

INFORMATOR OCHRONY PRACY

kwartalnik Stowarzyszenia Ochrony Pracy

nr 4 (92)

październik-listopad-grudzień 2022 r.

POGLĄDY, PRZEPISY, WYJAŚNIENIA, CIEKAWOSTKI

Spis treści:

Z ŻYCIA STOWARZYSZENIA	- str. 3
- Życzenia Świąteczno-Noworoczne	- str. 3
Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA.....	- str. 4
- Informacyjne zebranie członków katowickiego Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy	- str. 4
- Spotkanie w siedzibie Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce	- str. 5
ARTYKUŁY NAUKOWE CZŁONKÓW STOWARZYSZENIA OCHRONY PRACY.....	- str. 6
- Marian Andrzej Liwo, Radosław Gonet: Kontrowersje w zakresie odpowiedzialności osób zatrudnionych w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych osób i podmiotów publicznych na tle art. 283 § 1 Kodeksu pracy i art. 220 Kodeksu karnego	- str. 6
- Marcin Krause: Zagrożenia elektryczne – zarys problemu	- str. 14
„INFORMATOR OCHRONY PRACY” NA TROPIE... ..	- str. 16
- Czy tu jest „pies pogrzebany”? – czyli patent na „SEP” a komisja 653 przy SOP	- str. 16
WYDARZENIA.....	- str. 16
- „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”. Konferencja w Bilbao	- str. 16
- Konferencja „Nowy przemysł 4.0” w Katowicach	- str. 17
- Webinarium „Zdrowie i starzenie się w organizacji – wyzwania XXI wieku”	- str. 18
- I Forum SIP Ziemi Łódzkiej i prezentacja „Zarządzanie zdrowiem zróżnicowanego wiekowo personelu, ze szczególnym uwzględnieniem starzejących się pracowników”	- str. 19
- Główna Inspektor Pracy na XVIII Forum Rynku Zdrowia	- str. 20
- Robot Sophia a 12 Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Katowicach	- str. 22



STOWARZYSZENIE OCHRONY PRACY

ul. Michała Paca 37 04-386 Warszawa

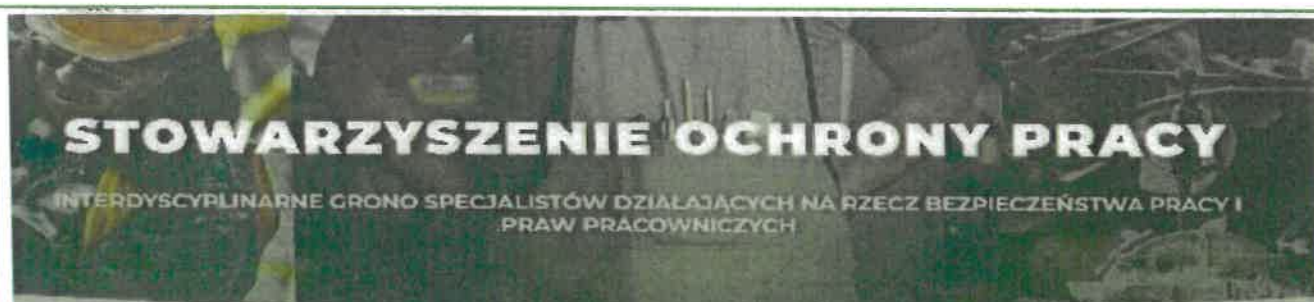
tel. 022 517 88 06 lub 022 517 88 37

email: zg.sop@sop.org.pl

www.sop.org.pl

Spis treści (c.d.)

- Biznes o prawach człowieka w miejscu pracy podczas OPEN EYES ECONOMY SUMMIT 2022	- str. 22
CIEKAWY:	- str. 23
- Roman Rostek: Cyfrowe prawa pracownicze	- str. 23
- Maciej Łapski: Kto zostanie zastąpiony przez AI?	- str. 25
- Egzoszkielety: innowacje w pracy fizycznej czy środki ochrony indywidualnej	- str. 25
- DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO ZASŁUŻONYCH DLA OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY: Ryszard Celeda	- str. 27
NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY	- str. 30
(zamiast) KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY: Wspomnienie o Bonifacym Wierzbaczu	- str. 32
KĄCIK MINIREKLAMY/PODZIĘKOWAŃ	- str. 34
Słowniczek Inspektora BHP: I-J (cz. 6)	- str. 35



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

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, Wiceprezesa – dr Czesław Kowalczyk i mgr inż. Grzegorz Juraszek, Sekretarz ZG - inż. Hubert Karski, 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;

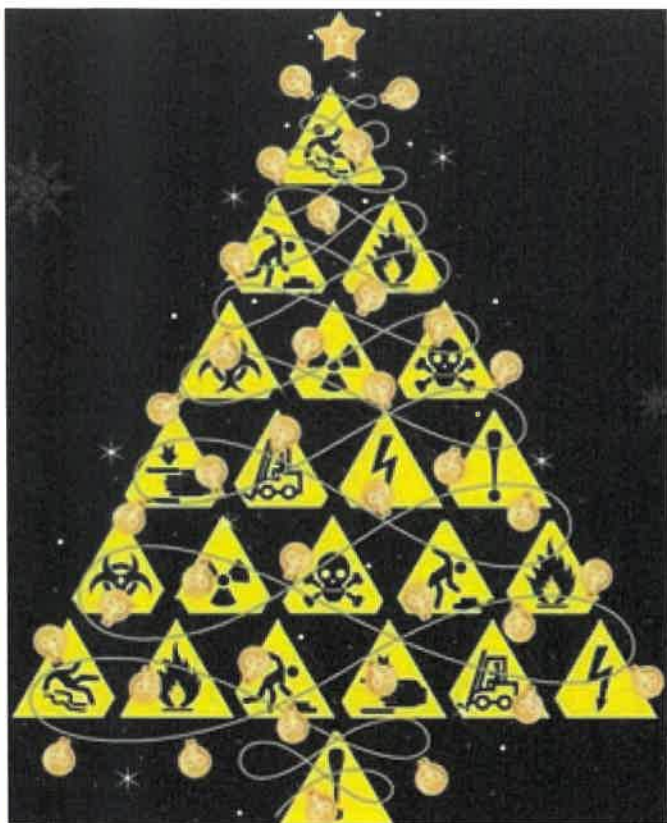
w **Poznaniu** - Prezes Oddz. Roman Jabłoński, tel. 602 158 187, roman.jablonski@sop.org.pl;

w **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

Życzenia Świąteczno-Noworoczne



Szanowni Państwo, członkowie Stowarzyszenia Ochrony Pracy,

koniec grudnia skłania do spojrzenia wstecz i refleksji jak minął w życiu naszego Stowarzyszenia kończący się rok 2022.

Ujmując skrótowo, poczyniliśmy przygotowania pod inicjatywę, które powinny zaowocować w roku przyszłym. Mam tu na myśli nawiązanie współpracy z ZUS oraz opracowanie wstępnych założeń dla konkursu na prace dyplomowe, licencjackie i magisterskie, adresowanego do młodzieży szkół średnich i wyższych pod roboczym tytułem „Zastosowanie rozwiązań innowacyjnych w praktyce prewencji wypadkowej”.

Jednak realizacja zamierzeń z tym związanych zależna jest od naszej przyszłej sytuacji finansowej. Tę zaś z kolei warunkuje obecnie decyzja Urzędu Regulacji Energetyki o powołaniu przy naszym Stowarzyszeniu Komisji Kwalifikacyjnej ds. energetycznych. Jak zwykle w życiu bywa sprawy formalne z tym związane postępowały dotąd znacznie wolniej od naszych oczekiwań mimo wielkiego zaangażowania i staranności osób zajmujących się tą sprawą

w naszym imieniu. Wydaje się, że pozytywne rozstrzygnięcie jest tuż tuż, ale musimy poczekać jeszcze chwilę na finał.

W związku z wymogami dotyczącymi powyższej sprawy wprowadziliśmy zmiany o charakterze merytorycznym do naszego statutu nabywając przy tej okazji nowego doświadczenia w postaci zorganizowania z sukcesem walnego zebrania członków Stowarzyszenia w trybie zdalnym. Finalizujemy obecnie zarejestrowanie tych zmian w sądzie, co powinno nastąpić w początku roku 2023.

Udało nam się także poszerzyć zasięg terytorialny działania SOP o nowe oddziały terenowe w Poznaniu, Toruniu, Szczecinie, Warszawie i Wrocławiu, a ostatnio – w Gdańsku.

Wszystkim osobom zaangażowanym we wspomniane aktywności pragnę złożyć przy tej okazji serdeczne podziękowania a w szczególności Pani Iwonie Godlewskiej sekretarzowi zarządu głównego, Panu Grzegorzowi Juraszkowi wiceprezesowi zarządu głównego oraz Panu Jarosławowi Pałaszowi przewodniczącemu dotychczasowej komisji energetycznej przy SOP.

Szanowni Państwo, Drodzy Członkowie Stowarzyszenia Ochrony Pracy, pragnę wszystkim życzyć radosnych i budzących nadzieję Świąt Bożego Narodzenia oraz szczęśliwego Nowego Roku 2023 a naszemu Stowarzyszeniu dalszego dynamicznego rozwoju.

Dr Tadeusz Sułkowski
prezes zarządu głównego
Stowarzyszenia Ochrony Pracy



Z DZIAŁALNOŚCI ODDZIAŁÓW STOWARZYSZENIA

Informacyjne zebranie katowickiego Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy

W dniu 15 listopada 2022 r. odbyło się informacyjne zebranie członków katowickiego Oddziału Stowarzyszenia Ochrony Pracy. Zebranie otworzył prezes zarządu Oddziału dr Marcin Krause, który – tytułem wstępu - przypomniał o czerwcowym Zebraniu Sprawozdawczo-Wyborczym Oddziału, zebraniu Zarządu oraz swoim udziale w Nadzwyczajnym Walnym Zebraniu Członków Stowarzyszenia. Na jego prośbę zebranie poprowadził wiceprezes zarządu Oddziału, członek Zarządu Głównego Krzysztof Galbarczyk, który zrelacjonował przebieg Nadzwyczajnego Walnego Zebrania Członków SOP oraz istotę wprowadzonych zmian statutowych. Wskazał, że ich efektem są obecne działania Zarządu Głównego Stowarzyszenia związane ze zgłoszeniem zmian w Statucie w sądzie rejestrowym oraz w Urzędzie Regulacji Energetyki. Poinformował, że z dniem 1 listopada b.r. z funkcji sekretarza Zarządu Głównego ustąpiła pani Iwona Godlewska. Nowym Sekretarzem w ZG został pan Hubert Karski, były pracownik Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Na wniosek K. Galbarczyka zebrani przyjęli decyzję o skierowaniu w imieniu Oddziału podziękowań za dotychczasową pracę na rzecz Stowarzyszenia dla pani Iwony Godlewskiej oraz gratulacji i życzeń owocnej działalności dla pana Huberta Karskiego.

Ponadto K. Galbarczyk poinformował o zaproszeniu przedstawicieli Zarządu Oddziału przez prezesa Spółki Restrukturyzacji Kopalń S.A. do udziału w karczmie piwnej organizowanej z okazji górniczego święta „Barbórki” w Bytomiu. Na marginesie tego zaproszenia, wiceprezes Oddziału zwrócił uwagę, że prezes SRK S.A. współpracuje z Głównym Instytutem Górnictwa i Wyższym Urzędem Górnictwa w celu opracowania technologii odzyskiwania wód z kopalń, pozyskiwania ich do produkcji wodoru, a tym samym – powstrzymania całkowitej likwidacji kopalń.

W nawiązaniu do informacji [IOP 3/22] o udziale przedstawicieli SOP na zaproszenie Głównej Inspektor Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko w Konferencji „Niepełnosprawni w środowisku pracy – wyzwanie czy szansa” pod honorowym patronatem pani Prezydentowej, pani Pelagia Piega – wykładowca i doradca w zakresie Prawa Pracy w Wyższej Szkole Zarządzania Marketingowego i Języków

Obcych w Katowicach oraz wykładowca w Wyższej Szkole „Humanitas” w Sosnowcu, ławnik Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Sosnowcu, do 2005 r. inspektor pracy-główny specjalista Państwowej Inspekcji Pracy w katowickim Okręgowym Inspektoracie Pracy — zwróciła uwagę, że Małżonkę Prezydenta RP reprezentowała studentka z WS „Humanitas” i wolontariusz Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”. Podkreśliła wysoki poziom merytoryczny wystąpienia Głównej Inspektor Pracy o roli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych oraz prof. Gertrudy Uścińskiej, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która zwróciła uwagę, że najwięcej obecnie chorób i zwolnień lekarskich dotyczy zaburzeń psychicznych, problemów psychologicznych, stresu i depresji. Odnotowała z przyjemnością, że podczas konferencji każdą wolną chwilę mogła razem z K. Galbarczykiem spędzać w towarzystwie prezesa Zarządu Głównego, dr. Tadeusza Sułkowskiego.

Ekspert Stowarzyszenia Adam Beluch zwrócił uwagę, że z okazji Święta Niepodległości prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda odznaczył 14 listopada b.r. w Belwederze panią Prezes ZUS prof. Gertradę Uścińską Krzyżem Komandorskim Orderu Odrodzenia Polski za wybitne zasługi w działalności na rzecz rozwoju i unowocześniania systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce oraz za osiągnięcia w działalności naukowej. W nawiązaniu do jednej z najbardziej opiniotwórczych konferencji dotyczących systemu opieki zdrowotnej w Polsce, czyli XVIII Forum Rynku Zdrowia, które odbyło się 24-25 października b.r. w hotelu Sheraton Grand Warsaw, A. Beluch podkreślił bardzo merytoryczny udział Głównej Inspektor Pracy, pani Agnieszki Łażewskiej-Hrycko w dyskusji panelowej na temat „Mobbing, dyskryminacja i nierówności w ochronie zdrowia”.

Prezes Zarządu Oddziału przedstawił i rekomendował do przyjęcia w poczet członków Stowarzyszenia adiunkt Politechniki Śląskiej, specjalistki do spraw ratownictwa górniczego, pani dr Anety Grodzickiej.

Redaktor „Informatora Ochrony Pracy”, sekretarz Zarządu Oddziału, Roman Adler omówił założenia do ostatniego tegorocznego numeru kwartalnika Stowarzyszenia. Zwrócił się do uczestników zebrania o dostarczanie artykułów, zwłaszcza dotyczących naukowych i technicznych problemów bezpieczeństwa z zakresu energetyki w związku ze zmianami w statucie Stowarzyszenia. Poprosił również o zgłaszanie na

adres e-mailowy redaktora propozycji osób do tworzonego na łamach „Informatora...” słownika zasługujących dla ochrony człowieka w środowisku pracy, aby opracowywać ich biogramy.

W dyskusji na temat wątków historycznych do kwartalnika Stowarzyszenia uczestnicy spotkania zwrócili uwagę na ciekawe hasła dotyczące bhp zachowane w niektórych halach przemysłowych jeszcze z okresu 20-lecia międzywojennego. Takie „zabytki” można odnaleźć np. w kolejnictwie, czy w Muzeum Włókiennictwa w Łodzi. Bogusław Tomaszewski podzielił się informacją, że w otwartym przed rokiem Muzeum Hutnictwa w Chorzowie można przeczytać ciekawy wiersz walcownika zespołu średnio-drobno, który wskazuje, że tą tematyką zajmowali się także zwykli pracownicy. A. Beluch przypomniał, że w gliwickiej siedzibie Biura Bezpieczeństwa Pracy zachowano interesujące fotografie takich haseł. Pod-

kreślił jednak, że ważniejsze od historii są aktualne wydarzenia, np. niedawna konferencja „Nowy przemysł 4.0” związana z Międzynarodowymi Targami Toolex w Katowicach, czy Międzynarodowe Targi Spawalnicze ExpoWELDING.

W zakończeniu dyskusji P. Piega wskazała na problemy uregulowania pracy zdalnej, A. Grodzicka poinformowała o ciekawych infografikach behap-owskich tworzonych przez studentów Politechniki Śląskiej, a pani Barbara Sitkowska – o potrzebach wykładowych szkoleń z zakresu energetyki G1 i G2.

Zamykając dyskusję prezes zarządu Oddziału M. Krause podziękował uczestnikom za aktywny udział w zebraniu.

Zanotował: Roman Adler
sekretarz Zarządu Stowarzyszenia Ochrony Pracy
Oddział Katowice

Spotkanie w siedzibie Okręgu Śląskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce

W dniu 7 grudnia 2022 roku w siedzibie Okręgu Śląskiego Federacji Związków zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce w Katowicach odbyło się spotkanie, na którym byli obecni:

- Piotr Kursatzky - Przewodniczący Śląskiego Okręgu Federacji
- Krzysztof Galbarczyk - Wiceprezes Oddziału Stowarzyszenia w Katowicach i zarazem członek ZG SOP
- Zenon Zelka - Członek Zarządu Oddziału w Katowicach
- Adam Beluch - Ekspert Stowarzyszenia
- Roman Adler - sekretarz Zarządu Oddziału i zarazem Redaktor Naczelny kwartalnika SOP.

Tematem spotkania było:

- Informacja o Walnych Zebraniach Sprawozdawczo - Wyborczych, które odbyły się w Federacji
- omówienie działania Oddziału i ZG SOP w roku 2022
- omówienie realizacji Porozumienia zawartego pomiędzy Federacją a Stowarzyszeniem.

Ponadto kol. Piotr Kursatzky przedstawił polityki krajów w UE chroniące konsumentów przed rosnącymi cenami energii.

Na koniec spotkania złożono sobie życzenia Świąteczno-Noworoczne.

Krzysztof Galbarczyk Wiceprezes Zarządu
Stowarzyszenia Ochrony Pracy
Oddział Katowice
członek Zarządu Głównego
kom.: +48 608 307 120



Marian Andrzej Liwo – doktor habilitowany nauk prawnych, adwokat: były zastępca Głównego Inspektora Pracy ds. Nadzoru i Kontroli,

Radosław Gonet – doktor inżynier nauk technicznych; były Główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie

Kontrowersje w zakresie odpowiedzialności osób zatrudnionych w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych osób i podmiotów publicznych na tle art. 283 § 1 Kodeksu pracy i art. 220 Kodeksu karnego.

I. Wprowadzenie

Jakkolwiek czynnikami inspirującymi do przestrzegania przepisów zawartych w ustawie z dnia 26. 06. 1974 r. Kodeks pracy¹ powinna być ich znajomość oraz akceptacja przez strony uczestniczące w procesie pracy założeń i celów tego kodeksu, to niezbędne są rozwiązania zabezpieczające realizację wynikających z tego aktu normatywnego praw i obowiązków.

