

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 2 (90)

kwiecień-maj-czerwiec 2022 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z ŻYCIA STOWARZYSZENIA	- str. 3
- Podnosimy poprzeczkę dla naszych celów	- str. 3
OPINIE I UWAGI STOWARZYSZENIA W KONSULTACJACH PUBLICZNYCH.....	- str. 7
- Opinia do projektu rozporządzenia w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym	- str. 7
- Uwagi do projektu rozporządzenia w sprawie statystycznej karty wypadku ..	- str. 9
- Konsultacje publiczne projektu rozporządzenia MRiPS w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy	- str. 10
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA.....	- str. 12
- Życzenia z okazji Dnia Metalowca i Hutnika	- str. 12
- Spotkanie w Radzie Okręgu FZZ Metalowców i Hutników w Polsce	- str. 12
- Zaproszeni na Wielką Galę Rzemieślniczą	- str. 13
- 48 edycja Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy	- str. 13
- Walne Zebranie Wyborcze Stowarzyszenia Ochrony Pracy Oddział Katowice	- str. 14
- Komunikat XV/2022 Międzyresortowej Komisji d/s NDS i NDN Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy	- str. 16
- Nowe wykazy norm zharmonizowanych	- str. 17
CIEKAWY WYDARZENIA.....	- str. 17
- "Kultura bezpieczeństwa - wspólna sprawa"	- str. 17
- GIP i SOP na Europejskim Kongresie Gospodarczym w Katowicach	- str. 19
- Kultura pracy a gospodarka i polityka	- str. 20
- Granice wpływu polityki na prawo i konsekwencje - prof. Marian Liwo	- str. 20



STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Pacy 37 04-386 Warszawa

tel. 022 517 88 06 lub 022 517 88 37

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl

Spis treści (c.d.)

- Profesor Marian Liwo	- str. 24
- Z problemów praktyki inspektora pracy. Co to jest wynagrodzenie minimalne	- str. 25
Nowe lub znowelizowane przepisy z dziedziny ochrony pracy	- str. 30
Kalendarium ochrony człowieka w środowisku pracy (kwiecień-maj-czerwiec) Kongres Bezpieczeństwa Pracy 1938 "Warsztat wytwórczy - ośrodkiem kultury pracy"	- str. 32
Słowniczek Inspektora BHP: I (cz. 4)	- str. 35



Strona główna O stowarzyszeniu Aktualności Oddziały Wydawnictwa Szkolenia Zgłoszenie Kontakt



MISJĄ STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY JEST KSZTAŁTOWANIE PROBLEMATYKI OCHRONY PRACY I BEZPIECZNYCH ZACHOWAŃ WŚRÓD SPOŁECZEŃSTWA

Przy Stowarzyszeniu działa Komisja Kwalifikacyjna 653 powołana przez Urząd Regulacji Energetyki

Prowadzone są szkolenia i nadawane są uprawnienia URE w pełnym zakresie eksploatacji i dozoru urządzeń energetycznych w grupach G1-
elektryczne, G-2 ciepłe, G3 - gazowe.

INFORMATOR OCHRONY PRACY - kwartalnik wydawany przez Stowarzyszenie Ochrony Pracy.
Konsultanci: Ryszard Celeda i Maciej Sekunda. Wydawca: Stowarzyszenie Ochrony Pracy. Redakcja
i skład: Roman Adler, tel. kom. 600 693 590. e-mail: romaquil@op.pl, roman.adler@sop.org.pl

Prenumerata na 2021 r.: roczna – 36 zł + 5% VAT

STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY, Zarząd Główny: Prezes – dr Tadeusz Sułkowski, Wice-
prezesa – dr Czesław Kowalczyk i mgr inż. Grzegorz Juraszek, Sekretarz ZG - mgr. Iwona Godlew-
ska, Członkowie ZG – prof. Marian Liwo i mgr inż. Krzysztof Galbarczyk; adres ZG SOP: 04-386
Warszawa, ul. Michała Pacy 37; www.sop.org.pl.

Kontakt: wtorki - wiceprezes Grzegorz Juraszek, tel. 22 517 88 06, e-mail: zg.sop@sop.org.pl.
Nr konta SOP: 12 1500 1878 1218 7005 7371 0000.

Adresy Oddziałów SOP: w **Katowicach** - Prezes Oddziału Marcin Krause, ul. Dąbrówki 16 A, 40-098
Katowice, tel. 517 644 383, marcin.krause@polsl.pl;

w **Lublinie** - Prezes Oddz. Ryszard Pietrzyk, ul. Turystyczna 9, 20-207 Lublin, tel. 81 745 35 44;

w **Łodzi** - Prezes Oddz. dr Czesław Kowalczyk, ul. Szczecińska 74, 91-222 Łódź, tel. 606 224 170;

w **Rzeszowie** - Prezes Oddz. prof. Marian Liwo, tel. 662 010 098, marianliwo@wp.pl;

w **Poznaniu** - Prezes Oddz. Roman Jabłoński, tel. 602 158 187, roman.jablonski@sop.org.pl;

w **Toruniu** - Prezes Oddz. Sławomir Stocki, tel. 604 947 646, slawomir.stocki@sop.org.pl;

w **Szczecinie** - Prezes Oddz. Ewa Urbanek, tel. 501 307 262, ewa.urbanek@sop.org.pl;

w **Warszawie** - Prezes Oddz. Andrzej Krzywdziński, tel. 501 068 562, andrzej.krzywdzynski@sop.org.pl;

we **Wrocławiu** - Prezes Oddz. Marcin Paluszek, tel. 501 581 309, marcin.paluszek@sop.org.pl

PODNOSIMY POPRZECZKĘ DLA NASZYCH CELÓW

Szanowni Państwo, członkowie Stowarzyszenia Ochrony Pracy, zbliża się półrocze, co skłania do podzielenia się z Państwem informacjami dotyczącymi działalności zarządu głównego SOP oraz problemów czekających nas w drugiej połowie roku bieżącego lub w roku następnym.

Zadania realizowane w I półroczu

W warstwie merytorycznej należy w pierwszej kolejności wymienić kwestię opiniowania aktów prawnych z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, nadsyłanych do ZG SOP przez rządowe centrum legislacyjne. Otóż na skutek nieznanych nam bliżej zmian organizacyjnych we wspomnianym centrum, w początku tego roku przestały do nas wpływać projekty odpowiednich przepisów do zaopiniowania. Dopiero interwencja Pana Grzegorza Juraszka wiceprezesa ZG SOP potwierdziła nasze przypuszczenie, że w trakcie reorganizacji w centrum legislacyjnym, mówiąc kolokwialnie, zgubiono nas w rozdzielniku, co dzięki wspomnianej interwencji zostało naprawione. Wśród projektów przepisów opiniowanych przez nas ostatnio znalazły się m.in.:

- projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy,
- projekt rozporządzenia MGPIPS z dn. 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci,
- projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych,
- projekt zmiany rozporządzenia dotyczącego wykazu prac wzbronionych młodocianym.

Korzystając z okazji pragnę wyrazić podziękowania tym naszym członkom, którzy poświęcając swój czas wspierali zarząd SOP abyśmy mogli terminowo i na dobrym poziomie merytorycznym wywiązać się ze statutowego zadania opiniowania projektów aktów prawnych, opracowywania opinii prawnych. Szczególnie dotyczy to Pana Romana Jabłońskiego z Poznania oraz Pana Ryszarda Pietrzyka z Lublina. Dziękuję także Panu Krzysztofowi Galbarczykowi za aktywne włączanie się w prace Stowarzyszenia.

Istotne znaczenie dla naszego Stowarzyszenia, w tym także dla jego stabilności finansowej ma działalność funkcjonującej przy SOP, a powoływanej przez Urząd Regulacji Energetyki Komisji Kwalifikacyjnej ds. stwierdzania wymagań kwalifikacyjnych osób zajmujących się eksploatacją i dozorem urządzeń, instalacji i sieci energetycznych, którą na użytek wewnętrzny nazywamy potocznie komisją energetyczną. Wdrażane w roku bieżącym zmiany przepisów regulujących tryb powoływania i działalności komisji kwalifikacyjnych tego rodzaju jak nasza postawiły przed nami nowe wyzwania w związku z koniecznością sprostania wymogom znowelizowanych przepisów. Jesteśmy w trakcie realizacji tego złożonego procesu, który być może pociągnie za sobą potrzebę uzupełnienia statutu naszego Stowarzyszenia w sposób doprecyzowujący jego nazwę. Niewykluczone również, że wskutek zmiany przepisów nasza komisja kwalifikacyjna zostanie odwołana po czym będziemy musieli ponownie przeprowadzić całą procedurę związaną z jej ponownym powołaniem. Stąd przewidujemy, że prace związane z ww. kwestiami dotyczącymi funkcjonowania naszej komisji kwalifikacyjnej będą kontynuowane w drugiej połowie bieżącego roku.

Nawiązanie współpracy z ZUS

Na podstawie niemal 2-letnich doświadczeń działalności naszej komisji energetycznej w kooperacji z naszym członkiem wspierającym – spółką SEKA S.A. doszliśmy do wniosku, że nasza sytuacja finansowa pozwala nam obecnie na podjęcie inicjatyw, które z jednej strony charakteryzowałyby się walorami merytorycznymi, z drugiej zaś mogły służyć promocji naszego Stowarzyszenia w środowisku podmiotów i osób zajmujących się sprawami ochrony pracy.

Oferta adresowana do ZUS

Zakładając, że zainicjowanie współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych będzie sprzyjało rozwinięciu naszych inicjatyw, zwróciliśmy się pismem do kierownictwa Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS z propozycją współpracy, licząc, że możemy zaoferować ZUS nasze usługi merytoryczne, które będą finansowane z funduszu prewencji wypadkowej. Zakres przedstawionych propozycji obejmował:

- opracowywanie materiałów informacyjnych nt. prewencji wypadkowej oraz/lub kampanie służące tej prewencji z uwzględnieniem oczekiwań ZUS w odniesieniu do:

- branż
- grup zawodowych
- innych zakresów specyficznych,
- szkolenia specjalistyczne nt. prewencji wypadkowej dla pracodawców i kadry kierowniczej, profilowane wg. ewentualnych propozycji ZUS,
- usługi eksperckie w zakresie opiniowania projektów inwestycyjnych realizowanych przez pracodawców, pod względem ich związku z zagrożeniami na stanowiskach pracy i ryzykiem ich wystąpienia,
- sprawy ochrony pracy seniorów w zakresie materiałów informacyjnych i/lub szkoleń dla pracodawców i kadry kierowniczej dot. specyfiki prewencji wypadkowej w odniesieniu do tej grupy pracowników.

Spotkanie z przedstawicielami ZUS

W dniu 8 czerwca 2022 r. odbyło się spotkanie z kierownictwem Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS, reprezentowanym przez panią Elżbietę Dobrowolską – dyrektora oraz pana Bartosza Gaca – wicedyrektora tego departamentu. Ze strony SOP w spotkaniu brali udział pani Iwona Godlewska – p.o. sekretarza ZG SOP, pan Marek Maszewski – przedstawiciel członka wspierającego SOP, Dyrektor Działu Nadzoru Seka S. A. oraz piszący te słowa, jako przedstawiciel zarządu głównego SOP.

Na wstępie zaprezentowane zostało krótko Stowarzyszenie Ochrony Pracy jako interdyscyplinarne grono specjalistów działających na rzecz bezpieczeństwa pracy i praw pracowniczych, a szczególnie prewencji wypadkowej a także proponowany przez SOP zakres współpracy został poszerzony o dodatkowy punkt dotyczący zorganizowania przez SOP konkursu na opracowanie z zakresu prewencji wypadkowej.

Odnosząc się do oferty SOP w kwestii materiałów informacyjnych, kampanii lub szkoleń dotyczących prewencji wypadkowej przedstawiciele ZUS wyjaśnili, że szkolenia i kampanie informacyjne pozostają w gestii oddziałów ZUS i ich zlecenie podlega procedurze zamówień publicznych, zaś materiały informacyjne powstają w centrali ZUS jako wydawnictwa własne. Wynika stąd wniosek, że na szczeblu centralnym brak przesłanek do współpracy w omawianym zakresie z zarządem głównym SOP. Nie wyklucza to natomiast, że oddziały terenowe SOP pozostając w kontakcie z oddziałami ZUS mogą aplikować w ramach wspomnianych procedur o pozyskania zlecenia na wykonanie opracowań o określonym zakresie tematycznym, dotyczącym np. opracowania analizy w zakresie wypadkowości.

Co się tyczy opiniowania projektów inwesty-

cyjnych dofinansowywanych przez ZUS wyjaśniono nam, że tryb i zasady opiniowania tych projektów wynikają z zapisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – Rozdział 5 „Zasady finansowania prewencji wypadkowej” (Dz.U.2019.0.1205). Przepis ten zawiera zapis, że ww. projekty inwestycyjne opiniuje „Instytut”.

Z informacji uzyskanych od przedstawicieli ZUS wynika, że wyznaczonym w ww. ustawie „Instytutem” jest Centralny Instytut Ochrony Pracy, który typuje osoby uprawnione do opiniowania ww. projektów inwestycyjnych przez przyznawanie im tzw. certyfikatów kompetencji (aktualna lista certyfikowanych obejmuje 47 osób).

Wyraziliśmy zdziwienie rozwiązaniem, które de facto tworzy monopol wyznaczonej jednostki publicznej w obszarze, który nie podlega monopolowi państwowemu. Z informacji uzyskanych od przedstawicieli ZUS wynika, że jest pewien niewielki margines pozwalający na włączenie innego niż CIOP wykonawcy opiniowania wspomnianych projektów inwestycyjnych. Jako Stowarzyszenie wyraziliśmy zainteresowanie możliwością przetestowania tej procedury w celu zlecenia opiniowania projektu inwestycyjnego przedstawicielowi SOP. Zamierzamy ten wątek kontynuować na dalszych etapach współpracy z ZUS.

Ochrona pracy seniorów

Oferta SOP dotyczyła materiałów informacyjnych oraz szkoleń dla pracodawców i kadry kierowniczej dotyczących specyfiki prewencji wypadkowej w odniesieniu do tej grupy pracowników. Zwróciliśmy uwagę, że przepisy prawa regulują sprawy ochrony pracy pracowników młodocianych natomiast brak odpowiednich uregulowań, a w praktyce również wiedzy w kwestii prewencji wypadkowej, jaką należy stosować w odniesieniu do możliwości psychofizycznych tej specyficznej grupy pracowników, szczególnie, że problem staje się coraz bardziej aktualny i będzie nabierał znaczenia w związku z jednokierunkową tendencją procesów demograficznych w naszym kraju.

Z informacji przedstawicieli ZUS wynikało, że DPiR zajmuje się głównie rehabilitacją seniorów, zaś problemami sprawności psychofizycznej seniorów zajmuje się głównie Instytut Spraw Socjalnych w związku z czym nie są one zlecane na zewnątrz.

Inicjatywa konkursu na prace dyplomowe dotyczące prewencji wypadkowej.

Przedstawiono gościom wstępne założenia konkursu na prace dyplomowe, licencjackie i ma-

gisterskie. adresowanego do młodzieży szkół średnich i wyższych pod roboczym tytułem „Zastosowanie rozwiązań innowacyjnych w praktyce prewencji wypadkowej”.

Konkurs w ogólnych założeniach ma nawiązywać do wcześniejszych doświadczeń SOP sprzed lat, czyli konkursu na prace magisterskie i dyplomowe w zakresie ochrony pracy. Był to konkurs o profilu dość ogólnym pod względem merytorycznym, gdyż obejmował całą sferę ochrony pracy i to w dowolnym ujęciu. Mając na uwadze poprzednie doświadczenia, planowana obecnie inicjatywa SOP, mająca charakter cykliczny, czyli realizowana w cyklu rocznym lub dwuletnim będzie oparta na precyzyjnie wyprofilowanych kryteriach obejmujących trzy główne człony stanowiące przedmiot oceny a zarazem ukierunkowujące autorów przyszłych prac konkursowych:

- innowacyjność proponowanych rozwiązań, wynikająca np. z zastosowania technik informatycznych w miejsce tradycyjnych
- prewencyjny charakter przedstawionego rozwiązania przez identyfikację, redukcję lub eliminację zagrożenia wypadkowego
- możliwość praktycznego zastosowania tego rozwiązania.

Ponadto konkurs w swym zamyśle zmierza do jak najdalej idącej otwartości, ze względu na umożliwienie uczestnictwa w nim jak najliczniejszego grona młodzieży, nawiązując tym samym do konkursu otwartego a zarazem do koncepcji *croud sourcingu*, czyli swoistej burzy mózgów realizowanej przez dużą populację.

Atutem konkursu opartego na powyższych założeniach jest fakt, że wśród licznych konkursów z dziedziny szeroko pojętej ochrony pracy, organizowanych przez różne instytucje, a szczególnie przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, żaden nie pokrywa się z zakresem merytorycznym powyższej koncepcji. Jednocześnie zawarty w profilu konkursu aspekt prewencji wypadkowej koresponduje znakomicie z merytorycznym zakresem kompetencji Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS.

Potencjalna płaszczyzna współpracy SOP–ZUS

Przedstawiciele ZUS po zapoznaniu się z propozycjami SOP odnośnie przyszłej współpracy uznali planowany przez SOP konkurs za najbardziej odpowiednie i rokujące powodzenie pole przyszłej współpracy z SOP.

Zadeklarowali pomoc i wsparcie w przygotowaniu konkursu, które może dotyczyć:

- objęcia konkursu patronatem,

- pomoc w zakresie zapewnienia medialności projektu,

- konsultacji w sprawach organizacji konkursu w oparciu o doświadczenia ZUS z organizacji konkursów własnych,

- udziału przedstawicieli ZUS w pracach komisji oceniającej,

- dofinansowania nagród w wysokości 10% – nie więcej niż 20 tys. zł.

Dla spełnienia wymogów formalnych, szczególnie w sprawach patronatu i dofinansowania SOP złoży w odpowiednim czasie do ZUS stosownie wnioski na drukach zamieszczonych na stronie internetowej ZUS.

