



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 3 (469) 2022

» **Róbmy swoje**
Utrudnianie działania
inspektora pracy (str. 8)

» **Kolor żółty
ostrzega**
Znaki i barwy
bezpieczeństwa stosowane
w maszynach (str. 24)

» **Bezpieczne
cofanie**
Wyposażenie samochodu
w same lusterka
nie wystarczy (str. 28)



W numerze

3. GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY DO UCHODźCÓW Z UKRAINY ГОЛОВНИЙ ІНСПЕКТОР ПРАЦІ БІЖЕНЦЯМ З УКРАЇНИ
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Bezpieczna praca dla pracowników z Ukrainy
7. Seminarium o zagrożeniach przy samochodach elektrycznych
8. Róbnmy swoje. Utrudnianie działania inspektora pracy
11. Trzydzieści lat później. Wliczanie okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do stażu pracy
15. Budowanie silnej pozycji na rynku. Wywiad z Jakubem Habem, głównym specjalistą ds. bhp i audytorem budowy nagrodzonej w konkursie PIP „Buduj bezpiecznie”
18. Fotoreportaż. Bezpieczna budowa
20. Casus jednego miesiąca. Postępowanie sprawdzające a bieg terminu z art. 52 § 2 Kodeksu pracy
24. Kolor żółty ostrzega. Znaki i barwy bezpieczeństwa stosowane w maszynach
28. Bezpieczne cofanie. Wyposażenie samochodu w same lusterka nie wystarczy
31. Działania, które przynoszą efekty. Analiza stanu bhp w rolnictwie na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu
34. Zaproszenia
35. Na linii ognia. W niewłaściwym momencie, w niewłaściwym miejscu

11 Trzydzieści lat później



35 Na linii ognia

Inspektor podjął decyzję o wymianie zapadek przeciwdrzutowych na nowe, w celu zapewnienia skuteczności działania tych elementów.



Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy



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

Redakcja:
Beata Pietruszka-Śliwińska – redaktor prowadzący
Magdalena Giedrojc – korekta
Jacek Pawilonis – redaktor
Małgorzata Brecht – 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. Expres-Konkurent sp. z o.o.

GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY DO UCHODźCÓW Z UKRAINY

Jestem głęboko poruszona tragicznymi wydarzeniami, jakie dzieją się tuż za polską granicą. Jednocześnie dumą i wzruszeniem napawa mnie postawa Polaków, którzy w obliczu wojny ruszyli z pomocą naszym sąsiadom. W niedalekiej przyszłości będzie to również dotyczyło zorganizowania i zabezpieczenia miejsc pracy dla uchodźców z Ukrainy. Wszyscy zdajemy sobie sprawę z tego, że czeka nas wiele do zrobienia, by ułatwić odnalezienie się w nowych warunkach osobom uciekającym z zagrożonych terenów. Potrzebne będą rozwiązania systemowe, które umożliwią obywatelom Ukrainy podjęcie pracy na terenie Polski, aby mogli utrzymać swoje rodziny i żyć z godnością. Polskie władze pracują już nad odpowiednimi rozwiązaniami. Angażujemy się w prace legislacyjne i organizacyjne, związane z dostosowaniem istniejącego rynku pracy do zmienionych warunków.

Państwowa Inspekcja Pracy na bieżąco aktualizuje na swojej stronie internetowej informacje dotyczące pracy obcokrajowców, w tym obywateli Ukrainy, na terenie Polski. Jesteśmy gotowi udzielać pomocy osobom, które uciekły z ogarniętej wojną Ukrainy. W każdym okręgowym inspektoracie pracy na terenie całej Polski świadczymy pomoc prawną i w ramach naszych ustawowych kompetencji deklarujemy wsparcie pracowników i osób poszukujących pracy po przyjeździe do Polski. Porad udzielamy oczywiście bezpłatnie, również w języku ukraińskim. Przygotowaliśmy ponad 20 wydawnictw z zakresu prawa pracy i bhp w ukraińskiej wersji językowej, wszystkie one są do pobrania na naszej stronie internetowej – www.pip.gov.pl.

Katarzyna Łazewska-Hrycko
Główny Inspektor Pracy

Informujemy, że porady z zakresu legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terytorium RP w języku ukraińskim udzielane są:

- od poniedziałku do piątku w godzinach **od 9.00 do 15.00** pod numerem telefonu **22 111 35 88** – telefon rekomendowany dla cudzoziemców świadczących pracę na terenie województw: mazowieckiego, łódzkiego, wielkopolskiego, świętokrzyskiego, lubelskiego i lubuskiego,
- od poniedziałku do piątku w godzinach **od 9.00 do 15.00** pod numerem telefonu **89 333 17 41** – telefon rekomendowany dla cudzoziemców świadczących pracę na terenie województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, kujawsko-pomorskiego, pomorskiego i zachodniopomorskiego,
- od poniedziałku do środy w godzinach **od 16.00 do 20.00** pod numerem telefonu **22 111 35 29** – telefon rekomendowany dla cudzoziemców świadczących pracę na terenie województw: podkarpackiego, małopolskiego, śląskiego, opolskiego i dolnośląskiego.

ГОЛОВНИЙ ІНСПЕКТОР ПРАЦІ БІЖЕНЦЯМ З УКРАЇНИ

Шановні пані та панове!

Я глибоко вражена трагічними подіями, що відбуваються одразу ж за польським кордоном. Водночас я пишаюся і зворушена ставленням поляків, які в умовах війни взяли на себе допомогу нашим сусідам. Переконана, що найближчим часом це стосуватиметься й організації та забезпечення робочими місцями біженців з України. Ми усвідомлюємо, що в цій справі потрібно ще багато зробити, щоб допомогти людям, які, тікаючи з небезпечних територій, опинилися в нових умовах. Будуть впроваджені необхідні системні рішення, які дозволять українським громадянам працювати в Польщі, щоб вони могли утримувати свої сім'ї та жити гідно. Польська влада вже працює над цим. Ми займаємося законодавчою та організаційною роботою, що пов'язана з адаптацією існуючого ринку праці до нових умов.

Державна інспекція праці регулярно оновлює на своєму сайті www.pip.gov.pl інформацію, що стосується роботи іноземців у Польщі, в тому числі громадян України. Ми також готові надати допомогу з цього питання людям з України, які втекли з охоплено війною країни. У кожній окружній інспекції праці по всій Польщі ми надаємо юридичну допомогу і в рамках наших законодавчих компетенцій максимально підтримуємо працівників і осіб, які шукають роботу в Польщі. Усі консультації безкоштовні і також українською мовою. Ми підготували понад 20 публікацій у галузі трудового права та охорони праці українською мовою, які доступні для скачування на нашому сайті.

Катажина Лажевска-Грицко
Головний Інспектор Праці

Звертаємо вашу увагу, що консультації щодо законності працевлаштування громадян України на території Республіки Польща українською мовою надаються:

- з понеділка по п'ятницю, з **9.00 до 15.00** за телефоном **22 111 35 88** - для іноземців, які працюють в воєводствах: Мазовецьке, Лодзьке, Великопольське, Свентокшиське, Люблінське та Любуське;
- з понеділка по п'ятницю, з **9.00 до 15.00** за телефоном **89 333 17 41** - для іноземців, які працюють у воєводствах: Вармінсько-Мазурське, Підляське, Куявсько-Поморське, Поморське та Західнопоморське;
- з понеділка по середу з **16:00 до 20:00** за телефоном **22 111 35 29** - для іноземців, які працюють у воєводствах: Підкарпатське, Малопольське, Сілезьке, Опольське та Нижньосілезьке.

15 Budowanie silnej pozycji na rynku

Zdobycie nagrody w konkursie „Buduj bezpiecznie” dało nam pewność, że prowadzimy nasze działania we właściwym kierunku. Ten poziom uznania w branży jest świadectwem ciężkiej pracy, jaką cały nasz zespół wykonał w ciągu ostatniego roku i w latach poprzednich.

Wiadomości nie tylko z kraju

Drugie spotkanie BIOLEX

W dniu 22 lutego odbyło się drugie w 2022 r. spotkanie Grupy Roboczej SLIC ds. Czynniki Biologiczne (BIOLEX). W jego trakcie trzy podgrupy przedstawiły efekty prac nad dokumentem, który ma pomóc inspektorom pracy w realizacji kontroli związanych z zagadnieniami dotyczącymi narażenia na czynniki biologiczne w środowisku pracy. Ciągłe nie jest przesądzone, czy dokument ma dotyczyć – jak pierwotnie zakładano w związku z pandemią COVID-19 – wyłącznie czynników biologicznych przenoszonych drogą powietrzną, czy też może obejmować wszystkie rodzaje narażenia zawodowego na szkodliwe czynniki biologiczne. Ponieważ spadek zakażeń wirusem SARS-CoV-2 może oznaczać, iż pandemia COVID-19 zaczyna wygasać, członkowie grupy oceniają, że celowe jest stworzenie dokumentu odnoszącego się kompleksowo do wszystkich rodzajów narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne. Dodatkowym elementem spotkania był udział przedstawicielki centrali SLIC, która przybliżyła zasady działania systemu KSS, czyli narzędzia internetowego umożliwiającego wymianę informacji pomiędzy europejskimi inspekcjami pracy i służącymi do kierowania pytań (według ustalonego wzorca) do organów inspekcyjnych państw członkowskich, za pośrednictwem koordynatorów krajowych. Z ramienia PIP w spotkaniu uczestniczyła **Kamila Popiel**, starszy inspektor pracy – główny specjalista z OIP we Wrocławiu.

Rada Dialogu Społecznego o Polskim Ładzie

Główny Inspektor Pracy **Katarzyna Łażewska-Hrycko** wzięła udział 16 lutego 2022 r. w plenarnym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, poświęconym wpływowi zmian podatkowych wprowadzonych przez Polski Ład na sytuację pracowników i przedsiębiorców. Posiedzenie odbyło się w formie wideokonferencji. Obradom przysłuchiwał się prezydent **Andrzej Duda**. Partnerzy społeczni w większości krytycznie odnieśli się do zmian w podatkach wprowadzonych Polskim Ładem. Za utrzymaniem i poprawianiem tego programu opowiedziały się centrale związkowe: OPZZ i NSZZ „Solidarność”. Przedstawiciel pierwszej z nich powiedział,



że Polski Ład to mały krok we właściwym kierunku, choć można było lepiej go przygotować. Zabrakło dialogu społecznego i teraz w duchu dialogu należy doskonalić to, co jest. Podobnie za poprawianiem programu był przedstawiciel „Solidarności”. Forum Związków Zawodowych zwróciło uwagę na poczucie niestabilności w społeczeństwie wywoływane ciągłymi korektami przepisów podatkowych. W bardziej dosadnym tonie wypowiadali się przedstawiciele organizacji pracodawców. Wskazano, że Polski Ład jeszcze bardziej skomplikował polskie przepisy podatkowe, i tak już jedno z bardziej skomplikowanych w Unii Europejskiej, wprowadził chaos, zamieszanie. Przedstawiciel Pracodawców RP określił go mianem bubla prawnego, niedoróbki. Wiceminister finansów **Artur Soboń** zapowiedział dalsze prace nad udoskonalaniem systemu podatkowego. Zapewnił, że wszelkie zmiany będą na korzyść podatników.

Posiedzenie Podgrupy Roboczej CHEMEX

Pierwsze w 2022 r. spotkanie Podgrupy Roboczej ds. Chorób o Długim Okresie Utajenia (LLSG), działającej w ramach Grupy Roboczej CHEMEX, odbyło się w dniu 2 lutego. Uczestniczyła w nim **Sylwia Oziembło-Brzykcy**, główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP. Dotyczyło ono wstępnych ustaleń w zakresie realizacji przyjętego planu pracy w ramach zadań określonych przez WG CHEMEX. Omówiono plan bieżących działań oraz ostatnio opublikowane przez SLIC wytyczne opracowane przez WG CHEMEX. Jako pierwsze do realizacji zostały zaplanowane dwa działania: opracowanie poradnika oraz opracowanie wytycznych dotyczących zagrożeń azbestem. Została zaakcentowana konieczność podnoszenia świadomości na temat substancji uczulających. W związku ze znaczną liczebnością i różnorodnością substancji chemicznych o takich właściwościach zasugerowano szersze ujęcie tej problematyki w poradniku oraz konsultację w tym zakresie z państwami członkowskimi UE z udziałem KSS. Dyskutowano na temat poradnika o azbestie i planowanych nowych wartości dopuszczalnych stężeń oraz proekologicznego podejścia UE.

Bezpiecznie na wsi

Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje w 2022 r. przy dwóch konkursach dla dzieci o tematyce związanej z bezpieczeństwem na wsi, organizowanych przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Dzieci rolników ubezpieczonych w KRUS do udziału w konkursach zaprasza prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego dr **Aleksandra Hadzik**. Celem III Ogólnopolskiego Konkursu dla Dzieci na Rymowanek o Bezpieczeństwie w Gospodarstwie Rolnym pod hasłem „Bezpiecznie na wsi mamy, bo ryzyko upadków znamy” jest promowanie prawidłowych nawyków i zachowań dzieci na terenie gospodarstwa rolnego, a także popularyzowanie wykazu czynności szczególnie niebezpiecznych związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie należy powierzać dzieciom poniżej 16 lat. Pod tym samym hasłem trwa także XII Ogólnopolski Konkurs Plastyczny dla Dzieci. Zadanie konkursowe polega na wykonaniu w dowolnej technice dwuwy-



miarowej pracy plastycznej w formacie A3, obrazującej sposoby zapobiegania wypadkom przy pracy w gospodarstwie, ze szczególnym uwzględnieniem zapobiegania upadkom osób pracujących i przebywających w gospodarstwach rolnych.

O bhp pracowników mobilnych

W dniu 25 stycznia odbyło się drugie, a 18 lutego 2022 r. trzecie spotkanie (w formule online) Grupy Roboczej SLIC ds. bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała starszy inspektor pracy **Aleksandra Kalka**. Na pierwszym spotkaniu ustępujący (przeszedł do ELA) przewodniczący grupy **Jose Ignacio Martin Fernandez** nakreślił priorytety na najbliższe lata: najpierw zagadnienia bhp w sektorze transportu drogowego, następnie w sektorach budownictwa i rolnictwa. Przedstawił także projekt prac nad wytycznymi dotyczącymi egzekwowania przepisów bhp w odniesieniu do pracowników mobilnych w tych sektorach. Jego następczyni **Agnes Glas** wniosła pewne korekty do tego planu. Poinformowała, że jest zainteresowana rozpoczęciem prac od zagadnień bhp w sektorze budowlanym. Szczegółowy plan prac grupy na lata 2022-2024 przedstawiła na drugim spotkaniu. Potwierdziła, iż grupa zajmie się bhp pra-

owników mobilnych sektorów transportu drogowego, budownictwa i rolnictwa. Zarysowała wstępny podział zadań członków grupy, w tym potrzebę jak najszybszego zaktualizowania podręcznika dotyczącego transgranicznego egzekwowania przepisów.

Raport o wolnych niedzielach

Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, wzięła udział w programie „Raport” kanału telewizyjnego Polsat News poświęconego przestrzeganiu zapisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Po wejściu w życie nowych, bardziej precyzyjnych zapisów ustawy pojawiły się zgłoszenia oraz medialne doniesienia o placówkach handlowych działających w niedzielę na podstawie tzw. wyłączeń. Popularne stało się organizowanie w sklepach spożywczych czytelników, wypożyczalni sprzętu sportowego, a nawet dworca autobusowego z poczekalnią. – Te podmioty testują tak naprawdę, jak organa administracji państwowej, które mają stać na straży przepisów, będą reagowały na tę sytuację, i czy w perspektywie zysk ekonomiczny z otwarcia sklepu w niedzielę przeważa nad sankcjami, które w tym zakresie mogą zostać zastosowane przez organa administracji publicznej – stwierdziła między innymi Główny Inspektor Pracy.

Inspekcja pracy na Węgrzech

W trybie online 16 lutego br. odbyło się wstępne spotkanie grupy roboczej SLIC do spraw oceny inspekcji pracy na Węgrzech. Uczestniczyli w nim członkowie grupy roboczej z Cypru, Grecji, Danii, Irlandii, Finlandii, Portugalii, reprezentacja Węgrów oraz przedstawiciele Komisji Europejskiej. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Magdalena Grzyb**, główny specjalista Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. Strona węgierska zaprezentowała system inspekcji pracy na Węgrzech, w szczególności zmiany w strukturze organizacyjnej, publiczne zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zadania inspektoratów pracy, z uwzględnieniem działań prewencyjnych, współpracy z innymi organami oraz danych statystycznych.

Porady prawne dla uchodźców z Ukrainy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi rozpoczął 3 marca 2022 r. udzielanie osobistych porad prawnych na rzecz uchodźców z Ukrainy. Przedmiotem porady może być w szczególności uzyskanie informacji z zakresu prawa pracy bądź legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie RP. Porady są udzielane w wtorki i czwartki od 10:00 do 12:00 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi (91-441 Łódź, al. Kościuszki 123) w pokoju nr 303 (III piętro). Porady można również uzyskać za pomocą środków komunikacji elektronicznej pod adresem: dlaukrainy@lodz.pip.gov.pl



Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, kierownictwo PIP oraz przedstawiciele urzędów państwowych i partnerów społecznych rozmawiali o wyzwaniach, jakie czekają urząd w najbliższym czasie. Tematem dominującym była pomoc obywatelom Ukrainy, którzy uciekli do Polski przed wojną. Spotkanie odbyło się 11 marca 2022 r. w Warszawie.

