

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 7-8 (401-402) 2016





28 Zmagania drwali



Rozmowa ze
Stanisławem Szwedem,
wiceministrem rodziny,
pracy i polityki
społecznej.

10 Wsłuchujemy się w głos inspekcji



56 Śmiertelne przygniecenie

30 Odpowiedzialność służby bhp

W zakładzie produkcji drzewnej doszło do ciężkiego wypadku, jakiemu uległa stażystka. Kontrola wykazała, że maszyna, przy obsłudze której doszło do zdarzenia, nie spełnia wymagań dotyczących oceny zgodności, a uszkodzona nie odbyła wymaganych szkoleń bhp. Jednak w ocenie pracownika służby bhp to właśnie uszkodzona ponosi odpowiedzialność za wypadek.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Pozytywna ocena sprawozdania za rok 2015
- 5 Mianowanie inspektorów pracy
- 6 Wiadomości nie tylko z kraju
- 9 Zmiana w warszawskim okręgu
- 9 Zastępca szefa okręgu w Białymstoku
- 10 Wsłuchujemy się w głos inspekcji
- Rozmowa ze Stanisławem Szwedem, wiceministrem rodziny, pracy i polityki społecznej.
- 12 Nagrodzeni
- 12 Zasady to nie pusty zapis
- 14 Za osiągnięcia w pracy
- 14 Ta praca wciąż rozwija
- 16 Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem
- 19 Jak bronić się przed roszczeniami pracodawcy?
- 22 Rzeczywistość czy idée fixe?
- 27 Rzeźby piły piłą w Pile
- 28 Zmagania drwali
- 30 Odpowiedzialność służby bhp
- 34 Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna
- 36 Kontrole z zakresu nadzoru rynku
- 39 Zabójcza niefrasobliwość
- 40 Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy
- 42 Instytucje partnerskie za granicą, Luksemburg
- 45 Mały też potrafi wiele
- 49 Odzyskane należności, przekształcone umowy
- 50 Wizytacje gospodarstw rolnych
- 52 XXIII Ogólnopolski Rajd Pracowników PIP
- 55 Biblioteka
- 56 Śmiertelne przygniecenie



Okładka:
fot. archiwum



W SEJMIE RP

Główny inspektor przedstawił sprawozdanie

Od uczczenia minutą ciszy pamięci zmarłego niedawno zastępcy głównego inspektora pracy Leszka Zająca rozpoczęła obrady 7 czerwca 2016 r. w siedzibie Sejmu Rada Ochrony Pracy. Tematem posiedzenia było sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r., które przedstawił główny inspektor pracy Roman Giedrojć.

Poinformował, że w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 88,3 tys. kontroli u ponad 71 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych. Działania kontrolne ujawniły 86,8 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Większość dotyczyła przygotowania do pracy, wynagrodzenia i innych należności ze stosunku pracy oraz czasu pracy.

W porównaniu do lat ubiegłych spadł odsetek pracodawców, którzy nie wypłacili wynagrodzenia za pracę. Wzrósł natomiast odsetek osób niewypłacających należności za pracę w godzinach nadliczbowych. Zwiększyła się liczba pracodawców płacących nieterminowo oraz zaniżających wysokość zapłaty.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami inspektorzy pracy wydali ponad 7 tys. decyzji nakazujących natychmiastową wypłatę wynagrodzenia lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Roman Giedrojć podkreślił wysoką skuteczność tego środka prawnego w rękach inspektorów pracy i nawiązał do braku takiego narzędzia przy kontroli umów o pracę.

– Jestem przekonany – powiedział – że gdyby dziś inspektorzy pracy uzyskali prawo wydawania nakazów przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, o co gorąco apeluję, mogłoby to zapobiec dalszej eskalacji bezprawnego zastępowania umów o pracę tzw. umowami śmieciowymi.

Ogółem w wyniku wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2015 r. naruszenia art. 22 § 1 Kodeksu pracy, polegające na bezprawnym zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, stwierdzono u ponad 2 tys. pracodawców i przedsiębiorców w odniesieniu do 12 tys. osób świadczących pracę, z czego inspektorzy pracy wyegzekwowali dla 8,3 tys. osób umowy o pracę.

Rok ubiegły był kolejnym, w którym wzrósł odsetek pracodawców nierekompensujących pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnie tygodniowej lub dobowej normy czasu pracy. Wysoki poziom uchybień odnotowano w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Inspektorzy pracy zweryfikowali legalność zatrudnienia ok. 150 tys. obywateli polskich. Nielegalne zatrudnienie, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego

stwierdzili w blisko ośmiu tysiącach podmiotów. Nieprawidłowości dotyczyły ponad 20 tys. pracobiorców.

Przeprowadzili także blisko 3 tys. kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolom poddano ponad 2,7 tys. podmiotów, w których pracę wykonywało ok. 25 tys. cudzoziemców ze 129 państw. Naruszenia prawa stwierdzono podczas co trzeciej kontroli. Największą koncentrację pracy nielegalnej ujawniono w budownictwie.

– Stan bezpieczeństwa pracy w objętych kontrolą sekcjach i działaniach gospodarczych od lat odbiega od wymagań zawartych w przepisach bhp. Potwierdza to także przedkładane dziś sprawozdanie – stwierdził szef Państwowej Inspekcji Pracy, informując, że w tym zakresie inspektorzy pracy wydali w roku sprawozdawczym 302,7 tys. decyzji, w tym 7,6 tys. nakazujących natychmiastowe, ze względu na stan bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia, wstrzymanie prac, a także 9,3 tys. decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn. Wyeliminowali bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia 71 tysięcy pracowników i innych osób świadczących pracę.



Równoległe z kontrolami prowadzone były różnorodne przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym: kampanie społeczne, szkolenia, doradztwo skierowane do 157 tys. odbiorców, w szczególności do pracodawców, pracowników i innych osób świadczących pracę, związków zawodowych i organizacji pracodawców, rolników indywidualnych, uczniów i studentów. Polska inspekcja pracy brała ponadto aktywny udział w działaniach o charakterze ogólnoeuropejskim oraz

współpracowała z organizacjami międzynarodowymi w zakresie ochrony pracy.

– Państwowa Inspekcja Pracy to jedyna tego rodzaju instytucja na świecie, która jest obciążona tak licznymi obowiązkami. Wiele z nich, dodawanych zwłaszcza w ostatnich latach, znacznie wykracza poza podstawowe zadania ustawowe. To sprowadza inspekcję pracy w obszary niszowe, powodując, że inspektorzy mniej czasu mogą poświęcić egzekwowaniu prawnej ochrony pracy, likwidacji zagrożeń zawodowych i poprawie warunków zatrudnienia, co jest priorytetem – powiedział pod koniec swojego wystąpienia główny inspektor pracy.

Roman Giedrońc podziękował przewodniczącemu Rady Ochrony Pracy **Januszowi Śniadkowi**, parlamentarzystom, członkom ROP,

Pozytywna ocena sprawozdania za rok 2015

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 4 lipca 2016 r. w siedzibie Sejmu pozytywnie oceniła działalność Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2015. W przyjętym w tej sprawie stanowisku podkreśliła poświęcenie i zaangażowanie inspektorów pracy w wypełnianie ustawowych zadań.

„Mimo że 2015 r. nie przyniósł zasadniczej poprawy stanu przestrzegania praworządności w stosunkach pracy, to gdyby nie determinacja i konsekwencja inspektorów pracy w egzekwowaniu przepisów bhp liczba patologii i tragedii doświadczanych w środowisku pracy byłaby znacznie większa” – stwierdzono w dokumencie.

Rada uznała ponadto, że należy rozważyć możliwości m.in. przyznania inspektorom prawa wydawania nakazów przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, zniesienia obowiązków powiadamiania przez inspektorów pracy o zamiarze przeprowadzenia kontroli i przedstawiania upoważnienia do prowadzenia kontroli, zmiany ustawy Prawo zamówień publicznych tak, aby przy wyborze oferty nie decydowało kryterium najniższej ceny, lecz podstawa wykonywania pracy przez pracowników oferenta. Opowiedziała się za wprowadzeniem obowiązku zgłaszania do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy niezależnie od podstawy jej świadczenia, a także ujednolicenia systemu zbierania informacji o wypadkach przez GUS, ZUS i PIP.

W stanowisku jest również mowa o potrzebie objęcia większą ochroną osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz o celowości uchwalenia ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia, ewentualnie opracowania krajowego programu przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu.

Podczas posiedzenia omawiano problematykę legalności zatrudnienia oraz ochrony praw pracowniczych cudzoziemców, złasz-

partnerom PIP za wsparcie i zaangażowanie w przyznanie inspekcji pracy na ten rok środków finansowych.

W dyskusji członkowie Rady Ochrony Pracy zwrócili uwagę na nową formułę zaprezentowanego sprawozdania, większą niż poprzednio jego czytelność, spójność i przejrzystość. Dziękowali pracownikom urzędu za efekty pracy, dzielili się opiniami na temat możliwości eliminowania patologii na rynku pracy, mówili o wybranych sferach działalności PIP w roku sprawozdawczym. Tradycyjnie efekty dyskusji znajdują wyraz w stanowisku ROP.

W posiedzeniu uczestniczył zastępca głównego inspektora pracy **Zbigniew Ryfka** oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

cza obywateli Ukrainy jako zdecydowanie największej grupy cudzoziemców pracujących w Polsce, w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Jak poinformował główny inspektor pracy **Roman Giedrońc**, najpopularniejszą formą zatrudniania cudzoziemców jest procedura uproszczona, która pozwala obywatelowi jednego z 6 państw, w tym z Ukrainy, wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy. Warunkiem jest jednak zarejestrowanie przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP uprawniający do wykonywania pracy.

Jest to procedura nieskomplikowana i bezpłatna, ale generuje nieprawidłowości, na które od lat wskazuje Państwowa Inspekcja Pracy. Łatwość wystawiania oświadczeń stwarza okazję do nadużyć. W 2015 r. po sprawdzeniu blisko 20 tys. oświadczeń zarejestrowanych w PUP inspektorzy pracy ustalili, że ponad 30 proc. cudzoziemców nie podjęło pracy w podmiocie, który wystawił oświadczenie. Równie istotnym problemem jest wystawianie fikcyjnych oświadczeń przez podmioty, które zgłaszają chęć zatrudnienia obcokrajowców.

– W świetle wykazywanych podczas kontroli nieprawidłowości aktualne pozostają wnioski zgłaszane od lat przez inspekcję pracy, dotyczące dostępu do rejestru wystawionych i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń oraz rejestru cudzoziemców, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczenia – powiedział Roman Giedrońc.

Szczegółową informację o doświadczeniach kontrolnych PIP w omawianym zakresie przedstawił dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP **Jarosław Leśniewski**.

W posiedzeniu Rady Ochrony Pracy, któremu przewodniczył poseł **Janusz Śniadek**, wziął udział zastępca głównego inspektora pracy **Zbigniew Ryfka**.

Donat Duczyński

Mianowanie inspektorów pracy

Absolwenci 67. aplikacji znowu razem zasiedli w ławkach Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. 24 czerwca 2016 r. złożyli uroczystą przysięgę inspektorską i dostąpili pierwszego awansu.

Po trzyletnim okresie nabywania doświadczeń zawodowych uzyskali pozytywną opinię swoich przełożonych i rekomendacje do uzyskania inspektorskiej nominacji. Przybyli do ośrodka na obowiązkowe szkolenie okresowe, aby niezbędną wiedzę do prawidłowego i efektywnego wykonywania zadań kontrolnych ugruntować i uzupełnić. Ostatni dzień szkolenia był dla nich szczególnym świętem. Decyzją głównego inspektora pracy zostali mianowani inspektorami pracy.



Ceremonii ślubowania i wręczenia aktów nominacyjnych w obecności okręgowych inspektorów pracy dostąpiło 27 byłych studentów 67. aplikacji. Gospodarzami uroczystości byli: dyrektor OS PIP **Janusz Krasoń**, jego zastępczyni **Grażyna Panek** i opiekun grupy szkoleniowej aplikacji główny specjalista **Małgorzata Marszałek**, która odczytała tekst roty. Każdy nominowany wyraził słowem „ślubuję” potwierdzenie złożenia przysięgi.

Akty mianowania wręczył **Zbigniew Ryfka**, zastępca głównego inspektora pracy. Pogratulował nominowanym osiągniętego sukcesu w życiu zawodowym i podziękował kadrcie ośrodka za okazaną im pomoc, motywację oraz

wsparcie udzielone na etapie kształcenia. W swoim przesłaniu podkreślił, że ten sukces jest zobowiązaniem do odpowiedzialnego pełnienia inspektorskiej służby i zarazem służby publicznej na straży poszanowania prawa i bezpiecznej pracy każdego człowieka. Życzył nowo mianowanym inspektorom znajdowania w codziennej, trudnej pracy jak najwięcej momentów satysfakcji, podnoszenia własnych kwalifikacji i wyboru specjalizacji w zawodowej przyszłości.

Wiadomości nie tylko z kraju

Wysoka ocena wykonania budżetu

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 22 czerwca br. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych sprawozdanie z wykonania budżetu PIP za 2015 rok. Przedstawił je główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**. Pozytywnie wykonanie budżetu przez PIP ocenił prezes Najwyższej Izby Kontroli **Krzysztof Kwiatkowski**. Stwierdził, że kontrole NIK nie wykryły w tym zakresie żadnych nieprawidłowości, wydatki inspekcji pracy realizowane były zgodnie z planem finansowym, w sposób gospodarny i celowy. Zastępca przewodniczącego Komisji **Janusz Śniadek** podkreślił, że inspekcja pracy należy dbać o środki publiczne i dochodzi zwrotu wszystkich możliwych do odzyskania kwot. Wykonanie przez nią planu wydatków nie budzi zastrzeżeń. Poseł wniósł o pozytywne zaopiniowanie sprawozdania budżetowego PIP. W posiedzeniu, któremu przewodniczył poseł **Tadeusz Dziuba**, wzięli udział: zastępca głównego inspektora pracy **Zbigniew Ryfka** oraz dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP **Grażyna Witkowska** ze swoją zastępczynią **Katarzyną Cichy**.

Projekt NOMAD

Hałasu emitowanego przez maszyny dotyczyło spotkanie Komitetu Sterującego Projektu NOMAD, do którego doszło w Paryżu 29-30 czerwca br. PIP reprezentował **Marian Szyszko**, okręgowy inspektor pracy w Szczecinie. Dyskutowano o przewodniku dotyczącym hałasu maszynowego dla użytkowników maszyn. Trudność w określeniu jego zakresu wynika z marginalnego znaczenia poziomu emitowanego hałasu jako czynnika determinującego zakupy maszyn, niskiego poziomu wiedzy ogólnej o hałasie wśród pracodawców, a także informacji o hałasie maszynowym zawartych w dokumentacji towarzyszącej maszynie. Przywołano tu przewodnik opracowany przez Federalny Instytut Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego. Rozmawiano również o postępie realizacji projektu w zakresie nadzoru rynku, obejmującego podnośniki samochodowe oraz piły łańcuchowe. Uwzględniono tu rekomendacje wypracowane przez Grupę NOMAD, co daje szansę na sfinansowanie pomiarów hałasu emitowanego przez pilarki spalinowe i porównanie uzyskanych danych z jakością informacji podawanych przez producentów o hałasie w dokumentacji tych maszyn.



Bezpieczna wieś w oczach dzieci

W Sali Kolumnowej Sejmu 14 czerwca br. uroczystie podsumowano szóstą edycję Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi”, która przebiegała pod hasłem „Niebezpieczne atrakcje w wakacje”. Konkurs w dwóch grupach wiekowych (uczniowie klas 0-III oraz klas IV-VI), objęty honorowym patronatem ministra rolnictwa i rozwoju wsi, zorganizowały Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz Państwowa Inspekcja Pracy. Zadaniem uczestników było wykonanie pracy plastycznej w formacie A3, w dowolnej technice. Zgłoszono 32 697 prac plastycznych, Centralna Komisja Konkursowa postanowiła nagrodzić i wyróżnić 38 prac. W młodszej grupie wiekowej zwyciężył **Krzysztof Szymura** z ZSP w Słupcu w woj. małopolskim; triumfatorką w grupie starszej została **Michaela Zemelka** z PSP w Łanach w woj. opolskim. Laureaci konkursu otrzymali nagrody i upominki m.in. od Państwowej Inspekcji Pracy. Wręczył je dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Zbigniew Kowalczyk**, który złożył laureatom gratulacje w imieniu głównego inspektora pracy.

W systemie IMI

Spotkanie grupy ekspertów ds. implementacji dyrektywy 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług miało miejsce w Brukseli 26 maja br. Dyskutowano o treści formularzy, które będą zamieszczone w Systemie Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) i wykorzystywane w procedurze transgranicznej egzekucji administracyjnych kar pieniężnych i grzywnien. Zaprezentowano zestawy pytań w

istniejącym module „Delegowanie pracowników” (w systemie IMI), które zostały uzupełnione o dodatkowe problemy, przewidziane w dyrektywie 2014/67/UE. Organizatorem spotkania, w którym uczestniczyła **Beata Krajevska**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, była Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego KE. Następnego dnia przedstawicielka PIP wzięła udział w szkoleniu z nowego modułu „Jednolity instrument”, który umożliwi przesłanie przez państwa członkowskie wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny na przedsiębiorcę delegującego pracowników w ramach świadczenia usług oraz wniosków o egzekucję takiej kary lub grzywny.

Rada Dialogu Społecznego

Zastępca głównego inspektora pracy **Zbigniew Ryfka** uczestniczył w posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego 8 czerwca br. w Warszawie z udziałem prezydenta RP **Andrzeja Dudy**. Obradom przewodniczył szef „Solidarności” **Piotr Duda**. Posiedzenie rozpoczęło się od nadania sali B w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” imienia Tadeusza Chwałki, tragicznie zmarłego 11 listopada 2015 r. przewodniczącego Forum Związków Zawodowych. Wśród tematów obrad znalazła się m.in. problematyka wynagrodzeń w służbie zdrowia. W obecności prezydenta podjęto również dyskusję na temat tego, jak powinny wyglądać konsultacje w sprawie ustaw przygotowywanych przez rząd oraz zgłaszanych przez posłów. Rada zapoznała się ponadto z prezentacją Banku Światowego o płacy minimalnej na świecie i w Polsce.



Fot. M. Żegliński

W „Solidarności”

Podczas posiedzenia Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” 24 czerwca br. ze związkowcami spotkał się główny inspektor pracy **Roman Giedrojc**. Rozmawiano o skuteczności PIP, szczególnie w zwalczaniu tzw. umów śmieciowych. Szef inspekcji mówił m.in. o podtrzymaniu wniosku, by inspektor pracy miał moc wydawania decyzji w sprawie zasadności stosowania przez pracodawców umów cywilnoprawnych w miejsce etatu oraz możliwość kontroli bez upoważnienia. **Kazimierz Kimso**, szef dolnośląskiej „Solidarności” i przedstawiciel „S” w Radzie Ochrony Pracy, zaznaczył, że straty budżetu państwa z tytułu stosowania umów cywilnoprawnych i innych atypowych form zatrudnienia wynoszą od 6 do 20 mld zł, w zależności od raportu (ROP przeanalizowała raporty PIP, ZUS, GUS i NIK). To pokazuje skalę problemu. Następnego dnia Roman Giedrojc uczestniczył w Radomiu w uroczystych obchodach 40. rocznicy wydarzeń Czerwca 1976 roku z udziałem władz państwowych. Złożył kwiaty pod pomnikiem Bohaterów Czerwca 1976.

Genetycznie zmodyfikowane

W Utrechcie (Holandia) odbyło się 26 i 27 maja br. 19. spotkanie Europejskiej Grupy Inspekcijnej ds. Zamkniętego Użycia oraz Zamierzonego Uwolnienia Organizmów Genetycznie Zmodyfikowanych (EEP), zorganizowane przez holenderski Inspektorat ds. Środowiska i Transportu. Uczestniczyli w nim przedstawiciele ponad 20 krajów, reprezentujący instytucje kontrolne oraz ministerstwa zajmujące się sprawami organizmów i mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMO i GMM). Wygłoszone referaty dotyczyły przede wszystkim problematyki bezpieczeństwa pracy w laboratoriach prowadzących zamknięte użycie GMO i GMM, a także nowoczesnych technik, z którymi mogą się spotkać osoby kontrolujące laboratoria. Cennym dla inspektorów doświadczeniem była wizyta w nowoczesnym laboratorium Wydziału Medycznego Uniwersytetu w Utrechcie, w którym wykorzystywane są zmodyfikowane genetycznie ryby akwariowe.

U pracodawców

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** wziął udział w spotkaniu Rady Dyrektorów Personalnych Konfederacji Lewiatan, które odbyło się 14 czerwca br. w Warszawie. Przedstawił priorytety działalności inspekcji pracy oraz planowane zmiany w sposobie jej funkcjonowania, związane z usprawnieniem i zwiększeniem uprawnień PIP. Mówił o roli kontroli prewencyjnej, zwłaszcza u małych przedsiębiorców. Podkreślił konieczność zmiany podejścia do stosowania sankcji – wysokość kar powinna być zależna od wielkości przedsiębiorstwa. Szef inspekcji pracy mówił, że jest za cywilizowaniem stosunków pracy i wysokimi standardami ochrony pracy, ale też rozumie problemy pracodawców związane z coraz silniejszą konkurencją i skomplikowaniem przepisów prawa (np. w zakresie czasu pracy czy urlopów rodzicielskich). Dlatego konieczne jest wyważenie interesów obu stron stosunku pracy. Niezbędne jest przyjęcie nowego Kodeksu pracy, a także prowadzenie szkoleń i edukowanie wszystkich zainteresowanych podmiotów.

