

dyżuru medycznego przez kolejne 16 godzin 25 minut w danej dobie.

Stosowanie art. 32k ustawy i łączenie różnych form aktywności zawodowej, polegającej na zwykłej pracy ordynatora na oddziale, dyżurze medycznym oraz pozostawaniu w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych – przy zachowaniu prawa pracownika do 11 godzin dobowego odpoczynku – powoduje nagminne łamanie przepisów dot. ww. odpoczynku.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Mimo iż ustawa – będąca w swych zrębach wynikiem implementacji dyrektywy wspólnotowej – obowiązuje od ponad dwóch lat, nadal budzi wątpliwości interpretacyjne. Postulowane jest rozgraniczenie uprawnień rad pracowników i związków zawodowych do zasięgania informacji i przeprowadzania konsultacji w sprawach będących przedmiotem innych uregulowań (dotyczy to zwłaszcza trybu postępowania przy zwolnieniach grupowych i transferze przedsiębiorstwa). Obecne przepisy powodują niepotrzebne dublowanie się procedury informacyjno-konsultacyjnej.

Brak jest również regulacji, która pozwalałaby uznać *radę pracowników* za organ przedstawicielski pracowników w rozumieniu przepisów innych ustaw (m.in. ustawy dotyczącej zwolnień grupowych), w sytuacji braku związków zawodowych u danego pracodawcy.

Pozytywnie natomiast należy ocenić wprowadzone do ustawy zmiany, które weszły w życie 14 czerwca 2008 r. Uchylono wówczas m.in. ust. 2 art. 7 przewidujący nieuwzględnianie pracowników młodocianych przy ustalaniu liczby pracowników przesądzającej o obowiązku stosowania przepisów ustawy. Zmieniono również przepisy art. 11, które w obecnym brzmieniu rozwiązały część wcześniejszych wątpliwości co do dalszego bytu *rady* w sytuacji zmniejszenia stanu zatrudnienia poniżej 50 pracowników. Nadal jednak zmiany wymaga tryb powoływania *rady*, zwłaszcza w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1 lipca 2008 r., uznającego różnicowanie praw pracowników zależnie od ich przynależności do reprezentatywnej organizacji związkowej – za niezgodne z Konstytucją.

C. Akty wykonawcze

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

W ocenie inspektorów PIP, wątpliwości interpretacyjne budzą m.in. następujące przepisy:

- § 40 ust. 1 i 2, który nie określa częstotliwości kontroli stanu bhp, jak również sposobu rejestracji nieprawidłowości, co nie pozwala na wery-

fikację realizacji dyspozycji tego przepisu przez pracodawców. Szczególną uwagę zwraca również (jak wykazują przeprowadzone kontrole) bagatelizowanie treści ustępu drugiego, nakazującego osobom kierującym pracownikami, w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla ich życia lub zdrowia – niezwłoczne wstrzymanie prac i podjęcie działań w celu usunięcia tego zagrożenia;

- § 45 ust. 1 odwołujący się do psychofizycznych właściwości pracowników, a także odsyłający do zasad ergonomii, co powoduje dużą uznaniowość ze strony pracodawcy;
- § 49 ust. 1–3 zawierające mało precyzyjne zwroty, takie jak: *praca wymagająca stałe pozycji stojącej*, czy też *odpoczynek w pobliżu miejsca pracy*; w ocenie inspektorów wskazane jest wprowadzenie zmian poprzez określenie maksymalnej odległości od stanowiska pracy, w jakiej może znajdować się miejsce do siedzenia oraz obowiązku zorganizowania go w budynku, w którym jest wykonywana praca; ponadto powyższym zapisom powinno towarzyszyć wprowadzenie regulacji zobowiązującej pracodawców do zapewnienia stosownych przerw osobom zatrudnionym przy ciągłej pracy stojącej, podobnie jak ma to miejsce w odniesieniu do osób pracujących przy monitorach ekranowych.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych

Rozporządzenie zawiera regulacje występujące już w rozporządzeniach w sprawie ogólnych przepisów bhp oraz w sprawie bhp podczas wykonywania robót budowlanych. Krytyczne uwagi dotyczą w szczególności treści załącznika nr 1 do rozporządzenia zawierającego wykaz maszyn i urządzeń, do obsługi których wymagane jest uzyskanie uprawnień kwalifikacyjnych. Kwestionowany jest zwłaszcza zbyt szeroki zakres tego załącznika i związana z tym konieczność posiadania stosownych uprawnień do obsługi szeregu maszyn niepowodujących zwiększonego zagrożenia dla pracownika. Zwraca również uwagę sztuczność podziału na *grupy urządzeń*, który skutkuje tym, że w zależności od miejsca wykonywania pracy – do obsługi tego samego urządzenia są wymagane lub nie są wymagane uprawnienia (jako przykład można podać zagęszczarki, ubijaki mechaniczne, czy piły mechaniczne do ścińki drzew). Ponadto, zbyt restrykcyjnie sformułowano przepis stanowiący, iż montaż (demontaż) każdego typu rusztowania metalowego, np. o niewielkiej wysokości (do 1,5 m) może być wykonany tylko przez osobę