Bezpieczna praca dla pracowników z Ukrainy

Ostatnie dni są naznaczone tragicznymi, bardzo smutnymi dla nas wszystkich wydarzeniami. Zbrojna inwazja Rosji na wolną i niepodległą Ukrainę spowodowała wielki napływ uchodźców z tego kraju do Polski. Ludzie ci potrzebują natychmiastowej pomocy, nie tylko materialnej, ale również w wymiarze prawnym i informacyjnym – powiedziała **Katarzyna Łażewska-Hrycko**.

Poinformowała, że trwają prace nad ulotką dla uchodźców przed wojną obywateli Ukrainy, która będzie zawierać podstawowe informacje o zasadach wykonywania legalnej pracy na terytorium Polski – ze szczególnym uwzględnieniem nowych regulacji prawnych w sprawie uproszczonego trybu podejmowania pracy, które znalazły się w specjalnej ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym. Obecnie w działania informacyjne dla osób uchodźców z Ukrainy zostały zaangażowane także wszystkie okręgowe inspektoraty pracy.

Prezes ZUS profesor Gertruda Uścińska zauważyła, że działalność PIP jest nierozdzielnie związana z bieżącymi wydarzeniami, na które trzeba szybko i stanowczo reagować. Zadeklarowała dalsze zacieśnianie współpracy z PIP w zakresie nadzoru nad legalnością zatrudnienia.

Spotkanie było okazją do zaprezentowania dotychczasowych działań PIP, także dotyczących kontroli legalności pracy pracowników z zagranicy oraz wsparcia cudzoziemców zatrudnianych w Polsce. Kontrolami objęto 6 tysięcy podmiotów, weryfikując legalność powierzania pracy blisko 30 tysięcy cudzoziemców.

W 2022 r. prawie 5 tysięcy cudzoziemców objętych kontrolą świadczyło pracę nielegalnie (bez wymaganego zezwolenia na pracę czy na warunkach innych niż wskazane w zezwoleniu). Dotyczy to przede wszystkim pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.

– W ubiegłym roku uruchomiliśmy specjalną infolinię, w ramach której udzielane były bezpłatne porady prawne w zakresie legalności zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz pracy sezonowej – powiedziała Katarzyna Łażewska-Hrycko.

Andrzej Ziółkowski, prezes Urzędu Dozoru Technicznego (UDT), podkreślił dobrą współpracę z PIP, której efektem są wspólne działania dotyczące wykorzystania nowatorskich rozwiązań, latających dronów w działalności kontrolnej. Zadeklarował, że UDT dysponuje nowoczesnymi technologiami pozwalającymi na przeprowadzanie wirtualnych szkoleń, które mogą być wykorzystane jako platforma do szkolenia pracowników z Ukrainy w zakresie prawa pracy i bhp.

Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych **Andrzej Radzikowski**, zwrócił uwagę, że inspekcja pracy będzie musiała skoncentrować się nie tylko na bezpiecznym wykonywaniu pracy przez pracowników z Ukrainy, ale przede wszystkim na tym, by ci ludzie nie byli wykorzystywani i otrzymywali wszystkie należne pracownikom świadczenia.

W trakcie spotkania zaprezentowane zostały informacje dotyczące działań kontrolnych i prewencyjnych przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2021 r.

Seminarium o zagrożeniach przy samochodach elektrycznych



„Elektromobilność – aktualne i przyszłe zagrożenia przy produkcji, eksploatacji i naprawach samochodów elektrycznych”, to temat seminarium online, zorganizowanego 10 marca 2022 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.

Gospodarzem spotkania, z udziałem Głównego Inspektora Pracy **Katarzyny Łażewskiej-Hrycko**, były zakłady Volkswagena w Poznaniu, kilkukrotnego laureata konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. W seminarium wzięli udział przedstawiciele Politechniki Poznańskiej, Sieci Badawczej Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Motoryzacji, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Urzędu Dozoru Technicznego, Państwowej Straży Pożarnej, zakładów Volkswagena i Solarisa oraz inspektorzy pracy.

Zwracając się do uczestników seminarium, Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreśliła, że elektromobilność jest wielką szansą na poprawę jakości powietrza oraz obniżenie bilansu CO₂, pochodzącego ze spalania paliw kopalnych. Ale elektromobilność to również technologie niosące ze sobą nowe zagrożenia dla pracowników zatrudnionych w procesie produkcji, serwisowania i eksploatacji pojazdów elektrycznych, jak również w produkcji akumulatorów zasilających te pojazdy.

– Z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy elektromobilność to nowe wyzwanie, które musi zostać prawidłowo rozpoznane pod kątem istniejących zagrożeń chemicznych, pożarowych, związa-

nych z porażeniem prądem elektrycznym oraz promieniowaniem – stwierdziła szefowa PIP.

Zagrożenia zawodowe przy eksploatacji pojazdów elektrycznych w kontekście kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przedstawił w wygłoszonym referacie nadinspektor pracy **Jacek Czech** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach.

Obrady, które zakończyła dyskusja panelowa, prowadził **Jakub Chojnicki**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy.



Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy. Zdarza się jednak, że inspektorzy pracy muszą pokonać wiele trudności, zanim w ogóle będą mogli przystąpić do kontroli, a w konsekwencji do egzekwowania prawa.

Róbmy swoje

Utrudnianie działania inspektora pracy

Kiedy lata temu rozpoczynałem swoje działania jako inspektor pracy, w celu przeprowadzenia kontroli udawałem się do kontrolowanego podmiotu, uzyskiwałem informacje, dostęp do dokumentów, ewentualnie przekazywałem żądanie ich przedłożenia i we wskazanym terminie kontrola się odbywała. Takie działania służyły sprawnemu egzekwowaniu prawa.

Niestety dzisiaj to już tak nie wygląda. Słyszysz się wręcz, że całe sztaby specjalistów wypracowują procedury dotyczące utrudniania różnych kontroli, czasami można odnieść wrażenie, że w szczególności inspekcji pracy. Potwierdzeniem tego może być kontrola, podczas której inspektor pracy poświęcił więcej czasu i energii na pozyskanie jakichkolwiek informacji i dokumentów niż na merytoryczne rozpatrzenie zagadnienia.

Pierwsze podejście

W styczniu 2021 r. (czas lockdownu) wpłynęła skarga pracownika, w której skarżący informował, że:

- nie wypłacono mu pensji za grudzień 2020 r.,

- godziny nadliczbowe są rozliczane tylko czasem wolnym,
- otrzymał świadectwo pracy, z którym się nie zgadza, bo nie składał żadnego wypowiedzenia umowy (w świadectwie pracy jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano rozwiązanie za wypowiedzeniem przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia),
- nie dostał ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Skarżący wyraził zgodę na ujawnienie informacji, że kontrola jest następstwem jego skargi.

W związku z powyższym za pośrednictwem operatora pocztowego wysłałem do pracodawcy upoważnienie do kontroli, a wraz z nim żądanie nr 1 przedstawienia określonych dokumentów celem rozpoczęcia i przeprowadzenia czynności kontrolnych.

W wysłanym piśmie zażądałem udzielenia informacji dotyczącej liczby osób zatrudnionych i wykonujących pracę oraz:

- dostarczenia lub udostępnienia uwierzytelnionych kopii bądź skanów akt osobowych skarżącego,

- dostarczenia lub udostępnienia uwierzytelnionych kopii bądź skanów ewidencji czasu pracy skarżącego za październik, listopad i grudzień 2020 r.,

- dostarczenia lub udostępnienia list płac oraz potwierdzeń wypłaty wynagrodzenia za październik, listopad i grudzień 2020 r. dla skarżącego,

- dostarczenia lub udostępnienia list płac oraz potwierdzenia wypłaty skarżącemu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Jednocześnie zwróciłem się o wskazanie osoby, która będzie reprezentowała podmiot kontrolowany, adresu elektronicznej skrzynki pocztowej (adres e-mail), numeru telefonu komórkowego lub stacjonarnego, adresu elektronicznej platformy usług administracji publicznej. Wskazałem termin udzielenia informacji i udostępnienia dokumentów, jednakże korespondencja została odebrana po dniu wyznaczonym do przedstawienia bądź przesłania informacji i dokumentów wskazanych w żądaniu (po wcześniejszym dwukrotnym pozostawieniu awizo).

W związku tym wysłałem na adres spółki żądanie nr 2, z wnioskiem o udzielenie informacji i udostępnienie dokumentów w tym samym zakresie jak we wcześniejszym żądaniu w terminie 7 dni od dnia doręczenia żądania.

Pod koniec lutego wpłynęła odpowiedź, w której adwokat – pełnomocnik pracodawcy poinformował, że działając w imieniu spółki, w odpowiedzi na pismo w sprawie o podanym numerze rejestrowym, wstępuje do niniejszej sprawy w charakterze pełnomocnika spółki oraz wnosi o przesyłanie korespondencji na wskazany adres kancelarii.

Do pisma załączono pełnomocnictwo udzielone przez prezesa spółki upoważniające pana i panią adwokat do reprezentowania spółki przed sądami wszelkich instancji, organami administracji państwowej, sądami szczególnymi oraz innymi instytucjami. Niniejsze pełnomocnictwo jest ważne przed wszystkimi instytucjami i rozciąga się również na postępowania uboczne oraz wszelkiego rodzaju następstwa procesowe. Pełnomocnictwo obejmuje szczególnie prawo przyjmowania i doręczania pism, składania i cofania środków prawnych albo ich zrzeczenia się, zakończenia procesu lub postępowania pozasądowego poprzez ugodę, zrzeczenie lub uznanie, prawo do przyjmowania dokumentów.

Pomimo przesłania informacji o umocowaniu osób reprezentujących podmiot wraz z pełnomocnictwem, wciąż nie udzielono odpowiedzi w zakresie żądanych informacji, jak również nie przedstawiono żądanych dokumentów.

Kolejne próby

W związku z zaistniałą sytuacją na adres kancelarii adwokackiej do każdego z pełnomocników z osobna wystąpiłem z żądaniem nr 3 o udzielenie informacji i udostępnienie dokumentów w zakresie analogicznym do wcześniejszego żądania w terminie 7 dni

od dnia doręczenia pisma. Korespondencja została skutecznie doręczona na początku marca 2021 r.

Po upływie 7 dni od dnia odbioru żądania nr 3, na które nie udzielono żadnej odpowiedzi, na adres kancelarii adwokackiej do każdego z pełnomocników z osobna wystąpiłem z żądaniem nr 4, w którym zażądałem udzielenia informacji i udostępnienia dokumentów w tym samym zakresie jak żądaniu nr 3 w terminie 7 dni od dnia doręczenia przesyłki. Korespondencja została skutecznie doręczona w drugiej połowie marca 2021 r.

Na początku kwietnia 2021 r., w związku z brakiem reakcji na kolejne żądanie (nr 4), wystosowałem do każdego z pełnomocników z osobna wezwania do stawienia się w Okręgowym Inspektoracie Pracy celem złożenia wyjaśnień w charakterze osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia wniosku o ukaranie za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy w zakresie utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności nieudzielania informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

W dniu 12 kwietnia 2021 r. wpłynęło pismo pełnomocnika o treści: „Niniejszym, działając w imieniu spółki, w odpowiedzi na zaawizowanie o przedłużeniu czasu trwania kontroli z dnia 18 marca 2021 roku, w sprawie przedkładam:

1. listy płac pracownika skarżącego za miesiąc grudzień 2020 roku oraz za miesiąc styczeń 2021 roku,
2. oświadczenie pracownika skarżącego o przyjęciu zaległego wynagrodzenia oraz o braku jakichkolwiek pozostałych roszczeń w stosunku do pracodawcy”.

Z przesłanej listy płac wynika, że skarżącemu za grudzień 2020 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie w dniu 21 marca 2021 r. (potwierdzone odręcznym podpisem), natomiast za styczeń 2021 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie chorobowe i ekwiwalent za urlop w dniu 29 marca 2021 r. (potwierdzone odręcznym podpisem).

Z oświadczenia załączonego do list płac i potwierdzeń wypłaty wynika, że skarżący dnia 29 marca 2021 r. potwierdził odbiór wyliczonej kwoty tytułem zaległego wynagrodzenia i ostatecznego rozliczenia z pracodawcą, a także że wypłacona kwota zamyka wszelkie rozliczenia między skarżącym a spółką oraz że wszelkie roszczenia zostały w całości zaspokojone. Pod oświadczeniem widnieje odręcznie wpisana data 29.03.2021 i odręczny podpis.

Na podstawie list płac i potwierdzeń wypłaty stwierdziłem, iż wynagrodzenie za grudzień 2020 r. i styczeń 2021 r. nie zostało wypłacone skarżącemu w terminie oraz brak jest możliwości ustalenia, czy w prawidłowej wysokości.

Pełnomocnicy

W nawiązaniu do wezwań w sprawie o wykroczenie, na które żądana z wezwanych osób nie stawiła się w wyznaczonym terminie, tj. w dniu 20.04.2021, wystosowano do obojga adwokatów – pełno-

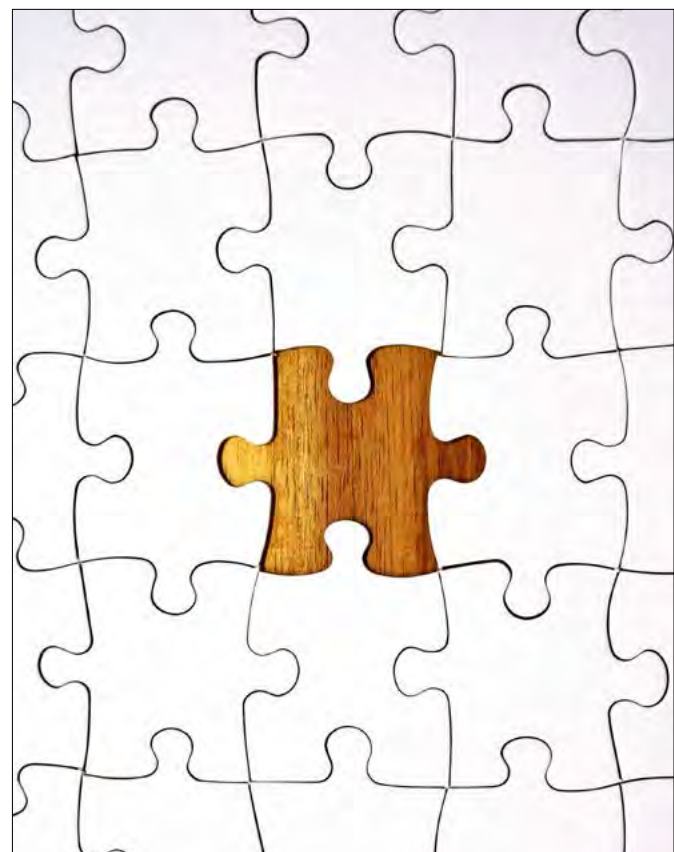
mocników pracodawcy – zawiadomienia o odstąpieniu od przesłuchania osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie.

W drugiej połowie kwietnia 2021 r. wpłynęły 2 pisma pełnomocników – odpowiedzi na wezwanie o treści:

„Niniejszym, działając w imieniu własnym, w odpowiedzi na wezwanie z dnia 9 kwietnia 2021 roku, wskazuję, iż pełnomocnictwo udzielone mi przez spółkę jest pełnomocnictwem procesowym, które nie upoważnia mnie do bycia pełnomocnikiem do czynności kontrolnych spółki. Wobec powyższego brak jest podstaw do ukarania pełnomocnika procesowego za wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy w zakresie utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy”.

Biorąc pod uwagę okoliczności sprawy oraz fakt, że pani pełnomocnik nie wykazywała żadnej aktywności w zakresie działania w imieniu i na rzecz podmiotu kontrolowanego, uznałem wyjaśnienia za potwierdzające brak uczestnictwa w postępowaniu przed inspekcją pracy i odstąpiłem od kierowania wobec pani pełnomocnik wniosku o ukaranie.

Jednakże w przypadku pana pełnomocnika stwierdziłem, że uczestniczył w postępowaniu przed inspekcją pracy – zgłosił swój udział w postępowaniu poprzez złożenie oświadczenia na piśmie, iż wstępuje do niniejszej sprawy w charakterze pełnomocnika, dlatego też wyjaśnienia nie zostały uznane, zważywszy, iż legity-



mował się ważnym pełnomocnictwem. Podczas czynności prowadzonej przez inspektora pracy pełnomocnik kierował korespondencją do Państwowej Inspekcji Pracy, przesyłał dokumenty związane z kontrolą dotyczące wypłaty zaległego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, nie wyczerpując zakresu doręczonych żądań odnośnie do wymaganych dokumentów oraz informacji.

Konstatując, twierdzenie przedstawione przez pełnomocnika o braku upoważnienia do bycia „pełnomocnikiem do czynności kontrolnych spółki” nie znajduje uzasadnienia, gdyż pozostaje w opozycji do czynności podejmowanych przez niego w trakcie kontroli.

Na tym etapie sprawy stwierdziłem, że moje postępowanie nie pozwoli na ustalenie zagadnień dotyczących przebiegu zatrudnienia skarżącego, prawidłowości rozwiązania stosunku pracy, prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, osoby odpowiedzialnej w zakresie nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę i innych składników, z powodu utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy w szczególności poprzez nieudzielenie informacji niezbędnych do wykonywania jego zadań.