Delegowanie pracowników

W Katowicach miało miejsce IV Europejskie Forum poświęcone problematyce delegowania pracowników w ramach świadczenia usług do wybranych krajów europejskich: Francji, Belgii, Niemiec. Forum odbyło się 9 czerwca br. i było adresowane do przedsiębiorców polskich kierujących pracownikami do czasowego wykonywania pracy za granicą. Organizatorem była Agencja Rozwoju Współpracy Polsko-Francuskiej L'HEXAGONE. Celem tegorocznego spotkania było zaprezentowanie przedstawicielom firm delegujących nowych uregulowań prawnych obowiązujących w krajach przyjmujących, a także dyskusja na temat warunków oddelegowania i wymogów, które polscy przedsiębiorcy muszą przestrzegać, świadcząc usługi za granicą. Forum skupiło ok. 40 przedstawicieli firm z różnych branż. Wzięli w nim udział m.in. **Moir Kettner** z Departamentu Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w Federalnym Ministerstwie Pracy i Spraw Społecznych Niemiec, **Marc Morsa**, główny doradca w Ministerstwie Ubezpieczeń Społecznych Belgii, **Christelle Akkaoui** z Dyrekcji Generalnej ds. Pracy we Francji, **Dariusz Górski**, starszy specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP.

W gdańskim ZOO

Mimo że województwo pomorskie nie jest regionem typowo rolniczym, od wielu lat Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadzi tam aktywne działania prewencyjne służące bezpieczeństwu pracy w gospodarstwach rolnych, poprawie świadomości zagrożeń wśród rolników i ich rodzin. Organizowane są prelekcje dla rolników na temat zagrożeń wypadkowych, olimpiady wiedzy czy pogadanki i konkursy. Przykładem jest wojewódzki konkurs

plastyczny dla dzieci i młodzieży szkół podstawowych i gimnazjalnych z terenów wiejskich województwa pomorskiego pt. „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”, którego finał odbywa się w gdańskim ZOO. Jego współorganizatorami są: Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego, KRUS, Pomorskie Kuratorium Oświaty oraz Miejski Ogród Zoologiczny „Wybrzeże” w Gdańsku. Konkurs ma także na celu zwrócenie szczególnej uwagi na zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom pomagającym podczas prac polowych i w obejściu oraz na lekceważenie zagrożeń. W tym roku do komisji gminnych wpłynęły 1772 prace plastyczne z 54 gmin województwa pomorskiego.

Zakończenie Akademii SIP

16 czerwca br. zakończyła się VI edycja Akademii SIP, organizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach; w tym roku z sektora motoryzacyjnego. Zajęcia dla 30 społecznych inspektorów pracy z Fiata i sześciu spółek z nim współpracujących odbyły się w tyskiej fabryce samochodów osobowych (współorganizatora), także w obiektach produkcyjnych, gdzie dokonano symulacji kontroli warunków pracy. Uczestnicy wysłuchali wykładu starszego specjalisty **Romana Adlera**, który nawiązując do historycznych doświadczeń, wskazał, że właśnie obecnie, wraz z upowszechnianiem się społecznej odpowiedzialności przedsiębiorców (CSR), powstają warunki do wzrostu znaczenia Społecznej Inspekcji Pracy. Po rozwiązaniu testu sprawdzającego z jego wynikami zapoznali słuchaczy Akademii nadinspektor pracy z Krajowej Sekcji Hutnictwa **Andrzej Kamela**. W rozdaniu dyplomów 32 społecznym inspektorom pracy uczestniczył **Janusz Grygierczyk**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Katowicach.

Z niedowierzaniem, ogromnym żalem i bólem przyjęliśmy wiadomość, że 20 lipca 2016 r. odeszła od nas koleżanka

Barbara Więcek

Wieloletnia pracownica Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie, Oddziału w Krośnie.

Była sumiennym i oddanym pracownikiem oraz koleżeńską i uczynną osobą.

Basiu, pozostaniesz w naszej pamięci.

Kierownictwo i współpracownicy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie

Zmiana

w warszawskim okręgu

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** powierzył z dniem 29 czerwca 2016 r. **Andrzejowi Kwalińskiemu** pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Jestem do dyspozycji inspektorów

Rozmowa z Andrzejem Kwalińskim, pełniącym obowiązki okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Jak się pan inspektor czuje, wracając na stanowisko szefa OIP w Warszawie?

Z odrobiną tremy, ale też z przekonaniem, że będę miał możliwość wykorzystać moje doświadczenie zawodowe, także to związane z kierowaniem warszawskim okręgiem w latach 2006-2008. Do pracy w inspekcji trafiłem w 1985 roku, ale karierę zawodową zaczynałem dziesięć lat wcześniej, na kolei, w biurze projektów. Z wykształcenia jestem elektroenergetykiem. W inspekcji pracy wywodzę się z Oddziału w Radomiu, największego na Mazowszu i bodaj w całej Polsce. To jest oddział, który funkcjonuje dobrze, choć jest mocno obciążony z racji usytuowania. Wspomaga warszawskich inspektorów pracy, tak jak robią to inne oddziały.

Co sprawiło, że ponownie podjął się pan inspektor kierowania stołecznym okręgiem?

Podpisuję się obydwoma rękami pod koncepcją głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia, dotyczącą funkcjonowania urzędu. Utożsamiam się z nią i jako okręgowy inspektor pracy chciałbym pomóc w jej urzeczywistnieniu.

Okręg warszawski jest jednym z najtrudniejszych w kraju. Z czego to wynika?

Tu jest bardzo duże nasycenie podmiotami gospodarczymi, różnego rodzaju urzędami, także najwyższego szczebla. Wymaga to szczególnego podejścia, zwłaszcza jeśli chodzi o działalność kontrolną. Pracodawcy potrafią być prawdziwym wyzwaniem dla inspektorów pracy z uwagi na to, że otaczają się zwykle całym sztabem prawników i różnych specjalistów. Inspektorzy muszą im dorównywać swoją wiedzą i doświadczeniem, umiejętnością odnajdywania się często w konfrontacyjnych sytuacjach. To rodzi olbrzymie obciążenia, również te emocjonalne. Znakomicie rozumie to obecny główny in-



spektor pracy, który w swojej wizji inspekcji bardzo mocno eksponuje inspektorów pracy, kładzie nacisk na ich samodzielność, skuteczność i specjalizację. To jest niezwykle ważne, szczególnie w takim okręgu jak warszawski.

Dość rozproszone jest tu środowisko inspektorskie. Czy ma pan inspektor jakiś pomysł, jak je skonsolidować, wzmocnić?

Wiem, że w okręgu mogą być różnie postrzegany, dlatego przede wszystkim chcę zapewnić, że nie jestem absolutnie do nikogo w jakikolwiek sposób uprzedzony. Jestem daleki od wszelkich konfliktowych sytuacji. Oczekuję współpracy. Sam oddaję siebie do dyspozycji inspektorów pracy i tego oczekuję od nich.

Czy zmiany organizacyjne, personalne wchodzi w grę?

One całkowicie zależą od tego, jaka będzie koncepcja organizacyjna Głównego Inspektoratu Pracy. Jeśli szef inspekcji pracy będzie miał wizję innej organizacji w warszawskim okręgu, to ja będę ją realizował.

Dziękuję za rozmowę.

Beata Pietruszka-Śliwińska

Zastępca szefa okręgu w Białymstoku

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** podjął decyzję o powierzeniu z dniem 29 czerwca 2016 r. obowiązków zastępcy okręgowego inspektora pracy w Białymstoku **Piotrowi Szczęsnemu**.



Wsluchujemy się w głos inspekcji

Rozmowa ze Stanisławem Szwedem, wiceministrem rodziny, pracy i polityki społecznej.

Mam wrażenie, że resort pracy dawno już tak intensywnie i konstruktywnie nie współpracował z PIP. Jak z perspektywy ministerstwa układa się ta współpraca i czego się pan po niej spodziewa?

Dla Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Państwowa Inspekcja Pracy jest ważną instytucją, która aktywnie i kompetentnie wspiera działania resortu w obszarach kluczowych dla kształtowania stosunków pracy i legalności zatrudnienia. Sam osobiście cenię fachowość i kompetencje inspektorów pracy. Zanim objąłem stanowisko wiceministra pracy, wielokrotnie miałem możliwość zetknięcia się z przedstawicielami inspekcji, chociażby przy okazji prac w ROP. Inspekcja zawsze brała w nich aktywny udział, znam i doceniam jej merytoryczne przygotowanie. Wsluchujemy się w głos PIP, bo z instytucji państwowych ma najlepsze rozeznanie co do sytuacji pracowników i pracodawców. Jest ono oparte na bogatej praktyce i doświadczeniu. To ważne czynniki, które muszą być brane pod uwagę przy tworzeniu prawa na każdym etapie procesu legislacyjnego.

Pana poprzednicy mieli chyba odmienne zdanie, bo większość wniosków legislacyjnych zgłaszanych przez PIP pozostała bez echa.

W poprzedniej kadencji rząd i Sejm nie były aktywne, jeśli chodzi o zmienianie prawa pracy i wrażliwość na niebezpieczne zjawiska na rynku pracy, a co się z tym wiąże na korygowanie zasad funkcjonowania inspekcji. Teraz będzie inaczej. Zmiany prawa, które już zostały wprowadzone, a także te, które planujemy, niewątpliwie dotyczą ważnych kwestii związanych z funkcjonowaniem inspekcji i zakresem jej kompetencji. Mam tu na myśli likwidację tzw. syndromu pierwszej dniówki, wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia dla zleceniobiorców czy odbiurokratyzowanie działań inspektorów pracy. Chcemy odejść od obecnie funkcjonujących zasad dotyczących wszczynania kontroli, czyli obowiązków związanych z zawiadomieniem o kontroli, upoważnieniem do jej przeprowadzenia. Legitymacja inspektorska powinna być wystarczającym instrumen-



tem, by na jej podstawie inspektor mógł podejmować i prowadzić swoje działania kontrolno-nadzorcze. W tych sprawach bardzo liczę na merytoryczne wsparcie głównego inspektora pracy **Romana Giedrojcia**, który przecież też ma doświadczenie parlamentarne.

Rozumiem, że opowiada się pan za organizacyjnym i formalnym wzmocnieniem inspekcji.

Trzeba ją wzmocnić, mimo iż spotykamy się z krytyką takiego kierunku zmian. Uważam jednak, że jest to niesłuszne, bo w obecnych warunkach trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie kraju bez inspekcji pracy albo bez odpowiednich uprawnień do realizacji nałożonych na nią zadań. Nie dziwię się głosom przeciwnym wzmocnieniu inspekcji, bo chyba nikt nie lubi być kontrolowany.

Maksymalny mandat za wykroczenie, jaki może nałożyć inspektor za popełnienie wykroczenia, np. niewypłacenie w terminie wynagrodzenia, to 2 tys. zł, a w przypadku recydywy pracodawcy mandat może wynieść 5 tys. zł. To dużo czy mało?

Nie zgadzam się ze stwierdzeniem, że poziom sankcji, jakie są w dyspozycji inspekcji, jest zbyt wysoki. Wręcz przeciwnie, w wielu przypadkach paleta kar nakładanych na przedsię-

biorców rażąco naruszających przepisy jest zbyt wąska. Może warto posegregować kary, opracować na nowo ich system, by dolegliwość kary dostosować do wielkości pracodawcy i skali naruszenia prawa. Nie może być tak, że kara jest wkalkulowana w koszty działalności. Obecnie ma to niestety miejsce i niejednokrotnie ukarany pracodawca dalej świadomie narusza przepisy, bo kara nie przynosi efektów odstraszających. Chociaż nie wszystkich pracodawców należy karać, by zapewnić bezpieczeństwo i przestrzeganie prawa pracy. Zgadzam się z głównym inspektorem pracy, który uważa, że większość pracodawców jest uczciwa. Owszem, mogą popełniać błędy, ale należy je ujawniać i poprawiać. Dlatego popieram takie kampanie jak trwająca od niedawna tzw. pierwsza kontrola PIP, której celem jest edukowanie pracodawców i korygowanie ich błędów.

Plagą ostatnich lat jest nadużywanie umów cywilnoprawnych. Pojawiają się pomysły, by inspektor mógł nakazać zmianę umowy cywilnoprawnej świadczonej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy w umowę o pracę. Czy inspekcja powinna mieć taki instrument prawny?

Ten pomysł był podnoszony w poprzedniej kadencji Sejmu, wtedy inicjatywa posłów PIS w tej sprawie została odrzucona. Propozycja wywołuje wiele kontrowersji. Generalnie na uregulowanie problemu nadużywania umów cywilnoprawnych należy spojrzeć szeroko. Planujemy podjęcie prac nad nowym Kodeksem pracy. Powinny się w nim znaleźć także przepisy określające uprawnienia i pewien poziom ochrony pracowniczej dla pracowników pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie wykluczam jednak, że niezależnie od prac nad kodeksem pojawi się inicjatywa przyznania inspekcji pracy możliwości przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w drodze nakazu, w przypadkach, gdy ewidentnie widać, że powinna być zawarta umowa o pracę.

Skuteczna walka z pracą na czarno i nielegalnym zatrudnieniem wymaga stosowania niekonwencjonalnych metod operacyjnych. Inspektorzy nie mogą ich stosować.

Nie jestem zwolennikiem wprowadzania rewolucyjnych rozwiązań, a takim byłoby przekształcenie inspekcji w policję pracy. Lepiej skupić się na usunięciu przyczyn, które skłaniają do pracy nielegalnej, niż na tworzeniu supersłużb. Wykorzystajmy potencjał inspekcji, budujmy jej autorytet. Wzmacniamy ją kadrowo i finansowo, a z czasem pojawiają się efekty.

Sposobem na walkę z nadużywaniem umów cywilnoprawnych miało być częściowe „ozusowanie” umów zle-

cenia. Czy to się sprawdza, czy może rozważacie wprowadzenie tego obowiązku od wszystkich umów, na podstawie których świadczona jest praca?

Będziemy analizować, jakie skutki przyniesie „ozusowanie” umów zlecenia. Jeżeli pracodawcy będą masowo przerzucać się na umowy o dzieło, które nie są obłożone składką na ubezpieczenie społeczne, albo gdy ludzie będą świadczyć pracę nielegalnie bez jakiegokolwiek umowy, to rozważymy wprowadzenie rozwiązań uszczelniających system.

Wspomniał pan o nowym Kodeksie pracy. Jak miałyby wyglądać prace nad jego powstaniem?

Planujemy, by prace nad nową kodyfikacją prawa pracy prowadził zespół 14 ekspertów. W jego skład ma wchodzić 7 przedstawicieli strony społecznej i 7 przedstawicieli rządu. Poprzedni projekt kodyfikacji prawa pracy przygotowali wybitni przedstawiciele świata nauki, ale te rozwiązania z różnych powodów nie zostały poddane szerokiej dyskusji i konsultacjom społecznym. Obecnie już na etapie prac nad nowym kodeksem w zespole odbywałyby się pierwsze konsultacje uwzględniające stanowiska zainteresowanych stron. Nie chcemy jednostronnie narzucać konkretnych rozwiązań. Oczywiście dorobek poprzedniej Komisji Kodyfikacyjnej też będzie uwzględniany w pracach. Sądzę, że odwołamy się do wielu zaproponowanych przez nią rozwiązań, choć wiele z nich jest już nieaktualnych i z pewnością trzeba je modyfikować, dostosowywać do obecnych warunków i zjawisk. Z pewnością prace będą prowadzone tak, by ostatecznie opracować tzw. Kodeks zbiorowego prawa pracy i Kodeks indywidualnych stosunków pracy. Szefem tego zespołu byłby prof. **Marcin Zieleniecki**, wybitny ekspert, obecnie wiceminister w resorcie pracy. Jestem pewien, że prace zespołu pod jego kierownictwem będą gwarantowały sprawną pracę, w efekcie której w niezbyt odległym terminie powstaną odpowiednie projekty.

To znaczy?

Zespół ma pracować przez 18 miesięcy. Plan jest taki, by Sejm jeszcze w tej kadencji mógł pracować nad rekodyfikacją prawa pracy.

Są głosy, że małym przedsiębiorcom trudno spełnić kodeksowe wymogi, bo są traktowani jak duże firmy. Czy w nowym kodeksie powinny się znaleźć przepisy różnicujące zakres obowiązków względem pracowników, jakie mają mali i duzi pracodawcy?

Jestem przeciwnikiem wprowadzania niższych standardów związanych z zatrudnieniem dla małych przedsiębiorstw. Uważam, że wszyscy pracownicy – niezależnie od wielkości pracodawcy – powinni mieć takie same uprawnienia, zarówno duży, jak i mały pracodawca muszą w jednakowy

sposób zapewnić zatrudnianym bezpieczną pracę i przestrzegać tych samych reguł. Znaczącą naszą kreatywność, zaraz powstałyby małe firmy tworzone tylko po to, by stosować niższe standardy.

Trwają dyskusje i różne akcje społeczne związane z ograniczeniem możliwości pracy handlu w niedzielę. Jakie jest pana stanowisko w tej sprawie?

Jestem zwolennikiem wprowadzenia zakazu pracy w niedzielę. Popierałem wprowadzanie zakazu pracy handlu w dni świąteczne. Gdy robię zakupy, często jestem rozpoznawany przez pracowników marketów, którzy wprost pytają, kiedy będą mogli spędzać niedzielę z rodzinami. Z drugiej strony, widzę tysiące samochodów na parkingach przed tymi sklepami. Trzeba więc szukać rozwiązań, które pozwolą racjonalnie uregulować problem handlu w niedzielę. W Europie funkcjonują różne modele. Warto je przeanalizować i ewentualnie wykorzystać. Nie zgadzam się z argumentem, że ograniczenie handlu w niedzielę będzie skutkować zwolnieniami. Ludzie będą robili zakupy w inne dni tygodnia i do ich obsługi będą potrzebni dodatkowi pracownicy, czyli ci, którzy pracują czasem w niedzielę.

Czy zakaz pracy handlu w niedzielę powinien być bezwzględny, czy powinny być jakieś wyłączenia?

Oczywiście nie możemy wprowadzić totalnego zakazu. Są sfery, które ze względu na swoją użyteczność i zapotrzebowanie społeczne muszą funkcjonować. Sklepy na dworcach, apteki, stacje benzynowe itp. Jednak te kwestie należy bardzo precyzyjnie uregulować, by nie tworzyć pola do nadinterpretacji przepisów i obchodzenia prawa.

Rozmawiali:

**Danuta Rutkowska,
Tomasz Zalewski**

Nagrodzeni

14 czerwca br. w Głównym Inspektoracie Pracy odbyło się uroczyste wręczenie nagród członkom komisji dyscyplinarnych w Państwowej Inspekcji Pracy. Główny inspektor pracy **Roman Giedroń** w obecności swojego zastępcy **Zbigniewa Ryfki** oraz szefowej gabinetu **Ewy Dośli** podziękował zebranych za wyróżniającą się pracę. Zwrócił uwagę na to, jak trudne jest orzekanie w sprawach dyscyplinarnych, jak obciążająca bywa w toku postępowania konieczność oceniania pracy swoich kolegów. Z tym większą satysfakcją nagroził tych, którzy z tym niełatwym zadaniem radzą sobie bardzo dobrze. Podkreślił, że dobrą pracą należy cenić, a dobrych pracowników wyróżniać. Przypomniął, że jest szefem wymagającym, ale zrobi wszystko co możliwe, by najlepsi pracownicy czuli się docenieni.



Z rąk głównego inspektora pracy nagrody odebrali: starszy inspektor **Alina Polaszek** z OIP w Poznaniu, starszy inspektor – główny specjalista **Andrzej Bugalski** z OIP w Bydgoszczy, nadinspektor **Arkadiusz Antonik** z OIP w Katowicach, starszy inspektor – specjalista **Elżbieta Rybka** z OIP w Poznaniu, starszy inspektor **Hanna Matosek** z OIP w Warszawie, nadinspektor **Janusz Wójcik** z OIP w Olsztynie oraz nadinspektor **Krzysztof Krzemień** z OIP w Bydgoszczy. Nagrody otrzymali również nieobecni na spotkaniu: nadinspektor **Andrzej Cegła** z OIP w Łodzi, starszy inspektor **Katarzyna Tincel** z OIP w Opolu, nadinspektor **Mariusz Nowak** z OIP w Katowicach oraz starszy inspektor – główny specjalista **Michał Wyszowski** z OIP w Poznaniu.

W imieniu nagrodzonych głównemu inspektorowi pracy podziękował Andrzej Bugalski. W drugiej części spotkania członkowie komisji dyscyplinarnych rozmawiali z głównym inspektorem pracy o bieżących problemach, nowych przepisach i o inspekcyjnej pracy.

Zasady to nie pusty zapis

Rozmowa z Andrzejem Bugalskim, przewodniczącym Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej przy Głównym Inspektorze Pracy.

Łatwo czy trudno jest oceniać postępowanie kolegów?

Praca w komisji dyscyplinarnej to bardzo duża odpowiedzialność. Jej decyzje mogą mieć kluczowe znaczenie dla czyjejś kariery zawodowej. Ocenianie działań

kolegów jest trudne, bo nasze środowisko jest małe i specyficzne. Mam świadomość, że praca inspektora jest stresująca, weryfikowana przez wiele osób, a jej efekty mogą mieć poważne konsekwencje dla pracowników i kontrolowanych firm.

Zatem nie każdy może zostać członkiem komisji dyscyplinarnej.

