



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6-7 (472-473) 2022

»» Czas na odpoczynek

Co o urlopie wypoczynkowym mówi prawo pracy?

(str. 10)

»» Upór inspektora pracy popłaca

Batalia sądowa w sprawie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

(str. 22)

»» Czujny jak laserowy skaner bezpieczeństwa

Redukcja ryzyka dzięki zastosowaniu urządzeń optoelektronicznych

(str. 33)

3. W Sejmie: Sprawozdanie PIP z rekomendacją
4. Wiadomości nie tylko z kraju
8. Niepełnosprawni w środowisku pracy
9. Na konferencji o awariach budowlanych
10. Czas na odpoczynek. Co o urlopie wypoczynkowym mówi prawo pracy?
14. Wspólna odpowiedzialność. Dlaczego trzeba znać przepisy bhp?
18. Czasowa zmiana. Okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy (cz. 1)
22. Upór inspektora pracy popłaca. Batalia sądowa w sprawie funduszu
24. O bezpiecznym budowaniu – w teorii i w praktyce
26. Na targach SAWO. Poznań, 2022 r.
28. Debata o żurawiach wieżowych i szybkomontujących
30. Jak budować bezpiecznie? Rola edukacji w zwiększaniu bezpieczeństwa na placach budów
33. Czujny jak laserowy skaner bezpieczeństwa. Redukcja ryzyka dzięki zastosowaniu urządzeń optoelektronicznych
36. Bezpieczna obróbka metalu – przepisy a rzeczywistość
40. Szkolenie w lesie
42. W trosce o dobrostan. Wellbeing i zdrowie psychiczne jako filary zarządzania przedsiębiorstwem
44. Apel do rolników. Dbajmy o bezpieczeństwo dzieci
45. Bezpiecznie na wsi. Finał konkursu plastycznego dla dzieci
46. Rajd Pracowników PIP.
48. O krok od utraty życia. Ciężki wypadek podczas obsługi kotła grzewczego na paliwo stałe

18 Czasowa zmiana

Instytucja czasowego przeniesienia do innej pracy może zostać zastosowana jedynie w odniesieniu do pracownika.



36 Bezpieczna obróbka metalu – przepisy a rzeczywistość



22 Upór inspektora pracy popłaca

Sąd Najwyższy wydał 23 lutego 2022 r. uchwałę w której przychyłono się do stanowiska prezentowanego przez związki zawodowe i Państwową Inspekcję Pracy. Dotyczyło ono obliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenia kompensacyjne.

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



Kolegium:

Dariusz Mińkowski
– zastępca Głównego Inspektora Pracy
Artur Sobota – p.o. dyrektor
Departamentu Prewencji i Promocji
Juliusz Głuski-Schimmer
– rzecznik prasowy w Głównym
Inspektoracie Pracy

Redakcja:

Beata Pietruszka-Śliwińska
– redaktor prowadzący
Karolina Skonieczna – redaktor
Magdalena Giedrojc – korekta
Dorota Zajac – projekt okładki
Paula Buler – redaktor techniczny

Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo
zmiany tytułów i skracania
nadesłanych tekstów.



Okładka: fot. J. Kałek



W SEJMIE RP

Sprawozdanie PIP z rekomendacją

Bez głosu sprzeciwu Rada Ochrony Pracy zaaprobowała stanowisko rekomendujące Sejmowi RP przyjęcie sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku.

Posiedzenie Rady Ochrony Pracy w trybie wideokonferencji pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka** odbyło się 5 lipca 2022 roku. Z ramienia Głównego Inspektoratu Pracy uczestniczyli w nim: Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** z zastępcami **Małgorzatą Dziemińską** i **Jarosławem Leśniewskim** oraz **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP i **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP. Stanowisko Rady Ochrony Pracy rekomendujące Sejmowi RP przyjęcie sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku przedstawił zebrany **Zbigniew Żurek**, zastępca przewodniczącego ROP.

W drugiej części obrad Katarzyna Łażewska-Hrycko wprowadziła zebranych w temat wystąpienia „Wymagania dla szkoleń pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne. Potwierdzenie kompetencji i skuteczność ich egzekwowania”.

– Szkolenie w dziedzinie bhp powinno być planowanym oraz systematycznym procesem zmian w zachowaniu pracownika – mówiła szefowa inspekcji. – To inwestycja w kadre, która w przyszłości ma wpływać na podnoszenie jakości standardów pracy poprzez efektywne wykorzystanie potencjału pracowników, przy zachowaniu ich zdolności przez cały okres aktywności zawodowej. Ponadto szkolenia te powinny pomóc w rozwiązywaniu problemów, które istnieją w firmie, w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Powinny one zatem nieść ze sobą wzrost poziomu kultury pracy, poprawę warunków pracy poszczególnych grup zawodowych, a w efekcie spadek ogólnokrajowej liczby wypadków przy pracy i diagnozowanych chorób zawodowych.

Szczegółowo z prezentowanym tematem zapoznał członków Rady dyrektor Jakub Chojnicki. Dokonując syntetycznego podsumowania swojej prezentacji, wskazał przyczyny części wypadków przy pracy badanych przez inspektorów PIP, którymi są brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bhp, niezajomość zagrożeń, lekceważenie zagrożeń, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia, niestosowanie środków ochrony indywidualnej lub stosowanie środków nieodpowiednich.



Należy przy tym pamiętać, że za zapewnienie pracownikom właściwego zakresu i poziomu szkolenia (jego jakości i skuteczności) odpowiadają pracodawcy, a analiza przyczyn wypadków przy pracy nasuwa wnioski, że jakość tych szkoleń jest niska. Duża część kontrolowanych pracodawców lekceważy swoje obowiązki w tym zakresie, dopuszczając pracowników do prac niebezpiecznych, o wysokim ryzyku utraty życia lub zdrowia, bez wymaganych szkoleń lub niewłaściwie przeprowadzonych.

Reakcją na ten stan rzeczy powinno być wprowadzenie – już od 2009 roku rekomendowanych przez PIP – uregulowań prawnych przejrzystości określających wymagania kompetencyjne dla jednostek prowadzących szkolenia w dziedzinie bhp i ustanowienie nadzoru nad tymi jednostkami pod kątem jakości świadczonych usług. Również Rada Ochrony Pracy w kolejnych stanowiskach w latach 2009, 2012 i 2014 uznawała za celowe wprowadzenie zmian w sposobie organizowania szkoleń z dziedziny bhp w Polsce. W świetle danych i informacji z kontroli PIP uzasadnione jest kompleksowe rozwiązanie poprawy poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności wzmocnienia nadzoru nad ich jakością. Państwowa Inspekcja Pracy już zgłosiła swoje propozycje zmian i uwagi do rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, nad którego zmianą pracuje właśnie Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Po wysłuchaniu wystąpienia „Komputerowe metody wspomagania edukacji i szkoleń pracowników w zakresie wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych”, przygotowanego i prezentowanego przez przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz Głównego Instytutu Górnictwa, członkowie Rady dyskutowali nad skutecznymi metodami zbudowania systemowych rozwiązań dla poprawy jakości szkoleń z zakresu bhp.

Jerzy Wlazło

Wiadomości nie tylko z kraju

Sprawozdanie z działalności inspekcji w 2021 roku

Kierownictwo Głównego Inspektoratu Pracy przedstawiło na posiedzeniu plenarnym Rady Ochrony Pracy 14 czerwca 2022 roku sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku. W posiedzeniu w trybie wideokonferencji uczestniczyła Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wraz z zastępcami **Małgorzatą Dziemińską**, **Jarosławem Leśniewskim** i **Dariuszem Mińkowskim**. Udział wzięli także: **Wojciech Gonciarz**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP, **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, **Dariusz Górski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, **Marek Radkiewicz**, dyrektor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki GIP oraz **Artur Sobota**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP.

Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie „Zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych polegających na zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest”. W drugiej części posiedzenia skupiono się na przedstawieniu i dyskusji nad sprawozdaniem Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2021 roku. Prowadzący posiedzenie przewodniczący ROP **Janusz Śniadek** pogratulował referującym sprawozdanie. Także inni członkowie Rady Ochrony Pracy podkreślali profesjonalizm i walory medialne przekazu sprawozdawczego, do czego odniosła się szefowa inspekcji pracy, która doceniła wsparcie, zrozumienie i chęć współpracy środowisk naukowych, zawodowych i politycznych. Podziękowała członkom Rady Ochrony Pracy, parlamentarzystom oraz partnerom społecznym i instytucjonalnym za wspieranie PIP w działaniach na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych oraz zwiększania poziomu poszanowania prawa pracy.

Pozytywna ocena budżetu

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. wraz

z analizą Najwyższej Izby Kontroli w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy. Posiedzenie komisji odbyło się 21 czerwca 2022 roku pod przewodnictwem posła **Wojciecha Szaramy**. Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** przedstawiła opracowanie z wykonania budżetu inspekcji pracy za rok 2021. **Mirosław Miłoś**, wicedyrektor Departamentu Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny Najwyższej Izby Kontroli, stwierdził, że NIK pozytywnie oceniła wykonanie budżetu przez Państwową Inspekcję Pracy, potwierdzając jednocześnie, że poniesione wydatki zostały zrealizowane zgodnie z zasadami gospodarowania środkami publicznymi, określonymi w ustawie o finansach publicznych. Koreferat wygłosił poseł **Janusz Śniadek**, przewodniczący Rady Ochrony Pracy. Podkreślił, że wykonanie planu wydatków PIP nie budzi zastrzeżeń, w związku z czym zawnioskował o pozytywne zaopiniowanie wykonania budżetu przez Państwową Inspekcję Pracy. Komisja do Spraw Kontroli Państwowej pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych sprawozdanie z wykonania budżetu inspekcji pracy za rok 2021. W posiedzeniu Komisji z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyły także **Grażyna Witkowska**, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP i jej zastępca **Katarzyna Cichy**.

Główny Inspektor Pracy na Kongresie 590



Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła w debacie na temat przedsiębiorczości i rynku pracy zorganizowanej w ramach 7. edycji Kongresu 590. Przewodnie hasło Kongresu, trwającego w dniach 22-23 czerwca 2022 roku, w Nadarzynie k. Warszawy, brzmiało „łączmy wszystkich”. W ramach wydarzenia Fundacja Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska” zorganizowała debatę „Rola przedsiębiorczości jako znaczącej kompetencji na rynku pracy”, w której obok **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** uczestniczyli: **Olga Ewa Semeniuk**, sekretarz stanu, pełnomocnik rządu ds. małych i średnich przedsiębiorstw; **Janusz Szewczuk**, ekspert Związku Miast Polskich; **Krzysztof Ingłot**, prezes Personnel Service. Prelegenci prowadzili dyskusję w trzech

obszarach tematycznych: edukacja dla przedsiębiorczości, kompetencje przyszłości oraz wspieranie przedsiębiorczości w miastach i regionach. Główny Inspektor Pracy podkreśliła, że kierowana przez nią instytucja wielokrotnie rozpoznawała obszary i kierunki, w jakich powinny pójść zmiany legislacyjne. Wynikają one z tempa zmian technologicznych powodujących funkcjonowanie nowoczesnych przedsiębiorstw w zupełnie nowych realiach, nieprzystających do zapisów ustawowych. Największym wyzwaniem jest to, że zmiany legislacyjne nie nadążają za zmianami technologicznymi. Potwierdziła, że w Sejmie trwa debata mająca na celu ujęcie w ramy prawne pracy zdalnej.

Praca w niedziele i święta na Radzie Ochrony Pracy

Pierwsze wnioski płynące z kontroli przestrzegania przepisów o ograniczaniu handlu w niedziele i święta omówili na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy 24 maja 2022 roku przedstawiciele kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy **Małgorzata Dziemińska** i **Jarosław Leśniewski**, zastępcy Głównego Inspektora Pracy, oraz dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Wojciech Gonciarz**. Z wniosków pokontrolnych wynika, że naruszenia ustawy najrzadziej występują w placówkach wielkopowierzchniowych, natomiast skala i waga naruszeń ujawnianych w mniejszych placówkach handlowych nadal jest znacząca. Nowelizacja przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni była potrzebna, zwłaszcza że możliwość stosowania przez inspektorów pracy sankcji wobec przedsiębiorców obchodzących przepisy ustawy stała się coraz większą fikcją. 2022 rok pozwoli na sformułowanie pełniejszej oceny rozwiązań wprowadzonych powyższą ustawą.

Podczas posiedzenia ROP, które odbyło się w formule on-line, przyjęto stanowisko w sprawie roli kultury bezpieczeństwa w prewencji wypadków i chorób zawodowych. Wysłuchano informacji przygotowanej przez Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi na temat „Służba medycyny pracy – choroby zawodowe i realizacja badań profilaktycznych”. Przedstawiciele Głównego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego oraz Instytutu Techniki Budowlanej omówili problem zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych polegających na zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest.

130 lat Ruchu Zawodowego Budowlanych

W dniach 9 i 10 czerwca 2022 r. w Ameliówce koło Kielc odbył się nadzwyczajny kongres zorganizowany z okazji obchodów 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce. Wśród gości byli Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** oraz jej zastępca **Jarosław Leśniewski**. Przewodniczący Związku Zawodo-

wego „Budowlani” **Zbigniew Janowski** przypomniał historię ruchu zawodowego budowlanych w Polsce, zapoczątkowaną utworzeniem w 1892 r. w Krakowie Stowarzyszenia Robotników Budowlanych. Od 1991 r. kontynuatorem tej tradycji jest Związek Zawodowy „Budowlani”, skupiający pracowników sektora budowlanego i przemysłu materiałów budowlanych, spółdzielczości mieszkaniowej, przemysłu drzewnego, meblarskiego, leśnictwa, ochrony środowiska i służb komunalnych. Janowski stwierdził, że w realizacji celów i inicjatyw związku Państwowa Inspekcja Pracy jest jego największym sojusznikiem. **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, zwracając się do uczestników kongresu, podkreśliła, że niewiele organizacji zawodowych może się poszczycić tak bogatą tradycją. „Budowlani” umiejętnie wykorzystują potencjał, by skutecznie reagować na problemy nurtujące polską gospodarkę, szczególnie w obszarze budownictwa. Wspólnym celem jest dążenie do ochrony niezbywalnych praw pracowniczych i partnerstwo poparte wieloletnią owocną współpracą na różnych płaszczyznach. **Katarzyna Łażewska-Hrycko** odebrała „Złoty medal 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych”, którym uhonorowano Państwową Inspekcję Pracy.

Rynek pracy tymczasowej w ocenie inspekcji pracy

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Dariusz Górski** wzięli udział w posiedzeniu Sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, które odbyło się 24 maja 2022 roku. Podczas posiedzenia przedstawiona została informacja Głównego Inspektora Pracy na temat rynku pracy tymczasowej i pośrednictwa do pracy w kraju i za granicą w działaniach kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2019-2021. Inspektorzy pracy przeprowadzili w tym czasie 1491 kontroli agencji zatrudnienia. W zakresie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy skontrolowali łącznie 1433 podmioty. Kontrole obejmowały głównie dwa rodzaje działalności agencji zatrudnienia, tj. świadczenie usług w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy, w tym polegającego na kierowaniu osób do pracy u pracodawców zagranicznych. Podsumowując prezentowane wyniki działań inspektorów pracy, **Dariusz Górski** podkreślił, że na polskim rynku pracy tymczasowej istnieje zapotrzebowanie na elastyczne formy zatrudnienia, którego aktualna formuła pracy tymczasowej nie jest w stanie zaspokoić.

W związku z wyeliminowaniem możliwości wieloletniego korzystania z tego samego pracownika tymczasowego przez danego pracodawcę użytkownika na znaczeniu zyskały usługi outsourcingowe. Często noszą one jednak cechy pracy tymczasowej, zatem ich stosowanie uznawane jest za naruszenie prawa poprzez obchodzenie przepisów o zatrudnianiu pracowników

tymczasowych. Przeciwdziałać może tu jedynie wprowadzenie odpowiednich zmian legislacyjnych, a dodatkowo w stosunku do zarejestrowanych agencji – dopuszczenie możliwości wykreślenia agencji stosujących tego rodzaju praktyki z rejestru agencji zatrudnienia. Uregulowanie outsourcingu pracowniczego jako sposobu udostępniania innym podmiotom personelu niebędącego pracownikami tymczasowymi może przyczynić się jedynie do utworzenia formy quasi-pracy tymczasowej, jeżeli nie będzie ona obwarowana regulacjami ochronnymi w takim samym stopniu jak właściwa praca tymczasowa.

Spotkanie z delegacją z Ukrainy



Na zaproszenie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych 17 i 18 czerwca 2022 roku przebywała w Warszawie dwuosobowa delegacja Federacji Związków Zawodowych Ukrainy (FPU): przewodniczący **Hryhorij Osowyj** oraz dyrektor Wydziału Międzynarodowego FPU **Wasył Szyłow**. Pierwszego dnia wizyty przedstawiciele Federacji spotkali się z zastępcą Głównego Inspektora Pracy **Dariuszem Mińkowskim** oraz dyrektorem Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Dariuszem Górskim**. Tematem rozmów, w których uczestniczył również wiceprzewodniczący OPZZ **Piotr Ostrowski**, była przede wszystkim działalność Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz pracowników migrujących, w szczególności osób z Ukrainy, których do wyjazdu zmusiła wojna. Dariusz Mińkowski przybliżył gościom urząd jako instytucję nie tylko kontrolną, lecz także ukierunkowaną na prewencję i dbałość o bezpieczeństwo pracownika, bez względu na narodowość i rodzaj wykonywanej pracy. Dariusz Górski podkreślił, że inspekcja pracy od wielu lat prowadzi działania na rzecz pracowników migrujących, w tym także obywateli Ukrainy, którzy są obecnie najliczniejszą grupą cudzoziemców na polskim rynku pracy. Gości z Ukrainy interesował zakres działań inspektorów pracy, ich uprawnienia i możliwości wydawania adekwatnych do sytuacji środków prawnych. Przedstawili strukturę organizacyjną ukraińskiej inspekcji pracy, nakreślili problemy, z jakimi boryka się ukraiński rynek pracy, a także jak wygląda współpraca Federacji z tą instytucją. Rozmawiano również o tym, jak trwa-

jąca wojna zmieniła rzeczywistość ochrony pracy oraz przed jakimi wyzwaniem stanie Ukraina wraz z odbudową zniszczonego działaniami wojennymi kraju.

Otwarcie Centralnego Laboratorium Dozoru Technicznego

W dniach 12-13 maja 2022 roku odbyło się uroczyste otwarcie nowej placówki Centralnego Laboratorium Dozoru Technicznego. Wzięła w nim udział Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** z zastępcą **Jarosławem Leśniewskim**. Wśród obecnych byli również **Paweł Ciemny**, p.o. okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, **Barbara Kiełt**, okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie oraz **Tomasz Gajdziński**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Goście zwiedzili Centralne Laboratorium Dozoru Technicznego oraz uczestniczyli w gali, podczas której głos zabrali zaproszeni goście. Wystąpienie dra inż. **Andrzeja Ziółkowskiego**, prezesa Urzędu Dozoru Technicznego, rozpoczęło konferencję „Rola UDT w rozwoju gospodarki i ochrony klimatu”. Przeprowadzono również debatę poświęconą gospodarce, energii i klimatu, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa energetycznego, emisji w gospodarce, energooszczędności i odnawialnych źródeł energii. W panelu dyskusyjnym uczestniczyła też Katarzyna Łażewska-Hrycko. Podczas konferencji omówiono zagadnienia związane z nową koncepcją badań technicznych w przemyśle XXI wieku, uwzględniając tematykę związaną z digitalizacją gospodarki, robotyką i automatyzacją procesu produkcji, a także sztuczną inteligencją i cyberbezpieczeństwem. **Wojciech Manaj**, dyrektor Centralnego Laboratorium Dozoru Technicznego, przedstawił kierunki rozwoju laboratorium. Ostatnim punktem spotkania było wystąpienie **Marcina Wołejko**, eksperta ds. urządzeń ciśnieniowych UDT, Oddział w Gdańsku oraz **Ireneusza Barana**, kierownika Działu Badań Laboratoryjnych, którzy zaprezentowali kwestie dotyczące inspekcji w dobie przemysłu 4.0.

