

Ukazuje się od 1929 roku

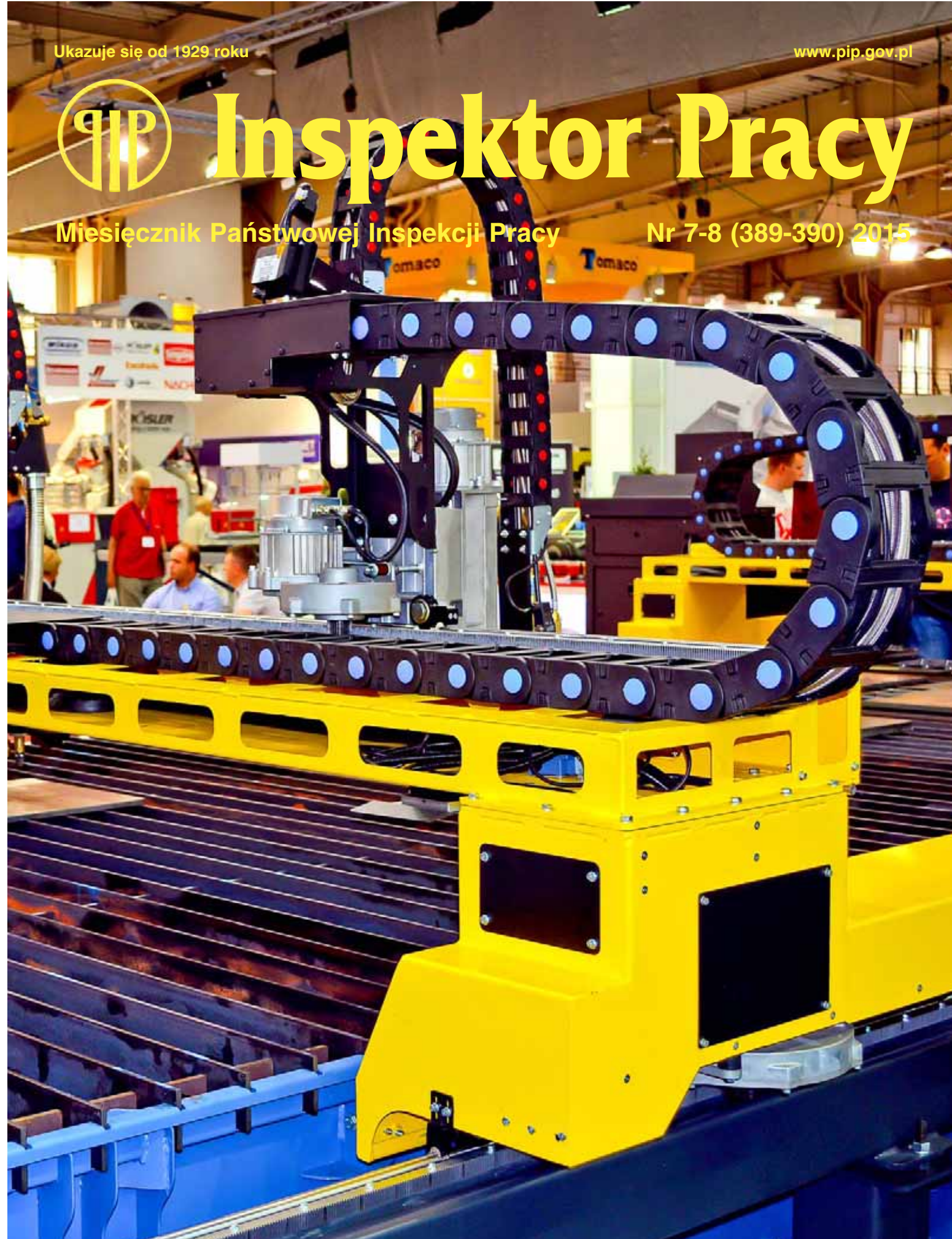
www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (389-390) 2015





30 O bezpieczeństwie w przemyśle



Budowę w podopolskim Brzeziu w ramach wizyty studyjnej inspektorzy pracy z całej Polski, specjalizujący się w budownictwie.

38 Bezpieczeństwo...



52 Przygniecieni przez szalunek

14 **Niewydanie lub wydanie wadliwego świadectwa pracy**
O zasądzenie odszkodowania można także wniesić w ramach prowadzonego postępowania karnego. Wynika to z art. 46 § 1 k.k., który stanowi że w razie skazania sąd może orzec, a na wniosek pokrzywdzonego lub innej osoby uprawnionej orzeka, obowiązek naprawienia wyrządzonej przestępstwem szkody w całości albo w części lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

3	W SEJMIE RP
4	Wiadomości nie tylko z kraju
10	Ochrona niezależnie od umowy o pracę. Rozmowa z profesorem Uniwersytetu Łódzkiego Zbigniewem Hajnem, sędzią Sądu Najwyższego.
14	Niewydanie lub wydanie wadliwego świadectwa pracy
19	Postscriptum
20	Spotkanie instytutów sieci RIIFT
22	O inspekcji pracy na Ukrainie
24	Na fali i na szlaku...
26	Ekspertskie dyżury w mediach
28	Łatwiejsza wymiana informacji
29	Nowości wydawnicze
30	O bezpieczeństwie w przemyśle
32	Na wysokości i w wykopach może być bezpiecznie!
34	Od lekkomyślności krok do śmierci
37	Pod inspektorską lupą
38	Bezpieczeństwo, nie tylko energetyczne
41	Czym jest stres?
42	Stres w zawodzie nauczyciela
44	Inspektorzy pracy złożyli ślubowanie
45	Bezpieczna wieś widziana oczami dzieci
46	Rada Ochrony Pracy
50	Krynica Morska 2015 to już historia
52	Przygniecieni przez szalunek



Okładka:
fot. Jakub Kałek



Pozytywna ocena pracy inspektorów

Zlikwidowanie bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia 71 tys. pracowników, doprowadzenie do zawarcia umów o pracę 8,9 tys. osób oraz wyegzekwowanie 105,5 mln złotych zaległych należności dla 83 tys. zatrudnionych – to tylko niektóre efekty ubiegłorocznej działalności kontrolno-nadzorczej inspektorów pracy. 9 czerwca br. zapoznała się z nimi na posiedzeniu plenarnym Rada Ochrony Pracy.

Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku przedstawiła **Iwona Hickiewicz**, główny inspektor pracy. Podkreśliła, że zaplanowane zadania zostały w pełni zrealizowane. Inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 90 tys. kontroli. W związku z naruszeniami przepisów w zakresie bhp inspektorzy wydali ponad 318 tys. decyzji. Do kontrolowanych pracodawców skierowali także ponad 60 tys. wystąpień zawierających łącznie ponad 280 tys. wniosków o usunięcie zastanych nieprawidłowości. Co trzeci z nich dotyczył sposobu nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

Szefowa inspekcji zwróciła uwagę na dalszy spadek liczby zawieranych układów zbiorowych pracy, ograniczanie zakresu uprawnień pracowniczych oraz utrzymującą się w ostatnich latach tendencję do rozwiązywania obowiązujących układów na rzecz zastępowania ich regulaminami wynagradzania. Inspektorzy pracy ujawnili łącznie ok. 92 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Na sprawców wykroczeń nałożyli ponad 19 tys. mandatów karnych na kwotę po-

nad 23 mln zł, a do sądów skierowali ponad 3 tys. wniosków o ukaranie. Specjaliści PIP udzielili ok. 1,2 mln bezpłatnych porad z zakresu prawa pracy. W sferze legalności zatrudnienia różnego rodzaju nieprawidłowości wystąpiły w co drugim spośród skontrolowanych podmiotów. Łącznie kontrole legalności zatrudnienia objęły 170 tys. obywateli polskich i 16 tys. cudzoziemców.

Mówiąc o prowadzonych w roku sprawozdawczym przedsięwzięciach prewencyjnych i promocyjnych PIP, Iwona Hickiewicz wymieniła m.in. kampanie społeczne: „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”, „Zanim podejmiesz pracę” oraz „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

W dyskusji nad sprawozdaniem członkowie Rady Ochrony Pracy wysoko ocenili przedstawiony materiał, gratulując osiągniętych efektów i dziękując inspektorom pracy za ich wysiłek.

W posiedzeniu, któremu przewodniczyła poseł **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**, uczestniczyli zastępcy głównego inspektora pracy **Małgorzata Kwiatkowska** i **Leszek Zając** oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 7 lipca br. pozytywnie oceniła działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku. W przyjętym w tej sprawie stanowisku sformułowała kilkanaście wniosków, zalecając ich realizację.

Rada podkreśliła, że działania PIP w roku sprawozdawczym były prowadzone zgodnie z przyjętym wcześniej programem, który uzyskał akceptację ROP oraz sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Zaplanowane zadania zostały zrealizowane. Na podstawie analizy „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku” oraz dyskusji podczas plenarnego posiedzenia Rada uznała za celowe m.in. przeprowadzenie kompleksowej analizy przyczyn utrzymującej się tendencji spadkowej liczby układów zbiorowych w Polsce, rozwijanie zróżnicowanych form promocji bezpiecznych zachowań w środowisku pracy oraz branżowych programów przeciwdziałania wypadkom przy pracy na wzór „Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie”. Zaleciła inspekcji pracy nasilenie kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz jego ewidencjonowaniu, ze szczególnym uwzględnieniem sektora ban-

kowego oraz ochrony zdrowia, a także zintensyfikowanie monitorowania legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Wskazała na potrzebę popularyzacji w środkach masowego przekazu dobrych praktyk w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podjęcia skuteczniejszych działań zapobiegających utrudnianiu Państwowej Inspekcji Pracy wykonywania czynności służbowych.

W posiedzeniu, podczas którego omawiano również problematykę układów zbiorowych pracy, wzięli udział zastępcy głównego inspektora pracy: **Małgorzata Kwiatkowska** i **Leszek Zając**, wicedyrektor Departamentu Prawnego GIP **Anna Martuszewicz**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Katowicach **Renata Pięta** oraz kierownik Sekcji układów zbiorowych pracy i poradnictwa w OIP w Katowicach **Anna Łyp**.

Wiadomości nie tylko z kraju

O bezpieczeństwie w rolnictwie

Kolejne posiedzenie Komisji Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie odbyło się 2 lipca br. w siedzibie GIP. Obradom, podczas których podsumowano m.in. ubiegłoroczne działania prewencyjne w rolnictwie indywidualnym, przewodniczyła **Małgorzata Kwiatkowska**, zastępca głównego inspektora pracy. Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Jakub Chojnicki** omówił ten zakres działalności PIP, przedstawił efekty drugiego etapu kampanii informacyjno-prewencyjnej „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w rolnictwie”; jej założenia i cele związane z kontynuacją kampanii zaprezentowała sekretarz Komisji **Katarzyna Mieliska**. O praktycznych aspektach kampanii społecznych na Śląsku mówił **Tomasz Urban**, kierownik Sekcji Promocji w OIP w Katowicach, a główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli GIP **Tomasz Śledziński** podsumował działalność kontrolną inspekcji pracy w zakładach chowu i hodowli koni oraz bydła w 2014 roku. Z kolei **Andrzej Zalewski**, główny specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu, Oddział w Ostrowie Wielkopolskim, skupił się w swoim referacie na bezpieczeństwie przeciwpożarowym przy eksploatacji ciągników i maszyn rolniczych.

Spółeczni inspektorzy w Szczecinku

Tegoroczne spotkanie wyjazdowe w ramach programu prewencyjnego „Czas na społeczną inspekcję pracy” odbyło się 18 czerwca br. w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji w Szczecinku. W 2014 roku zakładowy inspektor pracy **Stanisław Gliniecki** został zwycięzcą konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, a PWiK Sp. z o.o. w Szczecinku zostało laureatem konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” (I miejsce w etapie wojewódzkim w kategorii od 51 do 250 zatrudnionych). W spotkaniu wzięło udział 18 społecznych inspektorów pracy reprezentu-



jących zakłady z województwa zachodniopomorskiego. Mogli oni przyrzeć się pracy w nowoczesnym przedsiębiorstwie, w którym priorytetem jest dbałość o standardy bhp. Zapoznali się ze specyfiką pracy w oczyszczalni oraz rozwiązaniami stosowanymi w przedsiębiorstwie dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy; zwiedzili główne obiekty oczyszczalni oraz laboratorium. Obejrzel też próbną akcję ratunkową przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych w zbiornikach.

Mobilni pracownicy

Beata Krajewska, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP oraz **Paulina Latusek**, starszy inspektor pracy z OIP we Wrocławiu wzięły udział w konferencji „Swoobodny przepływ pracowników 2025 – wyzwania i perspektywy dla europejskiego rynku pracy”, która odbyła się 17 czerwca br. w Hamburgu. Konferencję zorganizowała poradnia dla mobilnych pracowników – stowarzyszenie Arbeit und Leben Hamburg, a jej uczestnikami byli przedstawiciele środowisk zaangażowanych w działania dotyczące mobilności pracowników, w tym władze Hamburga, Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej, środowisk uniwersyteckich, urzędów odpowiedzialnych za kontrolę warunków pracy oraz legalności zatrudnienia, związków zawodowych, środowisk kościelnych. Przedstawicielki PIP omówiły sposoby postrzegania zjawiska mobilności pracowników oraz główne problemy i wyzwania związane z podstawową ochroną z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pracowników migrujących. Wystąpienia prelegentów ukazały pozytywne podejście niemieckich środowisk do procesu migracji pracowników w celach zarobkowych, jako szansę dla gospodarki.

Podsumowanie kampanii

W Tallinie 18 czerwca br. przedstawiciele PIP, **Karolina Głowczyńska-Woelke** i **Dariusz Boro-wiecki**, wzięli udział w konferencji podsumowującej kampanię kontrolną i informacyjną SLIC „Upadki, poślizgnięcia i potknięcia na tym samym poziomie”. Celem wspólnych działań inspektorów pracy było zmniejszenie liczby wypadków przy pracy powodowanych tymi wydarzeniami. Ogółem w 21 krajach uczestniczących w kampanii skontrolowano ponad 13 tysięcy podmiotów, z których tylko w 31% nie stwierdzono żadnych uchybień. Kontrole prowadzone były we wszystkich krajach na podstawie takich samych list kontrolnych. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło oceny ryzyka i zarządzania bezpieczeństwem, szczególnie w małych i średnich przedsiębiorstwach. Działania kontrolne wsparte były kampanią informacyjno-promocyjną. Program koordynowany był przez estońską inspekcję pracy, która umieściła na swojej stronie (www.ti.ee) materiały z kampanii.

Chińska delegacja

Przedstawiciele Państwowego Urzędu Bezpieczeństwa Pracy (SAWS) Chińskiej Republiki Ludowej odwiedzili 12 czerwca br. Główny Inspektorat Pracy. Celem spotkania było zapoznanie gości z działalnością PIP oraz organizacją systemu ochrony pracy w Polsce. Prezentacja przybliżyła działalność nadzorczo-kontrolną, w tym kompetencje inspektorów pracy oraz narzędzia i środki, jakimi dysponują, działania prewencyjno-promocyjne, proces opracowywania planu pracy czy współpracę krajową z partnerami społecznymi i międzynarodową polskiej inspekcji pracy. W ramach swoich kompetencji Urząd Bezpieczeństwa Pracy ChRL realizuje działania z zakresu nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem bezpieczeństwa pracy, prowadzi działalność dydaktyczno-szkoleniową, odpowiada za współpracę międzynarodową oraz wymianę informacji z właściwymi zagranicznymi instytucjami i organizacjami w zakresie bezpieczeństwa pracy. Wizyta przedstawicieli SAWS w Polsce odbyła się w ramach czteroletniego europejsko-chińskiego projektu poświęconego bhp w sektorach podwyższonego ryzyka (EU-COSH), finansowanego przez Unię Europejską.

Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy

„Równość i sprawiedliwość w zatrudnieniu” pod tym hasłem odbył się w dniach 28-30 maja br. XX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zorganizowany przez Zakład Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji UMCS w Lublinie. Honorowym patronatem konferencję objęli: rektor UMCS prof. dr hab. **Stanisław Michałowski** i dziekan WPIA UMCS prof. dr hab. **Anna Przyborowska-Klimczak** oraz marszałek województwa lubelskiego **Sławomir Sosnowski**. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali: główny inspektor pracy **Iwona Hickiewicz**, zastępca głównego inspektora pracy **Małgorzata Kwiatkowska** oraz okręgowy inspektor pracy w Lublinie **Włodzimierz Biaduń**. Zjazd rozpoczął wykład inauguracyjny „Praca nie jest towarem”, wygłoszony przez dr hab. **Teresę Liszcz**, prof. UMCS. Referaty podczas zjazdu dotyczyły m.in. wynagrodzenia za pracę w świetle zasady równości i sprawiedliwości, równości i sprawiedliwości w dostępie do zatrudnienia, funkcji regulacji czasu pracy wobec idei równości i sprawiedliwości, a także zasady równości i sprawiedliwości w ubezpieczeniach chorobowym, rentowym i wypadkowym oraz w prawie emerytalnym. W konferencji wzięli udział przedstawiciele urzędów i instytucji publicznych, pracownicy naukowcy z wydziałów prawa krajowych wyższych uczelni oraz przedstawiciele środowisk zawodowych.

Międzynarodowe Zawody Drwali

Mistrzowie piły z Polski, Słowacji, Niemiec i Francji zawitali w pierwszy weekend lipca do wsi Bobrowa na Opolszczyźnie, gdzie po raz 16. odbyły się Międzynarodowe Zawody Drwali. Patronat honorowy nad zawodami objął OIP w Opolu. 40 uczestników zawodów wzięło udział w szkoleniu na temat bezpieczeństwa pracy drwala, które przeprowadził starszy inspektor z OIP w Opolu **Tomasz Kukurowski**. Gościem specjalnym zawodów był zastępca głównego inspektora pracy **Leszek Zajac**. Zmagania konkursowe obejmowały ścinanie i obalanie drzew na cel, przygotowanie zgodnie z zasadami bhp piłarki do pracy, przerzynkę kłód. 20 najlepszych zawodników w finale okrzęsywało pnie z kołków na czas i na dokładność. Podczas zawodów nadinspektor **Wacław Bojnowski** oraz starszy inspektor Tomasz Kukurowski udzielali porad. Dla najmłodszych przygotowano konkurs plastyczny „Bezpiecznie na wsi i w lesie”. Finałisti w kategorii open: **Tomasz Kvasničák** ze Słowacji, **Adam Wawrzak** i **Tomasz Bilski** otrzymali specjalne pakiety z ręk **Arkadiusza Kapuści-ka**, okręgowego inspektora pracy w Opolu. **Didier Cognard** z Francji wyrzeźbił w drewnie hełm ochronny.



Norwescy inspektorzy

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy wraz z Okręgowym Inspektoratem Pracy we Wrocławiu gościli 2 czerwca br. 65 norweskich inspektorów pracy z regionu południowego Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii. Mieli oni okazję poznać działalność Ośrodka Szkolenia PIP i jego zadania na tle obowiązującego w polskiej inspekcji pracy systemu rozwoju zawodowego pracowników. Inspektorzy pracy z Norwegii nie mają swojego centrum szkoleniowego, dlatego też z uznaniem wypowiadali się na temat nowoczesnego wrocławskiego obiektu z bogato wyposażonymi salami dydaktycznymi oraz wszechstronną działalnością edukacyjną w dziedzinie ochrony pracy. W drugiej części wizyty przedstawiciele OIP we Wrocławiu przedstawili strukturę, zakres zadań i uprawnień polskiej inspekcji pracy, w tym zadania kontrolne poszczególnych sekcji inspektoratu, zasady kontroli legalności zatrudnienia oraz zagadnienia związane z delegowaniem pracowników.

Interdyscyplinarnie o budownictwie

Bezpieczeństwu pracy w budownictwie poświęcona była konferencja naukowo-szkoleniowa, która odbyła się w Lublinie 25 czerwca br. Zorganizowali ją Wydział Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. Przedsięwzięciu patronowali: główny inspektor pracy **Iwona Hickiewicz**, marszałek województwa lubelskiego **Sławomir Sosnowski**, wojewoda lubelski **Wojciech Wilk**, prezydent Miasta Lublin **Krzysztof Żuk**, rektor Politechniki Lubelskiej **Piotr Kacejko**, a także Główny Urząd Nadzoru Budowlanego, Polska Izba Inżynierów Budownictwa, Związek Zawodowy „Budowlani” oraz Polska Izba Gospodarcza Rusztowań. Budownictwo jest jedną z branż, w której występuje najwięcej wypadków, dlatego skupiono się na zagadnieniach bezpieczeństwa pracowników oraz użytkowników obiektów budowlanych. Podkreślano, że powinny być one rozpatrywane przez zespoły interdyscyplinarne, z inżynierami budownictwa (wszystkich branż), lekarzami, socjologami, psychologami, prawnikami i specjalistami środowiska pracy, gdyż wyłącznie takie spojrzenie daje gwarancję pełnej analizy wszystkich przyczyn wypadków i ciągów przyczynowo-skutkowych, które ostatecznie prowadzą do wypadków. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele firm budowlanych, związków zawodowych oraz władz, urzędów i instytucji, a także reprezentanci nauki. W spotkaniu wzięli udział m.in. **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP oraz **Włodzimierz Biaduń**, okręgowy inspektor pracy w Lublinie.



To się opłaca

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, Izba Gospodarcza Północnej Wielkopolski oraz senator RP **Mieczysław Augustyn** zorganizowali 26 czerwca br. w Pile konferencję „Legalna i stała praca – to się opłaca”. Na potrzebę wprowadzenia nowych rozwiązań prawnych oraz zmian obowiązujących, które będą zachęcały pracodawców do legalnego i stałego zatrudniania, zwrócił uwagę w swoim wystąpieniu senator Mieczysław Augustyn, prezentując także projekt zmian przepisów prawa w zakresie objęcia umów cywilnoprawnych składkami ubezpieczeniowymi. Z kolei **Dariusz Górski** z Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP przedstawił wybrane aspekty kontroli legalności zatrudnienia w Polsce oraz nieprawidłowości najczęściej ujawniane podczas kontroli inspektorów pracy. Kontynuując temat, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu **Stanisława Ziółkowska** przedstawiła wyniki kontroli legalności zatrudnienia w Wielkopolsce w 2014 r., zaś starszy inspektor **Piotr Strojek** omówił specyfikę umów cywilnoprawnych, korzyści zatrudnienia pracowniczego. Z kolei starszy inspektor **Jacek Maćkowiak** przybliżył działalność agencji zatrudnienia w aspekcie kontroli PIP oraz problematykę zatrudniania pracowników tymczasowych. Przedstawiciel Urzędu Pracy w Pile przedstawił formy wsparcia pracodawców tworzących nowe miejsca pracy.

Genetycznie zmodyfikowane

W dniach 8-9 czerwca br. w Wiedniu odbyło się kolejne spotkanie w ramach Europejskiej Grupy Inspekcyjnej ds. Zamkniętego Użycia oraz Za-

mierzono Uwolnienia Organizmów Genetycznie Zmodyfikowanych (EEP), zorganizowane przez austriackie ministerstwo zdrowia. Uczestnicy, reprezentujący kraje UE, Szwajcarię oraz Kanadę, przedstawili m.in. informacje o wynikach działań kontrolnych z zakresu przestrzegania przepisów dotyczących GMO, w tym zamkniętego użycia GMO, która to problematyka należy do właściwości rzeczowej Państwowej Inspekcji Pracy. Referaty dotyczyły w szczególności: zastosowania produktów biobójczych w laboratoriach biotechnologicznych przy pracach związanych z zamkniętym użyciem genetycznie zmodyfikowanych mikroorganizmów (GMM), nowoczesnych technik stosowanych w biotechnologii, z którymi mogą się spotkać osoby kontrolujące, a także różnic w regulacjach prawnych dotyczących specyficznych procedur leczniczych (tzw. terapii genowej). Mówiono o sposobach wdrażania do prawa krajów Unii Europejskiej dyrektyw regulujących kwestie związane z GMO, w tym wprowadzania w różnych krajach ograniczeń stosowania GMO. W trakcie dyskusji wskazano różnice uprawnień organów kontrolnych oraz różnice i podobieństwa w procedurach kontroli obejmujących GMO w UE. W konferencji uczestniczyła **Kamila Popiel**, starszy inspektor pracy z OIP we Wrocławiu.

