



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

Warszawa, 2020-05-27



UNP:GIP-20-33397

GIP-GPP.082.7.2020.3

Pani

Aleksandra Szewera-Nalewajek

Przewodnicząca

Ogólnopolskiego Związku Zawodowego

Kuratorów Sądowych

e-mail: zarzad.ozzks@gmail.com

Odpowiadając na pismo w sprawie udzielenia porady prawnej czy *dodatek terenowy*, o którym mowa w art. 14 ust. 5 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 167) pozbawia kuratora zawodowego uprawnień określonych w art. 237⁷ kodeksu pracy, uprzejmie wyjaśniam:

Status prawny kuratorów sądowych reguluje w szczególności *ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych* (Dz. U. z 2020 r. poz. 167 t.j.). Ustawa ma charakter ustrojowy i określa m.in. działalność kuratorskiej służby sądowej, miejsce tej grupy zawodowej w strukturze wymiaru sprawiedliwości, zasady organizacji i wykonywania obowiązków przez kuratorów sądowych i aplikantów kuratorskich.

Zgodnie z art. 105 przedmiotowej ustawy w sprawach w niej nieuregulowanych do kuratorów zawodowych oraz aplikantów kuratorskich stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Na mocy tego odesłania do kuratorów zawodowych mają zatem zastosowanie przepisy rozdziału IX działu dziesiątego Kodeksu pracy „Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze”.

Stosownie do postanowień art. 207 § 2 pkt 1 k.p. pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania. Pracodawca powinien oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe występujące na stanowiskach pracy, stosować niezbędne środki profilaktyczne

zmniejszające to ryzyko oraz informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

W myśl art. 237⁷ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Możliwość taka nie dotyczy jednak stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi (art. 237⁷ § 2 i 3 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 237⁷ § 4 k.p. pracy pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego na powyższych zasadach, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Trzeba przy tym podkreślić, że ustalenie rodzajów odzieży i obuwia roboczego, a także środków ochrony indywidualnej, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego należy do pracodawcy, który powinien tego dokonać biorąc pod uwagę wyniki oceny ryzyka zawodowego na konkretnych stanowiskach pracy.

Ponadto, na podstawie art. 237^{11a} § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w czym mieści się również przydzielanie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Jednocześnie pragnę zauważyć, że przywołane przepisy wyraźnie określają konieczną sekwencję zdarzeń, które winny nastąpić, by finalnie po stronie pracownika powstało roszczenie o ekwiwalent pieniężny, przewidziany w art. 237⁷ § 4 k.p. Formułowanie żądania wypłaty ww. ekwiwalentu jest przedwczesne, jeśli pracodawca nie dokonał oceny ryzyka zawodowego danego stanowiska pracy, a następnie – uwzględniając wyniki tejże oceny – nie uznał, że stosowanie odzieży i obuwia roboczego jest niezbędne na danym stanowisku.

„Używanie przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego na ustalonych przez pracodawcę stanowiskach pracy jest możliwe tylko w przypadku łącznego zaistnienia dwóch warunków, a mianowicie jeżeli pracownik wyraził na to zgodę i własna odzież i obuwie pracownika spełniają wymagania bhp (co oznacza, że nie muszą spełniać wymagań określonych w Polskich Normach). Wówczas pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, z uwzględnieniem ich aktualnej ceny. Ustawodawca dopuszcza więc zastępczą formę wywiązania się z obowiązku przez pracodawcę, a mianowicie zamiast realnego wykonania zobowiązania poprzez dostarczenie odzieży i obuwia roboczego, zezwala się, na zasadzie wyjątku, na formę zastępczą – wypłatę ekwiwalentu” (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. wyd. V, opublikowano: WKP 2020).

Mając powyższe na uwadze wyrażam przekonanie, że przepis art. 14 ust. 5 ustawy o kuratorach sądowych, w myśl którego kuratorowi zawodowemu przysługuje dodatek za pracę terenową, stanowi wyłącznie o jednym z elementów składowych wynagrodzenia kuratora zawodowego, którego nie sposób utożsamiać z ekwiwalentem pieniężnym, przewidzianym w art. 237⁷ § 4 k.p.

Z poważaniem,

Główny Inspektor Pracy

Wiesław Łyszczek

/-podpisano elektronicznie/