Na jubileuszu „Solidarności”

Absolutnym priorytetem w działaniu Państwowej Inspekcji Pracy jest współpraca z partnerami społecznymi – powiedziała **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy, podczas XXX Jubileuszowego Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” 26 maja 2022 roku. W obradach głos zabrali prezydent RP **Andrzej Duda**, premier **Mateusz Morawiecki**, wicemarszałek Senatu **Marek Pęk**, prezes Instytutu Pamięci Narodowej **Karol Nawrocki**, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda**, ambasador Ukrainy w Polsce **Andrij Deszczyca**, marszałek województwa małopolskiego **Witold Kozłowski** oraz burmistrz Zakopanego **Leszek Dorula**. Szefowa inspekcji pracy podkreśliła, że w programie „Solidarności” zawsze w centrum znajdował się

i znajduje człowiek, pracownik, który ma zagwarantowaną swobodę korzystania ze wszystkich podstawowych praw, wśród których niezwykle ważne jest także prawo do pracy, umożliwiające realizację ludzkich aspiracji dzięki godziwemu wynagrodzeniu i możliwości utrzymania siebie i swojej rodziny. Przedstawiciele „Solidarności” obecni są w zakładach pracy i przedsiębiorstwach, dlatego są jednym z najważniejszych partnerów, z którymi PIP realizuje ustawowe zadania oraz cel, jakim jest zapewnienie pracownikom prawa do bezpiecznej pracy, ochrony wynagrodzenia, należnego wypoczynku czy też przeciwdziałanie nieprawidłowościom w zatrudnianiu. Katarzyna Łażewska-Hrycko zapewniła zebranych, że niezależnie od zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej i uwarunkowań międzynarodowych Państwowa Inspekcja Pracy będzie konsekwentnie i z oddaniem wypełniała misję ochrony pracy, dbając o przestrzeganie praw pracowniczych w naszym kraju.

W sektorze transportu drogowego

Webinarium na temat egzekwowania przepisów o delegowaniu w sektorze transportu drogowego, zorganizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), odbyło się 24 maja br. Uczestniczyli w nim przedstawiciele Komisji Europejskiej, ELA, ministerstw, inspekcji pracy, inspekcji transportu drogowego oraz policji państw członkowskich. Z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy wziął udział **Paweł Żukowski**, główny specjalista w Departamencie Prawnym GIP oraz **Magdalena Grzyb**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Omówiono nowe zasady związane z delegowaniem kierowców w kontekście przepisów dyrektywy 2020/1057, ze szczególnym uwzględnieniem egzekwowania tych przepisów. Zaprezentowano wdrożone narzędzia wymiany informacji o delegowaniu kierowców: interfejs publiczny połączony z systemem IMI dedykowany przedsiębiorstwom delegującym, które korzystając z nakładki na system IMI, składają oświadczenia o delegowaniu kierowców, oraz nową funkcjonalność systemu IMI – moduł dotyczący delegowania kierowców, w którym organy kontrolne mogą żądać od przedsiębiorstw delegujących kierowców przedstawienia stosownych dokumentów lub przedłożenia wniosków o kontrolę do organu państwa wysyłającego. Wyjaśniono również najważniejsze pojęcia w zakresie delegowania kierowców, w szczególności podstawowe sytuacje objęte lub nieobjęte przepisami o delegowaniu.

Na posiedzeniu SLIC

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** uczestniczyła 10 maja 2022 roku w 81. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wzwyższych Inspektorów Pracy (SLIC), zorganizowanym w formie wideokonferencji. 11 maja br. w dniu tematycznym wziął udział **Michał Wyszkowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, zastępca członka SLIC z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy.

Podczas posiedzenia przyjęto zmiany w planie pracy SLIC na lata 2021-2027 dokonane w celu lepszego odzwierciedlenia założeń „Strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027” oraz zmiany mandatów dwóch grup roboczych Komitetu. Członkowie SLIC zapoznali się z treścią przewodnika dla inspektorów pracy na temat ewaluacji jakości ocen ryzyka i środków zarządzania ryzykiem w odniesieniu do prewencji narażenia na SARS-CoV-2 i formalnie zaakceptowali dokument. Przyjęto temat następnej ogólnoeuropejskiej kampanii SLIC na lata 2023-2024, która poświęcona będzie wypadkom przy pracy. Jej przygotowanie i koordynacja powierzone zostaną grupie roboczej, do której zgłosiła się również Polska. Podczas spotkania Katarzyna Łażewska-Hrycko zaprosiła członków SLIC oraz przedstawicieli unijnych inspekcji pracy do udziału w międzynarodowej konferencji „Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości” organizowanej przez PIP w październiku 2022 r. Konferencja dnia tematycznego odbyła się pod hasłem „Metody oceny wpływu działań inspekcji pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy”. Przykłady rozwiązań krajowych zaprezentowali przedstawiciele inspekcji pracy z Finlandii, Grecji, Francji, Luksemburga i Włoch. Uczestnicy spotkania mieli możliwość wyrażenia opinii i przedstawienia doświadczeń w trakcie dyskusji na temat zagadnień związanych z planowaniem działalności inspekcyjnej i oceną wpływu działań inspekcji pracy w dziedzinie bhp.

100 lat nadzoru górniczego

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski** oraz okręgowy inspektor pracy w Katowicach **Piotr Kalbron** wzięli udział 24 czerwca 2022 roku w uroczystych obchodach 100-lecia nadzoru górniczego w Polsce. Patronat honorowy nad wydarzeniem objął **Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda**. Z okazji jubileuszu **Jarosław Leśniewski** odczytał list z życzeniami od Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**. Prezes Wyższego Urzędu Górniczego **Adam Mirek** podkreślił, że głównym zadaniem nadzoru górniczego pozostaje dbanie o bezpieczeństwo w nadzorowanych zakładach. Zaznaczył również istotną rolę, jaką pełni Państwowa Inspekcja Pracy wśród partnerów WUG. Nawiązał też do trudnych wydarzeń ostatnich lat i miesięcy – pandemii COVID-19 i wojny w Ukrainie, a także do kwietniowych katastrof w kopalniach Pniówek i Zofiówka, w wyniku których zginęło 26 górników i ratowników górniczych. Ich pamięć uczczono minutą ciszy. Odbyła się również premiera filmu prezentującego WUG i jego historię oraz ludzi, którzy go tworzą. To właśnie z ich inicjatywy przeprowadzono renowację nagrobka pierwszego powojennego prezesa WUG Romana Brzeskiego. W wydarzeniu uczestniczyli przedstawiciele administracji rządowej i samorządowej, posłowie, senatorowie, przedstawiciele instytucji publicznych współpracujących z WUG, członkowie kierownictwa przedsiębiorstw górniczych oraz przedstawiciele świata nauki.

21 czerwca 2022 r. odbyła się konferencja „Niepełnosprawni w środowisku pracy – wyzwania czy szansa”. O sposobach aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych debatowali przedstawiciele rządu, instytucji państwowych, parlamentarzyści, reprezentanci organizacji społecznych i partnerzy społeczni. Wydarzenie objęła honorowym patronatem Małżonka Prezydenta RP Agata Kornhauser-Duda.



Niepełnosprawni w środowisku pracy

W liście do uczestników konferencji **Agata Kornhauser-Duda** podkreśliła, że zatrudnianie niepełnosprawnych jest wyzwaniem, któremu trzeba sprostać, ale jest też szansą na polepszenie ich kondycji życiowej.

– Warto poprawiać założenia systemowe, by skutkowały jeszcze lepszą ochroną praw osób niepełnosprawnych, a pracodawcom wyznaczały kierunki działania – napisała Pierwsza Dama.

Marszałek Sejmu RP **Elżbieta Witek** w liście do uczestników spotkania zauważyła, że aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami ma pozytywny wpływ na budowanie społecznego kapitału i wzrost spójności całego społeczeństwa.

– Ważne jest, aby wszelkie bariery w najszerszym kontekście tego słowa były znoszone – zaznaczyła Elżbieta Witek.

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** przedstawiła problematykę funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy z perspektywy doświadczonych Państwowej Inspekcji Pracy.

– Zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami właściwego funkcyjono-

wania na rynku pracy jest ściśle związane ze stworzeniem środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb. Środowiska, w którym taki pracownik jest chroniony prawnie i przede wszystkim może wykonywać swoją pracę w sposób bezpieczny, z korzyścią dla siebie i dla społeczeństwa – powiedziała szefowa inspekcji.

Paweł Wdówik, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz pełnomocnik rządu do spraw osób niepełnosprawnych, mówił o barierach, jakie należy pokonać, by zwiększyć obecny poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, który obecnie wynosi 32%. Jak przekonywał, metodą na zwiększenie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest ich edukacja – poziom aktywności zawodowej niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem wynosi 66%.

O działaniach i planach rządu dotyczących systemu kształcenia osób niepełnosprawnych w kontekście nabywania przez nie umiejętności niezbędnych do pełnego funkcjonowania w społeczeństwie i na rynku pracy mówiła **Marzena Machałek**, sekretarz stanu w Ministerstwie Edukacji i Nauki.

– Na początku lat 90. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacał renty dla 2,7 mln osób niepełnosprawnych. Obecnie świadczenia z tytułu niepełnosprawności otrzymuje ok. 617 tys. osób – poinformowała prezes ZUS profesor **Gertruda Uścińska**.

Jej zdaniem tak duży spadek liczby osób niepełnosprawnych otrzymujących świadczenia społeczne wynika, między innymi z poprawy bezpieczeństwa pracy, postępu medycznego i skutecznych metod rehabilitacji. Dzięki postępowi technologicznemu wiele osób niepełnosprawnych może realizować się zawodowo.

Profesor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych **Agnieszka Sowa-Kofta** przedstawiła badania naukowe dotyczące wymiaru społecznego udziału osób niepełnosprawnych na rynku pracy, a **Agnieszka Niedźwiedzka**, prezes zarządu Towarzystwa Przyjaciół Niepełnosprawnych, omówiła sposoby aktywizacji zawodowej oraz wspierania osób niepełnosprawnych umysłowo.

Zwieńczeniem konferencji był panel dyskusyjny, którego uczestnicy rozmawiali na temat roli państwa we wspieraniu osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Na konferencji o awariach budowlanych



Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wzięła udział w XXX Konferencji Naukowo-Technicznej Awary Budowlane, która odbyła się 23-27 maja 2022 roku w Międzyzdrojach. Zaprezentowane zostały m.in. efekty pracy inspektorów na budowie tunelu pod Świną.

Organizatorami konferencji byli szczeciński oddział Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, Komitet Inżynierii Lądowej i Wodnej PAN, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie oraz Instytut Techniki Budowlanej.

– Jestem przekonana, że wydarzenie jest doskonałą okazją do konstruktywnych dyskusji i wymiany poglądów w gronie naukowców, inwestorów, projektantów oraz organów nadzoru i administracji budowlanej, a także podmiotów, które są żywo zainteresowane możliwością aktywnego wpływania na szeroko pojęte bezpieczeństwo w budownictwie – powiedziała podczas otwarcia konferencji **Katarzyna Łażewska-Hrycko**. – Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole potwierdzają szereg nieprawidłowości w zakresie przygotowania i organizacji robót jeszcze przed ich rozpoczęciem. Generuje to występowanie nieprawidłowości podczas całego procesu prowadzenia inwestycji.

Szefowa inspekcji pracy przedstawiła założenia kampanii PIP „Budowa. STOP wypadkom!”, a także zabrała głos w dyskusji poświęconej bezpieczeństwu w budownictwie. Wraz z nią debatowali prof. dr hab. inż. **Zbigniew Kledyński** (Politechnika Warszawska),

Piotr Kledzik (prezes zarządu PORR S.A.), **Grzegorz Dzedzina** (p.o. zastępcy Generalnego Dyrektora Dróg Krajowych i Autostrad ds. utrzymania), **Ryszard Trykosko** (wiceprezes NDI). **Michał Wrzosek** (prezes zarządu PERI Polska) stwierdził m.in., że pieniądze, konsekwencja i świadomość to trzy filary niezbędne, by można było mówić o bezpieczeństwie. Z kolei **Cezary Łysenko** (dyrektor Budownictwa Infrastrukturalnego Budimex S.A.) wyraził zadowolenie, że Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat jest partnerem, a nie tylko kontrolerem. Dyskusję moderował **Michał Wasilewski** z Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreślała w swoim wystąpieniu, że budownictwo jest tą branżą, w której dochodzi do największej liczby wypadków ciężkich i śmiertelnych. Na szczęście takie nie miały miejsca na jednej z największych i najważniejszych inwestycji w kraju – budowie tunelu pod rzeką Świną. O tym, jak zadziałały tam dobre praktyki bhp, a także co monitorowała inspekcja pracy, mówił **Konrad Pachciarek**, okręgowy inspektor pracy w Szczecinie. Zwieńczeniem pobytu Głównego Inspektora Pracy na Pomorzu Zachodnim była wizyta na placu budowy tunelu.

OIP Szczecin

Czas na odpoczynek



Co o urlopie wypoczynkowym mówi prawo pracy?

Kardynał Stefan Wyszyński w dziele „Duch pracy ludzkiej” podkreślił, że na pracę składają się trzy elementy: czynności przed rozpoczęciem pracy, wykonywanie pracy oraz odpoczynek po pracy. Odpoczynek jest integralną częścią pracy, to dwa nierozdzielne elementy ludzkiego życia. Zmęczenie świadczy o dobrze wykonanej pracy, a odpoczynek jest przygotowaniem do następnych wyzwań.

Przyjmuje się, że instytucja urlopu wypoczynkowego pojawiła się wraz z rewolucją przemysłową. Wywodzi się z czasu wolnego utożsamianego zasadniczo z okresem niezbędnym do fizycznego odnowienia sił. Obecnie urlop wypoczynkowy definiowany jest jako coroczny, nieprzerwany, płatny okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu regeneracji sił fizycznych i psychicznych, który jest określony przepisami prawa pracy.

Urlopowe prawodawstwo

Instytucja urlopu wypoczynkowego ma bogatą tradycję. Prawo pracownika do wypoczynku wynika z przepisów konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r., która to zaakcentowała prawo każdej osoby do urlopu i wypoczynku, w tym do rozsądnego ograniczenia godzin pracy i do okresowych płatnych urlo-

pów. W Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r. zwraca się uwagę na prawo każdej osoby do korzystania ze sprawiedliwych oraz korzystnych warunków pracy, które w szczególności obejmują wypoczynek, wolny czas, rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy, a także wynagrodzenie za dni świąteczne. Z kolei w Europejskiej Karcie Społecznej wskazano na prawo do corocznego i płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 2 tygodni. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że prawo do wypoczynku wyrażone w EKS ma charakter dynamiczny, ponieważ eksponuje potrzebę stopniowego podwyższania standardów w tym zakresie¹.

W Polsce uregulowania urlopowe wynikają z przepisów międzynarodowych, konstytucji i przepisów Kodeksu pracy. W odmiennych uwarunkowaniach ustrojowych nadawano im różny kształt prawny. Ewolucję regulacji urlopu wypoczynkowego w Polsce wyznaczają trzy akty normatywne: ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopiach

dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu, ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopiach wypoczynkowych oraz ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Obecny kształt prawny urlopu wskazuje na propracownicze podejście do regulacji urlopu wypoczynkowego. W myśl art. 66 ust. 2 konstytucji pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopiów. Artykuł 14 k.p. stanowi, że pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopiach wypoczynkowych, co szerzej ujęto w art. 152 § 2 k.p. Ustawodawca nie pominął uregulowania prawa do urlopu wypoczynkowego, gdyż uprawnienie to jest fundamentalnym elementem współczesnego systemu prawa pracy.

Niezbywalność prawa do urlopu

Jedną z zasad prawa urlopowego jest zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu przez pracownika, która wskazuje na niezbywalność i osobisty charakter uprawnienia. Nie można zatem przenieść tego prawa na inną osobę. Nie podlega ono również dziedziczeniu. Niedopuszczalna jest też możliwość zrzeczenia się prawa do ekwiwalentu, ponieważ ekwiwalent pieniężny za urlop, jako świadczenie ze stosunku pracy, podlega ochronie analogicznej jak wynagrodzenie za pracę: „Przepis art. 152 § 2 k.p. ma charakter ochronny, co oznacza, że ani pracownik w drodze jednostronnego oświadczenia woli nie może zrezygnować z urlopu wypoczynkowego, ani strony stosunku pracy nie mogą zawrzeć porozumienia, którego treścią byłoby zrzeczenie się przez pracownika w całości lub części urlopu wypoczynkowego. Za nieważne należy zatem uznać zarówno postanowienie umowy o pracę, jak i zawarte w trakcie trwania tej umowy porozumienie pracownika z pracodawcą, na którego podstawie pracownik rezygnuje z urlopu” (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 1967 r., sygn. akt I PR 53/67). W wyro-

ku Sądu Najwyższego z 1980 roku czytamy także: „Zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego należy rozumieć szeroko, to znaczy pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu w ogóle, oraz prawa do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze w zamian za ekwiwalent pieniężny” (wyrok SN z 10 października 1980 r., sygn. akt I PRN 100/80).

Utrata prawa do urlopu wypoczynkowego na gruncie obecnie obowiązujących przepisów może nastąpić tylko po upływie okresu przedawnienia. Roszczenia pracowników o udzielenie urlopu w naturze ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się one wymagalne.

Na wniosek pracownika i zgodnie z planem

Zasadą prawa urlopowego jest, że o udzielenie urlopu wnosi pracownik. Wyjątek uregulowano w art. 167¹ k.p., a w art. 15gc tarczy antykryzysowej wskazano, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi jednostronnie – w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopiów – urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

Do zasad prawa urlopowego należy także tworzenie planu urlopiów. Wynika to z art. 163 k.p. Pracodawca nie ustala planu urlopiów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem.

Udzielenie urlopu przez pracodawcę

Kolejną zasadą, wynikającą z art. 161 k.p., jest udzielenie urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę. Sąd Najwyższy w orzeczeniach ustalił, że:

Jedną z zasad prawa urlopowego jest zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu przez pracownika, która wskazuje na niezbywalność i osobisty charakter uprawnienia. Nie można zatem przenieść tego prawa na inną osobę. Nie podlega ono również dziedziczeniu.

Za nieważne należy uznać zarówno postanowienie umowy o pracę, jak i zawarte w trakcie trwania tej umowy porozumienie pracownika z pracodawcą, na którego podstawie pracownik rezygnuje z urlopu.

- pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (wyrok SN z 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 367/00);
- naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy (wyrok SN z 16 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 88/08);
- zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy (wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., sygn. akt I PKN 121/00);
- pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy (wyrok SN z 15 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 306/00);
- plan urlopów nie daje też pracownikowi uprawnienia do rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie. Konieczne jest po-

nadto oświadczenie przez zakład pracy wobec pracownika woli, by pracownik w konkretnym okresie wykorzystał urlop (wyrok SN z 5 września 1979 r., sygn. akt I PRN 82/79);

- pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Jest jednak związany takim wnioskiem złożonym przez pracownicę, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciała by skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 590/00);
- udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić (wyrok SN z 26 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 302/10)¹. Uregulowanie to wynika z art. 167¹ k.p.

Urlop w naturze i bez przerwy

Pracownik ma obowiązek wykorzystać w naturze przysługujący mu urlop w wymiarze

udzielonym przez pracodawcę: „Na zasadach określonych w art. 167¹ k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać bieżący i zaległy urlop wypoczynkowy, jeśli pracodawca mu go udzieli (wyrok SN z 2 września 2003 r., sygn. akt I PK 403/02). Art. 171 § 1 k.p. reguluje sytuację niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, w której to sytuacji pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Prof. Łukasz Pisarczyk wskazał, zgodnie z art. 152 § 1 k.p., że przerwa w pracy służąca wypoczynkowi rocznemu powinna mieć charakter nieprzerwany². Wynika stąd obowiązek jednorazowego udzielenia całego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi za dany rok kalendarzowy. Na wniosek pracownika może on zostać podzielony z zastrzeżeniem, że część wypoczynku musi trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Spokój urlopowy

Założeniem zasady spokoju podczas urlopu jest zapewnienie pracownikowi możliwości przeznaczenia uzyskanego czasu wolnego na wypoczynek. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt I PK 130/16: „Wykonywanie przez pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, bez polecenia lub akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności, nie jest wykonywaniem pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (art. 152 k.p.)”. W tym samym wyroku SN podkreślił, że: „Zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do pozostawania w gotowości do pracy czy wymuszanie na nim świadczenia pracy w czasie urlopu wypoczynkowego stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakłóconego odpoczynku pracownika”.