W związku z powyższym w czerwcu 2021 r. do Wydziału Karnego Sądu Rejonowego skierowałem przeciwko pełnomocnikowi pracodawcy wniosek o ukaranie za popełnienie wykroczenia utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności nieudzielenie i niedostępnie informacji oraz dokumentów niezbędnych do wykonywania jej zadań (jak również nieusprawiedliwienie braku dostarczenia informacji i dokumentów), przez co skutecznie utrudnił działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy.

Na chwilę obecną sąd przychylił się do tej argumentacji i pełnomocnik został ukarany karą grzywny. To jeszcze nie koniec sprawy, gdyż rozstrzygnięcie sądu jest kontestowane przez pełnomocnika pracodawcy i zapewne w nieodległej przyszłości dojdzie do konfrontacji.

Dzisiejsze działania inspektora pracy często wiążą się z poszukiwaniem sposobów, aby kontrolę w ogóle przeprowadzić. Kłody rzucane nam pod nogi często mają charakter zmierzający do zniechęcenia inspektora do podejmowania dalszych działań. Opisany przykład przedstawia sytuację, w której choć trochę udało się zmienić (naprawić) rzeczywistość – skarżącemu wypłacono świadczenia ze stosunku pracy. Odnosząc się zaś do przebiegu czynności, uzyskano potwierdzenie, że opisane działania faktycznie wypełniają znamiona wykroczenia utrudniania działalności inspektora pracy.

Nie możemy tracić woli walki, mimo długich i żmudnych czynności zmierzających do skutecznego egzekwowania prawa.

Po prostu róbmy swoje.

Sebastian Senyszyn,
starszy inspektor pracy, OIP Zielona Góra



Trzydzieści lat później

Wliczanie okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do stażu pracy

Dokumentowanie okresów pracy w gospodarstwie rolnym sprawia problemy od wielu lat, stąd powstaje wątpliwość, czy katalog dowodów służących ich ustaleniu nie powinien być inaczej skonstruowany.

W 2021 r. minęło 30 lat od wejścia w życie przepisów umożliwiających zaliczanie pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy, mającego wpływ na uprawnienia pracownicze. Regulacje te znajdują się w ustawie z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy¹ (zwanej dalej ustawą). Należy przy tym odnotować, że ustawa nie była w ogóle nowelizowana mimo problemów z jej stosowaniem, przede wszystkim w kwestii dokumentowania okresów pracy w gospodarstwie rolnym (czy też prowadzenia takiego gospodarstwa, o czym także mowa w ustawie). Jest to zagadnienie na tyle istotne, że warto poddać je analizie, z uwzględnieniem niektórych problemów występujących w praktyce inspektorskiej i poradniczej.

Na wstępie należy podkreślić, że okresy wskazane w ustawie podlegają wliczeniu do ogólnego stażu pracy, mającego wpływ na uprawnienia pracownicze. Jeżeli więc przepisy prawa pracy przewidują

określone świadczenie uzależnione od tzw. stażu zakładowego, to w takich przypadkach okresy pracy lub prowadzenia gospodarstwa rolnego pozostają bez znaczenia. Klarownie zostało to uregulowane w art. 1 ust. 2 cytowanej ustawy, który stanowi, że przepisu ust. 1 (określającego, jakie okresy pracy w gospodarstwie rolnym lub jego prowadzenia należy wliczać do stażu pracy) nie stosuje się, jeżeli w myśl danego przepisu lub postanowienia do stażu pracy wlicza się tylko okresy zatrudnienia w konkretnym zakładzie pracy, w określonej branży albo okresy pracy na określonych stanowiskach lub pracy wykonywanej w szczególnych warunkach.

Domownik domownikowi nierówny

Aby przejść do dalszych zagadnień zasadne jest zacytowanie art. 1 ust. 1 ustawy, który stanowi, że „ilekroć przepisy prawa lub postanowienia układu zbiorowego pracy albo porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania przewidują wliczanie do stażu pracy, od którego

zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy, do stażu tego wlicza się pracownikowi także:

1) okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka;

2) przypadające przed dniem 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem;

3) przypadające po dniu 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin”.

Na pozór zacytowany przepis jest czytelny, ale już po wstępnej analizie można dostrzec elementy, które wymagają pewnego doprecyzowania. Jak bowiem należy rozumieć takie pojęcia jak gospodarstwo rolne, pracę w nim, jego objęcie oraz prowadze-

Potwierdzenie, czy osoba wykonywała pracę w gospodarstwie rolnym (czy też prowadziła gospodarstwo rolne), powinno znaleźć odzwierciedlenie albo w zaświadczeniu z urzędu gminy, albo w zeznaniach świadków, gdy organ ten nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie takiego zaświadczenia. Dlatego też tak istotne jest, by w przypadku zeznań świadków można było na ich podstawie ustalić, w jakim okresie praca w gospodarstwie rolnym była przez daną osobę wykonywana, w jakim charakterze, a także – jak się wydaje – ze wskazaniem szczegółów tej pracy.



nie, które pojawiają się w treści tych przepisów? Także definicja domownika w przepisach ubezpieczeniowych, do której odsyła art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy, nie jest zagadnieniem oczywistym. Dlatego warto wskazać na kilka zagadnień o dość istotnym znaczeniu, z którymi można się często spotkać, a które bywają także źródłem sporów między pracownikami a pracodawcami.

Okresem, który może być wliczony do stażu pracy mającego wpływ na uprawnienia pracownicze, jest okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika, jeżeli przypada po 31 grudnia 1982 r. Z samej treści przepisu art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy wynika, że zaliczenie okresu pracy w gospodarstwie rolnym wymaga przede wszystkim ustalenia, czy w danym przypadku mamy do czynienia z domownikiem w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin. Jednak przepisy te były zmieniane, co może mieć w odniesieniu do niektórych osób niebagatelne znaczenie przy ustalaniu, czy w ich przypadku można zaliczyć okres pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy.

Aktem prawnym regulującym kwestie ubezpieczenia społecznego rolników od 1 stycznia 1983 r. była ustawa z dnia 14 grudnia 1982 r. o ubezpieczeniu rolników indywidualnych i członków ich rodzin², natomiast od 1 stycznia 1991 r. – ustawa z dnia

20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników³. Definicje domownika, jakie zostały zawarte w tych ustawach, różnią się od siebie.

W przypadku ustawy z 14 grudnia 1982 r. w art. 2 pkt 2 pojęciem domownika określa się osobę, która spełnia łącznie pięć warunków:

- jest członkiem rodziny rolnika lub inną osobą pracującą w gospodarstwie rolnym,
- pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z rolnikiem,
- ukończyła 16 lat,
- nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia na podstawie innych przepisów,
- praca w gospodarstwie rolnym stanowi jej główne źródło utrzymania.

Natomiast w ustawie z 20 grudnia 1990 r. w art. 6 pkt 2 jako domownika określa się osobę, która spełnia łącznie pięć następujących warunków:

- jest osobą bliską rolnikowi,
- pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z rolnikiem lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie,
- ukończyła 16 lat,
- stale pracuje w tym gospodarstwie rolnym,
- nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy.

Należy uznać, że poszczególne elementy definiujące domownika zawsze muszą wystąpić łącznie, natomiast kwestia, jaką de-

finicję domownika należy przyjąć w konkretnym przypadku, zależy od tego, który akt prawny obowiązywał w okresie wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym.

Uczeń może być pracownikiem

Jednym z problematycznych zagadnień jest również kwestia wpływu kształcenia w szkole ponadpodstawowej lub wyższej na możliwość zaliczenia okresu pracy w gospodarstwie rolnym. Trzeba pamiętać, że w okresie obowiązywania ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członkach ich rodzin weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 marca 1983 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów tej ustawy⁴. Przepis § 2 ust. 2 pkt 1 tego rozporządzenia określał, że praca domownika w gospodarstwie rolnym nie stanowi głównego źródła utrzymania, jeżeli domownik kształcił się w szkole ponadpodstawowej lub wyższej.

Z uzasadnienia wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 20 września 2006 r.⁵ wprost wynika, że kształcenie się w szkole ponadpodstawowej wyklucza możliwość zaliczenia pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy na podstawie art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy⁶. W orzecznictwie występuje jednak również odmienny pogląd, zgodnie z którym przepis § 2 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Rady Mini-

Zgodnie z wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 8 lutego 2017 r. nie można zaakceptować stanowiska, że samo kształcenie się w szkole ponadpodstawowej automatycznie wyklucza możliwość zakwalifikowania świadczonej przez domownika pomocy jako stałej pracy w gospodarstwie rolnym. Nawet codzienne przeznaczanie kilku godzin na naukę i dojazdy do pobliskiej szkoły nie pozbawia jeszcze domownika realnej możliwości świadczenia kilkugodzinnej pracy w gospodarstwie. O wykonywaniu stałej pracy w gospodarstwie rolnym nie może być mowy jedynie wówczas, gdy osoba bliska rolnikowi pobiera naukę w szkole znajdującej się w znacznej odległości od miejsca położenia gospodarstwa i swego miejsca zamieszkania

strów z dnia 28 marca 1983 r. służył w istocie zwolnieniu osób kształcących się w szkołach ponadpodstawowych i wyższych z ustawowego obowiązku podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Nie sposób zatem uznać jako zasadny pogląd, że samo kształcenie się w szkole ponadpodstawowej oznacza, iż praca w gospodarstwie rolnym nie jest głównym źródłem utrzymania⁷.

Wejście w życie ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników nie usunęło problemu możliwości zaliczenia okresu łączenia pracy w gospodarstwie rolnym z pobieraniem nauki w szkole ponadpodstawowej lub wyższej do stażu pracy, jednakże w przypadku pracy w gospodarstwie rolnym od momentu obowiązywania tej ustawy zagadnienie to ma nieco inny charakter, co najłatwiej zobrazować, wskazując na liczne orzecznictwo. Zgodnie np. z wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 8 lutego 2017 r.⁸ nie można zaakceptować stanowiska, że samo kształcenie się w szkole ponadpodstawowej automatycznie wyklucza możliwość zakwalifikowania świadczonej przez domownika pomocy jako stałej pracy w gospodarstwie rolnym. Nawet codzienne przeznaczanie kilku godzin na naukę i dojazdy do pobliskiej szkoły nie pozbawia jeszcze domownika realnej możliwości świadczenia kilkugodzinnej pracy w gospodarstwie. O wykonywaniu stałej pracy w gospodarstwie rolnym nie może być mowy jedynie wówczas, gdy osoba bliska rolnikowi pobiera naukę w szkole

znajdującej się w znacznej odległości od miejsca położenia gospodarstwa i swego miejsca zamieszkania⁹.

Zeznania świadków ważne jak zaświadczenie

Nie sposób także nie zwrócić uwagi na dość problematyczną w praktyce kwestię dokumentowania okresów pracy w gospodarstwie rolnym i występujących na tym polu sporów na linii pracodawca – pracownik. Wydaje się przy tym zasadne uznać, że pracodawca ma pewne możliwości oceny przedstawionej przez pracownika dokumentacji mającej potwierdzić pracę w gospodarstwie rolnym do celów ustalenia uprawnień pracowniczych¹⁰. Art. 3 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. stanowi, że okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym należy potwierdzić albo zaświadczeniem urzędu gminy, albo zeznaniami co najmniej dwóch świadków zamieszkujących na terenie, na którym jest położone gospodarstwo rolne. Zgodnie z wyrokiem NSA z dnia 30 czerwca 2015 r.¹¹ w tej kategorii spraw zasadnicze ustalenia muszą być udokumentowane w sposób wskazany w ustawie, a zeznania świadków nie powinny budzić wątpliwości co do ich wiarygodności i stwierdzonych w nich faktów. Sąd wskazał także, że wątpliwości mogą również powstać, jeżeli zeznania zgłoszonych świadków są zbyt lakoniczne. Co ważne, zgodnie z wyrokiem WSA w Warszawie z dnia 19 maja 2017 r.¹², zeznania świadków – w przypadku



nieposiadania przez właściwy urząd gminy dokumentów uzasadniających wydanie zaświadczenia o pracy zainteresowanej osoby w indywidualnym gospodarstwie rolnym – stanowią podstawowe i obligatoryjne dowody w sprawie. Jako takie nie powinny zatem budzić żadnych wątpliwości co do ich wiarygodności i stwierdzonych faktów.

Mając na względzie orzecznictwo sądowno-administracyjne¹³, należy przyjąć, że w przypadku stwierdzenia przez wła-

ściwy urząd gminy, iż nie posiada on dokumentów uzasadniających wydanie zaświadczenia (o którym mowa w art. 3 ustawy), można na podstawie złożonych przez świadków zeznań ustalić okoliczności istotne z punktu widzenia treści art. 1 ust. 1 ustawy.

Z orzecznictwa można wywnioskować, że w zależności od tego, na jakiej podstawie miałyby być zaliczony okres pracy w gospodarstwie rolnym, także inne kwestie wskazane w zeznaniach świadków mogą

być istotne z punktu widzenia ewentualnego zaliczenia tego okresu do stażu pracy. Tytułem przykładu, zgodnie z wyrokiem WSA w Warszawie z dnia 18 kwietnia 2013 r.¹⁴, pojęcia stałej pracy nie należy utożsamiać z koniecznością ciągłego jej wykonywania i nie zawsze praca ta musi polegać na nieustannym podejmowaniu czynności rolniczych. Jeśli bowiem prowadząca wprowadza zarówno pojęcie rolnika, jak i domownika, to zapewne czyni to po to, by odróżnić charakter pracy świadczonej przez każdego z nich w gospodarstwie rolnym¹⁵.

Można mieć wątpliwości, czy art. 3 ustawy określający katalog dowodów służących ustaleniu okresów pracy w gospodarstwie rolnym nie powinien być inaczej skonstruowany, tym bardziej że od wielu lat dokumentowanie okresów pracy w gospodarstwie rolnym na jego podstawie sprawia problemy. Niezależnie od tego należy podkreślić, że potwierdzenie czy osoba wykonywała pracę w gospodarstwie rolnym (czy też prowadziła gospodarstwo rolne) powinno znaleźć odzwierciedlenie albo w zaświadczeniu z urzędu gminy, albo w zeznaniach świadków, gdy organ ten nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie takiego zaświadczenia. Dlatego też tak istotne jest, by w przypadku zeznań świadków można było na ich podstawie ustalić, w jakim okresie praca w gospodarstwie rolnym była przez daną osobę wykonywana, w jakim charakterze, a także – jak się wydaje – ze wskazaniem szczegółów tej pracy¹⁶.

Wydaje się uzasadnione, mimo że ustawa tego nie precyzuje, że świadkowie znane im ewentualnie fakty powinni przedstawić w czasie sformalizowanej czynności, tj. w toku przesłuchania przez pracownika urzędu gminy, a czynność ta powinna być utrwalona w formie protokołu¹⁷. Natomiast inne dowody przedstawiane przez pracownika w celu zaliczenia pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy mogą mieć tylko charakter pomocniczy¹⁸.

Piotr Smoliński,
młodszy inspektor pracy, OIP Olsztyn

Budowanie silnej pozycji na rynku

Budowa „Osiedla KRK” w Krakowie realizowana przez firmę Expres-Konkurent sp. z o.o. sp.k. zajęła II miejsce w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Buduj bezpiecznie”.

– Na placu budowy kluczowa jest organizacja i zaplanowanie poszczególnych działań z uwzględnieniem czasu przeznaczanego na wykonanie zabezpieczeń – mówi Jakub Hab, główny specjalista ds. bhp i audytor budowy zespołu budynków wielorodzinnych wraz z usługami oraz z garażami podziemnymi, z zagospodarowaniem terenu i infrastrukturą techniczną oraz komunikacyjną, również z rozbiórką kolidującej infrastruktury technicznej.

Co dla państwa oznacza nagroda w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Buduj bezpiecznie”?

Nagrody w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przyznawane firmom budowlanym pomagają je wyróżnić. Pokazują, że firmy te wykraczają poza standardy, jeżeli chodzi o projektowanie i wdrażanie bezpiecznego środowiska pracy, w oparciu o ogromne nakłady po stronie generalnego wykonawcy. To szczególnie ważne w branży budowlanej, gdzie bezpieczeństwo i jakość pracy są absolutnym priorytetem nie tylko dla nas jako generalnego wykonawcy, ale również dla inwestorów. Zdobycie nagrody w konkursie „Buduj bezpiecznie” dało nam pewność, że prowadzimy nasze działania we właściwym kierunku. Ten poziom uznania w branży jest świadectwem ciężkiej pracy, jaką cały nasz zespół wykonał w ciągu ostatniego roku i w latach poprzednich.

A co według państwa znaczy budować bezpiecznie?

Prowadzenie bezpiecznej budowy w naszym rozumieniu opiera się przede wszystkim na zaangażowaniu wszystkich uczestników procesu budowlanego. Ustalone w przedsiębiorstwie standardy

bezpieczeństwa muszą być jasne i zrozumiałe dla wszystkich, a w procesie ich wdrażania muszą uczestniczyć wszyscy pracownicy. Prowadzimy cykliczne szkolenia dla całej kadry. Dzięki temu pracownicy stają się bardziej czujni i wrażliwi na potencjalne zagrożenia w pracy. Zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa to niekończący się proces, na którym pracownicy muszą się koncentrować każdego dnia, stale go doskonalić. Rolą działu bhp generalnego wykonawcy jest wyznaczanie celów, kierunków oraz kontroli wdrożenia standardów tak, aby stale podnosić poziom bezpieczeństwa na realizowanych budowach.