Takim rozwiązaniem zapewniającym poszanowanie tych praw i obowiązków jest przewidziana w Kodeksie pracy możliwość pociągania do odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika sprawców tych wykroczeń oraz w ustawie z dnia 6.06.1997 r. Kodeks karny² możliwość odpowiedzialności karnej sprawców przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

II. Wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy

Wykroczenia zawarte w tym przepisie stanowią jedną z grup wykroczeń związanych z odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika wskazanych w Kodeksie pracy. Wiążą się one z obowiązkiem przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wynikających z zasady zawartej w art. 15 tego Kodeksu, według której obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obciąża pracodawcę. Zasada ta jak i inne zasady Kodeksu pracy zawarte w art. 10-18³ są wiążącymi prawnie nakazami prawnymi należącymi do danego systemu prawnego w określonym stopniu nadrzędnymi w stosunku do innych regulacji syste-

mu³.

Obowiązki pracodawcy w tym przedmiocie zostały skonkretyzowane w wielu przepisach Kodeksu pracy, a to np. art. 94, art. 207-209³, w których zawarte zostało między innymi stwierdzenie, że na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy w dziedzinie tego bezpieczeństwa i higieny oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny specjalistom spoza zakładu.

Obowiązki w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom zostały w art. 212 Kodeksu pracy skierowane również do osób kierujących bez ich określenia. Odpowiedzialność ich nie wyklucza jednakże odpowiedzialności pracodawcy za jego działania jeżeli wiedział o naruszeniu przepisów i tolerował mający miejsce stan rzeczy. Osoby te zobowiązane są do realizacji wymienionych w tym przepisie obowiązków wskazanych taksatywnie w przeciwieństwie do podstawowych obowiązków pracowników określonych w art. 211 przykładowo, na co wskazuje określenie „w szczególności”.

Poglądy doktryny na ten temat potwierdzają doświadczenia wynikające z wieloletniej praktyki, że osobami tymi są kierownicy wydziałów, oddziałów, mistrzowie, brygadziści⁴.

Nie ulega wątpliwości, że osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo i higienę pracy są również osoby podległe bezpośrednio pracodawcy lub jego zastępcy jak np. główny energetyk, główny mechanik, którzy jakkolwiek nie kierują bezpośrednio pracownikami lub innymi osobami to są odpowiedzialnymi w imieniu pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie na tle podejmowanych działań, które w ich istocie mają ścisły związek z bezpieczeństwem i higieną pracy. Stąd też biorąc pod uwagę stronę podmiotową odpowiedzialności z art. 283 § 1 Kodeksu pracy jak i art. 220 Kodeksu karnego wyżej wymienione osoby mogą ponosić odpowiedzialność odpowiednio z obydwóch przepisów w razie zaistnienia przesłanek w nich zawartych.

Według też poglądów doktryny obowiązki z art. 212 Kodeksu pracy adresowane są do pracowników mających w zakładzie pracy uprawnienia decyzyjne przejawiające się w prawie wydawania poleceń

3 Zob. M. Karczocho, M. Mazuryk, *Legislacja administracyjna*, Warszawa 2019, s. 25

4 Zob. np. Z. Salwa, *Kodeks pracy po nowelizacji. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 274 i następne

1 Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.

2 T. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138

innym pracownikom. Osoby te również jako pracownicy są także adresatami obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy skierowanych w art. 100 i 211 Kodeksu pracy do pracowników⁵. Status osoby kierującej wynika także z faktu powierzenia tego kierownictwa na różnych szczeblach organizacyjnych zakładu pracy, bez względu na liczbę podporządkowanych pracowników i zobowiązuje do stałego oddziaływania na przebieg procesu pracy zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy⁶. Podkreślić także należy, że obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte są w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, które w literaturze prawa pracy traktowane są jako zbiór określonych obowiązków ciążących na ich adresatach. Mając na uwadze art. 283 § 1 Kodeksu pracy należy zauważyć, że wskazuje on w swojej treści na wykroczenie polegające na naruszeniu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy zauważyć, że ustawodawca nie zdefiniował dotąd zarówno pojęcia bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i pojęcia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (służby).

Podejmując problem źródeł prawa pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, należy także zwrócić uwagę na zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. reguły postępowania wynikające z postępu naukowo-technicznego, doświadczenia życiowego itp., które, nie mając charakteru norm prawnych, wskazują na sposób wykonywania określonych czynności w procesie pracy w bezpieczny sposób. O nazwaniu określonej reguły zasadą bezpieczeństwa i higieny pracy, decyduje przede wszystkim jej powszechny zakres obowiązywania. Przepisy Kodeksu pracy zawarte między innymi w art. 207 § 2 pkt 2 zobowiązują do przestrzegania tych zasad. Czynią to także inne regulacje prawne, w tym dotyczące przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w służbach mundurowych, które warunkują zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków służby. Jakkolwiek w nawiązaniu do przepisów bezpieczeń

stwa i higieny pracy wymienia się między innymi art. 24, art. 38, art. 66 ust. 1 art. 68 ust. 1 Konstytucji RP, art. 15 Kodeksu pracy, dział X Kodeksu pracy oraz przepisy wykonawcze kodeksowe i pozakodeksowe, określające prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, a także tzw. specyficzne dla prawa pracy źródła tego prawa, to mają miejsce różne poglądy w przedmiocie rozumienia przepisów bhp. Jeden z nich np. przyjmuje, że wszystkie przepisy aktu prawnego, który ma w tytule „bezpieczeństwo i higiena pracy” są przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, a drugi zawęża to pojęcie do przepisów, które regulują rzeczywiste problemy bezpieczeństwa i higieny pracy. Według np. stanowiska Stowarzyszenia Ochrony Pracy w sprawie pojęcia przepisów bhp w prawie pracy odwołującego się do art. 207 K.p., podstawowego dla działu X tego Kodeksu, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy są wyłącznie te przepisy, które dotyczą warunków środowiska pracy i które mają na celu ochronę zdrowia i życia pracowników. W tak też rozumianych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, zdaniem tego Stowarzyszenia, nie mieszczą się wszystkie przepisy zawarte w dziale X Kodeksu pracy¹⁰. Nie wszystkie bowiem zmierzają bezpośrednio do ochrony zdrowia i życia pracowników w procesie pracy, bo nie określają wymagań, jakim powinny odpowiadać warunki pracy, tj. środowisko, w którym ma miejsce świadczenie pracy¹¹.

Na tle tych rozbieżnych stanowisk należy przyjąć, że jakkolwiek wszystkie przepisy zawarte w dziale X Kodeksu pracy zatytułowanym „Bezpieczeństwo i higiena pracy” są przepisami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy, bo taka jest wola ustawodawcy, to jednak nie ulega wątpliwości, że nie wszystkie ze względu na zawarte w nich treści określają wymagania, jakim powinny odpowiadać warunki środowiska pracy. Stąd też różny jest charakter tych przepisów (często informacyjno-instruktażowy), który nie spełnia przesłanek np. do wydania na ich podstawie decyzji administracyjnych.

5 Zob. P. Pałka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) J. Żołyński, Gdańsk 2016, s. 1406, a także wyrok SN z 3.12.1963 IIPR 558/63PiZS 1965/7/19

6 Zob. M. Włodarczyk, *Bezpieczeństwo i higiena pracy* [w:] *Kodeks pracy*, (red.) K. Baran, Warszawa 2012, s. 1078, a także wyrok SN z 13.10.1972r.II PRN 74/72 OSNC 1973 Nr 6, poz. 50, PI ZS 1973, Nr 10-11

7 Zob. T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy*, Warszawa 1999, s. 19

8 R. Celeda, *Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Informator Ochrony Pracy” 2009, nr 1, s. 15.

9 M. Liwo, *Służby mundurowe jako kategoria języka*

prawniczego, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015 Nr 2, s.9; M. Liwo, *Służby mundurowe. Bezpieczeństwo i higiena służby*, Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy „Inspektor Pracy”. Dodatek tematyczny 2011, s. 1

10 zob. *Stanowisko Stowarzyszenia Ochrony Pracy w sprawie pojęcia przepisów bhp w prawie pracy*, „Informator Ochrony Pracy” 2010, nr VII-IX, s. 3.

11 Tamże, s. 4

12 zob. szerzej M. Liwo, *Bezpieczeństwo i higiena pracy (służby) – zysk czy strata podmiotu zatrudniającego?*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015, Nr 7-8, s. 63 i następne.

III. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Status służby bezpieczeństwa i higieny pracy ustawodawca określił w art. 237¹¹ Kodeksu pracy poprzez pryzmat jej zadań wskazując, że pełni ona funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy¹³. Szczegółowa organizacja, zakres działania i uprawnienia, podporządkowanie oraz kwalifikacje wymagane do wykonywania przez nią zadań uregulowane zostały natomiast w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozporządzenie to rozszerzając zakres działań służby wskazało również w § 3 na jej uprawnienia opiniodawcze oraz w § 1 ust. 5 określiło jej podległość¹⁴.

Według tego rozporządzenia i norm Kodeksu pracy służba bezpieczeństwa i higieny pracy jako wyspecjalizowana i wyodrębniona jednostka organizacyjna działa ona na rzecz pracodawcy i w jego imieniu co ma istotne znaczenie dla odpowiedzialności osób w niej zatrudnionych za zaniedbania w wykonywaniu obowiązków.

Dokonując analizy zadań służby należy zwrócić szczególną uwagę na jej funkcje kontrolne na tle pojęcia kontroli w nauce prawa, z którą nie łączy się władztwo przejawiające się w oddziaływaniu na podmiot kontrolowany w stopniu który wynika z nadzoru w rozumieniu prawa administracyjnego. Z drugiej jednak strony w § 3 powołanego rozporządzenia zawarte zostało uprawnienie służby, które należy traktować jako prawny obowiązek do podejmowania bezpośrednich prawnie określonych działań określonych w tym przepisie w razie zaistnienia sytuacji szczególnej stanowiącej bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia bądź poważnego naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Według powołanego rozporządzenia działania te polegają na niezwłocznym wstrzymaniu pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego bądź niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika w określonych sytuacjach.

Działaniom tym należy przypisać określone władztwo nie będące jednak jak już wskazano konsekwencją nadzoru w rozumieniu prawa administracyjnego. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest bowiem organem administracji, a wyspecjalizowaną jednostką organizacyjną pracodawcy uprawnioną między innymi do prowadzenia czynności

kontrolnych zmierzających do ustalenia mającego miejsca stanu faktycznego i jego oceny oraz podjęcia działań usuwających zagrożenie. Odpowiada zatem za jakość kontroli, a nie za stan stwierdzonych warunków pracy.

Na tle zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w art. 237¹¹ Kodeksu pracy i jej zakresu działania oraz uprawnieniach wskazanych w powołanym rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2.09.1997 r. nie można zatem racjonalnie przyjąć odpowiedzialności osób w niej zatrudnionych z art. 283 § 1 Kodeksu pracy. Artykuł 283 § 1 Kodeksu pracy jak już zauważono wskazuje bowiem na grupy osób, które mogą być pociągnięte do odpowiedzialności za wykroczenia zawarte w tym przepisie. Są to osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osoby kierujące pracownikami lub innymi osobami, a także osoby podległe bezpośrednio pracodawcy lub jego zastępcy jak np. główny mechanik, główny energetyk, którzy jakkolwiek nie kierują bezpośrednio pracownikami lub innymi osobami, to są odpowiedzialni za bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie na tle podejmowanych działań, które w ich istocie mają ścisły związek z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Zgodnie z zasadą zawartą w art. 15 Kodeksu pracy to pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. On też zgodnie z art. 207 tego kodeksu ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy jako całości. Z odpowiedzialności tej nie zwalnia go wykonywanie obowiązków w zakresie tego bezpieczeństwa przez innych pracowników, czy też powierzenie wykonywania zadań służby specjalistom spoza zakładu pracy.

Podmiotem odpowiedzialności za wykroczenie z art. 283 § 1 Kodeksu pracy i art. 220 Kodeksu karnego może być też przedsiębiorca nie będący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na którym w myśl art. 304 § 3 kodeksu pracy ciąży obowiązeki określone w art. 207 § 2 tego kodeksu w zakresie organizacji pracy wykonywanej przez osoby fizyczne.

Osoby zatrudnione w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy nie mieszczą się w żadnych z tych grup. Nie są bowiem osobami odpowiedzialnymi za stan warunków pracy oraz osobami kierującymi w procesie pracy, jeżeli nie powierzono im kierowania

13 Dz.U. z 1997r. Nr 109, poz. 704 ze zm.

14 Zob. też T. Stręk, *Uprawnienia służby bezpieczeństwa i*

higieny pracy w porównaniu z inspekcjami pracy, Ochrona pracy, „Atest” 2004, Nr 12

służbą bezpieczeństwa i higieny pracy jako jednostką organizacyjną zakładu zatrudniającą określoną liczbę pracowników. W razie bowiem powierzenia tego kierowania odpowiadają oni za naruszenie obowiązków z art. 212 Kodeksu pracy jako osoby kierujące.

Należy także zwrócić uwagę, że w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie art. 237¹¹ § 2 Kodeksu pracy mogą być zatrudnieni zarówno pracownicy na podstawie umowy o pracę jak i specjaliści spoza zakładu wykonujący czynności tej służby na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wszyscy oni też zobowiązani są do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie art. 211 Kodeksu pracy i art. 304¹ Kodeksu pracy z konsekwencjami na tle podstaw prawnych ich zatrudniania.

Na tle przedstawionego stanu prawnego należy zatem uznać za uzasadniony pogląd, że spośród osób odpowiadających za wykroczenia z art. 283 § 1 Kodeksu pracy są wyłączeni pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy, lekarze medycyny pracy sprawujący opiekę nad pracownikami i społeczni inspektorzy pracy, chyba, że z racji kierowania pracownikami popełniają wykroczenia związane z tym kierownictwem – przejawiające się w nie przestrzeganiu przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁵.

Osoby zatrudnione w tej służbie mogą natomiast ponosić odpowiedzialność za wykroczenia z art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy w razie utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności poprzez uniemożliwianie prowadzenia wizytacji zakładu pracy lub nieudzielania informacji niezbędnych do wykonywania zadań przez ten organ¹⁶.

IV. Odpowiedzialność karna z art. 220 Kodeksu karnego.

Według art. 220 Kodeksu karnego „kto będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy

nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu podlega karze ...”

Wobec bardzo szerokiego określenia przez ustawodawcę strony podmiotowej tego przestępstwa, w literaturze na ten temat zauważa się wiele różnych poglądów w przedmiocie odpowiedzialności. I tak np. wskazuje się, że przestępstwo z art. 220 Kodeksu karnego jako indywidualne, popełnić może tylko osoba fizyczna odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy¹⁷. Nie może być sprawcą tego przestępstwa społeczny i państwowy inspektor pracy¹⁸. Z innego poglądu wynika natomiast, że sprawcą przestępstwa może być również osoba pełniąca funkcje kontrolno-nadzorcze, nawet jeżeli nie pozostaje ona w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, co dotyczy inspektorów pracy i społecznych inspektorów pracy, a także członków służby medycyny pracy, komisji bezpieczeństwa i higieny pracy tworzonych na podstawie art. 237¹² Kodeksu pracy, czy też osób prowadzących szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odnosząc się do tego poglądu należy w przedmiocie tej odpowiedzialności ponownie zauważyć, że rolą kontroli jest ujawnienie naruszenia prawa, które zostało dokonane przez podmiot kontrolowany, który za to naruszenia ponosi odpowiedzialność. W razie niepoprawności kontroli przejawiającej się w nierzetelności ustaleń i nie podjęcia adekwatnych do jej wyniku środków prawnych inspektorzy pracy jako funkcjonariusze publiczni mogą natomiast ponosić odpowiedzialność z art. 231 Kodeksu karnego, a nie 220 tego kodeksu.

Także społeczni inspektorzy pracy, osoby zatrudniane w służbie medycyny pracy, członkowie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, czy też osoby prowadzące szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, z racji ich ustawowo określonych zadań nie są odpowiedzialni za bezpieczeństwo i higienę pracy.

1 określenia kontrola, podając w art. 21 jej cel. Wizytacja i kontrola nie są pojęciami tożsamymi w normie prawa, stąd też należy je odróżniać w aktach normatywnych.

17 Zob. R. Widzisz, *Odpowiedzialność za naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 Kodeksu karnego*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 4, s. 2

18 Zob. S. Samol, *Prawno-karna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjalistyczny” 1998, Nr 3-4, s. 75

19 Zob. W. Wróbel, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wynikających z pracy zarobkowej* [w:] *Kodeks karny komentarz*, (red.) A. Zoll, Kraków 1999, s. 697

15 Zob. też P. Wojciechowski, *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika* [w:] *Kodeks pracy komentarz dla praktyka*, Gdańsk 2012, s. 1124; R. Celeda, *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika* [w:] *Kodeks pracy* (red.) T. Zieliński, Warszawa 2009, s. 1149; T. Nycz, *Kodeks pracy z komentarzem*, Kraków-Tarnobrzeg 2008, s. 773; K. Walciak, *Służba bezpieczeństwa i higieny pracy* [w:] *Kodeksu pracy komentarz* (red.) W. Muszalski, Warszawa 2004, s. 734

16 Należy zauważyć niespójność określania czynności sprawdzających organów Państwowej Inspekcji Pracy poprzez użycie przez ustawodawcę w art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy dla ich określenia słowa wizytacja, podczas gdy ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13.04.2007 r. używa w art.

Stąd ich odpowiedzialność karna z art. 220 Kodeksu karnego jest nieuzasadniona z uwzględnieniem przedstawionej wcześniej argumentacji dotyczącej odpowiedzialności z art. 283 § 1 Kodeksu pracy. Odpowiedzialność natomiast z art. 231 Kodeksu karnego jest uzasadniona również wobec lekarzy medycyny pracy jako funkcjonariuszy publicznych w rozumieniu art. 115 § 13 Kodeksu karnego.

Należy bowiem mieć na uwadze, że strona przedmiotowa przestępstwa z art. 220 Kodeksu karnego składa się z niedopełnienia obowiązku, który wynika z odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy w postaci działania bądź zaniechania oraz skutku w wyniku niedopełnienia obowiązku, który przejawia się w narażeniu na niebezpieczeństwo (mogące w każdej chwili nastąpić) utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

Pośród szerokiej rozbieżności poglądów na temat odpowiedzialności z art. 220 Kodeksu karnego ujawniły się też zróżnicowane stanowiska wskazujące, że do osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy należą przede wszystkim pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy²⁰ i przeciwnie uznawaniu osób zatrudnionych w tej służbie za podmiot odpowiedzialności²¹.