Członkowie komisji są powoływani przez rozmaite gremia, od głównego inspektora pracy, szefów okręgów po związki zawodowe. Oczywiście kluczową rolę ma doświadczenie i dorobek zawodowy, a także wykształcenie prawnicze ukierunkowane na prawo karne i procedurę karną. To istotne, bo nad rozstrzygnięciami komisji dyscyplinarnych jest sprawowany nadzór sądowy. Osoba niezadowolona z rozstrzygnięć wydanych przez komisje dyscyplinarne pierwszej i drugiej instancji może wystąpić o sądową kontrolę orzeczeń, jakie zapadły w jej sprawie.

A poza formalnymi warunkami, jakie powinny być cechy osoby zasiadającej w komisji?

Nie każdy udźwignie odpowiedzialność związaną z rozstrzygnięciami spraw dotyczących osób z własnego środowiska. Czasem trudno znaleźć odpowiednią osobę. Najczęściej do komisji trafiają ci, którzy mają praktykę w występowaniu w sądach, w postępowaniach z udziałem prokuratury. To przygotowanie pozwala im łatwiej wejść w rolę osoby oceniającej działania kolegów czy współpracowników. Te zasady dotyczą także rzecznika dyscyplinarnego, który pełni w naszym postępowaniu rolę prokuratora.

Jaki jest katalog spraw rozpoznawanych przez komisję?

Bardzo szeroki. Najczęściej rozpatrujemy kwestie związane z niestawiennictwem do pracy, podejrzeniem przyjmowania korzyści finansowych, współpracą z kontrolowanym pracodawcą wykraczającą poza nasze uprawnienia wynikające z ustawy, nieprawidłowościami związanymi z prowadzeniem kontroli, np. gdy protokół nie odzwierciedla stanu faktycznego, jaki miał miejsce w czasie kontroli. Zdarzają się sprawy, które dotyczą nieprawidłowości w dokumentacji od kontrolowanego pracodawcy – chodzi o przypadki wynoszenia, niezabezpieczenia dokumentacji pracowniczej i innych materiałów niezbędnych do oceny stanu praworządności w zakładzie pracy. Oczywiście są sprawy, których podstawą jest szeroko pojęty konflikt interesów, polegający np. na udziale inspektora w pracach innych organów, m.in. w zespołach powypadkowych działających u pracodawcy. Przedmiotem postępowania były też sprawy, w których inspektor pracy polecał usługi firmy szkoleniowej powiązanej z nim rodzinnie czy biznesowo.

Można więc powiedzieć, że większość tych spraw nie ma charakteru kryminalnego. To raczej sprawy wynika-

jące z naruszenia etyki, zasad, procedur. Zgadza się pan z tym?

Tak. Kryminalny charakter mają najczęściej tylko sprawy, w których zachodzi podejrzenie przyjęcia korzyści majątkowej przez inspektora. Jednak na szczęście występują one stosunkowo rzadko. Z takimi przypadkami mamy problem, bo udowodnienie popełnienia zarzuconych czynów jest bardzo trudne, tym bardziej że ani komisja dyscyplinarna, ani rzecznik dyscyplinarny nie mają instrumentarium prawnego do prowadzenia tego typu postępowań.

Czy te naruszenia wynikają z niezajomości kodeksu etycznego, czy też ludzie nie mają wycucia, wyobraźni, jak zachować się w sytuacjach, z którymi mają do czynienia w czasie kontroli?

Wielu inspektorów zapomina o tym, że trzeba być ostrożnym i że należy stosować zasadę ograniczonego zaufania. Niektórzy nie zdają sobie sprawy z tego, że obecny poziom techniki pozwala na nagrywanie ich działań. Zgromadzony w ten sposób materiał bywa wykorzystywany po to, by zaszkodzić inspektorowi, podważyć jego uczciwość i dobre imię. Fakt, że inspektor pracy bywa narażony na różne pokusy i niewłaściwe zachowania, wynika także z tego, że większość kontroli jest przeprowadzana jednoosobowo. Gdy do firmy idzie zespół inspektorów, ryzyko nieetycznych postaw znacznie spada. Mamy wytypowane pewne firmy tzw. podwyższonego ryzyka, gdzie wysyłane są zespoły inspektorów, ale nie zawsze jest to możliwe.

Jakie kary najczęściej są nakładane?

Najczęściej są to kary nagany z ostrzeżeniem albo zakazu awansowania przez określony czas. Najsurowsza kara wydalenia z inspekcji praktycznie nie jest orzekana. Dzieje się tak nie dlatego, że nie mamy odwagi sięgać po ten instrument, ale dlatego, że osoba, która dopuściła się bardzo poważnych naruszeń, sama odchodzi z pracy. W takim przypadku postępowanie, które z dużym prawdopodobieństwem zakończyłoby się nałożeniem najsurowszej kary, jest umarzane.

Jak zatem postępować i czym się kierować, by nie trafić przed oblicze komisji dyscyplinarnej?

Trzeba pamiętać, że przedsiębiorcy mają swoje interesy, dla ochrony których są w stanie sięgnąć po najróżniejsze środki i metody. Zanim inspektor pracy uda się na kontrolę, powinien sprawdzić, do jakiego pracodawcy trafi. Warto być też trochę przeczulonym na różne formy nacisku, okazje, propozycje itp. To pozwoli uniknąć niepotrzebnych kłopotów. Trzeba bowiem pamiętać, że zasady, którymi powinien się kierować inspektor pracy, nie są tylko pustym zapisem; warto je znać i stosować na co dzień.

Rozmawiał **Tomasz Zalewski**

Za osiągnięcia w pracy

Główny inspektor pracy Roman Giedrojc przyznał nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy. Otrzymało je 49 pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Uroczyste wręczenie nagród odbyło się

w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie 7 i 15 lipca br., odpowiednio pracownikom GIP i okręgowych inspektoratów pracy.



Ta praca wciąż rozwija

Rozmowa z Patrycją Potocką-Szmoń, starszym inspektorem pracy – specjalistą, koordynatorem Sekcji Prawnej oraz Markiem Rynkiewiczem, nadinspektorem pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, którzy znaleźli się wśród nagrodzonych przez głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia.

Jak to jest odbierać nagrodę specjalną z rąk szefa PIP?

Patrycja Potocka-Szmoń: Bardzo miło. Dla mnie to zupełnie nowe doświadczenie, choć w inspekcji pracuję od 17 lat. Po raz pierwszy dostałam taką nagrodę, więc tym bardziej cieszę się, że moja praca została doceniona. W przypadku nas dwojga chodziło o nasze oceny dokumentacji kontrolnych sporządzanych przez inspektorów pracy, którzy przystąpili do procedury uzyskania uprawnień specjalizacyjnych.

Marek Rynkiewicz: Niektóre dokumentacje mają od kilkudziesięciu do nawet kilkuset stron, więc ich ocena to jest żmudna i trudna praca. A trzeba ją wykonać bardzo solidnie, także podczas egzaminu kończącego procedurę specjalizacji. Od tego w pewnym sensie zależy prestiż naszego urzędu. Chodzi o to, by w wątpliwych czy trudnych sprawach związanych z kontrolą inni inspektorzy mogli odwołać się do grun-

townej wiedzy i doświadczenia kolegów specjalistów. Uzyskanie przez nich tytułu specjalisty, szczególnie głównego, jest potwierdzeniem najwyższych kwalifikacji. Są autorytetami w swojej dziedzinie.



To zobowiązuje, ale też rodzi odpowiedzialność samych oceniających i egzaminujących...

M.R. Nie znamy osobiście autorów dokumentacji, która jest oceniana krzyżowo przez dwie osoby, niezależnie. Nie wiemy też, kto równolegle będzie ją weryfikował. Ta formuła pozwala zachować dystans i obiektywizm. Gdy opinie obu recenzentów są pozytywne, inspektor przystępuje do specjalizacyjnego egzaminu ustnego. Dopiero wówczas poznajemy wykonawców dokumentacji, nad którą wcze-

śniej pracowaliśmy. Jeśli natomiast opinie są różne, wówczas powołuje się trzeciego recenzenta i to on decyduje, czy dokumentacja jest zaliczona, a inspektor może przystąpić do egzaminu.

Wspomniała pani inspektor, że egzaminowała przyszłych specjalistów.

P.P-Sz. Tak i przyznam, że bardzo się stresowałam, może nawet bardziej niż sami egzaminowani; właśnie ze względu na tę odpowiedzialność. Trzeba uwzględnić wszystko, żeby nikogo nie skrzywdzić. Sama wcześniej zdawałam taki egzamin i dobrze wiem, że jego efekty zależą nie tylko od wiedzy, ale też od umiejętności jej przekazania, zapanowania nad emocjami czy po prostu od szczęścia. Zdarzały się sytuacje, gdy inspektorzy, którzy robili naprawdę dobre dokumentacje, na egzaminie nie wypadali równie dobrze. Bywało też odwrotnie, stąd staram się mieć w pamięci, jak wyglądały wybrane do sprawdzenia dokumentacje z ostatnich dwóch lat. Wówczas ta końcowa ocena jest pełna, rzetelna i przede wszystkim uczciwa.

A jakie warunki muszą spełniać sami egzaminujący, żeby znaleźć się w gronie tych, którzy oceniają kolegów?

M.R. Obydwoje jesteśmy inspektorami z długoletnim doświadczeniem, każde w swojej specjalności; ja od 19 lat. Choć od czterech zajmuję się oceną dokumentacji sporządzanych przez inspektorów pracy, to sam wciąż się od nich czegoś uczę. Szczególnie cenne były dla mnie spostrzeżenia inspektorów dotyczące problemów, które ja dotychczas widziałem i rozumiałem nieco inaczej. To skłaniało mnie do przemyśleń i refleksji, że można na to patrzeć również z innej strony. Przyznaję, że ta praca pozwala mi się wciąż rozwijać. To sobie cenię.

Pamięta pan swój egzamin specjalizacyjny?

M.R. Doskonale pamiętam, bo bardzo się denerwowałem. Widzieli to członkowie komisji, w skład której wchodził obecny główny inspektor pracy, a wówczas zastępca szefa inspekcji. Czułem, że egzaminujący byli mi życzliwi, ale jednocześnie rzeczowi i merytoryczni. To uświadamiało wagę egzaminu i rodziło emocje.

Można je porównać z tymi dzisiejszymi, gdy odbierali państwo nagrody szefa PIP?

P.P-Sz. W jakimś sensie tak, choć te dzisiejsze są zdecydowanie bardziej pozytywne. Wzmacniają poczucie wartości. Przyznam, że gdy dowiedzieliśmy się o przyznaniu nagród, to nie wiedzieliśmy, za co konkretnie spotkało nas to wyróżnienie. To była dla nas niespodzianka, że właśnie za te oceny inspektorskich dokumentacji. To jest nasza dodatkową pracą, obok kontroli czy koordynowania sekcji.



To zajęcie z wyboru czy z przydziału?

M.R. Początkowo traktowałem je jak z przydziału, taki niechciany obowiązek. Dziś zupełnie inaczej to odbieram, bo ta praca bardzo wciąga, jest naprawdę ciekawa. Czasami się irytuję, bo dokumentacja jest obszerna i trzeba dokładnie prześledzić np. 600 stron z załącznikami, głównie przed ekranem komputera; ostatnio pewien inspektor przesłał 10 dokumentacji, z których najkrótsza miała 180 stron. Jednak, gdy widzę solidnie przygotowane dokumentacje, to myślę sobie, że jest ekipa ludzi, którzy świetnie pracują, którym się po prostu chce. To jest budujące.

Gdyby teraz mieli Państwo prawo wyboru i mogli pozostać jedynie przy kontrolach, to...?

P.P-Sz. Ocena dokumentacji to jest rodzaj odskoczni od typowej inspektorskiej pracy. Szczególnie miły, gdy dokumentacje są dobrze wykonane, a takich jest większość. To oczywiście cieszy i daje mi osobiście dużą satysfakcję. To, że ktoś mi zaufa i powierza wykonywanie tej pracy, traktuję jako formę wyróżnienia.

Co można doradzić inspektorom, którzy zamierzają robić specjalizację?

M.R. Przede wszystkim, żeby dokonywali właściwego wyboru dokumentacji kontrolnej do oceny. Dziś są w tej dobrej sytuacji, że nie cała dokumentacja sporządzana przez inspektora pracy z ostatnich dwóch lat podlega weryfikacji, tak jak było, gdy my aplikowaliśmy na specjalizację. Gorąco zachęcam tych inspektorów, którzy mają imponującą wiedzę, a nie zrobili jeszcze specjalizacji. Zmierzenie się z tą procedurą, sprawdzenie się rozwija na każdym etapie ścieżki zawodowej.

Dziękuję za rozmowę.

Beata Pietruszka-Słowińska



Katarzyna Nogańska

Zmiany w przepisach

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (cz. II)

Warto przypomnieć, że wprowadzone od 2 stycznia 2016 r. rozwiązania zrównały uprawnienia w zakresie rodzicielstwa rodziców – pracowników i rodziców – ubezpieczonych, objętych ubezpieczeniem społecznym w razie choroby lub macierzyństwa. Wprowadzono też uprawnienia dla pracownika lub ubezpieczonego – innego członka rodziny. W pierwszej części tekstu omówione zostały zmiany w urloпах macierzyńskim i rodzicielskim, łącznie urlopu rodzicielskiego z pracą oraz sposoby korzystania z tego urlopu. Czas na kolejne zmiany dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Urlop wychowawczy

Prawo do urlopu wychowawczego nadal przysługuje pracownikowi legitymującemu się co najmniej sześciomiesięcznym okresem zatrudnienia, do którego wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Znowelizowane przepisy wprowadziły zasady, wedle których urlop wychowawczy przysługuje łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka w wymiarze do 36 miesięcy, a w przypadku gdy dziecko z powodu stanu zdrowia, potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności, wymaga osobistej opieki pracownika, rodzicom przysługuje dodatkowo 36 miesięcy urlopu.

Obecnie urlop udzielany jest nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia, a w przypadku dodatkowego urlopu dla dziec-

ka, które z powodu stanu zdrowia wymaga osobistej opieki pracownika, do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

Urlop wychowawczy jest udzielany w nie więcej niż 5 częściach, przy czym w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego „odsuniętego w czasie” (do 16 tygodni) liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu rodzicielskiego pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka lub opiekunowie dziecka. W takim wypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać 36 miesięcy, a dla rodziców dziecka niepełnosprawnego – 72 miesięcy.

Należy pamiętać o nadal obowiązującej zasadzie, zgodnie z którą z tego wymiaru jeden miesiąc urlopu przysługuje każdemu z rodziców. Prawa tego nie można przenieść na drugiego rodzica dziecka. Oznacza to, że jeżeli rodzice dziecka zdecydują, że z urlopu wychowawczego będzie korzystać tylko jedno z nich, np. matka, to maksymalny okres, na jaki może jej ten urlop być udzielony, wynosi 35 miesięcy. Pozostały miesiąc urlopu należy wyłącznie do drugiego rodzica, nawet jeżeli nie planuje on z niego skorzystać.

Przepisy przewidują tylko trzy sytuacje, gdy rodzic dziecka będzie miał prawo do urlopu w pełnym wymiarze:

- gdy drugi rodzic dziecka nie żyje,
- gdy drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,

– gdy drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo władza ta uległa ograniczeniu bądź zawieszeniu.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany obecnie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Nie zmieniły się przepisy dające pracownikowi prawo złożenia wniosku o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Wydłużono jedynie termin, w jakim pracownik winien złożyć ten wniosek. Obecnie wynosi on 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy.

Urlop ojcowski

Zmiany w przepisach dotyczących urlopu ojcowskiego objęły dwa zagadnienia – maksymalnego okresu, w jakim urlop ten może być udzielony, oraz możliwości dzielenia go na części. Obecnie urlop ojcowski, który przysługuje w wymiarze do 2 tygodni, udzielany jest jednorazowo albo w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień, w terminie do: ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo upływu 24 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Zatem pracownik, któremu urodziło się dziecko np. w maju 2014 r. i który w pierwszym roku życia dziecka nie korzystał z urlopu ojcowskiego pod rządami art. 1823 § 1 Kodeksu pracy przez nowelizację, po 2 stycznia 2016 r. może ubiegać się o to świadczenie do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy, tj. do maja 2016 r.

Szczególne uprawnienia pracowników wychowujących dzieci

Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy zmieniły treść art. 188. Od 2 stycznia 2016 r. pracownicy wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat mają prawo do płatnego zwolnienia od pracy, którego wymiar wynosi 2 dni albo 16 godzin. O sposobie wykorzystania tego zwolnienia decyduje pracownik i określa go w pierwszym wniosku o jego udzielenie złożonym w danym roku kalendarzowym. Decyzja ta jest dla niego wiążąca do końca danego roku kalendarzowego.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany obecnie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.



Różnica pomiędzy tymi opcjami polega na tym, że zwolnienie w wymiarze 2 dni musi obejmować cały dzień, bez względu na ilość godzin przypadających do przepracowania zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym pracownika, a w przypadku wymiaru godzinowego może przypadać na część dnia. Zatem pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, który zdecydował się na korzystanie z tego uprawnienia w dniach, będzie nieobecny w pracy 2 dni po 8 godzin, a pracownik zatrudniony w równoważnych normach czasu pracy 2 dni po 12 godzin.

Takich dysproporcji przy faktycznym wymiarze zwolnienia z pracy z tego tytułu nie będzie powodował wybór opcji godzinowej. W tej sytuacji, bez względu na system czy rozkład czasu pracy, liczba godzin zwolnienia zawsze będzie taka sama. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wymiar tego zwolnienia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, a niepełną godzinę zaokrąglą się w górę do pełnej godziny.

wymiar etatu	liczba godzin zwolnienia
1 etat	16 godzin
3/4 etatu	12 godzin
1/2 etatu	8 godzin
1/3 etatu	6 godzin
1/4 etatu	4 godziny



Przykład 1

Jedna z pracownic wniosła o zwolnienie na 2 ostatnie godziny pracy następnego dnia, w związku z koniecznością wzięcia udziału w zebraniu rodziców w szkole, a innym razem wniosła o udzielenie jej 4 godzin w związku z wizytą jej dziecka u ortodonta w pobliskiej miejscowości. Pracownicy pozostanie jeszcze do wykorzystania 10 godzin zwolnienia od pracy. Pracownik, który zdecydowałby się na korzystanie z tego zwolnienia w wymiarze 2 dni, byłby nieobecny w pracy przez całe 2 dniówki i przez to wykorzystałby to świadczenie w pełnym rocznym wymiarze.

Znowelizowane przepisy nie regulują odrębnego sposobu ustalania wymiaru zwolnienia z pracy w sytuacji, gdy w trakcie roku kalendarzowego dochodzi do zmiany wymiaru czasu pracy. W związku z tym należy przyjąć, że w takim przypadku każdorazowo trzeba dokonywać korekty wymiaru tego uprawnienia, tj. zmniejszyć lub zwiększyć go, w zależności od obowiązującego pracownika wymiaru etatu.

Przykład 2

Pracownikowi zatrudnionemu na 1/4 etatu od kwietnia 2016 r. zostaje zmieniony wymiar czasu pracy na 1/2 etatu. Ustalając godzinowy wymiar zwolnienia z pracy w trybie art. 188 k.p. z początkiem roku kalendarzowego, przyznano pracownikowi prawo do 4 godzin (16 godzin x 1/4 etatu = 4 godziny), z czego wykorzystał 2 godziny. Po przejściu pracownika na wyższy wymiar czasu pracy będzie miał prawo do zwolnienia w wymiarze 8 godzin (16 godzin x 1/2 etatu = 8 godzin), a ponieważ już 2 godziny wykorzystał, to do końca roku będzie dysponował jeszcze 6 godzinami nieświadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (8 godzin – 2 godziny wykorzystane = 6 godzin).

W sytuacji odwrotnej, tzn. gdy w trakcie roku kalendarzowego zmniejsza się wymiar czasu pracy pracownika, zasady postępowania pozostają bez zmian. Oznacza to, że pracownik zatrudniony na początku 2016 r. na 1/2 etatu, który nabył prawo do 8 godzin zwolnienia z pracy, po zmianie od 1 kwietnia 2016 r. wymiaru czasu pracy na 1/4 etatu będzie miał prawo do zwolnienia w wymiarze 4 godziny. Jeżeli w pierwszym kwartale 2016 r. wykorzysta 2 godziny tego zwolnienia, po 1 kwietnia będzie dysponował uprawnieniem już tylko do 2 godzin (4 godziny – 2 godziny wykorzystane = 2 godziny).

nadinspektor **Katarzyna Nogańska**
OIP Katowice

Prawo

Jak bronić się przed roszczeniami pracodawcy? (cz. I)

Korzystny dla pracowników zapis art. 119 Kodeksu pracy stanowi, że odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Przepis ten nie ma zastosowania do każdego rodzaju pracowniczej odpowiedzialności materialnej. Niezależnie jednak od jej rodzaju mogą wystąpić przesłanki umożliwiające obniżenie wysokości odszkodowania, jakie pracownik powinien zapłacić pracodawcy za wyrządzenie szkody. Pewne okoliczności mogą wręcz wykluczać odpowiedzialność pracownika, o czym także będzie mowa w tym opracowaniu.

Z perspektywy pracownika warto zatem poznać przesłanki, które mogą mieć wpływ na skuteczną obronę przed roszczeniami pracodawcy, nawet jeszcze przed ewentualnym wszczęciem postępowania przed sądem pracy. Pracodawca, zdając sobie sprawę z ryzyka przegrania sprawy przed sądem pracy, być może odstąpi od skierowania pozwu do sądu lub będzie skłonny do zawarcia ugody, której zapisy będą zobowiązywały pracownika do zapłaty niższego odszkodowania, niż pierwotnie żądał pracodawca. W razie wniesienia przez pracodawcę pozwu pracownik znający zasady ustalania odpowiedzialności materialnej i wysokości odszkodowania będzie miał większe szanse na obronę swoich interesów.