Handel ludźmi

W siedzibie Państwowej Akademii Policyjnej w Sztokholmie odbyły się w dniach 2-4 czerwca br. warsztaty poświęcone problematyce handlu ludźmi wykorzystywanymi do pracy przymusowej. Wzięli w nich udział oficerowie policji oraz pracownicy służb publicznych, w tym inspekcji pracy, działających w obszarze zapobiegania i zwalczania tego rodzaju nadużyć na rynku pracy, m.in. z Bułgarii, Rumunii, Francji, Włoch, Portugalii, Szwecji, Norwegii, Malty, Grecji, Belgii, Wielkiej Brytanii i Polski. W trakcie dyskusji plenarnych oraz w ramach prac w grupach omawiano kwestie wyzwań stojących przed krajami europejskimi w walce z tym nielegalnym procederem. Warsztaty stanowiły próbę wypracowania kluczowych narzędzi we współpracy zarówno krajowej, jak i międzynarodowej, niezbędnych do ograniczenia przestępczości w tym obszarze. W warsztatach uczestniczył **Dariusz Górski** z Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP.



Dla studentów budownictwa

Jeden z wniosków zgłoszonych w czasie pierwszego posiedzenia Rady Okręgowego Inspektora Pracy w Białymstoku ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie dotyczył przeprowadzenia wykładów na temat bezpiecznego wykonywania prac w budownictwie dla studentów Wydziału Budownictwa Politechniki Białostockiej. **Jerzy Derpa**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Białymstoku oraz inspektorzy pracy z OIP w Białymstoku na zaproszenie Rady Wydziału Budownictwa, w ramach przedsięwzięcia „Akademia Bezpieczeństwa w Budownictwie Politechniki Białostockiej”, spotkali się 25 maja br. ze studentami ostatnich lat kierunków budowlanych. Wykład „Bezpieczna praca na budowie – zero wypadków” poprowadzili nadinspektor **Jerzy Buraczewski** oraz starszy inspektor – specjalista **Piotr Szczęsny**. Omówili najczęściej popełniane błędy i uchybienia w zakresie bezpiecznego prowadzenia różnego rodzaju prac budowlanych, przywołując dane z inspektorskich kontroli przeprowadzonych w 2014 roku. Znaczna część wykładu dotyczyła skutków niezajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa pracy i była ilustrowana przykładami z wypadków przy pracy badanych przez inspektorów pracy, które wydarzyły się w trakcie realizacji procesów budowlanych.

Inspekcja pracy w Portugalii

W Luksemburgu 2 czerwca br. doszło do spotkania Zespołu Ewaluacyjnego, którego zadaniem będzie dokonanie oceny systemu inspekcji pracy w Portugalii. Wzięli w nim udział **Marian Szyszko**, okręgowy inspektor pracy w Szczecinie, przewodniczący Zespołu Ewaluacyjnego oraz **Michał Wyszkowski**, starszy inspektor – gł. spec. w OIP w Poznaniu. W spotkaniu uczestniczyli członkowie Zespołu, reprezentujący inspekcje pracy z Hiszpanii, Litwy, Finlandii, Malty i Rumunii oraz przedstawiciele inspekcji z Portugalii, z zastępcą głównego inspektora pracy na czele. Strona portugalska przedstawiła informacje dotyczące systemu ochrony pracy w Portugalii oraz funkcjonowania inspekcji w jej otoczeniu prawnym i organizacyjnym. Podczas spotkania dokonano podziału Zespołu na zespoły wizytujące zakłady w poszczególnych branżach i regionach, a także sprecyzowano zagadnienia merytoryczne, którymi zajmą się poszczególne zespoły wizytujące. Właściwa ewaluacja systemu inspekcji pracy w Portugalii odbędzie się w październiku br. i prowadzona będzie w oparciu o „Wspólne zasady dla inspekcji pracy”, wytyczne opracowane przez państwa członkowskie, obejmujące m.in. system wzajemnego i dobrowolnego audytowania.





Kultura Bezpieczeństwa

W sali konferencyjnej Okręgu Łódzkiego Związku Zawodowego „Budowlani” w Łodzi odbyło się 9 czerwca br. podsumowanie tegorocznej edycji programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa”. Realizowany przez PIP od 2006 r. ma na celu edukację młodzieży w zakresie zagrożeń zawodowych, kształtowanie pożądaných, bezpiecznych zachowań oraz informowanie młodzieży o różnorodnych aspektach prawnej ochrony ich pracy. Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych, którzy przystąpili do programu, prowadzili z młodzieżą zajęcia poświęcone kulturze bezpieczeństwa w oparciu o materiały przekazane przez PIP. W części szkół przeprowadzono lekcje z inspektorami pracy, organizowano też konkursy wiedzy oraz plastyczne na temat bhp. W bieżącym roku szkolnym program ukończyło 247 nauczycieli z 63 szkół ponadgimnazjalnych z terenu całego województwa łódzkiego, którzy przeprowadzili zajęcia dla niemal 7000 uczniów, część z nich wkrótce wkroczy na rynek pracy. Okręgowy inspektor pracy w Łodzi **Andrzej Świdorski** wręczył nauczycielom świadectwa uczestnictwa w programie oraz podziękowania dla szkół.

„Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”

Konferencją w Centrum Informacji Naukowej i Bibliotece Akademickiej Uniwersytetu Śląskiego oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 18 czerwca br. zainaugurowano dwuletnią kampanię pod hasłem „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”. Jest ona kontynuacją programów prewencyjnych prowadzonych przez inspekcję pracy od kilku lat, dotyczących zapobiegania stresowi w miejscu pracy. Celem kampanii jest popularyzacja wśród pracowników i pracodawców wiedzy na temat negatywnych skutków stresu w pracy. Podczas konferencji z udziałem **Bety Marynowskiej**, okręgowego inspektora pracy w Katowicach, prelekcję wygłosił specjalista OIP w Katowicach, prawnik **Piotr Bogdański**, który omawiając prawne aspekty przemocy psychicznej w miejscu pracy, zwrócił uwagę, że takie zachowania nasilają stres zawodowy. Podkreślił prawne różnice między molestowaniem psychicznym a mobbingiem. Odbyły się też zajęcia warsztatowe, jak radzić sobie w sytuacjach stresowych w pracy i jakie metody relaksacji stosować. W konferencji uczestniczyło ponad 100 osób, w tym pracownicy UŚ i UE, nauczyciele szkół średnich oraz pracownicy TAURON Polska Energia.

O bezpieczeństwie pracy

W Karsach koło Ożarowa 26 maja br. odbyła się konferencja podsumowująca kampanię „16 zasad chroniących życie”, w której uczestniczyło 55 pracodawców i przedsiębiorców zatrudniających łącznie ok. 1300 osób. Przedsięwzięcie zorganizowała Grupa Ożarów S.A. należąca do koncernu CRH, we współpracy z Okręgowym Inspektorem Pracy w Kielcach oraz Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym. Gościem honorowym konferencji była **Iwona Hickiewicz**, główny inspektor pracy, która podkreśliła, że działania PIP koncentrują się nie tylko na prowadzeniu kontroli i karaniu za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, ale również na przedsięwzięciach prewencyjnych i promocyjnych. Zwróciła uwagę, że każda z kampanii prowadzonych przez Grupę Ożarów S.A. wiąże się ze zwiększeniem bezpieczeństwa pracy. Prezes zarządu, dyrektor generalny Grupy Ożarów S.A. **Andrzej Ptak** pogratulował kooperantom, którzy wspólnie podjęli projekt zainicjowany przez PIP i zachowują wysoki poziom bezpieczeństwa pracy w swoich firmach. **Mark Lowry**, przedstawiciel zarządu CRH, powiedział, że bezpieczeństwo jest priorytetem, a wdrożenie wszystkich 16 zasad bezpieczeństwa pozwoli wyeliminować wypadki i zapewni bezpieczeństwo wszystkim pracującym, również w podmiotach podwykonawczych. Okręgowy inspektor pracy w Kielcach **Janusz Czyż** podziękował uczestnikom kampanii za podjęcie się tego ważnego przedsięwzięcia w dziedzinie prewencji.

Konkurs dla studentów

Kontroli legalności zatrudnienia osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy dotyczył wykład **Marcina Zadykowicza**, starszego inspektora pracy – specjalisty z OIP w Olsztynie, adresowany do studentów Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego. Poprzedził on zmagania konkursowe z zakresu wiedzy o prawie pracy, w których wzięło udział 117 studentów. Finał konkursu, zorganizowanego po raz pierwszy z inicjatywy Koła Naukowego Prawa Pracy z Wydziału Prawa i Administracji UWM, odbył się 6 maja br.; przedsięwzięciu patronował okręgowy inspektor pracy **Marek Wójciak**.

Trzeci, ostatni etap rywalizacji przebiegał zgodnie z zasadami teleturnieju „Jeden z dziesięciu”. Po długiej i zaciętej walce wyłoniony został zwycięzca – **Patryk Lewandowski**, student III roku prawa. Nagrodami w konkursie były nie tylko książki naukowe, monografie, karnety na siłownię, vouchery czy darmowy dostęp do serwisu prawniczego, ufundowane przez sponsorów, lecz także zwolnienia z egzaminu. OIP w Olsztynie dla trzech najlepszych studentów ufundował nagrody w postaci specjalistycznych wydawnictw z dziedziny prawa pracy.



Rywalizacja drwali

W miejscowości Niedźwiedź w Lubuskiem po raz 15. odbyły się 21 czerwca br. drużynowe Zawody Drwali. Prace zespołów oceniała grupa sędziów, wśród nich m.in. starszy inspektor pracy **Grzegorz Babiarz** z OIP w Zielonej Górze. Celem turnieju było m.in. upowszechnienie bezpiecznych metod pracy przy pozyskiwaniu drewna i prezentacja specyfiki zawodu drwala. W zmaganiach uczestniczyło sześć trzyosobowych zespołów drwali. Zawodnicy wykazywali się umiejętnościami z zakresu okrzyszowania odcinka drzewa, przerzynki wałka drewna ustawionego pionowo, złożonej przerzynki kłody, łupania wałków, układania stosów z przenoszeniem ich na odległość 30 metrów, ścinki drzew, zrywki konnej na czas na trasie z przeszkodami. Komisja oceniała nie tylko czas i dokładność wykonywania zadań, ale przede wszystkim zgodność realizowania poleceń z zasadami bhp. OIP uruchomił punkt konsultacyjno-informacyjny, w którym inspektor pracy **Katarzyna Blask-Rosińska** udzielała porad z zakresu bhp i prawa pracy. W trakcie imprezy odbywał się też konkurs rzeźbienia pilarkami spalinowymi w kłodach drzew.



Wspólnie w nadzorze rynku

Spotkanie Grupy Współpracy Administracyjnej ADCO dla Dyrektywy Maszynowej odbyło się w dniach 28-29 maja br. w Brukseli, PIP reprezentował okręgowy inspektor pracy w Szczecinie **Marian Szyszko**. Wśród omawianych zagadnień znalazły się dwa stanowiące kontynuację działań z ubiegłego roku, kiedy Grupie przewodniczyła Polska. Pierwszym była kwestia projektu wspólnych działań w zakresie nadzoru rynku, realizowanego z Prosafe w ramach przewidzianego przez KE dofinansowania takich projektów realizowanych przez grupę lub grupy ADCO. Projekt obejmujący piły łańcuchowe spalinowe oraz podnośniki samochodowe przechodzi w fazę wewnętrznych uzgodnień. Drugą kwestią

dyskusowaną w trakcie spotkania była zmiana formuły przewodnictwa w Grupie Współpracy Administracyjnej ADCO dla Dyrektywy Maszynowej. Obecnie kadencja przewodniczącego trwa rok, a przewodniczący zgłasza się do tej roli dobrowolnie. Zaproponowane przez stronę polską rozwiązanie wprowadzenia stanowiska wiceprzewodniczącego, który w kolejnym roku przejmowałby rolę przewodniczącego Grupie spotkało się z przychylną oceną członków, w szczególności przedstawicieli Niemiec, Wielkiej Brytanii i krajów skandynawskich. Sprzyjałoby to zachowaniu ciągłości działań Grupy, przy jednoczesnym wykorzystaniu wiedzy i doświadczenia osób, które już przewodniczyły.

Kodeks pracy w praktyce i na papierze – czas na zmiany!

Opinie wybitnych autorytetów w dziedzinie prawa pracy na łamach „Inspektora Pracy”.

Ochrona niezależnie od umowy o pracę

Z profesorem Uniwersytetu Łódzkiego Zbigniewem Hajnem, sędzią Sądu Najwyższego, rozmawia Danuta Rutkowska.



Jak pan profesor ocenia obowiązujący Kodeks pracy?

Kodeks pracy towarzyszy mi od początku kontaktu z prawem pracy, co nastąpiło na studiach już po wejściu Kodeksu w życie. Wówczas był to jeden z najbardziej przyjaznych dla studenta aktów prawnych. Był dobrze zredagowany, jasny i czytelny. W szczególności charakteryzował się zrozumiałym i zwięzłym językiem. Kodeks powstał jednak w szczytowym okresie centralnego sterowania gospodarką socjalistyczną i był napisany dla przedsiębiorstwa funkcjonującego w takim układzie. Konieczne więc było po przełomie 1989 r. dostosowanie go do nowego układu społeczno-gospodarczego, do gospodarki rynkowej, nowej filozofii praw człowieka, samodzielnej pozycji pracodawcy, wolnych związków zawodowych. Wystarczy powiedzieć, że obecnie, po tych zmianach, Kodeks jest podstawowym źródłem regulacji stosunków pracy nie w gospodarce państwowej, jak pierwotnie, lecz głównie w prywatnym sektorze gospodarki. Poza tym należało wprowadzić zmiany dostosowujące Kodeks do prawa europejskiego, co rozpoczęło się już w okresie przedakcesyjnym. Istotne uzupełnienia i zmiany w liczbie przepisów wynikały też z likwidacji większości odesłań do licznych w pierwotnym tekście przepisów wykonawczych, normujących sprawy uznane w nowym porządku konstytucyjnym za materię ustawową, wymagającą przeniesienia do tekstu Kodek-

su. Trudno się więc dziwić, że po tych zabiegach Kodeks stracił swą pierwotną jasność i spójność.

Pozostały też relikty starego systemu...

Na przykład zarządcza koncepcja pracodawcy, wywodząca się wprost z socjalistycznej koncepcji jednolitej własności państwowej, traktującej zakład pracy – pracodawcę jako zarządcę majątku państwowego. Jej pozostawienie po zmianie ustroju fałszuje stosunki pracy i w wielu wypadkach powoduje, że za pracodawcę uznaje się jednostkę niemającą własnej zdolności wywiązywania się ze zobowiązań majątkowych ani samodzielności niezbędnej do rzeczywistego podejmowania decyzji. Przez to np. w sporze zbiorowym związek zawodowy musi, gdy formalnie pracodawca jest częścią osoby prawnej, kierować żądania do w pełni zależnej jednostki zarządczej, a nie tego, kto decyduje. Komplikuje to też prawidłową implementację prawa unijnego, które odwołuje się do pracodawcy – osoby prawnej. Inny przykład to choćby umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników, odrywająca odpowiedzialność od winy pracownika. Konstrukcja ta, stworzona dla ochrony mienia państwowych sklepów i magazynów, nie powinna być nadal stosowana. Podobnie np. tygodniowy i dwutygodniowy termin na złożenie odwołania od wypowiedzenia i rozwiązania bez wypo-

wiedzenia umowy o pracę były dostosowane do funkcjonowania działających kiedyś komisji odwoławczych, a obecnie są zdecydowanie za krótkie. Reliktem jest też konstrukcja przywrócenia do pracy po wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę, oparta na konieczności przywrócenia na to samo stanowisko.

Kodeks ma też niewątpliwie walory, które z pewnymi zmianami należy zachować. Chodzi zwłaszcza o zasadę kompleksowego uregulowania stosunku pracy przez określanie praw i obowiązków wszystkich pracowników i pracodawców w zakresie odrębnie nienormowanym w przepisach szczególnych, ustalenie podstawowych zasad prawa pracy, określenie reguł tworzenia i funkcjonowania swoistych źródeł prawa pracy, ustalenie metody rozszerzania prawa pracy na inne stosunki świadczenia usług (art. 303), a także określenie warunków stosowania Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy.

Pojawiają się opinie, że Kodeks stracił funkcję motywującą do nakazanego w normach prawnych zachowania ze względu na to, że adresaci tych norm, bez pomocy fachowców, nie są w stanie określić zakresu swoich obowiązków i praw...

Nie mam aż tak negatywnej opinii o Kodeksie. Jest to akt, przez swoje wieloletnie obowiązywanie, a także wykładnię

sądową i doktrynalną, w istotnym stopniu znany i oswojony. Wiele kwestii zostało dobrze poznanych i istnieje ich ustabilizowana interpretacja.

Są też jednak fragmenty Kodeksu wprowadzone w kolejnych nowelizacjach, które istotnie są trudne do zrozumienia. Wynika to zarówno z nieprzejrzystych założeń merytorycznych, jak i języka oraz sposobu redagowania przepisów, np. całostronicowych i zajmujących więcej niż stronę artykułów złożonych z dużej liczby paragrafów, jak choćby art. 18^{3a} i 18^{3b}, dotyczące równego traktowania. Najważniejszym przykładem jest jednak Dział Ósmy Kodeksu w części dotyczącej urlopów związanych z rodzicielstwem. Nie wiadomo, dlaczego ustanowiono tak dużo rodzajów tych urlopów, dlaczego unormowano je tak niejasno, np. przez liczne odesłania do innych przepisów tego Działu, dlaczego urlopem rodzicielskim nazwano urlop niemający nic wspólnego z urlopem rodzicielskim w prawie unijnym. Po przeczytaniu tych przepisów pracownik może rzeczywiście nie wiedzieć, do czego ma prawo. A szkoda, bo nowe unormowania tego Działu, bez względu na ocenę trafności obranej drogi wydłużania i komplikowania urlopów, są wyrazem dostrzeżenia wagi prawa pracy w realizacji polityki prorodzinnej i osobistych spraw pracownika.

Trudne do zrozumienia i mało czytelne są też np. przepisy o czasie pracy i układach zbiorowych pracy. Ale to osobny temat.

Który rozdział Kodeksu, zdaniem pana profesora, sprawdził się w praktyce? Czy jest rozdział, który bez poprawek można przenieść do nowego Kodeksu?

Chyba żaden. W każdym można coś zmienić i poprawić. Może odwrócę to pytanie i powiem o czymś, co uważam za ważne, a mianowicie, który rozdział, a raczej dział Kodeksu trzeba koniecznie zmienić. To Dział Jedenasty o układach zbiorowych pracy i wiążące się z nimi przepisy, szczególnie art. 9. Obecna regulacja wynikająca z tych przepisów wydaje się wadliwa. Stawia duże formalne wymagania układowi, przewiduje skomplikowany i nie zawsze skuteczny system ustalania reprezentatywności związkowej i jednocześnie umożliwia podważanie ustaleń układowych przez różnego rodzaju porozumienia zawarte bez konieczności spełniania tych wymagań. Często nie wiadomo też na dobrą sprawę, czy zawarte porozumienie jest prawem pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu, czy nie.

Uważam, że za układ należałoby uznać każde porozumienie zbiorowe normujące warunki pracy pracowników, pod warunkiem jednak, że jest zawarte przez dostatecznie reprezentatywną organizację związkową. Sedno sprawy tkwi w odpowiednim skonstruowaniu reprezentatywności. Chodzi o to, by strona związkowa rzeczywiście reprezentowała grupę pracowników, dla której zawiera układ. Obecne niskie

i sztywne progi reprezentatywności tego nie zapewniają. Prawo zawarcia układu zakładowego powinna mieć organizacja lub koalicja organizacji, która w tajnym głosowaniu załogi uzyska największe poparcie. Gdy w zakładzie jest tylko jedna organizacja, powinna uzyskać poparcie większości głosujących. Na poziomie ponadzakładowym prawo to powinna mieć organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty układ, lecz nie mniej niż 10%. Z inicjatywą zmiany układu mogłaby wystąpić każda organizacja lub koalicja uzyskująca wskazane poparcie, która po zmianie stawałaby się stroną układu w miejsce poprzedniej.

Uznanie za układ każdej umowy zbiorowej regulującej warunki pracy pozwoliłoby wyeliminować obecny chaos i niepewność, wynikające z trudności w ustaleniu, czy dane porozumienie jest, czy też nie jest oparte na ustawie, jak tego wymaga art. 9 k.p. Myślę, że w ten sposób ożywiłaby się też praktyka układowa. Należy bowiem zdać sobie sprawę z tego, że obecnie negocjowanie warunków pracy jest znacznie szersze niż wskazuje liczba zawartych układów, z tym że negocjowane są różnego rodzaju porozumienia i regulaminy pracy, wynagradzania czy premiowania. Strony uciekają bowiem od sztywnych i sformalizowanych układów.

Czy zdaniem pana profesora pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej powinni mieć prawo zrzeszania się?

Użyła Pani określenia „pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej”. Takie szerokie stosowanie tego pojęcia jest częste, używa się go intuicyjnie na określenie osób żyjących z własnej pracy, zwłaszcza świadczonej na rzecz innej osoby. W naturalny sposób czujemy, że ich sytuacja i interesy zawodowe są podobne, a prawna podstawa świadczenia pracy ma drugorzędne znaczenie. W płaszczyźnie prawnej kwestia jest jednak bardziej złożona, zwłaszcza wobec zdecydowanie i długo dominującego poglądu, że prawo zrzeszania się przysługuje jako podstawowe prawo człowieka tylko pracownikom w sensie prawnym, a inni mogą je mieć tylko z woli ustawodawcy i w zakresie, jaki uzna on za stosowne. Takie mylne założenie wyraża bardzo jasno art. 2 ustawy o związkach zawodowych. W 2012 r. przepis ten został uznany przez Komitet Wolności Związkowej MOP za niezgodny między innymi z konwencją nr 87 z 1948 r. Komitet zalecił rządowi podjęcie kroków w celu zapewnienia wszystkim zatrudnionym, łącznie z zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionymi, prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych. Ja do takiego poglądu byłem przekonany od dawna. Już w 2000 r. w opinii dla Ministerstwa Pracy wyraziłem pogląd, że twórcy i artyści – wykonawcy niebędący pracownikami – mają takie prawo. Uzasadniałem to między innymi tym, że określenie

„worker” w konwencji nr 87 oznacza pracownika w szerokim socjalnym znaczeniu. Szerzej to stanowisko uzasadniłem w referacie na konferencji z okazji 30-lecia NSZZ „Solidarność” w 2010 r. w Gdańsku. Sprawa na długo utknęła jednak w martwym punkcie. Ostatecznie wyrokiem z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13) Trybunał Konstytucyjny uznał wskazane stanowisko polskiego ustawodawcy za sprzeczne z Konstytucją i konwencją nr 87/1948 MOP. Wyrok ten otwiera drogę do zmian w zbiorowym prawie pracy. Objęcie tak szerokiej kategorii osób prawem zrzeszania się i innymi prawami związanymi, a zwłaszcza prawem do rokowań, jest bowiem sprawą złożoną. Jednak jest to konieczne. Nie można dłużej utrzymywać stanu, w którym są oni pozbawieni należnych im praw i ochrony zbiorowej.

Już co trzecia osoba wykonująca pracę jest zatrudniona na podstawie tzw. umowy śmieciowej, co negatywnie jest komentowane także przez Międzynarodową Organizację Pracy. Zdaniem jej przewodniczącego, Polska powinna zmniejszać ich liczbę, szczególnie umów cywilnoprawnych, i lepiej je uregulować, tak by zatrudnienie w oparciu o te kontrakty przypominało bardziej zatrudnienie na umowę o pracę. Trudne zadanie.