Odnosząc się do stanu prawnego i poglądów doktryny dotyczących odpowiedzialności z art. 220 Kodeksu karnego niezbędna jest analiza tego stanu i mających miejsce poglądów. Szerokie określenie zakresu podmiotowego odpowiedzialności z art. 220 Kodeksu karnego i również szerokie określenie odpowiedzialności z art. 281-283 Kodeksu pracy ma wpływ na rodzaj odpowiedzialności w sytuacji znikomej szkodliwości czynu. Jeżeli bowiem czyn przeciwko prawom osób wykonujących pracę jest społecznie szkodliwy w stopniu znikomym, to ten stan rzeczy pozbawia go cech przestępstwa i powoduje, że stanowi on wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Dla oceny zakresu podmiotowego odpowiedzialności istotne jest również to, że odpowiedzialność z art. 220 Kodeksu karnego nie może powodować istnienia irracjonalnej przesłanki, że przepisy Kodeksu pracy są bez znaczenia dla tej odpowiedzialności. Prawo bowiem wymaga racjonalności i spójności dla jego poprawności.

20 Zob. S. Lelental, M. Seweryński, *Karno-prawna ochrona pracownika*, „Państwo i Prawo” 1971, Zeszyt 2, s. 329

21 Zob. W. Radecki, *Zakres podmiotowy odpowiedzialności za naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle Kodeksu*

Biorąc pod uwagę znamiona podmiotowe przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową należy także zwrócić również uwagę na tytuł rozdziału XXVIII Kodeksu karnego, w którym ustawodawca używa określenia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, podczas, gdy w art. 220 tego kodeksu odnosi się do narażenia pracownika. Nie ulega wątpliwości, że osoba i pracownik nie są to terminy tożsame. Powstaje zatem wątpliwość czy wobec tych rozbieżności w nazewnictwie podmiotem ochrony są wyłącznie pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, czy także i nie pracownicy zatrudnieni na podstawie umów cywilno-prawnych i tzw. nie pracowniczego zatrudnienia na podstawie administracyjno-prawnej? Istotne znaczenie ma w tym przedmiocie art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 2.04.1997 r. Konstytucja RP²² w myśl, którego każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a więc każdy kto odpłatnie świadczy pracę, która przejawia się w racjonalnej czynności człowieka realizującej jej przedmiot przy pomocy określonych narzędzi pracy bez względu na podstawę jej świadczenia. Takie rozumienie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika też z art. 304 Kodeksu pracy wobec osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, którym pracodawca obowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 tego kodeksu. W przeciwnym razie byłaby to dyskryminacja tych osób, która w polskich regulacjach prawnych jest niedopuszczalna. W tej sytuacji trudno też pogodzić się z poglądem W. Radeckiego według którego brzmienie art. 220 Kodeksu karnego wyklucza odpowiedzialność z tego artykułu w razie niedopełnienia obowiązków w zakresie nie zapewniania nie pracownikom nie zatrudnionym na podstawie stosunku pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy²³.

Innego zasługującego na aprobatę zdania jest natomiast M. Nałęcz, według którego gdy osoba fizyczna zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy zostanie narażona na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia bądź ciężkiego uszczerbku na zdrowiu to ten stan rzeczy uzasadnia odpowiedzialność sprawcy tego narażenia z art. 220

pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975 Nr 4, s. 25-26 22 Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.

23 Zob. W. Radecki, *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika*, Warszawa 1999, s. 131

Kodeksu karnego²⁴.

W myśl art. 1 § 3 Kodeksu karnego odpowiedzialność karna wymaga powiązania sprawcy z czynem i stwierdzenia winy. Stąd też pracodawca jak już wcześniej podkreślono będzie podmiotem odpowiedzialności z art. 220 tego kodeksu. Odpowiedzialność za przestępstwo może mieć miejsce zarówno za działanie umyślne jak i nieumyślne. Przykładem nieumyślnego przestępstwa może być sytuacja w której np. kierownik odpowiedzialny za pracę na wysokości zdaje sobie sprawę z zagrożenia, ale bezpodstawnie przypuszcza, że mimo braku wymaganych zabezpieczeń, wypadek nie będzie miał miejsca, jeżeli pracownicy wykonywać będą powierzone prace z zachowaniem szczególnej ostrożności mimo braku określonych zabezpieczeń np. rusztowań, sprzętu ochrony osobistej, badań lekarskich itp.

Zdecydowaną też większość przestępstw przeciwko prawom pracownika stanowią przestępstwa nieumyślne i indywidualne. Sprawcą tych przestępstw jest bowiem osoba zobowiązana do określonych działań i z tego powodu obciążona odpowiedzialnością.

V. Podsumowanie i wnioski.

Odpowiedzialność osób zatrudnionych w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy za wykroczenia z art. 283 § 1 Kodeksu pracy i art. 220 Kodeksu karnego jest przedmiotem wielu rozbieżnych poglądów. Przyczyny tego zjawiska są złożone i wynikają z pomijania unormowań Kodeksu pracy w zakresie odpowiedzialności określonych osób za bezpieczeństwo i higienę pracy i tworzeniu podstaw odpowiedzialności nieliczących się z przepisami prawa pracy nauką prawa administracyjnego dotyczącą nadzoru i kontroli i konsekwencjami, które wynikają z tych pojęć.

Należy zauważyć, że obserwowane od wielu lat wzajemne przenikanie określonych gałęzi prawa nie burzy ich odrębności, a zwiększa efektywność oddziaływania w określonych sprawach o ile ma miejsce poszanowanie rozwiązań należących do od-

rębnych gałęzi. To poszanowanie warunku jest spójność prawa, jego poprawność, zrozumiałość i ocenę społeczną.

Odpowiedzialność karna służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych podmiotów czy podmiotów publicznych sprawujących kontrolę i nadzór nie może być zatem kształtowana z pominięciem rozwiązań należących do gałęzi prawa pracy i prawa administracyjnego, którego częścią tematyczną jest między innymi nadzór i kontrola.

Jednym bowiem z zadań nie tylko administracji publicznej jest sprawdzanie realizacji przepisów prawa przez adresatów poprzez kontrole różnie określane jak np. inspekcja, wizytacja, rewizja, lustracja. Niekiedy przepisy normujące status określonego podmiotu publicznego, czy niepublicznego wyposażonego w zadania i uprawnienia kontrolne podają definicję kontroli odnoszącą się do określonego podmiotu, która przejawia się zazwyczaj w ustalaniu stanu faktycznego i w określonym zakresie jego oceny. Następnym kontroli (o ile organ nie posiada uprawnień nadzorczych) jest wyłączenie wystąpienie zawierające wnioski pokontrolne skierowane są podmiotu kontrolowanego. W przypadku służby bezpieczeństwa i higieny pracy wystąpienie to przejawia się w uprawnieniu podjęcia omówionych działań. Podmiot kontrolujący bez względu na jego status i usytuowanie nie ponosi jednak żadnej odpowiedzialności za stwierdzony stan rzeczy. Ponoszenie tej odpowiedzialności jest nieuzasadnione, bowiem podmiot kontrolujący nie ma możliwości wpływania na bieżącą działalność podmiotu kontrolowanego w takim stopniu jak osoby kierujące na różnych szczeblach działalności zakładu pracy, które to osoby ponoszą pełną odpowiedzialność za postępowanie na powierzonych im odcinkach działalności. Rolę tej kontroli w nauce prawa określa się zatem jako wtórną. Pierwotną jest natomiast sama bezpośrednia działalność podmiotu kontrolowanego także między innymi w przypadku służby bezpieczeństwa i higieny pracy – jako jednostki organizacyjnej zakładu pracy²⁵.

24 M. Nałęcz, *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) W. Muszański, Warszawa 2004, s. 913; Zob. też M. Flasiński, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w nowym Kodeksie karnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, Nr 4, s. 32-36, który powołując się na art. 304 Kodeksu pracy zauważa, że obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obejmują nie tylko własnych pracowników, ale również osoby

wykonywać pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (§ 1), a także studentów i uczniów nie będących pracownikami (§ 2) oraz osoby wymienione w § 3 tego artykułu tj. wykonujące prace społecznie użyteczne na innej podstawie niż stosunek pracy.

25 Zob. np. Zb. Leoński, *Zarys prawa administracyjnego*, Warszawa 2004, s. 235; E. Ochędowski, *Prawo administracyjne. Część ogólna*, Toruń 1995, s. 238

Podjmując problem odpowiedzialność służby bezpieczeństwa i higieny pracy z art. 283 § 1 Kodeksu pracy i art. 220 Kodeksu karnego należy również zwrócić uwagę na jej status jako jednostki organizacyjnej pracodawcy działającej w jego imieniu, a więc o ograniczonej samodzielności.

Wątpliwości na tle odpowiedzialności w szczególności z art. 220 Kodeksu karnego uzasadniają zatem inną jego redakcję, która w obecnym jego brzmieniu powoduje rozbieżne komentarze nie będące w stanie zastąpić poprawnej treści tego artykułu i potrzeby przeciwdziałania niedopełnieniu obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przez osoby rzeczywiście zobowiązane do zapewniania tego bezpieczeństwa. Z treści omawianego art. 220 Kodeksu karnego winno bowiem wyraźnie wynikać, że przedmiotem ochrony jest nie tylko zdrowie i życie pracowników, ale i innych osób niebędących pracownikami, z uwzględnieniem art. 304 Kodeksu pracy. Jakkolwiek też odpowiedzialność za stan warunków pracy w zakładzie pracy w znaczeniu podmiotowym ponosi pracodawca, to jednak odpowiedzialność ta jest również uzależniona od jego wiedzy o naruszeniu przepisów²⁶.

Należy w końcu zauważyć, że twórcy art. 220 Kodeksu karnego redagując ten przepis z dużą swobodą podeszli do zasad techniki prawodawczej będącymi urzędowymi zbiorami dyrektyw tej techniki. Aktualnie zostały one zawarte w załączniku do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 20.06.2002 r. w sprawie Zasad techniki prawodawczej²⁷. Z części ogólnej tych zasad wynikają reguły które należy uwzględniać przy tworzeniu przepisów i ustaw. Wśród tych reguł istotne znaczenie ma precyzyjność treści i język prawa rzutujący na jakość unormowań w ramach całego systemu prawa jak i określonej gałęzi prawa. Sensem bowiem prawa jest poprawne kształtowanie postępowania adresatów stąd też obowiązują określone kryteria wśród których kryterium formalne przejawia się w niestanowieniu norm sprzecznych między sobą w ramach systemu prawa i poszczególnych jego gałęzi, co jest niezbędne dla pozytywnej oceny prawa²⁸. Istotną rolę w jakości prawa rozumianej jako zespół cech o szczególnej właściwości odgrywa też język

prawa, który winien być wolny od sformułowań budzących wątpliwości, wieloznacznych, dających możliwość interpretacji wykraczających poza granice racjonalności, powodujących nieakceptowalność rozwiązań prawnych poprzez ich iluzoryczność rzutującą na skuteczność oraz sprawiedliwość. Według na przykład E. J. Łętowskich nieskuteczne, nieakceptowalne prawo staje się złym prawem, a ustawodawca łatwo naraża się na zarzut nieracjonalności, nieudolności czy nawet – w krańcowych wypadkach – nieetyczności postępowania²⁹.

Artykuł 220 Kodeksu karnego jest zatem przykładem zaskakującej niespójności prawa, niekonsekwencji, niezupełności i ukształtowania go w sposób prowadzący do niejasności w przedmiocie zakresu podmiotowego odpowiedzialności nawet przy znajomości reguł egzegezy i umiejętności ich stosowania. Powoduje to negatywną ocenę ustawodawcy, który formułując tę normę lekceważy inne regulacje ustawowe kształtujące odpowiedzialność za warunki pracy³⁰.

Streszczenie

Odpowiedzialność osób zatrudnionych w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy z art. 283 § 1 Kodeksu pracy oraz innych osób i podmiotów publicznych na tle art. 220 Kodeksu karnego.

Słowa kluczowe: służba bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiedzialność, warunki pracy, inne podmioty

Konsekwencja naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mających na celu ochronę zdrowia i życia świadczących pracę w szerokim ujęciu jest odpowiedzialność z art. 238 § 1 Kodeksu pracy i art. 220 Kodeksu karnego.

Na tle treści tych przepisów mają miejsc rozbieżne poglądy w przedmiocie odpowiedzialności określonych osób nie pozostające bez wpływu na orzecznictwo sądowe.

Z tego też względu niezbędna jest ponowna pogłębiona analiza stanu prawnego z uwzględnianiem różnych założeń, w tym także między innymi spójności prawa i jego racjonalności zakończona wskazaniem działań naprawczych.

Summary

29 E. Łętowska, J. Łętowski, *O państwie prawa, administrowaniu i sądach w okresie przekształceń ustrojowych (Szkieł)*, Warszawa 1995, s. 53; zob. też M. Krzak, *Prawo i język [w:] Jakość prawa*, A. Łopatka, Warszawa 1990, s. 75 i następne.

30 Zob. też. S. Wronkowska, *Spójność systemu prawa [:] Jakość prawa*, A. Łopatka, Warszawa 1990, s. 59 i następne.

26 Zob. też m.in. I. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 526; M. Liwo, A. Wolińska, *Kogo można oskarżyć*, „Atest”, Kraków 2006, s. 4 i następne

27 T. j. Dz.U. z 2016 r. poz. 283; zob. też wyrok TK z 21.04.2009 r. ..., K50/07, OTTK-A 2009/4 poz. 51

28 Zob. szerzej A. Łopatka, *Kryteria jakości prawa [w:] Jakość prawa (red.) A. Łopatka*, Warszawa 1990, s. 28 i następne

Responsibility of persons employed in the health and safety at work under Art. 283 § 1 of the Labor Code and other persons and public entities under Art. 220 of the Criminal Code.

Keywords: occupational health and safety service, responsibility, working conditions, other entities

The consequence of violation of health and safety at work regulations aimed at protecting the health and life of workers in a broad sense is the liability under Art. 238 § 1 of the Labor Code and Art. 220 of the Criminal Code.

In the light of the content of these provisions, there are divergent views on the responsibility of certain persons, which have an impact on the jurisprudence of the courts.

For this reason, it is necessary to conduct an in-depth analysis of the legal status, taking into account various assumptions, including, inter alia, consistency and the law and its rationality, ending with the indication of corrective actions.

Bibliografia:

Literatura

- 1) Celeda R., *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika* [w:] *Kodeks pracy*, (red.) Zieliński T., Warszawa 2009
- 2) Celeda R., *Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Informator Ochrony Pracy” 2009, nr 1
- 3) Flasiński M., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w nowym Kodeksie karnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, Nr 4
- 4) Iwulski I., W. Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999
- 5) Karczocha M., Mazuryk M., *Legislacja administracyjna*, Warszawa 2019
- 6) Lelental S., Seweryński M., *Karno-prawna ochrona pracownika*, „Państwo i Prawo” 1971, Zeszyt 2
- 7) Leoński Zb., *Zarys prawa administracyjnego*, Warszawa 2004
- 8) Liwo M., *Bezpieczeństwo i higiena pracy (służby) – zysk czy strata podmiotu zatrudniającego?*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015, Nr 7-8
- 9) Liwo M., *Służby mundurowe jako kategoria języka prawniczego*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015 Nr 2
- 10) Liwo M., *Służby mundurowe. Bezpieczeństwo i higiena służby*, Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy „Inspektor Pracy”. Dodatek tematyczny 2011
- 11) Liwo M., Wolińska A., *Ochrona pracy i system jej realizacji*, Miesięcznik Ochrony Pracy „Atest” Nr 2, 2008
- 12) Liwo M., Wolińska A., *Kogo można oskarżyć*, „Atest”, Kraków 2006
- 13) Łętowska E., Łętowski J., *O państwie prawa, administrowaniu i sądach w okresie przekształceń ustrojowych (Szkic)*, Warszawa 1995
- 14) Łopatka A., *Kryteria jakości prawa* [w:] *Jakość prawa* (red.) Łopatka A., Warszawa 1990.
- 15) Nycz T. M., *Kodeks pracy z komentarzem*, Kraków-Tarnobrzeg 2008
- 16) Ochendowski E., *Prawo administracyjne. Część ogólna*, Toruń 1995
- 17) Pałka P., *Bezpieczeństwo i higiena pracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) Żołyński J., Gdańsk 2016
- 18) Radecki W., *Zakres podmiotowy odpowiedzialności za naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975 nr 4
- 19) Radecki W., *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika*, Warszawa 1999
- 20) Salwa Z., *Kodeks pracy po nowelizacji. Komentarz*, Bydgoszcz 1996
- 21) Samol S., *Prawno-karna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjalistyczny” 1998, Nr 3-4
- 22) *Stanowisko Stowarzyszenia Ochrony Pracy w sprawie pojęcia przepisów bhp w prawie pracy*, „Informator Ochrony Pracy” 2010, nr VII-IX
- 23) Stręk T., *Uprawnienia służby bezpieczeństwa i higieny pracy w porównaniu z inspekcjami pracy*, Ochrona pracy, „Atest” 2004, Nr 12
- 24) Walciak K., *Służba bezpieczeństwa i higieny pracy* [w:] *Kodeksu pracy komentarz* (red.) Muszański W., Warszawa 2004
- 25) Widzisz R., *Odpowiedzialność za naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 Kodeksu karnego*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 4
- 26) Włodarczyk M., *Bezpieczeństwo i higiena pracy* [w:] *Kodeks pracy*, (red.) Baran K., Warszawa 2012
- 27) Wojciechowski P., *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika* [w:] *Kodeks pracy komentarz dla praktyka*, Gdańsk 2012
- 28) Wróbel W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wynikających z pracy zarobkowej* [w:] *Kodeks karny komentarz*, (red.) Zoll A., Kraków 1999
- 29) Wyka T., *Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy*, Warszawa 1999
- 30) Wronkowska S., *Spójność systemu prawa* [w:] *Jakość prawa*, Łopatka A., Warszawa 1990

Jakość prawa, Łopatka A., Warszawa 1990

Akty normatywne

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- 2) Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja RP (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- 3) Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138)
- 4) Ustawa z dnia 12 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1614 ze zm.)
- 5) Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 kwietnia 2009 r. (K50/07, OTTK-A 2009/4 poz. 51)
- 6) Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1972 r. (II PRN 74/72 OSNC 1973 Nr 6, poz. 50), PIZS 1973, Nr 10-11
- 7) Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. z 2016 r. poz. 283)
- 8) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1997 r. Nr 109, poz. 704 ze zm.)



Dr hab. Marian Liwo - członek Zarządu Głównego, prezes Oddziału w Rzeszowie Stowarzyszenia Ochrony Pracy

Dr inż. Marcin Krause, Politechnika Śląska

Zagrożenia elektryczne – zarys problemu

Wprowadzenie

W związku ze zmianami Statutu Stowarzyszenia Ochrony, które wprowadzono podczas Nadzwyczajnego Zebrania Walnego w dniu 31.08.2022 r., obejmującymi m.in. prowadzenie działalności naukowo-technicznej, prowadzenie badań naukowych i prowadzenie działalności eksperckiej w zakresie ochrony pracy, zainicjowano na łamach naszego czasopisma dyskusję nt. bezpiecznej eksploatacji urządzeń energetycznych.