Wyjątkiem od tej zasady jest powierzenie pracownikowi wykonywania pracy po od-

wołaniu go z urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167 § 1 k.p., co jest dopuszczalne jedynie w szczególnych przypadkach. Natomiast na podstawie art. 164 k.p. zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy przysługuje możliwość przesunięcia uzgodnionego terminu urlopu wypoczynkowego.

Urlop powinien być zaplanowany i udzielony w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Wynika to przede wszystkim z konieczności spełnienia podstawowego celu urlopu, czyli zregenerowania sił poświęconych na wykonywanie pracy w ciągu roku kalendarzowego.

Odpłatność i wymiar urlopu

Za okres wolny od pracy w związku z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje pełne wynagrodzenie za pracę, tj. wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował (art. 152 k.p.). Na podstawie art. 154 k.p. wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 20 lub 26 dni w zależności od stażu pracy. Ustawodawca w art. 153 k.p. określił zasady nabywania prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego. Pominięto obowiązującą przed 1 stycznia 2004 r. zasadę nabywania prawa do urlopu z upływem 6 miesięcy pracy w wymiarze połowy przysługującego urlopu, a pozostałą część urlopu można było wykorzystać dopiero z upływem roku od rozpoczęcia pierwszej pracy. W myśl aktualnie obowiązujących przepisów pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy nabywa prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Warto pamiętać, że nabycie prawa zarówno do pierwszego, jak i kolejnego urlopu nie jest uzależnione od faktycznego wykonywania pracy, ale od trwania stosunku pracy, z wyjątkami określonymi w art. 155² k.p. W przypadku nabycia prawa do wyższego urlopu w trakcie roku przysługuje pracownikowi urlop uzupełniają-

Prawo do wypoczynku stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy, a prawidłowe udzielenie urlopu wypoczynkowego należy traktować jako jeden z obowiązków pracodawcy.



cy albo zwiększa mu się wymiar wyrównania urlopu, jeśli nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego przed przekroczeniem progu 10 lat pracy.

Ustawodawca dostrzegł również potrzebę odmiennego uregulowania prawa do wypoczynku niektórych kategorii pracowników, wyodrębnionych ze względu na wykonywany zawód czy rodzaj pracy, fakt reprezentowania państwa lub wspólnoty samorządowej itp. Dłuższy urlop przysługuje np. nauczycielom i nauczycielom akademickim, a urlop dodatkowy m.in. sędziom, urzędnikom służby cywilnej, kontrolerom Najwyższej Izby Kontroli czy inspektorom pracy (od bieżącego roku).

Work-life balance

Przepisy prawa pracy starają się zachować równowagę między pracą a wypoczynkiem. Prawo do urlopu wypoczynkowego należy rozumieć jako przysługujące pracownikowi uprawnienie do przerwy w świadczeniu pracy. Głównym atrybutem urlopu wypoczynkowego jest odpoczynek, mający na celu ochronę zdrowia fizycznego

i psychicznego pracownika. Najważniejsze cechy urlopu wypoczynkowego wskazane wyraźnie w art. 152 k.p. przewidują, że powinien to być urlop coroczny, nieprzerwany i płatny. Prawo do wypoczynku stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy, a prawidłowe udzielenie urlopu wypoczynkowego należy traktować jako jeden z obowiązków pracodawcy. Ze względu na szczególny charakter oraz dużą doniosłość społeczno-prawną uprawnienie to stało się treścią jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Na tle innych zasad wyróżnia je jednak specyficzna rola, jaką pełni w równoważeniu głównych założeń prawa, stanowiąc pewnego rodzaju łącznik między funkcją ochronną a funkcją organizatorską prawa pracy. Chroni bowiem interesy pracowników w zakresie najważniejszego dobra – ich bezpieczeństwa oraz zdrowia i życia. Ponadto wyznacza granicę dla uprawnień organizatorskich pracodawcy w obszarze korzystania z pracy i dysponowania czasem pracowników³.

Aleksandra Dejnia, OIP Warszawa

Przypisy:

1. M. Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*, Łódź 2018.
2. Ł. Pisarczyk, w L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, Warszawa 2017.
3. J. Jaskulska, A. Napiórkowska, B. Rutkowska, *Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego*, Toruń 2021, s. 10.



Tadeusz Stręk

Dlaczego trzeba znać przepisy bhp?

Wspólna odpowiedzialność

Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy – ze względu na ochronę zdrowia i życia ludzkiego – mają charakter norm prawnych bezwzględnie wiążących. Wyznaczają one jeden nakazany wzorzec postępowania, od którego nie ma żadnych wyjątków. Co ważne, wiążą zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Z podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 15 Kodeksu pracy, wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zasada ta została uszczegółowiona w art. 207 § 2 k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W odniesieniu do zagrożeń wynikających ze szkodliwych i niebezpiecznych czynników biologicznych występujących w środowisku pracy (do których został zaliczony koronawirus SARS-CoV-2) Kodeks pracy w art. 222[1] § 1 ustanawia wymóg, że w razie zatrudnienia pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Przy czym Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących przepisów bhp” (uza-

sadnienie wyroku z dnia 19 grudnia 1980 r., sygn. akt I PR 87/80).

Kodeks pracy ustanawia wyraźny zakaz dopuszczania do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4) oraz bez odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy (art. 237[3] § 1 i 2).

Zgodnie z art. 211 pkt 1 i 5 k.p. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Jest on obowiązany znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu, poddawać się wymaganym egzaminom, a także wstępnym, okresowym, kontrolnym i innym zaleconym badaniom lekarskim oraz stosować się do wskazań lekarskich.

Odpowiedzialność obu stron

Naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących szkoleń bhp – tj. szkolenia wstęp-

negu (składającego się z instruktażu ogólnego i instruktażu stanowiskowego) oraz szkolenia okresowego lub badań profilaktycznych (badań lekarskich wstępnych, kontrolnych i okresowych) – może zostać potraktowane przez pracodawcę jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy podkreślić, że Kodeks pracy tylko raz (w art. 211) wskazuje, jakie są podstawowe obowiązki pracownika w zakresie bhp, których naruszenie może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Naruszenia przepisów bhp oraz badań profilaktycznych stanowią (zgodnie z art. 283 § 1 k.p.) wykroczenia przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Choć za takie naruszenia zawsze odpowiada wyłącznie pracodawca lub osoba kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, to

jednak uchybienia w tym zakresie, zasadniczo obciążające pracodawcę, ujemnie wpływają także na uprawnienia pracownicze. Poza odpowiedzialnością dyscyplinarną, wynikającą art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracownik może za naruszenie przepisów bhp ponieść także odpowiedzialność porządkową. Z art. 108 k.p. wynika, że za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca może stosować karę upomnienia oraz karę nagany. Może również zastosować karę pieniężną, która za jedno przekroczenie nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 k.p.

Pracodawca za naruszenie przepisów ze sfery bezpieczeństwa i higieny pracy może ponosić również odpowiedzialność karną i odpowiedzialność cywilną (odszkodowawczą). Odpowiedzialność karna za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową uregulowana jest w art. 218-221 Kodeksu karne-

go. W szczególności w myśl art. 220 k.k., kto będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech.

Naprawienie szkody

Odpowiedzialność cywilną pracodawca może ponosić na podstawie art. 300 k.p. w związku z przepisami Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, w sytuacji gdy naruszył obowiązujące standardy bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności zgodnie z:

- art. 444 § 1 i 2 k.c. – w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego (w tym przypadku pracownika) zobowiązany do naprawienia szkody (w tym przypadku pracodawca) powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną do leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną do przygotowania się do innego zawodu. Gdy poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może żądać od zobowiązanego odpowiedniej renty do naprawienia szkody;
- art. 446 § 1-4 k.c. – jeżeli wskutek uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia nastąpiła śmierć poszkodowanego (w tym przypadku pracownika), zobowiązany do naprawienia szkody (w tym przypadku pracodawca) powinien zwrócić koszty leczenia i pogrzebu temu, kto je poniósł. Osoba, względem której ciążył na zmarłym ustawowy obowiązek alimentacyjny, może żądać od zobowiązanego renty obliczonej stosownie do potrzeb poszkodowanego oraz do możliwości zarobkowych i majątkowych zmarłego przez czas

Kodeks pracy ustanawia wyraźny zakaz dopuszczania do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4) oraz bez odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy

prawdopodobnego trwania obowiązku alimentacyjnego. Takiej samej renty mogą żądać inne osoby bliskie, którym zmarły dobrowolnie i stale dostarczał środków utrzymania, jeżeli z okoliczności wynika, że wymagają tego zasady współżycia społecznego. Ponadto sąd może przyznać najbliższemu członkowi rodziny zmarłego stosowne odszkodowanie (jeżeli skutek jego śmierci nastąpiło znaczne pogorszenie ich sytuacji życiowej) bądź odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Należy podkreślić, że pracownik niebędący pracodawcą lub osobą funkcijną – tj. osobą, która kieruje pracownikami lub innymi osobami fizycznymi (np. brygadziści, mistrz, kierownik, dyrektor) – za uchybienia lub braki w zakresie szkoleń bhp lub badań profilaktycznych nie ponosi odpowiedzialności wykroczeniowej przed inspektorem pracy. W tych przypadkach pracownika nie wiąże stara łacińska zasada *ignorantia iuris nocet* (nieznajomość prawa szkodzi), w myśl której nie można powoływać się na nieznajomość prawa w celu uniknięcia odpowiedzialności prawnej.

Pracownik nie musi się obawiać negatywnych konsekwencji nieznajomości prze-

pisów i zasad przeprowadzania szkoleń bhp oraz badań profilaktycznych – z wyjątkiem odpowiedzialności dyscyplinarnej i porządkowej – jednak świadomość praw i obowiązków w tym zakresie może go uchronić przed poważnymi i często kosztownymi reperkusjami wynikającymi z naruszeń wymienionych przepisów przez pracodawcę. Dobra znajomość przepisów dotyczących ochrony pracy umożliwi skuteczną społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, jaką sprawuje społeczna inspekcja pracy pod kierownictwem zakładowych organizacji związków zawodowych.

W praktyce zdarza się, że pracodawca dopuszcza pracownika do pracy bez odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bhp lub bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na zajmowanym stanowisku pracy. Często są także sytuacje, kiedy to pracownik narusza (lekceważy) takie przepisy, narażając się na konsekwencje. Może w wyniku tego zostać pozbawiony prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego lub z ubezpieczenia wypadkowego, przede wszystkim jednak może stracić życie lub zdrowie, stać się częściowo lub całkowicie niezdolny do pracy, a przez to zmagać się problemami finansowymi, pogorszeniem poziomu życia, często też kłopotami rodzinnymi.

Edukacja ponad wszystko

Preferowana metoda badania wypadków przy pracy „TOL” zakłada, że do każdego wypadku przy pracy może dojść w wyniku przyczyn technicznych (T), organizacyjnych (O) lub ludzkich (L). Dlatego każdy wypadek przy pracy powinien być zawsze badany pod kątem tych trzech obszarów możliwych zagrożeń. I choć zazwyczaj wypadek przy pracy jest wynikiem kilku przyczyn bezpośrednich i pośrednich, to ze statystyk wynika, że niezmiennie od wielu lat dominują przyczyny związane z niewłaściwym zachowaniem pracownika, a zatem przyczyny ludzkie. Według statystyk GUS, w 2020 r. w Polsce w wypadkach przy pracy zostało poszkodowanych 62 740 pracowników, z czego 60,8% było spowodowanych nieprawidłowym zachowaniem się pracownika (371 pracowników uległo ciężkim wypadkom z obrażeniami ciała, a 189 poniosło śmierć). Przyczyny ludzkie można znacząco ograniczyć przede wszystkim poprzez stałe podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników. Stałe edukowanie pracodawców oraz uświadamianie im zagrożeń wypadkowych z pewnością spowoduje, że czynnik ludzki w wypadkach przy pracy przestanie być najsłabszym ogniwem.

Trudne konsekwencje

Świadczenia pieniężne z tytułu wypadku przy pracy, w tym zasiłek chorobowy w wysokości 100% i jednorazowe odszkodowanie, nie przysługują pracownikowi, jeżeli do wypadku przy pracy doszło wyłącznie na skutek udowodnionego naruszenia przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowanego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Świadczenia te nie przysługują również pracownikowi, który będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających albo substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku przy pracy.

Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy po niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej

niż 30 dni, która nie wyczerpała okresu zasiłkowego, bez uprzedniego skierowania na kontrolne badanie profilaktyczne (potwierdzone orzeczeniem lekarskim odzyskanie zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy po zakończeniu leczenia), powoduje, że kolejna niezdolność do pracy wskutek choroby (nawet po przerwach, które powodują zgodnie z przepisami rozpoczęcie nowego okresu zasiłkowego) będzie wliczana do dotychczasowego okresu zasiłkowego (nie rozpocznie się nowy okres zasiłkowy). W takim przypadku jeżeli w przerwie niezdolności do pracy (zarówno trwającej do 60 dni, jak i dłużej niż 60 dni) pracownik nie odzyskał zdolności do pracy, potwierdzonej kontrolnym orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, okresy niezdolności przypadające przed przerwą i po przerwie zalicza się do jednego okresu zasiłkowego.

Jeżeli pracownik zostanie dopuszczony do wykonywania pracy po niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej niż 30 dni, która wyczerpała okres zasiłkowy, bez uprzedniego skierowania na kontrolne badanie profilaktyczne, to kolejna niezdolność do pracy wskutek tej samej lub innej choroby nie spowoduje rozpoczęcia nowego okresu zasiłkowego, gdyż pracownik nie odzyskał zdolności do pracy (potwierdzonej kontrolnym orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku), a zatem nie będzie w ogóle uprawniony do zasiłku chorobowego.

W wyroku z dnia 18 marca 2015 r., sygn. akt I PK 162/14, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że w związku z ustanowionym w art. 229 § 4 k.p. zakazem dopuszczenia pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy na określonym stanowisku jako zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy można także uznać dopuszczenie do pracy wówczas, gdy aktualnego zaświadczenia lekarskiego o zdolności pracownika do pracy na określonym stanowisku nie było albo zawierało ono oczywiście błędną ocenę zdolności do wykony-

wania pracy, czyli potraktowania go w taki sposób, jakby nie istniało; pod warunkiem że pracodawca ma świadomość takiej sytuacji. Dopuszczenie do pracy w takich warunkach wiąże się bowiem przyczynowo z istniałym wypadkiem, ponieważ pracownik nie ma wówczas właściwej ochrony przed szkodliwymi przy stanie jego zdrowia warunkami pracy (art. 207 § 1 w związku z art. 212 pkt 1 i 3 k.p.) i wykonuje pracę, która sama w sobie stanowi dla niego zagrożenie takiego samego rodzaju, jak zadziałanie szczególnych czynników, które orzecznictwo uznaje za zewnętrzne przyczyny wypadku przy pracy.

Nienaruszalne przepisy

Na zakończenie należy przypomnieć, że wszystkie przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy – ze względu na przedmiot ochrony, którym jest zdrowie i życie ludzkie – mają charakter norm prawnych bezwzględnie wiążących (*ius cogens*). Normy tego rodzaju wyznaczają jeden nakazany wzorzec postępowania, od którego nie ma żadnych wyjątków. Wiążą one zarówno pracowników, jak i pracodawcę oraz wszystkich innych adresatów, w tym w szczególności inspektorów pracy.

Również zmienione przepisy bhp odnoszące się do szkoleń bhp i badań profilaktycznych, które obowiązują w czasie trwania pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 oraz do 180 dni po odwołaniu takiej pandemii, nie mogą być ani zmieniane, ani uzupełniane przez pracodawcę, który nie jest uprawniony do zmiany powszechnie obowiązujących norm prawa pracy. Zatem wydanie przez pracodawcę pracownikowi np. skierowania na okresowe badania lekarskie (badania profilaktyczne) z równoczesnym poleceniem poddana się takiemu badaniu w czasie trwania pandemii koronawirusa jest bezprawne, co powoduje, że pracownik nie jest zobowiązany do wykonania takiego polecenia służbowego jako sprzecznego z prawem.

Tadeusz Stręk,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Kraków





Tomasz Musialik

Czasowa zmiana

Okresowe powierzenie pracownikowi innej pracy (cz. 1)

Oddelegowanie pracownika do innych zajęć na trzy miesiące należy traktować jak zwykłe polecenie służbowe. Po upływie okresu przeniesienia pracownikowi przysługuje prawo powrotu do poprzedniej pracy. Jeśli pracodawca zamierza nadal zatrudniać pracownika na stanowisku przejściowym, powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego, chyba że pracownik w sposób wyraźny lub dorozumiany akceptuje decyzję pracodawcy.

Jeszcze przed zawarciem umowy o pracę pracownik ma ogólny pogląd na docelową pracę. Jej rodzaj jest najczęściej wskazywany jako konkretne stanowisko – menadżer, sekretarka, pracownik budowlany, kierowca, informatyk, ochroniarz, nauczyciel. Tak określony rodzaj pracy determinuje charakter jej wykonywania, czynności, jakie mogą zostać zlecone do realizacji, czy wreszcie szeroko pojętą powtarzalność ich wykonywania w określonych odstępach czasu. W przypadku niektórych ofert pracy potencjalny pracodawca nie wskazuje stanowiska, a jedynie zakres obowiązków, jakie przysły pracownik będzie realizował. Jest to najczęściej katalog zamknięty lub półotwarty, czyli taki, w którym oprócz enumeratywnie wymienionych zadań wskazuje się również „inne zadania zlecone przez przełożonych” lub „inne zadania, jeżeli do ich realizacji pracownik posiada odpowiednie kwalifikacje”. W każdym z tych przypadków mowa oczywiście o zadaniach zgodnych z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z reguły są to sporadyczne czynności wykonywane przez pracowników, na stanowiskach których zadania dominujące to zadania stanowiące trzon katalogu zleconych obowiązków. A zatem może być to obowiązek rozliczenia faktur przez pracownika budowlanego (jeżeli ma np. ukończony kurs rachunkowości) czy przygotowanie projektu teleinformatycznego przez kierowcę dyrektora zakładu pracy (jeżeli

kierowca ten jest informatykiem hobbyistą samorealizującym się poprzez wirtualne szkolenia). Chodzi zatem o szczególne, często jednostkowe przypadki wykonywania pracy innej niż docelowo realizowana w ramach zajmowanego stanowiska.

Mogą jednak wystąpić sytuacje, w których pracownik będzie wykonywał przez dłuższy czas inne czynności niż te, które zostały mu powierzone w ramach zawartej umowy o pracę. W tym miejscu z pomocą przychodzi art. 42 § 4 Kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Co do zasady bowiem wszelka zmiana uzgodnionych warunków pracy lub płacy może nastąpić albo w ramach porozumienia zmieniającego (pracownik i pracodawca zmieniają treść dotychczasowego stosunku pracy poprzez zgodne oświadczenie woli, potocznie zwane aneksem do umowy), albo wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p. Zgodnie z jego treścią do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z umowy stosuje się przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wypowiedzenie warunków pra-



cy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził na nie zgodę. Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie jego braku pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Odpowiednie warunki

Czasowe powierzenie innej pracy jest zatem pewnego rodzaju furtką dla pracodawcy w przypadku absencji na określonym stanowisku, spowodowanej np. chorobą pracownika czy innymi ograniczeniami kadrowymi. Powierzenie innej pracy można określić mianem polecenia zmieniającego. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. (sygn. akt III PK 138/13), oddelegowanie pracownika do innych zajęć

na trzy miesiące nie oznacza, że przełożony chce ominąć wręczenie podwładnemu wypowiedzenia zmieniającego. Takie działania należy traktować jak zwykłe polecenie służbowe. W uzasadnieniu wskazano m.in., że po upływie okresu przeniesienia pracownikowi przysługuje prawo powrotu do poprzedniej pracy. W sytuacji, w której pracodawca zamierza nadal zatrudniać pracownika na stanowisku przejściowym, powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego, chyba że pracownik w sposób wyraźny lub dorozumiany akceptuje decyzję pracodawcy. Ponadto Sąd Najwyższy wskazał, że do powierzenia innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. nie mają zastosowania przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę. Powierzenie pracownikowi innej pracy w tym trybie następuje w drodze polecenia pracodawcy i jest to czynność całkowicie odmienna od wypowiedzenia zmieniającego dokonywanego przez złożenie oświadczenia woli.