Korzystniej na zasadach ogólnych

Pracownik, który wyrządził szkodę pracodawcy, może odpowiadać na zasadach

Piotr Smoliński




ogólnych (odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych w mieniu niepowierzonym) lub na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się. Dla pracownika ma to niebagatelne znaczenie, bowiem przepisy o odpowiedzialności materialnej na zasadach ogólnych są dla niego bardziej korzystne. Dlatego w interesie pracownika jest dążenie do ustalenia jego ewentualnej odpowiedzialności na podstawie przepisów art. 114-121 k.p.

Aby pociągnąć pracownika do odpowiedzialności materialnej na zasadach ogólnych, muszą być spełnione łącznie cztery przesłanki:

- 1) bezprawność działania lub zaniechania pracownika polegająca na niewykonaniu lub na nienależyтым wykonaniu obowiązków pracowniczych,
- 2) wina pracownika,
- 3) szkoda wyrządzona w mieniu pracodawcy,
- 4) związek przyczynowy między niewykonaniem lub nienależyтым wykonaniem obowiązków pracowniczych a szkodą wyrządzoną w mieniu pracodawcy.

Zgodnie z art. 116 k.p. pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Oznacza to, że pracodawca, chcąc pociągnąć pracownika do odpowiedzialności materialnej za wyrządzenie szkody, powinien udowodnić, że zostały spełnione wszystkie cztery wskazane przesłanki odpowiedzialności. Odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych

Odpowiedzialność materialna pracownika za wyrządzenie szkody pracodawcy nie zawsze musi się wiązać z koniecznością zapłaty wysokiego odszkodowania, nawet jeżeli wyrządzona szkoda była znaczna. Warto poznać przesłanki, które mogą skutecznie ochronić pracownika przed roszczeniami pracodawcy.



nych jest więc korzystna dla pracownika, gdyż może on uniknąć zapłaty odszkodowania, jeżeli pracodawca nie zdoła wykazać łącznie wszystkich przesłanek odpowiedzialności. Nawet jeżeli pracodawca udowodni te przesłanki, to wysokość odszkodowania nie zawsze będzie odpowiadała wysokości szkody, jaką pracodawca poniósł w związku z działaniem lub zaniechaniem pracownika. Pracodawca w takim przypadku nie może domagać się od pracownika naprawienia szkody w pełnej wysokości, co wynika z art. 115 k.p.

Odpowiedzialność pracownika jest ograniczona do rzeczywistego uszczerbku w majątku pracodawcy (*damnum emergens*), nie uwzględnia się więc utraconych korzyści (*lucrum cessans*). Jeżeli zatem w procesie produkcji pracownik poprzez nieprawidłową obsługę maszyny nieumyślnie zniszczył surowiec potrzebny do wyrobu końcowego produktu, to odszkodowanie będzie należne jedynie w wysokości wartości zniszczonego surowca, a nie gotowego produktu. Ponadto jeżeli wysokość szkody przekroczyła wartość trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika ustalonego na dzień wyrządzenia szkody, wysokość odszkodowania nie może przekraczać tej wartości.

Błędy organizacyjne

Istnieje wiele możliwości łagodzenia odpowiedzialności materialnej za wyrządzoną szkodę. Zarówno pracownik, jak i pracodawca powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu w zakresie wysokości ewentualnego odszkodowania. Pracodawca, wyceniając szkodę na konkretną kwotę bez uwzględnienia wszelkich okoliczności sprawy, naraża się na ryzyko długiego i żmudnego procesu, który ostatecznie może nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Przede wszystkim obie strony powinny zdawać sobie sprawę z możliwości, jakie daje pracownikowi art. 117 k.p.

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania (art. 117 § 1 k.p.). Ponadto pra-

cownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka (117 § 2 k.p.). W tym miejscu należy jednak wyraźnie podkreślić, że pracownik w celu ograniczenia odpowiedzialności materialnej może powołać się tylko na takie uchybienia pracodawcy (lub innej osoby), które pozostają w normalnym związku przyczynowym z powstałą szkodą i bez których w ogóle lub w takich rozmiarach szkoda by nie powstała¹. Przyczynienie się pracodawcy lub innej osoby do powstania lub zwiększenia szkody może polegać na działaniu lub zaniechaniu. W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że ograniczenie odpowiedzialności materialnej pracownika może wynikać przede wszystkim z błędów w sferze organizacyjnej zakładu pracy. Chodzi tu m.in. o brak odpowiednich procedur w procesie pracy, brak właściwej kontroli i nadzoru nad pracownikami, nadmierne obciążanie pracowników obowiązkami, zlecenie poszczególnych czynności osobom bez odpowiednich kwalifikacji, niewłaściwy dobór pracowników do współpracy z pozostałymi pracownikami (nierzetelne, nieuczciwe lub nieposiadające odpowiednich kwalifikacji), niezapewnienie odpowiednich warunków na stanowisku pracy czy stosowanie niewłaściwej technologii².

Pracownik, który np. popełnił istotny błąd w dokumentacji sporządzanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych, skutkujący powstaniem szkody po stronie pracodawcy, może w niektórych przypadkach próbować uchylać się od pokrycia większości szkody, wskazując na przyczynienie się pracodawcy lub przełożonego do powstania szkody lub jej zwiększenia. Jeżeli stopień trudności zleconych przez pracodawcę czynności jest duży, a pracodawca stale zleca wykonywanie pracy w nadgodzinach, szczególnie jeżeli liczba przepracowanych godzin ponad normy jest znaczna lub dzieje się to z naruszeniem odpoczynków dobowych bądź tygodniowych, to jest to już podstawa do twierdzenia, że pracodawca przyczynił się do po-

wstania szkody. Brak odpowiedniego nadzoru i kontroli, niewprowadzenie czytelnym procedur oraz bagatelizowanie zgłaszanych wątpliwości pracownika w zakresie sposobu wykonywania pracy także może być poczytywane jako przyczynienie się do wyrządzenia szkody. Trudno oczywiście zawsze wprost ustalić, na ile uchybienia ze strony pracodawcy lub przełożonego przyczyniły się do powstania szkody lub jej zwiększenia. W takich przypadkach wydaje się jednak zasadne uznanie, że istnieją podstawy do przyjęcia, że do powstania lub zwiększenia szkody przyczyniły się w równym stopniu obie strony³.

Można spotkać się z sytuacjami, gdy w zakładach pracy wprowadza się nowe programy lub urządzenia, których obsługa wymaga odpowiedniego przeszkolenia, niezależnie od kwalifikacji i doświadczenia pracowników. Pracodawca powinien w takich przypadkach ustalić, w jakim stopniu pracownicy są gotowi do wykonywania pracy przy użyciu nowego programu lub maszyny. W interesie pracowników jest natomiast informowanie pracodawcy o konieczności pomocy z jego strony w przystosowaniu się do nowych warunków pracy, szczególnie jeżeli istnieje ryzyko wyrządzenia szkody. Bagatelizowanie takich sygnałów od pracowników może być, w zależności od sytuacji, poczytywane jako przesłanka zastosowania art. 117 § 1 k.p w przypadku wyrządzenia szkody przez jednego z nich.

Zwiększona szkoda

Z perspektywy pracownika warto wiedzieć, że pomimo wyrządzenia szkody w niektórych przypadkach niezwykle istotne jest odpowiednie działanie po takim zdarzeniu w celu uniknięcia zwiększenia szkody. Sama szkoda może być z początku stosunkowo niewielka, jednak brak odpowiednich działań ze strony pracownika może przyczynić się do jej znacznego zwiększenia. Ważne może być np. niezwłoczne powiadomienie innych pracowników w celu uzyskania pomocy i szybkiego zabezpieczenia mienia, by uniknąć

zwiększenia szkody. Pracownik, który możliwie szybko powiadomił pracodawcę lub kierownika, nie powinien odpowiadać za szkodę, która została zwiększona (a można było uniknąć jej zwiększenia) w następstwie ich zaniechań lub podjęcia przez nich niewłaściwych działań. Wydaje się, że chociaż to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania przed sądem pracy szkody i jej wysokości, to pracownik chcący się uwolnić od części odpowiedzialności za szkodę powinien udowodnić, że do jej wyrządzenia lub zwiększenia przyczynił się pracodawca lub inne osoby⁴.

Obowiązkiem pracownika jest przede wszystkim sumienne i staranne wykonywanie pracy. Pracodawca nie może przerzucać ryzyka prowadzonej działalności na pracowników i obciążać ich szkodami, które nie wynikły z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Jaskrawym przykładem naruszania tej zasady może być obciążanie pracowników szkodą polegającą na stracie towaru w sklepie spożywczym w wyniku jego przeterminowania. Ponadto pracownik nie ponosi odpowiedzialności materialnej w przypadku wyrządzenia szkody pracodawcy w wyniku działania w obronie koniecznej, w stanie wyższej konieczności (art. 423 i 424 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) oraz w wyniku działania w granicach dopuszczalnego ryzyka.

referent prawny **Piotr Smoliński**
OIP Olsztyn

W drugiej części artykułu będzie mowa m.in. o przepisach regulujących odpowiedzialność materialną pracownika za mienie powierzone.

Przypisy

¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 1985 r., IV PR 32/85, LEX.

² Por. E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza*, red. Z. Góral, LEX.

³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 1981 r., IV PR 299/81, LEX.

⁴ Por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 9 czerwca 1983 r., IV PR 106/83, LEX.

Obowiązkiem pracownika jest przede wszystkim sumienne i staranne wykonywanie pracy. Pracodawca nie może przerzucać ryzyka prowadzonej działalności na pracowników i obciążać ich szkodami, które nie wynikły z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.



Paulina Latusek

Warunki pracy

Rzeczywistość czy idée fixe?

Egzekwowanie minimalnych warunków pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług stanowi „próbę sił” polskich inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych. Zagadnienie jest wyjątkowo trudne do rozstrzygnięcia, ponieważ bardzo często zapytania i roszczenia kierowane są przez osoby, które już zakończyły świadczenie pracy za granicą.

Pomimo naszego przystąpienia do Unii Europejskiej przed dwunastu laty oraz jeszcze dłuższego okresu obowiązywania dyrektywy 96/71/WE¹ dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (data transpozycji dyrektywy została wyznaczona na 16 grudnia 1999 r.) do dzisiaj aktualne pozostaje pytanie, w jaki sposób najskuteczniej zapewnić minimalne warunki pracy polskim pracownikom delegowanym do krajów Unii Europejskiej i wyegzekwować je, w szczególności po powrocie do ojczyzny.

Niniejszy artykuł stanowi próbę dokonania systematyki obowiązujących ram prawnych Unii Europejskiej i przybliżenia stanowiska Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS), a także przedstawienia wybranych działań podejmowanych w ramach współpracy międzynarodowej przez europejskie służby odpowiedzialne za zapewnienie minimalnych warunków pracy pracownikom delegowanym.

Dyrektywy

Nieodzowne wydaje się przypomnienie zasadniczych przyczyn wprowadzenia regulacji związanych z zapewnieniem minimalnych warunków pracy pracownikom delegowanym. Dyrektywa 96/71/WE w motywie pierwszym swojej preambuły wskazuje, że jednym z celów UE jest zniesienie przeszkód w swobodnym przepływie osób i usług. Zapisy tej dyrektywy winny być zatem rozpatrywane jako odzwierciedlenie dwóch spośród czterech głów-

nych swobód europejskich: swobody przepływu osób oraz swobody przepływu usług. Dyrektywa wskazuje na obowiązek wprowadzenia mechanizmów ochrony wewnętrznych rynków bogatych krajów przed zjawiskami dumpingu społecznego i nielojalnej konkurencji, będących skutkiem napływu taniej siły roboczej, a równolegle zobowiązuje do zabezpieczenia pracowników delegowanych z krajów biedniejszych przed skutkami wyzysku ekonomicznego.

Głównym elementem takiego dwukierunkowego mechanizmu ochronnego jest obowiązek zapewnienia warunków minimalnych świadczenia pracy, obowiązujących na mocy przepisów powszechnie obowiązujących w państwie wykonywania pracy, tzw. przyjmującym (art. 3 dyrektywy 96/71/WE). Regulacje ustalające minimalne warunki pracy na terytorium kraju przyjmującego pracowników wyrażone są przez przepisy, które mają zastosowanie do każdego stosunku prawnego, są to tzw. przepisy wymuszające swoje zastosowanie (motyw 7, 8 i 9 preambuły dyrektywy nr 96/71/WE wskazujący na zasady wykładni wynikające z ówczynie obowiązującej konwencji rzymskiej², zastąpionej rozporządzeniem Rzym I³). Konsekwentnie dyrektywa wskazuje kierunek usuwania patologii poprzez eliminowanie zatrudnienia poniżej warunków minimalnych, a nie poprzez redukcję samej obecności pracowników lub podmiotów zagranicznych z rynków krajów przyjmujących (bogatszych).

Również dyrektywa wdrożeniowa 2014/67/UE⁴ – której celem jest wzmocnienie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE – w motywie pierwszym preambuły wskazuje na poszanowanie swobodnego przepływu pracowników, swobodę przedsiębiorczości i swobodę świadczenia usług z równoczesnym zagwarantowaniem przedsiębiorstwom równych warunków działania oraz poszanowanie praw pracowników.

Wyroki Trybunału

W tym duchu wypowiada się ETS, wskazując, że „art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 96/71/WE dąży do realizacji podwójnego celu. Przepis ten ma na celu z jednej strony zapewnienie uczciwej konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami krajowymi a przedsiębiorstwami dokonującymi transgranicznego świadczenia usług w zakresie, w jakim nakłada na te ostatnie obowiązek zapewnienia ich pracownikom, jeśli chodzi o ograniczoną listę zagadnień, warunki pracy i zatrudnienia ustalone w przyjmującym państwie członkowskim. Z drugiej strony ten sam przepis ma zapewnić pracownikom delegowanym stosowanie względem nich norm ochrony minimalnej przyjmującego państwa członkowskiego, jeśli chodzi o warunki pracy i zatrudnienia dotyczące tych zagadnień, podczas tymczasowego wykonywania pracy na terytorium tego państwa członkowskiego” (wyrok ETS w sprawie C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna, pkt 30⁵; wyrok ETS w sprawie C-341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet, pkt 74-76⁶).

W tym samym wyroku ETS zwraca uwagę, iż „należy podkreślić, że wspomniana dyrektywa [tj. 96/71/WE – przyp. autora] nie dokonała harmonizacji bezwzględnie wiążących norm prawa materialnego dotyczących ochrony minimalnej, nawet jeśli dostarcza pewnych informacji na ich temat” (wyrok ETS w sprawie C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa

Spółka Akcyjna, pkt 31). Co więcej, według ETS „dyrektywa 96/71 nie ma na celu harmonizacji systemów określających warunki pracy i zatrudnienia w państwach członkowskich, a te ostatnie posiadają swobodę w wyborze, na poziomie krajowym, systemu, który nie został wyraźnie wymieniony wśród systemów przewidzianych dyrektywą, przy założeniu, że nie stanowi on przeszkody w swobodnym świadczeniu usług pomiędzy państwami członkowskimi” (wyrok ETS w sprawie C-341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet, pkt 68). ETS wskazuje, że „obowiązek zdefiniowania konstytutywnych elementów pojęcia płacy minimalnej, umożliwiającego zastosowanie tejże dyrektywy, spoczywa na prawie państwa członkowskiego oddelegowania, jednak tylko w zakresie, w jakim definicja ta, wynikająca z odnośnych przepisów ustawowych lub układów zbiorowych lub wykładni nadawanej im przez sądy krajowe, nie powoduje powstania przeszkody w swobodnym świadczeniu usług pomiędzy państwami członkowskimi” (wyrok ETS w sprawie C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna, pkt 34; wyrok ETS w sprawie C522/12 Tevfik Isbir v. DB Services GmbH, pkt 37⁷).

Tym samym ETS, potwierdzając obowiązek państwa przyjmującego do określenia minimalnych warunków pracy, skazuje zainteresowanych (pracowników, inspektorów pracy) na poszukiwanie takich danych u państw przyjmujących. Obecnie można wskazać dwie ścieżki ustalania tego rodzaju danych. Pierwsza, już istniejąca, za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, tzw. system IMI⁸, jako narzędzia służącego wdrożeniu współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi i ułatwiającego stosowanie wybranych przepisów, m.in. dyrektywy 96/71/WE oraz dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE. System IMI to aplikacja internetowa pomocna właściwym organom w ustalaniu ich odpowiedników oraz w wymianie informacji na płaszczyźnie

W jaki sposób najskuteczniej zapewnić minimalne warunki pracy polskim pracownikom delegowanym do krajów Unii Europejskiej i wyegzekwować je, w szczególności po powrocie do ojczyzny?

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”), (Dz.U.UE L 159 z 28.5.2014 s. 11).

⁵ Wyrok ETS w sprawie C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna (EU:C:2015:86).

⁶ Wyrok ETS w sprawie C-341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet, (EU:C:2007:809).

⁷ Wyrok ETS w sprawie C522/12 Tevfik Isbir v. DB Services GmbH (EU:C:2013:711).

⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE Nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) – Dz.U. L 316 z 14.1.2012 s. 1.



W przestrzeni europejskiej pojawiają się inicjatywy zmierzające do poprawy egzekwowania wymaganych warunków pracy w stosunku do pracowników delegowanych oraz pracodawców.

administracyjnej. Druga możliwość to nowa instytucja, tzw. obowiązek informacyjny wprowadzony przez dyrektywę wdrożeniową 2014/67/UE (art. 5), polegający m.in. na obowiązku utworzenia przez każdy kraj członkowski na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej informacji o warunkach zatrudnienia bądź części prawodawstwa krajowego lub regionalnego, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych na ich terytorium. Wstępną ocenę tego rozwiązania będzie można przeprowadzić dopiero po terminie transpozycji właściwych przepisów krajowych niezbędnych do wykonania dyrektywy, który został wyznaczony na 18 czerwca 2016 r.

Inicjatywy i projekty

W przestrzeni europejskiej pojawiają się inicjatywy zmierzające do poprawy egzekwowania wymaganych warunków pracy w stosunku do pracowników delegowanych oraz pracodawców. Jedną z ciekawszych jest aktywność zainicjowana przed laty przez francuski Krajowy Instytut Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (INTEFP)⁹. W latach 2011, 2013 i 2014 organizowane były kolejne edycje projektów związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług na terenie

Unii Europejskiej. Ewolucja zagadnień polegała na zidentyfikowaniu i usystematyzowaniu zagadnień najbardziej ogólnych (np. zakres kompetencji urzędów odpowiedzialnych za kontrolę i nadzór warunków pracy – I edycja projektu) poprzez przedstawienie szczegółowych przypadków związanych z procesem delegowania pracowników w sektorze rolniczym i budowlanym ze szczególnym podkreśleniem roli partnerów społecznych (II edycja), po sprecyzowaniu oczekiwań związanych z uchwaleniem dyrektywy 2014/67/UE, tzw. dyrektywy wdrożeniowej (III edycja).

Organizacja poszczególnych edycji obejmowała wizyty studyjne inspektorów pracy w poszczególnych krajach celem praktycznego zapoznania się ze sposobami działania partnerskich urzędów, a także spotkania o charakterze warsztatowym w gronie inspektorów pracy, specjalistów z zakresu teorii prawa pracy (np. pracowników naukowych) oraz partnerów społecznych (np. związków zawodowych czy organizacji pracodawców), w czasie których następowała identyfikacja problemów oraz próba ich rozwiązania na podstawie obowiązujących regulacji prawnych.

I edycja projektu (2010-2011) – „Wspólne szkolenie inspektorów pracy oraz pracowników kontrolujących skuteczność prawa wspólnotowego dotyczącego ochrony pra-

owników oddelegowanych do pracy za granicą” – obejmowała przede wszystkim wspólne zrozumienie problemów ekonomicznych i społecznych powiązanych ze świadczeniem usług poza granicami kraju oraz z delegowaniem pracowników, jak również przegląd współpracy administracyjnej w celu ustalenia podstaw „wspólnej kultury”, umożliwiającej uczestnikom szkolenia przeprowadzanie działań na szczeblu europejskim¹⁰.

II edycja projektu – „Delegowanie pracowników. Usprawnienie współpracy między partnerami społecznymi i organami administracji publicznej” – została ukierunkowana na warunki pracy pracowników delegowanych w sektorze budowlanym oraz rolniczym. Przybliżono niezwykle ważną rolę związków zawodowych jako partnerów społecznych w procesie kontroli nad warunkami pracy pracowników delegowanych w poszczególnych krajach, omówione zostały także zasady działania agencji zatrudnienia, w tym świadczenia usług pracy tymczasowej w poszczególnych krajach¹¹.

III edycja projektu – „Działania związane z delegowaniem pracowników. Szkolenie metodą nauka przez działanie” – została skoncentrowana na zagadnieniach związa-

nych z uchwaleniem dyrektywy wdrożeniowej. Dotychczasowe prace pokazały, jak duże są oczekiwania organów administracji publicznej w poszczególnych krajach związane z wejściem w życie tej dyrektywy. W czasie wizyt studyjnych przeprowadzono kontrole, w których brali udział inspektorzy pracy z różnych państw. Przeprowadzono je zarówno w krajach wysyłających, jak i przyjmujących. Czynności kontrolne miały na celu wskazanie problemów związanych z procesem kontroli warunków pracy pracowników delegowanych. W czasie warsztatów odbywających się w czasie wizyt studyjnych identyfikowano problemy dotyczące wymiany informacji w ramach systemu IMI¹².