Energia elektryczna jest jedną z podstawowych postaci energii, która występuje powszechnie zarówno w środowisku pracy (działalność zawodowa), jak i w środowisku publicznym (aktywność pozazawodowa), m.in. obok energii mechanicznej, chemicznej czy cieplnej. Energia elektryczna jest przykładem energii przekazywanej przede wszystkim za pomocą prądu elektrycznego, ale także gromadzonej w polach elektrycznych.

Zagrożenia elektryczne obejmują specyficzną grupę niebezpiecznych czynników fizycznych, które stwarzają zagrożenia dla człowieka (jego życia

i zdrowia) oraz jego otoczenia (mienia i środowiska) wskutek niekorzystnego oddziaływania energii elektrycznej.

Zagrożenia elektryczne należą do podstawowych zagrożeń występujących w środowisku pracy i środowisku publicznym, które mogą powodować m.in. następujące skutki i zjawiska: urazy elektryczne (porażenie prądem, rażenie łukiem), urazy termiczne (poparzenie), upadek osób (z wysokości, na tym samym poziomie) i obiektów technicznych (maszyna, narzędzie, przedmiot itp.), elektryczność statyczna (wyładowania elektrostatyczne, pożar, wybuch).

Identyfikacja wymagań

Podstawowe wymagania dotyczące energii elektrycznej i zagrożeń elektrycznych można umownie podzielić m.in. na cztery grupy źródeł: akty prawne, normy techniczne, publikacje specjalistyczne i zasoby internetowe.

Podstawowe akty prawne obejmujące problematykę zagrożeń elektrycznych to m.in.:

□ Przepisy branżowe w zakresie energetyki, np.: ustawa Prawo energetyczne [1] (w tym rozdziały 1 „Przepisy ogólne” i 6 „Urządzenia, instalacje, sieci i ich eksploatacja”), rozporządzenie [2] (wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń energetycznych), rozporządzenie [3] (zasady stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zaj-

mujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci).

□ Przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, np.: dział X ustawy Kodeks pracy [4], rozporządzenie [5] (w tym działy II „Obiekty budowlane i teren zakładu pracy”, III „Pomieszczenia pracy” i IV „Procesy pracy”).

□ Przepisy w zakresie użytkowania i bezpieczeństwa maszyn, np.: rozporządzenie [6] (zasadnicze wymagania dla maszyn), rozporządzenie [7] (minimalne wymagania bhp w zakresie użytkowania maszyn podczas pracy).

Podstawowe normy techniczne podejmujące tematykę zagrożeń elektrycznych to m.in.:

□ Normy w zakresie ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, np.: PN-EN 61140:2016 [8], PN-HD 60364-4-41:2017 [9], PN-EN 50274:2004 [10].

□ Normy w zakresie bezpieczeństwa maszyn i oceny ryzyka, np.: PN-EN 60204-1:2018 [11], PN-EN 12100:2012 [12], PN-N-18002:2011 [13].

Zakończenie

Energia elektryczna i zagrożenia elektryczne występują powszechnie zarówno w środowisku pracy, jak i w środowisku publicznym, dlatego wiedza i praktyka w tym zakresie jest wręcz niezbędna, podobnie jak np. problematyka udzielania pierwszej pomocy.

W kolejnych częściach publikacji na temat bezpiecznej eksploatacji urządzeń energetycznych zostaną przedstawione m.in. następujące zagadnienia: przegląd aktów prawnych, przegląd norm technicznych, porażenie prądem elektrycznym, ocena ryzyka zawodowego.

Literatura

1. Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne. Dz.U. z 2022 r. poz. 1385, z późn. zm.
2. Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych. Dz. U. z 2021 r. poz. 1210.
3. Rozporządzenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci. Dz. U. z 2022 r. poz. 1392.
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych

przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, z późn. zm.

6. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Dz. U. z 2008 r. nr 199, poz. 1228, z późn. zm.

7. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. Dz. U. z 2002 r. nr 191, poz. 1596, z późn. zm.

8. PN-EN 61140:2016 Ochrona przed porażeniem prądem elektrycznym – Wspólne aspekty instalacji i urządzeń.

9. PN-HD 60364-4-41:2017 Instalacje elektryczne niskiego napięcia – Część 4-41: Ochrona dla zapewnienia bezpieczeństwa – Ochrona przed porażeniem elektrycznym.

10. PN-EN 50274:2004 Rozdzielnice i sterownice niskonapięciowe – Ochrona przed porażeniem prądem elektrycznym – Ochrona przed niezamierzonym dotykem bezpośrednim części niebezpiecznych czynnych.

11. PN-EN 60204-1:2018 Bezpieczeństwo maszyn – Wyposażenie elektryczne maszyn – Część 1: Wymagania ogólne.

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

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



Dr inż. Marcin Krause, prezes Zarządu Stowarzyszenia Ochrony Pracy, Oddział w Katowicach

**Czy tu jest „pies pogrzebany”? – czyli...
patent na „SEP” a komisja 653 przy SOP**

Na łamach „Dziennika – Gazeta Prawna” z 27 września 2022 r. prawnik i historyk Andrzej Paterek Von Sperling zakwestionował w artykule „>>SEP<< i >>sepowskie<< jako znaki towarowe. >>Opatentowana<< działalność organów administracji państwowej” – kuriozalny wniosek Stowarzyszenia Elektryków Polskich do Urzędu Patentowego RP o zastrzeżenie na jego rzecz jako znaków towarowych określeń „SEP” i „uprawnienia sepowskie”. Co jeszcze bardziej kuriozalne – Urząd Patentowy ten wniosek przyjął i zatwierdził.

W rezultacie Stowarzyszenie Elektryków Polskich występuje z roszczeniami finansowymi z tytułu posługiwania się skrótem „SEP” i „sepowskie” wobec niektórych podmiotów, które zachęcają zainteresowanych zdawaniem egzaminów państwowych w działających przy nich komisjach państwowych nadających uprawnienia z zakresu obsługi sieci oraz urządzeń i instalacji w branży elektrycznej (grupa G1), ciepłowniczej (grupa G2) i gazowniczej (grupa G3). W kilku przypadkach sprawy toczą się już przed sądami.

Problem w tym, że określenia „SEP” i „sepowskie” zakorzeniły się w języku polskim jako oznaczające państwo-administracyjne nadawanie uprawnień do zatrudnienia polegającego na wykonywaniu czynności związanych z eksploatacją sieci, urządzeń i instalacji elektrycznych zgodnie z ustawą Prawo energetyczne (Dz.U. z 1997 r., nr 54, poz. 348 z późn. zm.) oraz rozporządzeniem ministra klimatu i środowiska w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U.

2022, poz. 1392).

Czynności komisji egzaminacyjnych działających przy różnych podmiotach są wykonywane w ramach zadań zleczanych przez państwowe komisje egzaminacyjne, które nie są przecież organami stowarzyszeń czy innych podmiotów, ale organami administracji państwowej. Są powoływane przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki, a nie stowarzyszenia. „Ta właśnie okoliczność (...) powinna przesądzać o niedopuszczalności zastrzeżenia znaku „SEP”, bo komisje kwalifikacyjne powoływane przez prezesa URE mają wypełniać wyłącznie administracyjne zadania publiczne realizowane na podstawie ustaw, a ich działalność porównać można do komisji maturalnych powoływanych w szkolnictwie” – pisze A. Paterek Von Sperling.

Według niego zastrzeżenie przez Urząd Patentowy na wniosek Stowarzyszenia Elektryków Polskich zwrotów z użyciem wyrazów „SEP” i „sepowski” zmierza do utrudnienia innym podmiotom misji upowszechniania wiedzy i zasad bezpieczeństwa pracy w branży elektrycznej, gazowniczej i ciepłowniczej. (...) Wspomniane komisje kwalifikacyjne działające przy stowarzyszeniach (mimo iż są organami administracji państwowej) przynoszą wymierne korzyści materialne stowarzyszeniom, przy których działają, ponieważ osoby zdające egzaminy oraz podejmujące szkolenia wpłacają stosowne opłaty z tego tytułu na rzecz tychże właśnie stowarzyszeń, a one wypłacają wynagrodzenia egzaminatorom powoływanym przez URE”.

I zdaje się, że skutkiem tego „patentowego” skoku na kasę jest m.in. „pismo z Urzędu Regulacji Energetyki informujące” Stowarzyszenie Ochrony Pracy, „że Komisja 653 przestała działać z mocy prawa”...

Stafla

CIEKAWY WYDARZENIA

**„Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”.
Konferencja w Bilbao**

W dniach 14–15 listopada 2022 r. podczas konferencji „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”, którą zorganizowała w Bilbao Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) czołowi eksperci i decydenci europejscy

przeanalizowali wyniki kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Dźwigaj z głową”, której celem było zwiększenie wiedzy o zaburzeniach układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą oraz rozpowszechnianie informacji o tym, jak można im zapobiegać i je kontrolować. Naukowcy i przedstawiciele władz krajowych i europejskich podzieliли się poglądami podczas trzech równoległych sesji: wyzwania i innowacyjne i innowacyjne rozwią-

zania w zakresie kontroli zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego w przedsiębiorstwach; skuteczne wspieranie w przypadkach przewlekłych zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego; oraz związek między zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego a zagrożeniami psychospołecznymi.

Nicolas Schmit, europejski komisarz ds. pracy i praw socjalnych podkreślił znaczenie dotychczasowych osiągnięć kampanii: „Zadbanie o to, by miejsce, w którym pracujemy, było bezpieczne i adekwatne do zakładanych celów oraz umożliwiała pracownikom zachowanie zdrowia, jest jedną z zasad Europejskiego filaru praw socjalnych. W zeszłym roku Komisja przedstawiła strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027, których celem jest zarządzanie zmianami, poprawa zapobiegania i zwiększenie gotowości. Kampania EU-OSHA „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Dźwigaj z głową” pomogła zwiększyć poziom wiedzy na temat skutecznego zapobiegania zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego związanym z pracą, które wciąż są poważnym problemem.”

Głównym odczytem na temat „Jak uczynić algorytmy bezpiecznymi dla pracowników”, po którym nastąpił dyskusja panelowa, otwarto przygotowania do kolejnej edycji kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2023–2025 pod hasłem „Bezpieczeństwo pracy w świecie cyfrowym”, która rozpocznie się w październiku 2023 r.

Podczas konferencji nastąpiło wręczenie nagród w Konkursie Dobrych Praktyk pod hasłem „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” dla 15 nagrodzonych i wyróżnionych przykładów dobrych praktyk za skuteczną profilaktykę i leczenie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego (MSD) w miejscu

pracy. Wśród nagrodzonych znalazły się:

- Austria, za zapobieganie zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w dużym szpitalu poprzez zaangażowanie personelu i podejście uwzględniające wiek w największym w Austrii Szpitalu Uniwersyteckim w Wiedniu;
- Cypr, za egzoskielety nadające się do noszenia w celu lepszego zarządzania obsługą ręczną na lotniskach Swissport Cyprus Ltd w Larnace i Pafos;
- Niemcy, za promowanie zdrowia układu mięśniowo-szkieletowego w branży oprogramowania poprzez ergonomię w niemieckiej międzynarodowej korporacji programistycznej SAP SE.

W Polsce do akcji Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2022 włączył się Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości im. Prof. Jerzego Dietla, ambasador EU-OSHA.



Arom

Konferencja „Nowy przemysł 4.0” w Katowicach

Sztuczna inteligencja w końcu stanie się tak wszechobecna, że przekształci się w narzędzie podobne do elektryczności. Będzie to zasób, który można łatwo i niedrogo wdrożyć, aby rozwiązać prawie każdy problem – uważa amerykański futurolog Martin Ford w swojej książce „Rule of the Robots: How Artificial Intelligence Will Transform Everything” (Rządy robotów: jak sztuczna inteligencja przekształci wszystko) https://www.well.pl/life/148/roboty_przyszlosci_i_robotow_jak_dzieki_nim_zmieni_sie_swiat_i_czy_powinnismy_sie_ich_obawiac,10581.html?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=wnp

medium=email&utm_campaign=wnp

Dlatego warto odnotować, że od 4 do 6 października 2022 r. w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach trwały Międzynarodowe Targi Obróbki, Narzędzi i Technologii TOOLEX, którym towarzyszyła m.in. konferencja „Nowy przemysł 4.0”. W targach wzięło udział prawie 150 wystawców, odbyło się 15 sesji z udziałem 80 ekspertów. Łącznie zarejestrowano 5800 uczestników. Organizatorem była Grupa PTWP (Polskie Towarzystwo Wspierania Przedsiębiorczości), wydająca takie portale jak WNP.pl i PulsHR.pl, która jest inicjatorem Europejskiego Kongresu Gospodarczego i 4 Design Days.

Targi otworzyła sesja inauguracyjna podczas

podczas konferencji „Nowy przemysł 4.0”, w trakcie której omówiono procesy cyfryzacji w gospodarce Polski, zmiany w przemyśle 4.0, przyszłość automatyzacji i robotyzacji procesów produkcyjnych oraz najważniejsze trendy, zjawiska, fakty i tempo cyfrowej transformacji przemysłu.

Marek Gabryś, prezes firmy AIUT zwrócił uwagę, że „rozwiązania Przemysłu 4.0 będą się rozwijać i będą wdrażane w polskich przedsiębiorstwach, jeśli będą dostarczały oszczędność, zapewniały jakość. Jednocześnie fundamentalne dla wdrażania narzędzi 4.0 są kompetencje technologiczne, ale również lokalna obecność dostawców rozwiązań na rynkach klienta, która stanowi gwarancję szybkiego wsparcia w nagłych sytuacjach”.

Andrzej Korpak, prezes Stellantis Gliwice mówił: - Nieprawdopodobne inwestycje będą potrzebne, aby zmienić branżę samochodową na taką, która ma produkować samochody elektryczne. Trzeba się przestroić, a to oznacza olbrzymie wydatki. To z kolei będzie też stymulować Przemysł 4.0. Przykładowo stawiając linię robotów, które wykonają pracę i jeszcze sprawdzą jakość tej pracy, mamy oszczędność. Wszystko to jednak wymaga najpierw kolosalnych nakładów. Inwestycje w nowe technologie są znaczące, bo mają przynieść efekty. Natomiast problemem dla przemysłu są ceny energii, ceny gazu. Jarosław Gracel, prezes zarządu Astor podkreślił, że „wąskim gardłem dzisiaj jest liczba wyszkolonych inżynierów, którzy są gotowi w Polsce do tego, żeby i w fabrykach przyjąć roboty na pokład, i inżynierów robotyki, którzy pracują w firmach integratorskich, którzy mają te roboty zaprogramować i dostarczyć, żeby dobrze zadziałały. To jest największe wyzwanie z naszego punktu widzenia dzisiaj”.

O zależności między efektywną cyfryzacją a dostępnością kompetentnych kadr i edukacją pracowników mówił prezes APA Group, Artur Pollak – Edukowanie pracowników wydaje się być słowem kluczem

w sprawnym i skutecznym przeprowadzeniu procesów transformacyjnych. O ile na wyższym szczeblu zarządzania procesy transformacji są zrozumiałe, to problem pojawia się niżej.

Dziennikarze WNP.pl, PulsHR.pl i innych portali gospodarczych Grupy PTWP zaprezentowali podczas Konferencji opracowany przy współpracy z zarządami i menadżerami ponad 20 firm przemysłowych oraz ekspertów raport „Produkcja 4.0. Praktyki firm w Polsce”, który przedstawia technologiczne, organizacyjne, społeczne i makroekonomiczne aspekty transformacji przemysłu w Polsce.

Dla wyjaśnienia pojęcia „Przemysł 4.0” warto zapamiętać – hasłowo – kolejne rewolucje przemysłowe:

- Przemysł 1.0 – para
- Przemysł 2.0 – prąd
- Przemysł 3.0 – komputery
- Przemysł 4.0 - sztuczna inteligencja

<https://www.desouttertools.pl/przemysl-4-0/wiadomosci/606/rewolucja-przemyslowa-od-przemyslu-1-0-do-przemyslu-4-0>

Abe i era



Webinarium „Zdrowie i starzenie się w organizacji – wyzwania XXI wieku”

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi we współpracy z Pracodawcami RP zorganizował w dniach 1 i 2 grudnia 2022 r. bezpłatne webinarium na temat „Zdrowie i starzenie się w organizacji – wyzwania XXI wieku”.

W jego trakcie wskazano, jakie obszary i w jaki sposób należy wspierać, aby budować kapitał i kulturę zdrowia pracowników. Omówione zostały m.in. czynniki warunkujące satysfakcję z pracy, narzędzia do oceny potrzeb zdrowotnych

pracowników, metody zarządzania zdrowiem zróżnicowanych wiekowo zespołów, działania w zakresie wsparcia dobrostanu, zdrowia i aktywności zawodowej pracowników, roli służby medycyny pracy we wsparciu pracownika i pracodawcy w jak najdłuższej aktywności zawodowej pracowników.



I Forum SIP Ziemi Łódzkiej i prezentacja „Zarządzanie zdrowiem zróżnicowanego wiekowo personelu, ze szczególnym uwzględnieniem starzejących się pracowników”

W Hali Sportowo-Widowskiej w Bełchatowie 6 października 2022 r. odbyło się I Forum Społecznej Inspekcji Pracy Ziemi Łódzkiej zorganizowane przez Okręgowy inspektorat Pracy w Łodzi i Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy KWB Bełchatów, Mariana Kowalskiego. M. Kowalski zaznaczył, że „I Forum SIP Ziemi Łódzkiej” pod hasłem „Bezpieczeństwo pracy - wspólna sprawa”, to pierwsza tego typu okazja do zacieśnienia ponadzakładowej współpracy środowiska społecznej inspekcji pracy.

Część merytoryczną pierwszego dnia Forum otworzyła prelekcją o czynnikach rakotwórczych na stanowiskach pracy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w Uniwersytecie Łódzkim dr Barbara Krawczyk. O działaniach Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników opowiedziała kierownik Ośrodka Promocji i Wdrożenia Instytutu Agnieszka Szczygielska. Temat profilaktyki zdrowotnej jako elementu bezpieczeństwa pracy omówiła Dyrektor Biura Ubezpieczeń Zdrowotnych TUV PZUW Katarzyna Jezierska-Stencel. W drugiej części obrad prof. dr hab. Kinga Polańska z Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi przedstawiła prezentację na temat zarządzania zdrowiem zróżnicowanego wiekowo personelu ze szczególnym uwzględnieniem starzejących się pracowników. Prezentacja jest dostępna w internecie pod linkiem:

<https://pracanazdrowie.pl/zarzadzanie-zdrowiem-zroznicowanego-wiekowo-personelu-ze-szczegolnym-uwzglednieniem-starzejacych-sie-pracownikow/>

Kierownik Zespołu Projektowego w JSW Nowe Projekty S.A. Krzysztof Kaźmierczak omówił praktyczne wykorzystanie nowych technologii w poprawie bezpieczeństwa pracy oraz komunikacji małych zespołów na przykładzie rzeczywistości wirtualnej VR. Prelekcja Kierownika Działu Urządzeń Transportu Bliskiego Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w Łodzi dr inż. Krystiana Pietruszki dotyczyła drażliwego i palącego problemu stopnia wykorzystania rezerwu urządzeń technicznych w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa pracy oraz drastycznych skutków braku ze strony producentów informacji dotyczących projektowanej żywotności urządzeń.

