodnie z art. 5 dyrektywy pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom niezależnie od zobowiązań pracowników w zakresie bhp.

Na pracodawcy spoczywa szereg obowiązków, w tym o charakterze:

- majątkowym, tj. wyasygnowanie środków finansowych na potrzeby produkcyjne, płacowe dla zatrudnionych,
- organizacyjnym, tj. badania lekarskie, szkolenie, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i inne potrzeby wynikające z ponoszenia odpowiedzialności za szkody wynikłe z naruszenia przepisów i zasad bhp, itd.

Obowiązki o charakterze organizacyjnym spoczywają także na działających w imieniu pracodawcy kierownikach poszczególnych jednostek organizacyjnych zakładu pracy.

W Kodeksie pracy nie podano definicji „osób kierujących pracownikami”, wychodząc ze słusznego założenia, że nie chodzi tutaj o nazewnictwo lecz o zarządzanie sprawami bhp, które powinno wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych i np. regulaminów pracy.

Wobec powyższego w każdej konkretnej sytuacji należy ustalić, kto oprócz pracodawcy kierował pracownikami i z czego wynika odpowiedzialność takiej osoby.

Zgodnie z art. 212 k. p. osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- dbać o sprawność środków ochrony indywi-

dualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,

- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp,
- zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

W przypadku art. 220 § 1 kk. od szeregu lat w literaturze fachowej, ukształtował się pogląd, wskazujący na krąg osób jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę w zakładzie.

Przykładowo Wojciech Radecki „Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika” Warszawa 1999 r. stwierdza (na stronie 132) „Podmiotem przestępstwa z art. 220 k. k. może być tylko osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy. Porównując znamię podmiotu z tekstem dawnego art. 191 k. k. z 1969 r., a także z tekstem art. 283 § 1 k. p. typizującym wykroczenie zauważymy, że art. 220 k. k. nie zawiera określenia, że osoba ta ma być odpowiedzialna za bhp “w zakładzie pracy”. Być może pozwoliłoby to na szersze rozumienie zakresu podmiotowego tego przestępstwa, aczkolwiek wydaje się, że chodzi o osoby odpowiedzialne za bhp właśnie w zakładzie pracy.

Trzeba jednak zauważyć, że obowiązujący Kodeks pracy nie zna pojęcia “zakładu pracy” w znaczeniu podmiotowym. Zastąpił je pojęciem pracodawcy. Termin “zakład pracy” został natomiast w kilku miejscach kodeksu użyty w znaczeniu przedmiotowym, tj. jednostki techniczno-organizacyjnej będącej placówką zatrudnienia, w której odbywa się proces pracy (art. 104 111, 128, 207, 283 § 1), bądź większej lub mniejszej jednostki gospodarczej lub innej, która stanowi przedmiot zarządzania (art. 18 /2/, art. 133) lub “przejścia na innego pracodawcę” (art. 23 Ili). Pod to pojęcie podpadają wszelkie jednostki produkcyjne, punkty handlowe (sklepy) i usługowe, warsztaty, biura itp.

Nie wydaje się jednak możliwe, aby z art. 220 k. k. odpowiadał *extraneus*, np. osoba zatrudniona w organie założycielskim przedsiębiorstwa państwowego czy też np. inspektor PIP lub PISan. Nie było zamiarem ustawodawcy rozciągnięcie tego przepisu na osoby

znajdujące się poza zakładem pracy. Podsumowując tą kwestię (na stronie 142) wyraża następujący pogląd „Kończąc rozważania nad zakresem podmiotowym art. 220 k. k., warto kilka uwag poświęcić inspektorom PIP i PISan. Nie mogą oni odpowiadać z art. 220 k. k., gdyż pozostają poza zakładem pracy. Ale w wypadku niewłaściwego wykonywania kontroli, niereagowania na zagrożenia, niepodjęmowania interwencji itp. wchodzi w rachubę ich odpowiedzialność za przestępstwo z art. 231 k. k., skoro inspektorzy PIP i PISan niewątpliwie są funkcjonariuszami publicznymi w rozumieniu art. 115 § 13 k. k.”

Natomiast Aleksandra Tomporek w artykule „Przedmiot ochrony prawnokarnej i podmioty przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 219-221 k.k.)” (Praca i Zabezpieczenie Społeczne 8/2002) próbuje doszukać się podmiotu tego przestępstwa nie tylko wśród osób „umiejscowionych” w zakładzie pracy, ale także poza nim.

Stwierdza m.in. iż „...Istotnym problemem wydaje się przypisanie cechy bycia odpowiedzialnym tym osobom, które wchodzi w skład organów nadzoru czy kontroli nad warunkami pracy (organów nadzoru nad państwowymi i samorządowymi pracodawcami - art. 237¹⁴ k.p., służby i komisji bezpieczeństwa i higieny pracy - art. 237¹¹ § 1 i art. 237¹³ § 1 k.p., Państwowej Inspekcji Pracy, Inspekcji Sanitarnej itp. oraz społecznej inspekcji pracy).

W dalszej części artykułu zwraca uwagę na istotny element mogący stanowić podstawę przypisania odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Sanitarnej, ze względu na możliwość władczego reagowania w przypadkach stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników np. wstrzymania wykonywania prac. W artykule tym stwierdza się m.in., że „...Nakazy i sprzeciwy są decyzjami administracyjnymi i wiążą pracodawcę. Zatem inspektor pracy albo inspektor sanitarny mogą poprzez nie władczo wpływać na zachowania pracodawcy, ale pośrednio także na zachowania pracowników - w drodze tych nakazów, które podlegają natychmiastowemu wykonaniu:

- wstrzymania robót, które prowadzone są w sposób powodujący bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących przy tych robotach,
- skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach

wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji zatrudnionych przy pracach niebezpiecznych (art. 11 pkt 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy),

- unieruchomienia zakładu pracy lub jego części w razie stwierdzenia naruszenia wymagań higienicznych i zdrowotnych, które spowodowały bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi (art. 27 ust. 2 ustawy o Inspekcji Sanitarnej).

W powyższych sytuacjach władcze nakazy inspektora pracy lub inspektora sanitarnego wprowadzie dopiero poprzez pracodawcę będą kształtować postępowanie pracowników, ale z ich natychmiastowej wykonalności wynika, że mają one służyć bezwzględemu uniemożliwieniu wykonywania tak niebezpiecznej pracy. Niewydanie więc takiego nakazu w sytuacji rozpoznanego, istniejącego już zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, przez który to nakaz inspektor ma obowiązek uchylić stan zagrożenia, może być - moim zdaniem - ocenione jako wzięcie odpowiedzialności za ten fragment bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Z takim stanowiskiem nie w pełni można się zgodzić, ponieważ autorka z jednej strony stwierdza, że osoby wchodzące w skład organów wyposażonych wyłącznie w uprawnienia opiniotwórcze, doradcze czy kontrolne nie posiadają cechy bycia odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, z drugiej zaś strony organom tym przypisuje odpowiedzialności wynikającą z art. 220 k.k.

W pierwszych dwóch wyżej opisanych sytuacjach (braku wstrzymania wykonywania prac lub skierowania do innych prac) brak jest podstaw do przypisania tym organom odpowiedzialności z art. 220 k.k. Natomiast w przypadku przeprowadzania kontroli w sposób niewłaściwy, skutkującej brakiem reakcji na oczywiste tzn. zidentyfikowane zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, i nie wydanie środków prawnych, mogą zachodzić podstawy do przypisania organom kontrolnym odpowiedzialności za przestępstwo z art. 231 k. k.

W komentarzu do art. 231 Kodeksu karnego, (LEX, 2007, wyd. IV.) Andrzej Marek stwierdza, iż „Samo przekroczenie uprawnień lub niedopełnienie obowiązków przez funkcjonariusza nie wypełnia jeszcze znamion przestępstwa, choć może być podstawą odpowiedzialności służbowej lub dyscyplinarnej (por. wyr. SN z 25 XI 1974 r., II KR 177/74, OSPiKA 1976, nr 6-9, poz. 122). Do znamion tych bowiem należy działanie na szkodę interesu

publicznego lub prywatnego (art. 231 § 1). Przyjmuje się, że do dokonania tego przestępstwa niezbędne jest stwierdzenie, że zachowanie funkcjonariusza (działanie lub zaniechanie) stworzyło realne niebezpieczeństwo powstania szkody, a nie tylko zagrożenie potencjalne lub ogólne (por. R. Góral, Komentarz, s. 368).

Podobny pogląd wyraził Robert Widzisz „Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 kodeksu karnego” (Prokuratura i Prawo nr 4 z 2005 r. - strona 68) „..... odpowiedzialność z art. 220 k.k. zawsze poniesie bezpośredni przełożony pracowników (osoba kierująca pracownikami), nawet jeżeli składał on bezskutecznie wnioski o zapewnienie środków finansowych na realizację obowiązków w zakresie b.h.p. Dzieje się tak dlatego, że bezpośredni przełożony w sytuacji gdy stan b.h.p. stwarza zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników zawsze jest obowiązany przerwać prace wykonywane przez podległych mu pracowników i powinien podjąć je ponownie wyłącznie w sytuacji, gdy zagrożenie, o jakim mowa, zostanie usunięte (wniosek taki płynie z treści art. 212 k.p.). Jak wynika z wyżej przedstawionej analizy w pionowej strukturze organizacyjnej danego pracodawcy, sprawcy(ów) przestępstwa z art. 220 k.k. poszukiwać należy „od dołu”, a nie jak mogłoby się wydawać „od góry”. Odpowiedzialność za narażenie pracownika poniesie zawsze jego bezpośredni przełożony (przy wypełnieniu wszystkich znamion opisanych w art. 220 k.k.), ale posuwając się w górę struktury organizacyjnej danego pracodawcy mogą ją ponieść dodatkowo inne osoby”.

Kluczowe stanowisko w przedmiotowej sprawie Robert Widzisz zawarł na stronie 78 stwierdzając „Podsumowując powyższe rozważania dotyczące ewentualnej odpowiedzialności karnej z art. 220 k.k. podmiotów odpowiedzialnych za nadzór i kontrolę nad warunkami b.h.p. u danego pracodawcy, trzeba wytoczyć ostateczny argument przeciwko zaliczeniu ich do zakresu podmiotowego analizowanego przestępstwa – podmioty te nadzorują i kontrolują pracodawcę, a więc same nie są w tym zakresie pracodawcą, nie mogą więc być uznane za odpowiedzialne za stan b.h.p. i tym samym nie mogą być podmiotami przestępstwa z art. 220 k.k.”

Na bazie przytoczonych wyżej opinii, zawartych w literaturze fachowej, brak jest podstaw do przypisania organowi kontrolnemu jakim jest inspektor pracy, odpowiedzialności karnej z art 220 k.k.

Roman Adler,
historyk kultury pracy, sekretarz Zarządu Oddziału Śląsko-Dąbrowskiego SOP

Trochę chronologii do projektu ustawy zmieniającej ustawę o PIP

Ministerialny Zespół dla reformy PIP

Ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – w związku z uchwałą Rady Ministrów w sprawie zmiany Krajowego Planu Odbudowy – 10 kwietnia b.r. powołała w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Zespół, którego zadaniem było przygotowanie zgodnie z jednym z „kamieni milowych” KPO rozwiązań prawnych dla reformy Państwowej Inspekcji Pracy, czyli:

- opracowanie inicjatyw legislacyjnych zwiększających efektywności zadań postawionych przed Państwową Inspekcją Pracy,
- przedstawienie rozwiązań, które zwiększają ochronę socjalną osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W jego skład weszli: Liwiusz Laska – Dyrektor Generalny w Ministerstwie Pracy, Jakub Szmit – Dyrektor w Departamencie Prawa Pracy oraz Tomasz Włazło, Dyrektor w Departamencie Prawnym, a także przedstawiciele Departamentu Prawnego, Biura Ministra, Departamentu Rynku Pracy i Departamentu Analiz Ekonomicznych.