Wypowiedzenie zmieniające oraz powierzenie innej pracy to dwie odrębne czynności, które podlegają różnym reżimom prawnym. Powierzenie innej pracy nie musi być dokonane na piśmie, nie musi zawierać uzasadnienia, nie wymaga

też uprzedniej konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową, a pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika o możliwości odwołania się do sądu. W praktyce dla celów dowodowych zasadne wydaje się zachowanie formy pisemnej poprzez wskazanie okresu wykonywania innej pracy, którą powierzono pracownikowi, oraz przyczyn, dla których została ona powierzona, tj. przedstawienie uzasadnionych potrzeb pracodawcy.

Konstrukcja przepisu art. 42 § 4 k.p. wskazuje, że może on zostać zastosowany jedynie w przypadku kumulatywnego ziszczenia się określonych przesłanek. A zatem pracownikowi można wydać polecenie okresowego wykonywania innej pracy tylko, gdy łącznie wystąpią okoliczności wynikające z tego przepisu, tj. uzasadnione potrzeby pracodawcy, praca inna niż określona w umowie o pracę, wynagrodzenie nie niższe niż w przypadku realizowania obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz czynności zgodne z kwalifikacjami pracownika.

Tylko pracownicy

Przed wszystkim instytucja czasowego przeniesienia do innej pracy może zostać

Pracownikowi można wydać polecenie okresowego wykonywania innej pracy tylko, gdy łącznie wystąpią okoliczności wynikające z tego przepisu, tj. uzasadnione potrzeby pracodawcy, praca inna niż określona w umowie o pracę, wynagrodzenie nie niższe niż w przypadku realizowania obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz czynności zgodne z kwalifikacjami pracownika.

zastosowana jedynie w odniesieniu do pracownika. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 13 sierpnia 2009 r. (sygn. akt II OSK 874/09) z treści prowadzonego postępowania wywiódł tezę, że instytucja ta odnosi się wyłącznie do osób będących pracownikami. W rozpatrywanej sprawie chodziło bowiem o przeniesienie z art. 42 § 2 k.p. osoby, co do której nie uprawomocnił się jeszcze wyrok przywracający do pracy (osoba, która została nieskutecznie przeniesiona do pracy, nie była w chwili przeniesienia pracownikiem). Teza ta, jak również fakt, iż przepisy Kodeksu pracy odnoszą się jedynie do osób wymienionych w art. 2 k.p., jednoznacznie ogranicza zastosowanie konstrukcji art. 42 § 4 k.p. tylko do pracowników. Nie ma zatem wątpliwości, że ewentualne czasowe przeniesienie osób, którym powierzono świadczenie określonych czynności w oparciu o umowy cywilnoprawne (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, umowa agencyjna), może być stosowane w ramach tzw. zasady swobody umów z art. 353¹ Kodeksu cywilnego, nie zaś z punktu widzenia art. 42 § 4 k.p.

Ówczesne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z dnia 7 stycznia 2010 r., zawierającym stanowisko w sprawie możliwości nadużywania przez pracodawców art. 42 § 4 k.p., wskazało, że przepisy Kodeksu pracy nie precyzują zwrotu „uzasadnione potrzeby pracodawcy”, nie podają też ich przykładowego katalogu. MPiPS zaznaczyło, że przez uzasadnione potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby związane z funkcjonowaniem zakładu pra-

cy oraz organizacją procesu pracy, występujące w takich sytuacjach jak okresowe spiętrzenie zadań czy czasowe zmiany liczby pracowników (spowodowane urlopami lub zwolnieniami). Jednakże ostateczna ocena, czy takie uzasadnione potrzeby występują, należy do pracodawcy. W razie sporu to na nim będzie spoczywał ciężar dowodu (zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), że potrzeby pracodawcy były na tyle uzasadnione, by powierzyć pracownikowi czasowo pracę innego rodzaju. Jednocześnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 1979 r. (sygn. akt I PR 55/79) wskazał, że użyte w art. 42 § 4 k.p. określenie „uzasadnione potrzeby zakładu pracy” (aktualnie pracodawcy) oznacza uzasadnione potrzeby zakładu pracy jako całości, a nie tylko jednostki (komórki) organizacyjnej zakładu, do której pracownik został skierowany. Z tezy tej można wywieść konstatację, że czasowe powierzenie (z uwzględnieniem posiadanych przez pracownika kwalifikacji) może nastąpić w ramach całej struktury organizacyjnej pracodawcy, a zatem pracodawca może powierzyć pracę w innym oddziale, wydziale, sekcji, jednostce czy komórce organizacyjnej.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2000 r. (sygn. akt I PKN 61/00) zwrócił uwagę, że pod pojęciem kwalifikacji, o jakich mowa w art. 42 § 4 k.p., należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika – jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego. Posiadanie kwalifikacji według SN to inaczej „nadawanie się do czegoś”, co obejmuje także zdolność do wykonywania określonej pracy pod względem zdrowotnym.

Zagadnienie posiadanych kwalifikacji może być również rozpatrywane z punktu widzenia poszanowania godności pracownika, tj. zasady wynikającej z przepisu unor-

mowanego w art. 11¹ k.p. Powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. pracownikowi pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, w sytuacji gdy nie wystąpiły uzasadnione (względami organizacyjnymi, technologicznymi lub ekonomicznymi) potrzeby pracodawcy, może bowiem stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika, jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lipca 2018 r., sygn. akt III APa 22/18).

Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 1990 r. (sygn. I PR 362/90) podkreślił wagę wynagrodzenia przy „innej pracy”. Według SN przy czasowym powierzeniu pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę nie może ulec obniżeniu wynagrodzenie pracownika obliczone na zasadach ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Róża Brol wskazała (Powierzenie pracownikowi innej pracy [w:] „Służba Pracownicza”, 2001, nr 3, s. 27), że zakaz dotyczący obniżenia wynagrodzenia dotyczy stałych składników (stawka miesięczna lub godzinowa, premia regulaminowa, dodatek za wysługę lat itp.). Wątpliwości powstają wówczas, gdy wynagrodzenie dotychczasowe składało się także ze zmiennych składników (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedzielę i święta itp.). Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy dodatki, o których mowa, przysługują pracownikowi, jeżeli faktycznie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej itd.

Jednocześnie w przywoływanym piśmie MPiPS wskazano, że pracownik może zakwestionować przesłanki powierzenia takiej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. i odmówić wykonania polecenia pracodawcy sprzecznego z przepisami prawa pracy. W myśl przepisu art. 100 § 1 k.p. pracownik jest bowiem obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jak zauważył

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 1999 r. (sygn. akt I PKN 370/99), pracownik odmawiający wykonania sprzecznego z art. 42 § 4 k.p. polecenia kierującego go do innej pracy nie uchybia obowiązkowi pracowniczemu i umowa o pracę nie może być z nim rozwiązana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W całości i w częściach

Jednym z ciekawszych zagadnień konstrukcji czasowego powierzenia pracy pracownikowi jest problematyka wykorzystania tej instytucji w całości lub w częściach. Przepis nie wskazuje wprost, czy okres 3 miesięcy powinien być wykorzystany łącznie. Zatem można wyobrazić sobie sytuację, w której pracodawca powierza pracownikowi inną pracę trzykrotnie w wymiarze miesiąca każda, tj. następuje podzielenie oddelegowania na kilka części. W skrajnym przypadku pracownik może wykonywać inną pracę nieprzerwanie przez 6 miesięcy. Chodzi tutaj o sytuację, w której powierza się inną pracę w okresie od 1 października do 31 grudnia (ostatni kwartał danego roku), a następnie od 1 stycznia do 31 marca (pierwszy kwartał roku kolejnego). Przepis odnosi się bowiem do roku kalendarzowego, co w tym przykładzie nie stanowi przekroczenia obowiązującego przepisu. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2019 r. (sygn. akt I PK 105/18), według którego w szczególnych sytuacjach (uzasadnionych potrzebami pracodawcy) powierzenie innej pracy obejmuje łącznie okres następujących kolejno po sobie 6 miesięcy. Nie narusza to art. 42 § 4 k.p., nie stanowi też obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli wymagają tego usprawiedliwione, obiektywnie istniejące potrzeby pracodawcy.

Ponadto można sobie wyobrazić przypadek, w którym pracodawca czasowo przenosi pracownika do innej pracy np. w określonym dniu lub dniach tygodnia. Przykładowo od poniedziałku do czwartku pracownik wykonuje czynności wynikające z umowy o pracę, a w piątki inną pracę, którą pracodawca powierzył mu w oparciu

o art. 42 § 4 k.p. Z pomocą przychodzi tu art. 114 k.c., zgodnie z którym jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za dni trzydzieści. Zatem wykorzystanie uprawnienia z art. 42 § 4 k.p. bez zachowania ciągłości 3-miesięcznego okresu będzie pozwalało na 90 dni czasowego przeniesienia pracownika w ciągu roku kalendarzowego do innej pracy. Tym samym przy wykorzystaniu jednego dnia w tygodniu jako dnia z inną pracą nie wystąpi przekroczenie okresu powierzenia innej pracy. Można sobie też wyobrazić przypadek rokrocznego 3-miesięcznego przeniesienia do pracy pracownika np. branży budowlanej do innych prac, niezwiązanych z budową, w związku z warunkami atmosferycznymi, np. w miesiącach styczeń, luty i grudzień.

Należy również zwrócić uwagę, że okres czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy wskazany w przepisie art. 42 § 4 k.p. jest okresem maksymalnym, tzn. jakiegokolwiek jednostronne wydłużanie przez pracodawcę 3 miesięcy powierzenia innej pracy może się wiązać z odpowiedzialnością odszkodowawczą. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. (sygn. akt I PKN 418/97), w którym wskazał, że jeżeli po upływie trzech miesięcy pracodawca zatrudnia pracownika bez jego zgody na innym stanowisku niż określone w umowie o pracę, to może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Warto w tym miejscu wskazać, iż wydłużenie 3-miesięcznego okresu powierzenia innej pracy nie stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Dlatego też w przypadku powstania takiej nieprawidłowości pracownik może skorzystać z przepisu dotyczącego właśnie odpowiedzialności ex contractu, tj. z art. 471 k.c. Nie będzie stanowiło nieprawidłowości dalsze powierzenie wykonywania innej pracy, gdy strony w drodze porozumienia zmieniającego ustalą taką pracę w treści aneksu do umowy o pracę.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice



Upór inspektora pracy popłaca

Batalia sądowa w sprawie funduszu

W wyniku skargi złożonej przez jeden ze związków zawodowych i podjętej kontroli ujawniono nieprawidłowości dotyczące obliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenia kompensacyjne.

Problem dotyczył nieprawidłowej interpretacji przepisu art. 53 Karty nauczyciela. Ustalenia kontrolne znalazły swoje odzwierciedlenie w protokole kontroli. Inspektor pracy skierował w dniu 24 maja 2018 r. pismo do starostwa powiatowego w sprawie konieczności przekazania na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych szkół i placówek kwoty 71 996 zł. Adresat pisma nie podzielił stanowiska inspektora pracy i odmówił przekazania wnioskowanej kwoty na konto funduszu. Jako skuteczną drogę wyegzekwowania należności inspektor wskazał organizacjom związkowym drogę sądową, aktywnie w niej uczestnicząc poprzez przekazanie konkretnych materiałów merytorycznych. Ustalenia kontrolne inspektora pracy pozwoliły na sporządzenie poprawnie merytorycznych wniosków do sądu pracy.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu zobowiązał stronę pozwaną do przekazania kwoty 71 966 zł na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych szkoły, tj. zgodnie z interpretacją przepisów dokonaną przez inspektora. Sąd Okręgowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podzielił dokonaną przez Sąd Rejonowy interpretację przepisu art. 53 Karty nauczyciela, że zasadne jest dokonywanie corocznych odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli emerytów.

Starostwo powiatowe jako organ prowadzący utrzymywało jednak, że wyrok zapadł w indywidualnej sprawie oraz wiąże strony postępowania w tej konkretnej sprawie, tym samym nie ma mocy powszechnie obowiązującej. W piśmie podpisanym przez starostę

i skierowanym do szkół i placówek podległych starostwu odnotowano między innymi, że wyrok dotyczy jedynie ściśle określonej kwoty i odnosi się wyłącznie do wskazanej szkoły. Podkreślono też, że w uzasadnieniu wyroków sądów rejonowego i apelacyjnego „brak jest przekonującego argumentu, który wskazałby na wadliwość dokonanej interpretacji normy prawnej”. W konsekwencji starosta zobowiązał podległe sobie szkoły i placówki do naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli emerytów, rencistów i pobierających świadczenia kompensacyjne według przyjętych przez siebie zasad, tj. jednego miesiąca.

W oparciu o wskazane orzeczenie oraz materiały zgromadzone przez inspektora pracy podczas kontroli zakładowe organizacje związkowe skierowały kolejne pozwy. Z informacji pozyskanych od przedstawiciela związku zawodowego wynika, że w ostatnich dniach stycznia 2021 r. w Sądzie Rejonowym w Nowym Sączu zapadły kolejne 2 wyroki zasądzające przekazanie środków na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych szkół za rok 2018, 2019 i 2020 r.

Trwający od kilku lat spór interpretacyjny dotyczący art. 53 ust. 2 Karty nauczyciela w sprawie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli emerytów znalazł swój finał w Sądzie Najwyższym. Sąd Okręgowy w Nowym Sączu zadał pytanie prawne: Czy podstawą odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych nauczycieli określony w art. 53 Karty nauczyciela, odnośnie do nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenia kompensacyjne, powinny być świadczenia miesięczne czy też suma tych świadczeń wypłacona w ciągu danego roku? Sąd Najwyższy wydał uchwałę o sygn. IIIPZP3/21 z dnia 23 lutego 2022 r., w której przychyłono się do stanowiska prezentowanego przez związki zawodowe i Państwową Inspekcję Pracy o treści: „Podstawą ustalenia wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w odniesieniu do nauczycieli będących emerytami, rencistami albo nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenia kompensacyjne jest suma tych świadczeń pobieranych przez nich w ciągu roku”.

Lidia Rzeszutko,
nadinspektor pracy, OIP Kraków

O bezpiecznym budowaniu – w teorii i w praktyce



„Budujemy bezpiecznie i nowoczesnie” to hasło konferencji, która odbyła się 5 maja 2022 r. w Zielonej Górze z udziałem Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko i zastępcy Głównego Inspektora Pracy Jarosława Leśniewskiego.

W ydarzenie zostało zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze, Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Uniwersytetu Zielonogórskiego, Lubuską Izbę Budownictwa i Lubuską Okręgową Izbę Inżynierów Budownictwa. Partnerami wspierającymi byli: Komenda Wojewódzka Państwowej Straży Pożarnej w Gorzowie Wlkp. i Komenda Miejska PSP w Zielonej Górze, Urząd Dozoru Technicznego Oddział Terenowy w Poznaniu oraz Budimex SA. Patronat medialny sprawowali: TVP 3 Gorzów Wlkp., Radio Zachód i „Gazeta Lubuska”.

Konferencja składała się z dwóch części: teoretycznej, którą stanowiły wystąpienia prelegentów w auli Uniwersytetu Zielonogórskiego, oraz praktycznej, tj. pokazów ewakuacji operatora żurawia oraz inspekcji żurawia z wykorzystaniem drona.

– Ograniczenie skali zagrożeń na polskich budowach jest jednym z najważniejszych zadań, na którym od lat koncentruje swoje działania Państwowa Inspekcja Pracy – mówiła, otwierając spotkanie, **Katarzyna Łażewska-Hrycko**, Główny Inspektor Pracy. – Stan bezpieczeństwa pracy w budownictwie od wielu lat jest niezadowalający, pomimo znacznego postępu w technice i dostępności rozwiązań ułatwiających wykonywanie robót budowlanych, jak również umożliwiających bezpieczne wykonywanie prac. Zastosowanie urządzeń technicznych, maszyn i różnego rodzaju zabezpieczeń w znacznym stopniu ułatwia i przyspiesza wykonywanie prac budowlanych, ale jednocześnie przy nieprawidłowym posługiwaniu się nimi, stanowi czynnik generujący zagrożenia mogące skutkować wypadkami

przy pracy. Chcemy zainicjować dyskusję, jak poprawić bezpieczeństwo na placach budów, jak chronić pracowników po to, aby wychodząc rano do pracy, mogli potem bezpiecznie wrócić do domów.

Konferencję otworzyła wraz z Głównym Inspektorem Pracy prorektor ds. współpracy z gospodarką Uniwersytetu Zielonogórskiego prof. **Maria Mrówczyńska**. Głos zabrał także wojewoda lubuski **Władysław Dajczak**: „Zawsze najważniejsze jest zdrowie i życie ludzkie, dlatego życzę Państwu, by wypracowane dzisiaj wnioski mogły zostać przeniesione na grunt działań praktycznych i by pomogły we wdrażaniu wszystkich procedur oraz działań, które będą zapewniały bezpieczeństwo prac przy inwestycjach”. **Bogusław Motowidło**, członek Rady Ochrony Pracy, przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze, w swoim wystąpieniu podkreślił m.in. dobrą współpracę i współdziałanie z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Zielonej Górze. Okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze **Jerzy Łaboński** odczytał list okolicznościowy od marszałek województwa lubuskiego, natomiast list prezesa Urzędu Dozoru Technicznego przeczytał **Marcin Mitek**, dyrektor Oddziału Terenowego UDT w Poznaniu.

Katarzyna Łażewska-Hrycko wręczyła Odznakę Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy dr. **Stanisławowi Iwanowi**, przewodniczącemu Lubuskiej Komisji Ochrony Pracy, za zaangażowanie na rzecz poprawy warunków pracy i przestrzegania praworządności w stosunkach pracy. Odznaka została przyznana na wniosek okręgowego inspektora pracy w Zielonej Górze.



Jarosław Leśniewski, zastępca Głównego Inspektora Pracy, w swoim wystąpieniu skupił się na kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP wypadkom!”. **Roman Burghardt**, starszy inspektor pracy – główny specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze, mówił o zagrożeniach na budowach na przykładzie dwóch wypadków przy pracy. Dr inż. arch. **Alicja Maciejko** i mgr inż. arch. **Agnieszka Wierzbicka** z Instytutu Architektury i Urbanistyki Uniwersytetu Zielonogórskiego zreferowały temat nowych kierunków w projektowaniu architektonicznym i miejsc pracy po pandemii COVID-19. Mgr inż. arch. **Paweł Kochański**, reprezentujący Instytut Architektury i Urbanistyki Uniwersytetu Zielonogórskiego, przewodniczący Rady Lubuskiej Okręgowej Izby Architektów RP, mówił o planowaniu aspektów związanych z bezpieczeństwem budynków na etapie projektu architektonicznego, natomiast dr inż. **Remigiusz Aksentowicz** z Instytutu Inżynierii Mechanicznej Uniwersytetu Zielonogórskiego omówił wybrane procedury bezpieczeństwa w budownictwie. Z kolei **Zenon Bambrowicz**, prezes Zarządu Lubuskiej Izby Budownictwa, opowiedział o zmianach w budownictwie w ostatnich 3 dekadach na przykładzie konkursu „Lubuski Mister Budowy”. **Wojciech Poręba**, członek Okręgowej Rady Lubuskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, w prezentacji multimedialnej



przedstawił technologie i metody stosowane przy budowie śródlądowych budowli hydrotechnicznych. Marcin Mitek, dyrektor Oddziału UDT w Poznaniu, omówił innowacje dla bezpieczeństwa – nowoczesne techniki stosowane przez UDT, natomiast **Magdalena Jankowska**, inspektor bhp BUDIMEX SA, odniosła się do kwestii procedur wpływających na poprawę bezpieczeństwa pracy na budowach kubaturowych Budimex SA.

Część praktyczną konferencji zorganizowano w pobliżu budowy wielopoziomowego parkingu, obok zielonogórskiej „Palmiarni”. Na miejscu krótką informację na temat realizowanego obiektu przeka-

zał kierownik budowy firmy Budimex SA **Bartosz Lesiak**. Strażacy ze Specjalistycznej Grupy Ratownictwa Wysokościowego Państwowej Straży Pożarnej z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Zielonej Górze przeprowadzili pokaz ewakuacji operatora żurawia. Procedurę prowadzenia akcji ratowniczej omówił dowódca jednostki kpt. **Łukasz Januszewicz**. Przedstawiciel Urzędu Dozoru Technicznego zaprezentował metodę przeglądu żurawia przy użyciu drona.