Wystąpieniem na temat problemów praktycznych wynikających z ciągle nowelizowanych zapisów Ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP w Łodzi rozpoczęli debatę z uczestnikami Forum.

Patronat Honorowy nad Forum SIP objęli: Wojewoda Łódzki Tobiasz Bocheński, Marszałek Województwa Łódzkiego Grzegorz Schreiber oraz Prezes Zarządu PGE GiEK S.A. Andrzej Legeżyński. Partnerami wydarzenia były: CIOP- PIB, UDT Oddział w Łodzi, Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych PZUW, Instytut Medycyny Pracy oraz zakładowe organizacje związkowe KWB Bełchatów. Sponsorem Głównym było PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A., a pozostałymi: Polski Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych oraz zakładowe organizacje związkowe działające w KWB Bełchatów.



Zebrał i opracował: Road

Główna Inspektor Pracy na XVIII Forum Rynku Zdrowia

Na dwudniową konferencję XVIII Forum Rynku Zdrowia 24-25 października 2022 r. w warszawskim hotelu Sheraton Grand Warsaw zarejestrowało się 2900 uczestników, z czego 1200 stacjonarnie.

Sesję Mobbing, dyskryminacja i nierówności w ochronie zdrowia prowadziła m.in. Paulina Gumowska, redaktor naczelna portalu rynekzdrowia.pl i magazynu Rynek Zdrowia, która zapytała Główną Inspektor Pracy Katarzynę Łażewską-Hrycko, co pomyślała o tytule sesji.

W odpowiedzi K. Łażewska-Hrycko stwierdziła: - Przede wszystkim, że jest to bardzo trudny temat. Jeżeli chodzi o zjawisko mobbingu, to cały czas legislacja nie do końca odpowiada na potrzeby konkretnego pracownika. Różne grupy zawodowe mierzą się z problemem mobbingu i nierównego traktowania w pracy. Pandemia szczególnie uwidoczniła problemy związane ze środowiskiem medycznym. W związku z tym, większe zwrócenie uwagi na to środowisko pracy, z punktu widzenia relacji psychospołecznych ma niezwykle istotne znaczenie.

Tak sobie pomyślałam o tym, że z jednej strony jest to bardzo duże wyzwanie, mówienie na temat mobbingu, nierównego traktowania w zatrudnieniu, dotyczących też osób niepełnosprawnych i zatrudnienia ich w służbie zdrowia. Jednak zawsze wymiana poglądów, słuchanie informacji na ten temat pozwala nam bardziej, z punktu widzenia zadań PIP, wsłuchiwać się w głosy i mówić też o legislacji. To jest wyzwanie dla nas wszystkich.

Na pytanie „czy często medycy zgłaszają przypadki mobbingu, dyskryminacji, nierówności w swojej pracy, czy możemy na to spojrzeć z „lotu ptaka”?” Główna Inspektor Pracy odpowiedziała: - Generalnie, wśród skarg rozpatrywanych przez PIP, czy bardziej sygnałów o nieprawidłowościach, te związane z mobbingiem, nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, stanowią niewielki odsetek. Skarg rozpatrujemy kilka tysięcy rocznie, natomiast w służbie zdrowia wpłynęło około 30 skarg w 2022 roku. Myślę, że na to wpływ ma przede wszystkim to, że bardzo trudno jest, w związku z dzisiejszymi regulacjami prawnymi, osobie, która się czuje pokrzywdzona w danej sytuacji, dochodzić swoich racji nie tylko na terenie zakładu pracy, ale również na drodze postępowania sądowego. Przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu polegają głównie na wątkach dotyczących nierówności w zakresie wynagrodzeń, awansów, do-

stępu do szkoleń, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Ten element jest łatwy do zweryfikowania w trakcie badań kontrolnych. Natomiast kwestie związane ze środowiskiem i atmosferą w pracy, w kontekście zjawisk mobbingowych, mieszczą się na pograniczu prawa i psychologii. Często więc pojawiają się trudności dowodowe.

Nie będę tu przytaczać definicji zjawiska mobbingu, natomiast trudności w udowodnieniu swoich racji niewątpliwie są, tym bardziej, że ciężar dowodów w przypadku mobbingu spoczywa na osobie, która przedstawia swoją sytuację w sądzie. Ona musi udowodnić, że w stosunku do niej ten mobbing był stosowany. To jest niezwykle trudne. Z tej perspektywy niewiele osób decyduje się, będąc w wyjątkowo stresującej sytuacji mobbingu, narażać się na dodatkowy stres rozprawy sądowej i spotkania na niej z pracodawcą.

W końcowej części sesji, niejako na zakończenie/podsumowanie tak sesji, jak całego Forum pod adresem Głównej Inspektor Pracy padło następujące pytanie: - Czy środowisko ochrony zdrowia, medyków, osób z tym związanych, jest jakieś szczególne w kwestii mobbingu, dyskryminacji i nierówności. Czy wyczuwacie jakąś wyjątkowość tego obszaru w stosunku do innych? K. Łażewska-Hrycko odpowiedziała: - Myślę, że z uwagi na zbyt małą liczbę sygnałów, które do nas z tego środowiska, w tym zakresie, dociera, nie mogłabym powiedzieć z pewnością, że jest to środowisko wyjątkowo narażone na zjawisko mobbingu. Na pewno te sygnały, które do nas docierają, częściej dotyczą, jeżeli chodzi o służbę zdrowia, nierównego traktowania w zatrudnieniu. Tutaj już same regulacje w służbie zdrowia potęgują sytuację. (...) Chciałabym pewne wątki uporządkować, w sensie prawnym. Mam wrażenie, że dużo rzeczy się pojawia na poziomie sfery psychologii i emocji, a trochę mi brakuje odniesienia prawnego. Może dlatego, że nie jestem lekarzem, a prawnikiem. Tutaj ma to niestety bardzo istotne znaczenie. Cemu mówię, że niestety, bowiem mam wrażenie, że w tych państwa wypowiedziach, też w rozumieniu definicji mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu, wiele się pojawia niedopowiedzeń, które powodują, że zarówno pracownicy, jak i osoby kierujące pracownikami nie do końca są w stanie ocenić, z jakim zjawiskiem mamy do czynienia. Oczywiście chciałabym tutaj podkreślić: za przeciwdziałanie mobbingowi jest zawsze odpowiedzialny pracodawca, bez względu na jakim poziomie się to odbywa, czy w relacji kierownik-pracownik, czy między pracownikami. Od naszego pracodawcy, podmiotu zatrudniającego, możemy

oczekiwać ochrony i on jest nam zobowiązany ją zapewnić. I on jest też zobowiązany, w ramach przeciwdziałania zjawisku mobbingu, nierównego traktowania w zatrudnieniu, prawidłowo kształtować środowisko pracy.

Dlaczego o tym mówię? Bo była tutaj mowa po pierwsze o kompetencjach menadżerskich, które są inne w publicznej służbie zdrowia, inne w prywatnej. Jest wiele czynników, które mają wpływ na relację między pracownikiem, a pracodawcą. Dla pracownika nie ma znaczenia to, że ekonomia wpływa na formułę realizacji zadań. Mówię o tym dlatego, że niewłaściwe kompetencje zarządcze, kwestie związane z naruszeniem zasad współżycia społecznego czy braku kultury w zakresie komunikacji nie są mobbingiem. To musimy sobie jasno powiedzieć.

Kwestie związane z czasem pracy i naruszeniem przepisów czasu pracy to niełatwy temat, któremu warto poświęcić inne spotkanie. Aby podjąć się dyżuru, jesteśmy zobowiązani do pracy w godzinach nadliczbowych. To nie jest mobbing, tylko niewłaściwe zarządzanie pracownikami. Chciałabym podkreślić, że mobbing to jest tak naprawdę działanie uporczywe i długotrwałe, mające na celu, w swoim skutku zakładanym dręczenie psychiczne pracownika, upokarzanie go, wyeliminowanie go z zespołu pracowników. I w związku z tym nie chciałabym, aby wrzucać do jednego, przysłowiowego worka sytuacje mobbingowe z niewłaściwym zarządzaniem. Jako inspekcja pracy prowadzimy szereg szkoleń, na naszych stronach można znaleźć informacje. Mamy również akcje, które dotyczą konkretnych środowisk. W momencie,

kiedy rzeczywiście pojawiają się w przestrzeni publicznej, przestrzeni, która wynika z potrzeb pracowników, konkretne sygnały, że potrzeba takiej wiedzy fachowej, prowadzimy szkolenia i warsztaty. Łączymy w nich wiedzę zarówno prawną, jak i psychologiczną, po to, abyśmy mieli większą świadomość, z jakim zjawiskiem, tak naprawdę, w danym momencie, mamy do czynienia. Zachęcam więc do tego, żeby się z nami kontaktować, nie wtedy, kiedy jest już tak źle, że nie wiadomo co z tym zrobić, ale w tych sytuacjach, kiedy pracownik ma wątpliwości, czy jest dobrze traktowany, czy jego prawa są respektowane. (...)

To tak gwoździ takiego podstawowego rozróżnienia tych zjawisk, bo trzeba pamiętać, że mobbing, to dręczenie psychiczne. Aby zapobiec mu, firmy powinny mieć stworzone wewnętrzne procedury, w ramach których pracownik ma możliwość, z pominięciem drogi służbowej, zgłosić się do swojego pracodawcy z prośbą o wyjaśnienie sytuacji. Oczekiwane są też, zgodnie z nowymi standardami, to nie jest regulowane prawnie, ale warto wprowadzenia, polityki wewnętrznej, które mówią, co jest pożądane w środowisku pracy, a jakie zachowania nie, wkraczają w sferę zasad współżycia społecznego i właściwych norm. Jednak tak naprawdę warto szukać wsparcia wśród swoich współpracowników, mówić głośno o tym, jakich działań niepożądanych doświadczamy w swoim środowisku pracy. Jeżeli takich polityk wewnętrznych nie ma, jeśli nie zostaliśmy poinformowani, że takie praktyki funkcjonują w zakładzie pracy, to na podstawie obowiązujących przepisów, jak najbardziej możemy się tego domagać.

notował: Adam Beluch



Robot Sophia a 12 Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Katowicach



Od 20 do 22 listopada 2022 r. pod hasłem Face the Challenge/Stawić czoła wyzwaniu trwał w Katowicach 12. Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Ciekawostką Kongresu było przyjęcie zaproszenia do udziału w nim przez znanego na całym świecie... robota Sophia.

Sophia ma dopiero 7 lat, ale rozbudza wyobraźnię każdego kto ją spotka. Pochodzi z Hongkongu, ale posługuje się paszportem Arabii Saudyjskiej. Z twarzy przypomina - trochę - aktorkę Audrey Hepburn i jest... obdarzonym sztuczną inteligencją humanoidalnym robotem. Przemawiała już przed oficjami ONZ, udzieliła głośnych wywiadów dla stacji CBS i CNBC. Bierze udział w kongresach i targach dzięki temu, że wykorzystuje sztuczną inteligencję (AI), by przyswajać nowe wyrażenia i dane pozwalające udzielać w przyszłości lepszych odpowiedzi.

Abe i eRA

Biznes o prawach człowieka w miejscu pracy podczas OPEN EYES ECONOMY SUMMIT 2022

W dniach 22-23 listopada 2022 r. w Centrum Kongresowym ICE Kraków 5 tysięcy uczestników spotkało się podczas siódmego OPEN EYES ECONOMY SUMMIT 2022, którego hasłem przewodnim była wiarygodność w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym. Prezydent Krakowa Jacek Majchrowski otwierając obrady podkreślił rolę miast w procesach powstawania innowacji. Rzecznik Praw Obywatelskich, Marcin Wiącek zwrócił uwagę, że wolność gospodarcza jak każda inna „nie jest wolnością abso-

lutną, ma ograniczenia – interes publiczny. Musi być dobre uzasadnienie, aby państwo wprowadziło ograniczenia wolności gospodarczej. Może to mieć miejsce tylko w ustawie”. Zaprzeczeniem takiego postępowania było jej ograniczanie rozporządzeniami, co miało miejsce podczas wczesnej fazy pandemii COVID-19. Ambasador USA w Polsce Marek Brzeziński wskazał rozwój energetyki jądrowej w Polsce jako nowy etap stabilności i wzrostu gospodarczego. Zastępca Ministra Ukrainy ds. Gospodarki Denis Kudlin wyróżnił trzy kroki odbudowy i rozwoju Ukrainy po zwycięstwie w wojnie z agresją moskiewską: członkostwo Ukrainy w Unii Europejskiej, szybka odbudowa i wzrost PKB o 5%. Mer Lwowa Andrij Iwanowycz Sadowy podkreślił „konieczność współpracy polsko-ukraińskiej w rozwoju europejskiego biznesu w Ukrainie”, a były Ambasador RP w Ukrainie Jacek Kluczkowski ocenił, że przyszłość gospodarcza Polski jest w jakimś stopniu zależna od sytuacji w Ukrainie. Obecnie „jedna na 10 firm rejestrowanych w Polsce to kapitał ukraiński”.

Interesujące tezy przedstawił Krzysztof Obłój z Akademii Leona Koźmińskiego. Jego zdaniem pandemia COVID-19 i wojna Rosji przeciw Ukrainie to para najczarniejszych z tzw. czarnych łabędzi XXI w., czyli nieprzewidywalnych zdarzeń rządzących naszym życiem. Uwydatniły one szczególnie problem zdrowia psychicznego wśród pracowników. Pracodawcy nie powinni go bagatelizować. Wprawdzie „biznes w znacznie większym stopniu uwzględnia prawa człowieka niż kiedykolwiek wcześniej, to jednak progres w tym zakresie nie jest i nie będzie liniowy, a przerywany” takimi właśnie „czarnymi łabędziami”.

Oprac. Arom



Roman Rostek

Cyfrowe prawa pracownicze

Polska ma szanse przyjąć rozwiązania prawne, które choć trochę porządkują obszar zarządzania algorytmicznego w firmach. Zastępowanie w pracy decyzji człowieka automatycznymi decyzjami sztucznej inteligencji w odniesieniu do obciążenia zadaniami, wynagrodzenia, zatrudnienia czy awansu, opiera się przeważnie na niejasności ich kryteriów dla pracowników. Uchwała procedowana w Sejmie ma zobowiązać pracodawców do zakomunikowania na wniosek związków zawodowych, na jakich zasadach działa algorytm podejmujący decyzje kluczowe z punktu widzenia pracownika.

Zarządzanie algorytmiczne to różnorodne narzędzia cyfrowe stosowane w firmach. Polegają na zbieraniu danych, ich obróbce, a następnie automatycznym zarządzaniu procesami pracy w oparciu o te dane. Pracownik otrzymuje z systemu kluczowe dla siebie informacje na temat dziennych norm, planu pracy czy wynagrodzenia. Może być też tak, że decyzje na temat przyszłości pracownika (awans, podwyżka, przedłużenie lub zakończenie umowy o pracę) podejmowane są przez kierowników w oparciu o dane pochodzące z takiego systemu.

Z punktu widzenia pracownika najważniejsze są kryteria takich decyzji. Niestety, przeważnie informacja dotyczy tylko wyniku procesu decyzyjnego, na zasadzie „tak wskazał komputer”. Tworzy to asymetrię informacji: pracodawca zna kryteria oceny pracownika, pracownikom brakuje tej wiedzy. Jak wskazują badania, wywołuje to u nich poczucie niepewności i niestabilności. Pracownicy obawiają się o swoje zatrudnienie, nie mając wskazówek, w jaki sposób poprawiać efektywność. Mierniki te służą w ten sposób dyscyplinowaniu pracowników [1].

Skrajnym przykładem są platformy cyfrowe (jak Uber, Bolt czy Glovo), gdzie osoby wykonujące pracę (nie mając praw pracowniczych) w 100% podlegają zarządzaniu poprzez system algorytmiczny. Nie mają kierowników, wszelkie decyzje są im przekazywane z poziomu aplikacji. Sejmowa Komisja Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii od wielu miesięcy pracowała nad nowymi przepisami. Mają one zobowiązać pracodawców wykorzystujących rozwiązania z obszaru sztucznej inteligencji w zarządzaniu pracownikami – do udzielania informacji na temat zastosowania takich algorytmów. Obszar ten obecnie nie podlega praktycznie żadnym regulacjom, więc taki przepis byłby pierwszym porządkującym stosowanie zarządzanie algorytmicznego.

Ustawa ma dać związkom zawodowym, jako reprezentantom pracowników, dostęp do „parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym

profilowanie”. Zapis krótki, ale zmieniający wiele.

Takich regulacji brakuje nie tylko w Polsce. Jedynie Hiszpania wprowadziła rozwiązania, które w podobnym kształcie procedowane są w polskim parlamencie. To tylko wskazuje, że mówimy o obszarze nieuporządkowanym, zajętym przez tych, którzy wykorzystują pełnię możliwości sztucznej inteligencji w celu maksymalizacji zysków. Jednym przynosi to zyski, innym pogarsza warunki pracy i powoduje niepewność.

Z punktu widzenia osób pracujących takie rozporządzenie jest czymś oczywistym. Każdy w pracy potrzebuje podstawowych informacji. Problemem nie jest bowiem stosowanie mechanizmów opartych na sztucznej inteligencji do podejmowania decyzji. Problemem jest asymetria informacji i celowe ukrywanie kryteriów decyzyjnych, aby móc nimi sterować dla maksymalizacji korzyści pracodawcy. Podczas prac sejmowej komisji, a także w publikacjach poświęconych tej regulacji, zazwyczaj pojawiają się te same zastrzeżenia. Przyjrzyjmy się im.

To skomplikowane

Algorytm jest zbyt skomplikowany, aby pracownicy byli w stanie go zrozumieć. To praca informatyków, rozbudowany projekt, zrozumiały tylko dla specjalistów. Taka argumentacja jest stosowana przez firmy gospodarki cyfrowej od lat, gdy tylko ktoś domaga się przejrzystości stosowanych przez nie algorytmów. Można było to słyszeć od szefów portali społecznościowych, właścicieli wyszukiwarek internetowych, a obecnie od chcących zablokować transparentność zarządzania algorytmicznego.