Określenie „umowy śmieciowe” spełniło pewną pożyteczną funkcję, ponieważ przez swą dosadność zwróciło uwagę na negatywne zjawisko nadmiernego zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych i niektórych nietypowych umów o pracę. Niektórych, bo nie dotyczy to umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu. Jednocześnie, jeśli spojrzymy chłodnym okiem na tę sprawę, to beztrudnie, a czasem bez-

refleksyjnie używanie tego określenia zamazuje istotę problemu. Umowy zlecenia i im podobne, umowy o dzieło, agencyjne, umowy na czas określony, umowy z agencjami pracy tymczasowej są potrzebne i konieczne. A jeśli są zawarte zgodnie z ich przeznaczeniem i wolą stron, to są korzystne i dla nich (w tym wykonawcy pracy), i dla gospodarki. Istotą problemu nie jest więc ich stosowanie spełniające te warunki, lecz ich zawieranie w celu ukrycia rzeczywiście zawartej umowy o pracę. W przypadku umów terminowych, problemem jest ich stosowanie w sytuacjach, gdy powinna być zawarta umowa na czas nieokreślony. Ciężar akcji zmierzającej do poprawy sytuacji powinien więc leżeć nie w zwalczaniu tych umów, lecz ich nieprawidłowego stosowania. Inną natomiast sprawą jest to, że także „uczciwie” zawarte umowy cywilnoprawne często stawiają wykonawcę w socjalnej pozycji uzasadniającej ochronę. I w takich sytuacjach powinna być ona udzielona, np. w sposób proponowany przez Komisję Kodyfikacyjną. Trzeba też dodać, że nierozważne działania ograniczające stosowanie prawidłowych umów cywilnoprawnych mogą prowadzić do utraty potrzebnych miejsc pracy.

Czyli zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej powinni być objęci częściową ochroną kodeksową?

Jestem przekonany, że jest to konieczne. Istotą prawa pracy, którą wyraża art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji, jest ochrona pracy przez państwo. Co do zasady udzielenie tej ochrony nie powinno zależeć od tego, jaką umową związaną jest wykonawca pracy, lecz od jego rzeczywistej pozycji

socjalnej. Nadal jednak pracownicy sensu stricto, tj. świadczący pracę pod kierownictwem pracodawcy i na jego rzecz, powinni korzystać z najszerzej ochrony. Kwestią do dyskusji jest natomiast metoda i zakres objęcia ochroną innych wykonawców pracy. Jestem przeciwny uzależnianiu tej ochrony od rodzaju zawartej umowy cywilnoprawnej. Jest to zawodne, choćby dlatego, że w praktyce powstają poważne trudności w odróżnianiu np. umów zlecenia od umów o dzieło. Właściwą metodę rozszerzenia wskazuje, moim zdaniem, wspomniany projekt Kodeksu pracy, przedstawiony w 2007 roku przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Zgodnie z nią, ochrona przysługiwałaby osobie zatrudnionej na podstawie umowy, innej niż umowa o pracę (typowa bądź nietypowa), wykonującej osobiście (lub z pomocą członków rodziny pozostających z nią we wspólnym gospodarstwie domowym), na rzecz jednego podmiotu zatrudniającego – pracę ciągłą lub powtarzającą się, za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego. Przepisy te miałyby być stosowane także w razie wykonywania pracy o takim charakterze na rzecz podmiotu zatrudniającego, niebędącego jedynym podmiotem zatrudniającym tę osobę, o ile uzyskuje ona od niego większą część swego łącznego wynagrodzenia, przekraczającą połowę wynagrodzenia minimalnego. Zakres ochrony jest oczywiście do dyskusji, ale pewne wskazane przez Komisję elementy, jak np. potwierdzenie na piśmie treści umowy, minimalne okresy wypowiedzenia, ograniczenie wypowiedzania umowy kobiecie w okresie ciąży i w ciągu 8 tygodni po porodzie, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do urlopu wypoczynkowego oraz do urlopu macierzyńskiego, objęcie układami zbiorowymi pracy i objęcie właściwością sądów pracy, wydają się niezbędne. Uważam, że wykonywanie pracy w takich warunkach powinno też stanowić tytuł podlegania ubezpieczeniu społecznemu.

Czy można przeprowadzić systemową przebudowę prawa pracy, jedynie nowelizując przepisy? Czy Kodeks wymaga napisania od nowa? Drugie wyjście to dekodyfikacja i przyjęcie rozproszonego ustawodawstwa.

Myślę, że Kodeks pracy stał się już elementem polskiej tradycji i kultury prawnej. Prawo pracy jest zbyt ważne dla wielkiej rzeszy ludzi, by mogło funkcjonować bez kodeksu – zbioru najważniejszych przepisów. Kodeks w naturalny sposób ułatwia dostęp do przepisów i ich znajomość. Należy więc napisać nowy Kodeks pracy, a projekty z 2007 r. mogą być dobrym punktem wyjścia w tych pracach.

Dziękuję za rozmowę.

W kolejnym numerze rozmowa z prof. Jerzym Wrątnym.





Piotr Smoliński

Niewydanie lub wydanie wadliwego świadectwa pracy

Świadomość istnienia możliwości domagania się odszkodowania przez byłego już pracownika może być istotnym elementem wpływającym na ograniczenie przypadków celowego lub wynikającego z niedbalstwa niewydawania pracownikom prawidłowego świadectwa pracy. W niektórych przypadkach pracodawca naraża się nie tylko na dodatkowe koszty, lecz także na odpowiedzialność karną. Warto bowiem wiedzieć, że art. 99 k.p. nie jest jedyną podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Naprawienie szkody

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zapisów Kodeksu pracy w omawianym zakresie, należy wskazać, że zgodnie z art. 99 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Wysokość odszkodowania określa art. 99 § 2 k.p., który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż sześć tygodni. Tak więc k.p. odnosi się wprost tylko do sytuacji, gdy były pracownik poniósł szkodę w postaci braku zatrudnienia (i w związku z tym nie miał możliwości zarobkowania) ze względu na niewydanie przez pracodawcę świadectwa pracy lub wydanie tego świadectwa, lecz niezgodnego z rzeczywistością lub zawierającego zapisy, które nie powinny się

Odpowiedzialność odszkodowawcza

tam znaleźć z powodu braku umocowania w przepisach. Należy bowiem podkreślić, że o tym, co powinno i co ewentualnie może się znaleźć w świadectwie pracy, stanowi art. 97 § 2 i 3 k.p. oraz rozporządzenie z 15 maja 1996 r. wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. Wszelkie zapisy dodatkowe ujęte w świadectwie pracy (np. w ust. 6, gdzie jest miejsce na dodatkowe informacje), inne niż dozwolone przepisami prawa pracy, mogą stać się przyczyną braku możliwości zatrudnienia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1978 r., I PRN 107/78, LEX, „w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy, pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić”. Mając to na uwadze, należy podkreślić, że sąd może zasądzić odszkodowanie, jeżeli szkoda, jaką poniósł pracownik, jest zwykłym, normalnym następstwem braku świadectwa pracy lub wydania takiego świadectwa o nieprawidłowej treści. Adekwatny związek przyczynowy stanowi bowiem istotną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej i wywodzi się z ogólnej zasady tejże odpowiedzialności, uregulowanej w art. 361 § 1 k.c., w którym jest mowa, że zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. Wydaje się zasadne stwierdzenie, że w niektórych przypadkach nie można jednoznacznie i bezsprzecznie stwierdzić, że wystąpił związek przyczynowy między działaniem

lub zaniechaniem pracodawcy w zakresie sporządzenia i wydania świadectwa pracy a szkodą po stronie byłego pracownika. W przypadkach, o których mowa wcześniej, wystarczające powinno być stwierdzenie, że niewydanie świadectwa pracy lub wydanie błędnego świadectwa pracy umożliwiło w danym przypadku wystąpienie szkody w zwykłym toku rzeczy. Ten sposób rozumowania wydaje się potwierdzać Sąd Najwyższy w wyroku z 3 marca 1971 r., II PR 9/71. Zgodnie z tym orzeczeniem „spoczywający na pracowniku ciężar dowodu istnienia związku przyczynowego między wadliwą treścią świadectwa pracy a niemożnością uzyskania przez niego pracy nie może być rozumiany tylko w ten sposób, że jest on obowiązany do złożenia dokumentu stwierdzającego przyczynę odmowy jego zatrudnienia. O istnieniu bowiem tego związku przyczynowego mogą świadczyć takie okoliczności, jak podejmowanie przez pracownika bezskutecznych starań o pracę odpowiadającą jego możliwościom i kwalifikacjom oraz brak innych przeszkód w uzyskaniu pracy, niż wynikające z wadliwej treści świadectwa pracy, które w sposób ewidentny mogło utrudnić jego ponowne zatrudnienie”.

Zapis niedozwolony

Przykładem tak rozumianego związku przyczynowego może być sytuacja byłego pracownika (np. magazyniera z wieloletnim doświadczeniem), który ze względu na spór z poprzednim pracodawcą co do szkody w mieniu, otrzymał świadectwo pracy z wpisem w informacjach dodatkowych, że pracownik ten nie naprawił szkody, jaką wyrządził pracodawcy. Nie wnikając w to, czy faktycznie pracownik wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy, tego typu zapis w świadectwie pracy w sposób oczywisty jest niedozwolony. Znalezienie nowej pracy może być utrudnione lub wręcz niemożliwe, biorąc pod uwagę, że tego typu zapis stawia w bardzo niekorzystnym świetle osobę, która szuka pracy na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną. Wydaje się więc, że co do zasady (zakła-

dając, że taki pracownik podejmował jako kandydat faktyczne próby podjęcia pracy) można stwierdzić związek przyczynowy między wydaniem przez pracodawcę nieprawidłowego świadectwa pracy a szkodą poniesioną przez byłego pracownika (niemożność znalezienia pracy). Należy jednak zgodzić się z Ryszardem Sadlikiem, że dowodzenie okoliczności uzasadniających wypłatę odszkodowania może być w praktyce dość utrudnione, ponieważ to na pracowniku ciąży obowiązek poparcia swoich twierdzeń w celu uzyskania odszkodowania przede wszystkim poprzez wskazanie świadków i dokumentów¹. Dość korzystny dla pracownika pogląd wyrażony przez SN w cytowanym wyroku z 3 marca 1971 r. nie uchyla bowiem zasady wyrażonej w art. 6



k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), który stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Naruszenie obowiązku

Świadectwo pracy wskazuje i potwierdza fakty dotyczące zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, a otrzymanie tego dokumentu od pracodawcy jest jednym z uprawnień pracowniczych. Obowiązek wydania przez pracodawcę świadectwa pracy

Pracownik, który wygrał proces przed sądem pracy o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, ma prawo żądać także odszkodowania, jeśli świadectwo pracy, jakie otrzymał, było przyczyną niemożności podjęcia pracy.

i prawo pracownika do otrzymania tego świadectwa jest więc ściśle związane ze stosunkiem pracy. W świetle tego, przy spełnieniu przesłanek określonych w art. 218 § 1a k.k., osoba mająca obowiązek wydania prawidłowego świadectwa pracy może ponieść odpowiedzialność karną w przypadku uporczywego lub złośliwego naruszania tego obowiązku. Oczywiście niewydanie świadectwa pracy może przede wszystkim stanowić wykroczenie określone w art. 282 § 1 pkt 3 k.p., jednak w niektórych przypadkach zachowanie pracodawców spełnia przesłankę uporczywości lub złośliwości i nie można wykluczyć możliwości skazania za przestępstwo z art. 218 § 1a k.k. Poza tym warto zauważyć, że wykroczeniem jest jedynie niewydanie świadectwa pracy. Zdarzają się też przypadki wydania świadectwa pracy pracownikowi, jednak o nieprawidłowej treści, co nie wynika ze zwyczajnego błędu lub mającego jakiegoś uzasadnienia poczucia pracodawcy co do prawidłowości zapisów, jakie zamieścił w świadectwie.

Przykładem może być sytuacja pracownicy, która zgłosiła się do olsztyńskiego okręgu w celu uzyskania porady prawnej. Rozwiązała umowę, powołując się na art. 55 § 1¹ k.p. (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę), z zachowaniem właściwej procedury składania oświadczenia woli w tym zakresie. Popadła w konflikt z pracodawcą, bo łamał on prawa pracownicze, więc tryb rozwiązania umowy z winy pracodawcy tym bardziej nie był mu na rękę. Pracodawca ten, w sposób prawdopodobnie świadomy i złośliwy (na co wskazywały okoliczności sprawy i twierdzenia pracownicy), wydał jej świadectwo pracy z wpisanym art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tym samym świadomie utrudnił możliwość znalezienia pracy. Faktycznie bowiem, mimo starań, była już pracownica nie mogła znaleźć pracy, a jeden z potencjalnych pracodawców wprost powiedział, że nie może jej zatrudnić ze względu na wpis w świadectwie pracy dotyczący podstawy rozwiązania umowy. Tak więc wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy przez byłego pracodawcę mogło być pod-

stawą żądania odszkodowania od niego na podstawie art. 99 k.p.

Należy dodać, że o zasądzenie odszkodowania można także wnieść w ramach prowadzonego postępowania karnego. Wynika to z art. 46 § 1 k.k., który stanowi że w razie skazania sąd może orzec, a na wniosek pokrzywdzonego lub innej osoby uprawnionej orzeka, obowiązek naprawienia wyrządzonej przestępstwem szkody w całości albo w części lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę². Droga od wniesienia zawiadomienia do prokuratury do skazania pracodawcy w wielu przypadkach nie jest łatwa, jednak warto wiedzieć, że w razie skazania pracodawcy i wcześniejszego złożenia wniosku przez pokrzywdzonego sąd ma obowiązek orzec o naprawieniu szkody w całości lub części. Zamiast orzeczenia o naprawieniu szkody sąd może orzec nawiązkę dla pokrzywdzonego (art. 46 § 2 k.k.)³. Jest to droga dochodzenia odszkodowania, o której zdaje się nie pamiętać zdecydowana większość przedstawicieli doktryny prawa pracy, jednak o tyle istotna, że skazanie osoby odpowiedzialnej za naruszenie praw pracowniczych spełnia nie tylko funkcję represyjną, lecz także automatycznie pociąga za sobą odpowiedzialność odszkodowawczą (jeśli złożony został wniosek w tym zakresie). Ponadto ta droga dochodzenia odszkodowania ma kilka innych zalet, jednak dokładne ich omówienie wykracza poza ramy niniejszego artykułu.

Wracając w tym miejscu do odpowiedzialności odszkodowawczej wynikającej z przepisów prawa pracy, warto przytoczyć wyrok SN z 13 października 2004 r., II PK 36/04, LEX, zgodnie z którym „żądanie wydania lub sprostowania świadectwa pracy nie jest przesłanką dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.)”. Stoję jednak na stanowisku, że pracownik powinien wykazać się aktywnością szczególnie w przypadku otrzymania nieprawidłowego świadectwa pracy i niezwłocznie wnieść o jego sprostowanie (nie później jednak niż w ciągu siedmiu dni od otrzymania swia-

dectwa). W mojej ocenie wniesienie wniosku z pominięciem ustawowego terminu może stać się podstawą odmowy przyznania odszkodowania w części obejmującej okres nieuzasadnionego opóźnienia wniesienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy⁴.

Naprawienie szkody

Kolejną kwestią, do której warto nawiązać, jest odpowiedź na pytanie, czy pracownik może żądać omawianego odszkodowania pomimo otrzymania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Uchwała SN z 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76, LEX, stanowi tu, że „pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58 k.p.)”. Tak więc pracownik, który wygrał proces przed sądem pracy o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, ma prawo żądać także odszkodowania, jeśli świadectwo pracy, jakie otrzymał, było przyczyną niemożności podjęcia pracy. Przed wniesieniem pozwu w tym zakresie były pracownik powinien jednak zdawać sobie sprawę, że zgodnie z dalszą częścią cytowanej uchwały „odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy może być przyznane tylko w zakresie szkody nie wyrównanej przyznanym odszkodowaniem z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”⁵.

Pracodawca powinien natomiast zdawać sobie sprawę z tego, że w niektórych przypadkach może być zasadne domaganie się przez byłego pracownika odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie bowiem z poglądem utrwalonym już w doktrynie i orzecznictwie, pracownik może dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 k.p.), innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.⁶. Brak świadectwa pracy lub nieprawidłowe świadectwo może być przyczyną odmowy przyznania świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. renty lub emerytury) lub być przyczyną powstania innej szkody, związanej np. z uprawnieniami pracowniczymi wynikającymi z zatrudnienia u kolejnego pracodawcy. Szkodą może być także brak możliwości pobierania zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli były pracownik spełnia inne warunki



niezbędne do otrzymania tego świadczenia, a jedyną przeszkodą jest brak świadectwa pracy o właściwej treści⁷.

Wysokość odszkodowania

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 99 § 1 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż sześć tygodni. Ustalenie wysokości odszkodowania opiera się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy – § 2 ust. 1 pkt 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy; Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289, z późn. zm. Tak określone zasady nie rozwiązały jednak wątpliwości w doktrynie co do tego, czy podstawą wynagrodzenia jest to uzyskiwane u dotychczasowego pracodawcy, który wyrządził szkodę, czy u potencjalnego pracodawcy, u którego pracownik nie mógł podjąć pracy ze względu na brak świadectwa pracy lub jego nieprawidłową



treść. Mirosław Włodarczyk wskazał, że wysokość odszkodowania zawsze należy odnosić do wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywał u pracodawcy, który wyrządził szkodę⁸. Natomiast Maciej Nałęcz stwierdził, że „wysokość odszkodowania związana jest ze świadczeniem, które pracownik mógłby uzyskać, gdyby podjął pracę po otrzymaniu świadectwa pracy” i w związku z tym podstawą obliczenia odszkodowania powinno być wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby u nowego pracodawcy⁹. Słuszna ze względu

m.in. na odesłanie do zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wydaje się pierwsza koncepcja, a ponadto jest to z pewnością łatwiejszy i bardziej funkcjonalny sposób ustalenia i zweryfikowania wysokości odszkodowania, jakie były pracownik może żądać od pozwanego pracodawcy. W wielu przypadkach, szczególnie biorąc pod uwagę tezę cytowanego wyroku SN z 3 marca 1971 r., ustalanie konkretnej kwoty odszkodowania w oparciu o drugą koncepcję mogłoby być bardzo utrudnione, a czasem wręcz stać się polem do nadużyć ze strony byłego pracownika żądającego odszkodowania.

Piotr Smoliński
OIP Olsztyn

Przypisy

¹ R. Sadlik, *Odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 6, s. 8.

² Ponadto art. 46 § 1 k.k. wskazuje, że przepisów prawa cywilnego o przedawnieniu roszczenia oraz możliwości zasądzenia renty nie stosuje się.

³ W wyniku nowelizacji Kodeksu karnego z 20 lutego 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 396) od 1 lipca 2015 r. art. 46 k.k. otrzyma następujące brzmienie: Art. 46. § 1. W razie skazania sąd może orzec, a na wniosek pokrzywdzonego lub innej osoby uprawnionej orzeka, stosując przepisy prawa cywilnego, obowiązek naprawienia, w całości albo w części, wyrządzonej przestępstwem szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę; przepisów prawa cywilnego o możliwości zasądzenia renty nie stosuje się. § 2. Jeżeli orzeczenie obowiązku określonego w § 1 jest znacznie utrudnione, sąd może orzec zamiast tego obowiązku nawiązkę w wysokości do 200 000 złotych na rzecz pokrzywdzonego, a w razie jego śmierci w wyniku popełnionego przez skazanego przestępstwa nawiązkę na rzecz osoby najbliższej, której sytuacja życiowa wskutek śmierci pokrzywdzonego uległa znacznemu pogorszeniu. W razie gdy ustalono więcej niż jedną taką osobę, nawiązki orzeka się na rzecz każdej z nich. § 3. Orzeczenie odszkodowania lub zadośćuczynienia na podstawie § 1 albo nawiązki na podstawie § 2 nie stoi na przeszkodzie dochodzeniu niezaspokojonej części roszczenia w drodze postępowania cywilnego.

⁴ Por. wyrok SN z 24 marca 1975 r., I PR 28/75, LEX.

⁵ Odmienny pogląd dotyczący tej części uchwały prezentuje M. Maniewska, w: K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy*, tom I, LEX 2014.

⁶ Zob. wyrok SN z 13 października 2004 r., II PK 36/04, LEX.

⁷ Tak też wskazuje R. Sadlik, op.cit., s. 8.

⁸ K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2012.

⁹ M. Nałęcz, *Świadectwo pracy po zmianach*, Warszawa 2013, s. 104.

Postscriptum

Ciąg dalszy sprawy opisanej w publikacji pt. „A jednak można” autorstwa Joanny Drawnel-Jankowskiej i Piotra Mędrkiewicza z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Oddziału w Słupsku („Inspektor Pracy” nr 6/2015).

Postępowanie prowadzone przed Sądem Okręgowym w Słupsku – II instancja

W dniu 22 maja 2015 r. przed Sądem Okręgowym w Słupsku odbyła się sprawa z apelacji strony pozwanej, sygn. akt V Pa 30/15. Wynikiem rozprawy był wyrok oddalający apelację (utrzymujący w mocy wyrok sądu I instancji). Sąd Okręgowy uznał m.in., że prawidłowo ustalony przez sąd I instancji stan faktyczny w pełni uzasadniał stwierdzenie, że powodów łączył z pozwaną stosunek pracy.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia sąd stwierdził, iż zawieranie kilku umów-zleceń z tą samą osobą, na ten sam okres

czasu i na ten sam rodzaj pracy wykonywanej w tym samym miejscu, przez różne podmioty (w tym poprzez „zamiennie” zawieranie tych umów), miało na celu tylko i wyłącznie obejście obowiązujących przepisów prawa, celem m.in. obniżenia kosztów pracy poprzez: zmniejszenie wysokości opłacania/odprowadzania obligatoryjnych składek wynikających z zatrudnienia, w tym na ubezpieczenie społeczne; nieponoszenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników w ramach stosunku pracy (niewypłacanie obligatoryjnych należności wynikających ze stosunku pracy, jak np. wynagrodzenia za czas choroby, urlopy wypoczynkowe, świadczeń socjalnych, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, ponoszenie kosztów związanych z wypadkami przy pracy, zwalnianiem pracowników, wypłacaniem wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż obowiązujące wynagrodzenie minimalne, itp.) – co jednoznacznie stanowiło próbę dewaluacji i obejścia celów oraz norm ochronnych prawa pracy.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko sądu I instancji oraz stanowisko inspektora pracy, odzwierciedlone w złożonym powództwie i szczegółowo uzasadnione m.in. w dokumentacji pokontrolnej.

Szukamy autora broszury „Ocena ryzyka zawodowego”

Państwowa Inspekcja Pracy planuje publikację nowego wydawnictwa dotyczącego oceny ryzyka zawodowego. Szukamy autora, który podejmie się napisania tej broszury (odpłatnie).

Oczekujemy, że nowa publikacja będzie skierowana przede wszystkim do właścicieli mikro i małych przedsiębiorstw. Jej treść oraz forma powinny uwzględniać brak doświadczenia, a często także niezrozumienie problemu przez adresata.

Jesteśmy otwarci na propozycje, które uwzględnią:

- krótką część teoretyczną omawiającą różne metody (podejścia) do oceny ryzyka zawodowego, a także wyjaśnienie, że żadna z tych metod nie jest preferowana ani jednoznacznie sugerowana przez Państwową Inspekcję Pracy;
- rozbudowaną część praktyczną.

Zależy nam na tym, aby autor w zrozumiałym sposobie przeprowadził czytelnika przez kolejne czynności składające się na wzorowo sporządzoną ocenę ryzyka, na pod-

stawie przykładów opisujących konkretne stanowiska pracy najbardziej charakterystyczne i najczęściej spotykane w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Planowana objętość publikacji to ok. 50 tysięcy znaków; przewidywany format – A5. Założenia te mogą ulec zmianie na podstawie merytorycznie uzasadnionych propozycji autora.

Przesłana propozycja powinna zawierać:

- konspekt publikacji;
- przykładowy fragment publikacji (nie więcej niż trzy strony znormalizowanego tekstu – 1800 znaków na stronie);
- dane kontaktowe autora.

Na podstawie zgłoszeń komisja, złożona z przedstawicieli Departamentu Prewencji i Promocji oraz Departamentu Nadzoru i Kontroli GIIP, wyłoni autora publikacji, z którym zostanie podpisana umowa.