Do Zespołu nie wszedł żaden przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy.

Reakcja Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP

Już na początku maja na stronie internetowej Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP pojawiły się głosy krytyczne o tzw. reformie PIP. Zwrócono tam m. in. uwagę, że w tle reformy PIP „znowu pseudo-rewolucyjna deregulacja, czyli kolejna niekończąca się opowieść o pozbywaniu się niepotrzebnych i zbędnych regulacji. Trochę profesjonalnie – a trochę wolontariacko, a w od-niesieniu do ochrony człowieka w środowisku pracy znowu bez pogłębionej refleksji. Wystarczy wspomnieć o odradzającej się dyskusji, czy w Rzeczypospolitej Polskiej inspekcja pracy, organ kontrolujący zapewnianie przestrzegania podstawowych praw konstytucyjnych, podlegać ma niespotykanej w Europie nadregulacji, w imię ideologicznie zdefiniowanej swobody działalności gospodarczej. Wydaje się że dyskusję, czy pracę traktować należy wyłącznie (a nawet głównie) w ka-

tegoriach towaru – mamy już dawno za sobą...”

Przypomniano, że „Państwowa Inspekcja Pracy nie ma inicjatywy ustawodawczej, nie ma jej również nadzorująca PIP Rada Ochrony Pracy. Może należy więc próbować zmieniać zapisy ustawowe tzw. małymi krokami. Na przykład, korzystając z dostępnych możliwości prawnych SIPRP wytrwale kieruje do Sejmu RP petycje o dokonanie punktowych, ale bardzo ważnych zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. W obecnej kadencji Sejmu są to petycje o zniesienie upoważnień do kontroli przedsiębiorców oraz o wprowadzenie zmian w przepisach o czasie pracy pracowników PIP (chodzi o powszechne stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy przez inspektorów pracy) oraz o wprowadzenie kadencyjności na stanowiskach Głównego Inspektora Pracy oraz okręgowych inspektorów pracy. Inicjatywy te co prawda spotykają się (czego nigdy wcześniej nie było) z pełnym poparciem Głównego Inspektora Pracy, ale nasze obywatelskie inicjatywy zdają się coraz bardziej irytować sejmową Komisję do Spraw Petycji, która oczekuje na inicjatywy ustawodawcze od posłów, Marszałka itp. Trudno odmówić takiemu stanowisku jakiejś racji, ale skutkiem takiego oczekiwania może być zupełny brak reform strukturalnych Inspekcji.

Wśród uwag SIP RP o reformie PIP znalazła się również i taka: „W dyskusji na temat funkcjonowania systemu ochrony pracy w Polsce (o ile taka w ostatnim czasie w ogóle się toczy) brak zupełnie wątku funkcjonowania sądów pracy, albo ustanowienia organów, które różnego typu działania „rozjemcze”, wspierające sądy mogły by skutecznie prowadzić. Może pora na „powrót do źródeł”, i skoro systemu sądowego nie można w jakiejś perspektywie zreformować, powierzyć takie zadania innemu organowi lub instytucji. Wiele spraw z obszaru relacji pracodawca pracownik – oczywiście na wniosek lub za zgodą obu stron – dało by się w ten sposób rozstrzygnąć.”

W ocenie SIP RP ów brak dyskusji, a szczególnie – nie włączenie przedstawicieli PIP do prac ministerialnego Zespołu skutkowało wrażeniem, „że >>przeciętnemu pracownikowi inspekcji<< – na tym etapie jest wszystko jedno. Niedużo lepiej jest z organizacjami związkowymi, dla których ten rok szansy realnego wpływu na zmianę na lepsze trudno uznać za dobrze wykorzystany. Jałowe dyskusje, brak inicjatywy, a co gorsza – w przypadku niektórych liczących się organizacji – skupienie się wyłącznie na personaliach. To wszystko niestety już było... (...) Czy naprawdę

w „naszych sprawach” i w sprawach obywateli, których praw zobowiązani jesteśmy bronić – nic od nas nie zależy?” – pytali autorzy strony internetowej SIP RP.

Reakcja Związku Zawodowego Pracowników PIP



Niejako w odpowiedzi 30 czerwca br. na stronie internetowej Związku Zawodowego Pracowników PIP pojawiła się informacja, że „na rozpatrzenie przez Komisję do Spraw Petycji Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej aktualnie oczekują trzy petycje skierowane przez Komisję Krajową ZZ PIP z czego poza wspomnianą wcześniej petycją dotyczącą m.in. dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracowników PIP zatrudnionych na stanowiskach innych niż czynni inspektorzy pracy także kolejne dwie petycje o charakterze propracowniczym w sprawach dotyczących odpowiednio: zwolnienia z podatku dochodowego należności z tytułu używania własnego pojazdu w jazdach lokalnych do wysokości miesięcznego ryczału pieniężnego - na podobieństwo rozwiązań jakie z powodzeniem funkcjonują w Służbie Leśnej oraz zwrotu wydatków poniesionych na parkowanie pojazdu - w związku z realizacją czynności służbowych.” Związkowcy spodziewali się, „że wszystkie te petycje będą rozpatrywane w III kwartale bieżącego roku” i zachęcali do zapoznania się „z treścią petycji i sukcesywnie zamieszczanymi przy poszczególnych petycjach Opiniami Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji”.

Tego dnia doszło również na prośbę Komisji Krajowej ZZP PIP do spotkania z Głównym Inspektorem Pracy z udziałem przedstawiciela Związku Zawodowego Konfederacja Pracy w PIP, podczas którego – oprócz omówienia bieżących spraw, związkowcy poruszyli także kwestie reformy Urzędu oraz proponowanych w tym zakresie przez Urząd zmian ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Po spotkaniu, podjęta została inicjatywa petycji/protestu dotycząca wyrażenia stanowiska przez działające w PIP organizacje związkowe, a także przez zainteresowanych pracowników w kwestii ewentualnej zmiany podporządkowania, jak również

zobowiązania do podjęcia działań przez Głównego Inspektora Pracy, w celu zagwarantowania udziału przedstawicieli Urzędu w pracach Zespołu do spraw reformy PIP, powołanego w Ministerstwie.

Interpelacja poselska



Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP doprowadziło 4 lipca b.r. do Interpelacji poselskiej dotyczącej wprowadzenia kadencyjności na niektórych stanowiskach kierowniczych w Państwowej Inspekcji Pracy. Interpelacja nr 10745 poseł Bożeny Lisowskiej do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej była skutkiem petycji BKSP-155-X-457/25 skierowanej do Sejmu przez SIP RP. W interpelacji poseł przypominała, że w świetle petycji Stowarzyszenia „wskazane jest dokonanie nowelizacji ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, poprzez wprowadzenie czteroletnich kadencji dla głównego inspektora pracy, jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy, z możliwością pełnienia funkcji nie dłużej niż przez dwie kolejne kadencje.

Petycja została poparta opinią prawną, w której podkreślono, że proponowane rozwiązania zmierzają do zwiększenia niezależności tych organów oraz poprawy sprawności zarządzania Inspekcją. Wskazano także na potrzebę uproszczenia procedur związanych z powoływaniem i odwoływaniem osób pełniących te funkcje oraz ograniczenie biurokratycznych barier, w tym nieobowiązkowych, ale czasochłonnych opinii Rady Ochrony Pracy.

W związku z powyższym” poseł poprosiła ministrę „o odpowiedź na następujące pytania:

1. Czy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi obecnie prace lub analizy dotyczące wprowadzenia kadencyjności na stanowiskach głównego inspektora pracy, jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy?

2. Jakie jest stanowisko ministerstwa wobec argumentów przedstawionych w petycji i opinii prawnej, wskazujących na potrzebę zwiększenia niezależności

i przejrzystości obsady stanowisk kierowniczych w PIP?

3. Czy planowane są inne zmiany legislacyjne dotyczące organizacji i zasad funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy, które mogłyby wpłynąć na poprawę jakości nadzoru nad warunkami pracy w Polsce? (...)”.

W odpowiedzi na adres Marszałka Sejmu Szymona Hołowni ministra stwierdziła, że „w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie prowadzi się obecnie prac mających na celu wprowadzenie kadencyjności na stanowiskach Głównego Inspektora Pracy i jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy. (...) Niemniej, przedstawione w petycji Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej argumenty zasługują na skrupulatną ocenę i badanie. Zwiększenie niezależności i przejrzystości obsady stanowisk kierowniczych w Państwowej Inspekcji Pracy mogłoby przysłużyć się wypełnianiu zadań realizowanych przez ten organ. W przypadku uznania przez Sejm RP za właściwe wprowadzenia kadencyjności na wskazanych stanowiskach PIP, Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej deklaruje gotowość do podjęcia współpracy i niezbędnych działań w tym zakresie.”

Reakcje Głównego Inspektora Pracy

W dniu 15 lipca 2025 r. w formule on-line odbyła się rozmowa Głównego Inspektora Pracy z udziałem przedstawicieli czterech głównych organizacji związkowych działających w Państwowej Inspekcji Pracy: ZZP PIP, NSZZ „Solidarność”, NSZZ „Solidarność”⁸⁰ i ZZ Konfederacja Pracy. Podczas rozmowy inspektor Marcin Stanecki poinformował, że prace Zespołu ministerialnego nie dotyczą – według jego wiedzy – zmiany podporządkowania PIP. Powiadomił o zaproszeniu go do udziału w pracach tego Zespołu wraz z przedstawicielami innych urzędów, a także o tym, iż został zobowiązany do utajnienia informacji o pracach tego Zespołu. Wkrótce po rozmowie doszło w Głównym Inspektoracie Pracy do spotkania przedstawicieli tych związków zawodowych z Głównym Inspektorem Pracy. W jego trakcie spotkania M. Stanecki zgodził się z wnioskiem przedstawicieli związków o pilnej potrzebie przekazania pracownikom PIP wyczerpujących informacji o pracach nad reformą Inspekcji. Zobowiązał się też do przekazania przedstawicielom związków zawodowych Jego autorskich propozycji zmian ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, które w imieniu Urzędu przekazał ministerialnemu Zespołowi ds. Reformy PIP.