Pracownicy nie potrzebują szczegółów technicznych dotyczących algorytmu. Pracownicy potrzebują informacji o kryteriach co do decyzji, jakim podlegają. Ktoś te kryteria ustanowił, ktoś tymi kryteriami steruje. Jeśli to wszystko byłoby zbyt skomplikowane, aby móc to wytłumaczyć ludziom, których te decyzje dotyczą, coś byłoby nie w porządku z takim algorytmem. Oznaczałoby to, że prawdopodobnie jest słabo kontrolowalny i w ten sposób bardzo ryzykowny dla jakiejkolwiek firmy.

Jeszcze z innej strony, trudno sobie wyobrazić przeciętnego szefa firmy, który ma podjąć decyzję o wprowadzeniu w organizacji zarządzania algorytmicznego i nie oczekuje prostego podsumowania, w jaki sposób to będzie działać, w oparciu o jakie kryteria. Decydenci potrzebują w takich sytuacjach skrótu kluczowych informacji. Asymetria polega na tym, że ich podwładni nie dostają tych informacji.

To tajemnica handlowa

Jeśli podamy szczegóły dotyczące algorytmu, ujawnimy tajemnicę handlową przedsiębiorstwa, na której opiera się przewaga konkurencyjna.

Pracownicy nie potrzebują dokumentacji technicznej, jaką twórca oprogramowania dostarcza klientowi-firmie lub jaka powstaje w ramach wewnątrzfirmowo opracowywanej aplikacji. A tylko konieczność ujawnienia takiej doku-

mentacji mogłaby naruszyć tajemnicę handlową. Informacje niezbędne pracownikom są z tej kategorii danych, które pracownicy mają prawo znać na bazie innych, obowiązujących już przepisów (jak np. prawo do informacji na temat systemu wynagrodzeń).

Ten argument często idzie w parze z podkreśleniem bezpieczeństwa danych zbieranych w ramach systemu. Konieczność zabezpieczenia danych jest bezdyskusyjna i opisana np. w przepisach RODO.

Unia to wkrótce załatwi

Nie ma potrzeby uchwalania odrębnych przepisów, Unia Europejska pracuje nad całym pakietem regulacji, dotyczących zastosowania sztucznej inteligencji w wielu obszarach, nie tylko pracy.

Parlament Europejski i Rada Europy od dłuższego czasu pracują nad całościowymi przepisami AI Act – Akt w sprawie sztucznej inteligencji. Do tego dochodzi projekt innej dyrektywy, regulującej pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Obydwa projekty mają rzeczywiście odniesienie do obszaru, którego dotyczy omawiana ustawa z polskiego parlamentu.

„Akt w sprawie sztucznej inteligencji” to obszerny dokument, pokazujący ambicje unijne w odniesieniu do gospodarki cyfrowej. Poza uporządkowaniem zastosowania rozwiązań wykorzystujących sztuczną inteligencję, unijne podejście charakteryzuje też chęć przeprowadzenia rewolucji cyfrowej. Akcenty są więc rozłożone nieco inaczej, to nie kwestia warunków pracy jest punktem odniesienia. W projekcie unijnym kluczowe jest określenie ryzyka wynikającego ze stosowania sztucznej inteligencji oraz określania na bazie tego, czy dane rozwiązanie jest dopuszczalne, czy też nie. Pracownicy są tu tylko jedną z wielu grup odniesienia. Pojawiają się też analizy, według których takiemu podejściu brakuje etycznego fundamentu i mocniejszego podkreślenia kwestii godnościowej w odniesieniu do pracy regulowanej algorytmami [2]. W oparciu o AI Act producenci aplikacji mają otrzymywać certyfikację zgodności z unijnymi przepisami. Informacja o tym, że oprogramowanie zastosowane do algorytmicznego zarządzania ma unijny certyfikat, nie jest kluczowa z punktu widzenia pracowników i nie rozwiązuje problemu asymetrii informacji. Na pewno uporządkuje to obszar stosowania AI, ale wciąż na poziomie firm wymagać będzie komunikacji nie o produkcie, ale o sposobie jego wykorzystania i ustawieniu parametrów decyzyjnych. To niekoniecznie będzie wynikać wprost z unijnego projektu, gdzie w tym kontekście można przeczytać raczej ogólne stwierdzenia o zapewnieniu odpowiedniego pozio-

mu przejrzystości i informacji o sposobie korzystania z systemu.

Drugi ze wspomnianych projektów unijnych dotyczy co prawda organizacji opartych na zarządzaniu algorytmicznym, ale ograniczony tylko do tego typu firm. Nacisk jest tam położony na kluczowe dla pracowników potwierdzenie istnienia stosunku pracy, więc cel jest zupełnie inny. Dlatego ani jedno, ani drugie rozporządzenie nie zastąpią projektu złożonego we wrześniu w Sejmie. Natomiast wszystkie one razem będą się świetnie uzupełniać.

Rola związków zawodowych

W propozycji ustawy to związki zawodowe są organizacją uprawnioną do wystąpienia o informacje na temat algorytmu. Nawet jeśli jest to ograniczeniem, to warto chwilę przyjrzeć się przyszłości związków w kontekście nie tylko zarządzania algorytmicznego, ale i gospodarki cyfrowej.

Na początek cofnijmy się do gospodarki kapitalistycznej poprzednich czasów. Kilkadziesiąt lat temu jednym z twardych wskaźników słabej komunikacji w organizacji był odsetek pracowników należących do związków. Kiepskie relacje firma-pracownicy miały swoje odbicie w niedoinformowaniu zatrudnionych, a związki zawodowe stanowiły dla pracowników w takiej sytuacji alternatywny kanał komunikacji. Stąd korelacja: kiepska komunikacja to więcej osób należących do związków.

W gospodarce cyfrowej związki zawodowe nie pełnią takiej roli, jak w tradycyjnych branżach kilkadziesiąt lat temu. W nowych firmach trudniej zawiązać organizację związkową (co publicznie można było ostatnio zaobserwować w Polsce choćby na przykładzie firmy Sii Polska), rozproszenie pracowników przy pracy zdalnej utrudnia budowanie relacji pomiędzy nimi, co jest niezbędne do jakiegokolwiek zorganizowania. Jednocześnie typowe hierarchiczne relacje, niezbędne dla zdrowego formalnego przepływu informacji, zanikają dzięki zarządzaniu algorytmicznemu. W tradycyjnej organizacji najważniejszym z punktu widzenia pracownika nadawcą informacji był bezpośredni przełożony, a najważniejsze tematy to te, które bezpośrednio dotyczą pracy i zadań. Gdy bezpośredni przełożeni są zastępowani przez algorytmy, a informacje podawane przez system nie odpowiadają najważniejszym potrzebom pracowników, trudno o zadowolenie z komunikacji.

W naturalny sposób pojawia się tu rola do wypełnienia dla związków zawodowych. Nie tylko jako kanału komunikacji dla niedoinformowanych pra-

cowników, ale również jako czynnika gwarantującego etyczne zastosowanie zarządzania algorytmicznego. Etyczne, to znaczy odnoszące się do dobrej pracy, co nie jest przecież podstawowym celem wdrażania takich rozwiązań w firmach. Jak piszą autorzy raportu o etycznym zastosowaniu sztucznej inteligencji w zarządzaniu: „Każdy pracodawca poważnie zainteresowany etycznym zastosowaniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy powinien respektować prawa pracowników do organizowania się i zapewnić jak najszerzą reprezentację dla opinii pracowników” [3].

Jeżeli spojrzeć na sens polskiej ustawy, to właśnie o dobrą pracę w niej chodzi – o doinformowanie na temat kwestii kluczowych dla każdej pracującej osoby. Porządne firmy same z siebie powinny to robić, te mniej porządne potrzebują przepisu, który wymusi coś, co powinno wydawać się oczywistym działaniem dla każdego menedżera poważnie

traktującego pracowników.

Przypisy:

1. Chan N. K. (2022), Algorithmic precarity and metric power: Managing the affective measures and customers in the gig economy, *Big Data & Society*, July–December: 1–13, 2022.
2. Cole M., Cant C., Ustek Spilda F. and Graham M. (2022), Politics by Automatic Means? A Critique of Artificial Intelligence Ethics at Work. *Frontiers in Artificial Intelligence* 5:869114. doi: 10.3389/frai.2022.869114
3. Tamże, s. 10.

Roman Rostek – socjolog, od 25 lat konsultant specjalizujący się w zarządzaniu i komunikacją w organizacjach. Stypendysta USAID.

Artykuł opublikowany za zgodą autora i wydawcy strony internetowej czasopisma „Nowy Obywatel”

Kto zostanie zastąpiony przez AI?

Przez lata mówiło się o zastąpieniu wielu zawodów związanych z wykonywaniem czynności powtarzalnych lub pracy fizycznej przez roboty. Zamiast kasjerek automaty, zamiast pracowników administracji boty, zamiast pracowników zakładu oczyszczania miasta autonomiczne śmieciarki, zamiast kurierów drony itd. itd.

Tymczasem mało kto się spodziewał, że w pierwszej AI [sztuczna inteligencja – red.] będzie w stanie „zastąpić”... pracę programistów i wielu innych zawodów kreatywnych. Już teraz dzięki AI jestem w stanie tworzyć kod prawie 2x szybciej

W przestrzeni publicznej często pojawiały się komentarze mówiące o wyższości jednych nad drugimi - o tym, że „trzeba było się uczyć”, że „moja praca nie zostanie zastąpiona, bo jestem tym i tym”. Tymczasem okazuje się, że dużo trudniej jest zastąpić pracę manualną i związaną z wykonywaniem różnego rodzaju czynności w „realu” niż wytwarzanie oprogramowania, generowanie tekstów marketingowych, czy grafik. Software kosztuje dużo mniej niż sprzęt i nie musi martwić się prawami fizyki

i innymi „ziemskimi” ograniczeniami.

W branży (częściowy) strach, niektórzy realnie zaczynają się zastanawiać nad swoją przyszłością. Jestem spokojny - póki co AI nas nie zastąpi, zmieni się charakter pracy, powstaną nowe zawody, a pracy będzie wciąż mnóstwo.

Jednak to dobry moment na refleksję dla wszystkich tych, którzy uważają, że:

- jeśli ktoś chce więcej zarabiać, niech zmieni pracę i weźmie kredyt;
- to normalne, że wysokość zarobków w społeczeństwie jest tak bardzo zróżnicowana;
- jak ktoś mało zarabia, to jest sam sobie winien;
- moja praca jest lepsza/ważniejsza niż jakiegokolwiek inna.

Czy aby na pewno?

Niezależnie od tego, co w życiu robimy, każdy z nas zasługuje na godną pracę i płacę, a nasze społeczeństwo obecnie jest tak skonstruowane, że często zawody najbardziej społecznie potrzebne są tymi z najniższymi wynagrodzeniami.

Maciej Łapski – ze stowarzyszenia Łączy Nas Wiele; opinia z Facebook’a

Egzoszkielety: innowacje w pracy fizycznej czy środki ochrony indywidualnej

W toczących się dyskusjach na temat różnych

wymiarów innowacyjności warto zwrócić uwagę na rozwiązania wspomagające ciało pracownika.

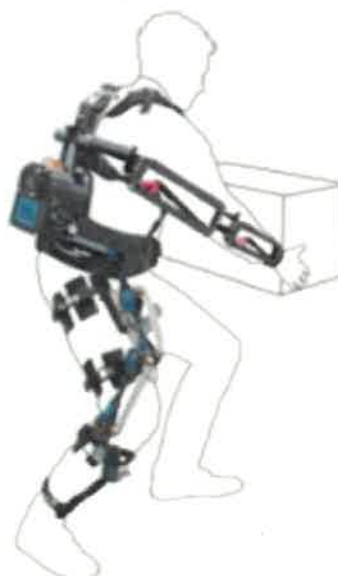
Już w 2020 r. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) przygotowała sprawo-

zдание na temat egzoszkieleatów pracowników. „Egzoszkieleaty – to technologie wspomagające mechanicznie ciało człowieka. Ograniczają obciążania związane z pracą fizyczną, na przykład podnoszeniem ciężarów, i zmniejszają ryzyko zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego. Nie zawsze można zapewnić ergonomiczny projekt i układ miejsca pracy, na przykład w tymczasowych miejscach zatrudnienia. W takiej sytuacji pomocne mogą być egzoszkieleaty. Podobnie jak wszystkie nowoczesne technologie, wymagają wprowadzenia przepisów i standardów. W sprawozdaniu przedstawiono wskazówki dla projektantów. Rozkład obciążeń w różnych częściach ciała wpływa na zdrowie pracowników. Ma również znaczenie dla wygody pracy. Aby egzoszkieleaty były użyteczne i aby je wdrażano, ich projekt powinien uwzględniać przede wszystkim potrzeby człowieka.” Sprawozdanie dostępne na stronie internetowej, zawiera m. in. takie ilustracje zastosowania egzoszkieleatów:



Inna z firm specjalizujących się w produkcji egzoszkieleatów dla pracowników budowlanych tak promuje swoje sprzęty:

Figure 3: Concept of occupational full body active exoskeleton



Source: INAIL/Italian Institute of Technology (IIT) project on collaborative exoskeletons

file:///C:/Users/Pc/Downloads/MSDs_Occupational_exoskeletons_wearable_devices.pdf

Jedną z takich technologii jest, przykładowo, kamizelka-egzoszkieleat, dla pracowników przemysłowych czy mechaników samochodowych, którzy spędzają długie godziny, trzymając ręce nad głową. Sprzęt ma wspierać najbardziej obciążone grupy mięśni i zapewnić niezbędne wytchnienie dla korpusu podczas takich prac.

„Innowacyjna technologia egzoszkieleatów (...) poprawia jakość życia Twoich pracowników, pomagając im wykonywać ciężkie zadania związane z narzędziami ręcznymi przy mniejszym zmęczeniu, lepszym wykonaniu i mniejszej liczbie urazów w miejscu pracy. (...) to mechaniczne ramię, które trzyma ciężkie narzędzia na podnośnikach koszowych i rusztowaniach. To sprężynowe ramię podtrzymujące grawitację przenosi ciężar ciężkich narzędzi. To wspomaganie podnoszenia oszczędza ramionom pracownika fizycznych konsekwencji ciężkiego pod-

noszenia, dzięki czemu mogą zachować wytrzymałość na to, co naprawdę ważne – precyzyjne użycie narzędzi.”

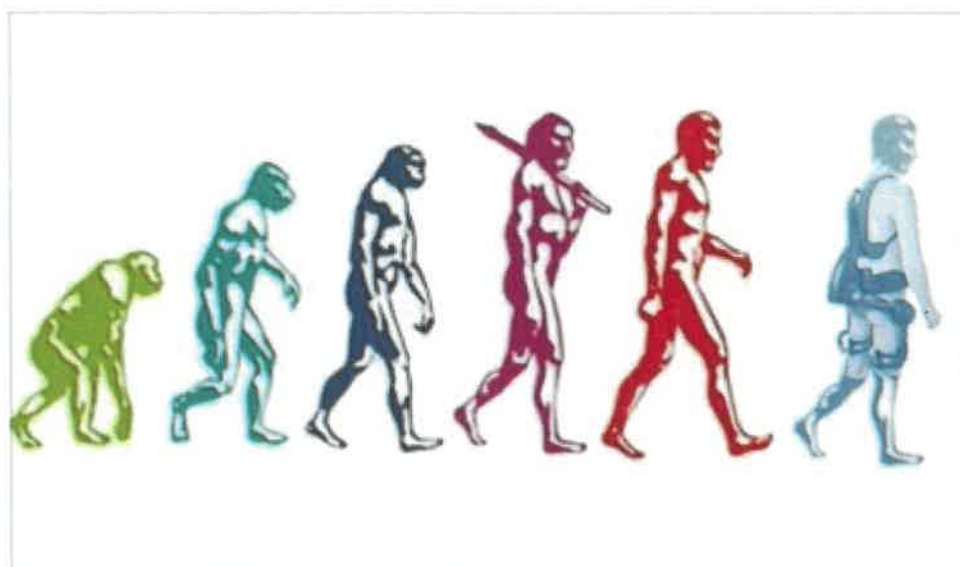
Dlatego warto – w ramach dyskusji zainicjowanej sprawozdaniem EU-OSHA – zastanowić się, czy w definicji prawnej egzoskieletów nie zaliczyć do środków ochrony indywidualnej. W warunkach polskich mogło by to skutkować nałożeniem na pracodawców – na podstawie art. 2378§ 1 Kp – obowiązku ustalenia czy wśród rodzaju środków ochrony indywidualnej, których stosowanie na danym stanowisku pracy jest niezbędne nie należy uwzględnić egzoskieletów.

Taka motywacja prawna mogła by mieć również wymiar ekonomiczny: wzrost zapotrzebowania na egzoskielety na rynku bhp mogłoby zwiększyć ich podaż, a co za tym idzie – stopniowo obniżyć koszt ich zakupu przez pracodawców. Stymulował by też dalszą innowacyjność w tym zakresie.

Wraz ze wzrostem nasycenia sprzętem tego typu stanowisk pracy, na których dochodzi do znacznego wydatku energetycznego pracowników – realnie technologicznie i ekonomicznie stało by się dalsze skracanie czasu pracy. Zwłaszcza, gdy pamiętać, że projekt ustawy skracającej czas pracy trafił już do Sejmu.

Stanisław Florian

Figure 6: Exoskeletons as the next step in a hypothetical Darwinian theory of evolution



Source: authors' elaboration of Darwin's theory of evolution

DO SŁOWNIKA BIOGRAFICZNEGO ZASŁUŻONYCH DLA OCHRONY

Ryszard Celeda – inspektor pracy, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w latach 1981-1986, od 1991 r. do 1998 r. – zastępca Głównego Inspektora Pracy. Członek-założyciel i przez dwie kadencje od 2004 r. prezes Stowarzyszenia Ochrony Pracy. Autor i współautor licznych publikacji z zakresu prawa pracy.

Urodził się w 1939 r. w Warszawie. Po ukończeniu Technikum Mechaniki Precyzyjnej w Warszawie od 1958 r. pracował jako frezer w Warszawskiej Fabryce Motocykli (WFM). Od 1965 r. w Technicznej Inspekcji Pracy Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Materia-



łów Budowlanych, gdzie trafił po ukończeniu wrocławskiej Szkoły Inspekcji Pracy im. W. Piecka. W 1969 r. przeszedł do TIP Związku Zawodowego „Metalowców”, a od 1973 r. pracował w Głównym Inspektoracie Ochrony Pracy. Za osiągnięcia zawodowe w zakresie ochrony pracy w roku 1976 został odznaczony Srebrnym Krzyżem Zasługi oraz odznaka Zasłużony dla Ochrony Pracy. W tym czasie podjął studia na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego, gdzie w 1977 r. obronił pracę maderską napisaną pod kierunkiem prof. Tadeusza Zielińskiego na temat „Rozstrzyganie sporów o uznanie wypadku przy pracy i o świadczenia należne od zakładu pracy”, która została wyróżniona rok później w konkursie Głównego Inspektora Pracy (1978). W tymże roku został kierownikiem Inspektoratu Pracy w Zarządzie Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej.