Ponadto ustalono, że strony będą się informowały wzajemnie o zamierzeniach dotyczących prewencji wypadkowej. Intencją SOP jest aby współpraca zainicjowana spotkaniem w dniu 8 czerwca 2022 r. zaowocowała także promocją pozytywnego wizerunku ZUS i Departamentu Prewencji i Rehabilitacji.

Zadania na II półrocze i perspektywę dalszą

Z powodów wyjaśnionych we wstępnej części niniejszego opracowania szczególną staranność będziemy musieli wykazać w sprawach spełnienia, w zakresie niezbędnym, wymogów dotyczących dalszej działalności naszej komisji energetycznej. Jeśli potwierdzą się nasze przewidywania, może z tym być związana potrzeba wprowadzenia do statutu SOP zapisu stwierdzającego, że nasza organizacja jest stowarzyszeniem naukowo-technicznym. Oczywiście jeśli będziemy taką zmianę zrealizować poddamy ją uprzednio konsultacji prawnej. Ponadto jeśli okoliczności pozwolą podejmiemy starania dla rozszerzenia składu naszej komisji energetycznej do górnej granicy wynikającej z przepisów. Dotychczas pieczę nad kwestiami proceduralnymi dotyczącymi działalności komisji energetycznej sprawuje Pan Grzegorz Juraszek – wiceprezes SOP oraz Pan Jarosław Pałasz – Przewodniczący tejże komisji, którym pragnę za ich sumiennność w wypełnianiu tego niełatwego zadania podziękować i wyrazić przekonanie, że rzetelnie i niezawodnie przeprowadzą dalsze postępowania proceduralne dotyczące naszej komisji energetycznej.

Walne zebranie członków Stowarzyszenia i wybory nowych władz

Od ostatniego walnego zebrania nazbierało się jeszcze więcej, oprócz wymienionej powyżej spraw wymagających wprowadzenia zmian do naszego statutu lub po prostu jego aktualizacji. Pełniącą obowiązki Sekretarza zarządu, Pani Iwona Godlewska prowadzi listę tych spraw lecz jeśli członkowie

mają przemyslenia w jakich kwestiach jest požądane by nasz statut udoskonalic, to będziemy wdzięczni za skierowanie do niej stosownych propozycji za pośrednictwem prezesów oddziałów terenowych Stowarzyszenia. Wszystkie propozycje zostaną przeanalizowane przez zarząd a te, przyjęte wstępnie do realizacji, przekazane do konsultacji prawnych. Liczymy w tej kwestii na wsparcie ze strony Pana Ryszarda Celedy – honorowego prezesa oraz Pana prof. Mariana Liwo – wiceprezesa SOP.

Okres pandemii uniemożliwiał dotąd zwołanie walnego zebrania, obecnie wszystko wskazuje, że po wakacjach, a praktycznie biorąc w IV kwartale będzie to wreszcie możliwe. Trzeba jednak mieć na względzie, że od ostatniego walnego zebrania nasze Stowarzyszenie znacznie się rozrosło, jeśli idzie o liczbę członków. Stanowi to przedmiot naszej satysfakcji, by nie powiedzieć dumy, jednak w kwestii organizacji takiego zebrania, a wyborów nowych organów statutowych w szczególności, stawia przed nami wyzwania o skali z jaką nie mieliśmy konieczności dotychczas się mierzyć. Problem dotyczy przede wszystkim dwu spraw. Z jednej strony kosztów tego przedsięwzięcia, z drugiej spełnienia wymagań statutowych w sposób zapewniający ważność przyjętych postanowień i dokonanych wyborów. Do tej pory, ze względu na konieczność nader oszczędnego wydatkowania naszych środków finansowych, organizowaliśmy walne zebrania w trybie niskobudżetowym, czyli korzystając z lokalu udostępnianego przez naszego członka wspierającego oraz ponosząc relatywnie niewielkie koszty cateringu i zwrotu kosztów podróży dla uczestników. Obecnie dotrzymanie wymagań wynikających ze statutu, przede wszystkim w odniesieniu do przyjmowania uchwał, a szczególnie wyboru nowych władz Stowarzyszenia wymagało by wynajęcia sali, a ponadto poniesienia znacznie większych kosztów związanych z bezpośrednim uczestnictwem członków Stowarzyszenia w zebraniu oraz ich kosztami podróży.

Alternatywę rozważaną wstępnie przez zarząd w kwestii organizacji walnego zebrania stanowi przeprowadzenie tego zebrania w trybie zdalnym, czyli niemal lub całkowicie bezkosztowo. Sprawa wyboru wariantu organizacyjnego będzie rozpatrywana na najbliższym posiedzeniu zarządu SOP, poszerzonego o udział prezesów oddziałów terenowych Stowarzyszenia. Oczekujemy, że prezesi oddziałów znając i rozumiejąc powyższy dylemat przedstawią opinie co do najlepszego rozwiązania, przedyskutowane uprzednio ze swoimi członkami. Być może przedstawią też pomysły innych rozwiązań strony organizacyjnej walnego zebrania SOP.

Projekt Konkursu inicjatywa o dużym znaczeniu dla SOP

Na tą inicjatywę należy spojrzeć przede wszystkim przez pryzmat celów jakie chcemy osiągnąć. Na pierwszym miejscu znajdzie się więc zapewne cel statutowy jakim jest wpływanie na rozwój polskiej ochrony pracy, a mówiąc ściślej bezpieczeństwa pracy, którego prewencja wypadkowa winna być jednym z dominujących elementów.

Na drugim miejscu jako równorzędny cel jawi się promocja naszego Stowarzyszenia i jego pozycji w środowisku instytucji i osób związanych z zagadnieniami wypadkowości zarówno zawodowej jak i publicznej.

Realizacja powyższych celów warunkowana będzie w znacznym stopniu merytorycznymi efektami konkursu w postaci wartościowych pomysłów zawartych w nagradzanych pracach konkursowych, jak również rangą pozyskanych do współpracy partnerów, czyli patronów i sponsorów. Niemale znaczenie powinien mieć też cel związany z motywowaniem młodej generacji do zainteresowania tematyką prewencji wypadkowej i wysiłku intelektualnego wnoszącego innowacyjne spojrzenie na to zagadnienie.

Zawarta powyżej lista celów ma charakter otwarty i może być uzupełniona o takie sprawy jak nabywanie przez SOP doświadczenia w pozyskiwaniu sponsorów lub umiejętności realizowania przedsięwzięć we współpracy z innymi podmiotami. Jedno jest pewne. Przedsięwzięcie musi być bardzo dobrze przemyślane i przygotowane aby wykluczyć sytuację, że mimo nakładu pracy i środków finansowych będziemy zawiedzeni bilansem zysków i strat.

Dokumentem o zasadniczym znaczeniu dla powodzenia każdego konkursu jest regulamin konkursowy, który musi umiejętnie łączyć aspekty merytoryczne z prawnymi i organizacyjnymi. W naszym przypadku powinien on określać między innymi:

- informacje o organizatorze konkursu, celu, organizacji (terminach, etapach)
- i kapitule konkursu,
- wymogi formalne dotyczące uczestników i prac konkursowych,
- podlegający ocenie zakres merytoryczny prac konkursowych,
- kryteria oceny,
- nagrody/wyróżnienia i bonusy z nimi związane,
- kwestie własności intelektualnej wobec prac nagrodzonych/wyróżnionych,
- sprawy ochrony danych osobowych

Do ustalenia pozostaje na jakim etapie należy ogło-

sić: - skład komisji konkursowej, - patronat nad konkursem, - sponsorów.

Zagadnienia powyższe będziemy rozważali na najbliższych posiedzeniach zarządu SOP, by nasza decyzja o ogłoszeniu konkursu była oparta na rzeczowej ocenie samego pomysłu jako takiego oraz możliwości wykonawczych Stowarzyszenia.

Oczywiście, jeśli zarząd Stowarzyszenia podejmie decyzję pozytywną w sprawie organizowania konkursu, zwrócimy się do Głównego Inspektora Pracy o objęcie naszej inicjatywy patronatem.

Kończąc wątek konkursu zachęcam Państwa do przedyskutowania w oddziałach przedstawionych tu w zarysie założeń dotyczących tej naszej nowej idei. W szczególności interesują nas Wasze opinie lub stanowiska na temat:

- do których potencjalnych partnerów jako patronów i/lub sponsorów należało by się jeszcze zwrócić,
- czy w naszym gronie członkowskim są osoby wyrażające gotowość zaangażowania się w prace związane z konkursem, np. w składzie komisji konkursowej lub kapitule; chodzi szczególnie o osoby mające jakieś doświadczenie z tego rodzaju przedsięwzięciami,
- jaki powinien być Państwa zdaniem poziom nagrody głównej by oddziaływał motywująco na potencjalnych uczestników wartościowych merytorycznie prac konkursowych,
- czy lepiej aby nasze Stowarzyszenie podjęło inicjatywę konkursu indywidualnie, pozostawiając sobie na przyszłość możliwość zaproszenia do współpracy innego podmiotu jako współorganizatora, czy odwrotnie, lepiej rozpoczynać od razu wspólnie z wybranym podmiotem,

- jakie mają Państwo pomysły na jak najszerze a zarazem niekosztowne dotarcie z informacją o naszym konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych uczestników,

Oczekujemy, że prezesi oddziałów Stowarzyszenia przybędą na powakacyjne posiedzenie zarządu SOP zainspirowani nowymi pomysłami i informacjami, w kwestiach poruszonych w niniejszej publikacji.

Jak Państwo widzicie, stawiamy przed naszym Stowarzyszeniem ambitne plany i od decyzji podjętych, przez zarząd wraz z prezesami oddziałów, zależy czy poprzeczkę ułożymy we właściwym miejscu, ani za wysoko, ani za nisko.

Tymczasem życzę Państwu udanych wakacji i bardzo dobrego wypoczynku letniego.

dr Tadeusz Sułkowski
Prezes Zarządu Głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy



Opinie i uwagi Stowarzyszenia w konsultacjach publicznych

Opinia do projektu rozporządzenia w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym

Sekretarz Zarządu Głównego Stowarzyszenia, Iwona Godlewska przygotowała i wysłała do projektodawcy opinię do projektu rozporządzenia Rady Ministrów

w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków zatrudnienia przy niektórych z tych prac. Poniżej publikujemy treść opinii.

Warszawa, 21 czerwca 2022 r.

SOP/23/2022/W

Opinia do projektu rozporządzenia RM w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków zatrudnienia przy niektórych z tych prac

Tekst rozporządzenia

§ 4. 1 Po słowie „z braku „ - dopisać „wiedzy i ”

§ 4. 2

Przepis wymagający, by ocenę ryzyka ”dokonywał i potwierdzał” pracownik służby bhp, powoduje konflikt z rozporządzeniem w sprawie służby bhp, ponieważ zadanie to nie zostało wymienione wśród obowiązków tej służby (§ 2.1), a § 2.2 tego przepisu zabrania obciążania służby zadaniami spoza tej zamkniętej listy.

Zgodnie z § 39 i 39a ogólnych przepisów bhp do obowiązków pracodawcy należy przeprowadzanie i dokumentowanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami. Pracodawca zgodnie z kp nie ma prawa delegować odpowiedzialności w zakresie bhp, a taką rolę spełniałoby to "potwierdzenie".

W zapisie używa się sformułowania "pracownika służby bhp" co sugeruje, że jest to pracownik etatowy. Jest to wymóg niezgodny z zapisami Dyrektywy Wspólnot Europejskich z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników miejscu pracy (89/392/EWG) i przepisów wydanych na tej podstawie.

Określenie "pracownik służby bhp" należy zamienić na "specjalista bhp".

Załącznik nr 1.

I. PRACE ZWIĄZANE Z NADMIERNYM WYSIŁKIEM FIZYCZNYM, WYMUSZONĄ POZYCJĄ CIAŁA ORAZ ZAGRAŻAJĄCE PRAWIDŁOWEMU ROZWOJOWI PSYCHICZNEMU.

Punkt I. 1. – Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

Podpunkt 4 - wątpliwość budzi dopuszczalna wartość obciążenia dla młodocianych kobiet (60% wartości obciążenia dla kobiet), jeżeli dla młodocianych mężczyzn określono 40% dopuszczalnej wartości obciążenia dla mężczyzn.

Zapis określający procentowo dopuszczalne obciążenie jest mało czytelny ponieważ wymaga przeliczeń z innego przepisu. Bardziej czytelne i zrozumiałe dla zainteresowanych byłoby określenie dopuszczalnych norm dźwignia i przewożenia przedmiotów dla młodocianych kobiet i młodocianych mężczyzn.

II. PRACE W NARAŻENIU NA SZKODLIWE DZIAŁANIE CZYNNIKÓW CHEMICZNYCH, PYŁOWYCH, FIZYCZNYCH I BIOLOGICZNYCH.

Punkt II. 1 – Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłowych

Podpunkt 2 – należy wymienić przepisy wydane na podstawie przywołanego artykułu Kodeksu pracy (art. 222 § 3).

Pominięto prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów (zwłókniające, drażniące, uczulające, rakotwórcze i mutagenne). Niezależnie od przywołanego przepisu należy wymienić konkretne pyły, których działanie jest dobrze znane - azbest, krzemionka, pył drzewny itp. Przepis będzie bardziej czytelny dla zainteresowanych.

Punkt II. 2 – Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

Podpunkt 1 – należy wymienić przepisy wydane na podstawie przywołanego artykułu Kodeksu pracy (art. 228 § 3).

Podpunkt 10 – należy wymienić szczególne prace przy których nie wolno zatrudniać młodocianych w podwyższonej temperaturze - oddziaływanie otwartego źródła promieniowania - prace w hutach metali przy spiekaniu, walcowaniu, wytapianiu, w hutach szkła, wypalanie dolomitu, prace z gorącym asfaltem, obsługa pieców piekarniczych itp. Są to bardzo konkretne informacje i przepis staje się bardziej czytelny dla zainteresowanych.

Podpunkt 11 – należy wymienić szczególne prace przy których nie wolno zatrudniać młodocianych w obniżonej temperaturze - prace w chłodniach, zamrażalnicach, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie, nawadnianiu itp. Są to bardzo konkretne informacje i przepis staje się bardziej czytelny dla zainteresowanych.

Punkt II. 4 – Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Podpunkt 1 - należy wymienić przepisy wydane na podstawie przywołanego artykułu Kodeksu pracy (art. 222¹ § 3).

Podpunkt 3 – należy wymienić przykłady grup rozpoznanych alergenów pochodzenia zwierzęcego – wydaliny, sierść, roztocza, łupież zwierząt hodowlanych, pierze ptaków, maczka rybna. Są to bardzo konkretne informacje i przepis staje się bardziej czytelny dla zainteresowanych.

III. PRACE STWARZAJĄCE ZAGROŻENIA WYPADKOWE

Punkt 1. - Prace podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów.

Podpunkt d) – dopisać „mieleniem mięsa”.

Podpunkt g) – dopisać „i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża niebezpieczeństwem obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu”.

Podpunkt h) – doprecyzować o jakie konkretnie prace chodzi - obsługa pilarek łańcuchowych elektrycznych, mechanicznych, tarczowych, traków, maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału.
Punkt 10. – Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości
Z tytułu punktu proponujemy wykreślić słowa ”grożące upadkiem z wysokości”
Pominięto prace w niedostatecznym oświetleniu

Załącznik 2

II. PRACE W NARAŻENIU NA SZKODLIWE DZIAŁANIE CZYNNIKÓW CHEMICZNYCH, PYŁOWYCH, FIZYCZNYCH I BIOLOGICZNYCH.

Punkt 1 Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłów

Podpunkt b)- jak można uzyskać opinię lekarza o braku przeciwwskazań dla konkretnej osoby do wykonywania prac przy substancjach, ich mieszaninach i pyłach wskazujących działanie uczulające na drogi oddechowe lub skórę jeżeli testy alergiczne są odpłatne i nie wykonuje się ich nawet dla studentów wydziałów chemii wyższych uczelni.

Punkt 3 Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Podpunkt 1 – zakłada prace do 6 godzin na dobę, jest chyba zbyt dużo biorąc pod uwagę, że normalna zmiana robocza w placówkach służby zdrowia wynosi 7godzin na dobę (z wyłączeniem personelu ”białego” pracującego w systemie dyżurów).

Podpunkt 4 – uwaga taka sama jak w podpunkcie b, punktu poprzedniego.

III. PRACE STWARZAJĄCE ZAGROŻENIA WYPADKOWE

Punkty 1,2,3,4,5,6,7, 9 f),g) - należy określić czas pracy młodocianych w wymiarze dobowym lub tygodniowym, tym bardziej, że niektóre z wymienionych prac można określić jako wymagające znacznego wysiłku fizycznego.

Uwagi ogólne

W rozporządzeniu wymienia się kilka tematów, z którymi młodociany musi zostać zapoznany. Brak jednak określenia formy i sposobu dokumentowania tych szkoleń.

W przypadku zatrudniania młodocianego na umowę o pracę może się to odbywać w trakcie instruktażu ogólnego bhp, jednak w przypadku zleceniobiorców potwierdzanie dopełniania tego obowiązku może stwarzać problem.

I. Godlewska
Sekretarz SOP

Uwagi do projektu rozporządzenia w sprawie statystycznej karty wypadku

Warszawa 18 maja 2022 r.

Uwagi do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie statystycznej karty wypadku

I. Do treści projektu rozporządzenia – uwag nie zgłaszamy.

II. Załącznik Nr 1 - Statystyczna Karta Wypadku - Część I

1) Mamy liczne przykłady, że – szczególnie Małe i rzadziej Średnie Przedsiębiorstwa - mają kłopot z wypełnieniem poz. X1, X2, X3, a mające regon – z przejściem do poz. 1.

Często bywało tak, że zakład posiadający regon wypełniał – dla świętego spokoju – pozycje z X1, X2, X3 niezależnie od statusu jednostki.