Apel ZZP PIP

Działania te nie wpłynęły w jakiś zdecydowany sposób na ożywienie w środowisku inspekcyjnym zainteresowania pracami ministerialnego Zespołu, bo 4 sierpnia ZZP PIP zwrócił się do swoich członków z następującym apelem:

„Szanowne Koleżanki i Koledzy,

W ostatnim czasie z doniesień różnych mediów wiele słyszymy o rozpoczętych pracach nad reformą Państwowej Inspekcji Pracy. Informacje na ten temat docierają do nas głównie z wywiadów udzielanych przez Pana Marcina Staneckiego Głównego Inspektora Pracy dla prasy, radia i telewizji i budzą obawy, zaniepokojenie, a także pytania kierowane przez pracowników do Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Taka sytuacja spowodowała, że podjęliśmy szereg działań mających na celu zwrócenie uwagi Kierownictwa Urzędu na pilną potrzebę przekazania, przede wszystkim pracownikom, informacji o stanie prac związanych z reformą Państwowej Inspekcji Pracy. Szczególnie, że w docierających do pracowników Inspekcji Pracy informacji, są także te budzące najwięcej emocji i niepokoju, w tym kwestia ewentualnej zmiany podporządkowania Inspekcji Pracy. (...) Stan zaniepokojenia pracowników potęguje zapewne także to, że Szef Urzędu udzielając szeregu wywiadów, nie dostrzegł potrzeby poinformowania bezpośrednio pracowników o przyczynach i powodach planowanych zmian, a także o propozycjach zmian, jakie przy okazji prac nad ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, Główny Inspektor Pracy postulował w imieniu Państwowej Inspekcji Pracy. (...) Komisja Krajowa Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy dostrzega konieczność szeregu zmian Urzędu, także pracownicy widzą taką konieczność, jednakże chcielibyśmy mieć przekonanie, że postulowane przez związek i pracowników zmiany, mają szansę na ich uwzględnienie. Komisji Krajowej szczególnie zależy na tym, aby głos pracowników został uwzględniony w pracach Zespołu ds. Reformy powołanego przez Głównego Inspektora Pracy. (...) Jednak docierające informacje, wywołują wiele obaw, co do tego, czy jako Urząd i my inspektorzy pracy realizujący jego zadania, będziemy przygotowani do skutecznego realizowania nowych obowiązków. Nie ma bowiem nic gorszego, niż brak informacji w sytuacji, gdy z wielu stron docierają do nas różne informacje, niestety także sprzeczne, a wiadomo, że może dojść

do zmian mających realny wpływ na naszą pracę. (...) Inspekcja Pracy potrzebuje zmian, szczególnie tych, które są w naszym zakresie, toteż chcemy brać w nich aktywny udział.”

Ocena SIP RP i ZZP PIP



Swoją ocenę sytuacji 8 sierpnia przedstawiło też na swojej stronie internetowej Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP w tekście „O niezbędnych zmianach w ustawie o PIP (cd.)” Czytamy w nim m.in.: „W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powołano Zespół do Spraw Reformy Państwowej Inspekcji Pracy i niestety póki co wszystko na to wskazuje, że zakres zmian w ustawie o PIP może być ograniczony tylko i wyłącznie do implementacji tego, co się kryje pod pojęciem „kamienia milowego”.

Pozwalamy sobie przypomnieć, że Stowarzyszenie Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, korzystając z uprawnień statutowych, przedstawiło (i co ważne, wprowadziło w tzw. obieg prawny) kilka propozycji zmian w ustawie o PIP, koncentrując się na 3 ważnych kwestiach:

- ☐ ujednolicenie procedur wszczynania i realizacji kontroli poprzez zniesienie obowiązku przedkładania upoważnień do kontroli w przypadku, gdy ta dotyczy podmiotu będącego przedsiębiorcą (petycje nr: BKSP-144-IX-626-22 oraz BKSP-155-X-305/24)
- ☐ wprowadzenie zapisu ustawowego, aby czas pracy inspektorów pracy był określony wymiarem zadań (petycja nr BKSP-144-IX-575-22 oraz BKSP-155-X-305/24)
- ☐ wprowadzenie kadencyjności na niektórych stanowiskach kierowniczych w Państwowej Inspekcji Pracy (petycja nr BKSP-155-X-457/25).

Petycje SIPRP w ww. tematyce w zakresie punktów nr 1 i 2 zostały skierowane do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej – zarówno w poprzedniej jak i obecnej kadencji Sejmu. Niestety inicjatywy te od kilku miesięcy utknęły gdzieś po drodze pomiędzy Komisją, a Radą Ochroną Pracy, której opinii zdecydowała się zasięgnąć Komisja do Spraw Petycji. Ostatnia spośród ww. petycji została przez

SIPRP z dalszego procedowania przez Komisję wycofana, z uwagi na prowadzone prace na szczeblu ministerialnym (niestety jak wspomniano wyżej, raczej nie znosi się na to, żeby propozycje strony społecznej zostały aktualnie uwzględnione).

Wypada również wspomnieć, że w podobnym trybie propozycje zmian w ustawie o PIP zgłosił także Związek Zawodowy Pracowników PIP. Petycje związkowe dotyczyły:

- zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego do 26 dni głównie w przypadku osób rozpoczynających pracę w PIP, i przyznania urlopu dodatkowego innym pracownikom PIP (spoza grupy inspektorów pracy) w wymiarze 3 i 6 dni odpowiednio po 10 i 20 latach pracy w Państwowej Inspekcji Pracy BKSP-155-X-440/25).

- zwolnienia z podatku dochodowego ryczałtu wypłacanego w jazdach lokalnych (BKSP-155-X-517/25),

- zwrotu kosztów parkowania pojazdu na potrzeby realizacji czynności służbowych (BKSP-155-X-518/25).

Petycja wskazana pod poz. 1 nie została uwzględniona przez Komisję, pozostałe petycje mają być rozpatrywane dopiero w X 2025 r. i nie można wykluczyć, że przy wyrażeniu negatywnym ostatnio nastawieniu Komisji do Spraw Petycji do inicjatyw dotyczących dokonywania zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy podzielią one los „petycji urlopowej”.

Komisja ta rozpatrując (...) petycje wniesione przez SIPRP oraz ZZ PPIP – mając na względzie podległość Państwowej Inspekcji Pracy Sejmowi RP, jak i nadzór nad działalnością PIP ze strony Rady Ochrony Pracy rekomendowała wprowadzanie zmian w tej ustawie inną drogą. Wydaje się, że (...) miała na myśli m.in. ów Zespół do Spraw Reformy Państwowej Inspekcji Pracy.

Z innych uwag zgłaszanych w różnym czasie i w różnych trybach, na uwzględnienie w ramach obecnej reformy zasługują również m.in. postulaty:

- rozszerzenia możliwości dokumentowania kontroli w formie notatki urzędowej, nie tylko wówczas kiedy nie stwierdza się uchybień, ale również kiedy nie są wydawane decyzje,

- rozszerzenie grupy podmiotów podlegających kontroli inspektora pracy o podmioty, które utraciły status pracodawcy, nie wcześniej niż rok przed dniem kontroli, co pozwoliło by na możliwość wydawania środków prawnych względem byłego pracodawcy, który np. nie rozliczył się z pracownikiem lub nie wydał mu świadectwa pracy,

- określenie wprost w art. 11 ustawy o PIP, że wnioski wystąpienia inspektora pracy mogą mieć także charakter profilaktyczny,

- określenie, iż oskarżycielem publicznym jest Państwowa Inspekcja Pracy (a nie jak dotychczas – wyłącznie inspektor pracy) (...)

Niezależnie jaką drogą, pilne znowelizowanie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie tylko w zakresie ograniczonym do wdrożenia tzw. „kamienia milowego”, ale także m.in. we wskazanych powyżej innych, ważnych dla funkcjonowania PIP, obszarach – jest niezbędne by skutecznie wypełniać zasadę ochrony pracy zapisaną w art 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Miejmy nadzieję, że sprawa faktycznego zakresu reformy PIP nie została jeszcze definitywnie przesądzona i jeżeli decydenci zamierzają: faktycznie zreformować Państwową Inspekcję Pracy, odbiurokratyzować kontrole, wzmocnić oddziaływanie inspektorów pracy, stworzyć odpowiednie zachęty finansowe do podejmowania pracy w PIP i pozostawania w niej na lata – to uwzględnią także oddolne postulaty organizacji społecznych reprezentujących pracowników PIP.(...)”

Zaproszenie Głównego Inspektora Pracy na spotkanie Zespołu ministerialnego

Można odnieść wrażenie, że skutkiem tych działań strony społecznej, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP i związków zawodowych działających w PIP był udział Głównego Inspektora Pracy w zwołanym po raz trzeci spotkaniu ministerialnego Zespołu do spraw reformy PIP 24 lipca b.r. w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W jego trakcie przedstawiciele Ministerstwa, Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej i Rady Ochrony Pracy rozmawiali o możliwościach zacieśnienia współpracy. Ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk zaznaczyła wówczas, że celem reformy PIP jest wyeliminowanie obchodzenia prawa przez zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. — Budżet państwa na tym traci, ale to pracownik jest głównym pokrzywdzonym w takiej sytuacji — zaznaczyła ministra. — Musimy zadbać o to, żeby pracownik nie był stratny finansowo.

Prace nad reformą przebiegały w szybkim tempie dzięki dużemu zaangażowaniu ZUS, KAS i PIP. — Współpraca pomiędzy tymi trzema instytucjami pozwoli na bardziej skuteczne realizowanie kontroli inspekcji pracy, jak i wdrażanie w życie decyzji wydawanych przez PIP stwierdzających istnienie stosunku

pracy — mówiła ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk.



Wymiana danych ma się odbywać w formie cyfrowej i w możliwie dużym stopniu w sposób automatyczny, aby zapewnić sprawne funkcjonowanie wszystkich instytucji. Oprócz głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego w spotkaniu Zespołu wzięli udział m. in. Prezes ZUS Zbigniew Derdziuk, przedstawiciele Rady Ochrony Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej oraz eksperci i ekspertki Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Projekt ministerialno-rządowy a postulaty oddolne środowiska PIP

Ostatecznie projekt Ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw został złożony przez Ministerstwo do dalszego procedowania z datą 1 września 2025 r. Nie powinno jednak nikogo dziwić, że ministerialna, czyli rządowa reforma PIP i przygotowanie procedury przekształcania niezgodnych z prawem umów cywilnoprawnych w stosunek pracy przebiegła tak szybko: jest to bowiem realizacja jednego z tzw. „kamieni milowych” Krajowego Planu Odbudowy, a jej wprowadzenie

w życie jest niezbędne nie tylko dla właściwej ochrony pracowników na rynku pracy, ale i dla umożliwienia rządowi dostępu do kolejnych środków z KPO. „Oddolne postulaty organizacji społecznych reprezentujących pracowników PIP” nie zostały – na co liczyło m. in. Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP – uwzględnione.

Jeszcze 10 września b.r. Komisja do Spraw Petycji rozpatrzyła dwie petycje Komisji Krajowej ZZP PIP :

– nr BKSP-155-X-517/25 – w której postuluje się, by „Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy, używającemu własnego pojazdu, do celów służbowych, w jazdach lokalnych”, przysługiwało „prawo do zwrotu kosztów związanych z używaniem tych pojazdów do wysokości miesięcznego ryczału pieniężnego.”;

– nr BKSP-155-X-518/25 – a w drugiej, by „na wniosek pracownika nadzorującego lub wykonującego czynności kontrolne następował zwrot wydatków związanych z parkowaniem pojazdu w zakresie związanym z realizacją czynności służbowych.”

Pierwsza z petycji nie budziła żadnych wątpliwości. Druga wywołała obawy Wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP czy zaplanowany na 2026 r. budżet PIP to udźwignie. Komisja jednak nie podzieliła tych obaw. Po raz kolejny w sprawach dotyczących pracowników PIP na posiedzeniu zabrakło głosu przedstawiciela petytora. Poseł sprawozdawca obu petycji Robert Warwas z uwagi na zgodne pozytywne opinie Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji rekomendował nadanie im dalszego biegu, a Komisja pozytywnie odniosła się do obu inicjatyw i zdecydowała o wystosowaniu „na cito” dezyderatu do Ministra Rodziny Pracy i polityki Społecznej z rekomendacją, by tematykę tą ująć w ramach realizowanej nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Czy jednak zostaną uwzględnione po złożeniu przez ministerialny Zespół do dalszego procedowania projektu ustawy o zmianie ustawy o PIP...?