Prace w czasie wszystkich edycji projektu pokazały, jak różny jest zakres kompetencji inspekcji pracy, organizacji administracji ds. pracy i sposobów interwencji w różnych krajach. W związku z tym dziedziny, których dotyczy kontrola, najważniejsze cele prowadzonych działań, narzędzia prawne i metody interwencji nie są jednakowe. Różnice te wpływają na rodzaj informacji poszukiwanych przez wnioskujący organ administracji i na zdolność odpowiedzi na wnioski o udzielenie informacji, które dostaje z innych krajów. Różnice te mają

Organizacja poszczególnych edycji projektów obejmowała wizyty studyjne inspektorów pracy w poszczególnych krajach celem praktycznego zapoznania się ze sposobami działania partnerskich urzędów, a także spotkania o charakterze warsztatowym w gronie inspektorów pracy, specjalistów z zakresu teorii prawa pracy oraz partnerów społecznych.



¹⁰ Materiały związane z realizacją I edycji projektu „Wspólne szkolenie inspektorów pracy oraz pracowników kontrolujących skuteczność prawa wspólnotowego dotyczącego ochrony pracowników oddelegowanych do pracy za granicą”, Departament Legalności Zatrudnienia GIP, Departament Współpracy z Zagranicą GIP.

¹¹ Materiały związane z realizacją II edycji projektu „Delegowanie pracowników. Usprawnienie współpracy między partnerami społecznymi i organami administracji publicznej”, Departament Legalności Zatrudnienia GIP, Departament Współpracy z Zagranicą GIP.

¹² Materiały związane z realizacją III edycji projektu „Działania związane z delegowaniem pracowników. Szkolenie metodą nauka przez działanie”, Departament Legalności Zatrudnienia GIP, Departament Współpracy z Zagranicą GIP.

⁹ Sprawozdanie z udziału przedstawicieli PIP w międzynarodowych warsztatach dla inspektorów pracy z Hiszpanii, Włoch i Polski, zorganizowanych przez Krajowy Instytut Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (INTEFP) we Francji w Lyonie (Marcy L'Etoile), w dniach 6-8 października 2014 r., Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP (str. 13 i n.).

również wpływ na terminy udzielania odpowiedzi. Jeżeli informacja nie jest dostępna dla organu, który ma udzielić odpowiedzi, może to powodować brak odpowiedzi.

Kolejnym elementem zidentyfikowanym w trakcie prac nad projektem jest brak pewności prawa, wynikający m.in. z różnych interpretacji podstawowych pojęć prawnych w zależności od kraju, w tym pojęcia minimalnego wynagrodzenia, pojęć związanych z obowiązującymi normami czasu pracy i naliczonego wynagrodzenia za pracę (dokumenty niezbędne do sprawdzenia czasu pracy różnią się w zależności od kraju), a także pojęć związanych z zasadami udzielania urlopu wypoczynkowego i naliczania wynagrodzenia za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Na uwagę zasługuje wysoka kultura dialogu i koncyliacji pomiędzy poszczególnymi organami administracji publicznej oraz związkami zawodowymi, która była wielokrotnie akcentowana w czasie trwania projektów. Związki zawodowe jako partnerzy społeczni mają faktyczny wpływ na proces kształtowania warunków pracy pracowników, na przykład we Francji, Belgii, Hiszpanii. Również współpraca pomiędzy różnymi organami administracji publicznej w zakresie zagadnień związanych z delegowaniem pracowników – jako zagadnień mających negatywny wpływ na stan finansów publicznych – odgrywa dużą rolę w krajowych strategiach działania poszczególnych urzędów partnerskich.

W efekcie działań związanych z projektami uprzednio realizowanymi oraz obecnym została utworzona strona internetowa zawierająca podstawowe informacje na temat delegowania pracowników – www.eurodetachment-travail.eu, która aktualnie jest prowadzona w pięciu językach (angielski, francuski, polski, hiszpański, portugalski). Strona jest użytecznym narzędziem dla osób zajmujących się zjawiskiem delegowania pracowników, ponieważ zawiera m.in.:

- podstawowe akty prawne związane z tym zagadnieniem, orzecznictwo oraz linki odsyłające do źródeł informacyjnych w poszczególnych krajach członkowskich,
- artykuły, linki, wykłady dotyczące świadczenia usług na terenie UE,
- opis aktualnych inicjatyw podejmowanych na szczeblu międzynarodowym, związanych ze zjawiskiem delegowania pracowników, w tym np. informacje o projektach koordynowanych przez INTEFP,
- informacje obejmujące podstawowe zagadnienia z zakresu organizacji kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz funkcjonowaniem biur łącznikowych,
- zasady funkcjonowania systemu IMI.

Kilkakrotnie w czasie projektu eksponowano problemy związane z wzajemnym wykorzystaniem efektów kontroli przez inspektorów pracy z różnych krajów. W tym obszarze ciągle pojawia się swego rodzaju rozdzźwięk, jeżeli chodzi o możliwość egzekwowania minimalnych warunków pracy

w stosunku pracy z elementem transgranicznym. Otóż równoległe do swobody przepływu osób i usług, z której w pełni korzystają pracodawcy i pracownicy, brak jest wypracowanej „swobody” postępowania administracyjnego, umożliwiającego egzekwowanie minimalnych warunków pracy w przypadku stwierdzenia ich naruszenia, w szczególności w stosunku do pracowników, którzy już zakończyli pracę za granicą.

st. inspektor – specjalista **Paulina Latusek**
OIP Wrocław

Bibliografia:

1. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.WE L 18 z 21.1.1997 s. 1; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 431).
2. Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwarta do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r. (Dz.U.U.E C 169 z 8.7.2005 s. 10).
3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), (Dz.U.U.E L 177 z 4.7.2008 s. 6).
4. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”), (Dz.U.U.E L 159 z 28.5.2014 s. 11).
5. Wyrok ETS w sprawie C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spółka Akcyjna (EU:C:2015:86).
6. Wyrok ETS w sprawie C-341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan i Svenska Elektrikerförbundet (EU:C:2007:809).
7. Wyrok ETS w sprawie C522/12 Tevfik Isbir v. DB Services GmbH (EU:C:2013:711).
8. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE Nr 1024/2012 z dnia 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”), (Dz.U. L 316 z 14.1.2012 s. 1).
9. Sprawozdanie z udziału przedstawicieli PIP w międzynarodowych warsztatach dla inspektorów pracy z Hiszpanii, Włoch i Polski, zorganizowanych przez Krajowy Instytut Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (INTEFP) we Francji w Lyonie (Marcy L’Etoile), w dniach 6-8 października 2014 r., Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP.
10. Materiały związane z realizacją I edycji projektu „Wspólne szkolenie inspektorów pracy oraz pracowników kontrolujących skuteczność prawa wspólnotowego dotyczącego ochrony pracowników oddelegowanych do pracy za granicą”, Departament Legalności Zatrudnienia GIP, Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP.
11. Materiały związane z realizacją II edycji projektu „Delegowanie pracowników. Usprawnienie współpracy między partnerami społecznymi i organami administracji publicznej”, Departament Legalności Zatrudnienia GIP, Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP.
12. Materiały związane z realizacją III edycji projektu „Działania związane z delegowaniem pracowników. Szkolenie metodą nauka przez działanie”, Departament Legalności Zatrudnienia GIP, Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP.
13. www.eurodetachment-travail.eu.

Regionalny konkurs drwali

Rzeźby piły piłą w Pile

Pokaz maszyn leśnych oraz środków ochrony indywidualnej dla pilarzy i pracowników leśnych był jedną z wielu atrakcji festynu z okazji Święta Lasu, zorganizowanego 4 czerwca br. przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w Pile. Park na Wyspie zamienił się w Las na Wyspie, gdzie Okręgowy Inspektorat w Poznaniu Oddział w Pile zorganizował stoisko, przy którym udzielano porad technicznych i prawnych oraz promowano program prewencyjny dla zakładów usług leśnych „Zdobądź Dyplom PIP”.

Jedną z głównych atrakcji festynu był pokaz rzeźbienia w drewnie przy użyciu piły mechanicznej. **Marek Piotrowski** z Pomorza, nazywany najlepszym rzeźbiarzem wśród pilarzy i najlepszym pilarzem wśród rzeźbiarzy, pozostawił w Pile wyrzeźbioną z pnia dębu pilarkę spalinową. Przy jednym ze stoisk o nazwie „Praktyka leśna” rozegrano konkurs ubierania się na czas w strój drwala/pilarza. Uczestnicy festynu mogli tam zobaczyć sprzęt pomocniczy stosowany przy ścinie i zrywce drewna, a także wypróbować swoich sił przy cechowaniu i przerzynce drewna.



Wśród uczestników festynu dużym zainteresowaniem cieszyły się publikacje PIP dotyczące bezpiecznego pozyskiwania drewna, wykonywania prac polowych, informator dla pracodawców czy poradnik dla osób podejmujących pierwszą pracę. Młodzi ludzie wybierali broszury na temat umów o pracę, form zatrudnienia, pracy tymczasowej, pracy w wakacje, świadectw pracy, urlopów oraz dokumentacji pracowniczej.

Pełne emocji były zawody drwali, do których przystąpiło 18 pilarzy zatrudnionych w zakładach usług leśnych świadczących usługi na rzecz lokalnych nadleśnictw z terenu RDLP w Pile. Zorganizowano je po raz drugi, by propagować zasady bezpieczeństwa przy pozyskiwaniu drewna, dobre praktyki w leśnictwie, służące zapobieganiu wypadkom przy pracy. Chciano pokazać, jak bardzo niebezpieczna i trudna jest praca drwali przy użyciu pilarek spalinowych, ale też zaprezentować sprawność i sztukę drwali – operatorów pilarek spalinowych.

Wszyscy zawodnicy byli odpowiednio ubrani i wyposażeni zgodnie z przepisami w kaski ochronne, ochronniki słuchu i siatkowe osłony twarzy, rękawice oraz spodnie chroniące kończyny dolne przed przecięciem. Zawody rozgrywano według regulaminu IALC (International Association Logging Championships) w pięciu konkurencjach: ścinka drzew, wymiana piły łańcuchowej, przerzynka kombinowana, przerzynka na dokładność, okrzesywanie. Nad przebiegiem rywalizacji i bezpieczeństwem uczestników czuwało dziewięciu sędziów oraz przedstawiciel PIP, inspektor pracy – główny specjalista **Teresa Domżańska**.

Celem pierwszej konkurencji było ścięcie stojącej kłody o pierśnicy ok. 30 cm w czasie do 3 minut w wyznaczonym kierunku i trafienie w palik wbity w ziemię w odległości ¼ wysokości kłody. Sędziowie oceniali precyzję oraz umiejętność bezpiecznej i dokładnej



pracy pilarką (dokładność rzazu podcinającego i ścinającego). Im szybciej zadanie zostało ukończone, tym więcej punktów trafiło do puli zawodnika.

Druga konkurencja dotyczyła zdemontowania i zamontowania urządzenia tnącego na pilarce. Chodziło o jak najszybsze przełożenie łańcucha oraz obrócenie o 180 stopni prowadnicy pilarki. W punktacji brano pod uwagę czas oraz błędy. Pilarka musiała być tak złożona, aby możliwy był start w kolejnych konkurencjach.

Przerzynka kombinowana z kolei polegała na tym, że zawodnik musiał odciąć do połowy z dwóch stron krążek drewna nie cieńszy niż 3 cm i nie grubszy niż 8 cm z dwóch kłód umocowanych skośnie na specjalnie przygotowanych stojakach. Punktowany był czas, grubość plastrów, zbieżność cięć z góry i dołu.

Ucięcia krążków z dwóch kłód leżących na płaskiej desce dotyczyła przerzynka na dokładność. Oceniany był czas, grubość plastra i kąt rzazu. Ujemne punkty przyznawano za niedocięcie plastra lub uszkodzenie płyty, na której leży kłoda.

Ostatnia konkurencja, okrzykiwanie, należała do najbardziej widowiskowych i polegała na precyzyjnym odcięciu gałęzi, tj. 30 kołków wbitych w kłodę. Zawodnicy startowali parami, a punktowany był czas oraz dokładność obcięcia palików. Punkty karne przewidziano m.in. za pozostawienie zbyt wysokich tyłców oraz uszkodzenia kłody głębsze niż 5 mm.

Najlepszym drwalem w zawodach okazał się **Stanisław Białoszewski**, pracujący na terenie Nadleśnictwa Złotów, zatrudniony w ZUL Andrzej Szczotka; uzyskał ogółem 1502 punkty. Najszybszy i najlepszy w konkurencji okrzykiwania był **Marcin Brewka**, pracujący na terenie Nadleśnictwa Lipka, zatrudniony w ZUL Alicja Stryżyk; uzyskał czas 12 s.

Niespodzianką zawodów było okrzykiwanie z udziałem VIP-ów, a najlepszy okazał się **Ryszard Standio**, dyrektor RDLP w Pile.

st. inspektor – główny specjalista
Teresa Domżańska
OIP Poznań Oddział Piła

W Pile

Zmagania drwali



Fot. T. Domżańska



Fot. A. Stefaniak



W Bobrowej

28 zawodników, w tym 3 kobiety, wystartowało w XVII Międzynarodowych Zawodach Drwali we wsi Bobrowa na Opolszczyźnie. Reprezentanci czterech państw: Polski, Słowacji, Niemiec i Francji zmagali się 2-3 lipca br. w 5 konkurencjach. Obok organizowanego w lesie obalania na czas rywalizowali również w przygotowaniu pilarki do pracy, złożonej przerzynce kłód, dokładności tej przerzynki, a także w ulubionej konkurencji widzów, czyli okrzykiwaniu pni z kołków. Imprezie patronował okręgowy inspektor pracy w Opolu **Arkadiusz Kapuściak**.

Zawody drwali poprzedziło szkolenie dotyczące zasad bezpiecznej pracy z piłą, które przeprowadził starszy inspektor pracy **Gerard Kotyś**. Przez cały weekend uczestnicy zawodów korzystali z bezpłatnych porad prawnych i wydawnictw PIP. Przedstawiciele OIP Opole przygotowali konkursy z nagrodami. Dla najmłodszych był konkurs plastyczny pod hasłem „Gdy mama i tata pracują, ja bawię się bezpiecznie”. Gimnazjaliści wykazywali się wiedzą z zakresu pracy i bezpieczeństwa w lesie oraz na wsi. Nagrodami były m.in. pakiety środków ochrony bezpośredniej; duże zestawy trafiły do zwycięzców zawodów drwali w kategorii junior. Medaliści zmagają się na mistrzostwach świata, które w tym roku odbędą się w Wiśle.

specjalista **Agnieszka Stefaniak**, OIP Opole



Dariusz Smoliński

Warunki pracy

Odpowiedzialność służby bhp

W jednym z większych zakładów produkcji drzewnej regionu słupskiego pod koniec ubiegłego roku doszło do ciężkiego wypadku, jakim uległa stażystka. Kontrola związana z badaniem tego wypadku wykazała, że maszyna, przy obsłudze której doszło do zdarzenia, nie spełnia wymagań dotyczących oceny zgodności, a uszkodzona nie odbyła wymaganych szkoleń bhp. Jednak w ocenie pracownika służby bhp to właśnie uszkodzona ponosi odpowiedzialność za wypadek.

Zdaniem pracownika służby bhp uszkodzona stażystka nie jest dzieckiem i powinna wiedzieć, że operowanie dłonią w strefie pracy wałka nożowego może grozić wypadkiem. Taka postawa pracownika służby bhp zdumiewa i wskazuje, że nie rozumie on roli, jaką powinien spełniać w zakładzie. Bliższe przyjrzenie się jego działalności doprowadziło do skierowania do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przez pracownika służby bhp przestępstwa polegającego na niedopełnieniu ciężących na nim obowiązków.

Przy gilotynie

Uszkodzona od kilku miesięcy odbywała staż ze skierowania powiatowego urzędu pracy. Wykonywała prace na różnych stanowiskach przy produkcji sklejk, w tym głównie przy obsłudze gilotyny do cięcia wzdłużnego forniru, układaniu materiałów w suszarni oraz przy nakładanie kleju, odbiorze łuszczyki z linii łuszcarki. Jak ustalono, pierwszego dnia pracy kobieta została oprowadzona przez kierownika do zakładu i po krótkiej prezentacji wskazano jej stanowisko obsługi gilotyny. Instruktażu, jak ma wykonywać pracę, udzielił jej pracownik wcześniej tam pracujący, a kolejnego dnia także pracownik służby bhp. Jego instruktaż trwał zaledwie 30 minut i polegał głównie na podkreślaniu, że maszyny są niebezpieczne i należy uważać, gdzie się wkłada ręce. Gdy stażystka była przenoszona na inne stanowiska, instruktażu udzielali jej wyłącznie pracownicy pra-

cujący tam wcześniej. Zdaniem kierownika zakładu wynikało to z przekonania, że pracownicy ci najlepiej wiedzą, co i jak robić na stanowisku pracy. Poszkodowanej nie zapoznawano z instrukcjami obsługi maszyn i bezpiecznego wykonywania pracy.

Tak przygotowana do pracy, stażystka wykonywała swoje obowiązki przez kilka miesięcy. Feralnego dnia została przydzielona do pracy przy odbiorze łuszczyki z linii łuszcarki. Praca jej miała polegać na odbiorze półproduktu z taśmy za CNC VENEER ROTARY CLIPPER model BJG1326.

Decydująca cena, mylące znaki

Linia technologiczna, w skład której wchodzi ta maszyna, została sprowadzona przez pracodawcę (import indywidualny) w 2011 roku z Chin. Zakup nowoczesnej numerycznej obrabiarki był znaczący dla rozwoju zakładu, zwiększono ilość i jakość produkowanej łuszczyki na płyty. Podczas zakupu nikt z przedstawicieli zakładu nie zastanawiał się, czy maszyna spełnia wymagania oceny zgodności. Istotne znaczenie miała jedynie cena, która była ponad połowę niższa od ceny podobnej maszyny zakupionej w Europie. Maszyna miała nawet znak CE i różnego rodzaju dokumenty, które umożliwiły przekroczenie granicy Unii Europejskiej. Jednak bliższe przyjrzenie się w trakcie kontroli oznakowaniu maszyny, instrukcji obsługi i deklaracji wydanym przez chińskiego producenta wykazało, że:

- znak CE nie jest zgodny ze wzorem określonym europejskimi przepisami –

znak, jaki chiński producent umieścił na maszynie, był znakiem „china export”, który łudząco przypomina znak zgodności z europejskimi wymaganiami prawnymi;

- załączone do dokumentacji technicznej maszyny certyfikaty zgodności z dyrektywą maszynową i niskonapięciową nie są deklaracją zgodności WE spełniającą wymagania określone przepisami Unii Europejskiej;

- instrukcja w języku polskim nie posiada informacji, czy jest to instrukcja oryginalna czy tłumaczenie z oryginału.

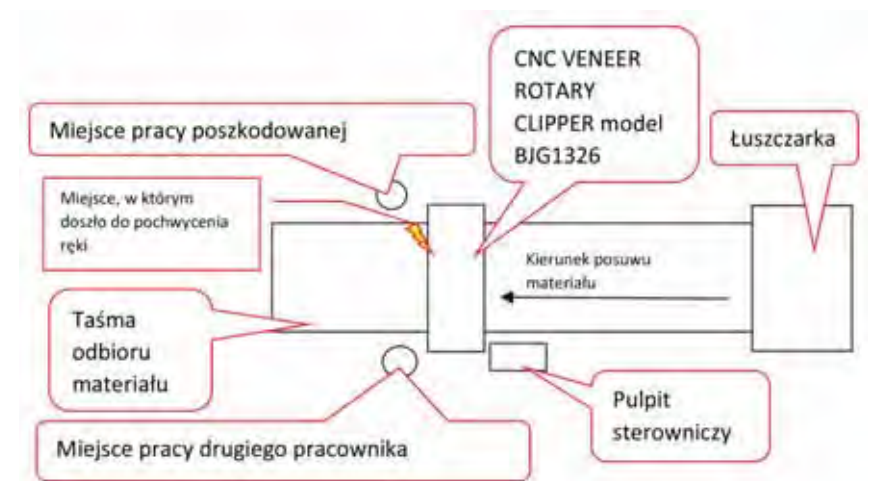
Co istotniejsze, instrukcja nie zawierała żadnych informacji w zakresie: oddania do użytku i eksploatacji maszyny oraz szkolenia operatorów; ryzyka istniejącego mimo zastosowania konstrukcji bezpiecznej samej w sobie, środków zabezpieczających i dodatkowych środków ochronnych; środków ochronnych, jakie musi zastosować użytkownik po zainstalowaniu na stanowisku pracy, łącznie z dostarczeniem środków ochrony indywidualnej.

Brak tych informacji pośrednio przyczynił się do wypadku, jaki miał miejsce w zakładzie. Maszyna nie posiadała bowiem na wyposażeniu osłon uniemożliwiających dostęp do strefy niebezpiecznej w otworze odbioru łuszczyki, bezpośrednio za wałkiem nożowym maszyny.

Po zainstalowaniu maszyny w zakładzie nie dokonano profesjonalnej oceny pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, w trybie § 42 ogólnych przepisów bhp¹. W szczególności nie dokonano sprawdzenia, czy maszyny po zamontowaniu na stanowisku pracy nie trzeba wyposażyć w dodatkowe urządzenia ochronne.

Średnie ryzyko

Ocena ryzyka zawodowego została sporządzona przez wyspecjalizowaną zewnętrzną jednostkę, na zlecenie zakładu, bez udziału w jej opracowaniu pracownika służby bhp. Sposób dokonania oceny i rzetelność zawartych w niej informacji budzi szereg zastrzeżeń. Pomijając formalne niedociągnięcia, największym mankamentem było to, że w przedmiotowym zakresie, tj.