Aby ułatwić „poszukiwanie” poz. 1 i dalszych proponujemy, aby podtytuły „Poszkodowany”, „Skutki wypad-

ku(...)" i „Wypadek i jego przebieg” usytuować graficznie pośrodku - analogicznie jak tytuł „Rodzaje informacji”.

2) W zakończeniu brak podpisu (co, przy wersji elektronicznej, uważamy za słuszne), ale dopuszczając dla zakładów do 5 osób formę papierową należałoby tego podpisu wymagać.

III. Załącznik Nr 2 Objasnienia, kwalifikacje i oznaczenia kodowe do wypełnienia statystycznej karty wypadku Z-KW.

Zdajemy sobie sprawę, że Karta jest już bardzo rozbudowana, niemniej jednak proponujemy wziąć pod uwagę propozycje:

1) W Poz. 04 należałoby uwzględnić osoby zatrudnione na kontraktach. Stanowią coraz liczniejszą grupę a zgodnie z ustawą (Dz. U. 2017 poz. 1778) podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu.

2) W Poz. 08 – rodzaj urazu – proponujemy wyszczególnić oparzenia termiczne łukiem elektrycznym (z podaniem napięcia oraz wartości prądu i określeniem stałego lub przemiennego). Uzyskane dane pozwoliłyby określić, przy jakim napięciu i rodzaju prądu najczęściej dochodzi do wypadków.

3) Poz. 18 kod 011 – dopisać: laboratorium.

4) W Poz. 19 kod 20 – proponujemy uwzględnić budowle liniowe (gazociągi, rurociągi z węglowodorami, ciepłociągi, linie i trakcje elektroenergetyczne, linie kablowe nadziemne i podziemne itp.) z uwagi na zagrożenie wystąpienia wypadków zbiorowych.

5) W Poz. 26 kod 0501 – wyszczególnić w nawiasie generatory elektrowni wiatrowych i panele fotowoltaiczne.

Z poważaniem
Grzegorz Juraszek
wiceprezes

Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Konsultacje publiczne projektu rozporządzenia MRiPS w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy

Gwoli wyjaśnienia: w końcu kwietnia 2022 r. Wydział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej rozesłał do konsultacji publicznych projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy wraz z projektem (numer projektu w wykazie:72) wraz uzasadnieniem i oceną skutków regulacji. Jednym z adresatów był Zarząd Główny Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

W uzasadnieniu Ministerstwa do projektu podano, że „zgodnie z upoważnieniem ustawowym zawartym w art. 237 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.) ustawodawca zobowiązał ministra właściwego do spraw pracy do określenia, w drodze rozporządzenia, wzoru statystycznej karty wypadku przy pracy, z uwzględnieniem danych dotyczących pracodawcy, poszkodowanego, wypadku przy pracy, a także jego skutków oraz sposobu i terminu jej sporządzania i przekazywania do właściwego urzędu statystyczne-

go.

Projektowane rozporządzenie stanowi wykonanie ww. upoważnienia i zastąpi dotychczasowe przepisy w tym zakresie, tj. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. poz. 80, z późn. zm.).

Głównym celem wydania nowego rozporządzenia jest dostosowanie jego przepisów do obowiązujących norm statystycznych zawartych w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 349/2011 z dnia 11 kwietnia 2011 r. w sprawie wykonania, w odniesieniu do statystyk dotyczących wypadków przy pracy, rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1338/2008 w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy (Dz. Urz. UE L 97 z 12.04.2011, str. 3). Zgodnie z powyższym, nomenklatura stosowana w projektowanym rozporządzeniu powinna być zgodna z ww. rozporządzeniem UE.

Zmiany przewidziane w projektowanym

cie wykonawczym, w stosunku do obecnie obowiązującego rozporządzenia z dnia 7 stycznia 2009 r. wynikają jednak przede wszystkim z potrzeby ujednolicenia zbieranych danych, dotyczących wypadków przy pracy z normami Europejskiej Statystyki w Zakresie Wypadków przy Pracy (European Statistics on Accidents at Work – ESAW). ESAW jest systemem rejestrowania danych dotyczących wypadków przy pracy prowadzonym w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE) i koordynowanym przez Eurostat (Europejski Urząd Statystyczny), do którego kraje członkowskie przekazują dane o wypadkach przy pracy w ramach metodyki ESAW. W większości krajów UE statystyki dotyczące wypadków przy pracy są w pełni dostosowane do wytycznych ESAW, co umożliwia porównywanie danych o wypadkach przy pracy w skali UE oraz ułatwia analizę tych danych.

W załączniku nr 1 do rozporządzenia zmieniono wzór statystycznej karty wypadku Z-KW dostosowując go do potrzeb Głównego Urzędu Statystycznego. Skorygowano pozycję nr 6 z uwagi na częsty problem, który ma miejsce przy wypełnianiu statystycznej karty wypadku Z-KW „Staż na zajmowanym stanowisku pracy w zakładzie pracy”. Z obserwacji wynika, że w większości przypadków staż pracy podawany jest błędnie, tj. od początku kariery zawodowej poszkodowanego, a nie na zajmowanym stanowisku pracy w zakładzie pracy (na którym doszło do wypadku).

Ponadto, w związku z pandemią i pojawieniem się nowego trendu związanego z wykonywaniem przez pracowników pracy w formie zdalnej (wg aktualnych prognoz trend ten będzie się utrzymywał także po pandemii), na potrzeby statystyki krajowej w załączniku nr 1 wprowadzono dodatkową informację o wykonywaniu przez poszkodowanego pracy w formie zdalnej. Ma to na celu pozyskanie danych o ewentualnych wypadkach, które wydarzyły się w związku z wykonywaniem pracy zorganizowanej w formie zdalnej.

Zmiany dokonane w załączniku nr 2 do rozporządzenia mają głównie charakter techniczny, wynikający z potrzeby dostosowania oznaczeń kodowych do wytycznych zawartych w metodyce ESAW. Pozostałe zmiany w stosunku do obecnie obowiązującego rozporządzenia mają charakter dostosowujący do sformułowań obecnie używanych w branży związanej ze statystyką (np.: w załączniku nr 2 zastosowanie wyrazu „pozycja” zamiast wyrazu „pytanie”).

Pozostałe zmiany w stosunku do dotychczas

obowiązującego rozporządzenia mają charakter korekt redakcyjnych, np. zmiana odniesień do tytułów aktów wykonawczych na odesłania do delegacji ustawowych, tak aby zmieniające się przepisy nie wpływały na czytelność projektowanego rozporządzenia.

Przewiduje się wejście w życie projektowanego rozporządzenia z dniem 1 stycznia 2023 r.”

W reakcji na rozesłane z ministerstwa zaproszenie do konsultacji publicznych do redakcji „Informatora” dotarł e-mail, w którym swoje uwagi sformułował jeden z doświadczonych inspektorów pracy.:

„Jeśli chodzi o moje uwagi odnośnie zmiany przedmiotowego rozporządzenia, to mam jedynie na myśli poniższe: nie rozumiem, dlaczego w załączniku nr 2 (Objaśnienia, klasyfikacje i oznaczenia kodowe do wypełnienia statystycznej karty wypadku Z-KW) do pracujących nie zalicza się osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (nie pamiętam na obecną chwilę, czy i jak w „starej” karcie podchodzono do tej sprawy). Np. inspektor pracy podczas kontroli sprawdza ich szkolenia bhp, badania lekarskie, zapoznanie z ryzykiem zawodowym, zgłoszenia do ZUS itp.

W załączniku nr 1 do rozporządzenia zmieniono wzór statystycznej karty wypadku Z-KW dostosowując go do potrzeb Głównego Urzędu Statystycznego. Skorygowano pozycję nr 6 z uwagi na częsty problem, który ma miejsce przy wypełnianiu statystycznej karty wypadku Z-KW „Staż na zajmowanym stanowisku pracy w zakładzie pracy”. Z obserwacji wynika, że w większości przypadków staż pracy podawany jest błędnie, tj. od początku kariery zawodowej poszkodowanego, a nie na zajmowanym stanowisku pracy w zakładzie pracy (na którym doszło do wypadku). To w takim razie może i powinna w karcie znaleźć się jeszcze rubryka „zawód wyuczony”, w celu skonfrontowania tej informacji z okolicznościami wypadku.

Może czepiam się Robert”.

Dla kontrastu - jak wygląda czepianie się - opinia, jaką w tej sprawie do minister Marleny Małag skierował Związek Pracodawców „Polska Miedź”.

Po kurtuazyjnym stwierdzeniu, że ZPPM pozytywnie ocenia fakt przygotowania przez Ministra tego projektu, konkluzja przygotowana „na podstawie ekspertyz i opinii pochodzących od podmiotów członkowskich” ZPPM jest następująca: „Proponowane rozwiązania są tylko zmianami technicznymi. Nie wprowadzają uproszczeń dla wypełniającego kartę wypadków. W dalszym ciągu jest ona skompli-

kowane. Wypełnienie jej wymaga dużego doświadczenia, umiejętności interpretacji i sprawnego poruszania się w przepisach. W tym miejscu należy postawić pytanie, dlaczego nie uproszczono i zmniejszono ilości wypełnionych punktów, tak

jak to zrobiono w rocznym sprawozdaniu Z-10 o warunkach pracy. Zaproponowany we wskazanym dokumencie kierunek jest słuszny, ponieważ należy upraszczać procedury a nie je utrudniać.”

Oprac. ARo

Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

Życzenia z okazji Dnia Metalowca i Hutnika

Z okazji Dnia Metalowca i Hutnika Prezes Oddziału w Katowicach Stowarzyszenia Ochrony Pracy w Katowicach Krzysztof Galbarczyk na ręce Piotra Kursatzky'ego, Wiceprzewodniczącego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce oraz Stanisława Młynarczyka, Przewodniczącego Rady Okręgu w Katowicach Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce przekazał dla wszystkich członków Fe-

deracji, szczególnie Okręgu w Katowicach wyrazy uznania dla dotychczasowej działalności w dziedzinie ochrony pracowników w środowisku pracy. W imieniu Zarządu Oddziału życzył dalszych sukcesów w obronie praw pracowniczych, udanych negocjacji z pracodawcami oraz powodzenia tak w działalności związkowej, jak i w życiu osobistym.

KaGieiRA

Spotkanie w Radzie Okręgu FZZ Metalowców i Hutników w Polsce

Dnia 5 kwietnia 2022 r. w katowickiej siedzibie Rady Okręgu Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce doszło do - opóźnionego ze względu na wcześniejsze zaostreżenie pandemii - spotkania członka Zarządu Głównego i Prezesa Zarządu Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy Krzysztofa Galbarczyka i Wiceprzewodniczącego FZZMiH w Polsce Piotra Kursatzky'ego.

W spotkaniu uczestniczył również redaktor kwartalnika „Informator Ochrony Pracy”. Podczas spotkania omówiono efekty dotychczasowej współpracy obu środowisk, w tym pozytywnie oceniono szkolenia przeprowadzone dla przedstawicieli związku zawodowego przez ekspertów firmy SEKA S.A. - członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Wskazano na potrzebę dalszej współpracy w zakresie wymiany informacji oraz poszukiwania nowych form szkoleń. Przedstawiciele Stowarzyszenia Ochrony Pracy poruszyli możliwość rozpoznania przez Radę Okręgu FZZMiH możliwości organizowania cyklicznych zajęć dla społecznych inspektorów pracy: szkoleń dla początkujących SIP i okresowych, podnoszących kwalifikacje SIP-ów od dłuższego czasu wykonujących swoje zadania. Wiceprzewodniczący FZZMiH zwrócił uwagę na potrzebę takich szkoleń szczególnie w zakresie badania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pra-

cy oraz ewentualnych przekroczeń dopuszczalnych wartości NDS i NDN.

Strony uzgodniły potrzebę dalszych konsultacji w celu przygotowania takich szkoleń. W zakończeniu spotkania przekazano sobie wzajemnie wydawnictwa: „Magazyn Hutniczy” i „Informator Ochrony Pracy” oraz wskazano na możliwość wymiany informacji między ich redakcjami.

Krzysztof Galbarczyk



Zaproszeni na Wielką Galę Rzemieśniczą



Na zaproszenie organizatorów: Prezesa Zarządu, Jana Klimka i dyrektora naczelnego Grzegorza Mikety przedstawiciele Zarządu Oddziału SOP w Katowicach 8 kwietnia 2022 r. wzięli udział w XXVII Wielkiej Gali Rzemieśniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach. Gala w Sali Koncertowej Narodowej Orkiestry Symfonicznej Polskiego Radia w Katowicach została objęta patronatem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.

K.G.

48 edycja Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy

Specjalista katowickiego Oddziału SOP Adam Beluch zwrócił uwagę, że 31 marca 2022 r. po kilkuletniej przerwie, spowodowanej pandemią na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej została ogłoszona 48 edycja Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy. „Organizatorem Konkursu jest Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, we współpracy z innymi ministerstwami, Naczelną Organizacją Techniczną, urzędami kontroli warunków pracy - w tym Państwową Inspekcją Pracy, instytucjami ubezpieczeniowymi oraz partnerami społecznymi.

Celem Konkursu jest inspirowanie do podejmowania działań oraz upowszechniania opracowań i rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo i warunki pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki:

- ograniczania narażenia na najczęściej występujące w środowisku pracy czynniki uciążliwe

- lub szkodliwe, w tym przede wszystkim czynniki rakotwórcze;

- możliwości psychospołecznych pracowników, w tym osób starszych oraz osób

- z niepełnosprawnościami

Przez wiele lat organizowania Konkursu nagrodzono rozwiązania, które – zastosowane w praktyce – przyniosły poprawę warunków pracy dla kilkuset tysięcy osób, jak i związane z tym korzyści ekonomiczne.

W Konkursie mogą brać udział przedsiębiorstwa, instytucje, a także pracownicy – indywidualnie lub zespoły pracowników, a laureatom przyznawane są nagrody pieniężne i wyróżnienia dla autorów prac, a od 1995 roku – również wyróżnienia dla przedsiębiorstw. Wśród nagrodzonych są zarówno duże zakłady przemysłowe, jak i małe zakłady rzemieślnicze, a także instytuty naukowe i młodzi wynalazcy – wszy-

scy, którzy działają na rzecz zwiększania bezpieczeństwa pracy, wykorzystując swoją wiedzę i doświadczenie.

KATEGORIE KONKURSU

Do udziału w Konkursie mogą być zgłaszane opracowania w trzech kategoriach:

kategoria A – rozwiązania techniczne i technologiczne,

- rozwiązania ograniczające zagrożenia dla człowieka w środowisku pracy.

kategoria B – prace naukowo-badawcze,

- opracowania naukowe związane z poprawą bezpieczeństwa i warunków pracy, które mogą być zastosowane w praktyce.

kategoria C – przedsięwzięcia organizacyjne i edukacyjne,

- rozwiązania lub działania z zakresu organizacji pracy, edukacji i popularyzacji bezpieczeństwa pracy.

Wnioski Konkursowe należy zgłaszać elektronicznie poprzez aplikację w terminie do 31 lipca 2022 r., a ocena prac zgłoszonych na Konkurs i wręczenie nagród laureatom nastąpi do 31 grudnia 2022 r.”



www.ciop.pl/konkurs-bhp

Oprac. za informacją CIOP-PIB

Walne Zebranie Wyborcze Stowarzyszenia Ochrony Pracy Oddział Katowice

W siedzibie Oddziału SEKA S.A. w Katowicach 19 maja 2022 r. odbyło się Walne Zebranie Wyborcze Stowarzyszenia Ochrony Pracy Oddział Katowice

Zebranie zwołał Zarząd Oddziału a przygotował Krzysztof Galbarczyk w związku z tym, że kadencja Prezesa Oddziału kończy się w czerwcu br., a zgodnie z § 49 pkt. 3 Statutu Stowarzyszenia „kadencja Prezesa Oddziału może trwać maksymalnie dwie kadencje”.

Porządek zebrania:

- wybór prowadzącego Walne Zebranie,
- przyjęcie zaproponowanego przez Zarząd porządku Zebrania,
- wybór komisji skrutacyjnej i ustalenie prawomocności Zebrania,
- informacja Zarządu Oddziału z działalności za okres ostatnich sześciu lat (2016-2022),
- wybór Prezesa Oddziału i Zarządu,
- sprawy organizacyjne i dyskusja.

Zebranie otworzył urzędujący Prezes Zarządu Oddziału, który powitał zgromadzonych oraz gości z Oddziału SEKA S.A.: Tomasza Boduszka – Dyrektora Oddziału i Barbarę Sitkowską – Zastępcę Dyrektora Oddziału ds. Nadzoru. Zebrani jednogłośnie wybrali na prowadzącego członka Zarządu Oddziału, eksperta Stowarzyszenia, Zenona Grzelkę oraz przyjęli bez zmian zaproponowany porządek Zebrania.



Wybrana jednogłośnie dwuosobowa komisja skrutacyjna stwierdziła prawomocność Zebrania w związku ze zgromadzeniem się 50% plus jednego członków Oddziału.

Krzysztof Galbarczyk – Prezes Oddziału przedstawił realizację przez Oddział SOP w Katowicach wybranych celów statutowych w latach 2016-

2022:

ROK 2016

- w Zebraniu Oddziału uczestniczył Pan Janusz Grygierczyk – Zastępca OIP w Katowicach, który omówił program działania PIP na lata 2016 - 2020,
- podpisanie deklaracji o współpracy pomiędzy Oddziałem SOP, a Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służb BHP Oddział w Katowicach i wspólny udział w Konferencji na rzecz bhp.

ROK 2017

- wspólnie z Seka S.A. zorganizowano stoisko informacyjno-doradcze na Katowickich TARGACH BHP i OCHRONY P.POŻAROWEJ,
- spotkanie w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy, gdzie omówiono współpracę w zakresie budowania kultury bezpieczeństwa pracy i zaprezentowano cele statutowe SOP.

ROK 2018

- udział członków Oddziału w szkoleniach organizowanych przez OIP w Katowicach,
- doprowadzenie do podpisania Deklaracji o Współpracy pomiędzy Zarządem Głównym SOP, a Zarządem Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce.