W konkursie „Buduj bezpiecznie” doceniane są ponadstandardowe działania na rzecz bhp podjęte na konkretnym obiekcie budowlanym. Jakie to są rozwiązania wprowadzone przez państwa? Podczas realizacji prac na nagrodzonej inwestycji „Osiedle KRK” przy ul. Stańczyka w Krakowie wykorzystywano w pierwszej kolejności rozwiązania systemowe. Stosowano je zarówno przy dostępie na wyższe kondygnacje, zabezpieczeniu krawędzi na wysokości, jak i zabezpieczeniu otworów dostępowych do szachtów i stref niebezpiecznych. Komunikacja na placu budowy odbywała się po wyznaczonych ciągach komunikacyjnych, również z wykorzystaniem rozwiązań systemowych. Dodatkowo na głównych ciągach komunikacyjnych kierunki dojść i przejść zostały odpowiednio oznakowane, m.in. poprzez namalowanie na podłożu sprayem geodezyjnym strzałek kierunkowych oraz zamontowanie tabliczek informacyjnych. Komunikację pionową pomiędzy różnymi poziomami stropów zorganizowano, wykorzystując m.in. schodnie systemowe. W celu ułatwienia pracownikom komunikacji na wyższe kondygnacje budynku zainstalowano także zewnętrzną windę osobową, która pozwalała szybko i bezpiecznie dotrzeć na stanowisko pracy. Podczas prac wykorzystywano systemy samohamowne, podesty robocze z obarierowaniem oraz systemowe podesty rozładunkowe. Dodatkowo, ze względu na wysokość budowanych budynków, wprowadzono siatki wychwytyjące spadające przedmioty i zapewniono linki zabezpieczające podporządkowane. Pod koniec trwania projektu rozpoczęto proces

Przypisy:

- Dz.U. 1990 r. Nr 54, poz. 310; akt ten wszedł w życie 1 stycznia 1991 r.
- Tekst jedn. Dz.U. 1989 r. Nr 24, poz. 133, z późn. zm.
- Tekst jedn. Dz.U. 1998 r. Nr 7, poz. 25, z późn. zm.
- Dz.U. 1988 r. Nr 2, poz. 10, z późn. zm.
- II SA/Wa 983/06, LEX nr 265605.
- Por. także m.in. wyrok WSA w Łodzi z dnia 31 stycznia 2007 r., sygn. akt III SA/Łd 425/06, orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 914551; wyrok WSA w Warszawie z dnia 2 marca 2007 r., sygn. akt II SA/Wa 2145/06, orzeczenia.nsa.gov.pl.
- Tak np. wyrok NSA z dnia 22 października 2010 r., sygn. akt I OSK 650/10, orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 1338917.
- Sygn. akt I OSK 1993/15, orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 2247871.
- Jest to ugruntowane w orzecznictwie stanowisko, podobnie wskazano np. w wyroku NSA z dnia 12 listopada 2015 r., sygn. akt I OSK 788/14, orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 1989994.
- Zob. wyrok WSA w Lublinie z dnia 31 października 2017 r., sygn. akt II SA/Lu 581/17, LEX nr 2434341.
- Sygn. akt I OSK 1524/14, orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 1783331.
- Sygn. akt II SA/Wa 1783/16, LEX nr 2310013.
- Mimo że zdecydowana większość orzeczeń, z jakimi w zakresie objętym niniejszym opracowaniem można się spotkać, została wydana przez sądy administracyjne, to zasadniczo, przy uwzględnieniu jednak pewnych odrębności postępowań o charakterze administracyjnym, tezy w nich zawarte należałoby uwzględnić w odniesieniu do kwestii wliczania pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy pracowników.
- Sygn. akt II SA/Wa 224/13, LEX nr 1317045.
- Zob. też np. wyrok WSA z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt II SA/Wa 1560/12, LEX nr 1325952.
- W praktyce może jednak to utrudniać zarówno upływ czasu, jak i ograniczona wiedza świadków co do niektórych szczegółów pracy osoby zainteresowanej wliczeniem pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy.
- Wyrok NSA z dnia 11 stycznia 2017 r., sygn. akt I OSK 2372/15, orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 2260809.
- Por. wyrok NSA z dnia 30 stycznia 2018 r., I OSK 621/16, orzeczenia.nsa.gov.pl, LEX nr 2441237.

wdrażania nowych rozwiązań w postaci zawieszek kontrolnych na rusztowania oraz systemowych rozwiązań zapewniających zabezpieczenie otworów technologicznych. Działania te będą kontynuowane w 2022 roku na kolejnych projektach. Zadbano także o ochronę środowiska. Odpady były na bieżąco segregowane, budowę zaopatrzone w osobne kontenery do składowania odpadów: plastikowych, szklanych, drewna i gruzu budowlanego, stale monitorowano i raportowano ich wytwarzanie. Bardzo dużą wagę przywiązywano także do zapobiegania rozprzestrzenianiu się wśród pracowników COVID-19. Zachowano w tym zakresie najwyższe standardy bezpieczeństwa i zapoznano każdego z pracowników z obowiązującymi w tym zakresie instrukcjami. Pracownicy mieli dostęp do wszelkich środków, które pozwoliły na wykonywanie efektywnej pracy w reżimie sanitarnym bez konieczności narażania zdrowia.

Branża budowlana przoduje w liczbie wypadków. Co ma na to decydujący wpływ?

Plac budowy to niewątpliwie środowisko pełne zagrożeń, jednak, jeżeli podejmowane są niezbędne środki ostrożności oraz na bieżąco oceniane jest ryzyko prowadzonych prac, można znacząco obniżyć wypadkowość. Zdarzenia wypadkowe to zazwyczaj wynik nałożenia się co najmniej dwóch związków przyczynowo-skutkowych. Głównym faktorem przyczyniającym się do powstawania tego typu sytuacji na inwestycjach budowlanych jest pośpiech. Praca z uwzględnieniem standardów bhp wymaga czasu na zabezpieczenie frontu przed rozpoczęciem prac. Kluczowa jest organizacja i zaplanowanie poszczególnych działań z uwzględnieniem czasu przeznaczanego na wykonanie zabezpieczeń. Czas ma też istotne znaczenie, jeżeli chodzi o szkolenia pracowników. Słaba jakość szkoleń przekłada się na brak świadomości pracowników o zagrożeniach, które mogą wystąpić w środowisku pracy, a to także skutkuje podniesieniem ryzyka wystąpienia wypadku.

Podsumowanie efektów akcji PIP „Kontrola na małych budowach” w 2021 r. w liczbach bezwzględnych nie przedstawia się optymistycznie. Aż 78% decyzji wydanych przez inspektorów pracy nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracujących. To właśnie na małych budowach jest najwięcej problemów dotyczących bezpieczeństwa pracy. Inwestorzy często słyszą, że problem tkwi w kosztach, których ograniczenia budowlańcy szukają właśnie w wydatkach na bezpieczeństwo pracy. Czy nadal wśród nich funkcjonuje przekonanie, że najprościej właśnie na tym zaoszczędzić.

Prowadzenie prac w bezpieczny sposób jest bardzo kosztowne. Inwestor i generalny wykonawca są zobowiązani wspólnie partycypować i podejmować wspólne kroki w celu zapewnienia bezpieczeństwa. Trzeba jednak wziąć pod uwagę to, że bezpieczne praktyki pracy pozwalają zmniejszyć koszty poniesione przez przedsiębiorcę na skutek zaistniałych wypadków. Zdarzenie wy-



padkowe to koszt, który nie dość często jest brany pod uwagę podczas planowania budżetu realizacji robót. Kwota związana z potencjalnymi zdarzeniami wypadkowymi pozostaje znacząco wyższa niż ta, którą należałoby przeznaczyć na zabezpieczenia, dzięki którym do wypadku mogłoby nie dojść. Mimo że nakłady na podniesienie poziomu bezpieczeństwa są ogromne, nie są one za wysokie w kontekście zdrowia i życia ludzkiego, gdyż tych nie da się wycenić. Zatem konieczne jest przeznaczenie podczas planowania inwestycji większej puli kapitału na szeroko rozumiane bezpieczeństwo.

Wśród mniejszych pracodawców w istocie panuje przekonanie, że na bhp można oszczędzać. Rolą wiodących firm pozostaje uświadamianie, a także inspirowanie, że wydając środki na bezpieczeństwo i higienę pracy, prawidłowo zarządzamy zasobami ludzkimi oraz budżetem danego projektu. To jedyny słuszny kierunek. Pracodawcy, którzy dbają o zapewnienie standardów bhp, budują sobie silną pozycję na rynku pracy, są częściej wybierani przez inwestorów. Kwestia zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracownikom i całej budowie staje się bardzo istotna ze wspólnego punktu widzenia, inwestora i generalnego wykonawcy.

Inspektorzy pracy obserwują takie zjawisko jak wkalkulowanie sobie kosztów kar nakładanych przez inspektorów pracy, by działania inspekcji nie wstrzymywały prac. Dostrzegają państwo takie działania w branży budowlanej?

Nie dostrzegamy tego typu działań wśród firm, z którymi podjęliśmy współpracę. Podczas wewnętrznych kontroli inspektorzy bardzo dużą wagę przykładają do podnoszenia świadomości i edukowania osób kierujących w zakresie prowadzenia prac na określonym poziomie bezpieczeństwa. Kary oczywiście zdarzają się, w momencie kiedy słowa już nie trafiają. Pracodawcy coraz częściej inwestują w sprzęt dostępowy, zabezpieczenia, środki ochrony indywidualnej, gdyż zdają sobie sprawę, że są to znacznie lepiej wydane pieniądze niż na mandat.

Słabym ogniwem procesu budowlanego są podwykonawcy. Jak państwo rozwiązali tę kwestię?

Współpraca z podwykonawcami jest stałym ogniwem procesu budowlanego. Expres-Konkurent od lat współpracuje z grupą wykwalifikowanych podwykonawców, wypracowaliśmy wzajemne relacje, które pozwalają utrzymywać na budowach określone standardy bhp. Kiedy do realizacji projektu budowlanego konieczne jest zapewnienie firm podwykonawczych z zewnątrz, przeprowadzany jest proces weryfikacji i kwalifikacji podwykonawców. W ten sposób każdy podwykonawca, z którym podejmujemy współpracę, spełnia nasze standardy i oczekiwania. Dodatkowo każdy podwykonawca, który wykonuje pracę na projekcie, musi uzupełnić wymaganą dokumentację oraz zapewnić osobę pełniącą nad pracownikami bezpośredni nadzór. Na budowach organizowane są szkolenia informacyjne dla pracowników podwykonawczych oraz przeglądy partnerskie angażujące wszystkich uczestników procesu budowlanego i pozwalające na wspólną identyfikację zagrożeń. Naszą misją jest budowanie kultury bezpieczeństwa i utrzymywanie jej na wysokim poziomie, tak aby nawet po zakończeniu współpracy firmy podwykonawcze były bogatsze w doświadczenia i aby podejmowane przez nie działania przyczyniały się do bezpieczniejszej pracy.

Postulowane są zmiany ustawodawcze, by inspektor pracy mógł nakładać decyzje administracyjne nie tylko na firmę, która wykonuje roboty budowlane, ale i na inwestora. Co państwo o tym sądzą?

Decyzje inspektorów pracy mają zapobiegać zagrożeniu życia i zdrowia pracowników oraz minimalizować ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić warunki pracy odpowiadające przepisom z zakresu bhp. Jeżeli chodzi zmianę ustawodawczą, ciężko nam się ustosunkować do niej bez znajomości konkretnych ustaleń. Wierzmy, że ewentualne zmiany w zakresie nakładania decyzji administracyjnych na inwestorów winny być poddane konsultacji w branży budowlanej, co nie zmienia faktu, iż zgadzamy się z poglądem, że to pra-

codawca i inwestor wspólnie są odpowiedzialni za standardy bhp na realizowanym przedsięwzięciu budowlanym.

Co jest najbardziej skuteczne, jeśli chodzi o dbałość o bezpieczeństwo na budowie?

Idealnie byłoby, gdyby pracownicy budowlani rozumieli konsekwencje nieodpowiednich środków bezpieczeństwa, a tym samym działali w sposób im wskazany, zapewniający wymagany poziom bezpieczeństwa. Nie jest to jednak idealny świat. Przede wszystkim istotną rolę odgrywa kierownik budowy, który musi zapewnić silne przywództwo oraz skuteczną organizację prac, jak również wsparcie, by projekt był realizowany w wysokim standardzie bhp. Pracownicy muszą rozumieć jego rolę w zapewnieniu im bezpieczeństwa. Istotne znaczenie mają również mistrzowie budowlani, pełniący bezpośredni nadzór. Przez cały czas muszą mieć pod kontrolą podległych sobie pracowników tak, aby nie dopuścić do nieprzebiegania właściwych procedur bezpieczeństwa na placu budowy.

W tym roku inspektorzy pracy będą się szczególnie przyglądać placom budów. Będą tam obecni nie tylko jako kontrolujący, ale również w ramach działań prewencyjnych, takich jak np. konkurs „Buduj bezpiecznie”. Jak pracodawcy odbierają te działania?

Nasi partnerzy bardzo doceniają takie działania prewencyjne, które przyczyniają się do zwiększania świadomości w zakresie bezpiecznych form pracy. Jest to bardzo dobre posunięcie ze względu na ciągłe uświadamianie wykonawców na budowach o przepisach i ich interpretacji w danym miejscu i czasie. Pamiętajmy, że każda budowa jest inna, a sytuacje nietypowe wymagają indywidualnego podejścia, aby zapewnić bezpieczne warunki pracy.

Czy rekomendowałiby państwo udział w konkursie „Buduj bezpiecznie” innym firmom budowlanym? Co w państwa przypadku było tu wartością dodaną dla firmy?

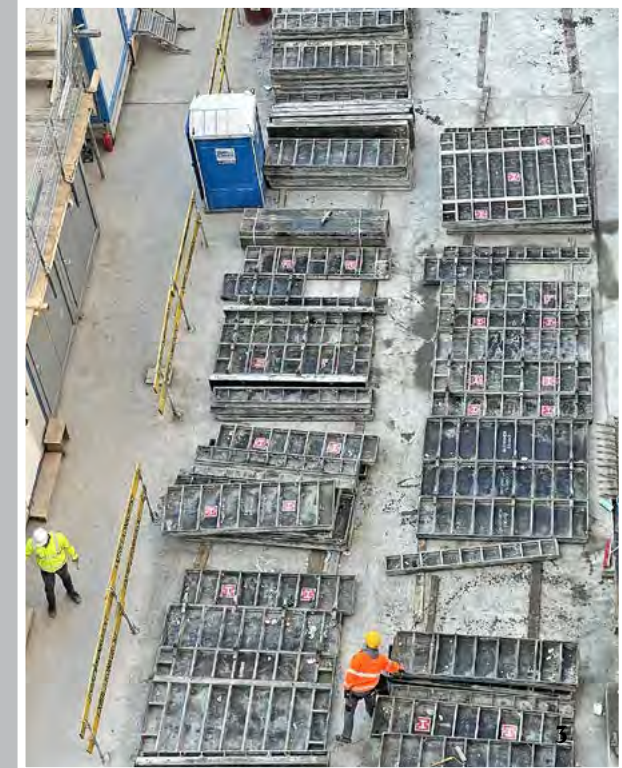
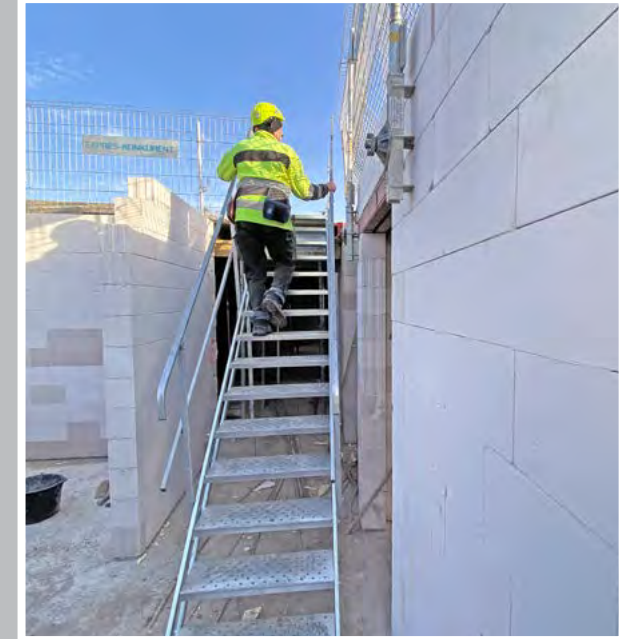
Tak, jak najbardziej. Jako generalny wykonawca od lat uczestniczymy w konkursie, dzięki czemu podnosimy świadomość bezpieczeństwa wśród pracowników. Konkurs jest zachętą do opracowywania i wdrażania nowych praktyk zapewniających bezpieczeństwo. Firmy, które z nami współpracowały na budowach konkursowych, uświadamialiśmy, że inwestycja w bezpieczeństwo prowadzi do oszczędności znacznie przewyższających koszty początkowe. Bezpieczeństwo pracowników powinno być priorytetem w każdej firmie budowlanej, niezależnie od jej wielkości. Dlatego uczestnictwo w konkursie „Buduj bezpiecznie” będzie korzystne dla całej organizacji.