WYDARZENIA

Śmiertelny wypadek

w zakładzie przetwórstwa mięsnego

W środę (17 września) wieczorem w jednym z zakładów przetwórstwa mięsnego w Kutnie doszło do tragicznego wypadku. Jak poinformował w rozmowie z tvn24.pl brygadier Jędrzej Pawlak z Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Łodzi, strażacy otrzymali informację o wypadku przy pracy i o wciągniętym przez maszynę

mężczyźnie. Na miejsce zdarzenia przyjechali nie tylko strażacy, ale także policjanci oraz zespół ratownictwa medycznego. - 50-letni obcokrajowiec został zabrany przez karetkę pogotowia do szpitala w stanie ciężkim. Niestety, życia mężczyzny nie udało się uratować - przekazała asp. Daria Olczyk z Komendy Powiatowej Policji w Kutnie.

(za: autor: Sebastian Chrostowski, <https://lodz.se.pl/maszyna-wciagnela-pracownika-makabra-w-zakladzie>

ie-miesnym-aa-wnnW-hGvd-dYHc.html dostęp 19. 09. 2025 r.)

W tym kontekście trzeba przypomnieć za PAP, co na temat wypadków w masarniach i przetwórnictwie mięsa mówił w 2023 r. dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy Jakub Chojnicki podczas obrad sejmowej komisji rolnictwa. Jakub Chojnicki powiedział wówczas: - Przeprowadzone kontrole w ubojniach i zakładach przetwórstwa mięsa wskazują, że wypadki związane są z nieprawidłową eksploatacją parku maszynowego oraz organizacją stanowisk pracy.

Jak poinformował wtedy dyrektor Chojnicki, w 2022 roku w ubojniach oraz zakładach przetwórstwa mięsa Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) przeprowadziła łącznie 391 kontroli. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 62 tys. osób, w tym – w ramach stosunku pracy - 53,6 tys. pracowników. W 2022 r. PIP zbadała 32 wypadki zgłoszone do urzędu, związane z wykonywaniem określonych prac w ubojniach i zakładach przetwórstwa mięsa, w tym 2 ze skutkiem śmiertelnym. W stosunku do wszystkich ciężkich przypadków w przemyśle, „wypadki w badanych zakładach stanowią zaledwie 1,6 proc. - powiedział Chojnicki. Dodał, że najczęściej ulegały wypadkom osoby w wieku powyżej 50 lat. Jak mówił, w wyniku postępowania powypadkowego przeprowadzonego przez inspektorów pracy ustalono, że wypadki w 18 proc. wynikały z przyczyn technicznych, w ponad 24 proc. z przyczyn organizacyjnych i w prawie 58 proc.” spowodowanych tzw. „czynnikami ludzkimi”. - Na podstawie analizy wyników kontroli należy stwierdzić, że najpoważniejsze zagrożenia wypadkowe stwierdzane w kontrolowanych zakładach związane było z nieprawidłowościami wynikającymi z nieprawidłowej eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych - stwierdził. „Odnosząc się do naruszeń przepisów prawa pracy zaznaczył, że najwięcej naruszeń dotyczyło wymagań dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy (57 proc.) Najczęściej naruszano przepisy regulujące wydawanie świadectw pracy (w blisko 43 proc. podmiotów), a także dotyczące udzielania pracownikowi pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia (w blisko 32 proc. podmiotów). Istotne nieprawidłowości odnotowano również w obszarze prawidłowego stosowania przepisów o czasie pracy, aż 56 proc. kontrolowanych firm naruszało te przepisy.” - Uchybienia w głównej mierze dotyczyły prawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy - poinformował Chojnicki. „Dodał, że

poza tym w skontrolowanych podmiotach najczęściej naruszano przepisy w zakresie wypłaty ekwiwalentu za urlop, wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.” - Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w masarniach i ubojniach jest niezadowolający. Największe zastrzeżenia dotyczą naruszeń czasu pracy oraz nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia. Z tych względów kontrole w tych podmiotach będą kontynuowane w kolejnych latach – podsumował Chojnicki.

„W wyniku ujawnionych wykroczeń przeciwko prawom pracowników inspektorzy pracy wydali m.in. 105 mandatów karnych w związku na łączną kwotę 137 tys. zł; 6 wniosków zostało skierowane do sądu; skierowano 16 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa – wyliczał dyrektor Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy.”

(Za: autor: PAP Data: 13-07-2023)

Tragiczny wypadek podczas wymiany rury kanalizacyjnej

W sobotę (20 września) w gminie Cyców doszło do wypadku przy pracy ze skutkiem śmiertelnym. – Jak wynika ze wstępnych ustaleń policjantów w Łęcznej, 54-letni mężczyzna zginął po wejściu do wykopu. Grupa pracowników wykonała wykop w celu wymiany rury kanalizacyjnej. Gdy wszedł do niej 54-latek ziemia osunęła się i przysypała go – przekazał podinsp. Andrzej Fijołek, rzecznik prasowy Komendanta Wojewódzkiego Policji w Lublinie. Pomimo natychmiastowej pomocy przez pozostałych pracowników i przetransportowania go do szpitala, nie udało się uratować jego życia. Jak dodaje policjant, mężczyźni, którzy brali udział w pracach, byli trzeźwi. (Za: Autor: ASz Tragiczny wypadek podczas wymiany rury kanalizacyjnej. Nie udało się uratować życia pracownika | Kurier Lubelski dostęp 22. 09. 2025 r.)

O regularnych naradach Wyższego Urzędu Górniczego

Wyższy Urząd Górniczy w Katowicach informował, że 26 czerwca odbyła się kolejna z regularnych narad kierownictwa Okręgowego Urzędu Górniczego w Rybniku z kierownikami działów wentylacji oraz działów górniczych nadzorowanych podziemnych zakładów górniczych. Wskazano w jej trakcie motywy wykonywania zadań w sposób niebezpieczny, a także podkreślono naczenie pro-

mowania kultury bezpieczeństwa pracy oraz dobrych praktyk wśród pracowników zakładów górniczych.

Przedstawiono również informacje o stanie obudowy wyrobisk podziemnych, realizacji harmonogramów wymiany lub wzmacniania obudowy oraz wyniki ich kontroli. Przeanalizowano też możliwości wyłączenia z sieci wentylacyjnych kopalń wyrobisk, w których występuje zły stan obudowy.

Pozatym omówiono wyniki kontroli przeprowadzonych przez OUG w Rybniku, m.in. w zakresie przygotowania zakładów górniczych do prowadzenia akcji przeciwpożarowych, oraz najczęściej stwierdzane nieprawidłowości i uchybienia.

Ważnym punktem spotkania było opracowanie wniosków oraz działań naprawczych w związku z wypadkami, do których doszło w kopalniach w ostatnich kilku miesiącach. Wśród omawianych zdarzeń były m.in. wypadki zbiorowe spowodowane wstrząsem górotworu (20 grudnia 2024 r. oraz 27 stycznia 2025 r. w KWK ROW Ruch Marcel) oraz zapaleniem metanu (22 stycznia 2025 r. w KWK Knurów-Szczygłowie).

(za: Na spotkaniu o wypadkach w kopalni Knurów-Szczygłowie i w ruchu Marcel - Górnictwo dostęp 20. 09. 2025 r.)

Sznita w sreberku na dół nie zjedzie

W kopalni węgla kamiennego Knurów-Szczygłowie, w czasie kontroli toreb przed zjazdem, kontrolujący zwracali uwagę, żeby nie zjeżdżać z napojami w puszkach i żeby kanapki też nie były opakowane w folię. Okazuje się, że to poważny problem.



Badania przeprowadzone m.in. przez Kopalnię Doświadczalną Barbara potwierdzają, że kontakt aluminium lub stopów aluminium z zardzewiałą stalą, zwłaszcza przy uderzeniach lub tarcu, może wywoływać iskry zapalające metan. „Aluminium na dół nie zjedzie. Może bowiem iskrzyć, a jesteśmy

kopalnią metanową. Sznita na dół musi być zapakowana w woreczek lub papier. Puszek na dół nie zwozimy. Smartfony też zostawiajcie w szpindzie – taki wpis pojawił się na facebookowym profilu NSZZ „Solidarność” KWK Knurów-Szczygłowie. Komentujący wpis nie przebierali w słowach – że to cyrk, że na kanapki pozostaje gazeta, że „czekamy na narzędzia nieiskrzące na wydawcę”, a kombajny będą wkrótce z klocków...

- To nasi pracownicy poinformowali nas, że w czasie kontroli toreb przed zjazdem, kontrolujący zwracali uwagę, żeby nie zjeżdżać z napojami w puszkach i żeby kanapki też nie były opakowane w folię - opowiada Piotr Ryba, zastępca przewodniczącego NSZZ „Solidarność” KWK Knurów-Szczygłowie. - Zadzwoniliśmy do działu BHP z pytaniem, o co chodzi i uzyskaliśmy potwierdzenie, czego nie można zwozić. Jesteśmy kopalnią metanową, więc bezpieczeństwo jest u nas najważniejsze, każdy pamięta tragiczny wypadek ze stycznia tego roku w ruchu Szczygłowie - dodaje. Piotr Ryba tłumaczy dalej, że temat wcale nie jest śmieszny ani banalny. - Na spotkaniu z zarządem pokazano nam film, co wyjeżdża z dołu. To było śmieszne. Folia to pół biedy, ale niektórzy wrzucają puszkę na taśmę, która wyjeżdża z produktem. Nie może tak być, to trzeba zlikwidować. Sami sobie szkodzimy, przecież to są nasze miejsca pracy - podkreśla wiceprzewodniczący. - Najwięcej, jak zwykle krytykują ci, którzy na dół w ogóle nie zjeżdżają... - kończy.

Potwierdza to pismo biura prasowego JSW: „Na dole kopalni stosowanie aluminium jest zabronione ze względów bezpieczeństwa. W środowisku kopalnianym występuje zagrożenie metanowe i zagrożenie wybuchem pyłu węglowego. Aluminium jest metalem, który w kontakcie z rdzewiejącą stalą, a także w wyniku uderzeń, może wytwarzać iskry termiczne o wysokiej temperaturze, które mogą zainicjować np. zapłon lub wybuch metanu”.

Dlatego - sznita w sreberku i aluminium na dół nie zjedzie!

(Sznita w sreberku już nie zjedzie na dół. O co chodzi z tymi przepisami? - Górnictwo dostęp: 13. 09. 2025 r.)

Bezpieczeństwo maszyn ogrodniczych pod lupą Inspekcji Handlowej

Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK) wraz z Inspekcją Handlową prowadzi ciągłe działania mające na celu zapewnienie, że na rynek trafiają wyłącznie bezpieczne produkty.



W ramach tych działań, w okresie od lutego do kwietnia 2025 roku, cztery wojewódzkie inspektoria Inspekcji Handlowej (w Bydgoszczy, Rzeszowie, Szczecinie i Wrocławiu) przeprowadziły szczegółową kontrolę 10 modeli maszyn ogrodniczych o napędzie elektrycznym, zasilanych z sieci. Kontroli poddano 6 kosiarek, 3 urządzenia dwufunkcyjne (aerator/wertykulator) oraz 1 wertykulator. Maszyny te pochodziły z Chin (6 modeli), Polski (3 modele) i Francji (1 model).

Eksperci Inspekcji Handlowej zweryfikowali zarówno oznakowanie i wymagania formalne, jak i konstrukcję maszyn w laboratorium... Spośród 10 skontrolowanych modeli maszyn ogrodniczych, 4 miały nieprawidłowości formalne (nieprawidłowo sporządzoną deklarację zgodności) i konstrukcyjne (aerator/wertykulator zostały zakwestionowane z uwagi na przekroczony dopuszczalny czas zatrzymania się noży od momentu wyłączenia).