ROK 2019

- przeprowadzenie Statutowego Zebrania Oddziału, na którym T. Boduszek – Dyrektor Oddziału Seka S.A. omówił możliwości współpracy z Oddziałem SOP w Katowicach,
- spotkanie w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy, gdzie podsumowano 100-lecie działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

ROK 2020

- wpisanie Oddziału SOP w Katowicach do rejestru organizacji pozarządowych Urzędu Wojewódzkiego,
- współpraca z Narodowym Instytutem Wolności przy Urzędzie Rady Ministrów,
- pozyskanie nowych członków, w tym byłych Zastępców OIP i zarazem Doradców z PIP w Katowicach.

ROK 2021

- powołanie członka z Oddziału SOP w Katowicach na Redaktora Naczelnego kwartalnika SOP “Informator Ochrony Pracy”,
- przeprowadzenie statutowego Walnego Zebrania w siedzibie Oddziału Seka S.A. we Wrocławiu, podczas którego wybrano władze statutowe Dolnośląskiego Oddziału SOP.

ROK 2022

- udział członków Oddziału w EUROPEJSKIM KON-

GRESIE GOSPODARCZYM w Katowicach. Warto zaznaczyć, że w 2022 roku w Kongresie brała czynny udział Pani Katarzyna Łażewska-Hrycko - Główny Inspektor Pracy, a nasi przedstawiciele brali udział w poprzednich pięciu Kongresach.

Ponadto Pan dr Marcin Krause, ekspert Oddziału, wygłosił kilka wykładów na temat oceny ryzyka zawodowego i zagrożeń w środowisku pracy. Budującym akcentem jest stwierdzenie Pana Adama Belucha, cenionego eksperta Oddziału, w rozliczeniu programu za lata 2018-2021: „Powoływanie się na członkostwo w SOP otwierało i nadal otwiera przede mną drzwi, które wymagają rejestracji i udziału w ważnych i ciekawych wydarzeniach”.

Kończąc sprawozdanie Prezes Oddziału podziękował wszystkim za aktywną i kreatywną współpracę przez dwie ostatnie kadencje.



Dziękując ustępującemu Prezesowi Oddziału za dotychczasową działalność, prowadzący Zebranie Z. Grzelka zwrócił uwagę na trwającą systematycznie od dwóch mijających kadencji współpracę z Radą Okręgu Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce, z którą podpisano deklarację o współpracy w zakresie kształtowania właściwych relacji między pracodawcą a pracownikiem.

Następnie Z. Grzelka poprosił zgromadzonych o zgłaszanie kandydatów na Prezesa Zarządu Oddziału. Ekspert Oddziału Pelagia Piega zaproponowała i przedstawiła kandydaturę dr Marcina Krause, który wyraził zgodę na udział w wyborach.

W tajnym głosowaniu wzięło udział 23 członków Oddziału. Oddano 23 głosy ważne i wybrano dr Marcina Krause na Prezesa Zarządu Oddziału w Katowicach Stowarzyszenia Ochrony Pracy.

Dyrektor Oddziału SEKA S.A. T. Boduszek w dyskusji po przeprowadzonych wyborach podkreślił wagę powołania przez Urząd Regulacji Energetyki

Komisji Kwalifikacyjnej przy SOP.

Wybrany na Prezesa Zarządu Oddziału dr Marcin Krause podziękował dotychczasowemu Prezesowi Oddziału Krzysztofowi Galbarczykowi i Zarządowi oraz zaproponował jako swoich współpracowników w Zarządzie Oddziału: na zastępców Prezesa Oddziału Krzysztofa Galbarczyka i Zenona Grzelkę, a na sekretarza – redaktora „Informatora Ochrony Pracy”. Zebrani jednogłośnie przyjęli zaproponowany skład Zarządu Oddziału.



W kończącej Walne Zebranie dyskusji redaktor „Informatora...” zgłosił propozycję wniosku do Zarządu Głównego SOP o zmianę nazwy Oddziału w Katowicach.

Zwrócił uwagę, że wszystkie dotychczasowe i nowo utworzone Oddziały mają nazwy od regionu lub województwa, na terenie którego działają. Jedynie Oddział w Katowicach ma w nazwie miasto. Dlatego zaproponował zmianę nazwy Oddziału na nawiązującą do województwa lub Metropolii Górnośląsko-Zagłębiowskiej.

Po krótkiej dyskusji, w głosowaniu Zebrani przyjęli wniosek do Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy o zmianę nazwy Oddziału na Oddział Śląsko-Dąbrowski SOP.

Na zakończenie, prowadzący Walne Zebranie Z. Grzelka podziękował wszystkim uczestnikom za udział i aktywność podczas obrad.

Oprac. R. Adler

Komunikat XV/2022 Międzyresortowej Komisji d/s NDS i NDN Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy

Wiceprezes ZG Stowarzyszenia Ochrony Pracy Grzegorz Juraszek zwraca uwagę na Komunikat XV Międzyresortowej Komisji do spraw NDS i NDN Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy z kwietnia 2022, ogłoszony w związku z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z 9 marca 2022 r., zmieniającą dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych, lub mutagenów podczas pracy (Dz. Urz. L 88 z 16.3.2022, s.1), w wyniku której do dnia 5 kwietnia 2024 r. Państwa członkowskie wprowadziły w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

W komunikacie podkreślono, że główna „zmiana dotyczy zakresu dyrektywy. Do tej pory dyrektywa obejmowała jedynie substancje rakotwórcze i mutagenne, podczas gdy obecnie obejmuje również substancje działające szkodliwie na rozrodczość (reprotoksyczne). Stanowi to ważny krok naprzód w kierunku ochrony milionów pracowników w UE narażonych na działanie tych substancji – przyczyn niepłodności, poronień lub wad rozwojowych płodu. Do związków reprotoksycznych ujętych w załączniku III do dyrektywy 2022/431/UE należą: ołów nieorganiczny i jego związki, N,N-dimetyloacetamid, nitrobenzen, N,N-dimetyloformamid, 2-metoksye-tanol, octan 2-metoksye-tolu, 2-etoksye-tanol, octan 2-etoksye-tolu, 1-metylo-2-pirolidon, rtęć i nieorga-niczne związki rtęci dwuwartościowej, w tym tlenek rtęci i chlorek rtęci (mierzone w przeliczeniu na rtęć), bisfenol A oraz tlenek węgla”.

Zmiana „dotyczy trzech czynników rakotwórczych: przyjęto nowe wartości BOELV dla związków niklu (79 000 pracowników narażonych w UE) i akrylonitrylu (33 000 pracowników narażonych w UE) oraz zmniejszono wartość BOELV dla benzenu (1 mln pracowników narażonych w UE). (...) Międzyresortowa Komisja do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy zwraca uwagę przedsiębiorców, pracowników oraz organów kontroli na nową wiążącą wartość dopuszczalnych poziomów narażenia zawodowego dla benzenu: ośmiogodzinna – 0,66 mg/m³ (0,2 ppm); krótkotrwała – nie ustalono i oznakowanie „skóra”. Wartość ta została przyjęta przez Międzyresortową Komisję ds. NDS i NDN na 101. posiedzeniu w dniu 18 marca

2022 r., a będzie ona miała zastosowanie od 6 kwietnia 2026 r. Do tej pory w Polsce obowiązuje wartość NDS dla benzenu na poziomie 1,6 mg/m³, bez wartości chwilowej NDSCh oraz oznakowanie „skóra” (wchłanianie substancji przez skórę może być tak samo istotne, jak przy narażeniu drogą oddechową).”

Według G. Juraszka główna zmiana dotyczy zakresu dyrektywy. Do tej pory dyrektywa obejmowała jedynie substancje rakotwórcze i mutagenne, podczas gdy obecnie obejmuje również substancje działające szkodliwie na rozrodczość (reprotoksyczne).

Warto zauważyć, że benzen - o czym przypomina Komunikat - „Benzen jest substancją rakotwórczą kat. 1A (substancje o udowodnionym działaniu rakotwórczym dla człowieka) z przypisanym zwrotem wskazującym rodzaj zagrożenia H350 „Może powodować raka” oraz substancją mutageną kat. 1B z przypisanym zwrotem H340: „Może powodować wady genetyczne”. Benzen jest stosowany przede wszystkim jako rozpuszczalnik w przemyśle chemicznym i farmaceutycznym, jako materiał wyjściowy i półprodukt w syntezie wielu chemikaliów. Benzen jest używany jako rozpuszczalnik dla tłuszczów, wosków, żywic, olejów, tuszy, farb, tworzyw sztucznych i gumy. Jest również stosowany jako półprodukt chemiczny do produkcji gumy, smarów, barwników, środków czyszczących i pestycydów. Ponadto benzen jest stosowany jako dodatek do benzyny w celu zwiększenia liczby oktanowej benzyny bezołowiowej. Zawartość benzenu w paliwach różni się w zależności od kraju, ale wynosi około 1 ÷ 2%. Benzen nie może być wprowadzany do obrotu z wyjątkiem paliwa ani stosowany jako substancja lub składnik mieszanin w stężeniu większym niż 0,1% masy. W Polsce w 2002 r. zmniejszono wartość NDS dla benzenu do 1,6 mg/m³ i zrezygnowano z wartości chwilowej NDSCh. Zastosowano notację wskazującą na wchłanianie substancji przez skórę. Do Centralnego Rejestru Danych o Narażeniu na Substancje Chemiczne, ich Mieszaniny, Czynniki lub Procesy Technologiczne o Działaniu Rakotwórczym lub Mutagenym, prowadzonego w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi, w 2019 r. zgłoszono 11 506 osób narażonych zawodowo na benzen w 802 zakładach pracy z terenu całego kraju. Według danych Głównego Inspektora Sanitarnego w 2020 r. 779 osób było narażonych na benzen w stężeniu > 0,1 NDS – 0,5 NDS (0,16 ÷ 0,8 mg/m³), a powyżej wartości NDS -

28 osób. Według Centralnego Rejestru Chorób Zawodowych prowadzonego w IMP w latach 2012-2020 zarejestrowano 19 przypadków nowotworów wynikających z narażenia na benzen: 3 przypadki nowotworów płuca, 15 nowotworów układu krwiotwórczego i jeden krtani.

W warunkach zawodowej, przewlekłej ekspozycji na benzen dochodzi do uszkodzenia układu krwiotwórczego, co może prowadzić do zmniejszenia liczby jednego lub wielu typów komórek we krwi obwodowej. Prowadzi to najczęściej do niedokrwistości aplastycznej, leukopenii oraz trombocytopenii. Zmianom tym towarzyszy na ogół immunosupresja. Znaczne zmniejszenie liczby upostaciowanych elementów krwi (pancytopenia) często poprzedza wystąpienie białaczki, zwłaszcza ostrej białaczki szpikowej

(zarówno u ludzi, jak i zwierząt).

Ryzyko wystąpienia białaczki u pracowników zawodowo narażonych na benzen w stężeniu 0,66 mg/m³ mieści się w zakresie od $2,7 \cdot 10^{-4}$ do $1 \cdot 10^{-3}$. Ryzyko to pozostaje w zakresie dopuszczalnym dla narażenia zawodowego przyjętym przez Międzyresortową Komisję ds. NDS i NDN dla substancji rakotwórczych. W ocenie socjoekonomicznej przyjęcie dla benzenu wartości wiążącej na poziomie 0,66 mg/m³ pozwoli zapobiec 182 przypadkom białaczki oraz 189 przypadkom leukopenii, a korzyści dla zdrowia w ujęciu finansowym wyniosłyby od 121 do 198 mln EUR.”

Cały komunikat dostępny m. in. na stronie internetowej CIOP-PIB Wydarzenia Komunikaty Międzyresortowej Komisji ds. NDS/NDN. Oprac. Era

Nowe wykazy norm zharmonizowanych

Ekspert Oddziału SOP w Katowicach Adam Beluch informuje, że 13 kwietnia 2022 r. w Dzienniku Urzędowym (nr L 115) Unii Europejskiej został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą maszynową (2006/42/WE) oraz nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą kompatybilności elektromagnetycznej (2014/30/UE). Wykaz został opublikowany w formie decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2022/621 zmieniającej decyzję wykonawczą (UE) 2019/436 oraz decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2022/622 zmieniającej decy-

zję wykonawczą (UE) 2019/1326.

Natomiast 4 maja 2022 r. w Dzienniku Urzędowym (nr L 133) Unii Europejskiej został opublikowany nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą niskonapięciową (2014/35/UE). Wykaz został opublikowany w formie decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2022/713 zmieniającej decyzję wykonawczą (UE) 2019/1956.

Więcej informacji na stronie CertPartner: <https://certpartner.pl/nowy-wykaz-norm-zharmonizowanych.../>

CIEKAWY WYDARZENIA

„Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa”

W tym roku Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy (28 kwietnia) obchodzony był pod hasłem „Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa/Act together to build a positive safety and health culture (Działaj razem, aby budować pozytywną kulturę bezpieczeństwa i zdrowia)”. Poświęcony był m.in. problemom uczestnictwa pracowników oraz roli dialogu społecznego w tworzeniu kultury bezpieczeństwa pracy.

W związku z tym Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP/ILO) opublikowała raport nt. „Wzmacnianie dialogu społecznego na rzecz kultury bezpieczeństwa i zdrowia. Czego nauczyliśmy się z kryzysu COVID-19? / Enhancing social dialogue towards a culture of safety and Health. What have we

learned from the COVID-19 crisis?”

Poniżej - wybrane wątki, z tłumaczenia wybranego fragmentu raportu na stronie internetowej CIOP-PIB.

„Nadanie odpowiedniego priorytetu zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz zapewnienie odpowiednich inwestycji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) przyczyni się do zrównoważenia gospodarki, zapewniając w ten sposób zdrową siłę roboczą i wspierając produktywność przedsiębiorstwa.

W tym celu niezbędne jest stworzenie prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, zgodnie z definicją zawartą w Konwencji dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r. (Nr 187):

określenie „krajowa kultura prewencji w dziedzinie

bezpieczeństwa i higieny pracy” ma zastosowanie do kultury, w której bezpieczne i higieniczne środowisko pracy jest respektowane we wszystkich obszarach, a rząd, pracodawcy i pracownicy aktywnie uczestniczą w tworzeniu bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy poprzez system określonych praw i obowiązków, uznając prewencję za kwestię priorytetową. W celu promowania kultury bezpieczeństwa i zdrowia, opartej na działaniach prewencyjnych, należy podjąć działania zarówno w miejscu pracy, jak i na szczeblu krajowym.

Na szczeblu krajowym bardzo ważne jest, aby cały rząd, z udziałem wszystkich właściwych ministerstw, zaangażował się w budowanie i utrzymywanie prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia, zapewniając w ten sposób, że zdrowie i bezpieczeństwo pracowników będą traktowane priorytetowo w programie krajowym. Należy przeznaczyć odpowiednie środki i zasoby na zwiększenie ogólnej świadomości w zakresie bhp, wiedzy o zagrożeniach i ryzyku oraz zrozumienie zasad zapobiegania ich występowaniu i kontroli.

Istotny dialog społeczny i trójstronne zaangażowanie na szczeblu krajowym stanowią podstawę prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia, której zadaniem jest wspieranie trwałej poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. Dzięki dialogowi społecznemu podmioty podejmujące trójstronne działania aktywnie uczestniczą we wszystkich fazach procesów decyzyjnych dotyczących bhp. Począwszy od opracowywania i zmiany polityki bhp i ram regulacyjnych w celu sprostania istniejącym i nowym wyzwaniom bhp, aż po promowanie mechanizmów zgodności na poziomie miejsca pracy.

W rzeczywistości dialog społeczny nie tylko przyczynia się do poprawy jakości polityki i strategii bhp, ale odgrywa również istotną rolę w budowaniu poczucia odpowiedzialności i zaangażowania, torując w ten sposób drogę do ich szybszego i skuteczniejszego wdrażania.

Działania na poziomie miejsca pracy są również niezbędne do promowania prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia. Wymaga to przestrzegania przepisów bhp oraz wprowadzenia systemów zarządzania bhp wraz ze zmianami kultury firmowej w celu osiągnięcia pozytywnej kultury bhp. Włączenie systemów zarządzania bhp do ogólnej struktury zarządzania przedsiębiorstwem ma kluczowe znaczenie w kontekście kontrolowania ryzyka oraz ograniczania liczby wypadków i chorób związanych z pracą, ponieważ promuje zapobiegawcze i proaktywne podejście do bhp, oparte na ciągłym doskonaleniu.

Wszelkie środki wdrażane zgodnie z tym podejściem przyczyniają się nie tylko do poprawy wyników w zakresie bhp, ale także innych aspektów odzwierciedlających wydajność produkcyjną przedsiębiorstwa.

Skuteczność systemu zarządzania bhp wystąpi jednak tylko wtedy, gdy jego wdrożenie zostanie wsparte pozytywną kulturą bhp, w której prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy jest cennie i promowane zarówno przez kierownictwo, jak i pracowników. Kultura tego rodzaju opiera się na zasadzie włączenia, zgodnie z którą wszystkie strony są w znaczący sposób zaangażowane w ciągłą poprawę warunków bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy.

W miejscach pracy o wysokiej kulturze bhp pracownicy czują się swobodnie, zgłaszając wątpliwości dotyczące potencjalnych zagrożeń lub niebezpieczeństw w miejscu pracy, a kierownictwo aktywnie współpracuje z nimi w celu znalezienia odpowiednich, skutecznych i trwałych rozwiązań. Proces ten wymaga otwartej komunikacji i dialogu opartego na zaufaniu i wzajemnym szacunku.

Najnowsze dane potwierdzają pozytywny wpływ ustanowienia kultury współpracy w zakresie bhp w miejscu pracy na zmniejszenie liczby wypadków i chorób związanych z pracą. Według danych opracowanych na podstawie Światowego Badania Ryzyka, przeprowadzonego przez Fundację Lloyd's Register, prawdopodobieństwo, że pracownicy mogą doznać poważnego urazu w pracy, jest silnie skorelowane z ich opinią, że nie mogą swobodnie zgłaszać problemów związanych z bezpieczeństwem swoim pracodawcom.