Dziękuję za rozmowę.

Beata Pietruszka-Śliwińska

Bezpieczna budowa

Budowa „Osiedla KRK” w Krakowie realizowana przez firmę Expres-Konkurent sp. z o.o. sp.k. zajęła II miejsce w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Buduj bezpiecznie”.



Fot. Expres-Konkurent



Tomasz Musialik

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak pokazuje życie, bywają odstępstwa od tej zasady.

Postępowanie sprawdzające a bieg terminu z art. 52 § 2 Kodeksu pracy



Casus jednego miesiąca

W orzecnictwie i piśmiennictwie nie ma wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. stanowi tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością, tylko w przypadku rażących i oczywistych uchybień pracownika.

Zgodnie z treścią art. 52 Kodeksu pracy: § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie

go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; 3) zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. § 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swo-

ją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Od kiedy liczyć termin

Zakończenie stosunku pracy niewymagające okresu wypowiedzenia skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z chwilą wręczenia pracownikowi określonego pisma rozwiązującego, a więc w trybie natychmiastowym. Nawet, gdy rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie dokonane jest wadliwie, wywołuje ono skutki prawne. Z tej też przyczyny ustawodawca postanowił ograniczyć termin, w jakim jest ono dopuszczalne, aby nie trzymać pracownika w niepewności co do trwałości stosunku pracy, którego jest stroną. Mimo jednak wyraźnego (jak się wydaje) brzmienia przepisu w praktyce jego zastosowanie budzi szereg wątpliwości, głównie w zakresie obli-

czania miesięcznego terminu na ewentualne dyscyplinarne zwolnienie pracownika.

Przede wszystkim problematyczne jest wyznaczenie pierwotnej daty, od której powinien być liczony miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, tzn. czy dzieje się to od pierwszej uzyskanej przez pracodawcę informacji w sprawie, czy też dopiero od momentu sprawdzenia, czy faktycznie doszło do powstania przyczyny uzasadniającej wręczenie pracownikowi „dyscyplinarki”. Sprowadza się to w praktyce do stwierdzenia, czy pracodawca – uzyskawszy informację o prawdopodobnym pojawieniu się przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w ustawowym terminie 1 miesiąca – musi skonfrontować te informacje i podjąć decyzję co do przyszłości pracownika w firmie, czy też może w pierwszej kolejności przeprowadzić postępowanie wyjaśniające i dopiero po potwierdzeniu się informacji o nagannym postępowaniu pra-

cownika w terminie 1 miesiąca podjąć decyzję, czy dalej chce takiego pracownika zatrudniać. Przepis sam w sobie nie wskazuje bowiem, na czym dokładnie ma polegać owa wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Oczywiste jest, że nie każdy donos stanowi przyczynę zwolnienia pracownika, a informacje dochodzące do pracodawcy nierzadko wymagają sprawdzenia. Weryfikacja tych informacji w praktyce może generować wiele trudności i pochłaniać sporą ilość czasu. Konieczne może okazać się np. przeprowadzenie inwentaryzacji stanów magazynowych, analizy operacji systemowych, przesłuchanie pracowników, uzyskanie licznych dokumentów, przeprowadzenie audytu itp. W orzecnictwie powszechnie przyjmuje się więc, że poprzez uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. rozumie się powzięcie przez pracodawcę wiadomości na tyle sprawdzonej, aby mógł on nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak np. SN w wyroku z dnia 28 października 1976 r., sygn. akt I PRN 74/76 z aprobowaną glosą J. Krzyżanowskiego, czy w wyroku z dnia 13 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 348/97). W związku z tym termin określony w art. 52 § 2 k.p. należy liczyć dopiero od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika (tak SN w wyroku z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 5/98).

Postępowanie wyjaśniające (sprawdzające zasadność przedmiotowej okoliczności) w praktyce winno być przeprowadzone zarówno w interesie pracodawcy, jak i pracownika, aby zapewnić transparentność w ramach łączącego ich stosunku pracy również w tej konkretnej, jednostkowej sprawie. Celem takiego postępowania jest bowiem uzyskanie tzw. prawdy obiektywnej, czyli wiedzy zgodnej ze stanem faktycznym. W judykaturze wskazuje się przede wszystkim na dostarczenie

pracodawcy skonkretyzowanej i sprawdzonej wiedzy na temat strony przedmiotowej negatywnego działania pracownika, jak również ciężaru naruszenia przez niego podstawowych obowiązków (zob. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., sygn. akt I PK 5/07). Jednakże do owego sprawdzenia pracodawca winien przystąpić niezwłocznie i dokonać go w sposób możliwie sprawny – wszystko po to, aby nie narazić się na błędne stosowanie przepisu art. 52 § 2 k.p.

Termin 1 miesiąca, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczyna swój bieg od momentu, gdy pracodawca posiada wiedzę w trzech aspektach:

- bezprawności zachowania pracownika,
- naruszenia albo zagrożenia interesom pracodawcy,
- zawnienia pracownika.

Jeśli w jednej z tych płaszczyzn wiedza pracodawcy nie jest pełna i kompletna, wówczas dyskusyjne jest rozpoczęcie biegu przedmiotowego terminu (zob. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 kwietnia 2019 r., sygn. akt II PK 7/18). Jeśli więc pracodawca wszczyna wewnętrzne postępowanie wyjaśniające bez zbędnej zwłoki i postępowanie to jest prowadzone w sposób sprawny, bez przewlekania go ponad normalny tok czynności, wówczas przyjmuje się, że dopiero po zakończeniu tego postępowania uzyskał on w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje o niewłaściwym zachowaniu pracownika, uzasadniającym rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oczywiście jest, że do oceny spełnienia wszystkich tych warunków dochodzić może jedynie w indywidualnie rozpatrywanej sprawie.

Za plecami pracownika

W praktyce z takim właśnie kontrowersyjnym przypadkiem zastosowania instytucji postępowania wyjaśniającego inspektor pracy zetknął się podczas udzielania porady prawnej. Na dyżur zgłosił się były pracownik wraz z kompletną (w jego ocenie) dokumentacją, prosząc o poradę w swojej

sprawie na temat ewentualnego przekroczenia przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. (daty zostały zmienione na potrzeby niniejszego opracowania, przy zachowaniu jednak ram czasowych opisywanych przez pracownika wydarzeń).

Pracownik był zatrudniony u pracodawcy od ponad 20 lat w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, a podczas okresu swojego zatrudnienia przeszedł przez kilka szczebli kariery zawodowej. W dniu 14 listopada rozwiązano z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia z jego winy, jako przyczynę rozwiązania wskazując art. 52 § 1 ust. 1 kp, tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem pracownika, do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów regulujących ten tryb rozwiązania stosunku pracy, poprzez uchybienie miesięcznemu terminowi wskazanemu w art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z wiedzą pracownika, pracodawca powziął informację o rzekomym, zarzucanym mu naruszeniu obowiązków pracowniczych przed dniem 30 sierpnia. W tej dacie pracownik odbył rozmowę telefoniczną z główną księgową, której przedmiotem były negatywnie oceniane czynności podejmowane przez pracownika. W kolejnym dniu pracownik odbył rozmowę telefoniczną, a następnie również osobistą z członkiem zarządu pracodawcy, które to rozmowy dotyczyły tych samych zagadnień. Z tego też powodu datę 31 sierpnia pracownik uznał za dzień, w którym członek zarządu pracodawcy uzyskał od niego informacje o wykonywanych przez niego czynnościach. Co najmniej więc od 31 sierpnia winien rozpocząć się miesięczny termin, w którym pracodawca – zgodnie z treścią art. 52 § 2 k.p. – miał możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż co najmniej od tego dnia posiadał wiadomości uzasadniające ewentualne rozwiązanie umowy w tym trybie. Zdaniem pracownika, oświadczenie pracodawcy wręczone mu 14 listopada jest więc dotknięte wadą formalną, ponieważ termin



na złożenie takiego oświadczenia upłynął co najmniej 30 września. Tymczasem pracodawca wręczył pracownikowi przedmiotowe oświadczenie po upływie 2,5 miesiąca, a więc znacząco uchybiając kodeksowemu terminowi z art. 52 § 2 k.p.

Pracodawca wskazał jednak w oświadczeniu, że dopiero 10 listopada zostało zakończone wewnętrzne postępowanie sprawdzające, wszczęte w związku z powzięciem przez niego wiadomości o nieprawidłowościach w postępowaniu pracownika. O wszczęciu takiego postępowania pracownik nie został jednak poinformowany. Dowiedział się o nim, gdy znajdowało się ono w toku.

Od 5 do 16 września pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym. Po powrocie do pracy został zobowiązany do pracy z domu przy użyciu jedynie telefonu służbowego, bowiem pracodawca zatrzymał jego komputer służbowy oraz wyłączył mu dostęp do wszelkich programów i systemów wykorzystywanych w firmie (w praktyce pracownik nie był w stanie wykonywać jakichkolwiek czynności, które wynikały z jego zakresu obowiązków). Następnie – pismem z 28 września – został formalnie odsunięty od pracy na czas od 29 września do 30 października. Pismo to

zostało doręczone pracownikowi w dniu 3 października i dopiero z niego powziął on wiadomość o toczącym się postępowaniu wyjaśniającym bez wskazania, od kiedy takie postępowanie jest prowadzone (pracodawca utrzymywał więc pracownika w niepewności od 30 sierpnia!). W oświadczeniu z 14 listopada pracodawca wskazał konkretne zarzuty wobec pracownika, które miały znaleźć potwierdzenie w toku postępowania wyjaśniającego i legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W tym miejscu warto wskazać, że żaden przepis prawa nie reguluje kwestii prowadzenia postępowania wyjaśniającego/sprawdzającego w kontekście sytuacji opisanej w art. 52 k.p., a możliwość taka wynika jedynie z praktyki potwierdzonej w bogatym orzecznictwie. Takie wewnętrzne postępowania dotyczą skomplikowanych zagadnień, jak zachowania noszące znamiona mobbingu czy nadużywania pozycji przez kadrę zarządzającą, po sytuacje takie jak wykorzystywanie służbowego sprzętu do celów prywatnych czy dokonywanie przez pracowników błędnych operacji w programach wykorzystywanych do pracy.

Na kanwie opisanego przykładu wyraźnie rysuje się pewien dysonans pomiędzy

rozwiązania stosunku pracy ze strony pracodawcy za wypowiedzeniem. Stąd podczas porady prawnej dopatrywał się w takim zachowaniu pracodawcy znamion mobbingu. Nie zdecydował się jednak na podjęcie dalszych kroków prawnych w tej materii.

Można również zastanawiać się nad kwestią formy poinformowania pracownika o wynikach zakończonego postępowania wyjaśniającego. W omawianym przypadku pracownik uzyskał jedynie informacje na temat przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę, bez konkretnych danych co do czynności podejmowanych w toku samego postępowania, które złożyły się na ogólną negatywną ocenę jego zachowania. Dopiero od współpracowników dowiedział się o przeprowadzonej inwentaryzacji i stwierdzonych rzekomych brakach w materiałach i towarach, za które ponosił odpowiedzialność. Do czynności tych pracownik nie został dopuszczony, nie posiadał również informacji na temat czasu trwania prowadzonej ewidencji materiałów, w związku z czym nie mógł odnieść się do tych ustaleń. Także o innych czynnościach pracodawcy podejmowanych na przestrzeni 2,5 miesiąca pracownik nie miał wiedzy. Fakt pozbawienia pracownika uczestnictwa w czynnościach wyjaśniających przedmiotowe okoliczności, a tym samym prowadzenie działań nawet bez wiedzy zainteresowanej strony, nie spełniały w jego ocenie wymogu transparentności postępowania.

W opisywanym przykładzie postępowanie wyjaśniające dostarczyło pracodawcy dowodów, które w jego ocenie stanowiły podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oświadczenie pracodawcy wręczone po okresie 2,5 miesiąca od pierwszych rozmów z pracownikiem na temat zarzucanych mu przewinień w rzeczywistości zostało złożone 4 dni po zakończeniu postępowania sprawdzającego. Oświadczenie to w swej postaci było prawnie skuteczne i wywołało skutek w postaci natychmiastowego ustania stosunku pracy. Biorąc pod uwagę przedstawiony stan faktyczny oraz powołaną linię orzecniczą, wydaje się, że mimo

dyskusyjnej w tym przypadku oceny czynności podejmowanych przez pracodawcę w ramach postępowania wyjaśniającego, nie można było mu zarzucić uchybienia terminowi z art. 52 § 2 k.p. Jednocześnie dla celów faktycznego zbadania zasadności rozwiązania stosunku pracy, w tym dopełnienia przez pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów Kodeksu pracy również w zakresie omawianej kwestii terminu, pracownik ma możliwość złożenia odwołania (a konkretnie powództwa w zakresie żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania) do sądu pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W tym miejscu nasuwa się uwaga natury ogólnej. Postępowania wyjaśniające mogą być różne, a czynności sprawdzające mogą być podejmowane przez pracodawcę w różnych okresach czasowych w zależności od tego, jakich kwestii będą dotyczyć i co konkretnie ma zostać wykazane bądź obalone w ich toku. Jednak jak widać w tym konkretnym przypadku, należałoby się zastanowić, czy dla osiągnięcia postulowanej transparentności postępowania wyjaśniającego nie zachodzi potrzeba jego ujednoczenia – chociażby na poziomie zakładowym – i wprowadzenia regulującego tę kwestię aktu wewnętrznego, który odpowiadałby potrzebom i możliwościom danego zakładu pracy. Taki akt mógłby przykładowo przewidywać wymóg poinformowania pracownika o wszczęciu w jego sprawie postępowania sprawdzającego i informowania go na bieżąco o dokonywanych ustaleniach, aby mógł on odnosić się do zarzutów i składać wyjaśnienia, czy wreszcie (co powinno stanowić główny argument) sprawnie i bez zbędnej zwłoki doprowadzić do zakończenia tegoż postępowania. Taki akt mógłby również powoływać wewnętrzny organ (jedno- bądź wieloosobowy), który prowadziłby takie postępowania, a także jego skład, zasady powoływania członków i ich kompetencje.

Tomasz Musialik,
inspektor pracy, OIP Katowice



Włodzimierz
Łabanowski

Kolor żółty ostrzega

Znaki i barwy bezpieczeństwa stosowane w maszynach

Zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym często mamy do czynienia z różnymi znakami pełniącymi funkcje informacyjne, ostrzegawcze czy też nakazujące lub zakazujące określonego działania. Informacje te najczęściej wyrażane są za pomocą określonego symbolu oraz odpowiedniej kolorystyki. Aby te znaki spełniały swoją funkcję, powinny być zrozumiałe dla odbiorców.

W Unii Europejskiej wymagania dotyczące stosowania barw i znaków bezpieczeństwa określa dyrektywa 92/58/EWG w sprawie minimalnych wymagań dla zapewnienia znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy. Postanowienia tej dyrektywy zostały przeniesione do prawa polskiego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmia-

nami). Przeznaczeniem barw i znaków bezpieczeństwa jest szybkie zwrócenie uwagi na obiekty i sytuacje dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia. We wszystkich przypadkach, w których nie można zlikwidować zagrożenia środkami ochrony zbiorowej lub innymi środkami stosowanymi w organizacji pracy, należy zastosować znaki i/lub barwy bezpieczeństwa oraz inne oznakowania, takie jak symbole, piktogramy, napisy. Zgodnie z § 55 ust 4 wymienionego rozporządzenia maszyny powinny być oznakowane znakami i barwami bezpieczeństwa zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku nr 1 do rozporządzenia oraz w Polskich Normach.

Barwy bezpieczeństwa

Jako barwę bezpieczeństwa uznajemy barwę o odpowiednich właściwościach (kolorymetrycznych i fotometrycznych), której przypisano znaczenie bezpieczeństwa lub jego zagrożenia. Kolor zielony jest kolorem oznaczającym bezpieczeństwo, oznacza się nim np. wyłączniki bezpieczeństwa, kolor żółty stosuje się do ostrzegania o niebezpieczeństwie, natomiast kolor czerwony jest stosowany do oznaczania sprzętu ppoż. i zakazu, a także – w połączeniu z barwą białą – do ostrzegania.

Znaki bezpieczeństwa

Przez znak bezpieczeństwa rozumiemy znak utworzony przez kombinację barwy, kształtu geometrycznego i symbolu graficznego lub obrazkowego (piktogramu) albo tekstu, przekazujący określoną informację związaną z bezpieczeństwem lub jego zagrożeniem. Osoby przebywające na oznakowanym terenie zobowiązane są do stosowania się do komunikatu przedstawionego w formie piktogramu lub tekstu. Piktogramy mają przewagę nad słowem pisanym, gdyż omijają bariery językowe i zwiększają czytelność przekazu. Jeżeli stosujemy informację tekstową, to powinna ona być napisana w języku kraju, w którym maszyna jest użytkowana.