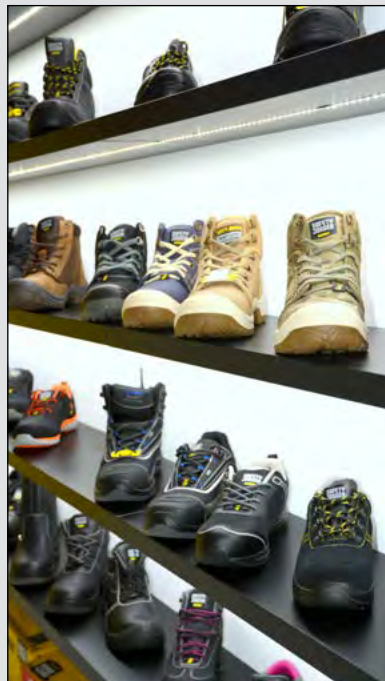
Konferencja zgromadziła liczne grono uczestników oraz spotkała się z dużym zainteresowaniem ze strony mediów.

OIP Zielona Góra

Na targach SAWO

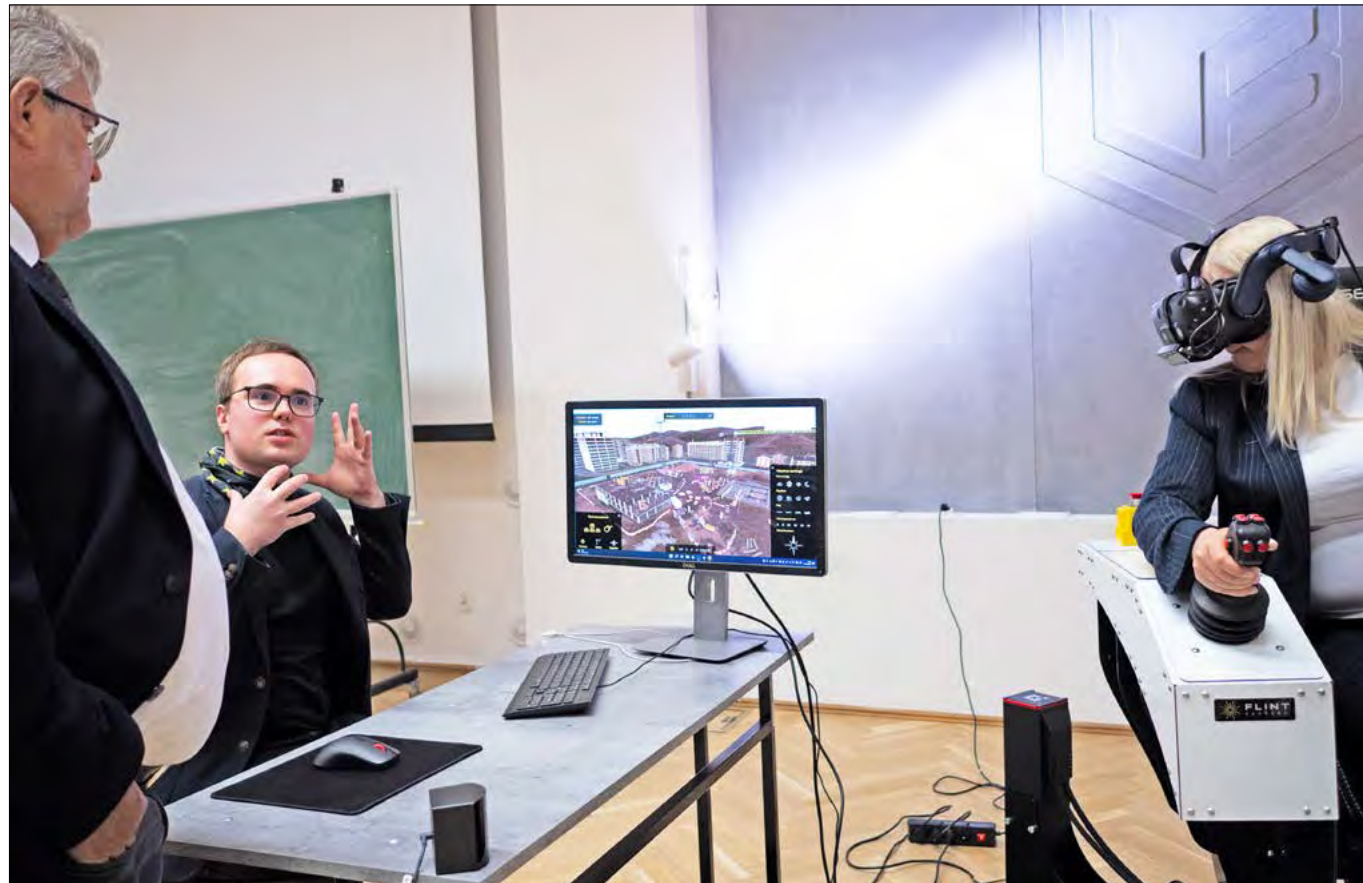
Poznań, 2022 r.

fot. J. Katek



Debata o żurawiach wieżowych i szybkomontujących

W auli Auditorium Novum Politechniki Bydgoskiej odbyła się 17 maja 2022 roku konferencja „Zagrożenia publiczne przy pracach budowlanych – żurawie wieżowe i szybkomontujące”. Organizatorem przedsięwzięcia był Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy przy współudziale Politechniki Bydgoskiej im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich oraz Pracodawców Pomorza i Kujaw.



deą konferencji było propagowanie wiedzy o zagrożeniach publicznych przy realizacji prac budowlanych. Udział w konferencji umożliwił również wymianę doświadczeń wśród ekspertów z dziedziny nauki, organów kontroli i przedstawicieli firm z różnych branż.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy **Jarosław Leśniewski**, witając uczestników, odczytał list Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**. Głos zabrali również prorektor ds. nauki i ewaluacji Politechniki Bydgoskiej

Łukasz Skowroński oraz p.o. okręgowy inspektor pracy w Bydgoszczy **Andrzej Bugalski**.

Doświadczenia związane z zagrożeniami publicznymi oraz bhp przy pracach na żurawach wieżowych przedstawiła p.o. nadinspektor pracy **Małgorzata Wiczorek**. Przygotowanie terenu budowy do wykonania robót, z uwzględnieniem eliminowania zagrożeń publicznych, oraz przygotowanie terenu budowy pod prace żurawie wieżowych omówiła **Kamila Lutyńska**, naczelnik Wydziału Inspekcji Kontroli Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru

Budowlanego. **Mikołaj Kulczyk**, starszy specjalista Działu Urządzeń Transportu Bliskiego w UDT, Oddział w Bydgoszczy, przedstawił wymagania techniczne dla żurawie wieżowych.

Na zagadnieniach związanych ze szkoleniem operatorów żurawie oraz ich środowiskiem pracy skoncentrował się w swoim wystąpieniu **Andrzej Wojciechowski** z Pracodawców Pomorza i Kujaw. **Tomasz Czajka**, zastępca komendanta miejskiego Państwowej Straży Pożarnej w Bydgoszczy, omówił kwestie ewakuacji operatora żurawie wieżo-

wego, a p.o. nadinspektor pracy **Marcin Woźniak** z OIP w Bydgoszczy wygłosił prelekcję „Kontrola żurawie wieżowych w praktyce”. **Grzegorz Szatkowski**, wiceprezes Flint System Sp. z o.o., zaprezentował symulator szkoleniowy żurawie wieżowego, który jest połączeniem technologii wirtualnej rzeczywistości z prawdziwym urządzeniem.

W konferencji wzięło udział blisko 150 uczestników. Jej przebieg był transmitowany na kanale YouTube. Patronat honorowy nad wydarzeniem objęli: wojewoda kujawsko-pomorski **Mikołaj Bogdanowicz** oraz marszałek województwa kujawsko-pomorskiego **Piotr Całbecki**. Patronat medialny sprawowały TVP 3 Bydgoszcz i Polskie Radio PiK. OIP Bydgoszcz

Jak budować bezpiecznie?

Rola edukacji w zwiększaniu bezpieczeństwa na placach budów

Budownictwo jest gałęzią gospodarki charakteryzującą się wysokim wskaźnikiem zagrożeń dla zdrowia i życia. Realizacja procesu budowlanego od samego początku wymaga specjalistycznej wiedzy oraz znajomości przepisów prawa. To trudny i rozłożony w czasie proces.

Budowa, rozbudowa czy rozbiórka obiektów budowlanych na każdym etapie niesie ze sobą ogrom zagrożeń. Są one najczęściej skutkiem niewłaściwego projektowania, realizacji, złych warunków pracy, a także niewłaściwych zachowań pracowników i pracodawców w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp.

Świadomość zagrożeń buduje bezpieczeństwo

Jednym z elementów misji Państwowej Inspekcji Pracy są działania prewencyjne zmierzające do zmniejszenia liczby zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy. Realizując to zadanie, inspektorzy pracy podejmują szereg działań, których celem jest poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach. Zwiększenie świadomości zagrożeń występujących na budowach wśród pracodawców, służby bhp, partnerów społecznych, a także samych pracowników było głównym celem powołanej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2002 r. Wielkopolskiej Rady ds. Bezpie-

czeństwa Pracy w Budownictwie. Była to pierwsza w Państwowej Inspekcji Pracy inicjatywa powołania przy okręgowym inspektorze pracy organu konsultacyjno-doradczego, w skład którego weszli przedstawiciele administracji państwowej i samorządowej, państwowych organów nadzoru nad warunkami pracy, związków zawodowych, organizacji pracodawców działających w budownictwie, stowarzyszeń naukowo-technicznych, a także współpracującej z Okręgowym Inspektoratem Pracy Politechniki Poznańskiej. Ideę powołania rady przedstawił 19 kwietnia 2002 r. w Sali Kolumnowej Sejmu podczas obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych ówczesny okręgowy inspektor pracy w Poznaniu Krzysztof Fiklewicz. Szczególnie ważne były inicjatywy rady podejmowane w okresie 2010-2012, kiedy to na terenie Poznania realizowane były ważne inwestycje związane z przygotowaniem do Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej EURO 2012. W kolejnych latach 2016-2021 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pra-

cy w Poznaniu, realizując temat „Budowa. STOP wypadkom!”, przeprowadzono szkolenia, seminaria, pokazy, prelekcje dla 884 pracodawców i 4153 innych osób objętych działalnością szkoleniowo-popularyzacyjną. Większość tych spotkań odbierana była i jest bardzo pozytywnie, czego dowodem są merytoryczne dyskusje i wyciągnięte wnioski na przyszłość, a także podziękowania składane po szkoleniu. To utwierdza inspektorów pracy w przekonaniu, iż prewencja oraz promocja mają sens i są potrzebne. Dzięki działaniom edukacyjnym, poradnictwu, wspólnym rozmowom wzrasta przekonanie pracodawców, że ochrona zdrowia i życia powinna być nadrzędnym celem w toku realizacji procesu budowlanego. Z kolei wśród pracowników wyraźnie wzmacnia się poczucie odpowiedzialności za swoje życie. Niejednokrotnie po szkoleniu stwierdzają, iż dali się przekonać, że założenie szelek bezpieczeństwa, hełmu ochronnego czy doposażenie rusztowania to relatywnie niewielki „wysiłek” w porównaniu z perspektywą kalectwa na całe życie.

Wielkopolska daje przykład

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, służby bhp i kierowników budów z terenu woj. wielkopolskiego i realizując cel strategiczny OIP w Poznaniu, podejmowane są działania prewencyjno-promocyjne na etapie przygotowywania inwestycji budowlanej. Przykładem takiej działalności jest udział inspektorów pracy w szkoleniu uczestników projektu inwestycyjnego budowy Sądu Okręgowego i Sądu Rejonowego w Poznaniu, siedziby Urzędu Marszałkowskiego i Sejmiku Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu czy z przedstawicielami PKP realizującymi prace rozbiórkowe. Udział w tych spotkaniach wzięli inwestorzy, generalni wykonawcy, kadra kierownicza budów, inspektorzy nadzoru, projektanci i architekci. Omówiono, jak bezpiecznie organizować pracę na placu budowy, obowiązki pracodawców przy nadzorowaniu i kierowaniu pracownikami do pracy, wymagania dotyczące stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, transportu na placu budowy, kosztów wypadków przy pracy. Zebranych uczestnikom przypomniano, jakie obowiązki zwi-

zane z bezpieczeństwem i higieną pracy mają poszczególni uczestnicy projektu inwestycyjnego. Zakres obowiązków analizowano od momentu powstania projektu przez okres realizacji, aż po oddanie obiektu do użytkowania.

Promocja dobrych praktyk

Województwo wielkopolskie od wielu lat jest obszarem bardzo mocno rozwijającym się w zakresie budowy domów i osiedli deweloperskich. Powstające na obrzeżach większych miast duże osiedla mieszkaniowe oraz towarzyszące im liczne obiekty, w szczególności szkoły, przedszkola, drogi, sklepy, galerie handlowe itp., były ważnym powodem podjęcia przez inspektorów pracy działalności prewencyjnej w zakresie bezpieczeństwa, które skierowano do podmiotów realizujących te budowy. Spotkania z inwestorami na stałe wpisały się w kalendarz działań prewencyjnych. Często w wyniku tych działań prewencyjnych inwestorzy doprecyzowują zapisy w umowach z firmami podwykonawczymi o kwestie np. organizowania współpracy między podwykonawcami z uwzględ-

nieniem kolejnych pracodawców na tej samej budowie, koordynowania ich działań w zakresie ochrony zdrowia oraz wymiany informacji, podjęcia niezbędnych kroków w celu uniemożliwienia wstępu na budowę osobom nieupoważnionym czy organizowania zaplecza higieniczno-sanitarne. Przykładem są zakończone budowy, np. galerii handlowej Posnania, na której dziennie pracowało ponad 1500 osób (ponad 500 podwykonawców), prace związane z przemieszczaniem ładunków jednocześnie wykonywało 14 żurawi, a budowa została zrealizowana w zaledwie 2 lata. O skali tej inwestycji świadczy fakt, iż powierzchnia placu budowy miała blisko 80 tysięcy metrów kwadratowych. Kolejną, jedną z największych inwestycji realizowanych w Polsce była budowa fabryki Volkswagen w Białężycach k. Wrześni (pod budowę fabryki zakupiono grunt o powierzchni ponad 220 hektarów, budowa trwała zaledwie 23 miesiące), gdzie w szczytowym okresie pracę świadczyło ponad 3,5 tysiąca pracowników dziennie. Na obu tych budowach w wyniku wzmożonej działalności inspektorów pracy, zarówno kontrolnej, jak i prewencyjnej, nie odnotowano żadnego wypadku zbiorowego, ciężkiego czy śmiertelnego.

Aktywność inwestora w procesie budowlanym, od jego początku do końca, pozwala na łatwiejsze prowadzenie przedsięwzięcia, a zastosowane procedury łączą obowiązujące przepisy w zakresie prawa pracy i bhp. Jest to szczególnie widoczne w czasie kontroli prowadzonej na budowie po uprzednim spotkaniu prewencyjnym z inwestorem. Brak zainteresowania inwestora czy generalnego wykonawcy bezpieczeństwem pracy może prowadzić do sytuacji nieprzewidywanych, zagrażających bezpieczeństwu i stwarzających zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników.

Przed wszystkim pracownik

Działalność prewencyjno-promocyjna dla branży budowlanej w Okręgowym





Zwiększenie świadomości zagrożeń występujących na budowach wśród pracodawców, służby bhp, partnerów społecznych, a także samych pracowników było głównym celem powołanej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu w 2002 r. Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Była to pierwsza w Państwowej Inspekcji Pracy inicjatywa powołania przy okręgowym inspektorze pracy organu konsultacyjno-doradczego.

Inspektoracie Pracy w Poznaniu kierowana jest do wszystkich uczestników procesu budowlanego, w tym oczywiście do pracowników. To o nich głównie pamiętamy podczas corocznych obchodów Tygodnia Bezpieczeństwa w Budownictwie. Prelekcje, wykłady i pokazy, np. pierwszej pomocy czy ewakuacji, prowadzone są w sposób jasny i czytelny. Zamiast cytowania prawnych przepisów praktykujemy ich omawianie w formie pogadanki z wykorzystaniem prezentacji czy listy kontrolnej. Ogrom pytań i kasusów może świadczyć o dużym zainteresowaniu tematyką ochrony zdrowia przy pracach budowlanych, ale też prawami przysługującymi pracownikowi. Działania prewencyjno-promocyjne z pewnością wpływają na ograniczanie zagrożeń zawodowych wynikających z pracy na rzecz najbardziej wypadkogennej branży, jaką jest budownictwo. Taki jest i będzie główny cel prowadzenia przez inspektorów pracy szeroko rozumianej działalności prewencyjnej, promocji dobrych praktyk, zachowań i rozwiązań. Kilkunastoletni okres działań i duże zaangażowanie wielu inspektorów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, a także chęć pracodawców i inwestorów do

uczestnictwa w prewencji pozwala na wyśunięcie wniosków, iż pomagamy utrzymać oraz kreować bezpieczeństwo i ochronę zdrowia na wielkopolskich budowach.

Plan na przyszłość

Potrzebę kontynuowania inicjatywy prewencyjnych i informacyjnych promujących bezpieczną pracę w budownictwie potwierdza również przygotowana na szczelbu Głównego Inspektoratu Pracy „Strategia działań kontrolno-nadzorczych w sektorze budowlanym w latach 2022-2024”. Zakłada ona szereg działań zarówno w zakresie nadzorczo-kontrolnym, jak i prewencyjnym. Kontynuowana będzie ważna dla poprawy bezpieczeństwa kampania informacyjno-promocyjna „Budowa. STOP wypadkom!”. Na szczególną uwagę zasługują też planowane nowoczesne rozwiązania informatyczne, w tym interaktywna mapa bezpieczeństwa polskiego budownictwa. Z pewnością inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu wniosą także na tym polu swój wkład na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach.

Ewa Groblewska,
starszy inspektor pracy, OIP Poznań



Czujny jak laserowy skaner bezpieczeństwa

Redukcja ryzyka dzięki zastosowaniu urządzeń optoelektronicznych

Laserowe skanery bezpieczeństwa są urządzeniami ochronnymi, które coraz bardziej zyskują na popularności. Wykorzystywane są głównie do ochrony osób obsługujących maszyny oraz w gospodarce magazynowej.

We współczesnych systemach do zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom obsługującym maszyny lub bezpiecznej automatycznej pracy różnych maszyn i urządzeń produkcyjnych na coraz szerszą skalę wykorzystywane są elektroczułe wyposażenia ochronne. Do najczęściej stosowanych należą:

- optyczne kurtyny i bariery bezpieczeństwa, określane z ang. skrótem AOPD (*active opto-electronic protective device*, aktywne optoelektroniczne urządzenia ochronne),
- laserowe skanery bezpieczeństwa, określane z ang. skrótem AOPDDR (*active opto-electronic protective device responsive to diffuse reflection*, aktywne optoelektroniczne urządzenia ochronne reagujące na odbite promieniowanie rozproszone).

Oba rodzaje zaliczane są do grupy bezkontaktowych urządzeń ochronnych i służą do wykrywania zbliżania się lub obecności osób potencjalnie zagrożonych. Zapewniają one ochronę dla operatora

i innych osób przez przywrócenie maszyny do stanu bezpiecznego, zanim człowiek może znaleźć się w sytuacji zagrożenia. Działają na zasadzie emisji i odbioru promieniowania podczerwonego przez elementy optoelektroniczne, tj. nadajnik i odbiornik.

Jak to działa?