Zgłoszenia w formie elektronicznej prosimy przysyłać na adres mailowy: jerzy.wlazlo@gip.pip.gov.pl do 30 września br. włącznie.



Spotkanie instytutów sieci RIIFT

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu od 1 do 3 czerwca br. był gospodarzem 19. spotkania międzynarodowej sieci instytutów szkoleniowych, działających w dziedzinie prawnej ochrony pracy, pod nazwą Le Réseau international d'Institutions de Formation dans le domaine du Travail (RIIFT).

Powstanie sieci RIIFT sięga roku 2002, kiedy to francuski Instytut Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego w Lyonie, od wielu lat współpracujący z wrocławskim ośrodkiem, zaprosił dyrektora ośrodka do udziału w spotkaniu szefów instytutów działających w Europie w strukturach administracji pracy. Celem spotkania było przedyskutowanie możliwości nawiązania bliższej współpracy pomiędzy placówkami zajmującymi się prowadzeniem działalności szkoleniowej z zakresu prawnej ochrony pracowników. Uznaliśmy, za aprobatą ówczesnego głównego inspektora pracy, że taka współpraca będzie korzystna nie tylko dla Ośrodka PIP, ale również dla urzędu, szczególnie w przededniu wejścia Polski do Unii Europejskiej. Spotkanie odbyło się w Turynie, w Centrum Szkoleniowym Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), uczestniczyli w nim poza gospodarzami

dyrektorzy pięciu instytucji szkoleniowych z Francji, Portugalii, Maroka i Polski. Po prezentacjach zakresów działania, struktur organizacyjnych, realizowanych programów szkoleniowych i ich adresatów, uczestnicy spotkania wyrazili gotowość i celowość zrzeszenia się w tzw. sieć, która byłaby płaszczyzną do wymiany doświadczeń, narzędzi i metod pedagogicznych, wykładawców i ekspertów, a także wzajemnych wizyt studyjnych inspektorów pracy. Cele sieci, jej działania oraz zasady organizacji i finansowania spotkań z czasem znalazły odzwierciedlenie w przyjętej przez wszystkich członków Karcie Sieci RIIFT.

W pierwszych latach funkcjonowania sieć rozwijała się bardzo prężnie. Z roku na rok dołączały do niej krajowe i międzynarodowe instytucje prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie prawa pracy. Płaszczyzną porozumienia było również podobne otoczenie prawne i kompetencje działających w tych krajach inspekcji pracy w zakresie nadzoru i kontroli warunków pracy

Obecnie sieć zrzesza 13 instytutów szkoleniowych, w tym trzy o statusie międzynarodowym, tj. Centrum Szkolenia Międzynarodowej Organizacji Pracy w Turynie, Regionalne Afrykańskie Centrum Administracji Pracy w Kamerunie i Arabskie Centrum Administracji Pracy w Tunisie. Poza polskim ośrodkiem w sieci zrzeszone są krajowe instytuty z Francji, Belgii, Hiszpanii, Portugalii, Włoch, Rumunii, Maroka, Tunezji i Algierii.

Od utworzenia sieci do dzisiaj zorganizowano 19 spotkań. Podczas nich dyskusje oscyływały wokół między innymi takich zagadnień: „Profil, kompetencje i etyka wykonywania zawodu inspektora pracy”, „Psychologiczne aspekty kontroli”, „Rola instytutów szkoleniowych w promoci dialogu społecznego”, „Rola szkolenia w kształtowaniu sylwetki zawodowej inspektora pracy”, „Kształcenie szkoleniowców z dziedziny ochrony pracy”, „Rola instytutów w szkoleniach partnerów społecznych” czy „Sylwetka zawodowa inspektora pracy oraz kształtowanie jego rozwoju zawodowego”.

Bardzo cenne, z uwagi na nowe zadania polskiej inspekcji pracy, były spotkania w 2003 roku – „Rola prewencyjna inspektora pracy i nowe podejście do zawodu” oraz w 2007 roku – „Zwiększenie roli inspektorów pracy w prewencji i zmniejszeniu zjawiska pracy nielegalnej”, w trakcie których przedstawiciele polskiej strony mieli możliwość poznania rozwiązań prawnych i doświadczeń innych krajów europejskich i pozaeuropejskich w tematach, którymi polska inspekcja pracy miała się dopiero zająć. Nawiązano też współpracę bilateralną pomiędzy niektórymi instytutami i inspekcjami pracy, dotyczącą realizacji wspólnych projektów, jak np. delegowanie pracowników czy wymiana ekspertów i stażystów.

Ostatnie spotkanie organizowane przez OSPIP w czerwcu br. dotyczyło zagadnienia „Nietypowe i elastyczne formy zatrudnienia oraz uprawnienia administracji pracy w zakresie kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz prawa osób świadczących pracę w nietypowych formach”. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele 10 instytutów szkoleniowych zrzeszonych w sieci RIIFT.

Wprowadzenia do dyskusji dokonały **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP oraz **Beata Krajewska**,

główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP. Przedstawiły polskie regulacje prawne oraz uprawnienia inspekcji w zakresie nadzoru i kontroli przestrzegania uprawnień osób świadczących pracę w ramach atypowych form zatrudnienia oraz wyzwania, jakie stoją przed polską inspekcją pracy w związku z dynamiką upowszechniania się elastycznych form zatrudnienia. Swoje spostrzeżenia i uwagi dotyczące ochrony pracy przy stosowaniu tych form przedstawili również uczestniczący w spotkaniu przedstawiciele polskich pracodawców i pracobiorców: **Jakub Kusze** ze Związku Zawodowego „Budowlani” i **Wojciech Podemski** z Dolnośląskiej Loży Business Centre Club. Przedstawiciele zrzeszonych w sieci instytutów podzielili się swoimi problemami, powiedzieli też o narzędziach, jakimi administracje pracy w ich krajach dysponują, aby zmniejszyć nadużycia ze strony pracodawców przy stosowaniu atypowych form zatrudnienia.

Ze względu na światowy trend rozwoju elastycznych form zatrudnienia ważnym zadaniem dla krajowych ustawodawstw i administracji pracy jest poszukiwanie i tworzenie rozwiązań prawnych, które wychodziłyby naprzeciw temu trendowi, a jednocześnie zabezpieczałyby prawa pracowników do godziwej pracy tak w aspekcie socjalnym, jak i jej bezpieczeństwa. Stwierdzono też, że instytuty szkoleniowe powinny w swoich działaniach promować postanowienia konwencji i zaleceń MOP oraz wspierać administracje pracy poprzez upowszechnianie wiedzy z zakresu zgodnego z prawem stosowania elastycznych i atypowych form zatrudnienia.

Grażyna Panek
zastępca dyrektora Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu



1-3 czerwca 2015 r. we Wrocławiu.

O inspekcji pracy na Ukrainie

Międzynarodowa Organizacja Pracy zaprosiła Państwową Inspekcję Pracy do udziału w warsztatach „Budowanie systemu inspekcji pracy na Ukrainie”. Odbły się one w dniach 19-21 maja br. w Kijowie. Polską inspekcję reprezentowali zastępca okręgowego inspektora pracy w Lublinie Piotr Skwarek i podinspektor pracy w OIP w Lublinie Roman Głogowski.

Celem warsztatów była ocena przyjętego przez ukraiński rząd Statutu Państwowej Służby ds. Pracy Ukrainy w świetle międzynarodowych standardów i dobrych praktyk, a także dyskusja na temat działań zmierzających do utworzenia na Ukrainie skutecznej inspekcji pracy. Stronę polską poproszono o przygotowanie prezentacji na temat reformy inspekcji pracy w Polsce.

Przedstawiciele Międzynarodowej Organizacji Pracy przedstawili zasady dotyczące tworzenia systemów inspekcji pracy, podkreślając konieczność ich implementacji podczas reformowania inspekcji na Ukrainie. Szef Państwowej Służby ds. Pracy Ukrainy **Roman Chereha** omówił założenia nowej ustawy o Państwowej Służbie ds. Pracy Ukrainy, a eksperci odnieśli się do tego, na

ile ustawa realizuje standardy międzynarodowe. Zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru w Lublinie **Piotr Skwarek** przedstawił cztery prezentacje. „Państwowa Inspekcja Pracy – tradycja i innowacyjność” dotyczyła pozycji i usytuowania inspekcji pracy w Polsce wobec władzy publicznej, a także podstawowych zadań urzędu i narzędzi, jakimi się posługuje. Prelegent zwrócił uwagę na konieczność precyzyjnego określenia kompetencji inspekcji, nie tylko obszarów działania, lecz także dokładnego katalogu stosowanych środków prawnych. Statut Państwowej Służby ds. Pracy Ukrainy, w odróżnieniu od ustawy o PIP, zawiera bardzo enigmatyczne zapisy dotyczące środków prawnych, przebiegu czynności kontrolnych, obowiązków i uprawnień inspektora pracy czy odpowiedzialności dyscyplinarnej.

W prezentacji na temat systemu kształcenia kadry inspektorów pracy Piotr Skwarek zwrócił uwagę na warunki, jakie winni spełniać kandydaci

na inspektorów pracy, na zasady naboru przyszłej kadry inspektorskiej, system kształcenia kandydatów i inspektorów pracy podczas ich aktywności zawodowej. Informacje te odniósł do funkcjonowania szkoły Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu i jej roli w przygotowaniu kadry. Przedstawiciele MOP uznali polskie rozwiązania za modelowe.

W wystąpieniu „Etyka inspektora pracy” prelegent podkreślił znaczenie art. 3 Konwencji nr 81 MOP, w którym mowa jest o autorytecie i bezstronności inspektorów pracy, oraz art. 6 tej Konwencji, zwracającego uwagę na niezależność inspektorów pracy od jakichkolwiek wpływów. Z kolei prezentując działalność prewencyjną i promocyjną inspektorów pracy w świetle brzmienia Konwencji nr 155 MOP, Konwencji nr 187 MOP i zalecenia nr 164 MOP, wskazała na znaczenie i wagę ustawowego ich umocowania oraz właściwego ukształtowania proporcji tych działań w stosunku do kontrolno-nad-

zorczych. Prezentacja spotkała się ze szczególnym zainteresowaniem przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców, którzy podkreślili, że działalność prewencyjna może stać się osnową dialogu społecznego w zakresie ochrony pracy na Ukrainie.

Uczestnicy reprezentujący kadrę Państwowej Służby ds. Pracy Ukrainy odnieśli się do zagadnień związanych m.in. z jej uprawnieniami i organizacją oraz relacjami z innymi instytucjami systemu administracji pracy.

W podsumowaniu warsztatów przedstawiono swoistą mapę drogową, którą powinna przyjąć nowo powołana Państwowa Służba ds. Pracy Ukrainy celem osiągnięcia międzynarodowych standardów. Projekt tego opracowania zawierał niektóre tezy i wnioski zawarte w materiałach Państwowej Inspekcji Pracy.

Z dokumentacji OIP w Lublinie



**Do pani Iwony Hickiewicz,
głównego inspektora pracy
w Polsce**

Pragnę podziękować Pani za nieoceniony wkład techniczny ze strony przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w Polsce w czasie trójstronnych warsztatów, zorganizowanych przez MOP w ubiegłym tygodniu w Kijowie w celu przedyskutowania reformy systemu inspekcji pracy na Ukrainie.

*Wydarzenie to, adresowane do urzędników państwowych, przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych, pracowników naukowych, ekspertów lokalnych i międzynarodowych, stanowiło kamień milowy w procesie ukraińskiej reformy. Miało ono pomóc ukraińskim trójstronnym partnerom w dopasowaniu nowego systemu inspekcji pracy do całej administracji pracy i administracji publicznej w szerszym sensie, w nakreśleniu ram instytucjonalnych nowego systemu oraz zidentyfikowaniu i przedyskutowaniu wyzwań związanych z trwającą reformą. Wypowiedzi pana **Piotra Skwarka** o charakterze technicznym, tłumaczone przez pana **Romana Głogowskiego**, były bardzo pomocne w tym, by ukraińscy uczestnicy mogli docenić rolę narzędzi MOP-u w tworzeniu dobrych ram krajowego ustawodawstwa, a także w budowaniu efektywnie działających służb inspekcji pracy. Uczestnicy mieli możliwość zapoznania się z ogromną wiedzą praktyczną oraz doświadczeniami polskiej inspekcji pracy, które zdobyto w wyniku skutecznych reform.*

Podsumowując, działania te, zrealizowane dzięki finansowemu wsparciu rządu polskiego, stworzyły podwaliny dla dalszej współpracy technicznej z ukraińskimi partnerami trójstronnymi w zakresie reformy inspekcji pracy. Mamy nadzieję na kontynuowanie naszej współpracy z polską inspekcją pracy we wspomnianym zakresie.

Jeszcze raz dziękuję.

Z poważaniem,

Antonio Graziosi,

dyrektor Zespołu ds. Godziwej Pracy i Biura Krajowego MOP dla Europy Środkowej i Wschodniej (z siedzibą w Budapeszcie)

Na fali i na szlaku...

W tym roku Państwowa Inspekcja Pracy rozszerzyła zasięg kampanii „Na fali pierwszej pracy”, skierowanej do młodzieży szkolnej i akademickiej w wieku 16-25 lat podejmującej pracę sezonową. Działaniami prewencyjnymi i wzmożonymi kontrolami pracodawców zatrudniających młodych pracowników sezonowych objęto nie tylko obszar nadmorski, jak poprzednio, lecz także Śląsk i Małopolskę. Kampanię prowadzą trzy okręgowe inspektoraty pracy – w Katowicach, Krakowie i Szczecinie. W punktach inspekcji pracy można uzyskać poradę prawną eksperta, zgłosić skargę oraz otrzymać materiały informacyjne z zakresu prawa pracy. Porad udzielają inspektorzy pracy i pracownicy OIP. Celem kampanii „Na fali pierwszej pracy” jest upowszechnianie wiedzy o przepisach prawa pracy przy zatrudnieniu, w szczególności o uprawnieniach i obowiązkach związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę oraz zagrożeniami zawodowymi, które mogą wystąpić podczas wykonywania pracy. Informacje o kampanii: nafalipierwszejpracy.pl.

W Zachodniopomorskiem

Kampania prewencyjno-informacyjna „Na fali pierwszej pracy”, którą już po raz trzeci prowadzi Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie, pomysłodawca projektu, przebiega pod hasłem „Pierwsza praca, rozwiń skrzydła”. Kampanię rozpoczęto 1 lipca w Kołobrzegu konferencją prasową **Mariana Szyszko**, okręgowego inspektora pracy w Szczecinie, z udziałem wiceprezydenta Miasta Kołobrzeg **Jacka Woźnia-**

ka. W konferencji, którą poprowadził nadinspektor **Janusz Ignaczak**, kierownik Sekcji Prewencji i Promocji w OIP w Szczecinie, uczestniczyli przedstawiciele m.in. TVP 3, Telewizji Kablowej Kołobrzeg, Radia Koszalin, Głosu Koszalińskiego, Gazety Kołobrzesckiej. Marian Szyszko omówił cele i założenia kampanii, wskazał miejsca, w których w tym sezonie będą dyżurowali eksperci inspekcji pracy, udzielając porad prawnych. Zaprezentował efekty kampanii z lat poprzednich, tj. 2013 i 2014 roku, a także podziękował gospodarzom Kołobrzegu, Mielna i Międzyzdrojów za włączenie się w or-



ganizację przedsięwzięcia. Nadinspektor i rzecznik prasowy **Grażyna Pawlata-Ich** przedstawiła rezultaty kontroli sezonowych, które są częścią kampanii, ale prowadzone są już od 2011 roku.

Jednym z elementów kampanii jest konkurs filmowy „Moja pierwsza praca”, przygotowany wspólnie z Centrum Kultury 105 w Koszalinie, adresowany do osób w wieku od 16 do 26 lat. Potrwa on do 9 października br. Kolejnym pomysłem kampanii jest konkurs fotograficzny „Emocje związane z pracą”; rozstrzygnięto go podczas VI Ogólnopolskiego Maratonu Fotograficznego, zorganizowanego przez Akademię Morską w Szczecinie. Konkurs składał się z kilku zadań, z których jedno, dotyczące pracy, współorganizuje inspekcja pracy. W roku bieżącym w konkursie uczestniczyło ponad 100 osób. Przyznano trzy nagrody i jedno wyróżnienie.

Pierwsze stanowisko PIP w pasie nadmorskim usytuowano w Mielnie, dyżur trwał od 9 do 11 lipca.

Porad prawych udzielali: starszy inspektor pracy – specjalista **Grzegorz Dropko** oraz nadinspektor **Krzysztof Berus**, koordynator kampanii, który udzielił również wywiadu Telewizji Kablowej MAX z Koszalina. Wszystkim odwiedzającym punkt w Mielnie wydawnictwa polecał młodszy specjalista **Mieczysław Tomaszewski**. Przekazano łącznie 441 publikacji, udzielono porad 55 osobom.

IP 7-8/2015



W Małopolsce

„Szlakiem pierwszej pracy” to nazwa kampanii informacyjno-medialnej PIP „Zanim podejmiesz pracę” realizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie od maja do sierpnia br. Obejmuje ona m.in. szkolenia dla studentów, absolwentów i osób bezrobotnych, prowadzone wspólnie z pracodawcami na małopolskich uczelniach wyższych; do tychczas zorganizowano ich ponad 18, m.in. na Uniwersytecie Jagiellońskim, Akademii Górniczo-Hutniczej, Politechnice Krakowskiej. Dzięki współpracy krakowskiego OIP-u, małopolskich gmin i pracodawców na turystyczne szlaki Małopolski w lipcu i sierpniu wyruszyli inspektorzy, prawnicy, pracownicy PIP; punkty poradniczo-informacyjne wyznaczono w Bukowinie Tatrzańskiej, Czchowie i Krakowie. Start miał miejsce 4 lipca w Gródku nad Dunajcem, podczas trwających tam Dni Jeziora Rożnowskiego. Odwiedzający stoisko PIP mogli uzyskać poradę prawną, materiały wydawnicze, ale też złożyć skargę. Na 7 sierpnia zaplanowano Dzień Porad Prawnych w Galerii Krakowskiej. W kampanię w Małopolsce wpisały się również kontrole legalności zatrudnienia w branżach takich jak gastronomia, handel, turystyka, usługi, pracowników nowo zatrudnionych (maj-sierpień 2015 r.).

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie realizował w czerwcu rozmaite działania promujące założenia kampanii informacyjnej „Zanim podejmiesz pracę” – dyżury, wywiady, konferencje prasowe, informacje dla dziennikarzy. 24 czerwca br. w siedzibie oddziału w Nowym Sączu z udziałem kierownika **Beaty Ziółko** i rzecznika prasowego **Anny Majerek** oraz kierownika sekcji prewencji i promocji **Ryszarda Iwańca** odbyło się spotkanie z dziennikarzami, inaugurujące realizację II etapu kampanii „Szlakiem pierwszej pracy”. Dziennikarze IAR, RMF MAXX, Radio Eska, Radia Kraków, Radia RDN, Telewizji RTK zapoznali się z założeniami kampanii, wynikami kontroli legalności zatrudnienia z Małopolski oraz z efektami pierwszego etapu kampanii, cyklu szkoleń.

IP 7-8/2015

Na Śląsku

Na terenie Śląska mieszka ok. 600 000 młodych ludzi w wieku od 16 do 26 roku życia. Te osoby mogą w najbliższym czasie podjąć swoją pierwszą pracę. Z uwagi na brak doświadczenia i niezajomość przepisów są narażone na wykorzystanie ich niewiedzy, na zatrudnienie „na czarno”, często bez pensji, w przekroczeniu dopuszczalnego limitu godzin na dobę – powiedziała **Beata Marynowska**, okręgowy inspektor pracy w Katowicach, podczas konferencji prasowej inaugurującej kampanię informacyjną Państwowej Inspekcji Pracy „Na fali pierwszej pracy”.

Konferencja odbyła się 2 czerwca br. w katowickiej siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy. Wzięli w niej udział przedstawiciele mediów, „ambasadorowie” kampanii oraz przedstawiciele partnerów społecznych, m.in. Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”. Przedstawiono m.in. najnowsze informacje dotyczące tzw. pracy na czarno na terenie województwa śląskiego. Szefowa okręgu katowickiego podkreśliła, że krótkowzroczność tych, którzy zatrudniają bez umowy, sprawia, że młodzi ludzie pracują bez przeszkolenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, bez wiedzy i świadomości, jak bezpiecznie wykonywać pracę, bezpiecznie obsługiwać urządzenia, jakie są potencjalne zagrożenia na ich stanowisku pracy. Brak tej wiedzy najczęściej prowadzi do wypadków, a osoby zatrudnione na czarno są wówczas pozbawione świadczeń.

Począwszy od weekendu 13-14 czerwca OIP w Katowicach organizował punkty informacyjne w Parku Śląskim w Chorzowie. Akcja była kontynuowana w lipcu w Wiśle. Do dyspozycji mieszkańców i turystów byli inspektorzy pracy, którzy udzielali porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bhp, wydawano również wydawnictwa kampanii.

Ambasadorami Kampanii zostali dr **Piotr Litwa** – Wojewoda Śląski, prof. zw. dr hab. inż. **Andrzej Karbownik** – Rektor Politechniki Śląskiej, prof. zw. dr hab. **Wiesław Banyś** – Rektor Uniwersytetu Śląskiego oraz Prezes Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach – **Tadeusz Donocik**.



Konkurs fotograficzny; Jacek Holy, II miejsce



Zanim podejmiesz pracę

Ponad 200 dyżurów prawniczych w redakcjach gazet, w stacjach radiowych i telewizyjnych w całym kraju, na portalach internetowych, kilkaset opublikowanych porad prawnych, liczne wypowiedzi dla środków masowego przekazu na temat działalności Państwowej Inspekcji Pracy, głównie w zakresie kontroli umów cywilnoprawnych, założeń kampanii prewencyjnej „Zanim podejmiesz pracę” oraz przepisów rodzicielskich – to efekt działań medialnych rzeczników prasowych Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonych w czerwcu 2015 r.

Na uwagę zasługują nowe formy dotarcia do odbiorców, jakie pojawiły się podczas tegorocznych dyżurów zorganizowanych przez rzeczników okręgowych inspektoratów pracy; np. w Zielonej Górze, w redakcji „Gazety Lubuskiej”, ogromnym zainteresowaniem cieszył się dyżur online na funpage’u gazety na Facebooku. W Gdańsku i Kielcach wspólnie dyżurowali eksperci PIP i ZUS, a osoby korzystające z ich porad miały możliwość sprawdzenia, czy pracodawca opłaca składki na ubezpieczenie. W Olsztynie relację z dyżuru w „Gazecie Olsztyńskiej” umieszczono na stronie olsztyńska.tv i na YouTube. W Katowicach do kampanii przyłączył się NSZZ „Solidarność” Region Śląsko-Dąbrowski, organizując liczne dyżury ekspertów inspekcji w swoich biurach terenowych.

Nie sposób wymienić wszystkich redakcji, portali, stacji radiowych i telewizyjnych, za pośrednictwem których specjaliści inspekcji wyjaśniali wątpliwości osób dzwoniących, a niejednokrotnie przychodzących osobiście do redakcji. Z prośbą o poradę zwracały się osoby dopiero rozpoczynające pracę zawodową, a także dłu-goletni pracownicy. Pytania dotyczyły niemal wszystkich aspektów prawa pracy, przy czym najczęściej z nich związanych było z problematyką umów zawieranych z pracodawcą, pracą sezonową, czasem pracy i wynagrodzeniami.

Wzorem lat poprzednich przedstawiamy fotoreportaż z tegorocznej kampanii medialnej rzeczników prasowych PIP, będącej jednym z elementów ogólnopolskiej kampanii prewencyjnej inspekcji „Zanim podejmiesz pracę”. (DR)



Głos Wielkopolski, referent prawny Marta Kaczmarzyk-Gąsiorek, OIP Poznań.



Dziennik Bałtycki, radca prawny, rzecznik prasowy Jolanta Zedlewska, OIP Gdańsk.