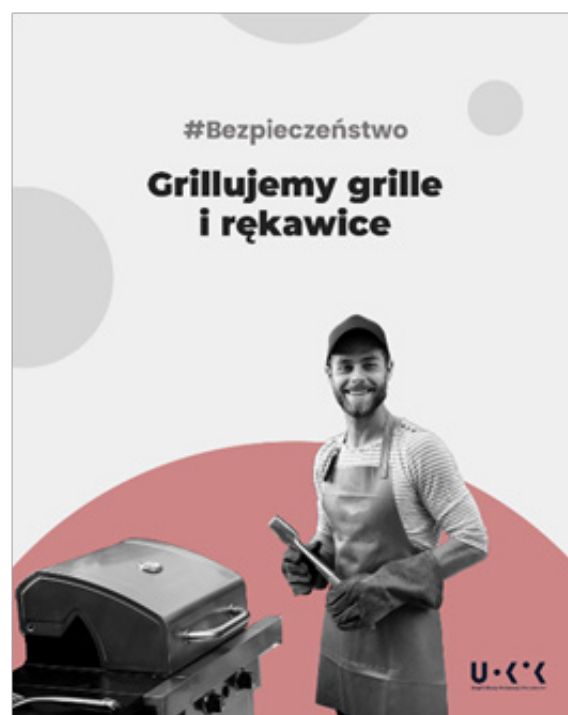
W przypadku stwierdzenia niezgodności konstrukcyjnych (3 przypadki), wszczęte mogą zostać postępowania administracyjne z nakazem wycofania wyrobów z obrotu. Przedsiębiorca, u którego stwierdzono wyłącznie niezgodności formalne (1 przypadek), ma możliwość podjęcia działań naprawczych. We wszystkich 4 przypadkach niezgodności zostaną skierowane zawiadomienia do organów ścigania w celu nałożenia grzywny za wprowadzenie do obrotu produktu niezgodnego z wymaganiami. Wprowadzenie do obrotu niebezpiecznych maszyn może skutkować nałożeniem grzywny przez sąd, a niebezpieczny produkt jest zgłaszany przez UOKiK do unijnego systemu Safety Gate, aby zapobiec jego trafileniu do europejskich konsumentów.

(Za: [uokik.gov.pl/bip/ogłoszenia](https://uokik.gov.pl/bip/ogloszenia) (b00e85fa.pdf) dostęp 21. 09. 2025)

Raport Inspekcji Handlowej: bezpieczeństwo produktów w sezonie 2025 – grille węglowe i rękawice termiczne

Prezes UOKiK wraz z Inspekcją Handlową cyklicznie monitorują rynek. Kontrole przeprowadzone w pierwszej połowie 2025 r., były zorientowane na grille węglowe wielokrotnego użytku oraz rękawice termiczne do grilla i kuchenne.

Kontrola Grilli Węglowych Wielokrotnego Użytku Inspekcja Handlowa (IH) sprawdziła oznakowanie oraz parametry fizyczno-mechaniczne 14 modeli grilli węglowych w 7 województwach. Podstawę prawną stanowiły: Ustawa o ogólnym bezpieczeństwie produktów (dla produktów przed 13.12.2024) oraz Rozporządzenie UE 2023/988 (po tej dacie), norma PN-EN 1860-1+A1:2017-08.



Większość kontrolowanych grilli pochodziła z Chin (9 modeli), 3 z Polski, a 2 z innych krajów UE. W rezultacie kontroli 10 na 14 modeli grilli zostało zakwestionowanych: 2 modele z powodu niekompletnej instrukcji użytkowania (brak piktogramów dot. miejsca użytkowania) oraz braku danych importera. W badaniach laboratoryjnych sprawdzono parametry fizyczno-mechaniczne, które ujawniły, że 9 na 14 modeli nie spełniało wymagań bezpieczeństwa, w tym: - miały niestabilny stojak, co powodowało przewracanie się grilla, - niebezpieczne wykończenie krawędzi, - zbyt cienka blacha paleniska/popielnika stwarzała ryzyko przepalenia, - metalowe śruby w uchwycie pokrywki powodowały ryzyko poparzenia, - następowało

zbyt mocne nagrzewanie podłoża pod grillem, - dochodziło do odpadania etykiet ostrzegawczych pod wpływem temperatury. W konsekwencji wprowadzającym zakwestionowane produkty na rynek grożą kary administracyjne do 100 tys. zł, oraz zgłoszenia do unijnego systemu Safety Gate.

Kontrola Rękawic Termicznych do Grilla i Rękawic Kuchennych

W 4 województwach Inspekcja Handlowa skontrolowała 9 modeli rękawic termicznych do grilla i 5 modeli kuchennych, weryfikując wymagania formalne i bezpieczeństwo w badaniach CIOP-PIB na podstawie Rozporządzenia (UE) 2016/425 oraz normy PN-EN 407:2020-10. Większość rękawic grillowych pochodziła z Chin (7 modeli), kuchennych z Indii. W wyniku kontroli ujawniono, że 7 na 14 modeli miało nieprawidłowości (6 grillowych i 1 kuchenny), w tym: - brak deklaracji zgodności, - brak certyfikatu badania typu UE, - brak dokumentacji technicznej, - brak danych producenta/importera, - brak lub błędną instrukcję w języku polskim. W badaniach laboratoryjnych zakwestionowano jeden model rękawic ze względu na braki odporności na płomień (spalenie próbki) i na ciepło kontaktowe 250°C (nadruk się stopił). W konsekwencji wprowadzającym te produkty na rynek grozi kara do 100 tys. zł za produkt niezgodny, do 10 tys. zł za braki formalne, do 20 tys. zł za brak oznakowania CE.

(za: raport-grille-weglowe-kontrola-ih-2025.pdf dostęp: 25. 09. 2025 r.)

Więcej urlopu wypoczynkowego: nowy sposób liczenia stażu pracy od 2026 r.

Od 1 stycznia 2026 roku wejdą w życie zmiany w Kodeksie pracy, które zmienią sposób liczenia stażu pracy. Dotychczas brano pod uwagę tylko umowy o pracę, ale nowe przepisy przyjęte przez Stały Komitet Rady Ministrów, wprowadzają możliwość wliczania do stażu pracy m.in.: okresów prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej; współpracy z osobą prowadzącą firmę; zawieszenia działalności ze względu na opiekę nad dzieckiem; umów zleceń, agencyjnych i o świadczenie usług; a nawet pracy zarobkowej za granicą; czy członkostwa w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych. Według Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) w formach innych niż umowa o pracę zatrudnionych jest w Polsce nawet 1,9 miliona osób, czyli prawie 20 proc. wszystkich aktywnych zawodowo. Są w tej grupie przedsiębiorcy, freelancerzy, osoby na

zleceniach, a także ci, którzy łączyli różne formy pracy. I to właśnie oni mają szansę zyskać najwięcej na zmianie przepisów o naliczaniu stażu pracy.

Żeby zaliczyć do stażu pracy wszystkie takie okresy, zatrudniony będzie musiał przedstawić odpowiednie dokumenty, np. zaświadczenia ZUS. Dla zatrudnienia za granicą lub działalności niezgłoszanej do ZUS, podstawą będą ogólne zasady dowodowe, np. przedstawienie umów, faktur, zaświadczeń podatkowych.

Do zmian będą musiały być dostosowane także systemy HR i kadrowo-płacowe, zwłaszcza te online.

(Za: Dziennik eGospodarka.pl z dn. 30.07.25 – dostęp 19. 09. 2025 r.)

Ministerstwo ogłasza sukces testowego programu skrócenia czasu pracy

Na początku września ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk poinformowała o ponad 200 kompletnych wnioskach i ponad tysiącu w trakcie realizacji pilotażowego skrócenia czasu pracy. Nabór wniosków trwał od 14 sierpnia do 15 września 2025 r. Ostatecznie pani minister powiedziała, że do pilotażu skróconego czasu pracy z zachowaniem wynagrodzenia zgłosiły się dokładnie 1994 podmioty.



Pilotaż przewiduje testowanie różnych modeli skróconego czasu pracy, tzn. zmniejszenie liczby dni pracy w tygodniu, zmniejszenie liczby godzin pracy w poszczególne dni albo dodatkowe dni wolne w miesiącu: - W różnych miejscach różne rozwiązania będą działały najlepiej - tłumaczyła pani minister.

Od 16 września każdy z tych wniosków ma być przeanalizowany pod kątem formalnym i merytorycznym przez specjalnie w tym celu powołaną komisję MRPiPS. Prawdopodobnie do pilotażu przystąpi ostatecznie kilkadziesiąt firm z różnych sek-

torów gospodarki. Lista zakwalifikowanych podmiotów zostanie ogłoszona 15 października. Do końca roku mają być przez Ministerstwo zawarte umowy z zakwalifikowanymi podmiotami, a realne testowanie ruszy 1 stycznia 2026 r. i potrwa przez rok.

Na Świecie

Jawność wynagrodzeń

W czerwcu 2023 r. Unia Europejska przyjęła Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości poprzez mechanizmy przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania. Termin implementacji jej przepisów na poziomie krajowym przewidziano na 7 czerwca 2026 r. Jej celem jest przede wszystkim wyrównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za porównywalną pracę – a nie, jak błędnie jest niekiedy interpretowana, wprowadzenie pełnej jawności indywidualnych pensji. Jej pełna nazwa i intencja sięgają znacznie dalej. To przepisy ukierunkowane na przejrzystość płacową i egzekwowanie zasady równego traktowania w wynagradzaniu, niezależnie od płci.

Dyrektywa nie nakłada obowiązku publikowania danych o zarobkach konkretnych osób. Takie działania byłyby sprzeczne z przepisami o ochronie danych osobowych. Chodzi raczej o udostępnianie pracownikom i kandydatom informacji o strukturze wynagrodzeń w firmie, różnicach płacowych w podziale na płeć czy stosowanych kryteriach wynagradzania – a nie o ujawnianie konkretnych pensji kolegów z zespołu..

Obowiązki sprawozdawcze

W dalszej kolejności przedsiębiorstwa zostaną objęte obowiązkiem sprawozdawczości płacowej – przy czym harmonogram uzależniony jest od liczby zatrudnionych. Największe firmy będą musiały co roku lub co trzy lata (w zależności od liczby pracowników) składać raporty dotyczące różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Choć obecnie pracodawcy zatrudniający mniej niż 100 osób są zwolnieni z tego obowiązku, unijne przepisy pozwalają państwom członkowskim na rozszerzenie tego zakresu. Firmy nie będą mogły ograniczyć się do deklaracji – jeżeli z raportu wynikać będzie istnienie nieuzasadnionej luki płacowej, pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia działań naprawczych. Brak

reakcji może skutkować konsekwencjami prawnymi i finansowymi.

Zmiany w rekrutacji

Zgodnie z dyrektywą pracodawcy będą zobowiązani do wprowadzenia szeregu zmian w sposobie prowadzenia procesów rekrutacyjnych, polityk płacowych oraz udzielania informacji pracownikom. Pracodawcy będą zobowiązani do przekazywania kandydatowi informacji o wysokości wynagrodzenia (lub jego przedziale) przed rozpoczęciem etapu selekcji. Nie oznacza to obowiązku umieszczania „widełek” już w ogłoszeniu – informacja ta może pojawić się na przykład w wiadomości z zaproszeniem na rozmowę. Jeśli jednak firma ma taką politykę, nie stoi na przeszkodzie, by widełki znalazły się już w samym ogłoszeniu. Koniec zatem z ogólnikami w stylu „atrakcyjne wynagrodzenie” – kandydat musi wiedzieć, na jakie warunki może realnie liczyć. Rekruterzy nie będą mogli pytać kandydatów o ich dotychczasowe zarobki ani o oczekiwania płacowe oparte na poprzednich stawkach. Takie pytania są uznawane za jeden z czynników pogłębiających nierówności płacowe, zwłaszcza między kobietami a mężczyznami. Dzięki temu przyszłe negocjacje mają się opierać na wartości stanowiska, a nie historii zawodowej kandydata. Wszystkie ogłoszenia o pracę będą musiały być sformułowane w sposób neutralny płciowo. Nie wystarczy unikać określeń „pan” czy „pani”. Konieczne będzie stosowanie równościowego języka oraz eliminacja sugestii, które mogą faworyzować jedną z płci.