I odwrotnie – miejsca pracy, w których wprowadzono rozwiązania zapewniające pracownikom taką możliwość, wykazują lepsze praktyki zarządzania bhp, lepsze wyniki w zakresie bhp, niższy odsetek wypadków i urazów, a w ostatecznym rozrachunku – wyższą wydajność (Walters i in., 2012).

Tworzenie pozytywnej kultury bhp przy jednoczesnym promowaniu zaangażowania pracowników w szczególności przyczynia się do zmniejszenia liczby wypadków; w przedsiębiorstwach, które przyjęły taką politykę, odnotowano o 64% mniej zdarzeń związanych z bezpieczeństwem i o 58% mniej przypadków hospitalizacji (Harter i in., 2020)."

Tłumaczenie CIOP-PIB: https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/94519/Tlumaczenie-fragmentu-Raportu-2022.pdf?fbclid=IwAR2aUzZS1RcwvXEVAutEZ26ISrjY7LAMaH7UTWMRoCT7WCUMh_PXnpvsFf4

Oprac. Road

GIP i SOP na Europejskim Kongresie Gospodarczym w Katowicach

Eksperci SOP Oddział w Katowicach SOP Adam Beluch i Krzysztof Galbarczyk otrzymali podziękowania od organizatorów za udział w XIV Europejskim Kongresie Gospodarczym EKG/ECC 25-27 kwietnia.

W tegorocznym EKG/EEC wzięło udział 15 tys. uczestników: 9 tys. osobiście i 6 tys. online. Było tysiąc prelegentów. 150 paneli dyskusyjnych relacjonowało 500 dziennikarzy.

Udział przedstawicieli SOP w Kongresie był tym istotniejszy, że 27 kwietnia od godziny 11:30 do 12:15 na Scenie Holu Dolnego katowickiego Centrum Konferencyjnego odbył się panel dyskusyjny na temat „Praca, prawo, biznes” z udziałem Głównej Inspektor Pracy, Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, prof. Jana Klimka - dyrektora Instytutu Przedsiębiorstwa, kierownika Zakładu Przedsiębiorstwa Rodzinnego w Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, wiceprezesa Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie, Karoliny Markowskiej - redaktorki PulsHR.pl, Małgorzaty Szczęsny - asystentki Katedry Prawa Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, oraz Piotra Wojciechowskiego - adwokata Kancelarii Adwokackiej Piotr Wojciechowski, doradcy Głównego Inspektora Pracy, wykładowcy akademickiego i publicysty.

Według Głównej Inspektor Pracy K. Łażewskiej-Hrycko sprawa istnienia norm regulujących relacje między pracownikiem a pracodawcą jest prosta: pracownik to największy kapitał firmy. - I mimo zmieniającego się kontekstu społeczno-gospodarczego, zmieniających się technologii, mimo cyfryzacji i rewolucji informatycznej – jest tym elementem przedsiębiorstwa, którego pozycja musi być unormowana. - Trudno mi sobie wyobrazić, żeby prawa pracy miało nie być. To jest kwestia uregulowania tego, co dla wszystkich jest oczywiste – prawa do odpoczynku, do urlopu, do zachowania uprawnień rodzicielskich. W momencie, kiedy nie mielibyśmy prawa pracy, nie mielibyśmy tych uprawnień – podkreśla. Główna Inspektor Pracy zdaje sobie sprawę, że z punktu widzenia przedsiębiorców wygląda to inaczej - prawo pracy jest zbyt mało elastyczne, a jego przepisy nie nadążają za współczesnymi systemami zatrudniania. Jest tak chociażby, gdy chodzi o unormowania dotyczące pracy zdalnej. - Rzeczywiście to jest coś, za czym Kodeks pracy, który powstał w 1974 r. i na tej bazie jest rozbudowywany,

nie nadąża. Ale z norm międzynarodowych i z przepisów konstytucyjnych wynika, że przepisy prawa pracy mają charakter ochronny. Z punktu widzenia PIP tą słabszą stroną jest pracownik i po to mamy przepisy, żeby normować dbałość przedsiębiorców o bezpieczeństwo i higienę pracy oraz ochronę dóbr pracownika – podkreśla Łażewska-Hrycko.

W ocenie prof. J. Klimka właśnie ta kwestia jest obecnie najważniejsza. Nie to, że prawo pracy jest przeregulowane, ale że nie nadąża za rynkiem pracy. – Dzisiaj prawo pracy jest dostosowane do 8-godzinnego dnia pracy, 40-godzinnego tygodnia pracy, a my wkraczamy w automatyzację, cyfryzację, sztuczną inteligencję... I kodeks pracy powinien się zająć tym wyprzedzająco. - Musimy być bardziej elastyczni. Musimy wyprzedzić czas. I tu jest wielka rola dla tych, którzy będą musieli na nowo przemodelować normy pracy i kodeks pracy. Nie oznacza to jednak, żeby prawo pracy miało być niepotrzebne. O takiej sytuacji nikt nawet nie myśli - podkreślił prof. Klimek. Jego zdaniem normy prawa pracy obowiązywać muszą, ale muszą obowiązywać inaczej, dlatego, że młodzi ludzie nie chcą przychodzić do pracy o 8.00 i pracować do 16.00. Podkreśla, że chociaż początki prawa pracy to ustawodawstwo robotnicze, fabryczne, socjalne, to dzisiaj trudno sobie wyobrazić życie bez prawa pracy.

Dr M. Szczęsny podkreśliła, że prawo ewoluowało i ewoluować będzie. - Grunt, żeby nadążało za turbulentnymi warunkami i trendami, które płyną z gospodarki. Obecnie mamy tak naprawdę wypadkową regulacji prawnych polskich i unijnych, do których musimy się dostosowywać. W perspektywie mamy też implementację dyrektywy work life balance, która ma na celu zrównoważenie życia prywatnego i zawodowego pracowników, więc prawo pracy będzie się zmieniać - powiedziała.

Uczestnicy sesji omówili też uprawnienia, w które powinna zostać wyposażona Państwowa Inspekcja Pracy, by działać skutecznie. Poruszono zakres i metody kontroli w przedsiębiorstwach, a także potrzebne kierunki zmian w prawie pracy i ich potencjalne skutki dla biznesu. Szczególną uwagę poświęcono zagadnieniom pracy zdalnej, hybrydowej i innym nowym modelom jej świadczenia oraz problematyce pracy zdalnej obcokrajowców w Polsce. Dyskusję moderował mec. P. Wojciechowski.

(Redaktor dziękuje Panu Adamowi Beluchowi za pomoc w przygotowaniu tej relacji)

Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy o kulturze bezpieczeństwa w środowisku pracy oraz dialogu społecznym wraz z poglądami na temat zależności między prawem pracy a życiem gospodarczym wyartykuowanymi podczas Europejskiego Kongresu Gospodarczego skłaniają do pogłębionych refleksji.

Jeśli w raporcie MOP jest mowa, że na „szczeblu krajowym bardzo ważne jest, aby cały rząd, z udziałem wszystkich właściwych ministerstw, zaangażował się w budowanie i utrzymywanie prewencyjnej kultury bezpieczeństwa i zdrowia, zapewniając w ten sposób, że zdrowie i bezpieczeństwo pracowników będą traktowane priorytetowo w programie krajowym. Należy przeznaczyć odpowiednie środki i zasoby na zwiększenie ogólnej świadomości w zakresie bhp, wiedzy o zagrożeniach i ryzyku oraz zrozumienie zasad zapobiegania ich występowaniu i kontroli” - to warto się zastanawiać, jak decyzje prawne podejmo-

wane w polityce państwa wpływają na gospodarkę, która z kolei kształtuje kulturę pracy...

Wychodząc od definicji Klausewitza, że wojna jest polityką realizowaną innymi środkami, można dojść do wniosku, że nie tylko polityka jest ekonomią realizowaną innymi środkami, ale że ekonomia to kultura uprawiana innymi środkami, o czym wiedział już Adam Smith, pisząc o bogactwie narodów w 1776 r.

W ten sposób wraca do świadomości społecznej pierwotne, rzymskie znaczenie kultury, które pochodzi od gospodarczego *cultura agri*, uprawy ziemi.

Odpowiedź na pytanie czy kultura kształtowania prawa może wpływać na politykę, ta zaś na gospodarkę a - w ostateczności - na kulturę pracy i bezpieczeństwa człowieka w środowisku pracy jest fundamentalna dla zrozumienia wagi działań tak na europejskim, jak krajowym poziomie normowania pracy.

AdRom

Granice wpływu polityki na prawo i konsekwencje

Słowa kluczowe: polityka, prawo, granica, konsekwencje

1. Wprowadzenie

Prawo jest jednym z podstawowych instrumentów polityki. Podstawową jego funkcją winno być regulowanie stosunków społecznych w sposób pożądany nie tylko przez sprawujących władzę, ale i społeczeństwo. Jako instrument realizacji polityki winno być zatem poddawane określonym dyrektywom w zakresie jego tworzenia, stosowania i zmiany, które zapewniają jej wpływ na prawo w granicach, których przekroczyć nie można bez naruszenia ustawy i funkcji prawa oraz tworzenia iluzji jego poprawności i pozorów demokracji, w każdej formie sprawowania władzy. Granica ta winna być rozumiana jako swego rodzaju bariera, której przekroczenie powoduje, że prawo staje się bezprawiem.

Według Lon Louis Fuller prawo może przejawiać się jako „najwyższe osiągnięcie cywilizacji sprzyjające uwolnieniu pozytywnych ludzkich możliwości, w tym też nadziei na świat pełen pokoju, wzajemnego poszanowania oraz troski o dobro wspólne człowieka i otaczającego go świata”¹. Kontynuując myśl tego autora, prawo może mieć też działanie destrukcyjne, jeżeli wyposaża się je w treści niszczące powszechnie uznane wartości, czemu sprzyja szczególnie autorytarna forma sprawowania rządów.

Nie ulega wątpliwości, że normy prawne stabilizują bądź nie układ polityczny, stąd też istotna jest troska o ich jakość przez wszystkie siły polityczne, rządzących i społeczeństwo świadome roli prawa w demokratycznym państwie prawnym oraz jego prymatu nad polityką. Polityczność norm prawnych, która wynika z faktu jego stanowienia przez ugrupowanie polityczne sprawujące władzę, posiadające większość parlamentarną nie może zatem pozbawiać go powszechnie akceptowanych wartości wytyczających bezpośredni kierunek polityki państwa, pozytywny lub negatywny.

Prawo, będąc w jego treści wytworem ludzi, jest przede wszystkim przejawem kultury, nie tylko osób, które je tworzą, ale i świadomości społeczeństwa o potrzebie określonych, akceptowalnych powszechnie rozwiązań tworzonych w określonym trybie przez uprawnione podmioty, wśród których nadrzędna rola przypada państwu. Z tego też względu nie może być ono oderwane od realiów, wzorców, ideałów, którymi winno kierować się demokratyczne państwo prawne, a które to wzorce i ideały wyznaczać winny granice prawa, jego treść i formę, a także wskazywać, co wolno czynić władzy zarówno w procesie jego tworzenia, zmiany, jaki stosowania.

Nie ulega zatem wątpliwości potrzeba dbałości o ograniczanie wpływu polityki na prawo, która to dbałość wymaga wielokierunkowych działań różnego

rodzaju podmiotów publicznych, mediów i społeczeństwa, w tym także stałych ocen jego zmian wynikających z szeroko pojmowanej świadomości powiązanej z kulturą społeczeństwa i jego fundamentalnymi wartościami². Działalność ta nie może być także pozbawiona racjonalności i uczciwości.

2. Determinanty granic prawa na tle rozwoju państwa i aparatu władzy

Prawo według uznawanych za słuszne poglądów powstało wraz z państwem i wyodrębnionym w nim aparatem władzy pojawiającym się w rozwijających się społeczeństwach, w których zaczęły występować coraz większe różnice w sytuacji społecznej jednostek prowadzące do sprzeczności interesów³.

Podejmując problem wpływu polityki na prawo, należy także zauważyć, że jest on uzależniony od formy państwa, w szczególności gdy ma w nim miejsce zasada wodzostwa jednego człowieka sprawująca się do przywłaszczenia przez jedną osobę nieograniczonej władzy wykonawczej, podważającej działania pozostałych władz w ramach trójpodziału władzy, zastępującej oraz dominującej właściwe organy państwa. Prowadzi to między innymi do zastępowania aktów władzy ustawodawczej aktami władzy wykonawczej, ograniczenia uprawnień parlamentu oraz praw i swobód obywatelskich czy też utraty niezawisłości sędziów i niezależności sądów oraz wolności mediów. Państwo nabiera natomiast w takiej sytuacji charakteru państwa policyjnego, stanowiącego różnego rodzaju formy przemocy, likwidując przy tym wszelkie przejawy odmiennych podglądów właściwych dla państwa demokratycznego.

3. Polityka wobec prawa

Problem relacji, które zachodzą między polityką a prawem, należy do bardzo kontrowersyjnych i odmiennie ujmowanych w różnych okresach historycznych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że racjonalna polityka jest źródłem pożądanых przemian społeczno-politycznych i dostosowania do nich prawa, stąd też odmienne definiowanie powiązań polityki i prawa w różnych orientacjach teoretycznych. W podejściu racjonalnym jej istota polega na podejmowaniu decyzji w procesie sprawowania władzy i gry o władzę. Prawo zaś jest jednym z podstawowych instrumentów polityki, będąc wyrazem istnienia państwa, którego jest wytworem. Rozpatrując je przez pryzmat funkcji, winno być zatem regulatorem stosunków społecznych w sposób pożądaný przez sprawujących władzę polityczną z uwzględnieniem woli narodu⁴.

Powiązanie polityki z prawem, a także ekonomią nie jest zjawiskiem współczesnym, występowało ono bowiem we wcześniejszych formach państwa, poczynając od starożytnych monarchii absolutnych, w średniowieczu czy wczesnym wolnokonkurencyjnym kapitalizmie. Było ono również podnoszone w teorii marksistowskiej. Pozbawiona kontroli, dominująca nad prawem polityka stwarzała i stwarza nadal niebezpieczeństwo kryzysu demokracji. To bowiem decyzje polityczne doprowadzają do nieakceptowanych zmian w prawie, które niekiedy skutkują zmianami w ustroju państwa w wyniku braku poszanowania systemu wartości, którymi nie wolno żonglować.

W korelacjach między prawem a polityką wyróżnia się dwa warianty, a to prymat polityki nad prawem i prymat prawa nad polityką. W pierwszej prawo jest wyrazem walki rządzących i jako zależne od tej woli naruszane lub naginane. W państwie o dyktatorskiej formie rządów sprawujący władzę wybiórczo liczą się z istniejącym prawem, mając poczucie bezkarności. Przewaga polityki nad prawem ma również miejsce w okresach transformacji ustrojowej, w których prawo jest nie tylko instrumentem polityki, ale i traktowane jest niekiedy jako przeszkoda w realizacji zamierzeń uważanych przez dokonujących zmian za jedynie słuszne⁵.

Państwo prawne cechuje natomiast prymat prawa nad polityką, który opiera się na hierarchii norm wynikających z konstytucji. Zgodność prawa z konstytucją stwierdza trybunał konstytucyjny, a wszystkie władze w ramach trójpodziału władzy zobowiązane są do przestrzegania prawa w zakresie ich obowiązującym⁶.

Zauważyć należy, że polityka, będąca w myśli społecznej i politologii związana z władzą i prawem, przeżywa obecnie kryzys w wielu państwach świata, który przejawia się w nieposzanowaniu wartości istotnych dla demokracji, posługiwaniu się kłamstwem i różnego rodzaju grami politycznymi mającymi ułatwiać realizowanie partykularnych interesów, w tym poprzez zmiany prawa powodujące chaos i źle świadczące także o wiedzy tych, którzy ich dokonują. Stąd też należałoby zastanowić się, czy zjawisko to powinno mieć miejsce w XXI wieku jako wieku postępu i budzącego podziw rozwoju, który winien mieć również na uwadze dobro wspólne człowieka i otaczającej go rzeczywistości, i co należy zrobić, aby zapobiec katastrofie, do której ten kryzys zmierza. Wiele rozwiązań dobrych i złych daje historia i nauka, trzeba jedynie wykazać dobrą wolę i rozsądek, aby do nich sięgnąć⁷.

4. Granice prawa i konsekwencje ich przekraczania na tle ocen prezentowanych przez Unię Europejską

Pojęcie granic prawa nie jest kategorią języka prawnego. Brak jest bowiem w systemie prawa jego definicji legalnej. Biorąc pod uwagę język prawniczy, należy zauważyć, że granica prawa to zjawisko złożone. Składają się na nią nie tylko unormowania Konstytucji RP dotyczące hierarchii źródeł prawa, ale i zasady, formy i tryby tworzenia aktów normatywnych przez właściwe organy, których naruszanie prowadzi do przekroczenia granic prawa zarówno w okresie jego stanowienia, jak i stosowania⁹.

Niezmierzalnie ważny jest w przedmiocie stanowienia prawa również sam proces legislacyjny na różnych etapach, który zawierać winien w swojej treści racjonalne i odpowiadające praworządności wskazania przebiegu minimalizujące odstępstwa z różnych niekiedy bezpodstawnych przyczyn służących jedynie sprawującym władzę.

Przekraczaniu granic prawa zapobiega także niezależnie sądownictwo i niezawisłość sądów oraz nadzór i kontrola nad procesem jego stanowienia, realizowane w warunkach polskich przez Trybunał Konstytucyjny, wojewodów i Radę Ministrów. W szczególności główna i podstawowa rola przypada w tym przedmiocie Trybunałowi Konstytucyjnemu orzekającemu między innymi o zgodności aktów normatywnych z Konstytucją RP lub ustawą. Niezbędne jest jednakże zapewnienie także i temu Trybunałowi niezależności od władzy politycznej, której brak powodować może jego niesamodzielność i iluzję nadzoru i kontroli.