Dziennik Zachodni, st. inspektor, specjalista, rzecznik prasowy Beata Sikora-Nowakowska, OIP Katowice.



fot. Paweł Kozłowski

Gazeta Lubuska, st. radca, rzecznik prasowy Barbara Babicz; mł. specjalista Łukasz Szpilski, OIP Zielona Góra.

Eksperskie dyżury w mediach



Radio Olsztyn, gł. specjalista, rzecznik prasowy Jacek Żerański, OIP Olsztyn.



Nowy Tygodnik Łobeski, mł. specjalista Marcin Prokop, OIP Szczecin.



Rzecznik prasowy Anna Majerek, OIP Kraków.



Tygodnik Zamojski, inspektor, rzecznik prasowy Katarzyna Fałek-Kurzyna, OIP Lublin.



Radio Opole, nadinspektor Wacław Bojnowski, OIP Opole.



Fakt, st. inspektor, specjalista, rzecznik prasowy Kamil Kałużny, OIP Łódź.



Gazeta Strzelec Opolski, specjalista Jerzy Szydłak, OIP Opole.



Gazeta Pomorska, st. inspektor, specjalista Ewa Weśniuk-Cieśla, OIP Bydgoszcz.



Radio Via, referent prawny, rzecznik prasowy Wojciech Dyląg, OIP Rzeszów.



Radio Plus, mł. specjalista Jakub Zatwarnicki, OIP Wrocław, Oddział w Legnicy.



Ostrowiec Świętokrzyski - ZUS, nadinspektor, rzecznik prasowy Barbara Kaszycka, gł. specjalista Dorota Dulęba, OIP Kielce.

Łatwiejsza wymiana informacji

Kilka tysięcy odpowiedzi na ponad ćwierć tysiąca pytań o tematyce tak zróżnicowanej, jak zakres działania inspekcji pracy, zamieszczono od początku działania systemu wymiany informacji KSS. Właśnie mija osiem lat od momentu stworzenia go przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). System ten (ang. Knowledge Sharing Site), działający na udostępnionej przez Komisję Europejską platformie CIR-CABC, ma służyć wymianie informacji dotyczących problemów inspekcyjnych i ich rozwiązań, pomiędzy inspekcjami pracy państw członkowskich UE i EOG.

Co to jest KSS? Tłumacząc najprościej, system ten działa jako swego rodzaju forum. Jego głównym założeniem operacyjnym było zachowanie przejrzystości, porządku i jednolitości, co przy dużej liczbie użytkowników jest co najmniej trudne. Z tego też względu zdecydowano, że dostęp do forum będą miały po dwie specjalnie przeszkolone w tym celu osoby z każdego państwa członkowskiego (koordynatorzy krajowi), które będą na bieżąco administrować systemem i odpowiadać za przepływ informacji między KSS a reprezentowaną przez siebie inspekcją pracy. Inną, równie ważną, a może nawet ważniejszą, przyczyną ograniczenia każdemu zainteresowanemu dostępu do zasobów jest fakt, że dopuszczona została możliwość zamieszczania w KSS informacji niejawnych, które nie powinny być udostępniane publicznie.

Podobnie jak w większości państw członkowskich, poza bieżącym monitorowaniem forum, do zadań koordynatorów krajowych KSS w PIP należy także tłumaczenie zamieszczanych i przekazywanych pytań, odpowiedzi oraz dokumentów o charakterze informacyjnym z obowiązującego na forum języka angielskiego na polski i z polskiego na angielski. W związku z tym, iż tłumaczone materiały są nieraz bardzo obszerne, nieoceniona bywa w tym względzie pomoc koleżanek i kolegów z Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP. Dobrą praktyką KSS jest też zasada, zgodnie z którą po zebraniu

wszystkich odpowiedzi na zadane pytanie, koordynator zamieszcza w systemie podsumowanie uzyskanych odpowiedzi. Takie syntetyczne dokumenty niejednokrotnie w przeszłości okazywały się przydatne koordynatorom innych państw członkowskich, pozwalając uniknąć cyklicznego powstawania niektórych pytań.

Jak to działa?

Co należy zrobić, by zadać pytanie, które znajdzie się w systemie KSS? To nic trudnego, wystarczy zwrócić się na piśmie do dyrektora Gabinetu GIP, w którym zatrudnieni są koordynatorzy KSS. Zakres przedmiotowy zamieszczanych pytań pozostaje otwarty, ale należy pamiętać o kilku obowiązujących zasadach i ograniczeniach.

Po pierwsze, zamieszczane pytanie należy uzasadnić, wskazując sposób wykorzystania udzielonych informacji, co jest uwzględniane w systemie wraz z treścią pytania. Po drugie, w pytaniu nie powinny znajdować się dane osobowe. Po trzecie, standardowy termin na udzielenie odpowiedzi wynosi sześć tygodni, a skracać go należy jedynie w rzeczywiste pilnych przypadkach. No i wreszcie, formułując pytanie, należy używać możliwie jak najprostszymi i zrozumiałymi sformułowań; w większości państw członkowskich koordynatorami KSS nie są lingwiści, więc właściwe zrozumienie pytania zwiększa szansę uzyskania satysfakcjonującej odpowiedzi. Warto pamiętać, że nie wszystkie państwa członkowskie udzielają odpowiedzi na każde pytanie. Jest to konse-



kwencja dużego zróżnicowania zakresu kompetencji poszczególnych urzędów lub też związane jest z innymi przyczynami obiektywnymi. Przykładowo, brytyjska inspekcja pracy (HSE), znana ze swoich znaczących kompetencji i osiągnięć w dziedzinie technicznych aspektów bhp, nie posiada żadnych kompetencji w zakresie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Trudno też oczekiwać, że np. austriacka inspekcja pracy podzieli się doświadczeniami z zakresu bhp pracowników w portach morskich.

Oczywiście, w przypadku pytań o charakterze dwustronnym, istnieje możliwość bezpośredniego zwrócenia się do koordynatora krajowego w danym państwie członkowskim z prośbą o pomoc lub udzielenie informacji.

Quo vadis, KSS?

KSS jest najstarszym, jednak nie jedynym wspólnotowym narzędziem wymiany informacji pomiędzy poszczególnymi inspekcjami pracy. Podkreślić należy, że jest narzędziem służącym wymianie informacji o charakterze ogólnym (przede wszystkim w zakresie obowiązujących przepisów, implementacji dyrektyw, norm, rozwiązań technicznych itp.), w przeciwieństwie do np. ICSMS czy też Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym IMI, będącego dla wielu państw członkowskich UE narzędziem codziennego użytku w transgranicznej wymianie szczegółowych informacji w zakresie kontroli legalności zatrudnienia.

Patrząc z perspektywy ośmiu lat działania systemu KSS, trudno nie zauważyć korzyści płynących z jego funkcjonowania. W tym czasie Państwowa Inspekcja Pracy zamieściła 24 zapytania, na każde z nich uzyskując średnio ponad 16 odpowiedzi. Większość pytań zadanych przez PIP dotyczyła przepisów prawa pracy obowiązujących w innych państwach członkowskich. W podobnych celach z systemu korzystała również większość pozostałych inspekcji pracy, wskazując często w uzasadnieniu wniosków o informację, że pozyskane dane stanowiąc będą materiał w dyskusjach nad nowelizacją przepisów krajowych. I chociaż, jak wspomniano na wstępie, założenie systemu było nieco inne (tj. udzielanie informacji na temat rozwiązań problemów typowo inspekcyjnych), dziś trudno sobie wyobrazić brak takiego narzędzia w przypadku pozyskiwania informacji z inspekcji pracy państw członkowskich UE. Wydaje się, że mimo powstawania kolejnych, coraz bardziej wyspecjalizowanych narzędzi międzynarodowej wymiany informacji, system KSS jeszcze długo może być niezastąpiony.

Jeżeli mają Państwo jakieś pytania dotyczące KSS, prosimy je kierować na adres kss.coordinator@gip.pip.gov.pl – chętnie odpowiemy.

Sławomir Szempliński, koordynator KSS
Główny Inspektorat Pracy

Nowości wydawnicze

Broszura Państwowej Inspekcji Pracy pt. „Środki ochrony narządu wzroku” jest kontynuacją serii wydawniczej dotyczącej zagadnień związanych ze stosowaniem środków ochrony indywidualnej. W ubiegłych latach z tego cyklu ukazały się dwie publikacje: „Środki ochrony układu oddechowego” oraz „Środki ochrony narządu słuchu”.

Szkodliwe i niebezpieczne czynniki występujące w środowisku pracy narażają pracowników na utratę wzroku i mogą stać się przyczyną wypadku przy pracy. Stosowanie odpowiednich środków ochrony oczu to niezbędny element zapewniający pracownikom bezpieczne warunki pracy.



Broszura zawiera zasady postępowania związane z doborem środków ochrony oczu i ich użytkowaniem ze względu na warunki pracy. W publikacji omówione zostały także problemy związane z jednoczesnym stosowaniem kilku środków ochronnych oraz ich dopasowaniem, oznakowaniem i konserwacją. Prezentowane są również sposoby zabezpieczania wzroku przed uszkodzeniami mechanicznymi, promieniowaniem nadfioletowym i promieniowaniem podczerwonym.

Autorką publikacji jest nadinspektor **Dagmara Kupka** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi.



O bezpieczeństwie w przemyśle

Jedną z największych imprez wystawienniczych branży maszynowej w Europie była zorganizowana w Poznaniu od 9 do 12 czerwca br. na terenie Międzynarodowych Targów Poznańskich kolejna edycja targów „Innowacje – Technologie – Maszyny”. Częścią targów ITM był „Salon Bezpieczeństwa Pracy w Przemśle”, zorganizowany pod honorowym patronatem głównego inspektora pracy.

Podczas uroczystości otwarcia targów w imieniu głównego inspektora pracy **Iwony Hickiewicz** okolicznościowy list **Przemysławowi Trawie**, prezesowi Międzynarodowych Targów Poznańskich, przekazała **Stanisława Ziółkowska**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu.

Państwowa Inspekcja Pracy tradycyjnie przygotowała swoje stoisko. Każdy odwiedzający mógł porozmawiać z inspektorem pracy i uzyskać informację na temat przepisów z zakresu bezpieczeństwa pracy. Zaprezentowano także ofertę wydawniczą PIP, poświęconą głównie tematyce bezpieczeństwa pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych.

Technologie na konferencji

Uzupełnieniem bogatej ekspozycji targowej były liczne konferencje, wykłady oraz pokazy bezpiecznej eksploatacji maszyn. Jedną z konferencji, zatytułowaną „Nowoczesne technologie a wypadki przy pracy. Wymagania bezpieczeństwa maszyn”, zorganizował Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu. Współorganizatorami byli: Międzynarodowe Targi Po-

znańskie oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu.

Pierwszym punktem konferencji było okolicznościowe wystąpienie **Stanisławy Ziółkowskiej**, okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, na temat zadań kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy, w tym założeń Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych. Z kolei **Wiesław Monkiewicz** z firmy Siemens oraz **Grzegorz Golan** z firmy PILZ przedstawili problematykę zagrożeń spowodowanych błędami konstrukcyjnymi oraz błędami w systemach sterowania w nowych maszynach, a także zagadnienia dotyczące zasad stosowania środków zabezpieczających maszyny przed wypadkami. **Rafał Lisek**, starszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, wykazał, że nowoczesne technologie niewłaściwie stosowane mogą stanowić zagrożenie i prowadzić do wypadków przy pracy. Na zakończenie spotkania **Joanna Jerzycka-Bień** i **Monika Falkowska-Korek** z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu przedstawiły zagadnienia związane z prewencją wypadkową, zasadami dofinansowania działań podejmowanych na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych, a także zależności pomiędzy zagrożeniami wypadkowymi w zakładzie pracy a wysokością składek na ubezpieczenie społeczne.

W konferencji uczestniczyło ponad 200 osób, wśród nich pracodawcy, przedstawiciele służby bhp, osoby kierujące pracownikami oraz studenci wyższych uczelni technicznych.

W tegorocznej edycji targów „Innowacje – Technologie – Maszyny” uczestniczyło ponad 1000 wystawców z 27 państw. Zaprezentowali oni najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne maszyn i urządzeń dla takich gałęzi przemysłu jak spawalnictwo, metalurgia, plastyczna obróbka metalu, hutnictwo, lakiernictwo, transport, a także rozwiązania służące bezpieczeństwu i higienie pracy. Tegoroczną nowością w ekspozycji były rozwiązania służące bezpiecznej pracy w magazynie. Targi odwiedziło blisko 17 tys. osób.

Jacek Strzyżewski
OIP Poznań



Na wysokości i w wykopach może być bezpiecznie!

„Budownictwo. Prace na wysokości, ziemne i w wykopach mogą być bezpieczne” to tytuł konferencji zorganizowanej przez PIP, która odbyła się 19 czerwca br. w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Honorowy patronat nad konferencją objęła Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Podczas dwóch sesji tematycznych specjaliści branży budowlanej przedstawili praktyczne rozwiązania zapobiegające zagrożeniom wypadkowym w budownictwie.

Analiza wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakładach budowlanych wskazuje, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzanych przez inspektorów pracy dotyczy wykonywania prac na wysokości, w tym na rusztowaniach, a także przy pracach ziemnych i w wykopach. To miejsca,

gdzie najczęściej giną bądź ulegają ciężkim obrażeniom ciała w wypadkach przy pracy robotnicy budowlani.

– Pomysł zorganizowania konferencji wynika z przekonania, że na polskich budowach, pomimo wielu zagrożeń, może być bezpiecznie – powiedziała **Iwona Hickiewicz**, główny inspektor pracy, otwierając konferencję. Przypomniała, że inicjatywa podjęcia systemowej współpracy w zakresie prewencji wypadkowej w budownictwie zawarta została w październikowym stanowisku Rady Ochrony Pracy po posiedzeniu, na którym omawiany był temat dotyczący identyfikacji obszarów o największym ryzyku wypadkowym. W efekcie podczas spotkania Rady Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie powstała idea zorganizowania konferencji. Uzyskała ona poparcie Związku Pracodawców BCC, Związku Zawodowego „Budowlani” oraz sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, którzy zaoferowali współpracę przy jej organizacji.

– Oceniając pozytywnie działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikacji obszarów ryzyka wypadkowego, Rada Ochrony Pracy wskazuje na celowość dalszego zwiększania kontroli realizowanych przez inspekcję w trybie doradczo-kontrolnym w przedsiębiorstwach małych i mikro – stwierdziła **Izabela Katarzyna Mrzygłocka**, przewodnicząca Rady Ochrony Pracy. – W stanowisku, które Rada przyjęła 7 października 2014 r., podkreśliśmy konieczność podejścia systemowego, w którym można by wykorzystać na rzecz poprawy bezpieczeństwa w tych firmach doświadczenia wiodących firm budowlanych, sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie podpisanego z Państwową Inspekcją Pracy.

Zbigniew Janowski, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, podkreślał, że aby nastąpiła poprawa, trzeba uruchomić łańcuch logicznych działań, od analizy przyczyn zagrożeń i patologii, poprzez stosowanie dobrego prawa i racjonalnych przepisów wykonawczych w obszarze bhp i generalnie w całej organizacji rynku budowlanego, po właściwy proces edukacji i specjalistyczne szkolenia pracowników, dobrą organizację procesu inwestycyjnego oraz nadzór i kontrolę.

W konferencji wzięli także udział: **Jacek Szer**, zastępca głównego inspektora nadzoru budowlanego, **Zbigniew Żurek**, wiceprezes ZP BCC, **Krzysztof Kozioł**, dyrektor Biura Komunikacji Budimex, okręgowi inspektorzy pracy oraz przedstawiciele wojewódzkich Rad ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Okręgowych Inspektoratach Pracy, firm budowlanych – sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Pierwszy panel – ukierunkowany na prezentację dobrych praktyk przy pracach na wysokości – poprowadził **Jacek Strzyżewski**, rzecznik prasowy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Specjaliści przedstawili możliwości zastosowania rozwiązań zapobiegających najczęstszemu zagrożeniu bezpieczeństwa pracowników. Chodzi m.in. o bezpieczną eksploatację urządzeń transportu, wykorzystywanych przy pracach na wysokości, prawidłowy montaż i demontaż rusztowań, właściwe przygotowywanie prac w wykopach oraz środki ochrony indywidualnej dla osób wykonujących prace na placach budów.

Inspektor **Krzysztof Duda**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, omówił najczęstsze nieprawidłowości przy pracach na wysokości.

– Podstawą filozofii działania i strategii biznesowej naszej firmy jest przede wszystkim człowiek, a podstawową zasadą troska o ludzi – powiedział **Sebastian Lewiński**, który przedstawiał dobre praktyki w zakresie bhp stosowane w firmie Warbud S.A. – „Zero wypadków” to nasz cel. Kwestiami bezpieczeństwa zajmujemy się już na etapie planowania inwestycji. Opracowujemy m.in. plan techniki zabezpieczeń bhp oraz instrukcję bezpiecznego wykonywania robót, dobieramy środki ochrony zbiorowej przed przystąpieniem do prac.

Dr inż. **Piotr Kmiecik** z Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań zaprezentował zasady prawidłowego montażu i demontażu konstrukcji rusztowań umożliwiających prace na wysokości. – Najbardziej istotne jest, ze względu na zapewnienie bezpieczeństwa pracy, prawidłowe podłożenie i posadowienie konstrukcji, prawidłowe stężenie i kotwienie – podkreślał.

– Szczególnie ścisłych zasad bezpieczeństwa wymaga transportowanie pracowników budów w koszach przymocowanych do żurawi. Są to bowiem urządzenia przeznaczone przede wszystkim do prac budowlanych a nie transportu



osób – tłumaczył **Rafał Osiński**, dyrektor UDT Oddział we Wrocławiu.

Zasady, jakimi należy się kierować przy wykonywaniu prac ziemnych i w wykopach, omawiano podczas dyskusji panelowej. Prowadzący ją **Michał Wasilewski**, koordynator Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zaznaczył, że im wcześniej zaczyna się myśleć o bezpieczeństwie, tym łatwiej zapanować nad nim w trakcie realizacji prac ziemnych. Tymczasem zagrożenia związane z pracami ziemnymi są często bagatelizowane, a największe zagrożenia stwarzają wykopy niezabezpieczone.

– Niezmiernie ważne jest rozpoznanie terenu, jego oznakowanie, zabezpieczenie ścian wykopów, wykonanie wejść i zejść do nich, wykonywanie pracy w zabezpieczonej części wykopu. Należy także zadbać o prawidłowe składowanie materiałów i narzędzi – podkreślała **Anetta Ranoz**, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach.

Daria Krawczak, menadżer zespołu ds. bhp w firmie Skanska, będącej sygnatariuszem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, omówiła najbardziej istotne kwestie związane z oceną ryzyka, planowaniem i przygotowaniem robót w wykopach.

Danuta Rutkowska



Od lekkomyślności krok do śmierci

Wśród pomp ciepła stosowane są m.in. urządzenia typu Nibe. Potrafią one wykorzystać energię słoneczną zgromadzoną w skałach, gruncie lub w wodzie do ogrzewania budynku. Konwersja energii zgromadzonej w naturze do ogrzewania budynku następuje w trzech różnych obiegach. W obiegu czynnika dolnego źródła darmowa energia cieplna jest pozyskiwana z otoczenia i transportowana do pompy ciepła. W obiegu czynnika chłodniczego pompa ciepła zwiększa temperaturę pozyskiwanego ciepła. W obiegu czynnika grzewczego ciepło jest rozprowadzane po budynku.

W obiegu czynnika dolnego źródła, w przewodach kolektora, między pompą ciepła i źródłem ciepła (skałą, gruntem czy wodą) krąży niezamarzająca ciecz – czynnik obiegu dolnego źródła. Przekazuje on energię ze źródła ciepła, która powoduje wzrost jego temperatury o kilka stopni, od ok. -3 do ok. 0 st. C. Stosowanym czynnikiem obiegu dolnego źródła jest płyn niezamarzający do około -15 st. C (glikol lub etanol).

Zagrożenie wybuchem

W istniejących obiektach budowlanych pompy ciepła najczęściej są instalowane w pomieszczeniach kotłowni. Montaż pomp ciepła w takich miejscach, zwłaszcza w pobliżu eksploatowanego już kotła, naraża pracujących przy napełnianiu czynnikiem obiegu dolnego źródła na pracę w strefie zagrożenia wybuchem.

Sytuacja taka miała miejsce w jednym z zakładów na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, gdzie dwaj pracownicy wykonywali prace polegające na rozruchu pompy ciepła, znajdującej się w

kotłowni z czynnym kotłem na paliwo stałe. Pierwszym elementem zadania było napełnienie dolnego wymiennika gruntowego pionowego pompy ciepła Nibe F-1330 o mocy 60 kW dla budynku mieszkalno-usługowego płynem niezamarzającym, w ilości około 500 l. W tym przypadku używana była mieszanina alkoholu całkowicie skażonych (w tym również alkoholu etylowego). Instalacja napełniana była z użyciem pompy właczającej o wydajności 30-40 l/min, podłączonej do przyłącza dolnego wymiennika gruntowego pionowego pompy ciepła oraz pojemnika ze skażonym alkoholem za pośrednictwem węży i złączy. Alkohol włączany był do instalacji za pomocą tej pompy, wytwarzającej ciśnienie około 4 atmosfer. Nagle jeden z pracowników zauważył, że za pompą pojawiła się nieszczelność, a ciecz (alkohol) wytrysnęła na zewnątrz, tj. do pomieszczenia kotłowni i natychmiast się zapaliła. Nie powiodła się próba zagaszenia pożaru w pomieszczeniu, dlatego obydwaj pracownicy wybiegli na zewnątrz i tam zerwali palącą się odzież. Pożar w kotłowni ugaszony został dopiero przez straż pożarną. Jeden z poszkodowanych zmarł w wyniku poparzeń, drugi pracownik miał oparzenia trzeciego stopnia lewej dłoni, części twarzy i głowy. Przyczyną urazu był bezpośredni kontakt z płomieniem wywołanym gwałtownym parowaniem alkoholu, co utworzyło mieszaninę wybuchową. Po osiągnięciu dolnej granicy wybuchowości nastąpiło gwałtowne zapalenie się tych oparów.

Prawdopodobne przyczyny odparowania alkoholu, a następnie zapalenia się oparów (niewielkiego wybuchu) były następujące:

- pęknięcie (wyrwanie) plastikowej szybkozłączki ogrodowej zamocowanej na

wężu przy króćcu napełnianej instalacji, co spowodowało niekontrolowany wyciek alkoholu. Alkohol zaczął wypływać do pomieszczenia, a pod wpływem wytwarzanego ciśnienia pompy, również rozpryskiwać się, być może także na ubranie poszkodowanego, który stał w odległości około 0,8 m od pompy. W niewielkim przedziale czasowym, m.in. z uwagi na wysoką temperaturę panującą w pomieszczeniu kotłowni, alkohol zaczął gwałtownie parować, tworząc mieszaninę wybuchową;

- występowanie w pomieszczeniu kotłowni bodźca termicznego – rozgrzane powierzchnie znajdującego się w odległości około 1 m od pompy ciepła kotła na paliwo stałe, płomień w palenisku tegoż kotła, leżące na posadzce pomieszczenia w odległości około 0,8 m od miejsca wycieku i gotowe do użytku (prawdopodobnie rozgrzane) groty zgrzewarki;

- po osiągnięciu dolnej granicy wybuchowości mieszaniny wybuchowej, tj. par alkoholu (dla alkoholu etylowego to 60 g/m³), jak to przedstawiono w opinii biegłego sądowego dotyczącej tego pożaru, nastąpiło gwałtowne zapalenie się oparów alkoholu w całej objętości, mające znamiona niewielkiego wybuchu.