Prawo pracownika do informacji o poziomie wynagrodzeń

Każdy pracownik zyska prawo do uzyskania informacji o średnim poziomie wynagrodzeń osób wykonujących taką samą lub porównywalną pracę. Dane te muszą być uporządkowane według kryteriów obiektywnych, a także z uwzględnieniem podziału na płeć. Pracodawca będzie musiał informować pracowników o przysługującym im prawie do wystąpienia z takim wnioskiem – nie może więc liczyć na to, że temat „przejdzie niezauważony”.

Koniec klauzul poufności

Nowe przepisy wprowadzają też zakaz zobowiązania pracowników do zachowania w tajemnicy wysokości swoich wynagrodzeń. Pracodawca nie będzie mógł już zawierać w umowach klauzul poufności dotyczących pensji – chyba że dotyczy to ogólnych informacji strategicznych firmy, a nie indywidualnych wynagrodzeń.

Nowe zasady odpowiedzialności w przypadku sporu

Dyrektywa przewiduje również istotną zmianę w zakresie dowodzenia dyskryminacji płacowej. W razie sporu sądowego to nie pracownik będzie musiał udowodnić, że zarabia mniej „bez powodu”. Ciężar dowodu zostanie przeniesiony na pracodawcę. To on będzie musiał wykazać, że różnice wynagrodzeń są uzasadnione obiektywnymi i niedyskryminującymi kryteriami.

Co na temat dyrektywy o jawności wynagrodzeń powinien wiedzieć każdy pracodawca?

Każdy pracodawca powinien mieć świadomość, że dyrektywa o jawności wynagrodzeń to nie jednorazowy obowiązek. To długofalowa zmiana w podejściu do zarządzania wynagrodzeniami, do przejrzystości i równości w miejscu pracy. Kluczowe jest przygotowanie organizacji na nową kulturę płacową – opartą na spójnych, udokumentowanych i niedyskryminujących zasadach wynagradzania.

Opracowano na podstawie materiału firmy szkoleniowej J.G.Training, która od ponad 20 lat projektuje i realizuje szkolenia dla firm i instytucji.



Nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą maszynową (2006/42/WE)

Dnia 14 sierpnia 2025 r. w Dzienniku Urzędowym (seria L) Unii Europejskiej został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą maszynową (2006/42/WE) w formie decyzji wykonawczej (UE) 2025/1740. Decyzja ta zmienia decyzję wykonawczą (UE) 2023/1586 w odniesieniu do norm zharmonizowanych dotyczących urządzeń podnoszących, pojazdów pożarniczych i ratowniczych, urządzeń do nakładania materiałów powłokowych, dźwignic, dźwigów, urządzeń i sprzętu do obsługi naziemnej statków powietrznych, urządzeń do dostarczania i cyrkulacji płynnych materiałów powłokowych, drzwi i bram z napędem, sprzętu ogrodniczego, maszyn dla przemysłu spożywczego oraz sprzętu do spawania. 5 norm zostało opublikowanych w Dzienniku Urzędowym UE po raz pierwszy, 11 – zastąpionych nowszymi wydaniem, a 11 – wycofanych z określeniem okresu przejściowego (20.01.2027 r.). Wszystkie zmiany są dostępne do aktualizacji poprzez Safexpert LiveServer.

Gospodarka zużytymi bateriami

Od 18 sierpnia zaczął obowiązywać roz-

dział VIII (Gospodarka zużytymi bateriami) Rozporządzenia (UE) 2023/1542 w sprawie baterii i zużytych baterii z 12 lipca 2023 r.



Rozdział ten stanowi kluczowy element harmonizowanych ram regulacyjnych postępowania z bateriami wprowadzanymi do obrotu w Unii w całym ich cyklu życia. Jego celem jest zapewnienie wysokiego poziomu ochrony zdrowia ludzkiego i środowiska poprzez zapobieganie i ograniczanie negatywnych skutków związanych z wytwarzaniem odpadów i gospodarowaniem nimi, a także promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym. Rozdział określa:

- Właściwe organy i rejestr producentów:
 - o Państwa członkowskie są zobowiązane do wyznaczenia co najmniej jednego właściwego organu, który będzie odpowiedzialny za monitorowanie i weryfikację przestrzegania przepisów przez producentów i organizacje odpowiedzialności producenta.
 - o Mają obowiązek utworzyć rejestr producentów, w którym każdy producent musi się zarejestrować w państwie członkowskim, w którym po raz pierwszy wprowadza baterie do obrotu. Rejestr ten ma służyć monitorowaniu zgodności z wymogami rozdziału. Dostawcy platform internetowych umożliwiających zawieranie umów na odległość muszą mieć dostęp do informacji z tego rejestru, jeśli nie są publicznie dostępne.
- Rozszerzoną Odpowiedzialność Producenta (ROP):
 - o Producenci są objęci zasadą ROP w odniesieniu do baterii, które po raz pierwszy udostępniają na rynku unijnym. Dotyczy to również baterii przygotowanych do ponownego użycia, wykorzystania do innych celów lub regeneracji.
 - o Koszty finansowe producentów na selektywną zbiórkę, transport i przetwarzanie zużytych baterii, badania składu odpadów komunalnych, dostarczania informacji użytkownikom końcowym oraz gromadzenia danych i sprawozdawczości.

- o Możliwość ustanowienia mechanizmów podziału kosztów między producentów oryginalnych baterii a tych, którzy je przygotowują do ponownego użycia lub wykorzystania do innych celów.
 - Organizacje odpowiedzialności producenta (OOP):
 - o Producenci mogą wyznaczać OOP do wypełniania swoich obowiązków ROP. Państwa członkowskie mogą to nawet uczynić obowiązkowym dla niektórych kategorii baterii.
 - o OOP muszą zapewnić równe traktowanie producentów i różnicować wkłady finansowe m.in. według kategorii baterii, składu chemicznego, zawartości materiałów z recyklingu i śladu węglowego.
 - o Muszą one również zapewnić ogólnokrajowy zasięg systemów zbierania oraz poufność danych.
 - o Publicznie udostępniane są informacje na temat wskaźników zbiórki i recyklingu oraz procedur wyboru podmiotów gospodarujących odpadami.
 - Zezwolenia i gwarancje finansowe:
 - o Zarówno producenci indywidualni, jak i OOP muszą uzyskać zezwolenie od właściwego organu na wypełnianie obowiązków ROP.
 - o Muszą udzielić gwarancji finansowej na pokrycie kosztów gospodarowania odpadami w przypadku niewypełnienia obowiązków lub niewypłacalności.
 - Zbiórka zużytych baterii:
 - o Producenci/OOP zapewniają selektywną zbiórkę wszystkich zużytych baterii przenośnych, baterii LMT, baterii SLI, baterii przemysłowych i baterii do pojazdów elektrycznych, niezależnie od ich charakteru czy składu.
 - o Zbiórka musi być bezpłatna dla użytkowników końcowych.
 - o Określono docelowe poziomy zbiórki dla zużytych baterii przenośnych (np. 63% do końca 2027 r.) i baterii LMT (51% do końca 2028 r., 61% do końca 2031 r.).
 - o Użytkownicy końcowi są zobowiązani do pozbywania się zużytych baterii oddzielnie od innych strumieni odpadów.
 - o Dystrybutorzy również mają obowiązek bezpłatnego odbierania zużytych baterii od użytkowników końcowych w punkcie sprzedaży.
 - Przetwarzanie i recykling:
 - o Zebrane zużyte baterie nie mogą być składowane ani poddawane odzyskowi energii.
 - o Dopuszczone zakłady przetwarzania muszą stosować najlepsze dostępne techniki i osiągać określone poziomy wydajności recyklingu i odzysku materiałów (np. dla kobaltu, miedzi, ołowiu, litu i niklu).
 - Informowanie i sprawozdawczość:
 - o Producenci/OOP muszą udostępniać użytkownikom końcowym i dystrybutorom informacje na temat zapobiegania powstawaniu odpadów, właściwego gospodarowania zużytymi bateriami, dostępnych systemów zbiórki i zagrożeń związanych z substancjami niebezpiecznymi.
 - o Wszyscy zaangażowani podmioty gospodarcze mają obowiązek składania sprawozdań właściwym organom z danymi dotyczącymi ilości baterii wprowadzonych do obrotu, zebranych i poddanych przetwarzaniu.
 - o Państwa członkowskie również agregują te dane i przedstawiają je Komisji.
- Rozdział VIII stanowi kompleksowe podejście do zarządzania zużytymi bateriami, dążąc do maksymalizacji zbiórki i recyklingu cennych materiałów, wspierając tym samym transformację Unii w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym i strategicznej autonomii w sektorze baterii.
- Zobacz: Rozporządzenia (UE) 2023/1542

Globalny apel EU OSHA o inwestowanie w bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy



© PhotoGranary - stock.adobe.com

Po raz pierwszy w historii Światowej Wystawy Expo, Dni Bezpieczeństwa, Zdrowia i Dobrostanu odbyły się w dniach 16-19 lipca na EXPO2025 w Osace, w prowincji Kansai w Japonii. Ponieważ EU-OSHA ściśle współpracuje z Komisją Europejską (KE) w celu promowania Europy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w Tajwanie i w Japonii – Agencja na EXPO 2025 w Osace (Japonia) przyłączyła się do Globalnej Inicjatywy na rzecz Bezpieczeństwa, Zdrowia i Dobrostanu (Global Initiative for Safety, Health & Well-being – GISHW). Inicjatywa ta angażuje się w budowanie społecznie

zrównoważonego społeczeństwa przyszłości, kierując się Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ, Podstawowymi Zasadami i Prawami w Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz filozofią Vision Zero ISSA.

To wyjątkowe wydarzenie posłużyło zachęcaniu międzynarodowej społeczności zajmującej się BHP do zbadania, jak będzie wyglądać przyszłość profilaktyki w szybko zmieniającym się środowisku pracy. Personel EU-OSHA uczestniczył w warsztatach i sympozjach organizowanych przez MOP, Międzynarodowe Stowarzyszenie Inspektorów Pracy (IALI) oraz Instytut Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (IOSH). EU-OSHA wraz z KE zorganizowało sympozjum poświęcone cyfryzacji. Mario Nava, dyrektor generalny Departamentu ds. zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego KE, wygłosił przemówienie główne.

Następnie 18 lipca 2025 r. w imponującej hali EXPO odbył się okrągły stół w celu omówienia inicjatyw politycznych mogących zadziałać na rzecz Bezpieczeństwa, Zdrowia i Dobrostanu na EXPO 2025 i w Dalszych Czasach (GISHW). W hali EXPO odbyły się trzy wydarzenia Szczytu:



1. Okrągły stół OSH-Leader

Wysokiego szczebla przedstawiciele wiodących organizacji międzynarodowych, takich jak MOP, WHO, ISSA czy Komisja Europejska, a także rządu Japonii rozmawiali z liderami biznesu z renomowanych korporacji oraz przedstawicielami partnerów społecznych na temat znaczenia bezpiecznej, zdrowej i zrównoważonej kultury biznesowej dla „przyszłego społeczeństwa, w którym będziemy żyć” oraz kluczowej roli przywództwa w osiągnięciu „Bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia dla wszystkich”.