Po odtworzeniu w 1981 r. Państwowej Inspekcji Pracy R.C. został zastępcą Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie ds. prawnych. Pełni tę funkcję przez pięć lat. W 1982 r. wszedł w skład Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, jednak w 1985 r. doszło do konfliktu z ówczesnym Głównym Inspektorem Pracy, który publicznie zachęcał do karania kierowników i nadzoru w zakładach pracy, gdzie nie przestrzegano przepisów prawa pracy, a jednocześnie telefonicznie zwrócił się do R.C., aby przerwał kontrolę w Urzędzie Rady Ministrów, gdzie doszło do śmiertelnego wypadku młodego pracownika – operatora wózka widłowego, a także, aby umorzył karę dla dyrektora szkoły muzycznej, w której doszło w krótkim czasie do dwóch wypadków śmiertelnego zatrucia palaczy c.o. R.C. jako człowiek prostolinijny, wychowany w rodzinnych tradycjach najlepiej rozumianych idei sprawiedliwości społecznej nie zgodził się i zażądał w tych sprawach polecenia na piśmie, za co doczekał się odwołania ze stanowiska i zwolnienia z PIP.

W przełomowym roku 1986, gdy władze „stanu wojennego” zwalniały z internowania działaczy NSZZ „Solidarność”, R.C. „zwolniony z hukiem” z PIP stał się niewygodny dla ówczesnych decydentów politycznych i przez kilka miesięcy pozostawał bez pracy. Zasięgano na jego temat opinii politycznych a po ich uzyskaniu „rezygnowano ze współpracy. - Z takimi rekomendacjami nie mogłem być nawet kamieniarzem”¹ – wspominał po latach. Ostatecznie zmuszony był szukać pracy poza Warszawą i został

zastępcą dyrektora ds. organizacyjno-ekonomicznych w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Produkcji Leśnej „Las”, który w tym okresie publikował m.in. normy polskie dotyczące dziczyzny, np. „Zwierzyna gruba - Tusze łosi, jeleni, danieli, sarn, dzików w naturalny - świeży BN-83/9241-04” (1987) czy opakowań, np. „Opakowania transportowe - Kosze wiklinowe do balonów szklanych BN-87/7167-04”. R.C. zajmował się tam uporządkowaniem struktur organizacyjnych i nowymi inwestycjami.

Mimo, że, „nigdy nie wchodzi się dwa razy do tej samej rzeki”, kiedy 30 kwietnia 1990 r. po zmianie ustroju państwa Marszałek Sejmu Mikołaj Kozakiewicz powołał na stanowisko Głównego Inspektora Pracy dr Tadeusza Sułkowskiego, ten zatrudnił R.C. jako swojego doradcę. Po kilku miesiącach został dyrektorem Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy. Podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy 8 października 1991 r. nowy Główny Inspektor Pracy poinformował Radę „iż zamierza zwrócić się do Marszałka Sejmu o odwołanie obu dotychczasowych zastępców (...) oraz powołanie na ich miejsce” trzech nowych, w tym m.in. R.C. W konsekwencji takich zmian kadrowych i organizacyjnych w GIP powstały trzy pionierzy podległe zastępcom Głównego Inspektora: pion nadzoru – kierowany przez R. C., pion prewencji i pion organizacji².

Ponieważ do stałej praktyki nowego Głównego Inspektora Pracy „weszły wizytacje inspektoratów pracy” – w wyjazdach tych „najczęściej towarzyszył mu dyrektor Departamentu Prawnego, późniejszy zastępca Ryszard Celeda – doświadczony praktyk i znawca prawa pracy. Podczas wizytacji, poza rozmowami z kierownictwami i pracownikami okręgów, organizowane były także spotkania z szefami wojewódzkich organów nadzoru: inspekcji sanitarnej o ochrony środowiska, sądownictwa i prokuratury, straży pożarnej i policji; wizyty w zakładach pracy: i tych dobrych, nagradzanych w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, i tych złych, którym groziło podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne lub wręcz zamknięcie. Zazwyczaj dochodziło do spotkań z wojewodami. Wizyty te i spotkania służyły poznaniu poglądów środowiska inspektorskiego i przedstawicieli innych instytucji na efektywność współpracy, pozwalały na porozmawianie o problemach występujących w działalności inspektorów, ułatwiały szefowi urzędu wyrobienie sobie m.in. opinii, jak okręgowy inspektor pracy buduje

1 Za: Ryszard Celeda, „ATEST” 5/2001

2 E. Kołodziejczyk, *Inspekcja Pracy w Polsce 1919-1999*, Wyd. Kolpress, Warszawa 2003, s. 298-299

autorytet inspekcji w terenie”³. – Miałem okazję z nim się spotykać na terenie zakładów hutniczych. Tak, odwiedzał nas w Katowicach i wybierał się też do zakładów. Wysoko go zawsze oceniałem – wspomina ekspert Stowarzyszenia Ochrony Pracy Adam Beluch.

Z czasem – R.C. został nieformalnym pierwszym zastępcą Głównego Inspektora Pracy. W jego imieniu 29 marca 1996 r. podczas 76 posiedzenia Sejmu RP II kadencji złożył sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 1994 r. (druki nr 1181 i 1283).

Gdy w 1997 r. wybory parlamentarne wygrała Akcja Wyborcza Solidarność (AWS), a w jej ramach o zmianach w kierownictwie Głównego Inspektoratu Pracy decydował Zespół Chrześcijańsko-Narodowy (wyłoniony z partii Zjednoczenie Chrześcijańsko-Narodowe) – R.C., który nie jest oportunistą, będąc zastępcą Głównego Inspektora Pracy, nadal prenummerował czasopisma jednoznacznie związane z poprzednią większością parlamentarno-rządową, takie jak „Trybuna” czy skandalizujące „NIE”. Tymczasem w ramach nowej większości parlamentarnej „nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy powierzono Wicemarszałkowi [Sejmu – S.F.] Stanisławowi Zającowi. Zmiany nastąpiły również w Radzie Ochrony Pracy (...). Przewodniczącą [w 1998 r. – S.F.] (...) została Bożena Borys-Szopa [w tym czasie członek Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność” – S.F.], a wiceprzewodniczącymi: poseł-inspektor Roman Giedroyc (jako przedstawiciel NSZZ „Solidarność”), Ireneusz Wiszowaty (przedstawiciel OPZZ) i Michał Kuszyk (reprezentant organizacji pracodawców [Konfederacji Pracodawców Polskich; który jeszcze w latach 80-tych XX w. opracował sylwetkę psychologiczną stanowiska inspektora pracy na potrzeby Inspekcji Pracy i wdrożył metodykę jej badań – S.F.]). (...) Zdawało się, że (...) inspekcję pracy (...) czeka kilkuletnia (...) stabilizacja. (...) W tych warunkach dużym zaskoczeniem stało się nagle i do końca niezrozumiałe odwołanie przez [Marszałka Sejmu na wniosek – S.F.] T. Sułkowskiego dwóch z trzech zastępców: Ryszarda Celedy i Krzysztofa Dutkiewicza. (...) Na inspekcyjnych korytarzach mówiło się, iż” odbyło się to pod naciskiem komisji zakładowej jednego ze związków zawodowych działających w PIP, „która podobno domagała się usunięcia „starej nomenklatury” tzn. ludzi o poglądach lewicowych, z czym najbardziej nie krył

się Ryszard Celeda”⁴.

Po odejściu w takich okolicznościach z Państwowej Inspekcji Pracy R.C. został dyrektorem ds. nadzoru w spółce SEKA w Warszawie, założonej w 1988 r. przez Macieja Sekundę. M. Sekunda, mówił o R.C., że starczy za związki zawodowe, które nie powstały w firmie⁵. Był wówczas wykładowcą w ośrodkach resortowych, członkiem różnych komisji prawnych, m.in. ds. reformy prawa pracy przy resorcie pracy; w 1999 r. został członkiem zespołu ds. Stosunków Pracy i Dialogu Społecznego w Sojuszu Lewicy Demokratycznej. Na łamach miesięcznika „ATEST – Ochrona Pracy” krytykował urzędnicze nadinterpretacje przepisów o obowiązkowym stosowaniu Polskich Norm oraz deklaracji zgodności w stosunku do środków ochrony indywidualnej⁶. W 2003 r. został laureatem Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej.

Dnia 15 kwietnia 2004 r. został członkiem-założycielem i na dwie kadencje Prezesem Zarządu Głównego Stowarzyszenia Ochrony Pracy. W rozmowie z red. Kazimierzem Sarneckim dla miesięcznika „Przyjaciel prze Pracy” podkreślał wówczas, że „Stowarzyszenie nie jest niczym adwokatem – ani pracodawców, ani pracowników, ani żadnych instytucji. (...) Krytykujemy to, co na krytykę zasługuje, proponując – naszym zdaniem – lepsze rozwiązania”. Zwracał uwagę, że nadużywany „jest postulat kolejnej nowelizacji kodeksu pracy. Nieżyjący już prof. Zieliński mówił, że dla części pracodawców każda zmian w kodeksie będzie wciąż za płytka. Poszukiwanie lepszych rozwiązań nie może nas cofnąć do reguł, jakie obowiązywały w epoce XIX-wiecznego kapitalizmu. Dlatego Stowarzyszenie Ochrony Pracy będzie cierpliwie i konsekwentnie propagować nowoczesne myślenie o relacji pracodawca-pracownik”. Uważał, że polskie „instytucje kontroli i nadzoru nad warunkami pracy zbyt rzadko korzystają z takiej formy oddziaływania i presji, jaką jest podanie do wiadomości publicznej nazwy firm, które rażąco zaniedbują przestrzeganie zasad bhp. Nie występują tu żadne prawne ograniczenia, trzeba natomiast mieć stuprocentową rację. Widocznie kontrolujący nie mają pewności, czy wysuwane zarzuty są słuszne, nie do podważenia. W Wielkiej Brytanii taka publiczna krytyka jest surową i skuteczną karą – dyskutują o tym konkurenci, znajomi, rodzina”. Postulował wówczas, że Stowarzyszenie będzie „wskazywać niespójności w prawie pracy, występujące w nim

3 E. Kołodziejczyk, *Inspekcja Pracy w Polsce 1919-1999*, op.cit., s. 290-291

4 Tamże, s. 366-367.

5 J.w.: Ryszard Celeda, „ATEST” 5/2001

6 R. Celeda, *Urzędnicza nadinterpretacja, „Atest – Ochrona Pracy” 9/2002*, s. 7

sprzeczności i proponować – naszym zdaniem – właściwe uregulowania. Jest kilka spraw szczegółowych, wymagających zmiany. Mamy np. ustawę definiującą pojęcie choroby zawodowej i rozporządzenie wykonawcze, które to pojęcie zawęża w stosunku do definicji ustawowej. Jest definicja wypadku przy pracy, rozumiana inaczej dla pracownika, rolnika, żołnierza czy policjanta. Uwidacznia się odmienna filozofia w traktowaniu, czym jest wypadek przy pracy i wypadek w drodze do pracy lub z pracy do miejsca zamieszkania. (...) Dla kategorii wypadków w drodze do pracy wprowadzono dodatkowy element, „uraz”, co utrudnia interpretację i będzie prowadziło do przewlekłych procedur roszczeniowych. (...) Stowarzyszenie opowiada się za uściśleniem pojęć, klarownością stanowienia prawa, żeby (...) jednoznacznie regulowało określone kwestie. (...) Niejestem zwolennikiem nadmiernie szczegółowych regulacji, ale zbyt daleko idąca ogólnikowość sformułowań wywołuje wątpliwości wśród pracodawców, pracowników, służby bhp oraz inspektorów instytucji nadzoru nad warunkami pracy”. Mówił: - (...) Energetyka, transport, budownictwo, ale i inne dziedziny gospodarki wymagają wzmoczonych starań w ograniczaniu i likwidacji zagrożeń wypadkowych i (...) chorobami zawodowymi. (...) Stowarzyszenie będzie wskazywać istniejące zaniedbania, proponować modyfikację przepisów i pomagać pracodawcom oraz pracownikom, że nie istnieje żadne fatum, że postęp jest możliwy również małymi krokami, jeżeli będą zachowane cierpliwość, konsekwencja, większa samodyscyplina i odpowiedzialność”⁷.

Jako domator i miłośnik małej ojczyzny, zwłaszcza Ziemi Drohiczyńsko-Mielnickiej, R.C. z pasją zbierał materiały na temat średniowiecznej historii regionu, o którym napisał książkę Mielnik: dzieje miasta i okolic, wydaną przez Wydawnictwo Kolpress w 2007 r.

⁷ Stowarzyszenie nie jest niczym adwokatem. Wywiad z Ryszardem Celedą, prezesem Zarządu Głównego Stowarzyszenia

Jest autorem lub współautorem kilkadziesiąt artykułów oraz kilku książek z zakresu prawa pracy, oraz współautorem komentarza do Kodeksu pracy wydanego w roku 2000 pod redakcją prof. T. Zielińskiego.

Ważniejsze publikacje:

Ryszard Celeda, Maciej Sekunda, *Wybrane zagadnienia ochrony pracy w spółdzielczości*, Biuro Wydawnicze Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego, Warszawa, 1988;

Ryszard Celeda, Maciej Sekunda, *Ochrona pracy: podstawy prawne z komentarzami*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa, 1993;

Ryszard Celeda, Maciej Sekunda, *Podstawy prawne ochrony pracy*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1997;

Ryszard Celeda, *Kompendium prawne*, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa, 2007;

Ryszard Celeda, *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, seria: Meritum - Wolters Kluwer Polska, Warszawa, 2009;

Ryszard Celeda, *Metodyka kontroli warunków pracy: materiał instruktażowy*, Wydawnictwo Kolpress, Warszawa 2010;

Ryszard Celeda, *Prawna ochrona pracy w Polsce*, Politechnika Warszawska 2010;

Bezpieczeństwo i higiena pracy. Pr. zbior.: Maciej Ambroziewicz, Ryszard Celeda, Józef Gierasimiuk, Jaromir Grabowski, Edward Kołodziejczyk, Andrzej Kowerski, Waldemar Leszek Krupa, Adam Maciej Pietrzak, Magdalena Stojek-Siwińska, Józef Witczak, seria: Meritum – Wolters Kluwer Polska, Warszawa, 2017.

Roman Adler

Ochrony Pracy, „Przyjaciół przy Pracy” 9/2004, s. 6-7.

NOWE LUB (Z)NOWELIZOWANE PRZEPISY Z DZIEDZINY OCHRONY PRACY

- Ustawa z dnia 22 lipca 2022 r. o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania przestępczości środowiskowej (Dz.U. 2022, poz. 1726) – weszła w życie od 1 września; znacząco poszerzony zakres odpowiedzialności karnej podmiotów zbiorowych za zdarzenia, które można będzie zakwalifikować jako przestępstwo wobec środowiska powodujące szkody powyżej 200 tys. zł: kary od 10 tys. do 5 mln zł oraz obligatoryjny przepadek przedmiotów lub korzyści z czynu zabronionego.

- Obwieszczenie ministra zdrowia z 25 sierpnia 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia ministra zdrowia w sprawie warunków zdrowotnych wykonywania prac podwodnych (Dz. U. 2022, poz.

2174) – weszło w życie 2 listopada 2022 r.

- nowy wykaz norm zharmonizowanych z dyrektywą ATEX (2014/34/UE) - opublikowany 29 września 2022 r. w Dzienniku Urzędowym (nr L 251) Unii Europejskiej w formie decyzji wykonawczej (UE) 2022/1668. Decyzja ta uchyliła decyzję wykonawczą (UE) 2019/1202 oraz komunikat 2018/C 371/01, które zawierały poprzednie odniesienia do norm zharmonizowanych z dyrektywą ATEX. W porównaniu do poprzednich wykazów nastąpiła jedna zmiana: Norma EN 15967:2022 zastąpiła normę EN 15967:2011. Norma EN 15967:2011 zostanie zniesiona wraz z okresem przejściowym (29.03.2024).

- nowe wykazy norm zharmonizowanych z 09.06.2022: Dyrektywa kompatybilności elektromagnetycznej (EMC, 2014/30/UE) oraz z 28.09.2022: Dyrektywa ciśnieniowa (PED, 2014/68/UE) - opublikowane w formie decyzji wykonawczych (UE) zmieniających poprzednie decyzje wykonawcze (UE).

- Orzeczenie Naczelnego Sądu Administracyjnego z 6 października 2022 r sygn. akt II OSK 3338/19 - orzekając o chorobie zawodowej, należy precyzyjnie ustalić kwestie narażenia zawodowego na czynniki szkodliwe w miejscu pracy, a nie bazować tylko na orzeczeniach lekarskich stwierdzających brak związku choroby z pracą.

- rozporządzenie ministra klimatu i środowiska z 7 października 2022 r. w sprawie szczegółowych wymagań technicznych dla stacji wodoru (Dz.U. 2022, poz. 2158) – weszło w życie 5 listopada 2022 r.

- Obwieszczenie marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 7 października 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. 2022, poz. 2290).

- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 25 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2302) - zmiana wysokości diety w czasie podróży krajowej, przeznaczonej na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia. Zgodnie z § 1 pkt 1 od dnia 1 stycznia 2023 roku dieta w czasie podróży krajowej wynosi 45 zł za dobę podróży. Zmieniła się też wysokość niektórych diet za dobę podróży zagranicznej i kwot limitu na nocleg.

- aktualne wydania w języku polskim norm EN ISO 13857:2019 Bezpieczeństwo maszyn – Minimalne odstępstwa zapobiegające zgnieceniu części ciała człowieka jak i EN ISO 13854:2019 Bezpieczeństwo maszyn – Odległości bezpieczeństwa uniemożliwiające sięganie kończynami górnymi i dolnymi do stref niebezpiecznych opublikowanych w wykazie norm zharmonizowanych z dyrektywą maszynową (MD) 3 marca 2021 r. Polski Komitet Normalizacyjny opublikował ich aktualne wydania w języku polskim: PN-EN ISO 13854:2020-01 (dostępna od 16 listopada 2022 r.), PN-EN ISO 13857:2020-03 (dostępna od 25 listopada 2022 r.).

- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 24 listopada 2022 r. w sprawie licencji maszynisty – wchodzi w życie 1 stycznia 2023 r.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. 2022, poz. 2750) – wchodzi w życie od 1 stycznia 2023 r.