Niebezpieczny brak rozsądku

Do bezpośrednich przyczyn wypadku należy zaliczyć wadę materiałową bądź nadmierne zużycie szybkozłączki plastikowej, wchodzącej w skład instalacji wykorzystywanej do napełniania alkoholem instalacji dolnego wymiennika gruntowego pionowego pompy ciepła. Wątpliwe jest też zastosowanie plastikowej szybkozłączki ogrodowej (przeznaczonej do wody) do instalacji napełniania alkoholem (cieczy łatwopalnej) dolnego złoża pompy ciepła. Kolejną przyczyną było tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór nad wykonywaniem pracy napełniania instalacji dolnego wymiennika gruntowego pionowego pompy ciepła alkoholem (cieczą wysoce łatwopalną tworzącą pary/mieszaninę powietrza grożącą wybuchem) w niewielkiej odległości (około 1 m) od gorącej powierzchni (np. stalowa rura

spalinowa, drzwiczki paleniska) czynnego (z płonącym paleniskiem) kotła na paliwo stałe. Prace takie, wykonywane w warunkach zagrożenia wybuchem, to prace szczególnie niebezpieczne i pracodawca powinien określić szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy ich wykonywaniu – § 81 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm. oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034).

Trzeba też podkreślić, że sami pracownicy wykonujący pracę w pomieszczeniu kotłowni wykazali się niefrasobliwością. Zeznając do protokołu przesłuchania, poszkodowany powiedział: „ciecz, którą włączaliśmy, to był spirytus propylenowy. Domyślałem się, że ta ciecz jest łatwopalna, ale nigdy nie robiliśmy testów”. A wydaje się, że wiedza o łatwopalności alkoholu jest powszechna, podobnie jak świadomość, że – w przypadku jego wykorzystywania w pomieszczeniu, gdzie występują bodźce inicjujące jego parowanie i zapłon – grozi to pożarem i wybuchem.

Ponadto ustalenia inspektora pracy wykazały, że pracodawca nie przygotował instrukcji bhp dotyczącej stosowanego w zakładzie procesu technologicznego oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, odnośnie wykonywanych w zakładzie prac montażu instalacji sanitarnych.



W istniejących obiektach budowlanych pompy ciepła najczęściej są instalowane w pomieszczeniach kotłowni. Montaż pomp ciepła w takich miejscach, zwłaszcza w pobliżu eksploatowanego już kotła, naraża pracujących przy napełnianiu czynnikiem obiegu dolnego źródła na pracę w strefie zagrożenia wybuchem.

nej, klimatyzacji i CO, w tym montażu i instalowania grunto-
wych pomp ciepła – § 41 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra
Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie
ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z
2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173,
poz. 1034). Pracodawca nie ustalił również wykazu prac szcze-
gólnie niebezpiecznych występujących w zakładzie – § 80 roz-
porządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i
higieny pracy. Zaistniały wypadek wyraźnie potwierdza wy-
stępowanie takich prac w zakładzie. Stosowana w procesie
technologicznym napełniania dolnego wymiennika grunto-
wego pionowego pompy ciepła mieszanina alkoholi całkowi-
cie skażonych jest cieczą wysoce łatwopalną i możliwe jest po-
stawianie par/mieszanek powietrza grożących wybuchem;
informuje o tym jej karta charakterystyki. Jak wynika z opinii
dotyczącej tego pożaru, sporządzonej przez biegłego sądo-



wego, obydwa pomieszczenia (kotłowni) znajdowały się w
strefie zagrożenia wybuchem, co dodatkowo potwierdza, że
prace tam wykonywane należą do szczególnie niebezpiecz-
nych. Pracodawca powinien określić szczegółowe wymagania
bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu takich
prac – § 81 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepi-
sów bezpieczeństwa i higieny pracy, czego nie dopełniono.

W przypadku możliwości wystąpienia atmosfery wybucho-
wej, której przyczyna wynika z miejsca pracy lub używanych
substancji i mieszanin, pracodawca powinien zapewnić
ochronę przed jej skutkami i zastosować odpowiednie środki
ochronne techniczne lub organizacyjne w celu: zapobiegania
tworzeniu się atmosfery wybuchowej, zapobiegania wystą-
pienia zapłonu, ograniczenia szkodliwego efektu wybuchu.
Obowiązek taki wynika z dyspozycji § 4 ust 1 rozporządzenia
Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimal-
nych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy at-
mosfery wybuchowej (Dz.U. Nr 138, poz. 931). Dodatkowo
zgodnie z dyspozycją § 7 tego rozporządzenia pracodawca
przed udostępnieniem takiego miejsca pracy powinien spor-
ządzić dokument zabezpieczenia przed wybuchem.

Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego wiążącego się z
pracą na stanowisku wykonywanym przez poszkodowa-
nych nie zawierała m.in. pełnego opisu stanowiska pracy,
ponieważ nie uwzględniono: (1) stosowanych maszyn, na-
rzędzi i materiałów oraz wykonywanych zadań, poza ogólnym
stwierdzeniem „montowanie systemów grzewczych,
wentylacyjnych...”; (2) pełnej oceny konieczności zastoso-
wania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, np. w
przypadku kontaktu ze stosowanym alkoholem etylowym;
(3) wyników oceny czynnika niebezpiecznego nazwanego
„zagrożenie związane z pożarem i wybuchem”, zidentyfiko-
wanego w charakterystyce stanowiska pracy.

Wśród odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony
indywidualnej, przewidzianych do stosowania w obowiązują-
jącej w zakładzie tabeli norm ich przydziału, nie przewidzia-
no: ochron dróg oddechowych w postaci sprzętu pochłania-



jącego lub pochłaniająco-filtrującego, rękawic ochronnych
chemoodpornych i trudnopalnego, antystatycznego ubra-
nia ochronnego. Jak wynika z ustaleń kontroli, nie zostały
one dotychczas wydane żadnemu z pracowników. Tymcza-
sem z karty charakterystyki mieszaniny alkoholi całkowicie
skażonych wynika, że przy wykonywaniu prac w narażeniu
na kontakt z tą substancją należy stosować: ochrony dróg
oddechowych w postaci sprzętu pochłaniającego lub po-
chłaniająco-filtrującego, rękawice ochronne chemoodpor-
ne, okulary ochronne, trudnopalne, antystatyczne ubranie
ochronne.

Przenośna pompa elektryczna używana do napełniania in-
stalacji dolnego wymiennika grunto-
wego pionowego pompy ciepła mieszaniną alkoholi całkowi-
cie skażonych nie posiadała znamion wykonania przeciwwybuchowego „Ex”, ani
też tabliczki znamionowej. Pompa ta zabezpieczona została
przez funkcjonariuszy policji.

Jak wynika z późniejszych informacji z kontrolowanej fir-
my, zaprzestała ona stosowania mieszaniny alkoholi do na-
pełniania obiegu dolnego źródła w montowanych pompach
ciepła.

starszy inspektor – specjalista **Stefan Pyzik**
OIP Łódź, Oddział w Sieradzu



Natychmiastowa skuteczność

Kontrolę zakładu przeprowadzono w związku ze zgłoszeniem przez pracodawcę prac związanych z demontażem wyrobów zawierających azbest na obiektach przemysłowych. Niezadowolona kontrola w lutym br., przeprowadzona w drugim dniu demontażu azbestu, ujawniła liczne nieprawidłowości.

Nieprawidłowości dotyczyły zarówno wykonywania prac na wysokości, jak i procedur dotyczących demontażu wyrobów zawierających azbest.

Stwierdzono między innymi wykonywanie prac z rusztowania typu „Warszawa” zmontowanego niezgodnie z przepisami bhp – ramy posadowiono bezpośrednio na gruncie, brakowało metalowych stopek oraz drewnianych podkładów, nie było także stężeń przekątniowych oraz pionu komunikacyjnego, pomosty robocze nie zapewniały całej powierzchni kolumny, brakowało barierek ochronnych przy dwóch krańcach pomostu, nie dokonano odbioru technicznego rusztowania przed rozpoczęciem użytkowania. Brakowało środków ochrony indywidualnej; jeden z pracowników wykonywał prace na stromym, ośnieżonym, a co za tym idzie śliskim pokryciu dachowym, nie stosując jakichkolwiek zabezpieczeń przez upadkiem z wysokości, z powodu braku drabiny zmuszony był schodzić po elementach konstrukcyjnych demontowanego obiektu.

Stwierdzono także nieprawidłowe pakowanie i magazynowanie zdemontowanych elementów – nie zapewniono folii o wymaganej grubości 0,4 mm, paleta z materiałem nie została wyłożona folią, co nie za-



pewniało szczelności pakunku. Na terenie rozbiórki zalegało wiele odłamków azbestu pozostałych od poprzedniego dnia. Brakowało odkurzacza z filtrem typu „HEPA” do usunięcia pozostałości azbestu i odkurzenia obuwia roboczego.

W efekcie dokonanych podczas kontroli ustaleń inspektor pracy wydał między innymi decyzje:

- wstrzymania prac z użyciem rusztowań do czasu zmontowania rusztowań zgodnie z przepisami bhp i dokonania odbioru technicznego rusztowań;
- wstrzymania prac na dachu do czasu zapewnienia środków technicznych zabezpieczających przed możliwością upadku z wysokości;
- prawidłowego i szczelnego opakowania zdemontowanych materiałów zawierających azbest;
- usunięcia zalegających na gruncie odłamków płyt;
- zapewnienia odkurzacza z filtrem HEPA;
- oczyszczenia obuwia roboczego z pyłów azbestu.

Decyzje zostały wykonane w trakcie trwania kontroli, co przyczyniło się do wyeliminowania bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz zagrożeń zdrowia spowodowanych rozprzestrzenianiem się włókien azbestu w środowisku.

st. inspektor – specjalista
Beata Sikora-Nowakowska
OIP Katowice

Bezpieczeństwo, nie tylko energetyczne

Dziś na placu budowy jest około tysiąca osób, w szczytowym momencie ma ich być nawet sześć tysięcy. Rozbudowa Elektrowni Opole, największej w wolnej Polsce inwestycji w sektorze energetycznym, nabiera tempa. Budowę w podopolskim Brzeziu w ramach wizyty studyjnej odwiedzili inspektorzy pracy z całej Polski, specjalizujący się w budownictwie. Konsorcjum realizujące inwestycję (Rafako, Polimex-Mostostal i Mostostal Warszawa przy współudziale Alstom Power) kładzie ogromny nacisk na zagadnienia bhp, niektóre z zastosowanych rozwiązań wykraczają poza polskie normy prawne.

Opiekunem grupy z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu był starszy inspektor – specjalista **Artur Mar-gazyn**, wyznaczony również na koordynatora specjalistycznego zespołu z OIP w Opolu ds. tej inwestycji. GIP reprezentowała **Mirosława Kamińska**, główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli.

Wizyta inspektorów pracy na placu budowy rozpoczęła się od... szkolenia bhp. Choć są to fachowcy, którzy niejedną budowę już kontrolowali, przed wejściem na teren tej inwestycji wszyscy musieli wysłuchać godzinnego wykładu. Nowatorskie rozwiązania bhp mogli zobaczyć tuż po wejściu na teren budowy. Każdy zatrudniony tam pracownik legitymował się imienną kartą ze zdjęciem, na której zakodowane są informacje o przeprowadzonych szkoleniach bhp i badaniach lekarskich. Specjalny system weryfikuje je podczas przechodzenia pracowników przez bramki.

Zero wypadków

Przy budowie dwóch nowych bloków w Elektrowni Opole zaangażowanych będzie w sumie 350 dostawców i ponad 200 firm wykonawczych. Tak wielka liczba podmiotów wy-



musza konieczność wypracowania dokładnych procedur dotyczących bhp. Polityka konsorcjum realizującego inwestycję opiera się na zasadzie zero wypadków, zwłaszcza tych najpoważniejszych, zero odstępstw od zasad bezpieczeństwa podczas prac związanych z wysokim ryzykiem i wreszcie zero tolerancji w odstępstwach od zasad chroniących życie. Każdy, kto przekracza bramy budowy, ma obowiązek noszenia hełmu, okularów, butów ochronnych i kamizelki ostrzegawczej (oczywiście w przypadku pracowników kamizelka nie obowiązuje przy pracach „gorących”).

Znacząca liczba podwykonawców wpływa także na zastosowanie określonych procedur dotyczących poszczególnych prac. By zadbać o bezpieczeństwo wykonywanych zadań, w konsorcjum powstał nawet oddzielny departament zajmujący się sprawami pozwoleń na prace. Takie indywidualne pozwolenia wydawane są na każde działanie z zakresu: prac w wykopach, na wysokości, w urządzeniach pod napięciem, a także w pomieszczeniach zamkniętych, przy demontażu krat i barier, badaniach nieniszczących czy wreszcie przy operacjach podnoszenia. Te ostatnie dodatkowo podzielono na trzy klasy, dla ułatwienia skojarzone z odpowiednimi kolorami. I tak, zielone pozwolenie dotyczy rutynowych operacji podnoszenia materiałów o masie do 10 ton, żółte – tych o masie do 20 ton, a czerwone to nierutynowe operacje podnoszenia, np. z wykorzystaniem dwóch dźwigów.

W konsorcjum zdecydowano także o dodatkowym zastrzeżeniu przepisów dotyczących przeglądów sprzętu – elektronarzędzia, maszyny, sprzęt do podnoszenia, szelki bezpieczeństwa i linki z amortyzatorem poddawane są kontroli raz na kwartał, rozdzielnice budowlane i rusztowania codziennie przed rozpoczęciem prac.

Ciekawym rozwiązaniem, na które zwracają uwagę inspektorzy pracy, jest tzw. Procedura LMI, czyli last minute inspection. Każdego ranka, przed rozpoczęciem prac, nadzorujący brygadzista czy kierownik sprawdza osobiście każde

stanowisko pracy. Odbывается to na podstawie tzw. listy kontrolnej, zawierającej średnio kilkanaście pytań. Taka kontrola jest zatwierdzana przez przełożonego i archiwizowana, w razie ewentualnej kontroli generalnego wykonawcy.

Wróćmy do wycieczki...

Po przeszkoleniu z zasad bhp i sprawdzeniu wyposażenia uczestnicy spotkania mieli okazję zobaczyć z bliska, jak postępują prace na placu budowy Elektrowni Opole. Zdecydowanie największe wrażenie robią obecnie chłodnie kominowe. Docelowo kolumny będą mierzyć po 185 metrów każdy, tłumaczył **Bronisław Piontek**, kierownik w zakresie chłodni kominowej. Ich średnica na dole sięga 120 metrów, na górze 80. Gdy rozpocznie się betonowanie, każdego dnia chłodnie będą rosły o półtora metra. Na obiektach zamontowane są zarówno barierki wewnętrzne, jak i zewnętrzne. To jednak nie zwalnia pracowników z obowiązku posiadania i wykorzystywania środków ochrony indywidualnej. Gdy prace na wysokości ruszą na dobre, specjaliści od bhp

planują sprowadzić na plac budowy ratowników wysokościowych, tak by w razie wypadku poszkodowany otrzymał szybką pomoc.

Inspektorzy odwiedzili także zorganizowany na terenie budowy centralny punkt pomocy medycznej, w którym przez całą dobę stacjonuje karetka. To taki sam ambulans, jaki w codziennej pracy wykorzystują ratownicy pogotowia w Opolu, wyjaśniał **Eugeniusz Grodzki**, ratownik medyczny. Na wyposażeniu ma m.in. defibrylator z monitorem, deskę ortopedyczną, zestaw opatrunkowo-reanimacyjny, sprzęt

Rozbudowa Elektrowni Opole to inwestycja kluczowa dla zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego naszego kraju. Koszt budowy dwóch nowych bloków energetycznych opalanych węglem sięga 11,6 miliarda złotych. Nowe jednostki będą produkować rocznie nawet 13,5 TWh energii, co stanowić będzie około 8% całej produkcji krajowej.

do intubacji. Karetka dwa razy dziennie objeżdża całą budowę, by sprawdzić dostępność do wszystkich miejsc, w razie wypadku. Docelowo 10 procent załogi ukończy kurs udzielania pierwszej pomocy, a każdy z pracowników ma obowiąz-





zek posiadania przy sobie numeru telefonu do ratownika medycznego. W drodze wyjątku może to być naklejka na hełmie. Z doświadczenia budowlańców wynika bowiem, że w razie wypadku czy paniki poszkodowani często nie pamiętają nawet numeru alarmowego 112. Kontener medyczny również jest wyposażony w odpowiedni sprzęt: jak np. defibrylator, ciśnieniomierz, a także alkomat. Pracownicy poddawani są wyrzykowej kontroli na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, pozytywny wynik badania oczywiście natychmiast dyskwalifikuje pracownika.

Kolorowe kartki

W zakresie odpowiedzialności pracowniczej konsorcjum ma też swój autorski program kontrolny, który nie jest oparty na karaniu. W miejsce stosowanych gdzie indziej kar pieniężnych jest tam system kolorowych kartek, niczym na piłkarskiej murawie. I tak, jeśli pracownik złamie przepisy otrzymuje żółtą kartkę, przy powtórce takiego zdarzenia trafia do niego kartka w kolorze pomarańczowym, co skutkuje blokadą karty i zakazem wstępu na budowę na okres od 2 do 10 dni roboczych. Pracownik jest oddany do dyspozycji pracodawcy. Na budowę może wrócić, ale wcześniej musi przejść jeszcze raz szkolenie wprowadzające. Jeśli to nie zadziała, jeśli pojawi się alkohol czy narkotyki, dojdzie do bójki, kradzieży czy molestowania seksualnego, pracownik otrzymuje czerwoną kartkę, czyli jest usuwany z placu budowy bez możliwości powrotu. Co ciekawe, system kartek obejmuje również osoby nadzorujące. Po uzyskaniu przez pracownika żółtej kartki rozpoczyna się zliczanie punktów na indywidualnej karcie przełożonego, gdzie jeden punkt jest za kartkę pomarańczową, 4 punkty za czerwoną. Przy 40 punktach zebranych w ciągu pół roku następuje usunięcie z budowy osoby nadzorującej pracę. O sprawie informowany jest wówczas pracodawca. W ten sposób już dwie osoby opuściły budowę Elektrowni Opole.

Nad przestrzeganiem wszelkich zasad, poprawnością przebiegu prac na placu w Brzeziu, czuwa zespół kilkudziesięciu behapowców z ramienia konsorcjum oraz oczywiście specjaliści z firm podwykonawczych. Ten dobrze działający mechanizm dopełnia specjalny zespół ds. opolskiej inwestycji, powołany przy OIP w Opolu. W jego skład, obok inspektora **Artura Margazyna**, wchodzi również: starszy inspektor – specjalista **Adam Drobisz** oraz młodszy inspektor **Edward Siwinski**. Dodatkowo centrala PIP oddelegowała na Opolszczyznę do pomocy nadinspektora **Waldemara Spólnickiego**, który był głównym koordynatorem nadzoru inspekcji pracy nad inwestycjami przed EURO 2012.

specjalista **Agnieszka Stefaniak**
OIP Opole

IP 7-8/2015

Program prewencyjny

Czym jest stres?

Pracodawcy i pracownicy sektora nauki, oświaty i kultury powiatu gliwickiego, łącznie 41 osób, spotkali się 26 maja br. w Urzędzie Gminy Wielowieś na terenie działania OIP w Katowicach na szkoleniu związanym z realizacją programu prewencyjnego PIP „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Szkolenie przeprowadziła **Marta Bem z Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy.**

Głównym celem tego programu prewencyjnego jest upowszechnienie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, a także merytoryczne wsparcie uczestników, którzy są zainteresowani przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy.

W trakcie szkolenia omówiono założenia programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, który składa się z trzech etapów: oceny stresu zawodowego występującego na różnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie, działań prewencyj-

nych ukierunkowanych na obniżenie stresu oraz ponownej oceny stresogenności cech pracy, pozwalającej ocenić trafność wdrożonych środków zapobiegawczych. Prowadząca spotkanie przybliżyła ogólne zagadnienia dotyczące stresu, jego źródeł, rodzajów oraz związku ze zdrowiem psychofizycznym, w tym konsekwencje zdrowotne. Prelegentka przytaczała przykłady stresu w miejscu pracy oraz środków zaradczych możliwych do zastosowania. Były informacje na temat metod pomiaru i oceny poziomu czynni-



ków psychospołecznych w środowisku pracy, a także dotychczasowych efektów programu. Uczestnicy szkolenia aktywnie uczestniczyli we wszelkiego rodzaju ćwiczeniach, które uświadamiły im znaczenie prewencji stresu w życiu zawodowym i prywatnym. Na zakończenie spotkania zaprezentowano techniki antystresowe oparte na ćwiczeniach relaksacyjnych, które wzbudziły duże zainteresowanie uczestników, a odnosiły się m.in. do technik relaksacyjnych, autosugestii czy ćwiczeń oddechowych. Biorący udział w szkoleniu wymieniali się spostrzeżeniami, co dodatkowo motywowało grupę do aktywnego udziału.

Wszyscy zostali poinformowani o możliwości skorzystania z informacji na temat stresu zamieszczonych na stronie internetowej www.programy-prewencyjne.pl oraz www.streswpracy.pl, gdzie znajdują się również wydawnictwa, artykuły i przepisy prawa. Uczestnicy spotkania otrzymali materiały informacyjno-promocyjne wydane przez PIP.

Mirosława Ziętek-Widera
Sekcja Promocji OIP Katowice



IP 7-8/2015

Stres w zawodzie nauczyciela

150 osób uczestniczyło w konferencji „Stres w zawodzie nauczyciela”, która odbyła się w kwietniu br. w auli Centrum Kształcenia Ustawicznego w Działdowie i spotkała się z dużym zainteresowaniem i to nie tylko grup zawodowych związanych z edukacją, tj. nauczycieli i wychowawców. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie był jednym z organizatorów tej konferencji oraz fundatorem części nagród w konkursach plastycznym i literackim na temat stresu w życiu szkolnym, w których wzięli udział uczniowie szkół podstawowych i gimnazjów z terenu powiatu działdowskiego.

Konferencja była jednym z przedsięwzięć europejskiej kampanii informacyjnej „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”, której koordynatorem w Polsce jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Głównym

celem kampanii, realizowanej w latach 2014-2015, jest poszerzenie wiedzy na temat zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy oraz zachęcenie pracodawców, menadżerów oraz pracowników i ich przedstawicieli do

współpracy w zarządzaniu stresem. Konferencja była skierowana do dyrektorów, nauczycieli, opiekunów szkół i przedszkoli, przedstawicieli Kuratorium Oświaty, pracowników oświaty oraz przedstawicieli służby bhp z tere-



nu województwa warmińsko-mazurskiego.

Celem konferencji było przedstawienie zagadnień związanych z tematyką stresu w zawodzie nauczyciela. Wystąpienia prelegentów dotyczyły różnych zagadnień dotyczących występowania stresu w środowisku pracy, próbowano odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób sobie z nim radzić. **Aneta Granda** (CIOP-PIB) przedstawiła założenia kampanii informacyjnej dotyczącej stresu w pracy, a lekarz rodzinny **Arkadiusz Smolicz** mówił o tym, w jaki sposób stres wpływa na nasz organizm i na nasze zdrowie. Podczas prelekcji dr **Anna Łuczak** opisała główne stresory w pracy nauczyciela i metody monitorowania stresu, przybliżyła też powody, dla których warto oceniać psychospołeczne zagrożenia w miejscu pracy i źródła stresu w środowisku pracy, obciążenia organizacyjne środowiska pracy nauczycieli.

Z kolei problem mobbingu w środowisku pracy i uprawnienia PIP w tym zakresie omówiła **Adrianna Pannek**, starszy specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Temat



trudnych sytuacji w kontaktach nauczyciela z rodzicami poruszył **Wojciech Lipka**, dyrektor Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej, a **Małgorzata Dudek** z Powiatowej Stacji Sanitarно-Epidemiologicznej w Działdowie w swoim wystąpieniu odpowiedziała na pytanie, w jaki sposób poprzez zdrową i zbilansowaną dietę możemy przeciwdziałać stresowi. W dalszej części **Nina**

Leśna, główny specjalista ds. bhp w Urzędzie Miasta Działdowo, przedstawiła wyniki ankiety dotyczącej stresu zawodowego przeprowadzonej wśród nauczycieli i omówiła źródła zagrożeń psychospołecznych w pracy w środowisku szkolnym oraz działania mające na celu obniżenie poziomu stresu w pracy nauczycieli.

Ostatnim punktem konferencji było ogłoszenie wyników konkursów – plastycznego i literackiego dla uczniów „Mój sposób na stres w szkole” oraz wręczenie nagród laureatom ze szkół podstawowych i gimnazjalnych z terenu powiatu działdowskiego. Nagrody ufundowane przez OIP w Olsztynie wręczył okręgowy inspektor pracy **Marrek Wójciak**.