2. Plenarne Zgromadzenie Światowe Specjalistów ds. Bezpieczeństwa, Zdrowia i Dobrostanu

Wnioski wyciągnięte podczas 8 warsztatów Światowego Zgromadzenia w ramach pierwszego Dnia GISHW zostały przedstawione w formie mapy drogowej i deklaracji dotyczącej roli specjalistów ds. bezpieczeństwa, zdrowia i dobrego samopoczucia w ramach inicjatywy „Projektowanie przyszłego społeczeństwa dla naszego życia”.

3. Zamknięcie szczytu i most do Rijadu 2030

Szczyt został zamknięty przez Przewodniczącego GISHW z nadzieją, że uda się stworzyć pomost do kolejnej Wystawy Światowej w Rijadzie, w Królestwie Arabii Saudyjskiej, w roku 2030, której tematem przewodnim będzie „Era zmian: Razem dla przyszłości”.

W ramach przygotowań do EXPO 2025 dyrektor wykonawczy EU-OSHA William Cockburn i dyrektorka Jednostki ds. Profilaktyki i Badań Vibe Westh współpracowali z tajwańskim Urzędem ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz uczestniczyli w 20. sympozjum Japonia-UE „For a safe and healthy working environment” (Na rzecz bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy) w Tokio wraz z wysokimi rangą przedstawicielami Komisji Europejskiej.

Zebr. i oprac. ABeiErA

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

- Ustawa z dnia 21 maja 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia (tj. z dniem 13 lipca 2025 r.), z wyjątkiem: 1) art. 6, art. 11, art. 18 (zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy), art. 22, art. 24 pkt 4 7 i 9 (niektóre zmiany w ustawie - Prawo przedsiębiorców), art. 38 oraz art. 40 ust. 1 i 2, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.; 2) art. 28 oraz art. 44, które wchodzi w życie po upływie 9 miesięcy od dnia ogłoszenia.

- Z dniem 1 czerwca 2025 r. weszła w życie ustawa z 24 kwietnia 2025 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, która została opublikowana w Dzienniku Ustaw RP z 2025 r., poz. 619. Nowelizacja

ustawy o cudzoziemcach dotyczy przede wszystkim Niebieskiej Karty UE (Blue Card), czyli zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Została wprowadzona w celu wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE.

- W Dzienniku Urzędowym RP Monitor Polski z 2025 r., poz. 549 zostało opublikowane obwieszczenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 3 czerwca 2025 r. w sprawie wykazu zawodów, których wykonywanie skutkuje uznaniem posiadania przez cudzoziemca kwalifikacji zawodowych uzyskanych w wyniku trzyletniego doświadczenia zawodowego, odpowiadającego treści załącznika I do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE. Obwieszczenie wydano na podstawie nowego przepisu w art. 138a ustawy o cudzoziemcach, który wszedł w życie od 1 czerwca 2025 r. na mocy wyżej wskazanej nowelizacji. Wykonywanie zawodu określonego w załączniku do tego obwieszczenia w okresie 3 lat – w świetle art. 3 pkt 6a lit. a ustawy o cudzoziemcach – jest równoznaczne z uzyskaniem wyższych kwalifikacji zawodowych.

- Nowelizacja Kodeksu pracy z 4 czerwca 2025 r. wprowadza nowe zasady informowania o wynagrodzeniach na etapie rekrutacji. Zmiany wejdą w życie po 6 miesiącach od dnia ogłoszenia, t.j. 24 grudnia 2025 r.

- W dniu 12 czerwca 2025 r. została ogłoszona ustawa z dnia 21 maja 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego (Dz.U. poz. 769), wprowadzająca m. in. zmiany w

ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 18),

ustawie - Prawo przedsiębiorców (art. 24),

ustawie - Kodeks postępowania administracyjnego (art. 1) oraz

ustawie - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (art. 15).

- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego wprowadziła zmiany dotyczące:

- 1) Doręczenia zastępczego (art. 45a kpa),
- 2) Umarzania zawieszonych postępowań (art. 97 § 4-7 kpa),
- 3) Decyzji hybrydowych (art. 109 § 3 i 4 kpa),
- 4) Pouczeń do postanowień (art. 124 § 1 i 2, art. 125 § 1 i 3 kpa),
- 5) Decyzji autokontroli organu,
- 6) Związania organu pierwszego stopnia wskazaniem organu odwoławczego (art. 139a kpa),
- 7) Biegu terminu przedawnienia nałożenia administracyjnej kary pieniężnej,
- 8) Definicji zaległej administracyjnej kary pieniężnej,
- 9) Wykonania kar administracyjnych oraz zaległych kar administracyjnych,
- 10) Udzielania ulg z urzędu w zakresie administracyjnych kar pieniężnych.

- Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (dalej - p.p.s.a.) wprowadziła:

- 1) Zmianę art 52 § 3 p.p.s.a. w celu uzupełnienie regulacji o możliwość wniesienia skargi do wojewódzkiego sądu administracyjnego bez składania wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy w odniesieniu do postanowień.
- 2) przepis art. 64f, który ma na celu objęcie regulacją umożliwiającą wniesienie sprzeciwu nie tylko od decyzji kasacyjnych, ale także od postanowień, wydanych przez odpowiednie zastosowanie art. 138 § 2 kpa w zw. z art. 144 kpa. Konsekwencją dodania art. 64f ppsa („sprzeciw od postanowienia”) są zmiany art. 3 § 2a, tytułu rozdziału 3a w dziale III, art. 151a § 4, art. 182 § 2a, art. 182a oraz art. 230 § 2 p.p.s.a., które zostały uzupełnione o instytucję sprzeciwu od postanowienia.

Zebr. i oprac. Staniflor

Archeologia na tropach kultury pracy (cz.2)

W pierwszej części omówiono kultury archeologiczne potwierdzone na ziemiach polskich od co najmniej V tys. p.n.e. W tej części – krótkie podsumowanie i dalsze tropy.

Można zatem bez obaw o przesadę dedukować, że wśród tych społeczności rozwijały się umiejętności pracy i dobre praktyki związane nie tylko z uprawą ziemi, hodowlą zwierząt, polowaniami, ale i kopalnictwem oraz obróbką krzemienia, zastosowaniem narzędzi z niego wykonanych do prac domowych, ale i gospodarki leśnej oraz budownictwa. Ponadto zasady bezpiecznego handlu oraz nowe umiejętności związane z transportem wozami czterokołowymi: kołodziejstwo wozów czterokołowych i wozactwo z wykorzystaniem wołów pociągowych.

Owe sprawnie działające organizacje proto-miejskie i osadnictwo równoległych kultur archeologicznych – o których sposobie samoorganizacji wielu rzeczy jednak nie wiadomo – około połowy IV tysiąclecia p.n.e. w większości zostały porzucone.

Nie wiadomo dokładnie, czemu tak się stało. Być może wiązało się to ze zmianami klimatycznymi, które od około 3500 lat p.n.e. charakteryzowały się stopniowym ochładzaniem i wzrostem wilgotności, co miało związek z tzw. cyklami Milankovitcha, wpływającymi na parametry orbity Ziemi, a w efekcie – nasłonecznienia poszczególnych obszarów kuli ziemskiej. Zwiększone opady i torfowienie doprowadziły do obumierania drzew na terenach bagiennych. Możliwe, że zmieniła się też po wiekach ekstensywnej eksploatacji wydajność gleb na czarnoziemach przysłej Ukrainy.

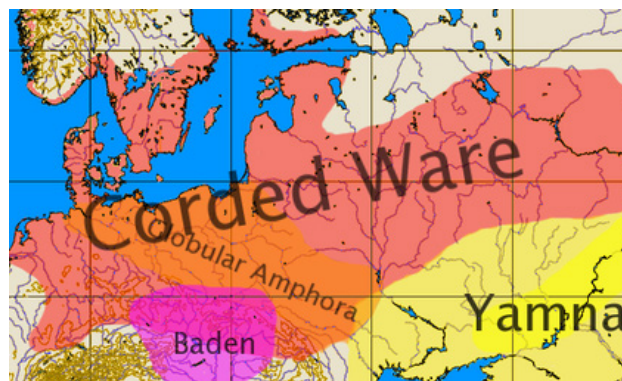
Inną wskazówką zaniku kultur proto-miejskich na obecnych ziemiach Ukrainy, Mołdawii i południowej Polski jest fakt, że były to wprawdzie „wysocę egalitarne organizacje” o skali miejskiej, ale w zasadzie bezbronne, które niespodziewanie zetknęły się z zupełnie inaczej zorganizowanymi przybyszami. Tych zaś zmiany klimatyczne na obszarach eurazjatyckiego laso-stepu pchnęły do gwałtownych wędrówek w poszukiwaniu nowych siedlisk i znośniejszych warunków życia.

Mniej więcej od 3300 do 2600 r. p.n.e. ze stepów wschodnioeuropejskich dotarła w ciągu kilkuset lat na Półwysep Iberyjski, a stamtąd aż na Wyspy Brytyjskie (budowniczości Stonehenge)

ludność archeologicznej tzw. kultury grobów jamowych (Yamnaya). Gospodarka tej ludności oparta była głównie na hodowli, w mniejszym stopniu – na rolnictwie.

Według badań DNA z zachowanych szkieletów, przybysze ci stanowili trzecią i ostatnią falę osiedlania się człowieka współczesnego (*Homo sapiens sapiens*) w Europie, a jednocześnie jest prawdopodobne, że wraz z nimi ze Stepu Pontyjskiego między Morzem Czarnym a Kaspijskim na kontynencie europejskim pojawiła się pra-mowa języków indoeuropejskich (M. Brézillon: *Encyklopedia kultur pradziejowych*. Warszawa: WAiF, 1981; C. Zimmer: *DNA Deciphers Roots of Modern Europeans* (DNA odszyfrowuje korzenie współczesnych Europejczyków) *The New York Times*, 10 czerwca 2015).

DNA pokrywające się z praindoeuropejską ludnością kultury Yamnaya ma – zgodnie z wynikami badań archeogenetyki – ludność archeologicznej tzw. kultury ceramiki sznurowej (J. K. Kozłowski, P. Kaczanowski: *Najdawniejsze dzieje ziem polskich*. Fogra, Kraków 1998; Martin Furholt, *Die absolutchronologische Datierung der Schnurkeramik in Mitteleuropa und Südsandinavien*, Bonn: R. Habelt, 2003; P. Włodarczak, *Kultura ceramiki sznurowej na Wyżynie Małopolskiej*. PAN, Kraków, 2006; J. Piontek, B. Iwanek, S. Segda: „Antropologia o pochodzeniu Słowian”, *Monografie Instytutu Antropologii UAM*, 2008, nr 12, Poznań, s. 25.), która około roku 3000 p.n.e. pojawiła się na obecnych terenach zachodniej Ukrainy i południowo-wschodniej Polski oraz na Kujawach i opanowała tereny zajmowane wcześniej m.in. przez archeologiczne kultury pucharów lejkowatych i amfor kulistych. Wytworzyła ona tzw. paneuropejski horyzont ceramiki sznurowej. Zjawiska charakterystyczne dla niego znajdowane są na terenie rozciągającym się od południa Skandynawii aż po Alpy i Karpaty wschodnie, pomiędzy Renem na zachodzie a środkową Wołgą na wschodzie.