Laserowe skanery bezpieczeństwa można przyrównać do pracy radaru. Generowana z nadajnika wiązka promieniowania laserowego (promieniowanie podczerwone) omiata (lustruje) wycinek koła, najczęściej 180-270 stopni, a światłoczuły odbiornik znajdujący się w tej samej obudowie co nadajnik rejestruje ewentualne odbicia promieni od znajdujących się w nadzorowanym polu obiektów – osób lub przedmiotów. Rejestrowane odbite promienie, tzw. promienie rozproszone, dostarczają do układu sterowania maszyny sygnał jej zatrzymania. Lokalizacja obiektów znajdujących się w strefie wykrywania lasera odbywa się



poprzez pomiar kąta promieni odbitych względem odbiornika oraz pomiar czasu przebiegu promieni z nadajnika do odbiornika. Sposób wykrywania przez laserowe skanery bezpieczeństwa osób i przedmiotów nieco różni się od wykrywania przez kurtyny i bariery bezpieczeństwa. W przypadku kurtyn i barier nadajnik emituje w kierunku odbiornika promienie, tworząc tzw. strefę wykrywania. Promienie te przebiegają równolegle i rozmieszczone są równomiernie, a ich przecięcie powoduje wygenerowanie sygnału bezpiecznego zatrzymania maszyny. Nadzorowana przez laserowy skaner bezpieczeństwa strefa poza strefą ochronną obejmuje zazwyczaj otaczającą ją strefę ostrzegawczą, tworząc razem tzw. strefę wykrywania. W przypadku naruszenia granicy pola ostrzegawczego (strefy wykrywania) skaner wysyła sygnał alarmujący przed zbliżaniem się osoby, przedmiotu do strefy ochronnej. Ma to zapobiec niepożądanemu zatrzymaniu maszyny szczególnie wówczas, kiedy jej zatrzymanie może doprowadzić do nieodwracalnych strat materialnych, stanowi zarazem ostrzeżenie dla osoby przed wejściem do strefy ochronnej. Należy zwrócić uwagę, że granica między strefą ostrzegawczą i ochronną nie jest dla osób widoczna. Dlatego też w przypadkach, w których zatrzymanie procesu może powodować straty, wskazane jest widoczne oznakowanie granicy tych stref, np. poprzez zaznaczenie jej linią na podłodze.

Na celowniku skanera

Istotnym parametrem urządzeń optoelektronicznych, a więc i skanerów, jest ich próg rozpoznawania, czyli minimalna wielkość obiektu, który na pewno zostanie rozpoznany. Ze względu

na zasadę działania skanera wielkość ta jest zmienna i zmniejsza się wraz ze wzrostem odległości obiektu, a więc osoby czy przedmiotu, od urządzenia. Zdolność rozpoznawania zależy również od sposobu zainstalowania skanera. Najwyższa jest w przypadku zainstalowania tradycyjnego, tj. nadzorowania przez skaner strefy w układzie poziomym. Przy innego rodzaju umieszczeniu skanera jego próg rozpoznawania może obniżyć się nawet niemalże 3-krotnie, co pociąga za sobą odpowiednie zmniejszenie nadzorowanej przez skaner strefy. Użytkownicy, instalując skaner, winni zwrócić uwagę na to, czy dla danej wielkości nadzorowanej strefy nie przekroczono wymaganej zdolności rozpoznawania. Ważnym parametrem laserowych skanerów bezpieczeństwa jest również jego poziom tolerancji, a więc dokładność określenia, czy obiekt znajduje się w strefie wykrywania czy poza tą strefą.

Poziom niezawodności

Kolejną istotną cechą laserowych skanerów bezpieczeństwa jest poziom ich niezawodności określany, zgodnie ze wskazaniami norm zharmonizowanych z dyrektywą maszynową, parametrem o nazwie „poziom zapewnienia bezpieczeństwa PL” (ang. *Performance Level*) lub „poziom nienaruszalności bezpieczeństwa SIL” (ang. *Safety Integrity Level*). Jest on generalnie niższy niż kurtyn i barier świetlnych, co stanowi ograniczenie stosowania skanerów do nadzorowania największych zagrożeń. Należy zaznaczyć, że parametr ten jest jednym z elementów, który producent urządzenia musi zamieścić na jego oznakowaniu.

Zasięg pola ochronnego

Sposób instalowania laserowych skanerów bezpieczeństwa, podobnie jak kurtyn i barier świetlnych, został szczegółowo określony w PN-EN ISO 13855:2010 Bezpieczeństwo maszyn – Umieszczenie technicznych środków ochronnych ze względu na prędkości zbliżania części ciała człowieka. Generalnie winny być instalowane tak, aby odległość granicy strefy wykrywania do miejsca stwarzającego zagrożenie nie była mniejsza od odległości minimalnej obliczonej według wskazań zawartych we wskazanej normie, co pozwoli na zatrzymanie niebezpiecznych ruchów maszyny, zanim człowiek może znaleźć się w sytuacji zagrożenia, lub zatrzymanie poruszającej się mobilnej maszyny (wózka), zanim dojdzie do kolizji z przeszkodą.

Laserowe skanery bezpieczeństwa są urządzeniami uniwersalnymi. Mogą być stosowane jako czujniki stacjonarne do ochrony niebezpiecznych obszarów maszyn, w tym robotów, lub jako czujniki ruchome instalowane na pojazdach. Chronią obszary maszyn, cechując się większą niezawodnością od mat naciskowych i są łatwiejsze w instalacji. Pole ochronne skanera można dowolnie kształtować, dzięki czemu można je łatwo przenosić z maszyną. Dodatkowe pola ostrzegawcze zmniejszają liczbę przypadkowych zatrzymań maszyn, a co za tym idzie, poprawiają wydajność pracy. Dzięki takim funkcjom, jak rozpoznawanie obiektów, określanie odległości od przeszkody oraz wyznaczanie trajektorii ruchu lub położenia obiektu na bazie punktów orientacyjnych, doskonale sprawdzają się m.in. w systemach magazynowania z automatycznym transportem. Wyposażenie w skanery samojezdnych wózków stosowanych w systemach magazynowych pozwala na

ich bezkolizyjny ruch oraz wyeliminowanie możliwości zniszczenia przenoszonych i przechowywanych produktów. Po odpowiednim zaprogramowaniu działa to w ten sposób, że gdy skaner wykryje przeszkodę (np. osobę, element stałej konstrukcji) na trasie wózka, wyśle do układu sterowania sygnał, który zatrzyma wózek poprzez wyłączenie zasilania lub uruchomienie hamulca.

Ograniczenia w zastosowaniu

Niezależnie od wielu zalet, jakimi charakteryzują się laserowe skanery bezpieczeństwa, nie mogą być one stosowane do ochrony przed elementami i płynami wyrzucanymi, przed emisją hałasu, pyłu, promieniowania, substancjami niebezpiecznymi, wysoką temperaturą, gdyż nie stanowią materialnej bariery. Pewnym utrudnieniem w ich stosowaniu może być duży poziom zapylenia w środowisku pracy, występowanie innych źródeł promieniowania optycznego, które mogą powodować zakłócenia pracy skanera, czy też stosowanie w przypadkach, kiedy znajdujące się w strefie rozpoznawania obiekty charakteryzują się niskim poziomem odbicia promieniowania podczerwonego.

Bezpieczeństwo przede wszystkim

Należy zaznaczyć, że laserowe skanery bezpieczeństwa, podobnie jak kurtyny i bariery świetlne, ujęte są w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn, zawierającym orientacyjny wykaz elementów bezpieczeństwa. Zgodnie więc z wymogami wskazanego przepisu wprowadzane do obrotu lub użytku winny spełniać określone w przepisie wymagania konstrukcyjne oraz dotyczące oznakowania, dokumentacji i oceny zgodności.

Krzysztof Okсениuk,
nadinspektor pracy, OIP Lublin

Bibliografia:

1. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 ze zmianami z 2011 r., Dz.U. Nr 124, poz. 701).
2. PN-EN ISO 12100:2011 Bezpieczeństwo Maszyn. Ogólne zasady projektowania. Ocena ryzyka i zmniejszanie ryzyka.
3. PN-EN 61496 – 1:2014 Bezpieczeństwo maszyn. Elektroczułe wyposażenie ochronne. Część 1: Wymagania ogólne i badania.
4. PN-EN 61496 – 3:2008 Bezpieczeństwo maszyn. Elektroczułe wyposażenie ochronne. Część 3: Wymagania szczegółowe dotyczące aktywnych optoelektronicznych urządzeń ochronnych reagujących na rozproszone promieniowanie odbite (AOPDDR).
5. PN-EN ISO 13849 – 1:2016-02 Bezpieczeństwo maszyn. Elementy systemów sterowania związanych z bezpieczeństwem. Część 1: Ogólne zasady projektowania.
6. PN-EN ISO 13855:2010 Bezpieczeństwo maszyn. Umieszczenie wyposażenia ochronnego ze względu na prędkość zbliżania części ciała człowieka.
7. Włodzimierz Łabanowski, *Bezpieczeństwo użytkownika maszyn. Poradnik dla pracodawców*, GIP, Warszawa 2012.

Bezpieczna obróbka metalu – przepisy a rzeczywistość

Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy przy plastycznej obróbce metalu wciąż są lekceważone.

Weryfikacja przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy plastycznej obróbce metalu była celem kontroli, które w 2021 roku, z własnej inicjatywy, przeprowadził Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach. Inspektorzy pracy chcieli ustalić, czy pracodawcy właściwie identyfikują potencjalne zagrożenia oraz jakie działania podejmują, by je ograniczyć lub wyeliminować.

Kontrolą zostało objętych 10 zakładów zajmujących się plastyczną obróbką metalu, tj. gięciem blach, zaginaniem, prasowaniem, tłoczeniem oraz kuciem i walcowaniem, na zimno i na gorąco. Łącznie w zakładach świadczyło pracę 2922 pracowników. Inspektorzy pracy w związku z realizacją kontroli wydali 115 decyzji, w tym 77 decyzji pisemnych, które obejmowały 1556 pracowników oraz 21 wniosków w wystąpieniach. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami nałożono 4 mandaty karne na łączną kwotę 5500 zł.

Stwierdzone nieprawidłowości

W zakresie przygotowania pracowników do pracy nieprawidłowości ujawniono w 4 zakładach. Stwierdzone naruszenia przepisów dotyczyły głównie braków formalnych w wypełnianiu kart szkolenia wstępnego oraz prowadzenia dokumentacji ze szkoleń okresowych z bhp. W zakresie oceny ryzyka zawodowego ustalono, że

w dokumentach nie uwzględniano aktualnych wyników pomiarów czynników szkodliwych, nie dokonywano również weryfikacji oceny po wypadkach przy pracy. W kilku przypadkach stwierdzono, że dokumentacja z oceny nie spełniała wymagań formalnych wynikających z § 39a ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości dotyczące organizacji pracy ujawniono w 3 zakładach, a dotyczyły one głównie zagadnień związanych z instrukcjami bhp dla maszyn i urządzeń do plastycznej obróbki metalu. Instrukcje nie były weryfikowane po wypadkach przy pracy w części dotyczącej postępowania w sytuacji awaryjnej i występowania możliwych do przewidzenia sytuacji nietypowych. Dla nowo zakupionych maszyn, na podstawie instrukcji użytkownika, nie opracowywano instrukcji bhp. Największą grupą nieprawidłowości ujawnioną w kontrolowanych zakładach były uchybienia w zakresie eksploatacji maszyn, urządzeń oraz linii technologicznych wykorzystywanych do

obróbki plastycznej metalu. W tym obszarze wydawano największej liczby decyzji nakazowych. Oprócz niewłaściwego stanu technicznego maszyn, braku lub demontażu urządzeń zabezpieczających, uszkodzonych wyłączników awaryjnych stwierdzano brak odpowiednich oznakowań i piktogramów, brak przeglądów maszyn oraz prowadzenia w tym zakresie dokumentacji. W sytuacji, gdy przeglądy maszyn były prowadzone, ujawniano, że nie obejmowały one zagadnień związanych z bezpieczeństwem eksploatacji, stanem technicznym zabezpieczeń (kurtyn, osłon, wyłączników awaryjnych) oraz ich oznakowaniem. Inspektorzy pracy stwierdzili, że w 5 zakładach naruszono przepisy dotyczące terminowości prowadzenia badań czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz prowadzenia w tym zakresie dokumentacji. Związane to było generalnie z faktem, że terminy kontroli przypadły na okres pandemii COVID-19, gdy zakłady pracy były częściowo zamknięte lub ograniczona była działalność laboratoriów prowadzących badania. W przypadku podmiotów małych, zatrudniających do 20 pracowników, brak pomiarów wiązał się również z faktem, iż pracodawcy zapominali o konieczności ich przeprowadzenia lub rezygnowali z nich z uwagi na wysokie koszty wykonania. Najwięcej nieprawidłowości, po zagadnieniach związanych ze stanem urządzeń do plastycznej obróbki metalu, ujawniono w obszarze magazynowania i składowania – dotyczyło to 7 zakładów. Były to typowe nieprawidłowości związane z oznakowaniem dróg komu-

nikacyjnych i transportowych, zastawianiem dojeżdżających do stanowisk pracy materiałami i komponentami do produkcji oraz wyrobami gotowymi. Stwierdzano także, że eksploatowane w zakładach osprzęt do podnoszenia, jak zawiesia i trawersy, nie był poddawany systematycznym przeglądom. Używane zawiesia były uszkodzone, haki posiadały wyłamane zabezpieczenia gardzieli, a na osprzęcie brakowało oznakowania dopuszczalnego obciążenia roboczego. Natomiast nie ujawniono, aby osoby obsługujące urządzenia transportu bliskiego, jak wózki jezdniowe z mechanicznym napędem podnoszenia, suwnice oraz żurawie warsztatowe, nie posiadały odpowiednich decyzji zezwalających na eksploatację. Pracownicy obsługujący urządzenia podlegające UDT mieli stosowne uprawnienia do ich obsługi. Największe nieprawidłowości w obszarze magazynowania i składowania oraz eksploatacji maszyn związane były z bieżącą działalnością produkcyjną. To zagadnienia, które należy na bieżąco usuwać i korygować, ponieważ mogą przyczynić się do wypadków przy pracy.

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Z analizy dokumentacji powypadkowej wynikało, że w kontrolowanych zakładach nie stwierdzono w latach 2018-2020 ciężkich wypadków przy pracy związanych bezpośrednio z obsługą maszyn i urządzeń do plastycznej obróbki metalu. Zaistniałe wypadki miały miejsce przy ustawianiu maszyn, a także usuwaniu awarii i usterek. Z uzyskanych w trakcie kontroli informacji wynikało, że w kontrolowanych zakładach nie stwierdzono w latach 2018-2021 także występowania chorób zawodowych. Biorąc pod uwagę znikomą liczbę wypadków związanych z bezpośrednią produkcją i obsługą maszyn, w porównaniu z liczbą osób zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracy, należy stwierdzić, że pracownicy z uwagą wykonywali swoje obowiązki. Liczba zdarzeń była niewielka, a skutki tych wypadków nie powodowały trwałego i ciężkiego uszkodzenia ciała. Podyktowane było to tym, że zwiększyła się zarówno świadomość w zakresie bhp pracodawców, osób kierujących pracownikami, jak i pracowników. Pracodawcy na przełomie lat wymieniali stare maszyny na nowe, tym samym zwiększając bezpieczeństwo operatorów. Natomiast wypadki, którym ulegali pracownicy, miały w większości miejsce w związku z nieuwagą i brakiem koncentracji pracowników przy obsłudze maszyn czy też przy usuwaniu usterek lub awarii.

Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe w środowisku pracy

Inspektorzy pracy w ramach kontroli sprawdzali rejestry czynników szkodliwych dla zdrowia oraz protokoły z pomiarów. W trakcie tych czynności stwierdzono, że największym zagrożeniem w kontrolowanych zakładach był hałas. Hałas pojawiał się i przekraczał

wartości NDN na stanowiskach związanych z obsługą pras i walcerek do produkcji wkrętów, kotew, gwoździ i śrub, młotów kuziennych do kucia swobodnego i matrycowego, pras mechanicznych (mimośrodowych) oraz ciągów i linii walcowniczych. W zależności od rodzaju produkowanych wyrobów, maszyn i urządzeń hałas osiągał wartość nawet 89 dB. Wyeliminowanie źródła hałasu przy wykonywanych czynnościach jest niemożliwe z uwagi na rodzaj technologii, która jest od lat niezmienna i polega na bezpośrednim kontakcie narzędzia z metalem. Inspektorzy pracy wydawali decyzje dotyczące wprowadzenia programu działań techniczno-organizacyjnych zmierzających do obniżenia hałasu w środowisku pracy oraz przeprowadzenia ponownych pomiarów czynników szkodliwych. Wydawano również decyzje dotyczące oznaczenia znakami bezpieczeństwa miejsc pracy, w których hałas przekraczał wartości dopuszczalne. Czynnikiem, którego wartość nie przekraczała dopuszczalnych norm higienicznych, był pył przemysłowy. Pył występował przy kuciu swobodnym i matrycowym i w trakcie walcowania blach i prętów na liniach technologicznych oraz w trakcie eksploatacji automatycznych linii do produkcji łańcuchów. Pracodawcy wyposażali pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz stosowali odpowiednią wentylację stanowiskową i ogólną w pomieszczeniach pracy. Nie odnotowano również przekroczenia wartości promieniowania optycznego podczerwonego. Zagrożenie takie pojawiało się w trakcie procesu kucia i walcowania na gorąco oraz obsługi zaginarek na gorąco do produkcji łańcuchów. Okazane pomiary wykazywały jedynie przekroczenie promieniowania w sytuacji braku stosowania środków ochrony indywidualnej przez pracownika. Natomiast pomiar promieniowania za osłoną, przyłbicą lub okularami nie wykazywał przekroczeń.

Przyczyny naruszeń przepisów bhp

Analiza dokumentacji kontrolnych wykazała, że do najczęściej występujących nieprawidłowości należało usuwanie, demontowanie, dezaktywacja lub też omijanie istniejących przy maszynach zabezpieczeń. W większości polegało to na rozkręcaniu i demontażu osłon stałych lub też blokowaniu istniejących wyłączników oraz układów kontrolujących położenie osłon stref niebezpiecznych przy maszynach. Przyczynami takich działań mogły być niezajomość przez pracowników zasad i przepisów bhp lub tolerowanie przez nadzór odstępstw od ich stosowania. Bardzo często pracownicy demontowali zabezpieczenia np. w celu obserwowania i kontrolowania procesu technologicznego lub usuwania awarii i usterek w trakcie pracy maszyn. Z czasem takie działania stały się normą i już nikt z pracowników obsługi ani dozoru nie zwracał uwagi na niewłaściwe metody pracy. W takich sytuacjach inspektorzy pracy wydawali decyzje dotyczące wstrzymania eksploatacji maszyn lub niezwłocznego uzupełnienia brakujących zabezpieczeń. Wskazać należy, że tendencja do omijania i usuwania zabezpieczeń instalowanych przy urządzeniach, maszynach, liniach i ciągach technologicznych nie występuje jedynie w za-

kładach zajmujących się plastyczną obróbką metalu. Jest to powszechnie praktykowane w różnych branżach przemysłu i usług. To trend niepokojący i wymagający stałej kontroli, ponieważ stanowi jedną z głównych przyczyn wypadków przy pracy. Kontrole dotyczące weryfikacji przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze plastycznej obróbki metalu wykazały przede wszystkim nieprawidłowości w obszarze spełniania przez eksploatowane w zakładach maszyny wymagań rozporządzenia 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. nr 191, poz. 1596 ze zm.). Pomimo upływu czasu problem dostosowania maszyn do wymagań minimalnych wciąż przysparza pracodawcom wiele trudności. Tam, gdzie pracodawcy eksploatowali stare maszyny i urządzenia, tj. prasy mechaniczne mimośrodowe, młoty kuzienne, linie do rozkroju i tłoczenia blachy oraz ciągi walcownicze, zagrożenie bezpośredniego dostępu do stref niebezpiecznych wciąż występowało. W większości przypadków pracodawcy ograniczyli się jedynie do sporządzenia oceny maszyn na podstawie ogólnie dostępnych list kontrolnych, która to ocena po analizie okazała się nieprawidłowa. Przyczyną było to, że osoby dokonujące analizy nie miały stosownej wiedzy oraz kompetencji, a oględziny praktycznie zawsze kończyły się pozytywną oceną i brakiem potrzeby podejmowania jakichkolwiek działań dostosowawczych.

Podsumowanie i wnioski

Kontrole inspektorów pracy skupiały się na kilku zasadniczych obszarach:

- przygotowanie pracownika do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie, instrukcje bhp oraz ocena ryzyka zawodowego);
- stanowiska i procesy pracy (środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, wentylacja ogólna i miejscowa, dojścia, przejścia itp.);
- maszyny i urządzenia (spełnienie wymagań minimalnych i zasadniczych, kontrole, urządzenia ochronne, elementy sterownicze, wyłączniki awaryjne, oznakowanie);
- czynniki szkodliwe w środowisku pracy (pomiar, rejestry, informowanie o zagrożeniach, oznakowanie stref zagrożenia);
- wypadki przy pracy.