Rozróżniamy pięć grup znaków bezpieczeństwa (oznaczonych literami), a każdą z nich można rozpoznać po charakterystycznych barwach i kształtach:

- M – znaki nakazu, narzucające określone zachowania: okrągłe, biały symbol na niebieskim tle;
- P – znaki zakazu, zakazujące pewnych zachowań: okrągłe, czerwona obwódka z ukośnym pasem, czarny symbol na białym tle;
- W – znaki ostrzegawcze, ostrzegające przed niebezpieczeństwem: trójkątne, czarna obwódka, czarny symbol na żółtym tle;
- F – znaki ochrony przeciwpożarowej, wskazujące lokalizację sprzętu gaśniczego: kwadratowe, biały symbol na czerwonym tle;
- E – znaki informacyjne o zagrożeniu zdrowia i ewakuacji w sytuacji zagrożenia, wskazujące wyjścia ewakuacyjne oraz umiejscowienie sprzętu ratowniczego, punktów pierwszej pomocy: kwadratowe, biały symbol na zielonym tle.

Znaki bezpieczeństwa stosowane na maszynach to przede wszystkim znaki ostrzegawcze, zakazu i nakazu. Powinny one być zgodne ze wzorami określonymi w Polskich Normach. Obowiązująca przez długie lata norma PN-N-01256-03:1993 Znaki bezpieczeństwa – Ochrona i higiena pracy została uchylona z dniem 20 grudnia 2012 r.

Aktualnie obowiązujące wzory znaków bezpieczeństwa zawarte są w normie PN-EN ISO 7010:2020-07/A1:2021-04 Symbole graficzne – Barwy bezpieczeństwa i znaki bezpieczeństwa – Zarejestrowane znaki bezpieczeństwa. Norma ta zmodyfikowała kilkadziesiąt wzorów znaków. Modyfikacje te polegają na zmianie symbolu obrazkowego (piktogramu) w istniejącym znaku lub utworzenia całkiem nowego znaku.

Wymagania dotyczące znaków bezpieczeństwa i piktogramów stosowanych na dźwignicach oraz ciągnikach, maszynach rolniczych i leśnych znajdziemy odpowiednio w normach:

- PN-ISO 13200:2000 Dźwignice – Znaki bezpieczeństwa i piktogramy zagrożenia – Zasady ogólne;
- PN-ISO 11684:1998 Ciągniki, maszyny rolnicze i leśne, motonarzędzia – Znaki bezpieczeństwa i piktogramy zagrożeń – Postanowienia ogólne.

Również niektóre normy typu C, zharmonizowane z dyrektywą maszynową 2006/42/WE, wskazują na obowiązek umieszczenia ostrzeżeń przed ryzykiem resztkowym. Na przykład, zgodnie z normą PN-EN 12622+A1:2014-02 Bezpieczeństwo obrabiarek – Prasy hydrauliczne krawędziowe, na tego rodzaju maszynach umieszcza się z przodu (w stosunku do operatora) ostrzeżenia związane z zagrożeniami:

- zmiążdżenie ręki przez narzędzie prasy krawędziowej,
- zmiążdżenie ręki między materiałem obrabianym a prasą krawędziową,
- obrażenia powodowane przez odgięcie się wystającego obrabianego przedmiotu.

Zasady stosowania znaków bezpieczeństwa

Stosowane znaki powinny być odpowiednio czytelne i widoczne. Ich czytelność i widoczność nie może być zmniejszana przede wszystkim przez: jednoczesne stosowanie znaków tego samego rodzaju – w szczególności należy unikać umieszczania zbyt wielu znaków blisko siebie; zastosowanie nieodpowiedniego wzoru znaku; niewystarczającą liczbę znaków oraz ich nieodpowiednie umiejscowienie; niewystarczającą dbałość o stan techniczny znaków.

Liczba i umiejscowienie znaków bezpieczeństwa powinny być uzależnione od rodzaju i gabarytów maszyny oraz od rodzaju i poziomu występujących zagrożeń. Oznakowanie bezpieczeństwa należy umieszczać odpowiednio do linii wzroku – w miejscu lub w najbliższym otoczeniu określonego zagrożenia, a w przypadku ogólnego zagrożenia – przy wejściu na teren, na którym występuje zagrożenie (np. znaki nakazu stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej lub zakazu wykonywania czynności w pewnym określonym obszarze). Jedynie w wycofanej już (z dniem 10 sierpnia 2015 r.) normie PN-E-08501:1988 Urządzenia elektryczne – Tablice i znaki bezpieczeństwa były określone wysokości zawieszania znaków (tablic) bezpieczeństwa: „Przy umieszczeniu tablicy na murach, drzwiach, osłonach, ogrodzeniach itp. dolna krawędź tablicy powinna znajdować się w odległości nie mniejszej niż 1,4 m od ziemi lub posadzki. Przy umieszczeniu kilku tablic nad sobą, dolna krawędź tablicy najniżej położonej powinna znajdować się na wysokości co najmniej 1,2 m nad ziemią lub posadzką. Dopuszcza się niespełnienie tych wymagań przy zawieszaniu tablic umieszczonych na stałe na napędach łączników, sterowników itp.”.

Miejsce, w którym znajdują się znaki bezpieczeństwa, powinno być dobrze oświetlone, łatwo dostępne i widoczne.

Trzeba pamiętać, że nie można tworzyć znaku bezpieczeństwa z dwóch lub więcej symboli (piktogramów) poprzez nakładanie ich na siebie. Na przykład znaku nakazu ochrony oczu nie należy łączyć ze znakiem nakazu stosowania ochrony słuchu, w celu przekazania znaczenia: „nakaz stosowania ochrony oczu i słuchu” jednym znakiem. W tym przypadku należy umieścić dwa oddzielne znaki: „nakaz stosowania ochrony oczu” oraz „nakaz stosowania ochrony słuchu”. Gdy w normie PN-EN ISO 7010 nie znajdziemy odpowiedniego wzoru znaku (znaku z piktogramem) dla określenia rodzaju zagrożenia, wówczas stosujemy ogólny znak zakazu, nakazu lub ostrzeżenia, a pod znakiem umieszczamy napis odpowiedniej treści.



Przykłady znaków informacyjnych. Od lewej: przekręć w lewo, aby otworzyć; przycisk zatrzymania awaryjnego; stłuc, aby uzyskać dostęp.



Przykłady znaków nakazu. Od góry: nakaz odłączenia urządzenia od sieci elektrycznej, odłącz przed przystąpieniem do konserwacji lub naprawy, nakaz przechodzenia pomostem, przeczytaj instrukcję, znak ogólny nakazu.



W przypadku, gdy znaki znajdują się w miejscu o niedostatecznym poziomie oświetlenia dziennego, miejsce to powinno być oświetlone światłem elektrycznym albo powinny być zastosowane znaki wykonane z materiału posiadającego zdolność emisji światła po usunięciu źródła wzbudzającego lub pokryte takim materiałem (znaki fluorescencyjne).

Znaki bezpieczeństwa powinny być sprawdzane, czyszczone i konserwowane w regularnych odstępach czasu oraz (w zależności od potrzeb) naprawiane i wymieniane, tak aby zapewnić spełnianie przez nie funkcji informacyjnej. Materiał, z jakiego wykonany jest znak, jak i sposób jego mocowania powinien zapewniać trwałość oznakowania, czyli oznakowanie powinno być odporne na warunki środowiska pracy, w jakich użytkowana jest maszyna. Znak bezpieczeństwa powinien być usunięty, gdy przestanie istnieć zagrożenie, o którym informował.

Znaczenie stosowanych znaków bezpieczeństwa i innego oznakowania (symbole, piktogramy) oraz zasady zachowania się pracowników, których mogą one dotyczyć, powinny być określone przez pracodawcę w instrukcji użytkowania danej maszyny. Ponadto pracodawca podczas szkoleń z dziedziny bhp powinien zapoznać pracowników z:

- zagrożeniami występującymi na stanowiskach pracy,
- znaczeniem barw i znaków bezpieczeństwa,
- sposobami postępowania na obszarach objętych poszczególnymi znakami,
- konsekwencjami wynikającymi z niestosowania się do obowiązujących znaków bezpieczeństwa.

Jednak zanim pracodawca umieści znaki bezpieczeństwa w odpowiednich miejscach, powinien ocenić ryzyko zawodowe i dołożyć wszelkich starań, by wyeliminować występujące zagrożenia, stosując organizacyjne i techniczne środki ochrony przed zagrożeniami.

Wymagania dotyczące oznaczania przeszkód i niebezpiecznych miejsc

Miejsca w zakładzie pracy, do których pracownicy mają dostęp podczas pracy, a w których istnieje ryzyko kolizji z przeszkodami, upadku, potknięcia się lub spadku przedmiotów, powinny być



Przykłady znaków zakazu. Od lewej: zakaz używania rękawic, zakaz wkładania rąk do środka, zakaz chodzenia po powierzchni, zakaz umieszczania ciężkich przedmiotów.

oznakowane barwami bezpieczeństwa, tj. skośnymi pasami – na przemian żółtymi i czarnymi lub czerwonymi i białymi, lub znakami bezpieczeństwa. Wymiary oznaczenia (żółto-czarnych lub czerwono-białych pasów) powinny być odpowiednie do rozmiaru przeszkody lub niebezpiecznego miejsca. Żółte i czarne lub czerwone i białe pasy powinny być narysowane pod kątem około 45° i powinny mieć zbliżone wymiary (odpowiednio barwa żółta lub czerwona powinny zajmować nie mniej niż 50% powierzchni). Barwy bezpieczeństwa stosujemy do oznaczenia lokalizacji występującego niebezpieczeństwa zarówno chwilowego, jak i długotrwałego, np. dla zwrócenia uwagi na stopnie, otwory w podłodze, niską wysokość przejścia itp.

Wymagania dotyczące oznaczania osłon i elementów ruchomych

Wymagania dotyczące osłon przy maszynach i urządzeniach, zawarte w przepisach, są dosyć obszerne, ale nie ma wśród nich obowiązku ich znakowania barwami bezpieczeństwa. Pomalowanie osłon w żółto-czarne lub czerwono-białe pasy (albo tylko na żółto, jak to często spotykamy), niczego nie zmienia w ich funkcji – osłona powinna być na przewidzianym dla niej miejscu. Właściwym rozwiązaniem jest malowanie kontrastującą barwą wewnętrznych części osłony albo – jeżeli jest to możliwe – osłanianego elementu ruchomego, który osłona zakrywa. Wtedy w przypadku otwarcia lub zdjęcia osłony barwy te „krzyczą”,

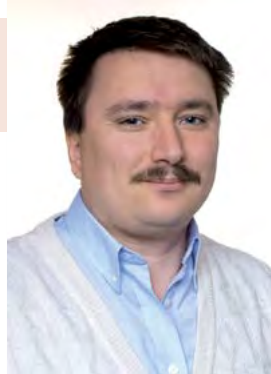
zwracając uwagę na niewłaściwą sytuację. Natomiast gdy osłona jest na przewidzianym konstrukcyjnie miejscu, nie ma potrzeby malować jej na jakikolwiek inny kolor, niż zrobił to producent. Ta zasada oznaczania osłon jest potwierdzona w normie zharmonizowanej z dyrektywą maszynową PN-EN ISO 14120:2016-03 Bezpieczeństwo Maszyn – Osłony – Ogólne wymagania dotyczące projektowania i budowy osłon stałych i ruchomych: „Kiedy osłona jest otwarta lub nie jest założona, na występujące zagrożenie można zwrócić uwagę poprzez uwypuklenie tego zagrożenia przez użycie odpowiednich barw. Na przykład, jeżeli osłona jest pomalowana na taką samą barwę jak maszyna, części stwarzające zagrożenie są malowane na kontrastującą barwę jasną. Aby uniknąć wprowadzenia zamieszania, zaleca się zachowanie ostrożności w doborze barw i ich kombinacji, np. barwa czerwona w kombinacji z żółtą jest zwykle stosowana do zatrzymania awaryjnego”.

Niektórzy producenci dodatkowo umieszczają na osłonach naklejki (znaki ostrzegawcze) informujące o zagrożeniu w przypadku zdjęcia osłony. Ponadto barwami bezpieczeństwa powinny być pomalowane wszystkie elementy ruchome maszyn wystające poza gabaryty, np. obrabiarki, których ruch (stołu szlifierki do płaszczyzn) może spowodować uderzenie przechodzącej osoby.

Włodzimierz Łabanowski,
nadinspektor pracy, OIP Olsztyn



Piktogramy w znakach bezpieczeństwa wg PN-EN ISO 7010. Od lewej: nakaz stosowania ochrony głowy, zakaz palenia tytoniu, lekarz, gaśnica, ostrzeżenie przed urządzeniami do transportu poziomego.



Dariusz Smoliński

Wyposażenie samochodu w same lusterka nie wystarczy

Bezpieczne cofanie

Okoliczności większości wypadków podczas manewru cofania wskazują, że ich przyczyny nie leżą jedynie po stronie kierowcy, a wynikają z ogólnych niedociągnięć w zakresie organizacji pracy oraz niedostatecznego wyposażenia pojazdu w sprzęt wspomagający wykonywanie tego manewru.

Co roku dochodzi do wielu wypadków związanych z brakiem widoczności przy manewrach cofania. Zdarzenia te często mają miejsce na placach manewrowych, podjazdach do ramp rozładunkowych i placach budów. W razie zdarzenia wypadkowego wyłączną winą za powstanie wypadku obciążany jest zazwyczaj kierowca, gdyż zgodnie z art. 23 ustawy – Prawo o ruchu drogowym kierujący pojazdem jest obowiązany przy cofaniu ustąpić pierwszeństwa innemu pojazdowi lub uczestnikowi ruchu i zachować szczególną ostrożność, a w szczególności: sprawdzić, czy wykonywany manewr nie spowoduje zagrożenia bezpieczeństwa ruchu lub jego utrudnienia; upewnić się, czy za pojazdem nie znajduje się przeszkoda; w razie trudności w osobistym upewnieniu się kierujący jest obowiązany zapewnić sobie pomoc innej osoby. Jednak okoliczności większości wypadków wskazują, że ich przyczyny nie leżą jedynie po stronie kierowcy,

a wynikają z ogólnych niedociągnięć w zakresie organizacji pracy oraz niedostatecznego wyposażenia pojazdu w sprzęt wspomagający wykonywanie manewru cofania.

Martwa strefa

Cofanie samochodem ciężarowym zawsze jest niebezpiecznym manewrem, gdyż widoczność strefy znajdującej się bezpośrednio za pojazdem jest mocno ograniczona. Unia Europejska dostrzegła ten problem i w 2007 r. ustanowiła dyrektywę 2007/38/WE w sprawie doposażenia samochodów ciężarowych w lusterka¹. Stanowi ona, że pojazdy muszą być wyposażone w zestawy luster, które ograniczają wielkość martwej strefy po bokach pojazdu. Oprócz klasycznych, szerokokątnych zewnętrznych luster głównych, które mają umożliwić kierowcy obserwację otoczenia z boków samochodu ciężarowego, pojazdy wyposaża się również w lustra bliskiego zasięgu, tzw. krawężnikowe lub przednie. Jednak wprowadzenie dodatkowego wyposażenia w postaci lusterek ograniczających wielkość martwej strefy nie rozwiązało problemu widoczności bezpośrednio za pojazdem. Nadal kierowca wykonujący manewr cofania zazwyczaj nie ma szansy obserwacji, co dzieje się bezpośrednio za pojazdem.

We Francji i Anglii istnieją przepisy nakazujące nalepianie na pojazdy ciężarowe znaków ostrzegawczych, które mają informować pieszych i innych użytkowników ruchu o martwych polach². Wprowadzenie znaku ostrzegawczego jest niewątpliwie ciekawym rozwiązaniem, mającym na celu poinformowanie niechronionych uczestników ruchu o zagrożeniu wynikającym z braku widoczno-

ści przez kierowcę strefy, w której mogą się znaleźć. Jednak nie powinno ono zastępować działań organizacyjnych i technicznych, które mają na celu zwiększenie bezpieczeństwa manewru cofania.

Rozdzielić pieszych i pojazdy

Cofanie pojazdem na placu manewrowym, podjeździe do rampy sklepowej czy placu budowy jest typowym manewrem, jaki musi wykonać kierowca w celu dokonania rozładunku lub załadunku. Pierwszym problemem, z jakim spotyka się kierowca podczas wykonywania tego manewru, jest ustalenie, jakie zasady ruchu drogowego występują na danym terenie. Nierzadko przy wjeździe na teren zakładu pracy lub budowy nie ma żadnych znaków określających zasady ruchu, np. znaku „strefa ruchu”. Oznakowanie strefy zakładu pracy lub budowy odpowiednim znakiem ma istotne znaczenie nie tylko dla regulacji poruszania się pojazdów, ale także pieszych. Jeśli teren oznakowany jest znakiem „strefa ruchu”, to oznacza, że kierowcy i piesi muszą przestrzegać przepisów obowiązujących na zwykłych drogach, np. korzystać z chodników i przejść.

Kwestia pieszych jest tu kluczowa, gdyż ich poruszanie się po placu manewrowym lub budowy często nie jest w żaden sposób uregulowane. Na terenie zakładu brak jest rozdzielonych w sposób jednoznaczny stref poruszania się pieszych i pojazdów. Jeśli dodatkowo nie ma znaku „strefa ruchu” oraz wyznaczonych chodników i przejść do poruszania się osób pieszych, bardzo często dochodzi do sytuacji, że piesi uważają, iż mają pierwszeństwo, a kierowcy powinni na nich uważać (bo niby skąd piesi mogą wiedzieć, że może być zupełnie inaczej?). W efekcie piesi poruszają się w sposób nieuporządkowany. Dlatego wyznaczenie dróg komunikacji pieszej i rozdzielenie ich od stref poruszania się pojazdów silnikowych jest elementem kluczowym dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy. Zasada ta powinna dotyczyć wszelkich stref, gdzie mogą się poruszać samochody, niezależnie, czy są to tereny zakładu pracy, czy teren budowy.