W Polsce największe jej skupiska odkryto na Śląsku, Kujawach oraz w południowej i południowo-wschodniej Małopolsce. Najbardziej charakterystycznym jej wyróżnikiem jest ceramika.



Naczynia Kultury ceramiki sznurowej znalezione w Pelczyskach, eksponowane w Palacu Wielopolskich w Chrobrzu

Wyroby kamienne reprezentowane są głównie przez topory bojowe z przewierconymi otworami służącymi do mocowania rękojeści, ze zwisającymi ostrzami i obuchami w kształcie odwróconego czółna. Wyroby krzemienne to przede wszystkim siekierki, sztylety liściowate, groty strzał i oszczepów.

Typową ozdobą były naszyjniki z kłów zwierzęcych. W części grup występowały liczne wyroby z bursztynu. W najwcześniejszym okresie rozwoju tej kultury w jej gospodarce mogło przeważać pasterstwo i koczowniczy tryb życia, jak w kulturze Yamnaya, jednak stopniowo można zaobserwować zagęszczenie odkrywanych osad na terenie ziem lessowych, co sprzyjało uprawie zboża, a w konsekwencji – intensywniejszemu zajmowaniu się rolnictwem i co za tym idzie, przejściem do osiadłego trybu życia. Jednak – poza południową strefą tej kultury – cechą charakterystyczną jest prawie całkowity brak osad, a najczęściej odkrywane są ślady krótkotrwałych obozowisk, szałasów i ziemianki.

Równocześnie z rozwojem technik garncarskich rozwijała się wówczas umiejętność obróbki krzemienia i kamienia. Wytwórczość krzemieniarska osiągnęła bardzo wysoki poziom. Wykonywano masywne narzędzia rdzeniowe – ostrza siekier, które przydawały się do prac ciesielskich i rolniczych, ale także potrafiono uzyskiwać długie wióry krzemienne (ponad 20 cm) służące do wyrobu noży, sierpów i innych drobniejszych narzędzi.

„Najstarsze kopalnie skał krzemionkowych pojawiły się na obszarze Egiptu, gdzie eksploatowały je społeczności (...) środkowego i górnego paleolitu. W końcowej fazie starszej epoki kamienia surowce krzemionkowe (i inne np. obsydian) były wydobywane już w wielu miejscach Europy oraz dzisiejszej Polski (Wołowiec, Orońsko, Gojście). Największy rozkwit górnictwo krzemienia przeżywało w młodszej epoce kamienia, kiedy (...) wzrosło zapotrzebowanie na ten surowiec wśród społeczności rolniczych. Rozwinęła się (...) technika górnicza. Kopalnie datowane na ten okres znany (...) z Włoch (...), Hiszpanii (...), Anglii (Grimes Graves, Chuch Hill, Cissubry i in.) Belgii (...), Holandii (...), Francji (...), Danii (...), Białorusi (...) i Polski (m. in. Krzemionki, Świeciechów, Tomaszów, Ożarów). Zwiększone zapotrzebowanie na krzemień spowodowało konieczność wydobywania jego większych ilości z macierzystej skały wapiennej, bądź kredowej. Tak powstały kopalnie tego surowca sięgające swą głębokością od kilku do kilkunastu metrów i ogromne pola górnicze jak np. w Krzemionkach czy Świeciechowie. Wydobywaniem i obróbką surowca krzemionkowego zajmowały się niewielkie wyspecjalizowane grupy górników i krzemieniarzy, widoczne są więc początki specjalizacji zawodowej (...)” (za: Poza Krzemionkami - Muzeum Historyczno - Archeologiczne w Ostrowcu Świętokrzyskim - dostęp 22. 09. 2025 r.).



Pewne jest, że już wówczas dochodziło do wypadków przy pracy, urazów i uszkodzeń ciała. Przekazywano sobie wiedzę o takich wydarzeniach w formie opowiadań przy ognisku, starsi, bardziej doświadczeni wytwórcy ówczesnych dóbr i usług przekazywali umiejętności młodszemu metodom „pokazuję i wyjaśniam”, zachęcali adeptów do naśladowania. W ten sposób, przez praktykę rozwijała się pierwotna kultura pracy.

c.d.n. Roman Adler

Na terenie przyszłych ziem polskich najstarsze dowody kształtowania się takich szczególnych umiejętności i zasad niezbędnych do osiągania korzyści z wykonywanej pracy można odnaleźć w kopalniach krzemienia.

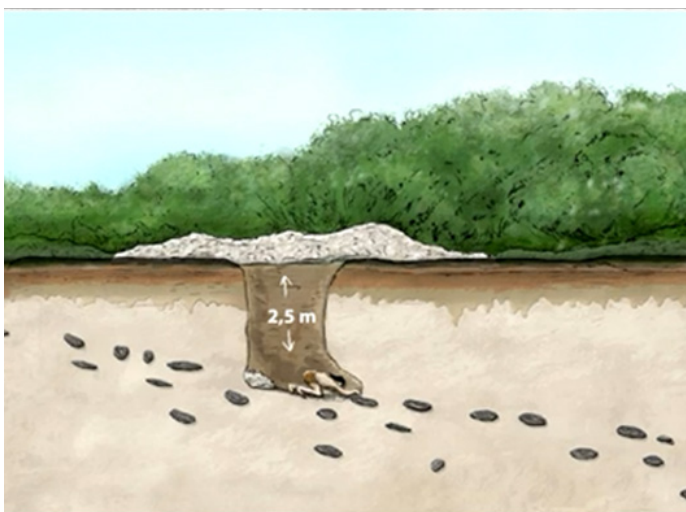
Najsłynniejszym – choć nie jedynym – miejscem tego typu przedhistorycznej działalności produkcyjnej jest Rezerwat Archeologiczno-Przyrodniczy w Krzemionkach Opatowskich pod Bodzechowem.

Zespół kopalń krzemienia pasiastego w Krzemionkach Opatowskich „dokumentuje ślady górnictwa złóż krzemienia z epoki kamienia i młodszej epoki brązu – czyli ok. 3500-1600 lat p.n.e.”.

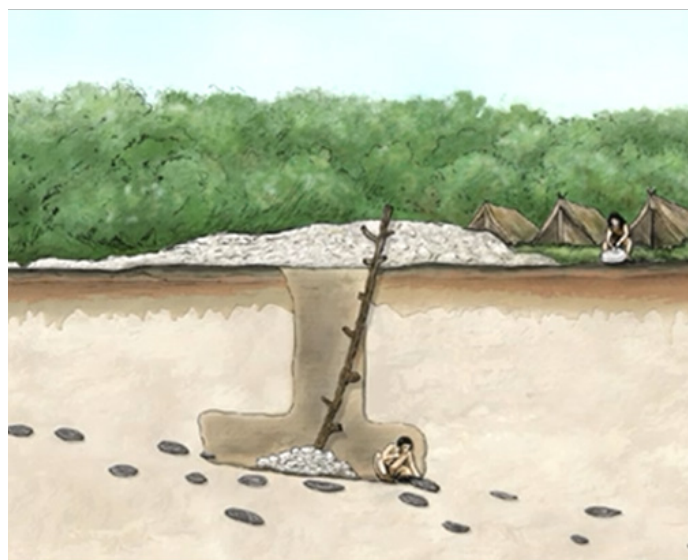
„Jest to największy na świecie kompleks pradawnych kopalń krzemienia pasiastego z okresu neolitu. Jego wyjątkowe znaczenie wynika z doskonale zachowanej architektury podziemi oraz z doskonale zachowanych zagłębień poszybowych a szczególnie podziemi kopalń, które pomimo upływu kilku tysięcy lat zachowały się w prawie niezmienionym stanie. (...) Pole eksploatacyjne w krzemionkach ma powierzchnię ok. 80 ha, o szerokość 20-220 m i długość 4,5 km. Na swoim obszarze skupia ponad 4000 kopalń. (...)”

W podziemnych tunelach „można poznać warunki pracy dawnych górników i podziwiać pozostawione przez nich rysunki naskalne wykonane węglem z łuczyw.”

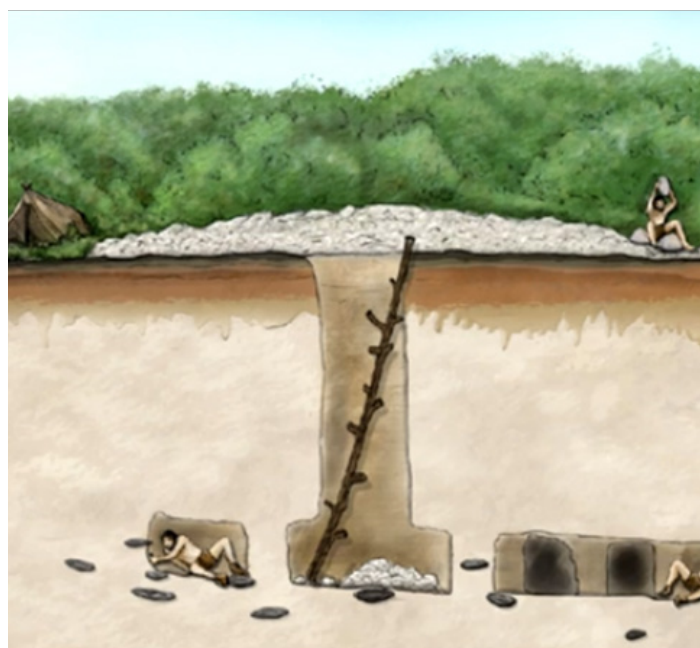
W zależności od położenia warstwy krzemienionośnej oraz warunków inżynieryjno – geologicznych złoża występują tam cztery rodzaje kopalń: a) jamowe – drążone w formie prostych jam do głębokości max. 2,5 m;



b) niszowe – o głębokości od 2,5 do 4 m, w dolnej części rozbudowane o nisze wydobywcze długości ponad 2 m, powiększające przestrzeń eksploatacyjną;



c) filarówko-komorowe – przy ówczesnych możliwościach technicznych wręcz głębinowe, drążone na 5-6 m w głąb, w których pozostawiano nienaruszone partie skał, pełniące funkcje filarów zabezpieczających stropy wyrobiska przed obwałami, dzięki czemu prace wydobywcze prowadzono do 5-9 m od szybu.



d) komorowe – najgłębsze, do głębokości 9 m, z najdalszymi przodkami w odległości ponad 20 m od szybu, o powierzchni wyrobiska dochodzących ponad 500 m². Najbardziej zaawansowane technicznie: drążone w litej skale, co zapobiegało zawałom, gruz z urobku umieszczano wyeksploatowanych częściach wyrobiska, podziemną komunikację zapewniały wąskie chodniki. Ich ściany licowano dużymi, płaskimi płytami kamienia przed gruzem lub rumoszem. Wydobywany surowiec był najwyższej jakości.

Roman Adler



PODZIĘKOWANIA DLA STRONY INTERNETOWEJ OSHA VECTORS, OHOTOS AND PSD FILES [HTTPS://WWW.FREEPIK.COM/SEARCH?FORMAT=SEARCH&LAST_FILTER=SELECTION&LAST_VALUE=1&QUERY=OSHA&SELECTION=1](https://www.freepik.com/search?format=search&last_filter=selection&last_value=1&query=osha&selection=1)



NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP



SEKA Spółka Akcyjna, ul. Zabraniecka 78, 03-872 Warszawa
tel. 22 517 88 88, email: seka@seka.pl
Oddziały: Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wlkp.,
Katowice, Kielce, Koszalin, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole,
Poznań, Rzeszów, Szczecin, Warszawa, Wrocław