Według nowych przepisów należy m.in. wskazać, czy wypadek przy pracy miał miejsce podczas jej wykonywania w siedzibie firmy, czy podczas pracy zdalnej. Załącznik nr 1 do rozporządzenia stanowi nowy wzór statystycznej karty wypadku przy pracy o symbolu Z-KW. Statystyczną kartę należy wypełniać zgodnie z objaśnieniami, klasyfikacjami i oznaczeniami kodowymi określonymi w załączniku 2 do rozporządzenia. Zmiany w załączniku 2 do rozporządzenia mają charakter wyłącznie techniczny, wynikający z potrzeby dostosowania oznaczeń kodowych do wytycznych zawartych w metodyce ESAW. Jednym z powodów zmian w statystycznej karcie wypadku jest bowiem potrzeba ujednolicenia z normami Europejskiej Statystyki w Zakresie Wypadków przy Pracy (European Statistics on Accidents at Work (ESAW) zbieranych na terenie Unii Europejskiej danych dotyczących wypadków przy pracy. System ESAW został wprowadzony specjalnie w celu rejestrowania danych o wypadkach przy pracy. Zasadą jest, że kraje członkowskie UE przekazują do Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu) dane o wypadkach przy pracy w ramach metodyki ESAW. Polska ma obowiązek całkowitego dostosowania statystyk dotyczących wypadków przy pracy do wytycznych ESAW, aby umożliwić porównywanie danych o wypadkach przy pracy w skali całej Unii Europejskiej i ułatwić późniejszą ich analizę. Konieczność dostosowania przepisów krajowych do obowiązujących norm statystycznych została wprowadzona w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 349/2011 z 11.4.2011 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 z 2011 r. Nr 97, s. 3). W praktyce powyższa

zmiana ma się przełożyć na wzrost składki wypadkowej dla pracodawców.

- na etapie legislacji: do 1 grudnia 2022 r. trwały konsultacje projektu Komisji Europejskiej nowelizacji dyrektywy Unii Europejskiej 2009/148/WE z 30 listopada 2009 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy – zmiana ma 10-krotnie obniżyć najwyższe dopuszczalne stężenia azbestu w miejscu pracy.

- na etapie legislacji: projekt ustawy o zasadach nabywania uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń do robót ziemnych, budowlanych i drogowych – opublikowany przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii trafił do konsultacji publicznych, planowany termin przyjęcia projektu przez RM: I kwartał 2023

Zebrał : Arom

(zamiast) KALENDARIUM OCHRONY CZŁOWIEKA W ŚRODOWISKU PRACY

Wspomnienie o Bonifacym Wierzchaczu



Zmarł jeden z najstarszych, emerytowanych inspektorów pracy, działający od lat 50-tych XX w.

Bonifacy Wierzchacz urodził się 4 grudnia 1926 r. w Gulczu (powiat Czarnków, województwo poznańskie). Jego ojciec był leśnikiem. Jednak syn od wczesnej młodości związał się z przemysłem metalowym. Od 1938 r. działał w ZHP, a przez cały okres okupacji – w tajnym Związku Harcerskim i w 1945 r. uzyskał stopień podharcemistrza oraz otrzymał Krzyż Harcerza Rzeczypospolitej Polskiej.

Podczas niemieckiej okupacji faszystowskiej w 1940 r. został w wieku 14 lat skierowany we Włocławku do pracy przymusowej w Fabryce Manometrów i Termometrów (Waldemar Masing Präzisionsgeratewerk Leslau) najpierw jako uczeń, potem – mechanik precyzyjny. Po wojnie ukończył Gimnazjum Ogólnokształcące dla Dorosłych we Włocławku, Śremie i Pisz, gdzie kolejno przenosiła się jego rodzina. W tym czasie – do 1948 r. – należał do Związku Młodzieży Polskiej.

W 1949 r. podjął studia w Sekcji Nauk Filozoficznych na Wydziale Nauk Humanistycznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego. Jednak po 3 latach studiów trudna sytuacja materialna zmusiła go do podjęcia pracy. W 1952 r. przyjechał na Śląsk. W listopadzie został zatrudniony jako podinspektor pracy w Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Stalinogrodzie (Katowicach). „Środowisko wielkoprzemysłowe, wspaniali ludzie, ich życzliwość i robotnicza solidarność, stosunek do pracy – wszystko to sprawiło, że w krótkim czasie poczuł się na Śląsku zadowolony i związany z nim na stałe”¹. Pełnił obowiązki inspektora pracy przy Prezydium Miejskiej Rady Narodowej w Zabrze.

Z tamtych lat zachowały się osobiste, nie pozbawione żartobliwej nuty wspomnienia. „W listopadzie 1952 r. pani Maria [Ceglarska], wtedy jeszcze panna, przyjmowała do pracy młodego mężczyznę. Zapytała, jak się nazywa. Odpowiedział: Bonifacy Wierzchacz. Spojrzała na niego z góry i rzuciła ostro: proszę sobie nie żartować! Pytam, jak się pan naprawdę nazywa. Kandydat na inspektora odpowiedział, że naprawdę ma na imię Bonifacy. Tak zwróciła na niego uwagę. W 1955 r. pobrali się”².



¹ Zasłużeni inspektorzy pracy ZZM. „Ochrona Pracy” 1979, nr 9, s. 6.

² D. D u c z y ń s k i: Z wizytą u państwa Wierzchaczów. Zapis retrospektywny. „Inspektor Pracy” 1994 nr 10.

Od wiosny 1954 r. po wymuszonym odejściu z Inspekcji mec. Tadeusza Ziemskiego M. Ceglarska pełniła obowiązki kierownika Oddziału Inspekcji Pracy.

Dnia 20 września 1954 r. Prezydium WRN w Stalinogrodzie odwołało podinspektora Wierzchacza z Prezydium MRN w Zabrzu i nakazało mu zgłoszenie się do służby w Wydziale Pracy i Pomocy Społecznej Prezydium WRN w Stalinogrodzie. Zgodnie z dekretem z 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy Prezydium WRN w Stalinogrodzie za zgodą zainteresowanej instytucji z dniem 1 grudnia przeniosło go do pracy w Zarządzie Głównym Związku Zawodowego Metalowców w Warszawie z siedzibą w Stalinogrodzie. ZG ZZM wystawił mu 7 stycznia 1955 r. jako legitymację zastępczą zaświadczenie z fotografią, stwierdzające, że jest pracownikiem Inspektoratu Ochrony Pracy przy ZG ZZM. Dnia 21 stycznia tego roku Wierzchacz zdał egzamin z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przed komisją egzaminacyjną powołaną przez Główny Inspektorat Ochrony Pracy Centralnej Rady Związków Zawodowych³. Potem awansował na starszego inspektora pracy.

Z momentem przejmowania przez związki zawodowe wiąże się ostatni akt dramatu Inspekcji Pracy w strukturze prezydiów rad narodowych. Większość akt byłego Inspektoratu Pracy IX Okręgu i Oddziałów Inspektoratu Ochrony i Higieny Pracy w Wydziale Pracy i Pomocy Społecznej Prezydium WRN w Stalinogrodzie przejęła Wojewódzka Rada Związków Zawodowych. „Pozostałe akta zostały przekazane w dniu 29 X 1954 r. do składnicy akt Prezydium WRN w Katowicach. Prezydium WRN przekazało (...) Wojewódzkiej Radzie Związków Zawodowych akta byłych organów inspekcji pracy zarówno na szczeblu wojewódzkim (Inspektorat Pracy IX Okręgu i Oddziału Inspekcji, Ochrony i Higieny Pracy WRN) jak i na szczeblu powiatowym (...), które na krótko przed mającą nastąpić reorganizacją polecilo przesłać do prezydiów rad narodowych”⁴. Jak wspominał inspektor B. Wierzchacz, który „uczestniczył w pracach związanych z likwidacją obwodów [czyli oddziałów powiatowych], m. in. zbierał na gromadzoną w nich dokumentację, przekazując ją

3 Według dokumentów ze zbiorów rodzinnych B. i M. Wierzchaczów.

4 AP w Katowicach, sygn. 206–215. Inwentarz grupy zespołu akt Inspektoratów Pracy obwodów województwa śląskiego

do >>województwa<<. – Byłem przerażony – podkreśla – gdy akta przywiezione do Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych powędrowały prosto do kotłowni, tym bardziej, że były tam przecież akta personalne pracowników inspekcji. Ówczesny przewodniczący rady orzekł, iż w biurokrację to on się bawić nie będzie i nie zamierza okładać się papierami. W efekcie ludzie przechodząc później na emerytury, nie mogli uzyskać pełnych akt dotyczących przebiegu ich stażu pracy”⁵.

Humorystycznie czasem „wyglądały kontakty z decydentami politycznymi tamtego okresu. Panu Bonifacemu dobrze utkwiała w pamięci sprawa zabrzańskiej cegielni, w której prowadził dochodzenie powypadkowe. Wystawił nakaz przeniesienia na inne stanowisko młodocianego kierownika ponoszącego winę za spowodowanie wypadku. – Dostaję nagle telefon – wspomina pan Bonifacy – od sekretarza komitetu powiatowego partii, żebym się u niego stawił. Pytam: a gdzie to jest? On na to: wy nie wiecie?! Odpowiedziałem, że nie wiem. W końcu trafiłem do niego. Mówi: towarzyszu, musicie to zmienić. Wprawdzie kierownik jest młodociany, ale czy wiecie, co to za chłop? Ile ma metrów, ile wagi? Ja na to: dobrze sekretarzu, ale najpierw zmieńcie przepisy. Jak będzie od metra, to będziemy mierzyć i ważyć każdego i sprawa stanie się prosta. Na razie jednak przepisy mówią co innego. Oburzony sekretarz odwołał się do moich zwierzchników, ale nic nie wskórał”⁶.

W 1971 r. B. Wierzchacz otrzymał Złotą Odznakę „Zasłużony dla Rozwoju Województwa Katowickiego”. Sprawował nadzór nad zakładami pracy podległymi Ministerstwu Przemysłu Metalowego, Ministerstwu Przemysłu Maszyn Ciężkich i Rolniczych oraz Ministerstwu Obrony Narodowej na obszarze województw katowickiego i bielskiego. Srebrną Odznakę „Zasłużony Działacz ZZM” otrzymał w 1974 r. W 1976 r. został starszym inspektorem pracy i we wrocławskiej Szkole Inspekcji Pracy im. W. Piecka ukończył kurs metodyczno-dydaktyczny dla wykładowców zagadnień ochrony pracy. Największą uwagę poświęcał modernizacji zakładów. Jego systematyczność w tym zakresie doprowadziła m.in. do uzyskania szczególnie dobrych wyników dbałości o warunki pracy w Bielskiej Fabryce Maszyn Włókienniczych „Befama”, która dzięki temu została wyłączona spod nadzoru inspektorskie-

1945-1950, s. 3.

5 D. D u c z y ń s k i: Z wizytą u państwa Wierzchaczów...

6 tamże.

go na mocy porozumienia między ZG ZZM a Dyrekcją i Radą Zakładową z 20 maja 1977 r⁷.

W tym okresie doprowadził do wprowadzenia nowej linii technologicznej patentowania drutu w Fabryce Lin i Drutu Zakład nr 1 w Zabrze, co wyeliminowało zagrożenia ołowicą. Z jego inicjatywy przeprowadzono modernizację w Przedsiębiorstwie Doświadczalno-Produkcyjnym Lotnictwa w Bielsku Białej, co spowodowało znaczną poprawę warunków bezpieczeństwa pracy. Za te osiągnięcia w 1979 r. został odznaczony Brązowym Medalem Ministerstwa Obrony Narodowej „Za Zasługi dla Obronności Kraju”, za działalność społeczną – m.in. w Komisji Ochrony Pracy przy Wojewódzkiej Radzie Związków Zawodowych w Katowicach – otrzymał Odznakę CRZZ „Zasłużony dla Ochrony Pracy” i Złotą Odznakę „Zasłużony Działacz ZZM”, a Zjednoczenie Przemysłu Lotniczego i Silnikowego uhonorowało go dyplomem uznania. „Wieloletnie doświadczenie nauczyło mnie i tego – mówił – że na każdym stanowisku pracy należy widzieć nie tylko elementy techniczne, lecz przede wszystkim człowieka – z jego licznymi specyficznymi właściwościami psychologicznymi, które powinny być uwzględnione w procesie pracy”. Dlatego cenił sobie rozmowy z pracownikami, ich opinie i uwagi, starał się o stałe kontakty ze społecznymi inspektorami pracy; cieszył się, gdy

zwracali się do niego zarówno podczas wizytacji, jak i na co dzień, nawet w domu. Z wieloma z nich łączy go wieloletnia przyjaźń. Ich zaufanie i zaufanie załóg sprawiały mu największą satysfakcję⁸.

W marcu 1981 r. przeszedł jako starszy inspektor do odbudowanej Państwowej Inspekcji Pracy. W tym okresie przyczynił się do modernizacji: Zakładów Kuźniczych „Ustroń”, Fabryki Pił i Narzędzi w Wapiennicy, Śląskiej Fabryki Lamp Żarowych „Polam” w Katowicach, Wojskowych Zakładów Mechanicznych w Siemianowicach oraz do wybudowania nowych wydziałów produkcyjnych wraz z zapleczem socjalnym w Fabryce Maszyn Włókienniczych „Befama” w Bielsku.

W 1984 r. został odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski. Od 1 stycznia 1987 r. był głównym specjalistą OIP w Katowicach w zakresie przemysłu maszynowego.

Do ostatnich dni pracy podejmował starania o modernizację procesów wytwarzania w FSM Czechowice i innych zakładach. Przeszedł na emeryturę z początkiem 1992 r⁹.

Zmarł po długiej chorobie na początku listopada 2022 r.

Roman Adler

7 Zasłużeni inspektorzy pracy ZZM..., s. 9 i kserokopia Porozumienia między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców a Dyrekcją i Radą Zakładową Bielskiej fabryki Maszyn Włók. Befama. Bielsko Biała dnia 20V

1977 r.

8 Zasłużeni inspektorzy pracy ZZM..., s. 9

9 Archiwum Zakładowe Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, akta osobowe inspektora Bonifacego Wierzbachy.

KĄCIK MINIREKLAM/PODZIĘKOWAŃ



Firma active BHP z siedzibą w Łodzi od roku 2008 roku zajmuje się zewnętrzną obsługą podmiotów gospodarczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Klienci firmy zdobyli m.in. pierwsze miejsca na szczeblu wojewódzkim i ogólnopolskim w konkursie organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy pt. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz „Buduj Bezpiecznie”. active BHP specjalizuje się również w obsłudze projektów budowlanych – hale stalowe do 10ha pod dachem. Firma prowadzi również Szkolenia BHP, PPOŻ i PPom, Pomiary

wydatku energetycznego oraz audyty BHP prac podwodnych. Więcej informacji na: <https://activebhp.pl/>

Podziękowania za udostępnienie „choinki-bhpówki”.

Redakcja „Informatora Ochrony Pracy” dziękuje red. nacz. czasopisma „Nowy Obywatel” Remigiuszowi Okrasce za udostępnienie do druku artykułu Romana Rostka Cyfrowe prawa pracownicze.

Najnowszy numer „Nowego Obywatela” zatytułowany „Transformacja energetyczna bez ofiar w ludziach” 39(90)/jesień 2022 do nabycia w formie papierowej lub elektronicznej w sklepie internetowym redakcji czasopisma pod adresem internetowym: <https://nowyobywatel.pl/sklep/sklep-kwartalnik/nowy-obywatel-3990-jesien-2022/>

SŁOWNICZEK INSPEKTORA BHP: I-J (cz.6)

IZOLACJA PODSTAWOWA - izolacja części czynnych zastosowana w celu ochrony przed dotykiem bezpośrednim. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki.

IZOLACJA PODWÓJNA – izolacja składająca się z izolacji podstawowej i izolacji dodatkowej. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki. Między obwodem elektrycznym, a dostępnymi częściami metalowymi są dwa niezależne układy izolacyjne: izolacja podstawowa i izolacja dodatkowa. Są one przedzielone przegrodą metalową, aby każdy z osobna można zbadać, np. mierząc rezystancję izolacji albo przykładając napięcie probiercze. W izolację podwójną wyposaża się sprzęt gospodarstwa domowego i narzędzia ręczne. Według E. Musiał, Zagrożenia pochodzące od urządzeń elektrycznych, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1992 r.

IZOLACJA ROBOCZA

– izolacja części czynnej, niezbędna do zapewnienia należytej pracy urządzenia elektrycznego, która jednocześnie zapewnia ochronę przeciwporażeniową. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki.

IZOLACJA STANOWISKA

środek ochrony przeciwporażeniowej dodatkowej, polegający na izolowaniu stanowiska od ziemi i wyrównaniu potencjałów obcych części przewodzących a dostępnymi z tego stanowiska. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki.

IZOLACJA WZMOCNIONA

– izolacja zapewniająca ochroną przed porażeniem prądem elektrycznym w stopniu równoważnym izolacji podwójnej. Według PN-IEC 60050-826 Międzynarodowy słownik terminologiczny elektryki.

JAKOŚĆ ORGANOLEPTYCZNA ŻYWNOŚCI

– zespół cech obejmujących smak, zapach, wygląd, barwę i konsystencję, które można wyodrębnić i ocenić przy pomocy zmysłów człowieka. Według ustawy z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz. U. nr 171, poz. 1225 z późn. zm.).

JAKOŚĆ ZDROWOTNA ŻYWNOŚCI

– ogół cech i kryteriów, przy pomocy których charakteryzuje się żywność pod względem wartości odżywczej, jakości organoleptycznej oraz bezpieczeństwa dla zdrowia konsumenta. Według ustawy z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz. U. nr 171, poz. 1225 z późn. zm.).

JEDNORAZOWE ODSZKODOWANIE

– przysługuje w wysokości 20 % przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, a jeżeli wskutek pogorszenia się stanu zdrowia stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu będący następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, który był podstawą przyznania jednorazowego odszkodowania, ulegnie zwiększeniu co najmniej o 10 punktów procentowych, jednorazowe odszkodowanie zwiększa się o 20 % przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent uszczerbku na zdrowiu przewyższający procent, według którego ustalone było to odszkodowanie. Ponadto jednorazowe odszkodowanie jest zwiększane o kwotę stanowiącą 3,5-krotność przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli w stosunku do ubezpieczonego została orzeczona całkowita niezdolność do pracy oraz niezdolność do samodzielnej egzystencji wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Według ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 167 poz. 1322).

Za: E. Kołodziejczyk, K. Żurawski "Słownik bhp" na portalu SEKA S.A.

Redakcja zaprasza do przysyłania 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-mailowe, jak i telefoniczne. Proszę pamiętać o możliwości prenumeraty kwartalnika "Informator Ochrony Pracy".



Ludzie • Praca • Kwalifikacje

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 dziedzin:
 - prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
 - umiejętności miękkich,
 - bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - rachunkowości i finansów
- doradztwo w zakresie projektów unijnych, przygotowanie projektów szkoleniowych, inwestycyjnych,
- doradztwo w zakresie ochrony środowiska.

Zaufaj
doświadczeniu!



www.seka.pl

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

tel.: 22 517 88 88, fax: 22 597 88 87, www.seka.pl, szkolenia@seka.pl

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