legitymującą się stosownymi uprawnieniami. Celowe wydaje się zróżnicowanie klasy tych urządzeń zależnie od wysokości, od której byłoby wymagane przy ich montażu posiadanie uprawnień montażysty. Przy niewielkich rusztowaniach, niewymagających zakotwienia, wystarczające byłoby odbycie szkolenia bhp związanego z montażem danego typu rusztowania.

Rozporządzenie Ministrów Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lutego 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych

W ocenie PIP szereg przepisów rozporządzenia, które obowiązują od 1 kwietnia 1977 r., nie uwzględnia warunków pracy panujących na współczesnych placach budowy, ze względu na stosowane obecnie technologie oraz rodzaj użytkowanych maszyn i urządzeń. W związku z tym doprecyzowania i zmian wymagają następujące regulacje:

- § 2 wskazujący o tym, że przy robotach drogowych i mostowych oraz przy obsłudze i konserwacji maszyn i urządzeń – w związku z budową, przebudową, ochroną i utrzymaniem dróg publicznych i mostów – może być zatrudniony wyłącznie pracownik, który m.in. odpowiada wymaganiom określonym w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla danego stanowiska pracy, podczas gdy obecnie taryfikator taki nie obowiązuje;
- § 12 nakazujący w zakładach, bazach, wytwórniach oraz na placach budowy wywieszenie w miejscach widocznych i dostępnych – tablic z adresami i numerami telefonów najbliższych zakładów służby zdrowia, jednostek straży pożarnej i Milicji Obywatelskiej;
- § 16, w którym powinno znaleźć się uszczegółowienie stwierdzenia, że pomieszczenia oraz ich wyposażenie w pewnych warunkach „mogą być odpowiednio ograniczone”;
- § 23 przewidujący obowiązek zabezpieczenia pracownika przy usuwaniu okapów – pasem bezpieczeństwa, podczas gdy jako system zabezpieczenia stosowany może być wyłącznie sprzęt ochronny przed upadkiem z wysokości, tj. element kotwiczący, lina bezpieczeństwa, amortyzator i szelki bezpieczeństwa;
- § 47 i § 48 dotyczące przerobu materiałów kamiennych, polegającego na ich ręcznym tłuczeniu, wymagającym zabezpieczenia stanowisk tłukaczy matami lub szczelnymi płotami, choć takie sposoby przerobu ww. materiałów nie są już stosowane;
- § 64 odwołujący się do nieobowiązującego przepisu bhp przy wykonywaniu robót montażowych i rozbiórkowych.

Należałoby jednocześnie wprowadzić przepisy dotyczące wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy

przy stosowaniu rusztowań mostowych, montażu elementów konstrukcyjnych mostów, a także zabezpieczeniu antykorozyjnym konstrukcji stalowych i betonowych.

Ponadto trzeba podkreślić, że kwestie, do których odnoszą się przepisy rozporządzenia, w większości uregulowane są przepisami innych, bardziej przystających do obecnej rzeczywistości aktów prawnych.

2. Wnioski legislacyjne

Działając na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Główny Inspektor Pracy skierował do właścicieli ministerstw 10 wniosków legislacyjnych. Wnioski te zawierały przede wszystkim propozycje nowelizacji już obowiązujących przepisów.

Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej przedstawiono 6 wniosków dotyczących nowelizacji:

- ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – art. 29 § 2 – poprzez nałożenie na pracodawcę obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Propozycja nie uzyskała akceptacji.
- ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – poprzez wprowadzenie obowiązku zgłoszenia osób zatrudnionych (lub wykonujących inną pracę zarobkową) do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem do pracy. Wniosek nie został uwzględniony.
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych – poprzez wydłużenie dopuszczalnej odległości ręcznego przemieszczania ładunków na wózkach oraz wskazanie maksymalnej odległości, na jaką można przenosić ładunek zespołowo. Wniosek został zaakceptowany w części dotyczącej maksymalnej odległości przenoszenia ładunku i będzie uwzględniony przy najbliższej nowelizacji rozporządzenia.
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – poprzez ujednoczenie nazewnictwa chemicznych czynników niebezpiecznych stosowanego w załączniku nr 3 „Wymagania dla pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych”. Zgłoszone propozycje zostaną uwzględnione przy kolejnej nowelizacji rozporządzenia.
- rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne – poprzez doprecyzowanie zapisów dotyczących doboru ochron słuchu, określenie trybu zapew-