Organizatorami konferencji byli: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB), Urząd Miasta Działdowo, Działdowska Agencja Rozwoju S.A. oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Partnerzy wydarzenia to Powiatowa Stacja Sanitarно-Epidemiologiczna w Działdowie oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział Olsztyn.

Jacek Żerański
OIP Olsztyn

Relaks w minutę

Jedną z najlepszych technik relaksacyjnych, znanych na całym świecie, jest trening autogenny, oparty na samodzielnej pracy z organizmem. Zadaniem treningu jest integracja i relaksacja, łagodzenie stanów napięcia nerwowego, wzmacnianie systemu odpornościowego. Do tej pory powstało kilka odmian tego treningu.

„Relaks w minutę” jest treningiem niezwykle przydatnym, gdy chcemy poprawić jakość i wydajność w pracy. To narzędzie opracowano z myślą o osobach pracujących, dysponujących krótkimi przerwami, które można przeznaczyć na szybką i skuteczną regenerację. Dzięki regularnym, prostym ćwiczeniom można poprawić swoją koncentrację, samopoczucie i wydajność.

Płyta „Relaks w minutę” jest dostępna w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Szczecinie jako bezpłatny materiał promocyjny dla uczestników programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Przykładowe ćwiczenie można pobrać na stronie www.szczecin.pip.gov.pl w zakładce „Prewencja i promocja”.



Inspektorzy pracy złożyli ślubowanie

„Ślubuję służyć Państwu Polskiemu, przestrzegać porządku prawnego, wykonywać obowiązki pracownika Państwowej Inspekcji Pracy sumiennie, bezstronnie, zgodnie z najlepszą wiedzą i wolą” – inspektorska rota uroczście zabrzmiała 12 czerwca 2015 r. w auli Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Ceremonia ślubowania inspektorów przed sztandarem Państwowej Inspekcji Pracy stała się już tradycją. Tym razem zaszczyt ten spotkał 25 absolwentów 65. aplikacji inspektorskiej, którzy po złożonym w 2012 roku egzaminie państwowym przez kolejne lata pogłębiali zawodowe doświadczenie w macierzystych inspektoratach pracy. Odbyli też obowiązkowe szkolenie okresowe we wrocławskim ośrodku, aby uzupełnić i pogłębić wiedzę niezbędną do prawidłowego i efektywnego wykonywania zadań. Sprostali nominacyjnym wymaganiom i rekomendowani przez swoich okręgowych inspektorów pracy, decyzją głównego inspektora pracy **Iwo** **Hickiewicz**, uzyskali inspektorskie mianowania.

Uroczystość poprowadził dyrektor Ośrodka PIP **Janusz Krasoń** w asyście zastępczyni **Grażyny Panek** oraz **Małgo-**

rzaty Marszałek, głównego specjalisty w dziale kształcenia OSPIP, opiekunki 65. aplikacji.

Po ślubowaniu gość honorowy uroczystości **Małgorzata Kwiatkowska**, zastępca głównego inspektora pracy, wręczyła inspektorom akty mianowania. Składając gratulacje i życzenia, powiedziała między innymi: „Ślubowanie to jest moment, kiedy drży troszkę serce, troszkę głos i kiedy dociera do nas, że bierzemy na siebie niezwykle zobowiązania w stosunku do Polski, jej obywateli i urzędu. To swego rodzaju misja, która wymaga poświęcenia i zaangażowania. Stąd też przesłanie naszego ślubowania jest takie, żeby z najlepszą wiarą, najlepszą wiedzą, bezstronnie i w obronie pokrzywdzonych, słabszej strony w stosunku pracy, wypełniać swoje zadania”.

Bezpieczna wieś widziana oczami dzieci

W Sali Kolumnowej Sejmu 17 czerwca br. uroczście podsumowano piątą edycję **Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi”**, w tym roku odbywającego się pod hasłem **„Zwierzaki to nie pluszaki”**. Konkurs, objęty honorowym patronatem **ministra rolnictwa i rozwoju wsi, zorganizowały Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz Państwowa Inspekcja Pracy.**

Konkurs przebiegał w dwóch grupach wiekowych i obejmował uczniów klas 0-III oraz klas IV-VI szkół podstawowych. Zadaniem uczestników było wykonanie pracy plastycznej w formacie A3, w dowolnej technice, o tematyce związanej z zapobieganiem wypadkom z udziałem zwierząt gospodarskich.

Do tegorocznej edycji konkursu zgłoszonych zostało 33 400 prac plastycznych, z czego 96 trafiło do oceny Centralnej Komisji Konkursowej. Techniki wykorzystane przez uczestników konkursu były rozmaite; używano farb, kredek, ołówka, w niektórych pracach wykorzystano także materiały naturalne, jak kłosa zbóż, liście czy siano. Przy ocenie prac Centralna Komisja Konkursowa brała pod uwagę ich zgodność z tematyką konkursu, trafne przedstawienie oraz walory estetyczne.

W obu grupach wiekowych zwycięstwo przypadło uczniom z Lubelszczyzny. Wśród młodszych uczniów zwycię-



żył **Karol Dzieńkowski** ze Szkoły Podstawowej im. Tadeusza Kościuszki w Kamieniu, triumfatorką w grupie starszej została **Izabela Jasińska** z Zespołu Szkół Publicznych w Łaszczówce.

Laureaci konkursu otrzymali m.in. nagrody i upominki od Państwowej Inspekcji Pracy. Wręczyła je **Małgorzata Kwiatkowska**, zastępca głównego inspektora pracy.

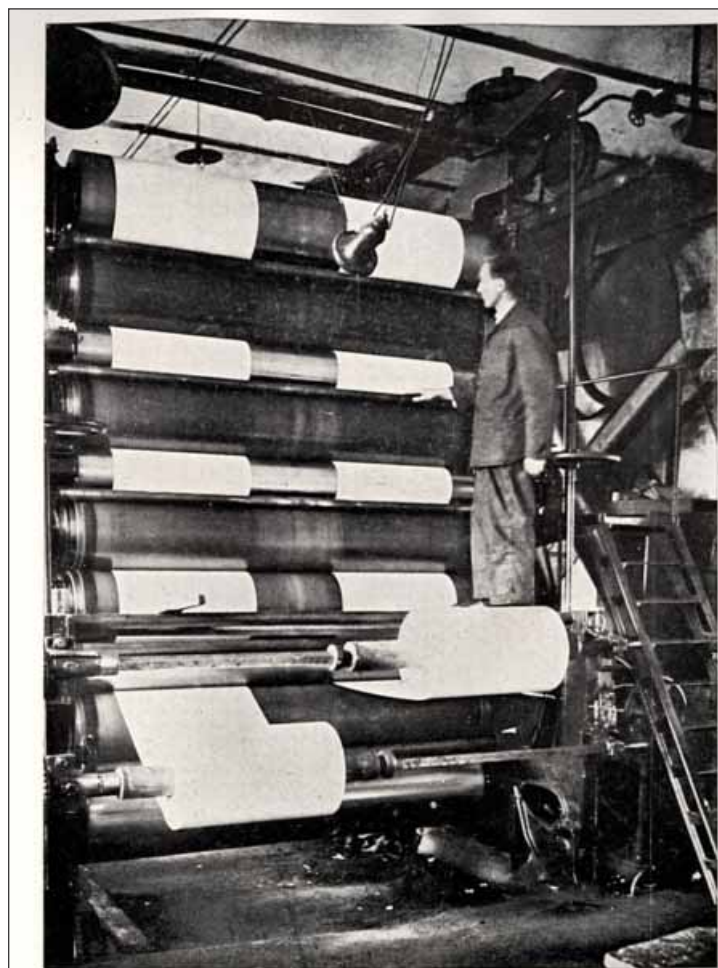


Rada Ochrony Pracy

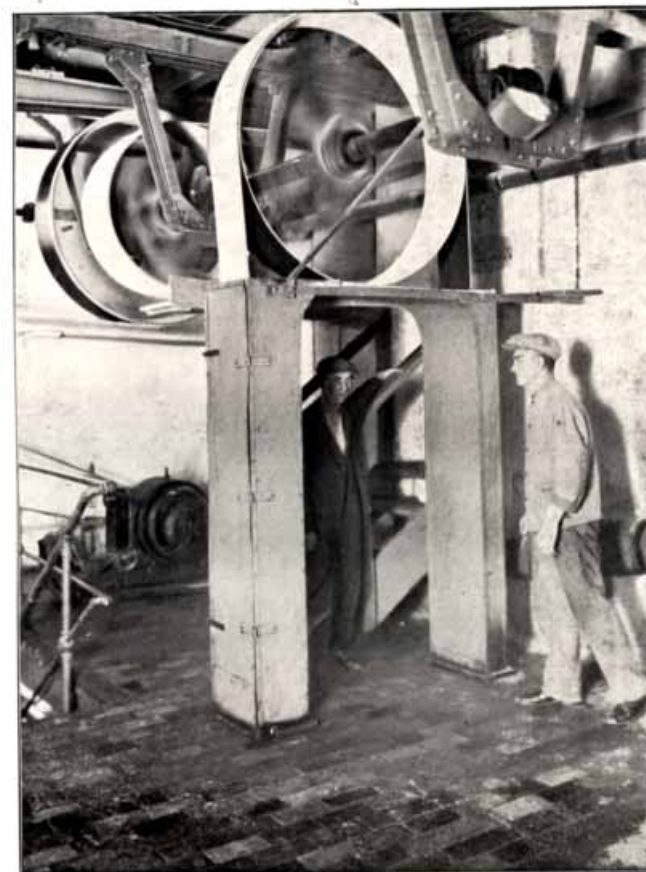
Zakres przedmiotowy działalności Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w okresie dwudziestolecia międzywojennego był bardzo szeroki. Urzędnicy ministerstwa zajmowali się kwestiami dotyczącymi ochrony pracy, organizacją opieki społecznej dla dorosłych i dzieci, pośrednictwem pracy i walką z bezrobociem, ubezpieczeniami społecznymi, emigracją i prewencją. Jednym z głównych kierunków działalności był nadzór nad wykonywaniem ustaw z zakresu prawa pracy, do czego zobowiązany był główny inspektor pracy wraz z podległymi mu urzędnikami. Przy tak rozległych i różnorodnych działaniach konieczne były organy pomocnicze; jednym z nich była Rada Ochrony Pracy.

Rada działała na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 17 września 1927 r. o Radzie Ochrony Pracy (Dz.U. z 1927 r. Nr 83, poz. 740). Był to organ doradczy i opiniodawczy dla ministra pracy i opieki społecznej we wszystkich sprawach z zakresu ochrony pracy, w szczególności w kwestiach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, pracowniczych związków zawodowych, instytucji pojednawczo-rozjemczych i sądów pracy oraz inspekcji pracy. Rada Ochrony Pracy składała się z 45 członków powoływanych przez ministra pracy i opieki społecznej, posiadających rozległą wiedzę z zakresu życia gospodarczego i ochrony pracy – 15 przedstawicieli wyłaniano z listy kandydatów przedstawionych przez przedstawicieli robotników i pracowników umysłowych, kolejnych 15 przez organizacje pracodawców i członków izb przemysłowo-handlowych, również w takiej liczbie powoływał swoich przedstawicieli minister spośród techników, lekarzy i ekonomistów. Rada Ochrony Pracy obradowała i podejmowała uchwały w pełnym składzie bądź też w kompletach liczących co najmniej 15 członków. Jednemu z ustalonych kompletów powierzone zostały kwestie bezpieczeństwa pracy, drugi zajmował się higieną pracy, a trzeci ochroną pracy w rolnictwie.

Do zakresu działania tej instytucji należało wydawanie opinii w sprawach projektów ustaw i rozporządzeń przekazanych ministerstwu, wnioskowanie do Marszałka Sejmu w przedmiocie wydania ustaw i rozporządzeń w szeroko rozumianej sferze ochrony pracy, opiniowanie projektów zarządzeń administracyjnych wydawanych przez ministra pracy i opieki społecznej, a także rozpatrywanie i opiniowanie wszelkich innych spraw przekazywanych Radzie Ochrony Pracy, a wynikających z ustawowego zakresu jej kompetencji. Na pierwszym posiedzeniu w maju 1928 roku dyskutowano o kwestiach organizacyjnych, takich jak uchwalenie regulaminu oraz powołano zespoły robocze, na kolejnych posiedzeniach, zwoływanych co najmniej dwa razy w roku, opiniowano już projekty ustaw i rozporządzeń¹. Na posiedzeniu w październiku 1929 r. minister pracy i opieki społecznej Aleksander Prystor wskazał pilną potrzebę oparcia projektów aktów prawnych z dziedziny ochrony pracy na porozumieniu dwóch wiodących grup społecznych, reprezentowanych w Radzie, to jest na przedstawicielach pracowników i pracodawców. Minister przedstawił również założenia do projektu



WARSZAWA. Polska wytwórnia papierów wartościowych „Papiernia”.
Zabezpieczenie walców przy kalandrze — za pomocą wiszących dodatkowych walców.
(Ilustracja Inspektora Pracy i Obwodu).



ŚRODA, woj. Poznańskie. Cukrownia.
Zabezpieczenie pasa, między którym jest przejście.

utworzenia Państwowego Instytutu Ochrony Pracy. Do jego zadań miało należeć przeprowadzanie badań naukowych, udzielanie pomocy naukowej zakładom, instytucjom i organizacjom, udzielanie wyjaśnień władzom państwowym i samorządowym w sprawach będących w kompetencji instytutu oraz popularyzacja wyników badań w środowisku pracodawców i pracobiorców².

Członkowie Rady opiniowali projekty wszystkich ważniejszych aktów prawnych dotyczących praw i obowiązków stron stosunku pracy.

Współczesność

Z doświadczeń Rady w okresie dwudziestolecia międzywojennego skorzystał nasz ustawodawca w latach osiemdziesiątych XX wieku, ustanawiając Radę Ochrony Pracy wiodącą instytucją „programową” inspekcji pracy. Przy czym jej kompetencje w stosunku do stanu obowiązującego przed wojną, co warto podkreślić, w znacznym stopniu rozszerzono. O ile bowiem przed wojną wszyscy pracownicy urzędu podlegali głównemu inspektorowi pracy, ten z kolei znajdował się pod zwierzchnictwem ministra pracy i opieki społecznej, o tyle od

końca lat osiemdziesiątych XX wieku Państwowa Inspekcja Pracy podlega pod Sejm. Takie umiejscowienie instytucji w strukturze organów administracji państwowej spowodowało, iż zmienił się zakres przedmiotowy sprawowanego, za pośrednictwem Rady, nadzoru ze strony parlamentu. W artykule 6 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 1981 r., Nr 6, poz. 23) postanowiono, iż Rada Ochrony Pracy jest organem doradczym i opiniodawczym w sprawach objętych zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy i działa przy głównym inspektorze pracy. Regulamin Rady zatwierdzał w ówczesnym porządku prawnym prezes Najwyższej Izby Kontroli, jednak już w nowelizacji ustawy z lipca 1989 r. (Dz.U. z 1989 r., Nr 34, poz. 178) funkcję tę przypisano marszałkowi Sejmu.

Także w aktualnie obowiązującej ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy znajdują się zapisy dotyczące Rady Ochrony Pracy – art. 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 404). Do podstawowych obowiązków, a zarazem uprawnień Rady w obecnym stanie prawnym należy sprawowanie nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy. W skład Rady wchodzi aktualnie 30 członków, w tym przewodniczący, zastępcy, sekretarz i członkowie, których powołuje i odwołuje marszałek Sejmu. Kadencja Rady trwa cztery lata, a członków wybiera się spośród posłów, senatorów i kandydatów zgłoszonych przez premiera, organizacje związkowe i organizacje pracodawców oraz inne organizacje zajmujące się problematyką ochrony pracy. Do zadań Rady należy również wyrażanie stanowiska w sprawach z zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności dotyczących programów działalności i zadań urzędu, okresowych ocen działalności oraz wniosków wynikających z tych ocen, problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym, a także wydawanie opinii o kandydatach na stanowisko głównego inspektora pracy oraz jego zastępców i okręgowych inspektorów pracy.

Rada działa na podstawie uchwalonego przez siebie regulaminu zatwierdzonego przez marszałka Sejmu. Regulamin został wprowadzony 30 czerwca 1999 r. jako załącznik do uchwały Rady Ochrony Pracy z dnia 23 czerwca 1999 roku zatwierdzonej przez marszałka Sejmu Macieja Płażyńskiego. Uszczegółowieniem zadań Rady zawartych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy są obowiązki i uprawnienia wskazane w art. 1 tego regulaminu. Zgodnie z nim Rada może przedstawiać Prezydium Sejmu opinie i wnioski dotyczące warunków pracy i przestrzegania prawa pracy w stosunkach pracy, opiniować projekty aktów prawnych dotyczących problematyki ochrony pracy, inicjować prace legislacyjne w sprawach dotyczących ochrony pracy, inicjować prace

w celu ratyfikacji konwencji międzynarodowych oraz międzynarodowych norm z zakresu ochrony pracy i ergonomii, występować do organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz organizacji pracodawców i pracobiorców w sprawach związanych z ochroną pracy, występować do ministrów i kierowników urzędów centralnych o przedstawienie na posiedzeniu Rady informacji lub wyjaśnień dotyczących zagadnień stanowiących przedmiot prac Rady. Do kompetencji Rady Ochrony Pracy należy również wyrażanie stanowiska w sprawach: sprawozdań rocznych przed ich przedłożeniem Sejmowi i jego organom, corocznych programów działalności i zadań urzędu, okresowych informacji i ocen wynikających z bieżącej pracy inspekcji pracy, a w szczególności gospodarki finansowej, polityki kadrowej, działalności szkoleniowej, współdziałania z innymi organami nadzoru i kontroli oraz ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy. Ponadto Rada jest uprawniona do dokonywania doraźnych wizytacji okręgowych inspektorów pracy, przedstawiania marszałkowi Sejmu wniosków dotyczących zmian na stanowisku głównego inspektora pracy i okręgowych inspektorów pracy oraz współpracy z organizacjami międzynarodowymi i zagranicznymi zajmującymi się problematyką ochrony pracy i ergonomii w celu wymiany doświadczeń w zakresie techniki i organizacji pracy.

Jak wynika z przedstawionej analizy, w zakresie umiejscowienia i przedmiotowego zakresu działalności Rady Ochrony Pracy, koncepcja organu o charakterze doradczym i opiniodawczym w dziedzinie szeroko rozumianej problematyki ochrony pracy nie uległa na przestrzeni stu lat istotnej modyfikacji. Wzorce wypracowane w dwudziestolecu międzywojennym okazały się na tyle trafne i skuteczne, iż do koncepcji Rady powrócono również w końcu lat osiemdziesiątych XX wieku. W związku ze zmienioną podległością inspekcji pracy w stosunku do okresu międzywojennego modyfikacjom musiała siłą rzeczy ulec podległość i zakres zadań Rady Ochrony Pracy. Nie zmienia to jednak w żadnym zakresie faktu, iż Rada Ochrony Pracy była i jest organem, który wspierał i nadzorował najpierw ministra pracy i opieki społecznej, a obecnie głównego inspektora pracy w wypełnianiu jego ustawowych obowiązków jako szefa inspekcji pracy.

nadinspektor **Tomasz Kozłowski**
Ostrów Wlkp.

¹ Z. Zaleski, *Rada Ochrony Pracy*, „Praca i Opieka Społeczna” 1928, nr 2, s. 129.

² M. Biesiekierski, *Posiedzenie połączonych kompletów Rady Ochrony Pracy*, „Praca i Opieka Społeczna” 1929, nr 4, s. 367.



Posiedzenie Rady Ochrony Pracy IX kadencji.

Przygniecenie przez szalunek

Pracownicy rozpoczęli demontaż rozpór i nóg początkowych oraz przedłużających. Mieli to wykonywać do momentu całkowitego zdemontowania elementów podpierających szalunek, tak aby pierścień deskowania był zawieszony na ścianie na wysokości 2 m i utrzymywany tam jedynie siłą przyczepności do betonowej ściany zbiornika. Kiedy mniej więcej połowa rozpór i nóg została zdemontowana, na połowie obwodu wewnętrznego zbiornika nastąpiło nagłe obsunięcie części szalunku. Podczas tego samoczynnego rozszalowania odspojone od ściany, opadające płyty deskowania (każda ważąca 38 kg) uderzyły jednego z pracowników w rękę, a drugiemu przygniotły stopę. W związku z wysokością zbiornika poszkodowanych pracowników z wnętrza zbiornika musiała wydobyć straż pożarna.

Stwierdzone nieprawidłowości

Oględziny miejsca wypadku i przesłuchania świadków pozwoliły wskazać następujące nieprawidłowości, które mogły się przyczynić do zaistniałego wypadku:

■ brak zamieszczenia w instrukcji deskowania radialnego WOLF SYSTEM typ T24 z 2007 r. sposobu demontowania deskowania w przypadku jego umiejscowienia na wysokości powyżej przyległego terenu i podpartego wyłącznie na nogach podporowych;

■ niewłaściwy sposób demontażu deskowania radialnego – w trakcie demontażu szalunku umiejscowionego powyżej przyległego terenu, po zdemontowaniu systemowych nóg podporowych, konstrukcja szalunku pozostaje na wysokości i utrzymuje się na

niej wyłącznie przy udziale sił przyczepności do betonowej ściany zbiornika o nieznannej i zmiennej wartości;

■ niewłaściwy stan techniczny deskowania radialnego WOLF SYSTEM. Elementy deskowania radialnego użytego do szalowania zbiornika na budowie nosiły ślady zużycia. Część płyt miała uszkodzone połączenia między płytowe.



W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości bezpośrednio zagrażających bezpieczeństwu pracowników wydano decyzję wstrzymującą prace przy demontażu deskowania radialnego wewnątrz zbiornika, do czasu zabezpieczenia szalunku przed samoczynnym osunięciem się.

Przytoczony przykład dobitnie pokazuje, jak ważna jest prawidłowa organizacja pracy na terenach budów. Gene-

ralny wykonawca inwestycji reklamuje się, że od ponad 45 lat specjalizuje się w budowie zbiorników. Podaje również informację, że budowa zbiorników i silosów przebiega w oparciu o innowacyjny i specjalnie skonstruowany system szalunku, który gwarantuje najwyższy poziom szczelności. To prawda, że nowoczesne rozwiązania należy promować i wcielać w życie. Dobrze by jednak było, aby ten specjalnie skonstruowany system szalunków, powodujący najwyższy poziom szczelności w budowanych zbiornikach żelbetowych stosowanych zarówno w rolnictwie, przemyśle, jak i w procesie wy-

tworzenia energii z biomasy, nie powodował w wyniku niewłaściwej eksploatacji zagrożenia życia ludzi, wykorzystujących go podczas realizacji inwestycji. Nikt nie chciałby przecież, aby nieprawidłowości związane z montażem i demontażem szalunków kładły się cieniem na stopień jego innowacyjności.

st. inspektor – spec. **Piotr Szczęsny**
OIP Białystok

Krynica Morska 2015 to już historia

XXII Ogólnopolski
Rajd Pracowników PIP



W tym roku zaprosiliśmy uczestników rajdu do Ośrodka Neptun w Krynicy Morskiej. Najliczniej stawiły się ekipy z Rzeszowa, Warszawy, Zielonej Góry oraz Poznania.

Tradycyjnie zaplanowaliśmy wycieczki piesze i rowerowe, które wiodły przez malownicze zakątki Mierzei Wiślanej, popłynęliśmy statkiem do Fromborka z krótką wizytą do Miłkołaja Kopernika, dla chętnych zorganizowaliśmy spływ kajakowy rzeką Tugą, mniej wytrwałym zapewniliśmy leżaki na pięknej plaży, z piękną pogodą.

Rajdowicze, którzy wybrali trasy piesze, spacerowali w towarzystwie leśników wzdłuż ujścia Wisły od przeprawy promowej do plaży, spotkali się z ornitologiem i obserwowali przez lunety ptaki wędrowne odpoczywające na łąkach piaskowych, wydobywali bursztyn pozostały w wyrobiskach oraz spacerowali po rezerwacie przyrody „Kąty Rybackie”, największej w Europie kolonii kormorana czarnego, który to spacer nieco zburzył romantyczny obraz kormoranów, stworzony przed laty przez Piotra Szczepanika. Niestety nie udało się obejrzeć stada fok, które na wieść o rajdzie chwilowo przeniosły się w inne miejsce. Rowerzyści wytyczonymi szlakami poznawali uroki Mierzei; ok. 40 km poprzez piaski i rezerwat przyrody.