Znikomą liczbę nieprawidłowości odnotowano w zakresie przygotowania pracowników do pracy, a także organizacji stanowisk pracy w kontrolowanych aspektach. Świadczy to o tym, że pracodawcy są świadomi tego, że nie wolno dopuszczać pracowników do pracy bez odpowiedniego przygotowania (badania i szkolenie bhp), zapoznania z odpowiednimi dokumentami (instrukcjami bhp i oceną ryzyka zawodowego) oraz wyposażenia w środki ochrony indywidualnej. Nie stwierdzono, aby pracownicy wykonywali pracę bez przydzielonych środków ochrony indywidualnej lub nie mieli dostępu np. do jednorazowych zatyczek przeciwhałasowych, rękawic itp. Część ujawnionych nieprawidłowości dotyczyła dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego w obszarze uzupełnienia jej o aktualne wyniki pomiarów czynników szkodliwych. Natomiast sama zawartość merytoryczna dokumentu nie była przez inspektorów w większości podnoszona z uwagi na fakt, że proces technologiczny i zagrożenia występujące na kontrolowanych stanowiskach od lat nie ulegały zmianie i były już wielokrotnie weryfikowane przez służbę bhp. Największą ilość uchybień niewątpliwie stwierdzono w zakresie eksploatacji maszyn i urządzeń

Największą grupą nieprawidłowości ujawnioną w kontrolowanych zakładach były uchybienia w zakresie eksploatacji maszyn, urządzeń oraz linii technologicznych wykorzystywanych do obróbki plastycznej metalu. W tym zakresie wydawano najwięcej decyzji nakazowych.

technicznych. W tym obszarze stwierdzano, że od lat niezmiennie pracodawcy pomijają aspekt związany z koniecznością dostosowania maszyn starych do wymogów określonych w rozporządzeniu 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. Przy maszynach stwierdzano brak właściwych osłon, zabezpieczeń, elementów bezpieczeństwa, wyłączników awaryjnych, oznakowania itp. Wbrew opiniom w małych przedsiębiorstwach problem bezpieczeństwa maszyn występował w mniejszym zakresie. Tam bowiem pracodawcy na bieżąco wymieniali stare i kupowali nowe maszyny, które spełniały standardy bezpieczeństwa. Wydaje się, że związane było to z inwestycjami przedsiębiorców, podyktowanymi koniecznością podnoszenia jakości produkowanych wyrobów, zwiększania wydajności, obniżenia energochłonności, pozyskiwania nowych klientów. Inwestowanie w park maszynowy stawało się najlepszą drogą do poprawy bezpieczeństwa pracy. Bardzo często w takich zakładach korzystano z dotacji unijnych na zakup nowych urządzeń i linii produkcyjnych do plastycznej obróbki metalu. Wydawać by się mogło, że stan bezpieczeństwa w zakładach pracy z branży plastycznej obróbki metalu jest zadowalający, jednakże w dalszym ciągu istnieją zakłady pracy, w których maszyny nie spełniają wymagań bezpieczeństwa. Stare maszyny nie zostały dostosowane do wymagań określonych w przepisach, a przy nowych świadomie i celowo demontuje się istniejące zabezpieczenia i urządzenia ochronne. Mimo że doświadczenia obecnych kontroli nie wskazują na to, by demontaż zabezpieczeń był przyczyną wypadku, to jednak są to działania niezgodne z przepisami, instrukcjami producentów urządzeń oraz zasadami bhp. Jest to niepokojące z uwagi na fakt, że niezgodna z przepisami i instrukcjami eksploatacja maszyn jest tolerowana zarówno przez pracodawcę w małych zakładach, jak i przez osoby kierujące pracą pracowników w dużych firmach, co może być przyczyną poważniejszych wypadków przy pracy niż te, które ujawniono w trakcie kontroli.

Waldemar Korczak,
starszy inspektor pracy, OIP Katowice



Bhp przy pracach leśnych
z użyciem ciężkiego sprzętu

Szkolenie w lesie

Na terenie gospodarstwa w Starej Wiśniewce w województwie wielkopolskim w kwietniu odbyło się szkolenie dla inspektorów pracy pt. „Bhp przy pracach związanych z pozyskaniem drewna z użyciem ciężkiego sprzętu”. Zostało ono zorganizowane przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu, Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, Oddział w Pile oraz Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych (RDLP) w Pile i Nadleśnictwo Lipka.



W pierwszym dniu szkolenia naczelnik Wydziału Infrastruktury Leśnej w RDLP w Pile **Michał Drews** i nadleśniczy Nadleśnictwa Zdrojowa Góra w Pile **Adam Standio** omówili zagadnienia dotyczące możliwości weryfikacji i oceny przez administrację Lasów Państwowych prac prowadzonych przez prywatne zakłady usług leśnych pod kątem wymogów określonych w specyfikacji warunków zamówienia (SWZ). Chodzi m.in. o kwestie dotyczące wyposażenia technicznego, personelu, technologii

wykonywania pracy, przestrzegania przepisów i zasad bhp w procesie pracy, do których odwołuje się SWZ. Ponadto nadleśniczy Nadleśnictwa Zdrojowa Góra w Pile przedstawił interesującą prezentację dotyczącą lasów gospodarczych w Polsce obecnie i w przyszłości. Przedstawiciel RDLP w Pile **Wojciech Pranke** poruszył zagadnienia dotyczące techniki ścinki i obalania drzew trudnych: nadłamanych, pękniętych, dziuplastych, silnie pochylonych oraz złomów i wywrotów, z uwzględnieniem zasad bhp. Zapro-

szony wykładowca **Witold Urbaniak** omówił tematykę związaną z techniką i technologią maszynowego pozyskania drewna, obejmującą m.in. klasyfikację i ogólną charakterystykę maszyn jedno- i wielooperacyjnych wykorzystywanych przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna na terenie Polski w zależności od warunków terenowych i składu drzewostanów leśnych oraz budowę maszyn do pozyskania drewna z uwzględnieniem elementów zapewniających bezpieczeństwo. Zwrócono również uwagę na maszynowe pozyskanie drewna w drzewostanach uszkodzonych przez wiatr w nawiązaniu do planowanych zajęć praktycznych na powierzchniach pokłeskowych w drzewostanach uszkodzonych przez silne wiatry, jakie wystąpiły w lutym i marcu br.

Drugi dzień szkolenia obejmował dwugodzinne warsztaty praktyczne, które poprowadził **Tomasz Gajdziński**, zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu, dotyczące zakresu przedmiotowego nakazu wstrzymania prac, skierowania do innych prac pracowników, wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, zakazania wykonywania prac lub prowadzenia działalności. Znaczną część drugiego dnia szkolenia zajęły zajęcia praktyczne w lesie na terenie Nadleśnictwa Lipka w leśnictwie Potulice, gdzie uczestnicy szkolenia mogli obserwować na powierzchniach pokłeskowych m.in. ścinę i obalanie drzew trudnych, zawieszonych, złomów z koroną złamaną zwisającą wzdłuż strzały, złomów z koroną złamaną, opartą o ziemię i wywrotów przy użyciu harwestera, ścinę grubych drzew i wiatrolomów przy użyciu pilarek spaliniowych oraz usuwanie wywrotów całkowitych (tj. całych drzew przewróconych wyrwanymi z korzeniami) i wywrotów częściowych z wyraźnie naderwaną karpą, ściąganie bryły korzeniowej do wykrotu po odcięciu wykrotu za pomocą urządzeń linowych przy użyciu ciągnika leśnego LKT. Na sąsiedniej powierzchni roboczej można było obserwować zrywkę drewna przy użyciu forwardera. Uczestnicy szkolenia mieli również okazję porozmawiać z operatorami maszyn leśnych na temat rodzajów głowic ścinkowych oraz organizacji pracy i wydajności maszyn leśnych na powierzchniach pokłeskowych. Duże zaangażowanie pracowników Nadleśnictwa Lipka w przygotowanie powierzchni roboczych w lesie miało wpływ na bezpieczny przebieg zajęć praktycznych. Po zajęciach terenowych pracownicy nadleśnictwa przedstawili prezentacje o gospodarce leśnej na terenie Nadleśnictwa Lipka.

Trzeci dzień szkolenia poświęcony był omówieniu przez uczestników m.in. wyników kontroli przeprowadzanych w prywatnych zakładach usług leśnych i realizacji tematu „Bezpieczeństwo w leśnictwie”, zagadnień dotyczących nadzoru i obowiązku wyznaczenia koordynatora przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna oraz wypadków przy pracach związanych ze ściną i obalaniem drzew, okrzesywaniem i przerzynką drzew.

Teresa Domżalska,
starszy inspektor pracy, OIP Poznań



W trosce o dobrostan

Wellbeing i zdrowie psychiczne jako filary zarządzania przedsiębiorstwem

Jak efektywnie wspierać własnych pracowników w osiągnięciu dobrostanu psychofizycznego, równowagi duchowej i energii życiowej potrzebnej do funkcjonowania jednostce i firmie jako całości? Słuchać, rozumieć, reorganizować środowisko pracy.

W takich słowach można streścić przesłanie konferencji „Wellbeing i zdrowie psychiczne jako filary zarządzania przedsiębiorstwem”, która odbyła się 2 czerwca 2022 r. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie i Fundację Kultury Bezpieczeństwa. Partnerami wydarzenia byli: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP i miesięcznik „Atest”.

Zdrowie psychiczne pracowników, zdrowe relacje w środowisku pracy, równowaga między życiem zawodowym i życiem prywatnym – to niezwykle istotne elementy dobrze funkcjonującej firmy. Fundamentem i nieodzownym warunkiem wellbeingu jest oczywiście praworządność w stosunkach pracy. Przestrzeganie prawa pracy, wzajemne poszanowanie praw i obowiązków przez pracodawcę i pracownika są punktem wyjścia do tworzenia zdrowego miejsca pracy. Takim fundamentem jest również właściwe, oparte na ocenie ryzyka zawodowego, kształtowanie środowiska pracy – eliminowanie, ograniczanie i kontrola zagrożeń życia i zdrowia pracowników.

Pandemia COVID-19, praca zdalna, praca w izolacji pogłębiły i wysunęły na plan pierwszy zagadnienie identyfikacji ryzyk psychospołecznych i stosowania odpowiednich środków profilaktycznych służących wspieraniu dobrostanu psychicznego w miejscu pracy. Uświadomiły nam, że zagadnienia kształtowania środowiska pracy w sposób dobry dla zdrowia psychicznego i równowagi wewnętrznej jednostki są nadal zbyt słabo znane. W 2021 roku w Polsce odnotowano 25 milionów dni absencji w pracy z powodu schorzeń zdrowia psychicznego (przeszło 10% wszystkich absencji chorobowych). Tymczasem w Skandynawii absencje związane ze zdrowiem psychicznym wysuwają się na plan pierwszy, stanowiąc nawet 30% wszystkich nieobecności w pracy. Zdrowie psychiczne jest częścią higieny pracy i jako takie powinno być, na mocy obowiązujących przepisów, przedmiotem zainteresowania



pracodawcy i jego służb, w tym w szczególności służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz HR. International Organization for Standardization dostrzegła, jak istotny jest to problem, przyjmując suplement do normy Systemy Zarządzania BHP dotyczący wyłącznie zdrowia psychicznego: 45003:2021.

Podczas pierwszej sesji konferencji przedstawiono diagnozę sytuacji na popandemicznym rynku pracy w Polsce. O zarządzaniu przedsiębiorstwem i kulturze organizacyjnej w kontekście dobrostanu i zdrowia psychicznego pracowników mówił w referacie otwierającym konferencję dr **Mateusz Warchał**. O zdrowiu

psychicznym pracowników w czasach pracy zdalnej i hybrydowej, pracy ze zdalną inteligencją opowiadały **Kamila Pawłowska**, inspektor pracy i psycholog z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach oraz dr **Anita Pollak**, adiunkt w Instytucie Zdrowia Psychicznego. Pierwszą sesję zamykał referat **Agnieszki Warchał**, certyfikowanego terapeuty Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego, na temat wypalenia zawodowego w kontekście nowej klasyfikacji chorób i problemów zdrowotnych ICD-11.

Druga sesja służyła poszukiwaniu narzędzi i rozwiązań na rzecz zarządzania higieną psychiczno-duchową pracowników. Dr hab.



Dorota Merez-Kot z Uniwersytetu Łódzkiego omówiła praktyczne zastosowanie narzędzi analizy ryzyk psychospołecznych w miejscu pracy – praktyczne zastosowanie. **Maciej Klinowski**, CMIOŚH i prezes Londyńskiego Oddziału Stowarzyszenia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, przedstawił brytyjskie dobre praktyki, w tym nowy format szkoleń dla służb bhp Mental Health First Aid Training. Dr **Jennet Ashimova** (New HSE) skupiła się na normie ISO 45003:2021, która została opracowana z myślą o zarządzaniu zdrowiem psychicznym. Na koniec drugiej sesji **Anna Matuszkiewicz**, coach i nauczyciel jogi, wprowadziła uczestników w tematykę pracy z oddechem i własnym ciałem w drodze do osiągnięcia równowagi psychofizycznej pracownika.

Część panelowa przyniosła żywą i bogatą dyskusję na temat sprawdzonych rozwiązań w obszarze wellbeingu i zdrowia psychicznego w pracy, w której brali udział: starszy specjalista bhp **Agnieszka Kowalczyk**, ekspert HSE **Krzysztof Józwiak**, HR manager **Magdalena Wachnicka**, Group Health and Safety Manager **Barbara Makowska**, adiunkt w Zakładzie Psychologii Pracy Uniwersytetu Łódzkiego dr **Marta Znajmiecka** oraz prezes Nominus Sp. z o.o **Grzegorz Wicher**.

Wydarzenie prowadzili: **Justyna Wachnicka** i **Joanna Nagraba** z Fundacji Kultury Bezpieczeństwa oraz **Paweł Rozowski**, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

– Lepsze rozumienie uwarunkowań psychospołecznych, powinno znaleźć swoje odzwierciedlenie w ocenie ryzyka zawodowego, w badaniu wypadków przy pracy, szkoleniu kadry i w codziennej organizacji pracy. Mam nadzieję, że konferencja, w której organizację włączył się Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, będzie zachętą i motywacją do zrobienia kroku w tym kierunku. Życzę wszystkim, by zdobyta wiedza została wykorzystana w praktyce – napisał do uczestników wydarzenia **Andrzej Cegła**, okręgowy inspektor pracy w Warszawie.

OIP Warszawa

Dbajmy o bezpieczeństwo dzieci!

Szanowni Rodzice, drodzy Rolnicy!

Od wielu lat przypominamy Wam o jednym z podstawowych obowiązków, którym jest zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom. Jest to szczególnie istotne w okresie letnim, kiedy dni są długie, a Wasze pociechy chętniej przebywają na dworze. Wówczas w każdym gospodarstwie prowadzone są intensywne prace rolnicze – również z wykorzystaniem ciężkiego sprzętu i łatwiej także o kontakt z dużymi zwierzętami korzystającymi z wybiegów lub pastwisk. Należy pamiętać o tym, że jeżeli dzieci pozbawione są opieki osoby dorosłej istnieje ryzyko wypadku, bo latem narażenie na wymienione elementy pracy rolniczej znacznie wzrasta.

Wiele polskich rodzin przyjęło pod swój dach ukraińskie rodziny z dziećmi, które uciekły przed wojną. Powinniście Państwo również zadbać o ich bezpieczeństwo, ponieważ wiele rzeczy i sytuacji jest dla nich nowych, a to zwiększa ciekawość. Już samo zbliżenie się do dużego pojazdu lub maszyny w ruchu jest bardzo niebezpieczne, dlatego należy porozmawiać o zagrożeniach i oczekiwanych zachowaniach w warunkach, w jakich obecnie przebywają.

Państwa rolą jest zapewnienie dzieciom wydzielonego, bezpiecznego miejsca do zabawy i ciągłe czuwanie nad tym co robią. Należy także edukować dzieci, jak bezpiecznie mogą pomagać rodzicom w ich obowiązkach. Udział najmłodszych w odpowiednio dobranych do ich wieku zadaniach uczy właściwych zachowań i szacunku do pracy, ale nie może odbywać się kosztem odpoczynku lub obowiązków szkolnych.

Warto też przejrzeć całe obejście gospodarstwa pod kątem występujących zagrożeń i niezwłocznie je usunąć. W tym zakresie pomocne będą publikacje: „Wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych, związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat” oraz lista kontrolna „Zadbaj o bezpieczeństwo dzieci na wsi”, wydane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Zapraszam do odwiedzenia strony internetowej www.bhpwrolnictwie.pl, na której znajdziecie Państwo m.in. materiały edukacyjne dotyczące bezpiecznej organizacji prac w gospodarstwie rolnym, a także bezpieczeństwa dzieci przebywających i mieszkających na wsi.

Katarzyna Łażewska-Hrycko


Główny Inspektor Pracy



Bezpiecznie na wsi

Finał konkursu plastycznego dla dzieci

W Narodowym Instytucie Kultury i Dziedzictwa Wsi w Warszawie odbyło się 15 czerwca 2022 r. podsumowanie XII Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi mamy, bo ryzyko upadków znamy”. W uroczystości uczestniczył zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski.

Konkurs został zorganizowany przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego we współpracy z Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Państwową Inspekcją Pracy, Krajowym Ośrodkiem Wsparcia Rolnictwa oraz Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Patronat honorowy nad wydarzeniem objął minister rolnictwa i rozwoju wsi **Henryk Kowalczyk**.

Hasło konkursowe – „Bezpiecznie na wsi mamy, bo ryzyko upadków znamy” – dotyczyło sposobów zapobiegania wypadkom najczęściej zgłaszanym do Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, czyli upadkom osób. Przesłanie konkursu w tym roku zobrazowało 39 164 uczniów z 3169 szkół podstawowych z terenów wiejskich.

Dariusz Mińkowski, zwracając się do laureatów, zauważył, że tematyka prac dowodzi, iż uczestnicy konkursu potrafią dostrzegać zagrożenia występujące w środowisku wiejskim i wiedzą, jak można się przed nimi uchronić.



– Z przedstawionych prac wynika, że zdajecie sobie sprawę z tego, jak groźne mogą być skutki upadków, zwłaszcza tych z wysokości czy do niezabezpieczonych otworów. Większość z was doskonale przedstawiła zagadnienia związane z tematem konkursu, co potwierdza, że zdobyliście cenną wiedzę, która kiedyś pomoże wam w wykonywaniu pracy w sposób bezpieczny i uchroni was przed utratą życia i zdrowia – podkreślił zastępca Głównego Inspektora Pracy.

Rajd Pracowników PIP



Od 9 do 12 czerwca 2022 r. w Niesulicach nad jeziorem Niesłysz odbywał się 27. Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Organizatorzy z zielonogórskiego OIP-u dołożyli wszelkich starań, by chwile spędzone w Lubuskim dały odrobinę spokoju i ukojenia w tych nietłatych czasach.

Uczestnicy rajdu wzięli udział w spływie kajakowym Paklicą i zwiedzili jedno z największych podziemi fortyfikacyjnych świata, czyli Międzyrzecki Rejon Umocniony. Były wycieczki rowerowa i piesza – pierwsza, by sprawdzić, czy Zielona Góra jest rzeczywiście zielona, druga dla ceniących kontakt z naturą. W końcu Lubuskie to najbardziej zalesiony region w Polsce. Większość uczestników skorzystała też z możliwości zapoznania się z regionalną tradycją winiarstwa dzięki wizycie w winnicach „Pod Lipą” oraz „Pod Lubuskim Słońcem”. Ulgą dla strudzonych rajdowiczów w upalne dni były rejsy galarami w otoczeniu malowniczych wzgórz porośniętych winoroślą. Dodatkową atrakcją była wycieczka do Berlina.

Imprezie patronował i nad dobrą zabawą czuwał „Inspekcjusz Pracjusz”, który swoją postawą i atrybutami na szlaku zielonogórskich bachusików ma zwracać uwagę na wnikliwą pracę inspektorów pracy.