Podjętą próbę określenia granic prawa, wydaje się słusznym przyjąć, że granice te są określonym stanem faktycznym i prawnym, który przekroczony w wyniku nieposzanowania hierarchii źródeł prawa i zasad związanych z jego stanowieniem i stosowaniem prowadzi do bezprawia, które nie może mieć miejsca w demokratycznym państwie prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Unia Europejska opublikowała kolejny już raport o stanie praworządności w krajach członkowskich. Raport ten, będący narzędziem prewencyjnym, składa się z ogólnej oceny stanu praworządności w Unii oraz zindywidualizowanych opisów sytuacji rządów prawa we wszystkich państwach członkowskich, ze wskazaniem państw odbiegających od stanu pożądanego.

Nie ulega wątpliwości, że wskazane przez Unię Europejską niektóre uchybienia są wynikiem

przekraczania przez polityków obozu władzy granic wpływu polityki na prawo, które nie powinny być przekraczane. W tej sytuacji podnoszone są głosy wskazujące na potrzebę uruchomienia przez Unię Europejską mechanizmów praworządności przejawiających się między innymi w uzależnieniu przekazywanych środków finansowych będących w dyspozycji Unii od stanu praworządności i gwarancji ich poprawnego wykorzystania, tj. w sposób wolny od tendencyjności, korupcji i defraudacji przez osoby powiązane z obozem władzy, czemu winna przeciwdziałać dystrybucja tych środków przez niezależne podmioty i efektywna kontrola.

Granice dopuszczalnego wpływu polityki na prawo były opisywane już przez Arystotelesa, który wskazywał na potrzebę postawienia ich każdej władzy państwowej według określonych reguł odpowiadających sprawiedliwości i prawom człowieka, w tym też praworządności w sprawowaniu polityki – jako zasad społeczeństwa wolności¹⁰.

W omawianym stanie rzeczy powstaje zatem również wątpliwość, w jakim stopniu w wyniku przekroczenia granic wpływu polityki na prawo i jego stanowienie prawo pozostaje prawem, a nie tylko formą dyktatury, której mający wpływ na jego stanowienie nadają się jedynie iluzję prawa.

5. Podsumowanie i wnioski

Podjętą ważny temat granic wpływu polityki na prawo i skutków tego wpływu, sięgając do niedalekiej historii, należy zauważyć, że wielu mieszkańców Europy urodziło się w krajach, które zawłaszczył sobie okupant niemiecki, a później wyzwoliciele ze wschodu, narzucający obcą ideologię. Mieszkańcy ci sami czy też członkowie ich rodzin, przyjaciele, znajomi pochodzący z różnych warstw społecznych brali czynny udział w walkach o odzyskanie tożsamości narodowej, w tym także działając w różnych ugrupowaniach ruchu oporu, za co spotykały ich represje w postaci utraty pracy, więzienia czy kary śmierci.

Represje te nie ominęły również i pokolenia powojennego, które niekiedy ponosiło odpowiedzialność za postawy patriotyczne ich poprzedników, a które nie będąc bierne, angażowało się w działalność dającą nadzieję na pozytywne zmiany w kraju, który przez wieki pozbawiony był wolności. Jakkolwiek zmiany te nastąpiły pod koniec lat 90., to w wyniku nieprzemyślnych niektórych reform i braku jednoczącej naród świadomości oraz słabości myślenia o państwie i prawie przez polityków systematycznie pogłębiały się podziały społeczne utrudniające dialog społeczny w kraju, który po latach niezwykle tragicz-

nych w jego historii winien wreszcie zaznać należytego spokoju umożliwiającego rozwój w ramach demokratycznego państwa prawnego.

Mający miejsce stan skłócenia społeczeństwa i zmiany w statusie państwa oraz budzące niepokój zmiany w prawie skłaniają do refleksji, czy to tylko efekt słabości i naiwności gremiów politycznych i braku ich samokrytycyzmu w działaniu, które przegrywa w zderzeniu z rzeczywistością, czy też świadome działania demagogów politycznych zmierzające do wprowadzenia dyktatu w państwie poprzez jego zawłaszczenie i traktowanie myślących inaczej wyłącznie jako wrogów. A przecież rządy to oparcie w społeczeństwie i prawie oraz sztuka kompromisu z opozycją, która ma prawo myśleć inaczej w demokratycznym państwie prawnym. Kompromisu, którego brak doprowadził do rozbiorów i utraty niepodległości. Jego natomiast uszanowanie stabilizuje, legitymuje oraz umożliwia zapewnienie pożądanego porządku i bezpieczeństwa oraz jedności w państwie i społeczeństwie.

Nie ulega wątpliwości, że prawo, którego się w coraz większym stopniu nie szanuje, jest podstawowym instrumentem polityki oraz podobnie jak wolne media gwarantem demokratycznego państwa prawnego. Należy zatem zapewnić mu poprzez jego poprawne stanowienie i stosowanie oraz przestrzeganie spełnienie podstawowej funkcji, jaką jest regulowanie stosunków społecznych w sposób zgodny z nadrzędnymi wartościami, które integrują, a nie dzielą.

W przeciwnym razie przekraczane będą zawsze granice, co może być źródłem nastania trudnych czasów, których historia nie szczędziła wielu państwom, w których polityka pełniła rolę samowładcy górującego nad prawem.

Marian Andrzej Liwo

profesor nadzwyczajny, doktor habilitowany

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8527-7484>

Przypisy:

1. Zob. L.L. Fuller, *Anatomia prawa*, Lublin 1993, s. 9.
2. G.L. Seidler, H. Groszyk, A. Pieniążek, *Wprowadzenie do nauki o państwie i prawie*, Lublin 2003, s. 122.
3. Zob. J.G. Wiatr, *Spółeczeństwo. Wstęp do socjologii syntetycznej*, Warszawa 1965, s. 87.
4. Zob. H. Przybylski, *Politologia*, Katowice 2004, s. 61; A. Antoszewski, R. Herbut (red.), *Leksykon polityki*, Wrocław 1996, s. 296 i 297.
5. K. Opalek, *Zagadnienia teorii prawa i teorii polityki*, Warszawa 1983, s. 267–268.
6. Zob. H. Przybylski, *Politologia...*, s. 107, który zjawisko to i jego skutki określa mianem „falandyzacji” od nazwiska ministra w Kancelarii Prezydenta Lecha Wałęsy.

7. Zob. też szerzej B. Kaczmarek, *Polityka a władza. Kryzys paradygmatu?* [w:] *Współczesne teorie polityki. Od logiki do retoryki*, red. T. Klementewicz, „Studia Politologiczne” 2004/8, s. 194–216; M. Liwo, *Demagogie legislacji państwa prawnego w okresie kryzysu tego państwa i ich konsekwencje*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021/7–8, s. 25

8. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze sprost. i zm.).

9. Zob. S. Wronkowska, *Tworzenie prawa w Polsce – ocena i proponowane kierunki zmian. Raport Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów*, „Przegląd Legislacyjny” 2006/1 (53), s. 10, która podkreśla znaczenie kształtowania właściwej współczesnemu państwu procedury prawodawczej z uwzględnieniem określonych wartości, na których prawo ma się opierać, zapewniając społeczną legitymizację jego treści z minimalizacją ryzyka nietrafnych postanowień w procesie legislacji.

10. Zob. O.Höff-Otfried, *Sprawiedliwość polityczna*, Kraków 1999, s. 397–407 i literatura tam powołana.

Abstract

The limits of politics influence on law and its consequences

prof. nadzw. dr hab. Marian Andrzej Liwo – Humanitas University in Sosnowiec, Poland

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8527-7484>

Law is one of the basic instruments of policy. Its basic function should be to regulate social relations in a manner desired by those in power, taking into account the will of society. As an instrument of policy implementation, it should be subject to specific directives in the field of its creation, modification and application, which are particularly important in democratic legal states, which enable the influence of politics on the law, within the limits of which it must not be exceeded without violating the basic law, the function of law and the primacy of law over politics. It is a complex task that requires a specific awareness of politicians, rulers and the society manifested by the attitude to legal norms and the importance of law in various criteria of its evaluation.

Keywords: politics, law, border, consequences

Bibliografia/References

- Antoszewski A., Herbut R. (red.), *Leksykon polityki*, Wrocław 1996.
- Ehrlich S., „Grupy nacisku” w strukturze politycznej kapitalizmu, Warszawa 1962.
- Fuller L.L., *Anatomia prawa*, Lublin 1993.
- Höff-Otfried O., *Sprawiedliwość polityczna*, Kraków 1999.
- Ihering R., *Der Kampf ums Recht*, Wiedeń 1874 (wyd. 1), Chicago 1915 (wyd. 2).
- Kaczmarek B., *Polityka a władza. Kryzys paradygmatu?*[w:] *Współczesne teorie polityki. Od logiki do retoryki*, red. T. Klementewicz „Studia Politologiczne”

2004/8.

Karwat M., *Politykarzeczowa, stronnicza i metapolityka* [w:] *Współczesne teorie polityki. Od logiki do retoryki*, red. T. Klementewicz, „Studia Politologiczne” 2004/8.

Key V.O., *Politics Parties and Pressure Groups*, New York 1952.

Liwo M., *Demagogie legislacji państwa prawnego w okresie kryzysu tego państwa i ich konsekwencje*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021/7–8.

Opalek K., *Zagadnienia teorii prawa i teorii polityki*, Warszawa 1983.

Przybylski H., *Politologia*, Katowice 2004.

Seidler G.L., Groszyk H., Pieniążek A. [w:] *Wprowadzenie do nauki o państwie i prawie*, red. L. Sobczyk, Lublin 2010.

Sobolewski M., *Reprezentacja w ustroju współczesnych demokracji burżuazyjnych*, Kraków 1962.

Wiatr J.G., *Społeczeństwo. Wstęp do socjologii syntetycznej*, Warszawa 1965.

Wronkowska S., *Tworzenie prawa w Polsce – ocena i proponowane kierunki zmian. Raport Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów*, „Przegląd Legislacyjny” 2006/1 (53).

Prof. nadzwyczajny dr hab. Marian Liwo

z Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu to były długoletni Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie i Zastępca Głównego Inspektora Pracy. Urodził się w 1939 r. w Krakowie, ale całe życie związał z Rzeszowem, gdzie w centrum miasta znajduje się dworek rodziny Liwo, który w 1986 r. powrócił do właścicieli. W młodości - wybitny talent fortepiano- wy, przygotowywany do Konkursu Chopinowskiego. Karierę muzyczną przerwała kontuzja ręki. Absolwent prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego. Od 1965 r. inspektor pracy Wojewódzkiego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie i sekretarz Kolegium Orzekającego przy Wojewódzkiej Radzie Związków Zawodowych. Od 1974 r. kierownik zespołu Pomocy Prawnej WRZZ w Rzeszowie. Do 1981 r. kończy aplikację sędziowską i składa egzamin radcowski oraz adwokacki. Jeden ze współautorów w 1981 r. ustawy o nowej Państwowej Inspekcji Pracy. Od tego czasu zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. prawnych, a z czasem - Okręgowy Inspektor Pracy w Rzeszowie. W latach 1982-2005 uczestniczył w pracach Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, 1990-1992 członek komisji ds. reformy prawa pracy. W roku 2000 uzyskał w UMCS w Lublinie tytuł doktora nauk prawnych za rozprawę z prawa administracyjnego na temat „Państwowa Inspekcja Pracy - zagadnienia administracyjno-prawne”. Od 2005 r. etatowy wykładowca w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie oraz Uniwersytecie Rzeszowskim. Prowadził też wykłady na Politechnice Rzeszowskiej i dla aplikantów adwokackich prawo pracy i administracyjne w Okręgowej Izbie Adwokackiej w Rzeszowie. Sam również jest na liście radców i adwokatów. Od 2005 r. współpracuje z Radą OPZZ Województwa Podkarpackiego w Rzeszowie. Laureat nagrody im. Haliny Krahelskiej w 2006 r. Po odejściu z PIP opublikował m.in.: - *Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych*, LexisNexis 2012, za którą uzyskał tytuł doktora habilitowanego nauk prawnych w zakresie prawa

administracyjnego Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie; - *Służba publiczna a prawa człowieka* [w:] *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia Tom II*, Sosnowiec 2015; - *Problematyka ryzyka zawodowego w stosunkach pracy i stosunkach służbowych oraz egzekwowanie jego oceny przez Państwową Inspekcję Pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2018/25 nr 4, Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu. Od 2018 r. członek Zarządu Stowarzyszenia Ochrony Pracy i Prezes Oddziału w Rzeszowie. Podczas Międzynarodowej Konferencji Naukowej „100 lat Policji – historia, tradycja, teraźniejszość”, która odbyła się w 2019 r. w Iwoniczu, wygłosił referat na temat „Bezpieczeństwa i higieny pracy w policji” (recenzowana publikacja ukazała się w monografii naukowej „Policja. Prawne formy działania” Rzeszów 2019). Autor artykułu *Zmiany w przepisach prawa pracy i innych gałęzi prawa jako przykład populizmu i oddziaływania grup nacisku mijającego się z dbałością o jakość prawa i poszanowania człowieka w procesie pracy oraz efektywność prawa*, Przegląd Prawa Publicznego Nr 7-8 2020.



Z problemów praktyki inspektora pracy: CO TO JEST WYNAGRODZENIE MINIMALNE

Inspektor pracy zważył, że zgodnie z przepisami kodeksu pracy - art. 29:

§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Zgodnie natomiast z art. 77¹. Kodeksu pracy warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jednastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵.

Odpowiednio art. 77². § 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1¹. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1². Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

§ 2. W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

§ 3. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

§ 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2.

§ 6. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 78 kodeksu pracy stanowi natomiast, że:

§ 1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

§ 2. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe przepisy należy stwierdzić, że wysokość wynagrodzenia za pracę powinna być określona w treści umowy o pracę zawieranej z pracownikiem. Ustalenia stron umowy o pracę, a w szczególności wysokość oraz sposób określenia wynagrodzenia objęte są co do zasady swobodą umów, tj. strony swobodnie mogą kształtować odpowiednie zapisy umowne, chyba że przepisy szczególne stanowiłyby inaczej. Zawarcie umowy o pracę objęte jest bowiem co do zasady swobodą umów i o ile przepisy szczegółowe nie stanowią inaczej, strony stosunku pracy mogą kształtować jego treść w drodze wzajemnego porozumienia. W szczególności wysokość wynagrodzenia za pracę jest jednym z elementów treści zgodnego oświadczenia woli stron zawierających umowę o pracę. Przepisy prawa wymagają by ten element umowa o pracę zawierała, natomiast co do zasady nie wskazują wysokości wynagrodzenia za pracę. Wysokość ta określana jest co do zasady na mocy porozumienia (zgodnej woli) stron zawierających umowę.

Przepisy powszechnie obowiązujące jednakże przewidują pewne obowiązki pracodawcy dotyczące

wysokości kwot wynagradzania naliczanego pracownikowi. Ustawodawca wprowadził bowiem przepisy o tzw. minimalnym wynagrodzeniu za pracę (płacy minimalnej), które mają charakter gwarancyjny, tj. gwarantują obowiązek naliczania wynagrodzenia pracownika w kwocie minimalnego wynagrodzenia niezależnie od treści samej umowy o pracę lub przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u danego pracodawcy.

Płaca minimalna została zagwarantowana w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207) wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w danym roku. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych.

Zgodnie z załącznikiem do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń, GUS do wynagrodzeń osobowych zalicza w szczególności:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz nie wynikające z zakresu czynności,
- 6) wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- 7) dopłaty (dodatki) wyrównawcze (np. wyrównanie do wysokości kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników ustalanego przez ministra pracy i polityki społecznej na podstawie Kodeksu pracy, przy wykonywaniu pracy zastępczej),
- 8) wynagrodzenia za czas niewykonywania

pracy, wypłacane za środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju nie zawinionego przez pracownika i inne),

9) nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,

10) uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów,

11) świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nie opłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,

12) świadczenia odszkodowawcze (np. w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia, świadczenia wyrównawcze wypłacane pracownikom, którzy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznali stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu). Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.

W świetle powyższego należy uznać, że płaca minimalna to nie tylko płaca zasadnicza, a wskazana ogólna kwota wchodząca w skład miesięcznego uposażenia. Zatem do minimalnego wynagrodzenia wliczane są płaca zasadnicza i inne świadczenia wynikające z umowy o pracę.

Należy zważyć, że zgodnie z art. 6 pkt. 5 cytowanej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- nagrody jubileuszowej;
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Należy zwrócić również uwagę, że zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej „dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej zastąpiony ryczałtem również nie powinien być uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę”.

Ponadto w doktrynie i piśmiennictwie prawa

panuje zgodny pogląd, że do pensji minimalnej nie wlicza się: kwot wynikających z umów cywilnoprawnych zawartych oprócz umowy o pracę, zasiłków chorobowych, świadczeń finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Społecznych, ekwiwalentu za pranie odzieży, wypłaty należności z tytułu podróży służbowych, wynagrodzeń z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi, tj. honorariów i tantiem.

Na tle brzmienia powyższych przepisów inspektor pracy zważył, że z jednej strony ustawodawca uregulował kwestie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę, a z drugiej strony zagwarantował by wynagrodzenie naliczane było w odpowiedniej wysokości. W świetle powyżej zacytowanych przepisów należy podkreślić, że z obowiązku zapewnienia pracownikowi minimalnego wynagrodzenia nie można wprost wywodzić obowiązku zapewnienia odpowiednich wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia w treści samej umowy o pracę. Wysokość tychże składników, a w szczególności wynagrodzenia zasadniczego, poszczególnych dodatków czy premii, ustalana jest bowiem zasadniczo w treści umowy o pracę, objęta jest co do zasady swobodą umów z tym zastrzeżeniem, że nie może być mniej korzystna od zasad powszechnie obowiązujących oraz wynikających z wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy (w szczególności regulaminu wynagradzania). Powyższe stwierdzenie wynika z brzmienia art. 11 i 18 Kodeksu pracy.