Schemat sytuacyjny linii produkcji łuszczyki

możliwości powstania urazów mechanicznych, oceniono ryzyko jako średnie. W tabeli oceny potencjalne skutki określono jako absencję chorobową, ekspozycję jako codzienną, a prawdopodobieństwo jako całkiem prawdopodobne. Dokument nie wskazuje jednak, do jakiej sytuacji lub czynności jest dokonana ta ocena i na jakiej podstawie określono poszczególne składniki w zakresie skutków i prawdopodobieństwa. Tym samym merytoryczna wartość oceny ryzyka zawodowego jest znikoma. Dokument ten nie był kwestionowany przez służbę bhp i został przyjęty przez kierownika zakładu jako potwierdzenie, że nowe stanowisko spełnia wymagania bhp.

W tych okolicznościach od połowy 2011 roku odbywała się praca z użyciem CNC VENEER ROTARY CLIPPER BJG1326. Szczęśliwym trafem przez ponad 4 lata nie doszło na stanowisku do wypadku. Pracownicy, widząc obracający się wał z nożami, nie zbliżali do niego. Nie było nawet takiej potrzeby, gdyż łuszcarka była automatycznie wyrzucana na stół za maszyną.

Okoliczności zdarzenia

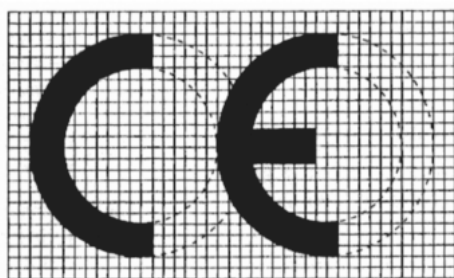
W dniu wypadku uszkodzona rozpoczęła pracę o godzinie 14. O 20 została przydzielona do pracy związanej z odbiorem łuszczyki na stanowisku CNC VENEER ROTARY CLIPPER BJG1326. Należało do niej przesuwanie łuszczyki ze stołu na palety. Czynność wykonywała wspólnie z innym pracownikiem, operatorem tej maszyny.

Postawa pracownika służby bhp zdumiewa i wskazuje, że nie rozumie on roli, jaką powinien spełniać w zakładzie. Bliższe przyjrzenie się jego działalności doprowadziło do skierowania do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przez pracownika służby bhp przestępstwa polegającego na niedopełnieniu ciężących na nim obowiązków.

Pobierali z taśmy arkusz materiału i układali go na palecie.

W danym dniu występował jednak problem związany z klinowaniem się materiału na taśmach posuwu wyrzucających element z maszyny na stół odbiorczy. Każde zaklinowanie wymagało od pracownika wyjęcia materiału, by nie blokował kolejnych arkuszy łuszczki. Jedna z pracujących osób musiała wyszarpnąć zacięty element; to, która z osób to robiła, zależało od tego, z której strony doszło do zaklinowania. Usuwanie zaklinowanego skrawka odbywało się przy włączonej maszynie, gdy robiła to poszkodowana, gdyż nie miała dostępu do wyłącznika umożliwiającego jej wyłączenie, lub przy wyłączonej maszynie w przypadku operatora, w którego zasięgu znajdował się wyłącznik maszyny. Ponadto każde zatrzymanie pracy CNC VENEER ROTARY CLIPPER BJK1326 powodowało wstrzymanie pracy łuszczarki, co było dodatkową komplikacją, wymagającą późniejszej interwencji operatora łuszczarki.

Bezpośrednio przed wypadkiem doszło do zahaczenia arkusza między bębniem a odbijakiem taśmy w taki sposób, że nie wyszedł on z maszyny i blokował dalszy posuw materiału. Poszkodowana sięgnęła prawą ręką po zaklinowany element, aby go wyszarpnąć. Nie spodziewała się, że czynność ta może grozić wypadkiem, chociaż operowała ręką w odległości około 30 cm od ostrzy wałka. Podczas wyszarpywa-



Wzór oznakowania CE określonego rozporządzeniem – źródło: załącznik nr 4 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 ze zm. z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701).

nia bezwiednie dotknęła lewą ręką pracujących noży, doznając urazu na odcinku przedramienia i palców. Poszkodowana nie jest w stanie powiedzieć, jak to się stało. Prawdopodobnie podczas ciągnięcia elementu straciła równowagę i bezwiednie lewą ręką skierowała w stronę maszyny.

Brak zabezpieczeń

Ewidentnie do wypadku doszło z powodu możliwości operowania rękoma w strefie niebezpiecznej podczas pracy maszyny. Nie posiadała ona zabezpieczeń uniemożliwiających dostęp do niebezpiecznej strefy pracy noży.

Pracownik służby bhp, sporządzając dokumentację powypadkową, nie uwzględnił przyczynienia się stanu technicznego maszyny do wypadku. W protokole zapisano, że nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp przez pracodawcę. Jako przyczynę wypadku wskazano jedynie nieuwagę pracownika. Pominięto fakt, że gdyby na stanowisku pracy były urządzenia ochronne zabezpieczające dostęp do strefy niebezpiecznej, to poszkodowana nie mogłaby swobodnie sięgnąć ręką w pobliże pracującego noża, a tym samym nie uległaby wypadkowi. W protokole powypadkowym nie wskazano, że maszyna, na której doszło do wypadku, nie spełniała wymagań zasadniczych stawianych maszynom podczas pracy. Nie odnotowano także, że poszkodowana odbyła nieprawidłowy instruktaż stanowiskowy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy nałożył mandat karny na kierownika zakładu z art. 281 § 1 i § 2 pkt 3 Kodeksu pracy². Równocześnie inspektor powiadomił prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przez dyrekcję zakładu przestępstwa z art. 45 ustawy o systemie oceny zgodności³, polegającego na sprowadzeniu w 2011 roku z Chin maszyny CNC VENEER ROTARY CLIPPER BJK1326, która nie spełniała wymagań zasadniczych w zakresie bezpieczeństwa użytkowania, a następnie przekazaniu jej do użytkowania na terenie zakładu produkcji sklejki.

Na podstawie zgromadzonego materiału inspektor pracy uznał także, że pracownik służby bhp nie dopełnił swoich obowiązków. W okresie od 2011 roku do dnia wypadku:

– nie przeprowadził kontroli warunków pracy na stanowisku obsługi CNC VENEER ROTARY CLIPPER BJK1326, co stanowi naruszenie § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy⁴;

– nie brał udziału w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą na stanowisku obsługi CNC VENEER ROTARY CLIPPER BJK1326, co stanowi naruszenie § 1 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia w sprawie służby bhp;

– nie współpracował z komórkami organizacyjnymi w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników, co stanowi naruszenie § 1 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia w sprawie służby bhp;

– nie występował do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia zagrożeń wypadkowych oraz uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym nie wnioskował o wstrzymanie pracy maszyny CNC VENEER ROTARY CLIPPER BJK1326, mimo że maszyna nie spełniała wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w przepisach § 56-58 rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn⁵, co stanowi naruszenie § 3 pkt. 4 i 5 rozporządzenia w sprawie służby bhp.

W maju 2015 r. w nierzetelny sposób przeprowadził instruktaż ogólny poszkodowanej, co narusza przepisy § 10 i § 7 ust. 4 rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy⁶ w związku z § 7 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy⁷.

W związku z tym inspektor pracy skierował kolejne zawiadomienie do prokuratury wskazujące na możliwość popełnienia

przestępstwa z art. 220 § 1 Kodeksu karnego przez pracownika służby bhp.

Po wypadku pracodawca wyposażył maszynę w osłony boczne, eliminujące możliwość dostępu do strefy niebezpiecznej związanej z pracą wałka nożowego. Nie kończy to jednak problemu, gdyż maszyna nadal nie spełnia wymagań określonych przepisami o systemie oceny zgodności. Z tego powodu konieczne było wszczęcie procedury kontroli wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku w sposób naruszający postanowienia ustawy o systemie oceny zgodności.

nadinspektor **Dariusz Smoliński**
OIP Gdańsk

Przypisy:

¹ Rozporządzenie 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).

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm. oraz z 2015 r. Dz.U. poz. 1240).

³ Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2014 r. poz. 1645 ze zm. oraz z 2015 r. Dz.U. poz. 1223).

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986).

⁵ Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 zez zm. z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701).

⁶ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zm. oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420).

⁷ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy (Dz.U. Nr 185, poz. 1912, ze zm. z 2005 r. Nr 236, poz. 2003).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy nałożył mandat karny na kierownika zakładu. Równocześnie inspektor powiadomił prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przez dyrekcję zakładu przestępstwa z art. 45 ustawy o systemie oceny zgodności, polegającego na sprowadzeniu w 2011 roku z Chin maszyny, która nie spełniała wymagań zasadniczych w zakresie bezpieczeństwa użytkowania, a następnie przekazaniu jej do użytkowania na terenie zakładu produkcji sklejki.

Włącz

bezpieczeństwo przy obróbce drewna

W latach 2010-2014 w zakładach produkujących wyroby tartaczne i z drewna 508 osób zostało poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym 51 poniosło śmierć, a 257 odniosło ciężkie obrażenia ciała. Te dane z kontroli PIP w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy były jednym z argumentów za uruchomieniem projektu „Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”, który inspekcja pracy będzie realizować w latach 2016-2018.

Kampania „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” obejmie zarówno działania medialne, jak i program prewencyjno-kontrolny. Ma to doprowadzić do zmniejszenia zagrożeń w tartakach i zakładach stolarskich, wpłynąć na przestrzeganie przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, a także umożliwić pracodawcom dostosowanie zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym, opartym jak wiele innych programów PIP na samokontroli.

Dlaczego stolarnie i tartaki?

W przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna, które są adresatami kampanii, występują poważne i liczne zagrożenia zawodowe, w tym: hałas, wibracje, pyły, zagrożenia mechaniczne, czynniki chemiczne, pożary, wybuchy, ręczne przenoszenie ciężarów, praca w wymuszonej pozycji ciała. Kontakt z drewnem lub pyłem drzewnym wiąże się ponadto z negatywnym oddziaływaniem na skórę i układ oddechowy człowieka (podrażnienia, zapalenie skóry, alergia, astma itd.).

Sięgając do bazy danych PIP i ZUS, zidentyfikowano ok. 12,8 tys. podmiotów, których działalność obejmuje produkcję wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna; ponad połowa z nich zatrudnia co najmniej dwie osoby. W latach 2010-

2015 Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w tej grupie zakładów 7630 kontroli. Wydano łącznie ponad 15,7 tys. decyzji nakazowych opatrzonej rygiorem natychmiastowej wykonalności ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego. W związku z naruszeniami przepisów bhp, które powodowały bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, wydano ponad 1,3 tys. decyzji wstrzymania prac lub działalności. Poza decyzjami dotyczącymi pracowników wydano również ponad 4 tys. decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników. W trakcie kontroli stwierdzono 10 tys. wykroczeń, w wyniku czego 2,3 tys. osób zostało ukaranych mandatami. W przypadkach najpoważniejszych uchybień skierowano do prokuratury 67 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom pracownika.

Obrazu sytuacji dopełniają wyniki kontroli przeprowadzonych w tych przedsiębiorstwach w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w latach 2010-2014. Z zebranych danych z całej Polski wynika, że w wypadkach przy pracy zostało w tym okresie poszkodowanych łącznie 508 osób, w tym 51 osób poniosło śmierć, a 257 odniosło ciężkie obrażenia ciała. W ogólnej strukturze przyczyn tych wypadków dominują przyczyny ludzkie (głównie nieprawidłowe zachowanie się pracowników – 44%), przyczyny organizacyjne (wynikające głównie z niewłaściwej organizacji pracy – 39%) i przyczyny techniczne (związane z brakiem lub zastosowaniem niewłaściwych urządzeń zabezpieczających – 17%). Jest więc wiele do zrobienia.

Planowane działania

Kampania „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” będzie skierowana do całej branży, do wszystkich podmiotów, których działalność obejmuje produkcję wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Informacja o kampanii ma do nich dotrzeć dzięki rozpoczynającym się we wrześniu szeroko zakrojonym działaniom medialnym w Internecie (na potrzeby kampanii została zarejestrowana nowa domena: www.bhpnatak.pl), w prasie specjalistycznej i radiu (emisja spotów). Przekaz obejmie informację o planowanych w tych przedsiębiorstwach „masowych” kontrolach i o możliwości udziału w programie prewencyjnym, co umożliwi pracodawcy skorzystanie z bezpłatnej pomocy ekspertów PIP. W ten sposób łatwiejsze będzie dostosowanie zakładu do obowiązującego prawa i zapewnienie własnej firmie standardu funkcjonowania w zgodzie z obowiązującymi przepisami.

Przystąpienie do programu poprzedzą szkolenia specjalistyczne, które również rozpoczną się we wrześniu. Dotyczyć będą założeń programu i zasad bezpiecznej pracy przy obróbce drewna. Omówiony zostanie sposób korzystania z –

umożliwiającej przeprowadzenie w zakładzie samokontroli warunków pracy – „Listy kontrolnej z komentarzem” i „Ankiety do ewidencji przeprowadzonych w przedsiębiorstwie działań” w zakresie oceny stanu bezpieczeństwa pracy i adekwatnych do tej oceny działań naprawczych.

Uczestnicy szkoleń uzyskają informację, że udział w programie i pomoc ze strony PIP są nieodpłatne, dowiedzą się, w jakim czasie pracodawca powinien dostosować zakład do obowiązujących przepisów i kiedy, w przybliżeniu, dojdzie do kontroli sprawdzającej. Do dyspozycji pracodawców będzie łącznie kilka wydawnictw: „Tartak i stolarnia. Lista kontrolna z komentarzem”, „Bezpieczna praca w stolarni” (poradnik), „Bezpieczna praca w tartaku” (poradnik), „Maszyny do obróbki drewna” (poradnik z listą kontrolną). Z kolei do użytku koordynatorów programu w okręgowych inspektoratach pracy i osób prowadzących szkolenia dostępna będzie prezentacja „Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkcji wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”, przygotowana przez specjalistów PIP w oparciu o wspomnianą „Listę kontrolną z komentarzem”.

Do końca bieżącego roku zaplanowano zaprosić na szkolenie i do udziału w programie prewencyjnym ponad 2400 podmiotów zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Pierwsze wypełnione przez pracodawców „Ankiety do ewidencji przeprowadzonych działań”

Broszura przygotowana na potrzeby kampanii



Infografika zaprojektowana na użytek kampanii

(z informacjami na temat rodzaju i zakresu przeprowadzonych w przedsiębiorstwie działań naprawczych) mogą się pojawić w okręgowych inspektoratach pracy pod koniec bieżącego roku. Informacje zawarte w ankietach posłużą planowaniu działań kontrolnych.

Oficjalna inauguracja kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” nastąpi podczas Międzynarodowych Targów Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego DREMA, które odbędą się w Poznaniu, w dniach 13-16 września br.

Co w kolejnych latach?

Drugi etap kampanii przypadnie na 2017 rok. Do udziału w programie prewencyjnym będą zapraszane kolejne grupy pracodawców, dla których przewidziano szkolenia. Powtórzone zostaną informacje o programie w Internecie, prasie specjalistycznej i radiu. Od drugiego kwartału przyszłego roku planowane jest rozpoczęcie kontroli pracodawców, którzy nie przystąpili do realizacji programu lub odstąpili od jego realizacji (nie przeprowadzili działań dostosowawczych do obowiązującego prawa), oraz tych, którzy zakończyli działania dostosowawcze, opisując je za pomocą „Ankiety do ewidencji przeprowadzonych działań”.

Trzeci etap kampanii, przewidziany do realizacji w 2018 roku, będzie obejmował sukcesywnie prowadzone działania kontrolne, połączone z merytorycznym wsparciem dla uczestników kontynuowanego programu prewencyjnego.

Wyniki działań trzyletniej kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” i wypływające z nich wnioski zostaną zaprezentowane podczas konferencji w październiku 2018 roku.

główny specjalista **Maciej Sokołowski**
Departament Prewencji i Promocji GIP



Krzysztof Okseniuk

Działalność kontrolna

Kontrole z zakresu nadzoru rynku

Poszczególne dyrektywy nowego podejścia zostały w Polsce zaimplementowane na grunt prawa krajowego przepisami rangi ustawowej lub rozporządzeniami wydanymi na podstawie przepisów ustawy o systemie oceny zgodności. Z dniem 1 maja 2004 r. zaczął w naszym kraju obowiązywać również system nadzoru rynku w zakresie dyrektyw nowego podejścia, którego głównym celem jest dbanie, by do użytkowania na terenie Unii Europejskiej trafiały wyroby spełniające jednolite wymagania zasadnicze niezależnie od tego, gdzie zostały wyprodukowane. Zadaniem systemu jest także ochrona producentów poprzez zniesienie barier technicznych i ograniczanie nieuczciwej konkurencji.

Kontrolą wyrobów wprowadzanych do obrotu w ramach obowiązującego w Polsce systemu nadzoru rynku zajmuje się dziewięć organów wyspecjalizowanych. Koordynację i monitorowanie działań systemu prowadzi prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Jednym z organów wyspecjalizowanych systemu nadzoru rynku są inspektorzy pracy.

Inspekcyjny nadzór

Przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy w ramach sprawowanego nadzoru rynku są wyroby podlegające aż 10 dyrektywom i są to: maszyny, urządzenia techniczne, środki ochrony indywidualnej oraz wyroby pirotechniczne teatralne i pozostałe wyroby pirotechniczne.

Prowadzony przez inspektorów pracy nadzór i kontrola wyrobów odbywa się na podstawie przepisów ustawy o systemie oceny zgodności oraz zarządzenia nr 12/13

Głównego Inspektora Pracy z dnia 27 czerwca 2013 r. w sprawie ustalenia szczegółowych zasad przeprowadzania przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, będące organami wyspecjalizowanymi w rozumieniu ustawy o systemie oceny zgodności, kontroli wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku. Tylko wtedy, kiedy wyrób stwarza bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia, inspektor pracy sięga do przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, wydając decyzję wstrzymania prac związanych z użytkowaniem wyrobu lub wstrzymania eksploatacji wyrobu.

Kontrole inspektorów pracy prowadzone są na etapie użytkowania wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku. Prowadzone są ponadto na wniosek organów celnych i dotyczą wyrobów importowanych spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Ich celem jest wyeliminowanie obrotu i użytkowania wyrobów niespełniających wymagań zasadniczych lub doprowadzenie do zgodności z wymaganiami zasadniczymi wyrobów będących w użytkowaniu. W przypadku kontroli prowadzonych na wniosek organów celnych chodzi o ograniczenie importu na obszar Unii Europejskiej wyrobów niespełniających wymagań. Usunięcie niezgodności stwierdzonych w toku kontroli może nastąpić na drodze dobrowolnych działań naprawczych strony postępowania, czyli producenta, a w przypadku wyrobów importowanych spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego upoważnionego przedstawiciela producenta, importera lub dystrybutora. Usunięcie niezgodności lub wyeliminowanie z użytkowania i obrotu wyrobu niespełniającego wymagań zasadniczych

może nastąpić w wyniku postępowania prowadzonego przez okręgowego inspektora pracy.

Inspektor pracy podczas kontroli dokonuje oceny spełniania wymagań zasadniczych wyrobu w zakresie wykonania, oznakowania i dołączonej dokumentacji, określonych w dyrektywach (przepisach implementujących dyrektywy) i w zastosowanych przez producentów normach zharmonizowanych z dyrektywami. Należy wyraźnie zaznaczyć, że przepisy dyrektywy ograniczają się tylko do faz projektowania, produkcji i dystrybucji wyrobów, nie dotyczą fazy ich użytkowania.

Na przestrzeni całego okresu 12 lat sprawowania przez Państwową Inspekcję Pracy nadzoru rynku najwięcej uwagi poświęcono maszynom i środkom ochrony indywidualnej. Kontrolowano również inne urządzenia techniczne i wyroby pirotechniczne.

Prowadząc kontrolę z zakresu nadzoru rynku, inspektor pracy na wstępie powinien ustalić, jakim dyrektywom dany wyrób podlega. Część z nich może być objęta kilkoma dyrektywami. Wymaga to od inspektora pracy ogólnego rozeznania w istniejących dyrektywach i ustalenia, które mają zastosowanie do danego wyrobu, a także przyporządkowania do nich norm zharmonizowanych. Mimo dobrowolności tych norm są one często stosowane, ponieważ jest to najpewniejszy sposób wykazania zgodności wyrobu z wymaganiami zasadniczymi. Istotnym ustaleniem kontroli jest data produkcji wyrobu, gdyż w stosunku do danego wyrobu mają zastosowanie dyrektywy obowiązujące w dniu jego produkcji, a właściwie wprowadzenia do obrotu, oddania do użytku. Przykładowo, kontrolując maszynę, inspektor pracy powinien ustalić, czy podlega ona dyrektywie maszynowej 98/37/WE czy obowiązującej od 29 grudnia 2009 r. dyrektywie 2006/42/WE.

Odrębnym problemem podczas kontroli wyrobów jest ograniczony dostęp inspektorów pracy do norm zharmonizowanych (od 2010 r. możliwy tylko w wersji elektronicznej), stosowanych przez producentów i przywoływanych w deklaracjach zgodności

wyroby lub umieszczanych na oznakowaniu wyrobów. Dodatkowym utrudnieniem są normy wydane w tzw. formie okładkowej. Normy te dostępne są tylko w językach obcych (angielski, francuski, niemiecki), a na język polski przetłumaczona jest tylko strona tytułowa.