Mamy nadzieję, że udało nam się pokazać piękno Mierzei Wiślanej i zachęcić do powrotu, niekoniecznie za kolejnych 17 lat.

Komitet Organizacyjny Rajdu

Przygniecenie przez szalunek

Przemysł budowlany jest gałęzią gospodarki wysokiego ryzyka. Co roku widzimy to w statystykach dotyczących wypadków przy pracy, do których przyczyniła się w dużej mierze niewłaściwa organizacja pracy. Podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych nie ma znaczenia, czy budujemy obiekty mieszkalne czy przemysłowe. Zagrożenia są wszędzie.

We wrześniu 2014 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku został powiadomiony o wypadku przy pracy, który wydarzył się na terenie budowy obory. Wypadkowi uległo dwóch pracowników firmy zajmujących się pracami ciesielskimi, zbrojarskimi i betoniarskimi związanymi z wykonaniem zbiornika żelbetowego 2800 m³ o podstawie kołowej. Poszkodowani zostali przygnieceni przez elementy szalunku radialnego podczas demontażu deskowania ściany zbiornika.

Ustalenia inspektorów

Ustalając okoliczności wypadku, inspektorzy pracy stwierdzili, że do zadań pracowników należało wykonanie zbiornika o wysokości 6 m i średnicy 24,5 m w technologii żelbetowej monolitycznej z wykorzystaniem deskowania radialnego WOLF SYSTEM typ 24, należącego do generalnego wykonawcy, firmy z Siemianowic Śląskich.

Szalunek ściany zbiornika był montowany z systemowych płyt stalowych segmentami co 2 m (2 pierścienie o wysokości 1 m każde) i kolejno betonowany. Płyty używane na budowie datowano od 1999 do 2010 roku. Na płycie fundamentowanej zbiornika ustawiono deskowanie wewnętrzne i zewnętrzne o wysokości 2 m. Po zabetonowaniu tej części ściany zmontowano deskowanie wewnętrzne i zewnętrzne, ustawiając je na wcześniej zmontowanym deskowaniu od wysokości 2 do 4 m, po czym zabetonowano.

Kolejnym etapem robót był demontaż deskowania o wysokości 2 m, ustawionego na płycie fundamentowej, przetransportowanie jego elementów na górę powstającego zbiornika i zmontowanie deskowania od wysokości 4 do 6 m. Konstrukcja deskowania o wysokości od 2 do 6 m, licząc od poziomu płyty fundamentowej, podtrzymywana była na stalowych nogach początkowych, wchodzących w skład systemu deskowania. Po zabetonowaniu ostatniej części ściany zbiornika do wysokości 6 m pracownicy firmy z Koszalin przystąpili do demontażu deskowania wewnętrznego. Po wejściu do wnętrza wykonanego zbiornika o wysokości 6 m rozpoczęto demontaż od górnego segmentu, zdemontowano pomosty drewniane rusztowania stanowiącego integralną część szalunku wraz z górnymi rozporami, na których leżały blaty. W dalszej części prac porozpinano z zamków zabezpieczających płyty górnego pierścienia i otwarto górny pierścień szalunku w miejscu płyty rozszalowania. Następnie ręcznie zdemontowano pierścień szalunku, usuwając kolejne płyty. Analogicznie postąpiono z dwoma niższymi pierścieniami. Ostatni pierścień płyt deskowania wewnętrznego znajdował się na wysokości 2 m, licząc od poziomu płyty fundamentowej, wsparty był na nogach początkowych.



Dokończenie na stronie 49.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach



**Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy
w 2015 roku**

Oddział PIP w Zawierciu



I rząd od lewej: **Anna Krupa**, inspektor; **Małgorzata Kaziród**, nadinspektor, kierownik oddziału; **Katarzyna Goldyn**, radca.

II rząd od lewej: **Jarosław Pawiński**, st. inspektor; **Dariusz Hutnik**, st. inspektor; **Paweł Bleszyński**, st. inspektor; **Paweł Nowak**, specjalista; **Zbigniew Ryfka**, nadinspektor.

III rząd od lewej: **Jacek Małecki**, st. inspektor; **Andrzej Kyzioł**, nadinspektor; **Krzysztof Kucharski**, st. inspektor – specjalista; **Maciej Zimoch**, mł. inspektor; **Grzegorz Knopisz**, st. inspektor.

Oddział PIP w Rybniku



I rząd od lewej: **Sabina Kaiser**, mł. inspektor; **Ewa Skierska**, st. inspektor – specjalista; **Sebastian Szneider**, nadinspektor, kierownik oddziału; **Monika Karzelek**, st. radca, **Ewelina Grosicka**, referent.

II rząd od lewej: **Anna Mandrysz**, mł. inspektor; **Ignacy Poloczek**, nadinspektor; **Marzena Tomiczek**, referent; **Rafał Kasztelan**, st. inspektor; **Agnieszka Florek**, mł. inspektor; **Dariusz Hetroszek**, st. inspektor; **Beata Habryka**, inspektor.

III rząd od lewej: **Błażej Oczadły**, st. inspektor – specjalista; **Jacek Bijok**, st. inspektor; **Krzysztof Burszka**, st. inspektor – specjalista; **Tomasz Sobieszek**, mł. inspektor.

Oddział PIP w Częstochowie



I rząd od lewej: **Lidia Żurek**, inspektor; **Katarzyna Rychlewska**, referent prawny; **Małgorzata Czerwińska**, inspektor; **Katarzyna Nogańska**, nadinspektor, kierownik oddziału; **Jadwiga Trenda**, st. inspektor – gł. specjalista; **Ewelina Brenda**, st. referent; **Aleksandra Woźniak**, st. inspektor; **Beata Synowiec**, inspektor.

II rząd od lewej: **Andrzej Motłoch**, st. inspektor – specjalista; **Leszek Tkacz**, st. inspektor; **Violetta Słyszewska**, st. inspektor; **Maciej Ujma**, nadinspektor; **Jadwiga Dziubek**, st. inspektor; **Tadeusz Musiel**, inspektor; **Zofia Kozak**, radca; **Krzysztof Zajączkowski**, st. inspektor – specjalista; **Andrzej Mazik**, st. inspektor – specjalista.

III rząd od lewej: **Daniela Próba**, robotnik gospodarczy; **Krystyna Dębowska**, st. inspektor – specjalista; **Joanna Dziewiątkowska**, st. inspektor; **Grzegorz Cudak**, mł. inspektor; **Zygmunt Feliks**, nadinspektor; **Jarosław Krzywański**, st. inspektor – gł. specjalista; **Olgierd Kucharski**, st. inspektor – specjalista; **Grażyna Lewicka**, st. inspektor – specjalista; **Lech Miodyński**, st. inspektor; **Dariusz Gawroński**, st. inspektor.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach



I rząd od lewej: **Jerzy Hamróz**, doradca; **Beata Marynowska**, okręgowy inspektor pracy; **Waldemar Batugowski**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru; **Renata Pięta**, zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych; **Adam Chłond**, st. inspektor – gł. specjalista.

II rząd od lewej: **Beata Gajda**, st. specjalista; **Stefania Banaś**, radca; **Mirosława Ziętek-Widera**, radca; **Wioletta Natkaniec**, gł. specjalista; **Magdalena Sawkiewicz**, st. specjalista; **Mirosława Dominczak**, gł. specjalista; **Jacek Makowski**, inspektor; **Zofia Konopka**, st. księgowy; **Dorota Steller**, gł. księgowy; **Bożena Dybowska**, gł. specjalista; **Danuta Nowak-Łozowska**, statystyk; **Wioletta Makowska**, st. specjalista.

III rząd od lewej: **Justyna Koch**, st. specjalista; **Adam Kozłowski**, st. inspektor; **Gabriela Gąsior**, radca; **Marek Dudek**, st. inspektor – specjalista; **Bożena Samul-Adler**, st. księgowy; **Roman Adler**, st. specjalista; **Teresa Ostrowska-Pisarek**, st. inspektor – specjalista; **Andrzej Herko**, nadinspektor; **Dorota Przybyłka**, mł. specjalista; **Małgorzata Martinson**, st. księgowy; **Barbara Hartmann**, statystyk; **Katarzyna Kozubek-Jendryka**, st. inspektor – specjalista; **Małgorzata Janik**, radca.

IV rząd od lewej: **Wiesław Koziół**, st. inspektor – specjalista; **Danuta Wąsowicz**, radca; **Kinga Pyptiuk**, mł. inspektor; **Andrzej Wrona**, st. inspektor; **Anetta Ranosz**, nadinspektor; **Anna Łyp**, kierownik Sekcji Poradnictwa i Układów Zbiorowych Pracy; **Agnieszka Duda**, referent prawny; **Agnieszka Kitlas**, gł. specjalista; **Jagoda Doroszko**, referent prawny; **Witold Szołtysek**, kierownik Sekcji Analiz i Statystyki; **Wiesław Siwiński**, radca prawny; **Joanna Czarnul**, st. inspektor.

V rząd od prawej: **Barbara Messyasz**, statystyk; **Beata Sikora-Nowakowska**, st. inspektor – specjalista; **Dariusz Góral**, st. inspektor; **Cezary Pytlarz**, st. inspektor – specjalista; **Teresa Jańczak**, radca; **Dorota Swaryczewska**, st. inspektor – gł. specjalista.

VI rząd od lewej: **Stanisław Styrylski**, st. inspektor; **Piotr Wąż**, gł. specjalista; **Jarosław Krzystanek**, st. specjalista; **Marek Skorus**, st. inspektor; **Krzysztof Szejda**, inspektor; **Urszula Urban**, referent; **Magdalena Grzyb**, inspektor; **Joanna Franczak**, specjalista; **Beata Tabor-Smucz**, st. inspektor; **Tomasz Roziński**, st. inspektor; **Małgorzata Lebida**, st. inspektor – specjalista.

VII rząd od lewej: **Paweł Urgacz**, st. inspektor; **Dariusz Pabijan**, st. inspektor; **Anna Pietrzak**, st. inspektor – specjali-

sta; **Grzegorz Górnicki**, mł. inspektor; **Marcin Holski**, kierownik Sekcji Administracyjno-Gospodarczej; **Mateusz Szturc**, radca; **Zofia Rudzka**, referent; **Marta Kołodziej-Gamrat**, inspektor; **Renata Herda-Kozłowska**, st. inspektor; **Anna Kołodziej**, st. inspektor; **Marta Szojer**, mł. inspektor; **Katarzyna Rozlach**, st. inspektor – specjalista; **Barbara Witczak**, statystyk; **Ewa Kwinta**, inspektor; **Aleksandra Bogusz**, nadinspektor; **Rafał Wójcicki**, st. inspektor – specjalista; **Mariusz Kulig**, st. inspektor – specjalista.

VIII rząd od lewej: **Zbigniew Gajda**, nadinspektor; **Michał Dudziński**, st. inspektor; **Małgorzata Kołacz**, st. inspektor; **Marek Pawłowski**, st. inspektor – specjalista; **Mikołaj Halski**, mł. inspektor; **Wiesław Serafin**, specjalista; **Radosław Buraczewski**, informatyk; **Agnieszka Konieczny**, st. inspektor; **Agnieszka Wowra**, st. referent księgowy; **Jolanta Mikunda**, st. specjalista; **Izabela Tuchowska**, nadinspektor; **Renata Szołtysek**, st. referent; **Anna Ćwikalaska-Góra**, mł. inspektor; **Ewelina Magiera**, mł. inspektor; **Zbigniew Kiełtyka**, st. inspektor – specjalista; **Waldemar Korczak**, st. inspektor – specjalista; **Grzegorz Makowski**, radca; **Piotr Stępień**, referent.

IX rząd od prawej: **Dariusz Małek**, st. inspektor; **Monika Hoduń**, referent; **Tomasz Nowinowski**, st. inspektor; **Arkadiusz Wicher**, st. specjalista; **Sylwia Błaszczczyńska**, st. specjalista; **Katarzyna Trzeciak**, st. radca; **Joanna Nowok**, st. specjalista; **Jolanta Zając**, sekretarz; **Bożena Siata**, st. inspektor; **Andrzej Łesek**, mł. inspektor; **Dariusz Lis**, st. inspektor – specjalista; **Ryszard Chadera**, st. inspektor – specjalista; **Marcin Zeman**, st. inspektor; **Andrzej Kamela**, nadinspektor; **Jacek Kupiszewski**, st. inspektor pracy; **Mirosław Machura**, st. inspektor – specjalista; **Rafał Krzysztoń**, inspektor.

X rząd od lewej: **Janusz Sapiński**, nadinspektor; **Grzegorz Bilski**, nadinspektor; **Grzegorz Mania**, st. inspektor; **Damian Cichoń**, st. inspektor – specjalista; **Piotr Latos**, mł. inspektor; **Dariusz Morel**, st. inspektor – specjalista; **Robert Olszowy**, st. inspektor; **Dariusz Natkaniec**, nadinspektor; **Marek Czyż**, st. inspektor; **Krzysztof Bąk**, st. inspektor; **Piotr Szparaga**, inspektor; **Piotr Duch**, nadinspektor; **Piotr Prostack**, st. inspektor; **Kamil Świtek**, mł. inspektor; **Piotr Kalbron**, podinspektor; **Jacek Dyszy**, st. inspektor; **Maciej Gębołyś**, st. inspektor; **Ryszard Błaszczczyński**, mł. inspektor; **Michał Podsiedlik**, st. specjalista; **Katarzyna Bzdura**, radca; **Tomasz Urban**, kierownik Sekcji Promocji; **Adam Grel**, kierowca; **Radosław Szot**, inspektor.

Oddział PIP w Gliwicach



I rząd od lewej: **Barbara Kwiecień**, st. inspektor; **Teresa Piernikarczyk**, nadinspektor; **Henryk Kałuża**, nadinspektor; **Waldemar Wachura**, nadinspektor, kierownik oddziału; **Norbert Kaszek**, st. inspektor; **Zuzanna Witkowska**, mł. inspektor.

II rząd od lewej: **Anna Skrzypczyńska-Polaszek**, inspektor; **Monika Kornaś**, mł. inspektor; **Katarzyna Nowak-Świerczewska**, st. inspektor – specjalista; **Jadwiga Szwejca**, radca; **Małgorzata Jędrzejczyk**, inspektor; **Agnieszka Kościńska**, inspektor; **Iwona Pisarczuk**, inspektor; **Dorota Grabczyńska-Wójcik**, st. inspektor – specjalista; **Irena Oczko**, informatyk.

III rząd od lewej: **Piotr Bogdański**, specjalista; **Robert Banasik**, st. inspektor; **Bartosz Michalec**, st. inspektor; **Dariusz Sroga**, st. inspektor; **Adam Pośpiech**, st. inspektor – specjalista; **Leszek Wyciślak**, st. inspektor.

Oddział PIP w Bielsku-Białej



I rząd od lewej: **Klaudia Pietroń**, st. specjalista; **Alicja Szymańska**, st. inspektor; **Aneta Malik**, st. inspektor; **Iwona Kristek**, st. inspektor – specjalista; **Alina Kasztelan**, st. inspektor; **Jolanta Krzak**, mł. inspektor; **Joanna Haręźlak**, mł. inspektor; **Dorota Jurek-Sadura**, gł. specjalista; **Anna Przebinda**, informatyk; **Katarzyna Wiśniewska**, statystyk.

II rząd od lewej: **Andrzej Prus**, nadinspektor; **Jerzy Boguta**, st. inspektor; **Waldemar Pustelnik**, st. inspektor – specjalista; **Mirosław Ścisła**, st. inspektor; **Mirosław Wójcik**, st. inspektor – specjalista; **Janusz Grygierczyk**, nadinspektor, kierownik oddziału; **Paweł Stachura**, inspektor; **Andrzej Rusek**, mł. inspektor; **Damian Borak**, st. inspektor – specjalista; **Zbigniew Jaźwiecki**, st. inspektor.

III rząd od lewej: **Paweł Zawadzki**, specjalista; **Piotr Baron**, st. inspektor; **Janusz Nosalik**, st. inspektor; **Jacek Małysz**, st. inspektor; **Karol Pietrasina**, inspektor; **Antoni Opidowicz**, st. inspektor – specjalista; **Stanisław Malinowski**, st. inspektor – gł. specjalista; **Jan Długosz**, st. inspektor – specjalista; **Michał Pietroń**, st. inspektor – specjalista; **Krzysztof Kwaśniak**, st. inspektor.

Główny Inspektorat Pracy



**Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy
w 2015 roku**



I rząd od lewej: **Edyta Grudzińska**, starszy radca; **Małgorzata Gawłowska**, radca; **Robert Ruciński**, starszy specjalista; **Marcin Lisek**, kierownik Sekcji Infrastruktury Teleinformatycznej; **Jakub Gnatowski**, specjalista; **Grażyna Witkowska**, dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów; **Grażyna Jarosiewicz**, główny specjalista; **Teresa Haładyj-Kurzejamska**, główny specjalista; **Agnieszka Wanic**, starszy specjalista; **Alicja Kaczmarek**, główny specjalista; **Maciej Sokołowski**, główny specjalista; **Małgorzata Dębska**, radca; **Jarosław Ożdżeński**, radca; **Marek Szcześniak**, wicedyrektor Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki; **Beata Pietruszka-Śliwińska**, główny specjalista.

II rząd: **Zofia Kowalewska**, sekretarz; **Jarosław Polowy**, kierowca; **Rafał Łopatowski**, kierowca; **Marta Jaskulska**, radca; **Olga Skanderowicz**, starszy referent; **Jolanta Janukowicz**, dyrektor Departamentu Organizacyjnego; **Danuta Rutkowska**, rzecznik prasowy GIP; **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego; **Agata Sklepińska**, główny specjalista; **Monika Iwaszko**, radca; **Anna Ewerli**, główny specjalista; **Zygmunt Adamski**, informatyk; **Katarzyna Chelchowska**, audytor wewnętrzny; **Dariusz Korczak**, główny specjalista; **Michał Tyczyński**, wicedyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia.

III rząd: **Andrzej Kulikowski**, kierowca; **Andrzej Goliatowski**, kierowca; **Maciej Wojciechowski**, referent; **Marek Walczak**, kierownik Sekcji Gospodarczo-Administracyjnej; **Henryk Kryszczyszyn**, główny specjalista; **Małgorzata Kwiatkowska**, zastępca głównego inspektora pracy; **Iwona Hickiewicz**, główny inspektor pracy; **Leszek Zajac**, zastępca głównego inspektora pracy; **Iwona Łobodzińska**, główny specjalista; **Ewa Andrzejewska**, specjalista; **Katarzyna Niedbalik**, kierownik Sekcji Audytu Wewnętrznego; **Małgorzata Kajdel**, audytor wewnętrzny; **Danuta Zaborska**, radca; **Małgorzata Antoniak**, audytor wewnętrzny; **Urszula Nagalska**, młodszy specjalista.

IV rząd: **Grażyna Białoskórska**, radca; **Bożena Mamak**, główny specjalista; **Anna Szymkowiak**, główny specjalista; **Michał Majorkiewicz**, młodszy specjalista; **Beata Skoczek**, główny specjalista; **Renata Jastrzębska**, główny specjalista; **Grażyna Parzychowska**, główny specjalista; **Justyna Olik-Orłowska**, starszy radca; **Sylwia Oziembło-Brzykczy**, główny specjalista; **Magdalena Pasik**, główny specjalista; **Jarosław Tabor**, główny specjalista; **Jadwiga Zwolińska**, główny specjalista; **Agnieszka Piętka**, główny specjalista.

V rząd: **Jarosław Cichoń**, główny specjalista; **Adrianna Jasińska-Cichoń**, radca prawny; **Piotr Kołomański**, główny

specjalista; **Izabela Potocka**, główny specjalista; **Danuta Szot**, główny specjalista; **Artur Sobota**, kierownik Sekcji Prewencji; **Jarosław Zieliński**, główny specjalista; **Tomasz Śleodziński**, główny specjalista; **Leszek Pysznik**, główny specjalista; **Aleksandra Chańska**, młodszy specjalista; **Stanisław Jakubowski**, główny specjalista; **Andrzej Bienia**, główny specjalista; **Tomasz Jarosz**, informatyk; **Ewa Dośła**, dyrektor Gabinetu GIP; **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji; **Katarzyna Klepczyńska**, wicedyrektor Gabinetu GIP.

VI rząd: **Katarzyna Pietruszyńska**, radca prawny; **Agata Pawłowska-Lis**, główny specjalista; **Wojciech Gonciarz**, główny specjalista; **Elżbieta Laskowska**, główny specjalista; **Wojciech Szychowski**, specjalista; **Jarosław Antoszewski**, główny specjalista; **Mariusz Borowski**, starszy radca; **Anna Borowska-Buda**, specjalista; **Grzegorz Rozesłański**, specjalista; **Magdalena Szpac**, główny specjalista; **Aleksandra Janasiak-Korzec**, specjalista; **Jolanta Łuksza-Skolimowska**, starszy specjalista; **Wioletta Żułnowska**, starszy specjalista; **Edyta Dzwonek**, radca;

VII rząd: **Katarzyna Piecyk**, główny specjalista; **Piotr Dziwiński**, starszy specjalista; **Karolina Janowska**, młodszy specjalista; **Piotr Oskierko**, główny specjalista; **Joanna Płochocka**, specjalista; **Barbara Charewicz**, starszy specjalista; **Marta Chodorowska**, kierownik Sekcji Współpracy z Zagranicą; **Marta Modzelewska**, starszy referent; **Nina Dulna**, młodszy specjalista; **Piotr Paradowski**, główny specjalista ds. bhp; **Bożena Kożuszek**, główny specjalista; **Renata Latuszek**, specjalista; **Joanna Bartoszek**, starszy specjalista; **Małgorzata Fedorowicz**, starszy specjalista; **Agata Koziół**, młodszy specjalista; **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia; **Agnieszka Jaroszek**, główny specjalista.

VIII rząd: **Krzysztof Dejnarowicz**, starszy radca; **Tadeusz Szmaga**, starszy radca; **Jakub Chojnicki**, wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji; **Donat Duczyński**, główny specjalista; **Piotr Zieliński**, główny specjalista; **Monika Koli-towska-Sokół**, starszy specjalista; **Elżbieta Turska**, sekretarz; **Sławomir Szempliński**, starszy specjalista; **Krzysztof Wilkiewicz**, starszy specjalista; **Stanisław Wójcik**, główny specjalista; **Krzysztof Popielski**, wicedyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli; **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli; **Krzysztof Adamski**, młodszy specjalista; **Teresa Włosek**, główny specjalista; **Renata Kisieleńska**, młodszy specjalista; **Justyna Turowska**, specjalista.

IX rząd: **Jerzy Wlazło**, specjalista.

Pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy nieobecni na głównym zdjęciu grupowym



I rząd od lewej: **Agnieszka Gała**n, starszy referent; **Alicja Głuszek**, główny specjalista; **Magdalena Giedrojć**, specjalista; **Monika Żygłowicz**, wicedyrektor Departamentu Organizacyjnego; **Monika Prokopiak**, radca; **Justyna Niewiadomska**, starszy referent; **Maria Bala**, młodszy specjalista; **Beata Krajewska**, główny specjalista.

II rząd: **Jan Klimczak**, starszy specjalista; **Janusz Pieczka**, główny specjalista; **Hanna Pawlik**, główny specjalista; **Mirosława Kamińska**, główny specjalista; **Elżbieta Kossakowska**, główny specjalista; **Łukasz Szaniec**, młodszy specjalista.

III rząd: **Katarzyna Cichy**, wicedyrektor Departamentu Budżetu i Finansów; **Marcin Lisek**, kierownik Sekcji Infrastruktury Teleinformatycznej; **Małgorzata Mikiel**, radca; **Marek Krześniak**, radca prawny; **Danuta Nobis**, główny specjalista; **Witold Cytrynowski**, kierowca.