Art. 11. Kodeksu pracy stanowi, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Jednocześnie art. 18 Kodeksu pracy stanowi, że: § 1 postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

§ 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Brzmienie art. 11 kodeksu pracy wskazuje, że uregulowanie wysokości wynagrodzenia wymaga zgodnego oświadczenia woli dwóch stron. Co należy rozumieć przez zgodne oświadczenie woli stron stosunku pracy należy interpretować zgodnie

z zapisami Kodeksu cywilnego, który stanowi odpowiednio, że:

Art. 56

Czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów.

Art. 60

Z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli).

Art. 65

§ 1. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

§ 2. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W szczególności brzmienie art. 56 Kodeksu cywilnego wskazuje, że czynność prawna jaką jest umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, ale również wynikające z ustawy. Właściwa wykładnia tego przepisu w związku z zacytowanymi już powyżej przepisami art. 11 i 18 Kodeksu pracy pozwala na sformułowanie tezy, że treść umowy o pracę w momencie jej zawierania powinna być zgodna z przepisami prawa, tj. wynagrodzenie określone w treści umowy powinno być równe co najmniej wynagrodzeniu minimalnemu w chwili podpisywania umowy. W przypadku braku wskazania kwot wszystkich składników wynagrodzenia w treści samej umowy decydujące znaczenie ma fakt, czy suma składników wynagrodzenia określonych w treści umowy zapewnia pracownikowi kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie minimalne odnosi się bowiem do wszystkich składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi, o ile wlicza się je do tzw. wynagrodzeń osobowych i nie są objęte wyłączeniem art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Odpowiednie zastosowanie art. 56 kodeksu cywilnego polega w tym kontekście na automatycznym zastosowaniu przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jeśli suma wszystkich składników wynagrodzenia naliczonych w danym miesiącu nie daje sumy równej co najmniej kwocie minimalnego wynagrodzenia.

W tym przypadku zgodnie z art. 56 Kodeksu cywilnego w związku z art. 18 Kodeksu pracy w miejsce mniej korzystnych postanowień samej umowy zastosowanie znajdują przepisy ustawowe (ustawy o minimalnym wynagrodzeniu), jako że czynność prawna wywołuje skutki nie tylko w niej wyrażone, ale również te, które wynikają z ustawy.

Należy również ocenić, że nawet gdyby umowa o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia nie była zgodna z przepisami prawa w chwili jej zawierania, tj. przewidywałaby w sposób jednoznaczny, że wynagrodzenie pracownika jest niższe niż wynagrodzenie minimalne w chwili podpisywania umowy, w miejsce zapisów umownych co do wysokości wynagrodzenia zastosowanie znajdzie mechanizm uzupełnienia wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia minimalnego – zgodnie z algorytmem opisanym w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu. Zastosowanie wspomnianego mechanizmu wynika z ogólnej zasady, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki wprost w niej wyrażone, ale również wynikające w szczególności z przepisów prawa, która znajduje swoje rozwinięcie w treści art. 18 Kodeksu pracy. Art. 18 Kp wprost wskazuje na nieważność zapisów umowy niezgodnych z przepisami prawa bardziej korzystnymi dla pracownika. Zasada semiimperatywności czyli wymuszenia zastosowania rozwiązań bardziej korzystnych dla pracownika w tym zakresie (ustalenia co najmniej wynagrodzenia w kwocie płacy minimalnej) została zagwarantowana wprowadzeniem mechanizmu ustawowego określonego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu.

Biorąc pod uwagę powyższe wywody, a w szczególności treść art. 11 i 18 Kodeksu pracy oraz zacytowane przepisy Kodeksu cywilnego odnoszące się do wykładni oświadczeń woli, należy stwierdzić, że inspektor pracy nie ma podstaw do kwestionowania ważności zawartej przez strony umowy o pracę, ponieważ o ile ich zastosowanie w danym okresie rozliczeniowym powodowałoby nie zapewnienie pracownikowi płacy minimalnej, w miejsce zapisów umownych automatycznie zastosowanie znajdują przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

O czym była już mowa powyżej, art. 18 Kodeksu pracy wprowadza do systemu prawnego zasadę tzw. semiimperatywności prawa pracy, która w szczególności przewiduje zastosowanie (automatyczne) przepisów prawa powszechnie obowiązujących w przypadku, gdyby zapisy umów o pracę lub aktów prawa wewnętrznego (układów zbiorowych pracy lub regulaminów) były mniej korzystne od

tychże przepisów powszechnie obowiązujących.

Zatem właśnie w świetle normy art. 18 Kodeksu pracy należy rozpatrywać brzmienie przepisów zarówno ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jak również przepisów dotyczących umów o pracę, tj. odpowiednich regulacji Kodeksu pracy w tym zakresie, a w szczególności zacytowanego już art. 29 Kp. Właściwa wykładnia tych przepisów wyjaśnia, że niezależnie od wysokości kwot wynagrodzenia w treści samej umowy o pracę, objętych zgodną wolą stron, pracodawca zapewnia konieczność naliczania wynagrodzenia w wysokości równej co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Funkcję regulującą tę kwestię pełni ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jako ustawa o charakterze gwarantującym pracownikowi otrzymanie wynagrodzenia w wysokości co najmniej kwoty wynagrodzenia minimalnego, niezależnie od treści umowy o pracę, którą pracownik zawarł z pracodawcą. Reasumując, niezależnie od ustaleń stron w treści umowy o pracę, pracodawca ma obowiązek naliczyć pracownikowi wynagrodzenie równe co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu.

W szczególności należy również zważyć, że ustalenie w treści umowy o pracę wynagrodzenia poprzez wskazanie różnych jego składników, bez określenia w przypadku wszystkich z tych składników konkretnej ich kwoty nie może być podstawą do ingerencji inspektora pracy. Określenie bowiem w treści umowy o pracę różnych składników wynagrodzenia w sposób, z którego nie wynika brak zapewnienia wynagrodzenia minimalnego wprost - w sposób jednoznaczny - nie jest sprzeczne z prawem. Określenie wysokości wynagrodzenia pracownika poprzez wskazanie różnych składników wynagrodzenia, których suma zapewnia pracownikowi wynagrodzenie minimalne w świetle powyższych wyjaśnień należy uznać za dopuszczalne.

W przypadku braku zapewnienia odpowiedniej kwoty wynagrodzenia (w wysokości równej co najmniej płacy minimalnej) w treści samej umowy, wysokość wynagrodzenia mimo to powinna być ustalana w każdym miesiącu w sposób zgodny z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Obowiązek w tym zakresie pracodawca spełnia w szczególności poprzez wypłacanie (naliczanie) pracownikowi odpowiednich składników wynagradzania przysługujących pracownikowi i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, zaliczonych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Przykładowo pracodawca może uzupeł-

nić w takim trybie wysokość wynagrodzenia zasadniczego o naliczoną premię lub inne składniki wynagrodzenia w taki sposób by zapewnić pracownikowi wynagrodzenie minimalne. W przypadku zaś gdy suma wszystkich składników wynagrodzenia naliczonych pracownikowi nie zapewnia kwoty płacy minimalnej, ustawodawca przewidział obowiązek naliczania tzw. dodatku uzupełniającego do wynagrodzenia minimalnego. Kwestia ta uregulowana jest normą art. 7 cytowanej już ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, który stanowi, że:

1. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

2. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

3. Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.

4. Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.

Należy również zważyć, że w świetle za cytowanych przepisów Kodeksu cywilnego oraz w szczególności treści normy art. 11 Kodeksu pracy, nie ma obowiązku zawierania tzw. aneksów do umów o pracę w przypadku zdezaktualizowania się wysokości wynagrodzenia, tj. gdy wynagrodzenie umowne co prawda odpowiadało wynagrodzeniu minimalnemu w chwili zawierania umowy, ale z uwagi

na zwiększenie wynagrodzenia minimalnego przez ustawodawcę, obecnie wynagrodzenie umowne jest niższe niż wynagrodzenie minimalne. Po pierwsze bowiem obowiązek taki nie wynika z przepisów prawa. Po drugie, założenie takiego obowiązku byłoby wprost sprzeczne z zasadą swobody umów. Krótko mówiąc, żaden przepis nie może zmuszać stron stosunku zobowiązaniowego do składania oświadczeń woli określonej treści. Po trzecie wreszcie, mając na uwadze powyższe wywody, wszelkie środki prawne w postaci np. wniosków wystąpienia inspektora pracy mogą dotyczyć jedynie pracodawcy, a zatem tylko jednej ze stron umowy. Nie ma podstaw do wydawania zaleceń drugiej stronie umowy (ustawa o PIP wyraźnie wskazuje kto może być adresatem środków prawnych). Zatem, środek prawny o treści „zawarcie aneksu do umowy....” nie tylko jest bezprawny, ale również w oczywisty sposób ułomny, ponieważ w drodze środka administracyjnego zmierza do naruszenia swobody umów stron, jak również adresowany jest jedynie do jednej strony aktu prawnego, którego ważność zależy od zachowania dwóch stron, a nie tylko jednej.

W niniejszej analizie nie można również pominąć pewnej wątpliwości, która nasuwa się w związku z brzmieniem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. Wydaje się bowiem, że w treści art. 7 ustawy w sposób błędny ograniczono katalog przypadków, w których należy dokonać wyrównania do wynagrodzenia minimalnego jedynie do niezapewnienia pracownikowi płacy minimalnej z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy. Zawężenie hipotezy normy prawnej w tym przypadku należy uznać za błędne z uwagi na to, że dyspozycja normy musi zostać zastosowana również do przypadków nie objętych hipotezą normy. Np. pomyłka w treści umowy o pracę polegająca na błędnym zapisie wysokości wynagrodzenia zamiast 5000 zł, wpisano kwotę 500 zł. Dopóki treść umowy nie zostanie przez strony skorygowana, w świetle wyjaśnień poczynionych powyżej, pomimo błędnego zapisu wysokości wynagrodzenia, pracownikowi będzie trzeba zapewnić naliczenie wynagrodzenia w wysokości równej wynagrodzeniu minimalnemu. Czy z faktu braku wskazania *expressis verbis* w katalogu hipotezy art. 7 ustawy konkretnej przyczyny niezapewnienia pracownikowi wynagrodzenia minimalnego można wyciągnąć wniosek o braku możliwości zastosowania mechanizmu wyrównania pensji pracownika do wynagrodzenia minimalnego?

Zdaniem autora niniejszej analizy, absolutnie nie! Wydaje się, że katalog przyczyn zastosowania

wspomnianego mechanizmu, należałoby raczej traktować jako katalog otwarty, a zatem - terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy traktować jedynie jako przykłady przyczyn niezapewnienia płacy minimalnej. W takim przypadku rozsądnym i uprawnionym będzie stosowanie mechanizmu uzupełnienia wynagrodzenia do wynagrodzenia minimalnego również w przypadku innych podstaw niezapewnienia płacy minimalnej, takich jak np. naliczenie zbyt niskiej wartości premii czy brak wypłaty jakiegoś składnika wynagrodzenia z uwagi na fakt, że ten w danym miesiącu nie przysługiwał (np. wynagrodzenie za spełnianie pewnych czynności, które w zwykłym toku pracy są wykonywane, ale z uwagi na szczególne okoliczności wykonywane nie były) **PRZYKŁADY? NP. WYNAGRODZENIE ZA TO, ŻE STARTUJĘ Z PORTU LOTNICZEGO KATOWICE W WYSOKOŚCI 100 ZŁ, A Z PORTU KRAKÓW 200 ZŁ. PYTANIE CO JEŚLI W OGÓLE NIE STARTUJĘ (JAK UZUPEŁNIĆ TE DODATKI?...**

Ostatnią ciekawą kwestią, którą warto poruszyć w niniejszej analizie jest zredagowanie katalogu wynagrodzeń osobowych, tj. zaliczenie danego składnika wynagrodzenia według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Porównanie katalogu wynagrodzeń osobowych z treścią ustawy o minimalnym wynagrodzeniu oraz dokonanie gramatycznej wykładni przepisów obydwu aktów prowadzi do wręcz absurdalnych rezultatów. Przykładowo do wynagrodzeń osobowych GUS zalicza w pkt. 4 dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie ustawa o minimalnym wynagrodzeniu w art. 6 pkt. 5 stanowi, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: (...) - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Gramatyczna wykładnia powyższych przepisów prowadziłaby do wniosku, że przy analizie zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia minimalnego należałoby uznać, że naliczony pracownikowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych może dopełniać wynagrodzenie pracownika, tj. nie podlegałby odliczeniu z kwoty wynagrodzenia (sumy

wszystkich składników) zapewniających wynagrodzenie minimalne. Natomiast wynagrodzenie za godziny nadliczbowe takiemu odliczeniu już by podlegało (tj. nie wchodziłoby na mocy art. 6 pkt. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu do wynagrodzenia minimalnego). Trudno sobie wyobrazić by zamiarem prawodawcy była właśnie taka wykładnia przepisów. Wydaje się bowiem, że bezspornym zamiarem prawodawcy było zapewnienie kwoty wynagrodzenia minimalnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. że pracodawca musi pracownikowi zapewnić kwotę wynagrodzenia minimalnego za pracę w zwykłym wymiarze czasu pracy, a nie poprzez zatrudnianie go w godzinach nadliczbowych. Wniosek ten jest tym bardziej oczywisty, że latami prowadzono batalię o wyłączenie z wynagrodzenia minimalnego tzw. dodatku za pracę w nocy. Na zasadzie rozumowania a fortiori (a maiorem ad minus; a minore ad maius) jeśli z wynagrodzenia minimalnego należy wyłączyć dodatek za pracę w nocy, to tym bardziej dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższy przykład wskazuje zdaniem piszącego niniejsze wyjaśnienia na jedno, a mianowicie na brak wystarczającej korelacji pomiędzy terminologią GUS, a przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. W związku z powyższym odwołanie się w ustawie do katalogu wynagrodzeń osobowych powinno prowadzić do bardzo precyzyjnego kształtowania katalogu wynagrodzeń osobowych GUS. Niestety zdaniem autora niniejszej analizy takiej precyzji brakuje, co powoduje bardzo istotne wątpliwości interpretacyjne. Podobnie jak w przypadku wątpliwości dotyczących dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, siłą rzeczy wątpliwości będą budzić wszelkie składniki wynagrodzenia, które trudno w sposób jednoznaczny zaliczyć do katalogu wynagrodzeń osobowych ponieważ nie zostały w nim w sposób jednoznaczny wskazane. Dotyczy to np. wynagrodzenia za dyżur czy ryczałtu za dyżur, w szczególności o ile nie chodzi o wynagrodzenie za pracę a jedynie gotowość do pracy.

Mirosław Machura

NOWE LUB ZNOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 marca 2022 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. z 2022 r., poz. 679) – ważne od 31 maja 2022 r.

Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 marca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu

rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków bezpiecznej pracy ze źródłami promieniowania jonizującego (Dz.U. 2022, poz. 967).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 1 kwietnia 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby w trakcie realizacji szkoleń w Policji (Dz.U. 2022, poz. 741).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 740) – ważne od 5 kwietnia 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 740) – ważna od 5 kwietnia 2022 r.

Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 854) - ważna od 20 kwietnia 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 22 kwietnia 2022r. w sprawie stosowania do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej oraz żołnierzy pełniących służbę w aktywnej rezerwie i pasywnej rezerwie przepisów Kodeksu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2022, poz. 877)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 lipca 2006 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpiecznej pracy ze źródłami promieniowania jonizującego (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 967) – ważne od 6 maja 2022 r.

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 5) – ważna od 26 maja 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 10 maja 2022 r. w sprawie wymagań, jakie muszą spełnić płatnicy składek przekazujący dokumenty ubezpieczeniowe w formie dokumentu elektronicznego poprzez transmisję danych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1062) – ważne od 3 czerwca 2022 r.

Ustawa z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 633) – ważna od 4 czerwca 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r., poz. 1225) – ważne od 9 czerwca 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 6 maja 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobów sprawdzania dotrzymania dopuszczalnych poziomów pól elektromagnetycznych w środowisku (Dz.U. 2022 poz. 1121) - ważne od 10 czerwca 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych (Dz.U. 2022 poz. 1123) - ważne od 10 czerwca 2022 r.

Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 maja 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz.U. 2022 poz. 1276) - ważne od 20 maja 2022 r.

Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 2 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych (Dz.U. 2022 poz. 1289) - wejdzie w życie od 5 lipca 2022 r.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE z 2019 r. L 186, s. 105) – termin wdrożenia upływa 1 sierpnia 2022 r.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L Nr 188, str. 79) – termin wdrożenia upływa 2 sierpnia 2022 r.

Zebrał: Arom

Nawiązując do tegorocznego Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy (28 kwietnia) obchodzonego pod hasłem „Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa” - koniecznie trzeba przypomnieć pionierski pod tym względem polski „Kongres bezpieczeństwa pracy”, zwołany w 1938 r. pod hasłem: „Warsztat wytwórczy – ośrodkiem kultury pracy”.

Udział w Kongresie zgłosiło 28 związków przemysłowców i 212 przedsiębiorstw, które reprezentowały 14 branż, w tym 183 przedsiębiorstwa prywatne. Wydelegowały one ponad 400 przedstawicieli, co stanowiło ok. 67% zgłoszonych uczestników Kongresu. W sumie chęć udziału w Kongresie zgłosiło 775 osób. Najliczniej reprezentowane były przemysły: cukrowniczy, metalowy, górniczy i drzewny. Spośród przedstawicieli przedsiębiorstw najliczniejsi byli inżynierowie, następnie technicy, mistrzowie, robotnicy, referenci; najmniej było dyrektorów i lekarzy. Ostatecznie dojechało tylko 80% zgłoszonych osób, jednak nawet po odliczeniu około stu gości honorowych, którzy byli tylko na otwarciu – pozostaje znacząca liczba 615 uczestników obrad.