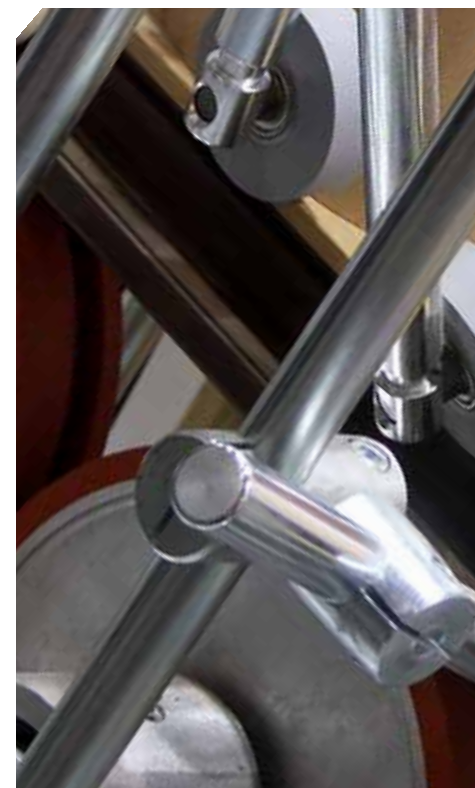
Konsekwencje nieprawidłowości

Kontrole wykazują, że skala nieprawidłowości głównie w zakresie maszyn jest znaczna, przy czym większy odsetek zakwestionowanych maszyn dotyczy wyprodukowanych poza Europejskim Obszarem Gospodarczym. Znaczny odsetek kontrolowanych maszyn wprowadzanych do obrotu lub oddanych do użytku nie spełniała obowiązujących wymagań zasadniczych.

Uchybienia w tym zakresie niejednokrotnie były bezpośrednią przyczyną wypadków przy pracy. Drastycznym tego przykładem są wypadki związane z użytkowaniem gruszkopomp do podawania płynnych mieszanek betonowych, zamontowanych na podwoziu samochodu ciężarowego, wyprodukowanych na terenie Unii Europejskiej. W 2012 r. odnotowano dwa wypadki, z czego wypadek, który wydarzył się na terenie OIP w Białymstoku, doprowadził do śmierci poszkodowanego. W 2016 r. na terenie OIP w Krakowie doszło do kolejnego śmiertelnego wypadku przy pracy w czasie podawania mieszanki betonowej gruszkopompą. Za każdym razem zdarzenia zostały spowodowane pęknięciem głowicy obrotowej (podstawy) wysięgnika gruszkopompy, skutkującym upadkiem na podłoże jego ramion wraz z rurociągiem tłocznym. Pęknięcia wystąpiły po kilkuletnim okresie eksploatacji maszyn.

Kolejnym przykładem jest wypadek, który wydarzył się w 2014 r. w jednym z zakładów na terenie Lublina podczas obsługi wyprodukowanej przez polskiego producenta w 2013 r. linii klejenia warstwowego, przeznaczonej do pokrywania płyt drewnopochodnych foliami meblowymi. W wyniku wypadku poszkodowany doznał uszkodzeń lewej ręki, pochwyconej przez obracające się walce stacji nanoszenia

Kontrole prowadzone są na etapie użytkowania wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku. Prowadzone są też na wniosek organów celnych i dotyczą wyrobów importowanych spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Ich celem jest wyeliminowanie obrotu i użytkowania wyrobów niespełniających wymagań zasadniczych lub doprowadzenie do zgodności z wymaganiami zasadniczymi wyrobów będących w użytkowaniu.



Nowa ustawa określa zasady przeprowadzania oceny zgodności wyrobów, obowiązki podmiotów gospodarczych, warunki i tryb udzielania akredytacji, zasady i tryb autoryzacji jednostek oceniających zgodność, a także sposób notyfikacji autoryzowanych jednostek oceniających zgodność, zadania Polskiego Centrum Akredytacji oraz zasady funkcjonowania systemu nadzoru rynku.

kleju. Jedną z przyczyn wypadku było niewystarczające zabezpieczenie przed dostępem do strefy ruchomych walców stacji nanoszenia kleju. Producent zabezpieczył dostęp do strefy dwiema ruchomymi (podszononymi) osłonami wyposażonymi w urządzenia blokujące, jednak ich podniesienie nie powodowało zatrzymania obrotów wszystkich trzech walców, a jedynie dolnego walca posuwowego. W ocenie inspektora pracy właściwym rozwiązaniem było zapewnienie blokowania obrotów również dwóch walców górnych lub ryglowanie otwarcia osłon w czasie, kiedy powierzchnie walców były blisko siebie w odległości powodującej możliwość pochwycenia i wciągnięcia dłoni operatora.

Inny wypadek wydarzył się w 2015 r., również w Lublinie, podczas obsługi maszyny do produkcji reklamówek wyprodukowanej w 2007 r. na terenie Tajwanu. Do wypadku doszło w momencie, kiedy uszkodzona, nie zatrzymując pracy maszyny, wprowadziła rękę w strefę ruchu wykrojników, aby usunąć fragmenty folii (półprodukt do produkcji reklamówek), które

znalazły się w płycie sekcji wycinania. Podczas ruchu wykrojnika w dolne zwrotne położenie (cykl cięcia) nastąpiło odcięcie części palców III i IV lewej ręki poszkodowanej. Jedną z przyczyn wypadku był brak zabezpieczenia chroniącego przed dostępem do strefy narzędziowej sekcji wycinania maszyny, tj. strefy ruchu posuwistozwrotnego dwóch wykrojników, co umożliwiło poszkodowanej włożenie bez przeszkód ręki w strefę.

Nowe uregulowania prawne

Z dniem 20 kwietnia 2016 r. (z wyjątkiem części przepisów, które zaczną obowiązywać w późniejszym terminie) weszły w życie przepisy nowej ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemie oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz.U. z 2016 r. poz. 542). Wprowadzenie nowej ustawy było spowodowane koniecznością dostosowania przepisów krajowych do nowych ram prawnych Unii Europejskiej w zakresie ujednolicenia procedur stosowanych w systemie nadzoru rynku. Nowa ustawa określa zasady przeprowadzania oceny zgodności wyrobów, obowiązki podmiotów gospodarczych, warunki i tryb udzielania akredytacji, zasady i tryb autoryzacji jednostek oceniających zgodność, a także sposób notyfikacji autoryzowanych jednostek oceniających zgodność, zadania Polskiego Centrum Akredytacji oraz zasady funkcjonowania systemu nadzoru rynku. Ustawą określono m.in. górny wymiar kar (w wysokości do 100 tys. zł) nakładanych na producentów, importerów lub instalatorów wprowadzających do obrotu lub oddających do użytku wyrób niezgodny z wymaganiami zasadniczymi.

Aktualnie obowiązują więc przepisy obu ustaw, przy czym w odniesieniu do dyrektyw najczęściej wykorzystywanych podczas kontroli, a więc dyrektywy maszynowej i dyrektywy dotyczącej środków ochrony indywidualnej, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności.

nadinspektor **Krzysztof Okseniuk**
OIP Lublin



Zabójcza niefrasobliwość

W styczniu br. pracownik jednej z firm z Kętrzyna podczas przygotowywania piaskarki do wyjazdu wpadł do wnętrza zbiornika, gdzie został zmiądzony przez obracający się podajnik ślimakowy pojazdu. Inspektor pracy, który badał wypadek, stwierdził, że główną jego przyczyną było oczyszczanie przez poszkodowanego piaskarki bez uprzedniego wyłączenia napędu ślimaka.



W dniu wypadku poszkodowany wykonywał prace polegające na obsłudze piaskarki, zainstalowanej na nadwoziu samochodu ciężarowego. Odśnieżał i obsługiwał piaskarkę na drodze krajowej, na odcinku Gołdap – Daniele. Ok. 15 minut przed godziną 4.00 przyjechał na plac w Gołdapi, gdzie magazynowany był sprzęt do odśnieżania oraz piasek i sól drogowa. Postanowił tam oczyścić piaskarkę. W tym celu wszedł na górny pomost roboczy, otworzył właz i przy użyciu szpadla próbował udrożnić przestrzeń pomiędzy ścianą piaskarki a podajnikiem ślimakowym. Poszkodowany nie wyłączył jednak napędu piaskarki. Stał na osłonie podajnika, prawdopodobnie poślizgnął się i został pochwycy-

ony przez obracający się podajnik ślimakowy. W wyniku tego zdarzenia poniósł śmierć na miejscu.

Poszkodowany 28-latek był rolnikiem ubezpieczonym w KRUS, obsługą piaskarki zajmował się dorywczo w ramach umowy o dzieło. W związku tym inspektor nie miał legitymacji prawnej do zastosowania środków prawnych.

W opinii inspektora, przyczyny wypadku były następujące:

- przechodzenie i przebywanie w miejscach niedozwolonych;
- wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia – niewyłączenie piaskarki;
- zlekceważenie zagrożenia przez poszkodowanego.

OIP Olsztyn



Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

Stres zawodowy z każdym rokiem traktowany jest z większą powagą. Zaczyna się w nim dostrzegać realne zagrożenie efektywności pracy, zysków na poziomie organizacji, zdrowia na poziomie pracownika. Powoli rośnie świadomość pracodawców w tym zakresie, zauważają oni potrzebę przeciwdziałania stresowi i innym zagrożeniom psychospołecznym, a także podejmowania działań na poziomie organizacji.

Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują bezpośrednio, że pracodawca jest zobowiązany minimalizować stres i tworzyć wolne od niego środowisko pracy. Niemniej jednak art. 15 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z kolei art. 207 k.p. określa, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp oraz jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona życia i zdrowia powinny się kojarzyć również z atmosferą wolną od stresu.

Państwowa Inspekcja Pracy uwrażliwia pracodawców, pracowników, członków związków zawodowych na tematy związane z zagrożeniami psychospołecznymi. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie regularnie realizuje szkolenia dotyczące stresu zawodowego, jego specyfiki, przejawów oraz sposobów radzenia sobie ze stresem. Równocześnie prowadzone są szkolenia z zakresu mobbingu, jego przyczyn i sposobów przeciwdziałania – ten temat cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem. Pracodawcy coraz chętniej rozmawiają o mobbingu i stresie. Naszym celem jest zachęcanie do podejmowania tych niełatwych tematów i wspieranie w działaniu.

Mimo że świadomość dotycząca stresu zawodowego rośnie, niestety nadal spotykamy się z lekceważeniem zagrożeń, jakie niesie ze sobą: przeciążenie pracą, nierówne traktowanie współpracowników czy podwładnych, brak komunikacji pomiędzy pracownikami i wiele innych czynników psychospołecznych. Zła atmosfera pracy czy trudności w porozumiewaniu się obniżają jakość pracy pracowników. Pracownik zestresowany jest mniej efektywny, skutki stresu odczuwa nie tylko on sam, lecz także cała firma, w której pracuje.

OIP w Lublinie zdecydował się w tym roku zorganizować ogólnopolską konferencję o stresie zawodowym. Przyczynkiem była trwająca od roku kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie!”, a także hasło Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, które w 2016 roku brzmi „Stres w pracy: wspólne wyzwanie!”. Światowa Organizacja Pracy (ILO) w tym roku wybrała właśnie stres, co świadczy o powadze zjawiska i o jego dużej aktualności. Dodatkowo konferencja była poświęcona obchodom Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Bezpieczeństwo to nie tylko środki ochrony indywidualnej, które chronią przed wypadkiem. Coraz częściej przyczynami wypadków przy pracy jest nieuwaga, zmęczenie, napięcie, spowodowane szeroko pojętym stresem. Błędem jest bagatelizowanie stresu jako źródła wypadków.

Na konferencję „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”, zorganizowaną 27 kwietnia br., zostali zaproszeni pracodawcy, ich przedstawiciele, społeczni inspektorzy pracy, inspektorzy bhp, przedstawiciele związków zawodowych. Wydarzenie patronatem honorowym objął wojewoda lubelski **Przemysław Czarnek**, który podczas spotkania zwrócił uwagę na to, jak ważne jest zajmowanie się stresem zawodowym. **Włodzimierz Biaduń**, okręgowy inspektor pracy w Lublinie, witając zgromadzonych, podkreślał zasadność eliminowania stresu jako potencjalnego źródła wypadków przy pracy. Słowo wstępne wygłosił również **Zbigniew Janowski**, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” oraz zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy X kadencji.

Podczas konferencji swoją wiedzę i doświadczeniem dzielili się specjaliści w dziedzinach związanych ze stresem, mobbingiem i wypaleniem zawodowym. **Monika Madejska**, współfundator Fundacji Przeciw Wypaleniu Zawodowemu SlowLajf, omówiła zjawisko wypalenia zawodowego, jego

przyczyny i skutki, podała „przepis” na wypalenie zawodowe. Dzieliła się nie tylko wiedzą merytoryczną, lecz także swoim własnym doświadczeniem, gdyż wypalenie zawodowe dotknęło ją osobiście. **Dorota Merecz-Kot**, psycholog, kierownik Zakładu Psychologii Zdrowia i Pracy Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, zaprezentowała zjawisko mobbingu w pracy i jego konsekwencje dla organizacji, wpływ na efektywność pracy pracowników, a także sposoby radzenia sobie przez ofiary, motywy sprawców i ich rys psychologiczny.

Założycielka Stowarzyszenia Zdrowa Praca **Katarzyna Orlak** przedstawiła praktyczne aspekty oceny ryzyka psychospołecznego w standardzie PRIMA-EF. Omówiła narzędzia do oceny ryzyka i na konkretnym przykładzie zaprezentowała sposób jej przeprowadzania. Jednocześnie podkreśliła, iż zarządzanie ryzykiem psychospołecznym, w tym stresem zawodowym, to jest proces rozpoczynający się od oszacowania ryzyka i jego najważniejszych obszarów, a następnie podjęcia długofalowych działań, by minimalizować negatywne oddziaływanie tych najgroźniejszych dla danej organizacji czynników.

Tomasz Zalas, psycholog z Instytutu Psychoimmunologii IPSI, omówił program antystresowy 8xO. Jest to metoda, która służy indywidualnym pracownikom, może też wpływać na



minimalizowanie stresu zawodowego w zespołach pracowniczych. Podkreśla znaczenie m.in. uważności, oddychania i odpowiedniego odżywiania dla utrzymania organizmu w sytuacji komfortu, a to niestety często się bagatelizuje.

Wykład interaktywny poprowadzili **Monika Madejska** oraz **Mirosław Urban**, psycholog, trener zmiany i rozwoju osobistego. Poprzez krótkie ćwiczenia pomogli uczestnikom doświadczyć specyfiki zjawiska stresu. Mirosław Urban w dal-

szej części konferencji opowiedział o możliwości dokonywania zmian, nawet jeżeli wydają się one trudne i poza zasięgiem. Chciał w ten sposób zmotywować pracodawców do wprowadzania procedur zarządzania stresem. Psycholog **Anna Kucharska** przedstawiła założenia programu prewencyjnego PIP skierowanego do pracodawców „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, jednocześnie zapraszając do udziału w nim.

Ważnym elementem konferencji były wystąpienia przedstawicieli firm z województwa lubelskiego, którzy omówili swoje sposoby zarządzania stresem u pracowników. **Renata Sagan**, specjalista ds. personalnych Huettenes – Albertus Polska Sp. z o.o. oraz **Małgorzata Wróblewska**, HR Manager Maternalne Polska Sp. z o.o. omówiły radzenie sobie ze stresem w swoich firmach, pokazały, że można zarządzać stresem, podejmować próby w tym kierunku. Jednocześnie fakt, iż swoimi doświadczeniami dzieliły się przedstawicielki tylko dwóch firm, jest bardzo znaczący. Niestety wciąż niewiele firm, zwłaszcza z rejonu wschodniego, decyduje się na wprowadzanie procedur zarządzania stresem. Przyznam, że poszukiwanie ich zajęło sporo czasu i energii, było poprzedzone licznymi niepowodzeniami. **Iwona Pręciuk**, prezes zarządu ECK EUREKA Sp. z o.o. SKA, zaprezentowała znaczenie kul-

tury organizacyjnej jako podłoża stresu zawodowego. To jak kształtuje się organizacja, na co pozwalają pracodawcy, co jest dla nich normą (także w obszarze stresu i mobbingu), będzie wyznaczało sposób rozwoju organizacji, w tym traktowania pracowników. Swoją wykład prelegentka zamknęła słowami Alberta Einsteina: „Szaleństwem jest robić zawsze to samo i oczekiwać różnych rezultatów”.

W konferencji wzięło udział 197 osób, w tym pracodawcy i ich przedstawiciele, pracownicy służby bhp, przedstawiciele związków zawodowych, społeczni inspektorzy pracy oraz studenci. Celem konferencji była próba przełamania mitu, że stres zawodowy jest zjawiskiem nieuchwytnym, niemierzalnym, że jest kwestią pojedynczego pracownika, a nie całej organizacji. Prelegenci przekonywali, że można zarządzać stresem psychospołecznym, podpowiadali, w jaki sposób to robić, a przede wszystkim udowodniali, że warto się z tym zmierzyć. Ta inwestycja opłaca się pracodawcy, choć efekty przychodzą z czasem. Zarządzanie stresem to proces, który rozłożony w czasie na określone zadania, zapobiegnie negatywnym skutkom stresu pojedynczego pracownika i całej organizacji.

psycholog, **Anna Kucharska**
OIP Lublin

Instytucje partnerskie za granicą

Luksemburg

Inspekcja Pracy i Górnictwa (Inspection du Travail et des Mines)

To jedna z najstarszych instytucji administracji publicznej w Wielkim Księstwie Luksemburga. Inspekcję Górnictwa powołano do życia ustawą w 1869 roku, a Inspekcję Pracy w maju 1902 roku. W ciągu ostatnich lat Inspekcja Pracy i Górnictwa przechodziła liczne reformy w związku ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy. By rozszerzyć i wzmocnić kompetencje oraz możliwości kontroli inspektorów pracy, minister pracy w Luksemburgu **Nicolas Schmit** przedstawił w 2015 roku projekt restrukturyzacji oraz modernizacji urzędu.

Obecnie w skład urzędu, kierowanego przez dyrektora generalnego i zastępców, wchodzi pięć departamentów: ds. administracji ogólnej (kwestie prawne, organizacyjne, kadrowe, szkoleniowe, budżetowe i informatyczne), ds. warunków pracy, ds. zdrowia i bezpieczeństwa pracy (w tym wydawanie zezwoleń), ds. działalności informacyjnej i doradczej, ds. współpracy ze służbami celnymi. Inspekcja posiada trzy ośrodki regionalne: w Diekirch, w mieście Luksemburg oraz w Esch-sur-Alzette.

Do podstawowych obszarów działalności luksemburskiej inspekcji pracy należy nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy (m.in. w zakresie indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz przepisów socjalnych), kontrola legalności zatrudnienia, pracy młodocianych, nadzór nad przedsiębiorstwami o podwyższonym ryzyku oraz prowadzenie mediacji podczas konfliktów w zakresie pracy. Inspekcja prowadzi również liczne działania prewencyjne i doradcze.

Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z Inspekcją Pracy i Górnictwa w Luksemburgu w zakresie wymiany informacji o pracownikach delegowanych, wypełniając zadania instytucji łącznikowej, zgodnie z dyrektywą 96/71/WE. Porozumienie o współpracy i wymianie informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy w Rzeczypospolitej Polskiej a Inspekcją Pracy i Górnictwa w Wielkim Księstwie Luksemburga zostało zawarte w czerwcu 2010 r.

W ramach realizacji zadań wynikających z zawartego porozumienia o współpracy przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy biorą również udział w corocznych spotkaniach

trójstronnych z przedstawicielami luksemburskich i belgijskich służb inspekcyjnych. Ich celem jest omówienie przez ekspertów bieżącej współpracy pomiędzy instytucjami łącznikowymi, zgodnie z dyrektywą 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Identyfikator ubezpieczenia społecznego – e-Delegowanie

(*Bagde social e-Détachement*)

By mieć pewność, że każda osoba przebywająca na budowie lub w przedsiębiorstwie na terytorium Luksemburga posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonywania powierzonych prac, oraz zapewnić bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników delegowanych do pracy w Luksemburgu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej utworzyło specjalne narzędzie „Identyfikator ubezpieczenia społecznego – e-Delegowanie”. Pozwala on organom odpowiedzialnym za kontrolę przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia pracowników zagranicznych, przepisów bhp oraz ubezpieczenia społecznego na sprawdzenie zgodności sytuacji pracowników z przepisami określonymi w ustawodawstwie luksemburskim. Przedsiębiorstwo wysyłające jest zobligowane do zgłoszenia i zarejestrowania pracowników delegowanych do pracy na terytorium Luksemburga za pomocą platformy internetowej (<https://guichet.itm.lu/edetach>).

Po zweryfikowaniu zgłoszenia przez Inspekcję Pracy i Górnictwa w Luksemburgu przedsiębiorstwo otrzymuje identyfikatory społeczne dla pracowników delegowanych. Formularz zgłoszeniowy dostępny jest na wskazanej stronie w języku francuskim, niemieckim oraz angielskim. Zgłoszenia można dokonać również listownie, faksem lub drogą elektroniczną na adres: detachement@itm.etat.lu.

Przedsiębiorstwo wysyłające jest także zobowiązane do przekazania inspekcji pracy następujących dokumentów:



zaświadczenia wydanego przez Urząd Rejestracji i Administracji Dóbr Państwowych (fr. Administration de l'Enregistrement et des Domaines) zawierającego numer podatnika VAT bądź też zaświadczenia o zwolnieniu podatkowym, formularza A1, umowy o pracę, zaświadczenia o zdolności do pracy, a także pozwolenia na pracę oraz pobyt w przypadku obywateli spoza strefy Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). W przypadku zakładów rzemieślniczych i przemysłowych państw EOG przedsiębiorstwa powinny złożyć zawiadomienie o świadczeniu usług sporadycznych lub tymczasowych do Dyrekcji Generalnej ds. Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz Przedsiębiorczości (fr. Direction générale PME et Entrepreneuriat).