Innym problemem jest brak ustalenia zasad poruszania się pieszych po placach manewrowych i rampach rozładunkowych. Nie chodzi tylko o brak np. obowiązku stosowania środka ochrony indywidualnej w postaci kamizelki ostrzegawczej, lecz przede wszystkim o brak zasad wchodzenia w strefę ruchu i zachowania określonej odległości od pojazdów czy sposobu podchodzenia do pojazdu (jeśli taka konieczność zaistnieje). Piesi często nie mają wiedzy, co planuje kierowca i jak będzie się przemieszczał pojazd.

Osoby, które mają poruszać się po placu manewrowym, muszą zostać poinformowane o tym, że kierowcy mają ograniczoną widoczność z kabin. Powinny zostać poinformowane, jak poruszać się po placu, po którym jeżdżą pojazdy, a w szczególności iż nie wolno podchodzić do pojazdu bez uprzedniego upewnienia się, że kierowca ich zauważył. Co do zasady – do pojazdów podchodzimy zawsze od strony kabiny kierowcy, nigdy od tyłu po-

jazdu. Ta podstawowa zasada bardzo często nie jest respektowana przez pieszych.

Przy wyznaczaniu dróg dla ruchu kołowego ważne jest zapewnienie odpowiedniej szerokości tych dróg, dostosowanej do rodzaju pojazdów i ładunków nimi przewożonych. Organizując ruch pojazdów na terenie zakładu lub budowy, trzeba dążyć do ograniczenia sytuacji, w których kierowca musi cofać. W tym celu należy organizować ruch w taki sposób, aby cofanie nie było konieczne w celu wjazdu lub wyjazdu, zawrócenia lub zaparkowania. Drogi powinny być projektowane jako jednokierunkowe i przejezdne. Jeśli zawracanie jest konieczne, to powinny być projektowane specjalne pętle do zawracania lub ronda.

Jeśli jednak na danym terenie niezbędne jest wykonanie manewru cofania, to strefy cofania powinny być odpowiednio oznakowane. Powinny one także posiadać barierki wyznaczające granice obszaru cofania, aby uniemożliwić ludziom wejście na ten obszar. Bariery mogą być stałe lub tymczasowe, w zależności od rodzaju terenu. Jeśli wyгородzenie barierami nie jest możliwe, to obszar powinien być przynajmniej wyraźnie oznakowany znakami zakazu wstępu pieszych niezaangażowanych bezpośrednio w cofanie.

Bez sygnalisty ani rusz

Sytuacją nieprawidłową, choć często występującą, jest pozostawianie kwestii cofania samemu kierowcy, który nierzadko w nieznanach mu miejscach jest zmuszony bez żadnej pomocy wykonywać skomplikowane i niebezpieczne manewry. Takie sytuacje można np. zaobserwować na zatłoczonych podjazdach pod rampy sklepów wielkopowierzchniowych, gdzie kierowca lawiruje między pojazdami i klientami sklepu, bez żadnej pomocy ze strony personelu sklepu. Dlatego zarządca terenu dodatkowo powinien ustalić zasady wykonywania manewru cofania, np. poprzez wyznaczenie ze swojej strony osoby, która będzie kierować tym manewrem, tzw. sygnalisty, w celu utrzymania strefy cofania w stanie wolnym od pieszych oraz prowadzenia kierowcy.

Sygnalista powinien być osobą dobrze przygotowaną do pełnienia swojej funkcji. Powinien być odpowiednio ubrany, mieć w szczególności kamizelkę ostrzegawczą, wyróżniającą go z otoczenia. Powinien także używać systemu sygnalizacji, który będzie zrozumiały dla kierowcy. Dobrym rozwiązaniem jest stosowanie komunikacji radiowej, np. przez radiotelefon. Sygnalista musi być cały czas widoczny dla kierowcy. Stać w bezpiecznej odległości, z której będzie prowadził pojazd cofający, nie wchodząc mu w drogę. Natomiast kierowca powinien być poinformowany, że jeśli straci z oczu sygnalistę, to musi natychmiast się zatrzymać.

Brak asysty wspomagającej manewr cofania często wynika stąd, że obsada samochodu jest jednoosobowa, a personel zakładu (np. sklepu, budowy) zajęty swoimi sprawami nie jest skłonny udzielać pomocy kierowcy. Zasada „kierowca musi sobie

Koszt prostego systemu radarowo-wizyjnego nie przekracza kosztu jednego tankowania samochodu, w którym taki system miałby zostać zamontowany. Przepisy nakazujące wyposażenie pojazdu jedynie w zestawy lusterek wydają się archaiczne i nie uwzględniają aktualnych możliwości technicznych.

poradzić sam” jest częstą przyczyną zdarzeń wypadkowych. Kierowcy na ogół wstydzą się prosić o pomoc przy manewrze cofania, obawiając się, że będzie to świadczyć o braku umiejętności i doświadczenia z ich strony.

W takich miejscach jak place budów, podjazdy do ramp rozładunkowych w obszarach ogólnodostępnych (np. przy sklepach wielkopowierzchniowych, gdzie odbywa się ruch pieszych i innych pojazdów) cofanie bez asysty powinno być co do zasady niedopuszczalne. Koordynator ds. bhp powinien zwrócić szczególną uwagę na tę kwestię przy ustalaniu zasad dopuszczania do pracy osób trzecich (do których także należą kierowcy).

Trudne dokowanie

Ważnym elementem zapewnienia bezpieczeństwa przy manewrze cofania jest zapewnienie sygnalizacji manewru przez pojazd. Dobrym rozwiązaniem jest stosowanie wszelkiego rodzaju urządzeń dźwiękowych, automatycznie uruchamianych w momencie włączenia biegu wstecznego. Sygnał dźwiękowy powinien być wyraźny, tak aby nie budził wątpliwości, przed czym ostrzega i z jakiego kierunku. Dodatkowym elementem ostrzegawczym powinny być sygnały świetlne, np. światło cofania.

Czynnikiem wpływającym na bezpieczeństwo manewru cofania jest także poziom oświetlenia placu manewrowego w porze nocnej. Natężenie oświetlenia powinno zapewniać dobrą widoczność strefy wokół pojazdu, równocześnie nie powodując oślepienia kierowcy.

Kolejnym istotnym elementem jest zapewnienie odpowiedniej szerokości przejść i dojazd do pojazdów zaparkowanych lub podstawionych do ramp rozładunkowych. Zbyt wąskie miejsca parkingowe oraz zbyt ciasno usytuowane doki powodują, że kierowcy nie mają swobody bezpiecznego wyjścia z kabiny, obsługi zaparkowanego pojazdu i przejścia do pomieszczeń spedycji. Na placach powinno obowiązywać także oznakowanie strefy pracy kierowcy przy zaparkowanym pojeździe, tak aby inni kierowcy byli o tym odpowiednio poinformowani. Rolę oznakowania mogą z powodzeniem pełnić pachołki lub taśmy ostrzegawcze.

Dokowanie samochodów ciężarowych wiąże się jeszcze z jednym niebezpieczeństwem – kierowca cofający pojazd nie ma możliwości obserwowania, co dzieje się w otworze bramy doku załadunkowego. Z tego powodu do momentu zakończenia manewru dokowania brama doku powinna być zamknięta lub dostęp do krawędzi rampy powinien być ograniczony w inny sposób (np. barierą ochronną).

Kierunek XXI wiek

Współczesna technika dysponuje licznymi narzędziami umożliwiającymi zwiększenie bezpieczeństwa cofania. Są nimi radarowe i wizyjne systemy elektroniczne. Systemy te mają bardzo szerokie możliwości od prostej sygnalizacji przeszkody (czujnik cofania) po systemy obrazowania martwej strefy (kamery cofania). Systemy te są coraz tańsze i znakomicie wspomagają kierowcę podczas manewru cofania. Aktualnie dostępne są już systemy „360 stopni”, w których sygnał z wielu kamer generuje wirtualny obraz otoczenia pojazdu z „lotu ptaka”³. Kierowca ma pełen obraz otoczenia pojazdu przekazywany w czasie rzeczywistym wraz z sygnalizacją przeszkód i ruchu osób. Dzięki takiemu rozwiązaniu ogranicza się liczbę docierających do kierowcy bodźców wizyjnych, co powoduje znaczące uproszczenie odbioru i interpretacji sytuacji drogowej.

Jak się wydaje, przepisy prawa powinny już obligatoryjnie nakazywać wyposażanie pojazdów w takie systemy wspomagające pracę kierowcy, biorąc w szczególności pod uwagę, że koszt prostego systemu radarowo-wizyjnego nie przekracza kosztu jednego tankowania samochodu, w którym taki system miałby zostać zamontowany. Przepisy nakazujące wyposażenie pojazdu jedynie w zestawy lusterek wydają się archaiczne i nie uwzględniają aktualnych możliwości technicznych.

Niezależnie od przytoczonych argumentów obowiązek wyposażenia pojazdu w systemy radarowo-wizyjne może wynikać z oceny ryzyka zawodowego. Jeśli bowiem kierowca z przyczyn organizacyjnych często będzie zmuszony wykonywać manewry cofania w miejscach, gdzie nie będzie mógł skorzystać z asysty sygnalisty, to pracodawca powinien wyposażyć pojazd w taki system, nawet jeśli nie wynika to bezpośrednio z przepisu.

Dariusz Smoliński,
nadinspektor pracy, OIP Gdańsk

Przypisy:

1. Dyrektywa 2007/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie wyposażenia samochodów ciężarowych zarejestrowanych we Wspólnocie w lusterka samochodowe.
2. www.securite-routiere.gouv.fr (11.2021).
3. Rafał S. Jurecki, Eryk Biskupski, *Możliwość poprawy widoczności w pojazdach użytkowych przez wykorzystanie systemu 360 stopni*, „Autobusy: technika, eksploatacja, systemy transportowe” 17/2016.

Działania, które przynoszą efekty

Analiza stanu bhp w rolnictwie na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu

Doradztwo techniczne oraz porady z zakresu bhp, udzielane w trakcie wizytacji gospodarstw rolnych i miejsc prowadzenia prac polowych, często uświadamiały rolnikom, na co należy zwrócić szczególną uwagę, aby uniknąć niebezpiecznych sytuacji.



Członkowie Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie co roku przeprowadzają wizytacje gospodarstw i badanie ankietowe wśród rolników na terenie województwa opolskiego. Analiza wyników ankiet pokazuje, jaki jest stan gospodarstw rolnych, obiektów budowlanych oraz maszyn, pojazdów i narzędzi wykorzystywanych przez rolników do pracy.

Pół tysiąca wizytacji

Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu od 1994 r., wspólnie z innymi instytucjami zrzeszonymi w Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie, działa na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. Instytucje współtworzące komisję ściśle ze sobą współpracują, realizując program pracy przyjmowany na kolejne lata.

W 2021 r. członkowie Komisji również przeprowadzali wizytacje gospodarstw rolnych i miejsc wykonywania prac polowych w okresie wzmożonych prac polowych. Celem tej formy działalności była popularyzacja zasad ochrony zdrowia i życia w rolnictwie indywidualnym poprzez bezpośrednie oddziaływanie na poprawę stanu bezpieczeństwa i warunków pracy rolników oraz wskazywanie metod zasad bezpiecznej pracy i eliminacji nieprawidłowości.

W ubiegłym roku w ramach realizacji planu pracy Komisji przeprowadzono łącznie 559 wizytacji rolniczych. Brali w nich udział przedstawiciele opolskich instytucji: Okręgowego Inspektoratu Pracy, Komendy Wojewódzkiej Policji, regionalnego oddziału Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Okręgowej Stacji Chemiczno-Fizycznej, Wojewódzkiej Stacji Sanitarnej-Epidemiologicznej oraz Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Łosiuwie.

Wizytujący gospodarstwa wypełniali anonimowe ankiety pt. „Informacja z przebiegu wizytacji”, gdzie zaznaczali pozytywne i negatywne spostrzeżenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ankieta składała się z 5 pytań, które dotyczyły m.in. organizacji obejścia i podwórza w gospodarstwie rolnym, stanu technicznego obiektów budowlanych, pojazdów, maszyn i narzędzi, bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego oraz bezpieczeństwa dzieci zamieszkujących na terenie gospodarstwa rolnego. Na końcu ankiety każdy z wizytujących miał możliwość zapisania uwag oraz wniosków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w odwiedzanym gospodarstwie.

Co wynika z ankiet?

● **Pytanie 1 dotyczyło organizacji obejścia i podwórza w wizytowanym gospodarstwie rolnym. Biorąc pod uwagę dane z tabeli podsumowującej wyniki ankiet, można zauważyć, że**

w większości gospodarstw organizacja obejścia i podwórza jest prawidłowa:

- 98% wizytowanych gospodarstw posiadało oświetlone obejścia i podwórza,
- w 95% gospodarstw szamba i zbiorniki na gnojnicę były zabezpieczone,
- 91% miało oddzielną część produkcyjną od mieszkalnej,
- 84% miało utwardzoną nawierzchnię,
- tylko w 3% wizytowanych gospodarstw stwierdzono występowanie innych zagrożeń – były to m.in. zbędne przedmioty w ciągach komunikacyjnych, wystające blachy, nierówności terenu, brak odprowadzonych wód deszczowych.

Pytanie 2 dotyczyło stanu technicznego obiektów budowlanych. Z tabeli wynika, że objekty budowlane znajdujące się na terenie wizytowanych gospodarstw rolnych nie budziły większych zastrzeżeń. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- występowania płyt eternitowych – 22% (niestety nie każdego rolnika stać na natychmiastowy demontaż azbestu, dlatego wizytujący informowali o możliwych rodzajach zabezpieczeń, które minimalizują ryzyko wystąpienia zagrożeń);
- braku oznakowania progów w przejściach – 19%;
- występowania nierówności i ubytków w nawierzchni obiektów budowlanych – 16%;
- innych nieprawidłowości – 6%.

Pytanie 3 dotyczyło bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego w gospodarstwie rolnym. Okazało się, że:

- aż u 35% ankietowanych nie ma instalacji chroniącej objekty przed porażeniami wynikłymi z wyładowań piorunowych (wizytujący informowali rolników, jakie straty może spowodować

- brak instalacji odgromowej);
- brak sprzętu gaśniczego odnotowano w 12% wizytowanych gospodarstw, zdarzały się przypadki, że gaśnica była tylko na wyposażeniu ciągnika (zwracano rolnikom uwagę na to, jak ważna jest ochrona przeciwpożarowa i kto jest odpowiedzialny za zabezpieczenie gospodarstwa przed pożarem);
- w 18% odwiedzonych gospodarstw nie było wyznaczonego i oznakowanego miejsca do przechowywania i składowania paliw (rolnicy tłumaczyli, że paliwo kupują na bieżąco na stacji paliw, dlatego nie potrzebują takiego miejsca);
- 9% ankietowanych rolników przyznało się do braku wyznaczonego miejsca do przechowywania i składowania środków ochrony roślin oraz do nieewidencjonowania zabiegów środkami ochrony roślin (zostali poinformowani, że każdy użytkownik profesjonalnych środków ochrony roślin jest zobowiązany do prowadzenia dokumentacji zabiegów).

Pytanie 4 dotyczyło osłon i zabezpieczeń przy ciągnikach, maszynach i narzędziach rolniczych. Wizytujący zaobserwowali, że:

- w ponad 40% gospodarstw ciągniki rolnicze, przyczepy, siewniki do zboża oraz elektronarzędzia ręczne wykorzystywane przez rolników do pracy były wadliwe;
- w ponad 30% wizytowanych przypadków odnotowano zastrzeżenia do wyposażenia kombajnów zbożowych, maszyn do zbioru siana, słomy i zielonek, rozrzutników obornika, pilarek łańcuchowych i tarczowych.

Pytanie 5 miało na celu sprawdzenie bezpieczeństwa dzieci na wsi. Sami rolnicy przyznawali, że wiele w tej sprawie jest do zrobienia:

- w prawie wszystkich wizytowanych gospodarstwach, gdzie mieszkają dzieci, rolnicy oświadczyli, że nie angażują dzieci do pomocy przy pracach wzbronionych;
- 35% ankietowanych rolników przyznało, że pozwala dzieciom wykonywać drobne prace w gospodarstwie;
- w 65% gospodarstw była wydzielona przestrzeń, gdzie dzieci mogły w sposób bezpieczny spędzać czas wolny;
- 37% ankietowanych przyznało, że nie zapewnia opieki nad dziećmi w okresie wzmożonych prac polowych (rolnicy zwracali uwagę, że niestety większość świetlic wiejskich już nie funkcjonuje).