Najwyższy patronat nad Kongresem objął sam Prezydent RP, prof. Ignacy Mościcki, którego – ze względu na niedyspozycję – podczas obrad reprezentował Minister Opieki Społecznej, M. Zyndram-Kościałkowski. Obecny był też jego wice-minister, dr E. Piestrzyński, trzech wiceministrów Przemysłu i Handlu, vice minister Komunikacji, komisarz ZUS, były minister Opieki Społecznej, dr W. Chodźko, dyrektor Państwowej Szkoły Higieny, przewodniczący Rady Wychowania Fizycznego, Rady Naukowo-Lekarskiej i inni. Obradom przewodniczył były minister Opieki Społecznej, inż. J. Jankowski.

Merytoryczną część obrad Kongresu otworzył 9 kwietnia Wacław Adamiecki, wicedyrektor Instytutu Spraw Społecznych referatem „Warsztat pracy – ośrodkiem kultury pracy”. Niespotykane dziś, w dobie „zarządzania zasobami ludzkimi” i „inwestowania w ludzki kapitał”, było jego podejście do bezpieczeństwa pracy. Według niego „myśląc (...) o bezpieczeństwie pracy, o powietrzu, którym oddycha się w warsztacie, o świetle, jakie tam dochodzi, o zgiełku i hałasie podczas pracy, o „komforcie atmosferycznym” – widzimy przy pracy CZŁOWIEKA z krwi i kości, nie siłę roboczą, nie „homo oeconomicus” – ale ludzi: starych i młodych, bladych i czer-

stwych, energicznych i ospałych – tych samych ludzi, z których składa się społeczeństwo, którzy tworzą siłę obronną naszego państwa, tych ludzi, którzy mogą kochać gorąco kraj, lub odnosić się obojętnie do jego losów”. Krytykując – jakże obecnie popularną – koncepcję, wedle której pracę porównuje się do zwykłego „aktu kupna-sprzedaży”, podczas którego „jeden daje swój czas – drugi płaci zań (...) zgodnie z ustaloną normą i może rozporządzać zakupionym czasem w ramach obowiązujących praw”, zwracał uwagę, że „z punktu widzenia interesu zbiorowego rachunek jeszcze załatwiony nie jest. Kupiony czas nie jest czasem istoty bezosobowej lub maszyny, lecz organizacji wyższego rzędu: człowieka, będącego jednocześnie członkiem społeczeństwa, ojcem rodziny, w razie potrzeby obrońcą niepodległości kraju, człowieka, w którego całe społeczeństwo czyni wielki wkład w postaci powszechnego nauczania oraz obowiązującej służby wojskowej połączonej zawsze z doksztalcaniem ogólnym”. Dlatego konsekwentnie twierdził, że „ten, kto kupuje czas ludzki, zaciąga (...) ważne zobowiązania wobec społeczeństwa: 1) że nabyty czas nie zostanie bezprodukcyjnie zmarnowany, 2) że w czasie tym nie będzie zniszczone lub nadwyrężone zdrowie pracownika, 3) że nie nastąpi zniszczenie wartości moralnych, jakie dana jednostka posiada, 4) że nie nastąpi osłabienie energii twórczej człowieka, a przeciwnie, energia ta wzmocni się i rozwinie, 5) że nie nastąpi osłabienie więzi jednostki ze zbiorowością, a więc poczucie odpowiedzialności za swoje czyny wobec zbiorowości, a przeciwnie, poczucie to wzmocni się, 6) że praca w warsztacie podniesie poziom kulturalny jednostki, wzbudzi, względnie wzmocni w niej zamiłowanie do rzetelnej, porządnej i wytrwałej pracy”. W tym sensie, według niego, „dobra organizacja warsztatu jest koniecznością nie tylko ze względu na interes przedsiębiorcy, lecz jest o b o w i ą z k i e m p r e d s i ę b i o r c y z uwagi na interes ogólnogospodarczy kraju”.

Kierownik Wzorcowni Urzędzeń Ochronnych i Poradni Bezpieczeństwa Pracy, wicedyrektor Muzeum Techniki i Przemysłu, inż. Andrzej Mazurkiewicz, który w tych latach aktywnie działał w genewskim Biurze Międzynarodowej Organizacji Pracy, syntetycznie sformułował bezsporne, wynikające z doświadczeń krajów wiodących w zakresie kultury pracy oraz praktyki krajowej „istotne elementy służby bezpieczeństwa pracy w warsztacie przemysłowym”.

wym.



Inż. Andrzej Mazurkiewicz

Trzej pozostali referenci byli praktykami przemysłu: inż. D. Goldberg, który w referacie „Rola analizy wypadków w akcji zapobiegawczej” wykazał, że „statystyka właściwie zestawiana i wykorzystywana jest jednym z najlepszych środków” obserwacji przyczyn i skutecznego zwalczania wypadków, był dyrektorem Związku Fabrykantów Dykt i Fornirów. W. Sławiński referatem „Metoda tworzenia i popularyzacji instrukcji bezpieczeństwa pracy” przedstawił doświadczenia, jakie zebrał w zakresie

i naukowych jak: - cztery ministerstwa, - ZUS, - ISS, - Muzeum Techniki i Przemysłu, - Oddział Higieny Pracy Państwowej Szkoły Higieny, - Pracownia Fizjologii Pracy i Ćwiczeń Fizycznych Zakładu Fizjologicznego Uniwersytetu Józefa Piłsudskiego, - Pracownia Rady Naukowej Wychowania Fizycznego i Zakładu Fizjologii Centralnego Instytutu Wychowania Fizycznego, - Wzorcownia Urządzeń Ochronnych i Poradnia Bezpieczeństwa Pracy przy Muzeum Techniki i Przemysłu, - Zakład Higieny Uniwersytetu Jagiellońskiego, oraz – Zakład Higieny Uniwersytetu Stefana Batorego.

Spośród związków inżynierskich sprawozdanie z działań podejmowanych w tym zakresie złożyły: Łódzkie Stowarzyszenie Techników Polskich, Stowarzyszenie Elektryków Polskich, Stowarzyszenie Inżynierów Mechaników Polskich oraz Stowarzyszenie Techników Polskich w Warszawie. Wśród przedsiębiorstw państwowych i samorządowych – Naczelna Dyrekcja Lasów Państwowych, Państwowe Zakłady Inżynierii, Państwowy Monopol Spirytusowy, Polski Monopol Solny, Polski Monopol Tytoniowy, Polskie Koleje Państwowe, Zjednoczone Fabryki Związków Azotowych w Mościcach i Chorzowie, oraz zarządy miast: Bydgoszcz, Katowice,



Zdjęcie sali obrad Kongresu Bezpieczeństwa Pracy w 1938 r.

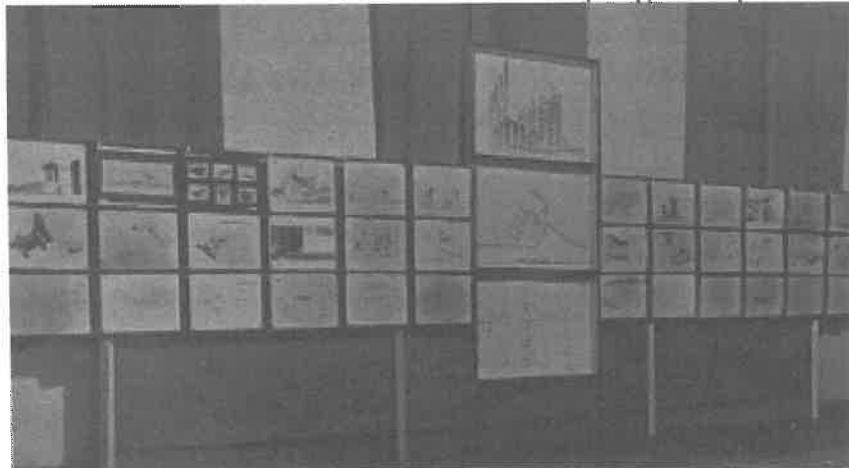
tworzenia norm, instrukcji i wewnątrzzakładowych przepisów bezpiecznej pracy, kierując Służbą Bezpieczeństwa Pracy w Zakładach Przemysłowych H. Cegielski w Poznaniu. Kierownik referatu Bezpieczeństwa Pracy Związku Papierni Polskich, inż. S. Zawidzki przypomniał „Metody uświadamiania i propagandy bezpieczeństwa pracy w zakładzie przemysłowym”, podkreślając znaczenie czynnego udziału samych robotników w przeciwdziałaniu wypadkom przy pracy.

Zaskakuje obszerna część sprawozdawcza Kongresu, w której zaprezentowano akcję bezpieczeństwa pracy takich instytucjach urzędowych

Kielce, Kraków, Lwów, Łódź, Poznań, Równe, Toruń, m. s. Warszawa i Wilno. W przemyśle prywatnym: - Centralny Związek Średniego i Drobego Przemysłu w Polsce, - Polski Związek Przemysłowców Metalowych, a szczególnie: Zakłady Przemysłowe H. Cegielski w Poznaniu i Fabryka Elektrotechniczna w Krakowie; - Rada Naczelna Związków Drzewnych, - Zrzeszenie Przemysłu Mleczarskiego, - Związek Cukrowni Polskich, - Związek Fabryk Dykt i Fornirów, Związek Papierni Polskich, a zwłaszcza: Fabryka Tektury „Waka Murowana”, „Steinhagen i Saenger” Fabryki Papieru i Celulozy, czy S. A. Fabryka Celulozy we Włocław-

ku; - Związek Polskich Hut Żelaznych, - Związek Przemysłowców w Krakowie, - Związek Przemysłu Chemicznego RP: koło Bezpieczeństwa Pracy przy Zakładach Przemysłu Tłuszczowego i Olejarskiego „Union” S. A. w Gdyni, Tomaszowska Fabryka Sztucznego Jedwabiu, oraz „W. Karpiński i W. Lepert”. Bardzo szczegółowym sprawozdaniem z tego zakresu mógł się wykazać Centralny Wydział Bezpieczeństwa Pracy przy Związku Izb i Organizacji Rolniczych.

Podczas obrad głos zabrało 90 mówców: 34 z zakładów przemysłowych, 14 ze związków przemysłowców, 10 naukowców, 8 przedstawicieli władz, 8 z robotniczych związków zawodowych, 4 lekarzy fabrycznych i 12 – z różnych grup. Wśród nich m.in. Juliusz Pionczyk, który od 1 listopada 1927 r. kierował działem wypadkowym, a od 1928 r. pierwszym bodajże w Rzeczypospolitej działem bezpieczeństwa pracy oraz zakładem prób psychotechnicznych Huty „Bismarck” („Batory”) w Hajdukach Wielkich (Chorzów Batory), fachowiec nagradzany w latach 30-tych przez ZUS za wymierne efekty działalności.



W dyskusji nad referatami 41 delegatów zgłosiło 83 wnioski dotyczące 11 najważniejszych zagadnień Kongresu. Co charakterystyczne – wnioskodawcami byli przeważnie przedstawiciele górnictwa, rolnictwa, hutnictwa, przemysłu metalowego, drzewnego, chemicznego, spożywczego, kamieniołomów i komunikacji, a tylko czterech było lekarzami i czterech profesorami.

Wśród wniosków znalazły się m. in. następujące:

- „niezbędne jest uświadomienie kierowników warsztatów wytwórczych o konieczności podnoszenia kultury robotnika, jako nieodzownego warunku polepszenia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztacie” (inż. M. Rzęcki, Zarząd Społecznego Zrzeszenia Inżynierów w Warszawie),

- „Kongres uważa za konieczne, aby postulaty bezpieczeństwa pracy były brane w jak największej mierze pod uwagę przy projektowaniu i budowie nowych warsztatów” (inż. A. Zalewski, Dyrektor S.A. Wielkich Pieców i Zakładów Ostrowieckich w Ostrowcu Świętokrzyskim),

- „Kongres stwierdza, że bezpieczeństwo pracy jako najslabiej zaawansowane w rolnictwie, leśnictwie, komunikacji i rzemiośle – należy szczególnie w tych gałęziach wytwórczości otoczyć opieką i poleca tę sprawę uwadze Zakładu Ubezpieczeń Społecznych” (inż. St. Żabicki, Zjednoczone Fabryki Związków Azotowych w Mościcach),

- „do programów nauczania należy wprowadzić obowiązkowe wykłady o bezpieczeństwie pracy, (...) aby w ten sposób nauka o bezpieczeństwie pracy postawiona została na równi z innymi gałęziami wiedzy elementarnej” (inż. H. Karbowski, wicedyrektor Pomorskiej Elektrowni Krajowej „Gródek” S.A.).

Kongres wysunął jako jeden z wniosków generalnych „potrzebę zrewidowania zakresu działalności i funkcji organów państwowych i ubezpieczenio-

wych, powołanych do nadzoru nad bezpieczeństwem w warsztatach pracy, w celu ściślejszej koordynacji działalności tych organów i nowego ustalenia ich kompetencji (inspekcja pracy, inspekcja górnicza, inspekcja służby zdrowia, inspekcja ubezpieczeń społecznych, inspekcja budowlana)”.

Relację z Kongresu zamieścił „Przegląd Bezpieczeństwa Pracy ISS” Nr 5 z maja 1938 r. (str. 149-157) w tym fragment wystawy prac architektury przemysłowej z Wydziału Architektury Politechniki Warszawskiej, ilustracja powyżej).

Realizację wielu wniosków Kongresu przesłaniał wybuch II wojny światowej. Jego dorobek zniszczyło faszystowskie barbarzyństwo niemieckiej okupacji i stalinowskie doktrynerstwo narzucone dyktatem jałtańskim.

Roman Adler

SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: I (cz.4)

INSTRUKCJA BEZPIECZNEGO WYKONYWANIA ROBÓT BUDOWLANYCH – sposób zapobiegania zagrożeniom związanym z wykonywaniem robót budowlanych, stwarzających zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia ludzi. Instrukcję jest obowiązany opracować pracodawca przed przystąpieniem do wykonywania robót budowlanych i zaznajomić z nią pracowników w zakresie wykonywanych przez nich robót. Według rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. Nr 47, poz. 401).

INSTRUKCJA EKSPLOATACJI – zatwierdzona przez pracodawcę instrukcja określająca procedury i zasady wykonywania czynności niezbędnych przy eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych, opracowana na podstawie odrębnych przepisów, polskich norm oraz dokumentacji producenta. Według rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz. U. Nr 80, poz. 912).

INSTRUKCJA OBSŁUGI MASZINY – Do każdej maszyny wprowadzanej na rynek powinna być dołączona instrukcja zawierająca informacje: ujęte w oznaczeniu maszyny (zob.), ale bez numeru fabrycznego; ułatwiające konserwację maszyny, w tym podające adres serwisu i importera; o przewidywanym zastosowaniu maszyny (w tym także o takich zastosowaniach, których w sposób racjonalny można od tej maszyny oczekiwać); o stanowisku lub stanowiskach roboczych, które może zajmować operator; dotyczące bezpiecznego oddawania do eksploatacji, użytkowania i przemieszczania maszyny – z podaniem jej masy i części, jeżeli maszyna ma być transportowana osobno, a także zasad jej montażu i demontażu, regulacji i konserwacji, obsługi i napraw; dane dotyczące emitowanego hałasu i przenoszonych drgań. W koniecznych przypadkach instrukcja powinna także zawierać: informacje o niedopuszczalnych sposobach użytkowania maszyny; informacje niezbędne do bezpiecznego użytkowania maszyny w atmosferze zagrożonej wybuchem; wskazówki szkoleniowe; podstawowe charakterystyki narzędzi, które mogą być stosowane w maszynie; wymagania w zakresie instalowania i montażu, a w szczególności np. dotyczące zalecanych tłumików drgań oraz rodzaju i masy płyt fundamentowych oraz np. warunki i metody pomiaru hałasu. Według rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. nr 199, poz.1228).2) dokument zawierający opis wszystkich możliwych etapów pracy i obsługi maszyny (np. montaż, eksploatacja, regulacja, remont itp.) na których mogą wystąpić zagrożenia oraz sposoby uniknięcia lub zminimalizowania tych zagrożeń; powinna być sporządzona w języku kraju użytkownika maszyny. Według Dyrektywy Maszynowej 98/37/WE z 22.06.1998 r. (Dz. Urz. WE, nr L 207/1 z 23.07.1998 r.)

INSTRUKTAŻ – to forma szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Według rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz. 1860, z późn. zm.).
Za: E. Kołodziejczyk, K. Żurawski "Słownik bhp" na portalu SEKA

Redakcja zaprasza do przesyłania informacji o wydarzeniach związanych z ochroną człowieka w środowisku pracy: tych, które miały miejsce w mijającym kwartale, które będą miały miejsce w nadchodzącym, a zwłaszcza tych, w których członkowie i sympatycy Stowarzyszenia brali udział. Podziękowania za uwagi dotyczące "Informatora..." - zarówno e-meilowe, jak i telefoniczne. Proszę pamiętać o możliwości prenumeraty kwartalnika "Informator Ochrony Pracy".



NASZA SPECJALNOŚĆ: SZKOLENIA I OUTSOURCING BHP

SEKA S.A. to jedna z największych firm w Polsce, zajmujących się szkoleniami i outsourcingiem bhp, obecna na rynku od 1988 roku.

Główne obszary działania firmy to:

- outsourcing w zakresie nadzoru nad warunkami pracy (bhp) i ppoż.,
- e-learning bhp,
- doradztwo w zakresie prawa pracy oraz w sprawach personalnych,
- szkolenia z dziedziny:
 - prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
 - umiejętności miękkich,
 - bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - rachunkowości i finansów
 - szkolenia zawodowe,
- doradztwo w zakresie projektów unijnych, przygotowanie projektów szkoleniowych, inwestycyjnych,
- doradztwo w zakresie ochrony środowiska.

Zaufaj
doświadczeniu!



www.seka.pl

SEKA Spółka Akcyjna ul. Pasa 37, 04-386 Warszawa

tel.: 22 517 88 84, fax.: 22 517 88 87, www.seka.pl, waraw.efs.seka.pl

Oddziały: Białystok, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wielkopolski, Katowice, Kielce, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Warszawa, Wrocław