Organizatorzy pozdrawiają i mają nadzieję, że Lubuskie okazało się warte zachodu.



Inspekcjusz Pracjusz rezyduje w Zielonej Górze

W Zielonej Górze odsłonięto nowego Bachusika „Inspekcjusza Pracjusza”. Uroczystość z udziałem Głównego Inspektora Pracy Katarzyny Łażewskiej-Hrycko odbyła się 10 czerwca 2022 r. W akcie odsłonięcia figurki uczestniczyli także: zastępca Głównego Inspektora Pracy Jarosław Leśniewski, prezydent Miasta Zielona Góra Janusz Kubicki, okręgowy inspektor pracy Jerzy Łaboński, zastępca okręgowego inspektora pracy Robert Simonjetz, radna Miasta Zielona Góra Bożena Ronowicz, rzeźbiarz Artur Wochniak oraz spora grupa rajdowiczów, ponieważ uroczystość odsłonięcia Bachusika wpisana była w program Ogólnopolskiego Rajdu Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Zielonogórskie Bachusiki to małe, wesołe duszki tego miasta. Są symbolem Zielonej Góry i oryginalną atrakcją turystyczną. Inspekcjusz to 62. figurka na szlaku, jego twórcą jest Artur Wochniak, a inicjatorami pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze.



O krok od utraty życia

Ciężki wypadek podczas obsługi kotła grzewczego na paliwo stałe

Podczas obsługi wodnego kotła grzewczego na biomasę nielegalnie zatrudniony palacz stracił prawą rękę. Pracodawca dopuścił do eksploatacji kotła bez dopełnienia wymagań określonych dla tego rodzaju urządzenia energetycznego. Zdarzenie miało miejsce 3 dni po wejściu w życie nowelizacji rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych.

Poszkodowany rozpoczął pracę o godzinie 20:00. Do jego zadań należała obsługa kotłowni ogrzewającej budynki zakładu pracy. Mężczyzna obsługiwał wodny kocioł niskotemperaturowy o mocy 980 kW opalany zrębkami drewna, kontrolował parametry pracy urządzenia oraz uzupełniał opał, obsługując rębak, z którego rozdrobnione drewno trafiało do zasobnika zasilającego zespół podajników ślimakowych kotła. Poza tym do jego obowiązków należało dozorowanie mienia. Prace wykonywał w pojedynkę, na terenie firmy był tylko on. Do godziny 23:00 praca przebiegała bez żadnych zakłóceń. Pora nocna i ciepło w kotłowni sprawiły, że uszkodzony zasnął. Chwilę po północy obudził się i stwierdził, że wyłączył się automatyczny tryb pracy kotła. Po ustaleniu miejsca zakłócenia sygnalizowanego przez układ sterowania kotła, tj. zablokowania się przenośnika ślimakowego transportującego zrębki drewna, uszkodzony zdemontował bez użycia narzędzi osłonę otworu rewizyjnego podajnika. Uzyskał swobodny dostęp do wnętrza podajnika, po czym wszedł na krzesło i zaczął ostukiwać wnętrze pionowego odcinka podajnika, trzymając w prawej ręce kilkudziesięciocentymetrową drewnianą li-



stwę. W trakcie tych czynności doszło do nieoczekiwanego uruchomienia ślimaka, najprawdopodobniej w wyniku uwolnienia się zablokowanych zrębków. Kamera monitoringu zarejestrowała, jak prawe ramię uszkodzonego zostaje pociągnięte w głąb wnętrza podajnika, następuje rozdarcie kilku warstw odzieży, po czym uszkodzony zostaje szarpnięty i odrzucony z ogromną siłą do tyłu i upada na posadzkę.

Niewiele brakowało

Uszkodowany miał wiele szczęścia, uchodząc z opisanego zdarzenia z życiem. W wyniku pochwycenia mankietu rękawa, a następnie prawej ręki oddziałująca na kończynę siła ściskająca doprowadziła do amputacji urazowej kończyny na wysokości powyżej łokcia. Uszkodowany ocalał dzięki zachowaniu przytomności oraz reakcji wewnętrznej organizmu, która pod wpływem adrenaliny

zatrzymała obfite krwawienie z rany. Gdyby nie to, zostałby zapewne odnaleziony następnego dnia rano martwy. W stanie szoku uszkodzony sprawdził wnętrze maszyny, aby się przekonać, co stało się z jego ręką, a następnie usiadł i zaczął sprzątać krew z posadzki. Po dłuższym czasie w przyprawie świadomości mężczyzna z własnego telefonu zadzwonił do rodziny, prosząc o pomoc. Dopiero bliska osoba, która pojawiła się na miejscu po kilkunastu minutach, wezwała zespół ratownictwa medycznego.

Oględziny miejsca wypadku

Podczas oględzin miejsca wypadku stwierdzono, że element kotła, jakim jest podajnik ślimakowy, nie posiada odpowiedniego zabezpieczenia ruchomego ślimaka stwarzającego bezpośrednie zagrożenie. Wynikało to z nieprawidłowego mocowania osłony stałej otworu rewizyjnego. W tym celu użyto nakrętek motyl-

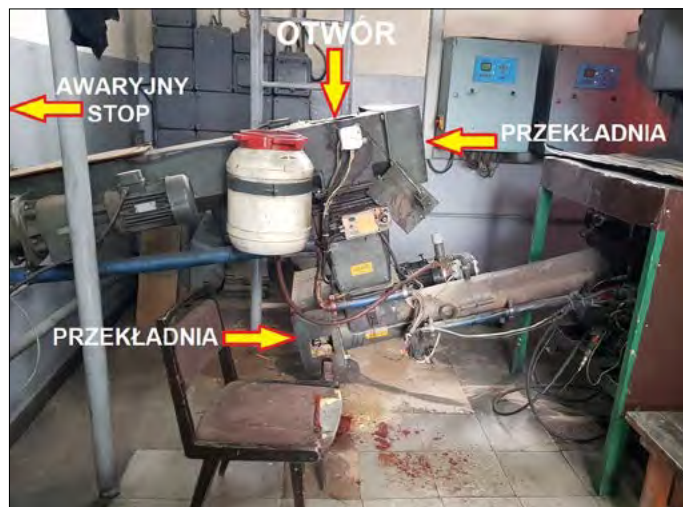
kowych, które mogły być odkręcone nieuzbrojoną ręką (jedną z przyczyn wypadku). Dodatkowe zagrożenie stwarzał brak osłon elementów ruchomych przekładni zębatych podajników kotła. Wobec stwierdzonych nieprawidłowości wydano decyzję wstrzymania eksploatacji kotła.

Legalność zatrudnienia

Inspektor pracy w dniu rozpoczęcia kontroli pytał właściciela firmy o zatrudnienie uszkodzonego. Początkowe milczenie pracodawcy, a później pokrętne tłumaczenia sprawiły, że powstała konieczność przesłuchania świadków. Okazało się, że palacz od 4 lat wykonywał pracę w zakładzie nielegalnie. Inspektorowi udało się ustalić personalia mężczyzny dopiero po kilku tygodniach od wypadku i tylko dzięki współpracy policjanta pośredniczącego w umówieniu terminu przesłuchania w siedzibie PIP. To wszystko z powodu zмовy milczenia w zakładzie pracy oraz formalnych przeszkód w oficjalnym pozyskaniu danych od policji. Z powodu ograniczeń i zakazów w związku ze stanem epidemii wystąpiła znaczna zwłoka w dotarciu inspektora do uszkodzonego. Pracodawca wykorzystał ten czas do zawarcia z pracownikiem pisemnej umowy. Postanowienia dokumentu sporządzonego przez prawnika, w tym satysfakcjonująca uszkodzonego kwota zadośćuczynienia pieniężnego, wpłynęły na jego zeznania przed organami zaangażowanymi w sprawę wypadku. Podczas przesłuchania w siedzibie PIP mężczyzna sam siebie obciążał winą za zaistniały wypadek, a pytany o charakter wykonywanej pracy nie wskazywał na występowanie jakichkolwiek cech stosunku pracy. O ile w sprawie ustalenia stosunku pracy bez współpracy uszkodzonego inspektor niewiele był w stanie zrobić, o tyle w zakresie ustalenia okoliczności wypadku udało się sporo udowodnić. Dokonane ustalenia oraz fakt zawarcia umowy potwierdziły, że pracodawcy doskonale znane były informacje na temat uszkodzonego. Uprzedzając inspektora pracy, skontaktował się z uszkodzonym i wypłacił tytułem odszkodowania znaczną kwotę, co w jego mniemaniu miało zakończyć sprawę. W ramach zawartej umowy palacz przyznał się do wyłącznej winy za wypadek oraz zrzekł się uprawnień związanych z wypadkiem, pod rygorem zwrotu otrzymanego zadośćuczynienia. Inspektor pracy nie pozostał bezczynny wobec takich działań przedsiębiorcy, na koniec kontroli postawiono pracodawcy zarzut utrudniania czynności kontrolnych. W treści umowy bezspornie wskazano faktyczny okres nielegalnego świadczenia pracy przez uszkodzonego, co obok protokołów przesłuchania świadków dało podstawę do egzekwowania należności wynikających z przepisów podatkowych i ubezpieczeniowych przez odpowiednie organy.

Działania podjęte przez pracodawcę

Pracodawca w trakcie kontroli zrealizował decyzje ustne inspektora pracy i usunął bezpośrednie zagrożenia, stanowiące



podstawę do wstrzymania eksploatacji kotła. Nie podjęto natomiast żadnych dobrowolnych działań w zakresie sformalizowania ustnej umowy zlecenia bez zgłoszenia do ZUS, opisanej w zawartej umowie. Pracodawca nie sporządził karty wypadku przewidzianej dla osoby ubezpieczonej niebędącej pracownikiem, zamykając drogę do ubiegania się o odszkodowanie. Na potrzeby ugody zlecono sporządzenie „niezależnej opinii wypadku” specjalistom ds. bhp i byłemu biegłemu sądowemu. Komercyjna opinia i jej tezy zostały napisane w taki sposób, że gdyby ów specjalista nadal widniał na liście biegłych sądu rejonowego, wypadłoby wystosować wniosek o cofnięcie jego uprawnień. Opinia ta była korzystna dla pracodawcy zlecającego jej wykonanie, co akurat nie dziwi. Jednak dla ofiary wypadku dokument okazał się skrajnie niesprawiedliwy, wręcz krzywdzący, a to wszystko w całkowitej sprzeczności z obowiązującymi przepisami. Smutne jest to, że pracodawca zamiast ukierunkować się na działania na rzecz realnej poprawy warunków bezpieczeństwa, skupił się wyłącznie na zakłamywaniu rzeczywistości i unikaniu odpowiedzialności. Nieszczęsna opinia została uznana przez pracodawcę za jedyną słuszną wykładnię w sprawie. Dokument był także podstawą do złożenia dziesięciu stron zastrzeżeń do treści protokołu kontroli. Inspektor pracy nie uznał zasadności złożonych zastrzeżeń, udzielając jednocześnie wyczerpującej odpowiedzi z odniesieniem do obowiązujących przepisów i zasad bhp.

Przyczyny wypadku

Inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

- zakłócenie poprawnej pracy układu sterowania automatycznym podawaniem paliwa stałego, tj. nieprawidłowe działanie czujnika reagującego na brak paliwa w retorcie ślimakowej u wejścia kotła. Jest to niewątpliwie źródłowa przyczyna wymuszająca na poszkodowanym stosowanie niebezpiecznych metod pracy. Gdy czujnik nie reagował na brak opału w układzie, dochodziło do wygaszenia paleniska. Poszkodowany rutynowo przywracał pracę automatyki, operując ręką we wnętrzu podajnika. Zarówno komunikat „błąd zabezpieczenia podajnika”, napisany flamastrem na szafie sterowniczej, jak i infor-

macje uzyskane od świadków wskazały na permanentne występowanie zakłócenia. Już po zakończeniu kontroli ciekawe wnioski w swej opinii postawił biegły sądowy, specjalista z zakresu energetyki, który wskazał na spalanie paliwa o złej jakości, którego nienormatywna frakcja i wilgotność wpływała na występowanie zakłóceń pracy urządzenia;

- mocowanie osłony strefy niebezpiecznej przy użyciu nakrętek motylkowych, umożliwiające łatwe usunięcie osłony bez konieczności użycia narzędzi;
- niezapewnienie instrukcji eksploatacji urządzenia energetycznego i wymagań określonych w rozporządzeniu Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1210), m.in. wykazu osób upoważnionych do wykonywania określonych czynności eksploatacyjnych oraz pisemnych poleceń wykonywania prac niebezpiecznych, do jakich zalicza się czynność związana z wypadkiem. Nowa odsłona rozporządzenia w sprawie bhp przy urządzeniach energetycznych wprowadziła pojęcie pracodawcy, w miejsce prowadzącego eksploatację, nadając odpowiedzialność za organizację prac eksploatacyjnych. Rozporządzenie weszło w życie 3 dni przed zajściem omawianego wypadku. Pracodawca był zupełnie nieświadomy, jak poważne wymagania związane są z obsługą posiadanego kotła, którego moc 20-krotnie przekracza dopuszczalną wartość 50 kW, do której to urządzenia nie podlegają wspomnianym wymaganiom;
- brak szczegółowej instrukcji obsługi kotła uwzględniającej sposoby postępowania na wypadek sytuacji awaryjnych;
- tolerowanie odstępstw od przestrzegania przepisów i zasad bhp poprzez niepodjęcie działań mających na celu wyeliminowanie przyczyn powtarzającej się awarii;
- niezapewnienie poszkodowanemu szkolenia bhp, w szczególności instruktażu stanowiskowego, oraz brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy. Zgodnie z art. 304 Kodeksu pracy bez względu na podstawę zatrudnienia osobie świadczącej pracę należy zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przez co należy ro-

zumieć spełnienie odpowiednich warunków przed dopuszczeniem do pracy;

- nieznajomość ryzyka i zagrożeń związanych z obsługą kotła, brak oceny ryzyka zawodowego;
- brak uprawnień kwalifikacyjnych w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych gr. II;
- niedostateczna koncentracja i sprawność psychomotoryczna wynikająca z pory nocnej, zmęczenia i wybudzenia ze snu na krótko przed wypadkiem;
- stosowanie niebezpiecznych metod pracy;
- niewyłączenie urządzenia (nieusunięcie zagrożenia) przed przystąpieniem do wykonywania pracy.

Koszty wypadku

Zaniedbania stanu bhp skutkujące wypadkiem oraz nielegalne zatrudnienie przyniosły właścicielowi firmy dotkliwe straty finansowe i długotrwały stres. Gdyby dokonać analizy zysków i strat, okazałoby się, że nie warto było oszczędzać na kosztach bezpieczeństwa i legalnej pracy. Organy kontrolne Krajowej Administracji Skarbowej oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie ustaleń inspektora pracy wyegzekwowały od przedsiębiorcy zapłatę kosztów zaległego ubezpieczenia i podatku za okres 4 lat i 8 miesięcy z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. Spółka poniosła także koszty sporządzenia „niezależnej opinii bhp” i obsługi prawniczej, zarówno na etapie zawierania umowy z poszkodowanym, jak i postępowania przed sądem karnym i wykroczeniowym. Zaniedbania w obszarze bhp kosztowały firmę ponad ćwierć miliona złotych. Z uwagi na trwające postępowanie karne spółka musi się jeszcze liczyć z kosztami sądowymi, w tym opinii biegłych z zakresu bhp i energetyki. Ponadto przeprowadzona przez inspektora pracy rekontrola podmiotu ujawniła niewykonanie dwóch decyzji i kolejne przypadki bezpośredniego narażenia pracowników na wypadek. Wobec naruszeń ujawnionych w ciągu dwóch ostatnich kontroli oraz dorobku wypadkowego firmy na przestrzeni ostatnich lat inspektor pracy postanowił zawnieść do ZUS o zwiększenie składki wypadkowej. W tym przypadku podniesione koszty składek na ubezpieczenie

wypadkowe powinny skutecznie zadziałać na pracodawcę, tym bardziej że przy zatrudnieniu blisko 250 osób będą odczuwalne.

Świadczenia wypadkowe

Jeśli zleceniodawca nie wykazuje dobrej woli sporządzenia karty wypadku, inspektor pracy nie posiada żadnych narzędzi prawnych, aby go zmusić. Pozostaje jedynie pouczenie poszkodowanego o posiadanych przez niego uprawnieniach oraz zawiadomienie ZUS, co również uczyniono w przedmiotowej sprawie. Inspektor pracy może powołać się na zaniechanie przez podmiot pisemnego powiadomienia właściwej jednostki terenowej ZUS, umożliwiając tym samym uczestnictwo w postępowaniu przedstawiciela ZUS na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz.U. z 2013 r. poz. 1618). Problem stosowania tego przepisu jest na tyle poważny, że sam ZUS tak naprawdę nie wie, jak postępować w tego rodzaju sprawach (kto choć raz zetknął się z taką sprawą, doskonale wie, na czym to polega).

Przyszłość bhp w zakładzie

Działania dostosowujące warunki eksploatacji urządzenia energetycznego do wymagań prawnych, choć związane z koniecznością zwiększenia nakładów osobowych i finansowych, są już sukcesywnie realizowane przez podmiot. Spółka umożliwiła pracownikom uzyskanie stosownych uprawnień kwalifikacyjnych. Przystąpiono również do opracowywania instrukcji eksploatacji urządzenia energetycznego. Pracownik zakładowej służby bhp poczuł się bezradny w obliczu ogromu wydanych decyzji administracyjnych. Inspektor pracy, biorąc pod uwagę uzasadnione zagrożenia zawodowe wynikające z rodzaju działalności przedsiębiorstwa, wydał decyzję o zwiększeniu liczby pracowników służby bhp (art. 237¹ § 4 k.p.). Firma aktualnie poszukuje kompetentnego specjalisty ds. bhp. Można powiedzieć, że zakład pracy zaczął stopniowo podążać w kierunku dobrych zmian. Jednakże dopóki pracodawca nie uświadomi sobie istoty roli bhp w przedsiębiorstwie i rzeczywistych kosztów wypadków, dopóty firma nie zrobi ewolucyjnego postępu.

Opisana w artykule sprawa ciężkiego wypadku skłania do refleksji. Wiele firm o bogatej tradycji, niejednokrotnie związanej z rzadko spotykanym rzemiosłem, ma poważne problemy z szeroko rozumianym obszarem bhp. Warunki funkcjonowania przedsiębiorstw w tym zakresie nie zmieniły się od kilkadziesiąt lat. Przedsiębiorcy, o których mowa, powinni zdać sobie sprawę, że naprawdę warto odczarować bhp w swoich zakładach, zanim przewrotny los wystawi pokazny rachunek do zapłaty.

Bartosz Kopiński,
młodszy inspektor pracy, OIP Katowice

NOWOŚĆ!

Plakaty promujące programy prewencyjne PIP

- Przedstawiamy korzyści
- Zachęcamy pracodawców do udziału



Ocena ryzyka to pierwszy krok do bezpieczeństwa!

PROGRAM Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym

Weź udział w programie PIP i zyskaj:

- bezpłatne, specjalistyczne
- merytoryczne wsparcie



Wypłynij na spokojne wody!

PROGRAM Zdobądź Dyplom PIP

nie?



Stres w Twojej firmie?
Znajdź rozwiązanie!

PROGRAM Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

Weź udział w programie PIP i zyskaj:

- bezpłatne, specjalistyczne szkolenia
- dostęp do tematycznych materiałów instruktażowych i poradników
- merytoryczne wsparcie inspektorów pracy przy eliminacji zagrożeń
- bezpieczne i zdrowe miejsce pracy



Chcesz poprawić bezpieczeństwo pracy w swojej firmie?

Zgłoś się do najbliższego okręgowego inspektoratu pracy.

Więcej na stronie: www.programyprewencyjne.pl



udział w programie PIP i zyskaj:

- bezpłatne, specjalistyczne szkolenia
- dostęp do tematycznych materiałów instruktażowych i poradników
- merytoryczne wsparcie inspektorów pracy przy eliminacji zagrożeń
- kompleksowy аудит warunków pracy
- bezpieczne i zdrowe miejsce pracy



Chcesz poprawić bezpieczeństwo pracy w swojej firmie?

Zgłoś się do najbliższego okręgowego inspektoratu pracy.

Więcej na stronie: www.programyprewencyjne.pl



Więcej informacji na stronie:

www.programyprewencyjne.pl