Wielka rola prewencji

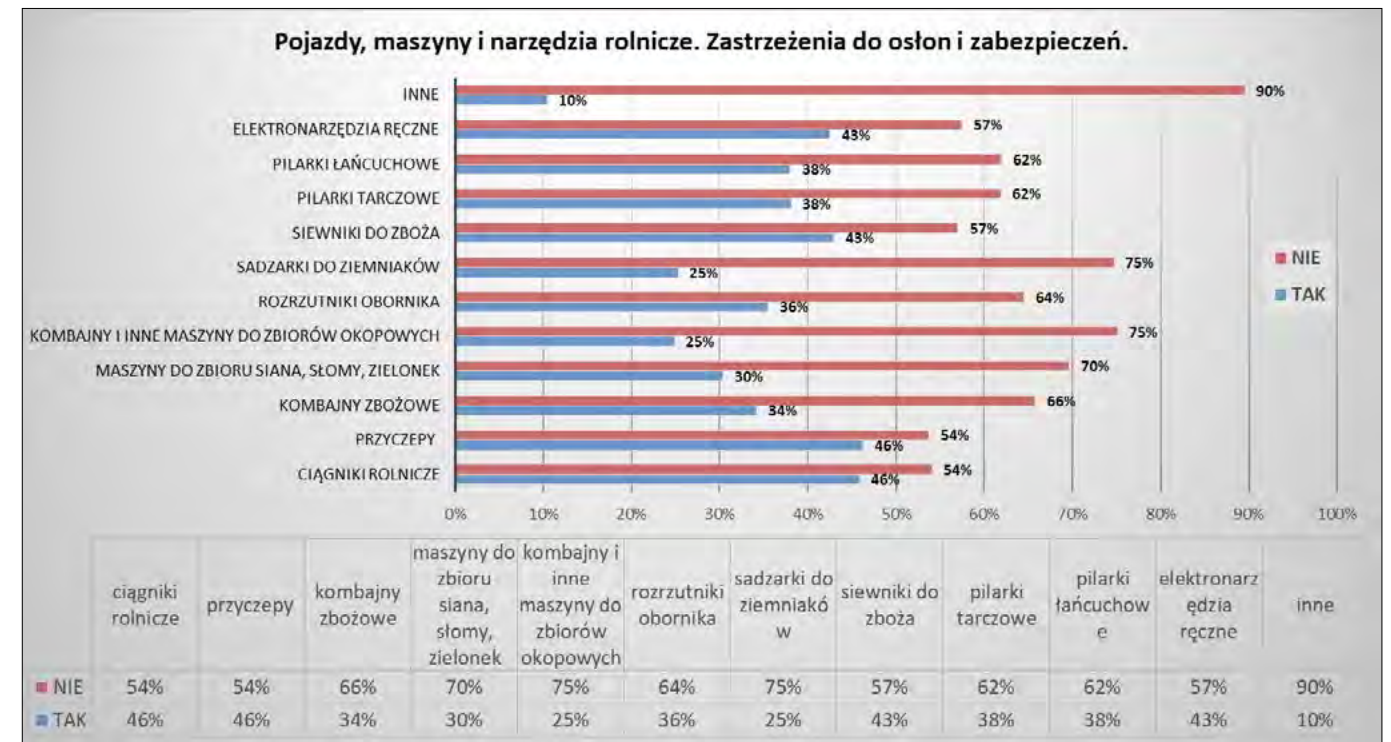
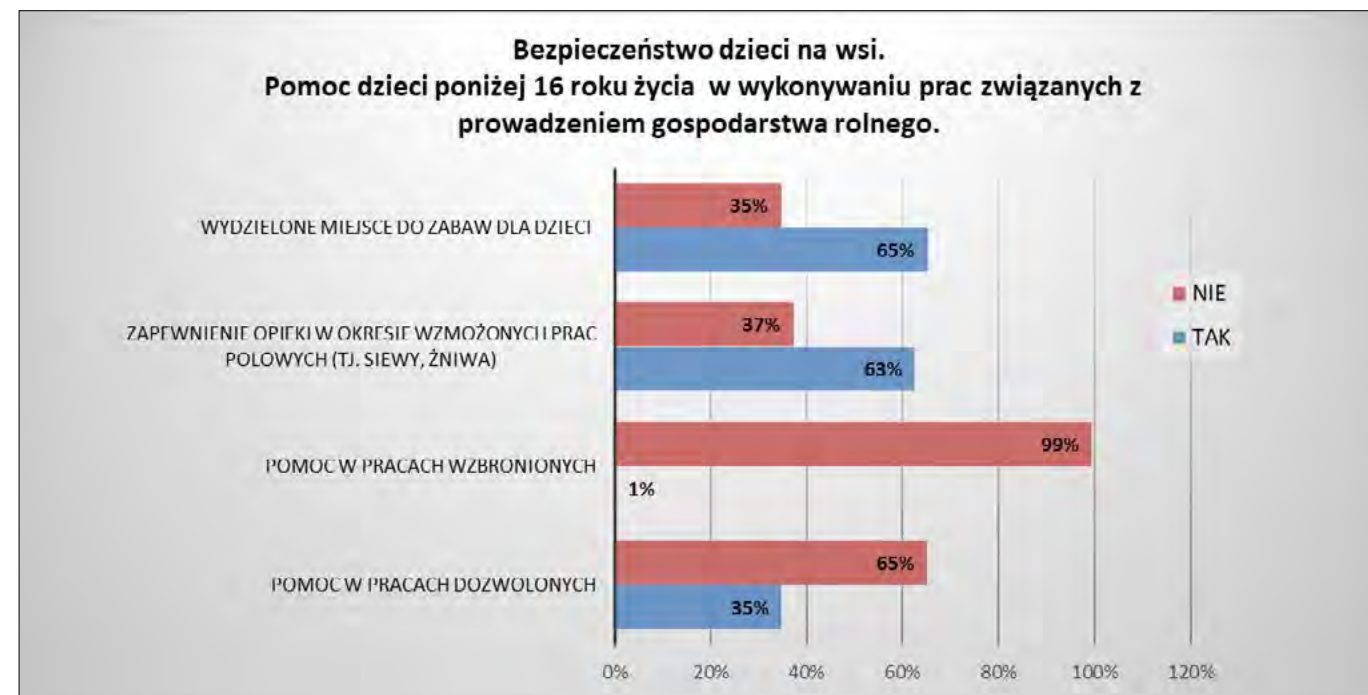
Należy mieć świadomość, iż praca w rolnictwie znacząco różni się od produkcji przemysłowej. Wiąże się ze zmianami rodzaju czynności wykonywanych przez rolnika oraz warunków ich wykonywania. Charakteryzuje się sezonowym nasileniem prac oraz dużym ich zróżnicowaniem. Istotną rolę w pracy rolnika stanowią maszyny, bowiem czynią one pracę lżejszą i bardziej bezpieczną, ale tylko wtedy, gdy zostaną zachowane wszystkie warunki techniczne i zasady bezpieczeństwa. Wprowadzenie do gospodarstwa nowej maszyny, ciągnika bądź urządzenia powinno się przyczynić do poprawy organizacji produkcji, terminowości realizacji zabiegów polowych, jakości wykonania prac maszynowych, a także do polepszenia warunków i bezpieczeństwa pracy rolników i zmniejszenia niekorzystnego oddziaływania techniki rolniczej na środowisko.

W rolnictwie indywidualnym już od kilku lat możemy obserwować ogólną poprawę warunków pracy, jednak występują jeszcze gospodarstwa, gdzie stan pojazdów, maszyn i narzędzi rolniczych pozostawia wiele do życzenia. Wizytujący zauważyli, że nadal korzysta się z bardzo prostych, wysłużonych maszyn, które dość często nie spełniają podstawowych wymogów bhp. Wymiana zużytego i niebezpiecznego sprzętu rolniczego wiąże się bowiem z obciążeniem finansowym, na które nie każdy może sobie pozwolić.

Ujawnione zagrożenia dowodzą konieczności kontynuowania i rozwijania działań szkoleniowo-prewencyjnych. Doradztwo techniczne oraz porady z zakresu bhp w trakcie wizytacji gospodarstw rolnych i miejsc prowadzenia prac polowych niejednokrotnie uświadamiały rolnikom, na co należy zwrócić szczególną uwagę, aby uniknąć niebezpiecznych sytuacji.

Jak pokazują liczby, działania podejmowane przez Wojewódzką Komisję ds. BHP w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu realnie przyczyniają się do spadku liczby wypadków przy pracy rolniczej oraz poprawy bezpieczeństwa. Od kilku lat liczba zgłaszanych wypadków w województwie opolskim systematycznie maleje, a wskaźnik wypadkowości w 2020 r. był jednym z najniższych w kraju w podziale na województwa.

Katarzyna Mroszczak, specjalista, OIP Opole



Koleżanki i Koledzy!

W nadziei, że pandemia ustąpi i koronawirus nam nie przeszkodzi,
zapraszamy do udziału w **27. Rajdzie Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy
po Ziemi Lubuskiej!**

Termin: 9-12 czerwca 2022 r.

Miejsce: Ośrodek Wypoczynkowy KORMORAN – Niesulice (www.kormoran-niesulice.pl)

Szczegółowe informacje o przygotowywanych atrakcjach i kosztach prześlemy
w następnym komunikacie.

Liczymy, że spędzimy ten czas wspólnie. Czekamy na Was!

Komitet Organizacyjny Rajdu w OIP Zielona Góra

Mistrzostwa Polski PIP Ligi Siatkarskiej w sezonie 2021/2022 r.

Koleżanki i Koledzy!

Zapraszamy do Chotowa w województwie podkarpackim,

gdzie od 29 września do 2 października br.

odbędą się kwalifikacje, eliminacje i wielki finał rozgrywek

z udziałem przedstawicieli wszystkich okręgowych inspektoratów pracy,
Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu oraz Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.
Zaproszenie dotyczy również chętnych kibiców, którzy będą mile widziani i traktowani
na takich warunkach jak wszyscy potencjalni mistrzowie rozgrywek.

Gwarantujemy dużo emocji i dobrą zabawę.

Liczymy na zaangażowanie (w tym subwencje) ze strony działających
przy Państwowej Inspekcji Pracy organizacji związkowych, tj. NSZZ „Solidarność”
i Związku Zawodowego Pracowników PIP.

Informacje można uzyskać pod numerem telefonu: **660 780 630.**

Komitet organizacyjny przy OIP w Rzeszowie

W niewłaściwym momencie, w niewłaściwym miejscu Na linii ognia

Kolejny drastyczny wypadek, z jakim spotkali się inspektorzy pracy. Jego cechą szczególną jest fakt, że ofiara ucierpiała niejako przypadkiem, gdyż jej praca nie miała żadnego związku z maszyną, która ten wypadek spowodowała. Jednak to nie maszyna zawiniła, lecz brak wyobraźni i nieprzestrzeganie przepisów przez człowieka.

W jednym z tartaków na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze wydarzył się wypadek przy pracy. W trakcie odbierania desek z wielopiły pracownica tartaku została ugodzona w bok ciała zrzyną drewnianą. Co szczególnie, wyrzut nastąpił z innej, bliźniaczej maszyny, a zrzyna przeleciała około 9 m w powietrzu na sąsiednie stanowisko, gdzie poszkodowana wykonywała pracę. Skutkiem wypadku była otwarta rana ściany brzucha, której wlot był umiejscowiony na plecach około 15 cm powyżej pasa, a wylot na brzuchu. Kobieta została zabrana helikopterem do szpitala.

Zapadki niebezpieczeństwa

Pilarka tarczowa wielopiłowa, z której nastąpił wyrzut, wyposażona była (zgodnie z instrukcją maszyny) w 3 rzędy zapadek (grzebieni) przeciwozdrzutowych. Ustalono, iż najprawdopodobniej obrabiana deska mogła ulec rozwarstwieniu przed miejscem działania zapadek, gdzie materiał obrabiany miał długość 3 m (brusy cięte na deski). W wyniku dokonanych oględzin, w toku których inspektor stwierdził drobne luzy na zapadkach, podjęto decyzję o wymianie zapadek przeciwozdrzutowych na nowe, w celu zapewnienia skuteczności działania tych elementów zabezpieczających przed odrzutem materiału.

Na niezadziałanie zapadek w odpowiednim momencie mogła także wpłynąć technologia obróbki, np. rodzaj zastosowanych pił czy też drgania obrabianego materiału. Z kolei na ich stan techniczny bez wątpienia mógł mieć wpływ również czas eksploatacji maszyny. Wielopiła przypuszczalnie była eksploatowana przez około 12 lat, z czego w kontrolowanym tartaku od około 1,5 miesiąca. Pracodawca nie przedłożył dokumentów potwierdzających przeprowadzanie okresowych kontroli stanu elementów bezpieczeństwa maszyny (które powinny być regularnie smarowane oraz poddawane przeglądowi technicznemu), została jedynie poddana kontroli po zainstalowaniu jej na stanowisku pracy.

Ryzyko zawodowe do poprawki

Inspektor pracy stwierdził również, że stanowiska pracy wielopiły, przy której doszło do wypadku, oraz maszyny usytuowanej w są-

siedztwie, która wypadek spowodowała, były ustawione w jednej linii (jednym ciągu produkcyjnym), co powodowało, że strefa zagrożenia wyrzutem z pierwszej maszyny była w linii stanowiska pracy obsługi drugiej pilarki, gdzie wykonywała pracę poszkodowana. W trakcie czynności kontrolnych pracodawca zamontował ekrany zabezpieczające, rozdzielające sąsiadujące stanowiska pracy przed możliwością wystąpienia podobnego zdarzenia.

Ostatecznie ustalono, iż prawdopodobnymi przyczynami zaistniałego wypadku były:

- niezadziałanie elementów bezpieczeństwa – zapadek przeciwozdrzutowych wielopiły,
- wykonywanie przez poszkodowaną pracę w strefie zagrożenia możliwością wyrzutu materiału obrabianego z innego stanowiska pracy usytuowanego w jednej linii.

Na podstawie stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości inspektor pracy wydał 3 decyzje ustne, w tym m.in. wstrzymania eksploatacji maszyny i zapewnienia skutecznego zabezpieczenia stanowisk pracy będących w linii produkcyjnej poprzez rozdzielanie stanowisk pracy ekranami zabezpieczającymi przed możliwością wyrzutu obrabianego materiału z maszyny, które zostały wykonane w czasie trwania kontroli. Ponadto wydał 2 decyzje pisemne przeprowadzenia udokumentowanej kontroli wielopiły i aktualizacji ryzyka zawodowego o zagrożenia wynikające z możliwości wyrzutu materiału obrabianego na będące w linii produkcyjnej stanowiska pracy.

W związku z ujawnionym wykroczeniem wobec osoby działającej w imieniu pracodawcy zastosowano postępowanie mandatowe.

Z materiałów OIP Zielona Góra





Wydawnictwo
Państwowej Inspekcji Pracy poleca:

Publikacje w języku ukraińskim

БЕЗПЕЧНА ПРАЦЯ
в ресторанах та в інших закладах громадського харчування

Ця брошура містить інформацію про правила безпеки в закладах громадського харчування, такі як ресторани, кафе, їдальні тощо. Вона охоплює такі аспекти: організація роботи, санітарія, безпека харчових продуктів, безпека при використанні обладнання тощо. Брошура розроблена за участю експертів ПІП та спеціалістів з питань безпеки в закладах громадського харчування.

БЕЗПЕЧНА ПРАЦЯ
в перукарнях і косметичних салонах

Ця інформаційна брошура містить інформацію про правила безпеки в перукарнях і косметичних салонах. Вона охоплює такі аспекти: організація роботи, безпека при використанні обладнання, безпека при використанні хімічних речовин тощо. Брошура розроблена за участю експертів ПІП та спеціалістів з питань безпеки в перукарнях і косметичних салонах.

Фактори ризику на підприємстві та загальні вказівки для їхнього контролю

Загальні вказівки для підприємств

- Забезпечити належну інформацію, а також у зв'язку з належним управлінням, професійну підготовку персоналу, який працює в закладі, та забезпечити належну інформацію для персоналу на станції роботи.
- Забезпечити належну дію в екстремальних ситуаціях та в разі надзвичайних ситуацій.
- Забезпечити належну дію в екстремальних ситуаціях та в разі надзвичайних ситуацій.

У разі використання спеціального інструменту, який використовується для виконання роботи, слід:

- перед використанням перевірити стан інструменту, а також його придатність для роботи.
- використовувати інструмент відповідно до інструкцій з експлуатації.
- використовувати інструмент відповідно до інструкцій з експлуатації.

БЕЗПЕЧНА ПРАЦЯ
на підприємствах з технічного обслуговування та ремонту автомобілів

Ця брошура містить інформацію про правила безпеки в підприємствах з технічного обслуговування та ремонту автомобілів. Вона охоплює такі аспекти: організація роботи, безпека при використанні обладнання, безпека при використанні хімічних речовин тощо. Брошура розроблена за участю експертів ПІП та спеціалістів з питань безпеки в підприємствах з технічного обслуговування та ремонту автомобілів.

Фактори ризику на підприємстві та загальні вказівки для їхнього контролю

Обладнання та інструменти майстерні, складові та інструменти

- Забезпечити належну інформацію, а також у зв'язку з належним управлінням, професійну підготовку персоналу, який працює в закладі, та забезпечити належну інформацію для персоналу на станції роботи.
- Забезпечити належну дію в екстремальних ситуаціях та в разі надзвичайних ситуацій.
- Забезпечити належну дію в екстремальних ситуаціях та в разі надзвичайних ситуацій.

Майстерні повинні мати адекватну кількість інструменту та обладнання. Матеріал повинен бути організований таким чином, щоб уникнути загрози поранення, падіння або ударів. Інструменти повинні бути належним чином збережені та використані відповідно до інструкцій з експлуатації.

Więcej informacji znajdziesz na stronie www.pip.gov.pl w zakładce WYDAWNICTWA

#JestesmyzWami