Identyfikatory z kodami

W związku z przyjętą procedurą nie ma konieczności wskazywania osoby kontaktowej (fr. personne physique détentrice), przechowującej dokumentację pracowników, ponieważ dokumenty te są umieszczone w bazie inspekcji pracy do dyspozycji inspektorów pracy. Pracownicy delegowani otrzymują od przedsiębiorstwa wydrukowane identyfikatory z kodami graficznymi, które w trakcie kontroli są skanowane przez inspektorów pracy za pomocą tabletów w celu uzyskania dostępu do danych pracownika. Mechanizm ten znacznie usprawnia i przyspiesza prowadzenie postępowań kontrolnych. Przedsiębiorstwo delegujące może dokonać rejestracji przez całą dobę we wszystkie dni tygodnia i bezpośrednio po zakończeniu rejestracji otrzyma identyfikator ubezpieczenia społecznego wymagany w trakcie kontroli. Identyfikator e-Delegowanie stanowi jedno z narzędzi, które pozwala przeciwdziałać nielegalnemu zatrudnieniu i łamaniu praw pracowników.

Marta Modzelewska
Sekcja Współpracy z Zagranicą GIP

Nowe otwarcie

Zarządzaniu ryzykiem w systemach zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem poświęcona była IV Międzynarodowa Konferencja Naukowa, która odbyła się w Kijowie w dniach 18-19 maja br. Wzięli w niej udział przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, w związku z aktywnym udziałem Polski w reformie inspekcji pracy na Ukrainie.

W 2015 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy zwróciła się do polskiego rządu i Państwowej Inspekcji Pracy o udział w przedsięwzięciu, którego pierwszym etapem, określającym rolę i znaczenie PIP w działaniach na Ukrainie, były warsztaty poświęcone budowaniu systemu inspekcji pracy na Ukrainie. Odbyły się one w Kijowie w maju 2015 r. W październiku tego roku delegacja polskiej inspekcji pracy wzięła również udział w Międzynarodowej Konferencji Naukowej „Bezpieczeństwo przemysłowe. Najlepsze praktyki 2015”, która odbyła się we Lwowie. Różni eksperci powoływali się tam wielokrotnie na dobre praktyki inspekcji pracy w Polsce, które mogą być wykorzystane w reformie tej służby na Ukrainie.

Uczestnikami tegorocznej konferencji poświęconej zarządzaniu ryzykiem w systemach zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem byli przedstawiciele nauki, pracodawców, służby bhp, kadra Państwowej Służby ds. Pracy Ukrainy i innych organów władzy państwowej, przedstawiciele związków zawodowych oraz inni uczestnicy dialogu społecznego na Ukrainie. W prezydium zasiedli: ze strony Ukrainy **Valerij Jaroshenko**, wiceminister Polityki Społecznej Ukrainy oraz **Roman Cherneha**, szef Państwowej Służby ds. Pracy Ukrainy; Litwę reprezentował **Arunas Lupeika**, z-ca głównego inspektora pracy na Litwie, a Międzynarodową Organizację Pracy **Sergij Savchuk**, krajowy koordynator MOP ds. Ukrainy. Konferencja spotkała się z zainteresowaniem mediów reprezentowanych przez telewizję ukraińską oraz prasę branżową.

Nowa kodyfikacja

Główny inspektor pracy Ukrainy Roman Cherneha przedstawił założenia reformy systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy na Ukrainie. Mówił o finalizowaniu reorganizacji struktur przez połączenie trzech autonomicznych dotychczas służb: technicznej inspekcji pracy, nadzoru górniczego i inspekcji pracy zajmującej się prawną ochroną pracy. Zakończono także proces zabezpieczenia niezbędnej infrastruktury, weryfikację kadry kierowniczej, nawiązano lub uaktualniono współpracę z partnerami społecznymi oraz międzynarodową. Powołano grupę roboczą w sprawie zmiany i udoskonalenia przepisów dotyczących państwowej kontroli

Organizatorami konferencji byli: Międzynarodowa Organizacja Pracy, główny inspektor pracy Ukrainy oraz związany z urzędem periodyk „Ochrona Pracy”, Federacja Związków Zawodowych Ukrainy i Instytut Medycyny Pracy PANM Ukrainy.

przestrzegania prawa pracy oraz bhp. Grupa ta ustaliła, że na niemal 400 aktów prawnych z tej dziedziny blisko 200 nie spełnia wymogów współczesności. Rozpoczął się proces kodyfikacji prawa pracy, który będzie swego rodzaju nowym otwarciem dla służby. Roman Cherneha przedstawił kolejne etapy rozwoju inspekcji przez pryzmat postawionych przed nią priorytetów i oczekiwań społecznych. Podkreślił znaczenie współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy, z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Międzynarodowym Biurem Pracy, a także z europejskimi inspekcjami pracy, w tym z Państwową Inspekcją Pracy w Polsce.

Problematykę oceny ryzyka zawodowego w kontekście przepisów obowiązujących w Unii Europejskiej omówił Arunas Lupeika, zastępca głównego inspektora pracy Litewskiej Inspekcji Pracy. Wskazał podstawowe uwarunkowania wynikające z dyrektywy 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 roku oraz innych przepisów. Zwrócił uwagę, że podczas dokonywania oceny ryzyka zawodowego należy mieć właściwe nastawienie mentalne: trzeba wierzyć w możliwość zmian, ich wdrożenia, wspierać je i doskonalić w miarę potrzeb.

Polskie doświadczenia

O znaczeniu oceny ryzyka zawodowego w kształtowaniu bezpiecznych miejsc pracy na tle doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy mówiła **Karolina Głowczyńska-Woelke**, kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Głównym Inspektoracie Pracy. Odniosła się do konkretnych działań polskich inspektorów pracy, zmierzających do ewaluacji prawidłowości sporządzania oceny ryzyka zawodowego przez pracodawców. Wskazywała, że celem kontroli w tym zakresie jest sprawdzenie spójności zapisów w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego ze stanem faktycznym na stanowisku pracy, a także zweryfikowanie prawidłowości i skuteczności działań zmierzających do eliminacji zagrożeń lub zmniejszenia ryzyka, szczególnie ryzyka wypadkowego. Inspektor pracy, badając to zjawisko, powinien się skupić na analizie protokołów powypadkowych i dokumentów związanych z oceną ryzyka zawodowego. Szczególną uwagę należy tu zwrócić na

identyfikację zagrożeń w odniesieniu do przyczyn wypadków przy pracy oraz spójność w planowaniu i wdrożeniu środków zapobiegawczych, wynikających z oceny ryzyka zawodowego wraz ze środkami zapobiegawczymi po wypadku, które muszą być zweryfikowane na stanowisku pracy.

Polskie doświadczenia Karolina Głowczyńska-Woelke oparła na analizie wyników kontroli prowadzonych w latach 2010, 2012 i 2015. Koncentrowały się one na ocenie efektywności działań małych pracodawców podjętych po wypadkach przy pracy. Prelegentka przedstawiła wyniki tych kontroli w ujęciu statystycznym, omówiła też najbardziej charakterystyczne wypadki przy pracy oraz powypadkowe działania pracodawców.

Pytania kierowane do strony polskiej dotyczyły przede wszystkim kryteriów przyjętych przez inspektorów pracy do oceny dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, stosowanych tu metod, poziomu szczegółowości przepisów odnoszących się do oceny ryzyka, wzajemnych relacji różnych organów ochrony pracy funkcjonujących w Polsce, prowadzonych statystyk dotyczących wypadkowości i chorób zawodowych w Polsce.

Przedstawiciele PIP szczególnie zainteresowało wystąpienie przedstawicieli nauki: **Jurija Ilicza Kundiewa**, dyrektora Ukraińskiego Instytutu Medycyny Pracy oraz **Witalija Andrejewicza Tsopy**, profesora nauk technicznych, który omówił tendencje zmian w światowych standardach ISO do 2015 r., normę ISO 45000 jako najnowsze narzędzia dla bezpieczeństwa, strategię i koncepcje europejskie i krajowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz sposoby i narzędzia realizacji strategii krajowej przyjętej na Ukrainie.

Swoimi doświadczeniami związanymi z oceną ryzyka zawodowego i zarządzania ryzykiem podzielili się przedstawiciele biznesu, którzy wzięli udział w dyskusji o praktycznych rozwiązaniach i pojawiających się problemach dotyczących oceny ryzyka.

zastępca okręgowego inspektora pracy **Piotr Skwarek**
OIP Lublin



Nasze okręgi

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze

Mały też potrafi wiele

Na najkorzystniejszy w ostatnich kilkunastu latach wynik OIP w Zielonej Górze, związany ze spadkiem m.in. liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy, wskaźnika częstości wypadków i chorób zawodowych, niewątpliwie duży wpływ miało zaangażowanie zespołu w poprawę stanu ochrony pracy w Lubuskiem.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze wraz z podległym oddziałem w Gorzowie Wlkp. obejmuje właściwością terytorialną województwo lubuskie, gdzie na koniec 2014 roku mieszkało 1 020,3 tys. osób, w tym 650,5 tys. w wieku produkcyjnym (dane GUS). Około 330,5 tys. z nich wykonywało pracę, z tego prawie 77,6% w sektorze prywatnym. Na terenie województwa zarejestrowanych było 110 084 podmiotów gospodarki narodowej, z czego 105 314 w sektorze prywatnym (prawie 96%), w tym 77 500 to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Stopa bezrobocia w kwietniu 2016 wyniosła 9,9%.

Okręgowy inspektor pracy **Franciszek Grzeško-wiak** wykonuje swoje zadania od września 1998 roku przy pomocy zastępców: do spraw nadzoru – **Andrzeja Machnowskiego** oraz do spraw prawno-organizacyjnych – **Zdzisława Klima**. Kierownikiem oddziału w Gorzowie Wielkopolskim jest nadinspektor **Ireneusz Pawlik**. Poprzednio, tj. od powołania w 1981 roku Państwowej Inspekcji Pracy do 1998 roku, okręgiem kierował **Jerzy Szewczyk** z zastępcami: **Krystyną Wójtowicz** i **Tadeuszem Posadowskim**.

OIP w Zielonej Górze zatrudnia 83 pracowników. Działania kontrolno-nadzorcze prowadzi 48 inspekto-

rów pracy, zgrupowanych w 6 zespołach. Obsługę prawną okręgu zapewnia radca prawny, a bezpośrednie wsparcie organów 5 specjalistów (prawników), zaangażowanych m.in. w poradnictwo, rejestrację układów zbiorowych pracy, sprawny przebieg postępowań interwencyjnych, egzekucyjnych, wykroczeniowych, karnych, powództw o ustalenie stosunków pracy, szkoleń na rzecz partnerów społecznych, dostępu do informacji publicznej.

Przy Okręgowym Inspektoracie Pracy działają społeczne organy opiniotwórczo-doradcze: Lubuska Komisja Ochrony Pracy, Lubuska Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie oraz Powiatowa Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie dla powiatu żagańskiego.

Najkorzystniejszy wynik

Zaangażowanie zespołu w poprawę stanu ochrony pracy w Lubuskiem sprawiło, że w okresie 2011-2015 odnotowano spadki m.in. w zakresie:

- liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy (23%), w tym w budownictwie (58,6%), transporcie (39,1%), przetwórstwie przemysłowym (27,1%),
- wskaźnika częstości wypadków (28,8%),
- chorób zawodowych (40%),
- skarg pracowniczych (15,3%),
- zakładów nieterminowo realizujących zobowiązania finansowe (31,5%); w 2011 r. zaległości tylko w dziewięciu zakładach stanowiły 72% kwoty ogółem nakazanej, w 2015 r. w 2 – 85,7%.

Celne środki prawne

W 2015 r. kontrolą objęto 2235 podmiotów (2011 r. – 2170), wydano ponad 8 tys. decyzji dotyczących ok. 69 tys.

Pracownikom wykonującym wadliwe produkty, na które wniesiono reklamację, nakazano noszenie żółtych fartuchów. Miały one ułatwić kontrolerom jakości zlokalizowanie pracownika, w celu zwiększenia kontroli jego pracy. Zdaniem inspektora pracy, taka identyfikacja może być odbierana jako forma kary, jest bowiem czytelna nie tylko dla kontrolerów jakości, lecz także dla całej załogi. Działanie to może powodować stres oraz pogorszenie stanu zdrowia pracowników „stygmatyzowanych” żółtym fartuchem. Inspektor wniósł o zaniechanie praktyk, które mogą być wyrazem złamania nakazu poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Pracodawca przyjął i wykonał wszystkie wnioski inspektora.



Dziś wszystkim mogę spojrzeć w oczy

Rozmowa z Franciszkiem Grześkowiakiem, okręgowym inspektorem pracy w Zielonej Górze.

Co uważa pan inspektor za najmocniejszą stronę okręgu i własnego sposobu zarządzania?

Zaletą mniejszego okręgu, a więc i mniejszego zespołu, jak w Zielonej Górze, jest niewątpliwie łatwiejszy, bezpośredni kontakt, również z szefem. To sprawia, że wzajemne oczekiwania są bardziej czytelne. Od prawie 18 lat kieruję okręgiem i dobrze wiem, że przyjazna atmosfera w pracy, która jest udziałem wszystkich pracowników, ma nieocenione znaczenie. Bez tego trudno osiągnąć sukces, wypełnić zadania i utrzymać jedność zespołu. Kluczem do kształtowania pożądanych relacji jest, moim zdaniem, umiejętność osiągania kompromisu, gdy powstają napięcia. Nie ma jednak dla niego miejsca, gdy w grę wchodzi rażąca uchybienia pracownika. To nie byłoby w porządku wobec innych pracowników, ze szkodą dla funkcjonowania całego zespołu i urzędu. Takie sytuacje wymagają twardej ręki szefa, dlatego zdarzało mi się podejmować niełatwe decyzje o rozstaniu z pracownikami okręgu.

Czy przypomina pan sobie jakąś decyzję, której dziś by pan nie podjął?

Nie chciałbym wyjść na bufona, ale nie pamiętam znaczącej decyzji, którą zmieniłbym lub której musiałbym się wstydzić. Może w niektórych przypadkach byłbym mniej stanowczy i kategoryczny. Staram się zawsze dobrze przemyśleć i przedyskutować istotne dla okręgu sprawy. Jestem zdecydowany i w miarę szybko podejmuję decyzje. Choć wtedy może dojść do pomyłki, to i tak per saldo jest to lepsze niż zwlekanie z decyzją. Zdarzały się sytuacje, gdy zmieniałem wcześniejsze stanowisko, potrafiąc się przyznać do błędu. Jednak nie dotyczyło to wspomnianych wcześniej radykalnych decyzji personalnych, bo one były konieczne. Dlatego dziś wszystkim mogę głęboko spojrzeć w oczy.

Jak postrzega pan zmiany w relacjach inspekcji z pracodawcami?

Myślę, że na kształtowanie tych relacji należy spojrzeć szeroko. Przed zmianą ustrojową dominowały podmioty sektora publicznego. Prywatnych, zazwyczaj małych zakładów rzemieślniczych, było niewiele. Właściwie nie zdarzało się wówczas utrudnianie czy uniemożliwianie kontroli. Pracodawcy odnosili się do inspektorów z respektem, nikt nie śmiał kwestionować ich uprawnień do kontroli. Aktualnie około 40% naszych zawiadomień do prokuratury stanowią właśnie zachowania wyczerpujące znamiona przestępstwa z art. 225 § 2 k.k. Ze względu na ogromną liczbę pracodawców i przedsiębiorców, zdarzają się dziś sytuacje patologiczne, z którymi inspekcja pracy radzi sobie coraz lepiej. Dobrze współpracuje nam się z firmami zrzeszonymi w różnych organizacjach pracodawców, izbach rzemieślniczych lub branżowych, ale one niestety stanowią mniejszość. Staramy się docierać do jak najszerszego kręgu przedsiębiorców i pracodawców z naszymi projektami prewencyjnymi, promocyjnymi i informacyjnymi. Już są tego efekty.

osób (2011 r. – 9,1 tys./77 tys.), w tym wstrzymania lub skierowania do innych prac 778 osób (2011 r. – 1084) oraz ok. 7 tys. wniosków i poleceń w odniesieniu do ok. 50 tys. osób. Decyzjami ingerowano m.in. w stan przygotowania do pracy (17,2%), organizacji bezpiecznej pracy (16,5%), stanowisk i procesów pracy (16%) oraz maszyn i urządzeń technicznych (14,6%). Wnioski i polecenia dotyczyły: stosunku pracy (32,5%), czasu pracy (14,6%), wynagrodzeń za pracę (9,4%) i legalności zatrudnienia (5,9%).

W porównaniu z 2011 rokiem wśród podmiotów inspirujących interwencje (skargi) spadł udział pozostających w zatrudnieniu (z 27,5% do 23,6%), wzrósł udział byłych pracowników (z 42% do 46,3%) i anonimowych nadawców (z 20% do 25,5%). Udział skarg związków zawodowych ustabilizował się na poziomie ok. 3%. Problematykę skarg zdominowały zagadnienia z zakresu świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy (wzrost z 39,5% do 47,8%), stosunku pracy (spadek z 21,2% do 19,3%), czasu pracy (z 9% do 6,5%) oraz warunków pracy (stabilizacja na poziomie 19%).

– *Poprawność wydawanych środków prawnych zdaje się potwierdzać fakt, że w 2015 roku nie odnotowano skarg do WSA, a skala polemik z wnioskami wystąpień w okresie 2011-2015 kształtowała się na poziomie 4-5 rocznie. Nie odbiegało od normy 8 zarejestrowanych skarg na działalność inspektorów pracy – podkreśla Franciszek Grześkowiak.*

Liczniejsi odbiorcy prewencji

W 2015 roku działaniami informacyjno-promocyjnymi i prewencyjnymi objęto ok. 5,3 tys. podmiotów (pracodawcy, pracownicy, rolnicy, uczniowie, studenci, bezrobotni), co stanowi wzrost o 33,1% wobec 2011 roku.

– *W ostatnich latach z satysfakcją odbieraliśmy informacje, że rekomendowani przez nas pracodawcy zostawali laureatami centralnego etapu konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wspomnę tu Faurecję (2010), Saint-Gobain (2011), Piekarnię-Cukiernię J. Różyckiego (2012), Brugg Cables, Elektrociepłownię „Zielona Góra” (2013), Terminal Ekspedycyjny Wierzbno (2014) i Nord Napędy (2015) – mówi okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze.*

Optymizmem napawa rosnące zainteresowanie konkursem „Poznaj swoje prawa w pracy”, w



Stoisko OIP na Przystanku Woodstock

III edycji (2015) w eliminacjach wzięło udział 424 uczniów z 18 szkół ponadgimnazjalnych (wzrost o 38,5%).

Zielonogórski okręg od lat organizuje konferencje, które wpisują się w obchody Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy: „Stop wypadkom przy pracy” (2012), „Ograniczanie negatywnych skutków narażenia na szkodliwe czynniki środowiska pracy” (2013), „Ograniczanie zagrożeń powodujących potknięcia i poślizgnięcia w pracy” (2014), „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” (2015). W br. podczas posiedzenia Lubuskiej Komisji Ochrony Pracy odbyła się debata na temat stanu bezpieczeństwa pracy w Lubuskiem.

– *Przykłady pozakontrolnej działalności OIP w Zielonej Górze można długo wyliczać: XI edycja „Olimpiady wiedzy o bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym”, organizowana przez OIP przy współpracy z LODR w Kalsku, konferencja dotycząca poszanowania godności w pracy, cykle wykładów dla studentów Uniwersytetu Zielonogórskiego „Nie połam nóg w drodze do kariery”, „O prawie przy kawie”, udział w XV Zawodach Drwali w Niedźwiedziu i w projektach „Pasaż poradniczy”, „Wchodzę na rynek bez lęków”, „Zanim podejmiesz ryzyko – zapytaj eksperta”, seminarium „Nanomateriały – nowy czynnik ryzyka”, emisja spotów „Anioł” i „Śledztwo” w autobusach MZK, szkolenia na budowach prowadzonych przez sygnatariuszy Porozumienia połączone z pokazem sprzętu zabezpieczającego przed upadkiem z wysokości. Tu każdy może znaleźć coś dla siebie – podkreśla szef okręgu.*

Także na Woodstocku

Inspekcja pracy w Lubuskiem współpracuje również z placówkami oświatowymi przy organizacji wykładów z zakresu prawa pracy. W 12 spotkaniach z młodzieżą ze szkół ponadgimnazjalnych uczestniczyło aż 829 uczniów. O prawie pracy z młodymi ludźmi rozmawiano również podczas licznych targów edukacyjnych i targów pracy, między innymi na Uni-

wersytecie Zielonogórskim, w Zespole Szkół Licealnych i Technicznych w Gubinie, w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego „Elektryk” w Nowej Soli i w zielonogórskim OHP. Specjaliści z Okręgowego Inspektoratu Pracy służyli fachowym doradztwem, a inspektorzy pracy informowali o działalności prewencyjnej i promocyjnej inspekcji. Ponadto pracownicy okręgu uczestniczyli w „Tygodniu Przedsiębiorcy” w ZUS, zorganizowanym na zielonogórskim deptaku. We współpracy z Radiem Index, Gazetą Studencką „UZetka” oraz Biurem Karier Uniwersytetu Zielonogórskiego odbyły się dyżury inspekcyjnych prawników. Punkt informacji prawnej był również na woodstockowym polu podczas pierwszego dnia festiwalu Przystanek Woodstock w Kostrzynie n. Odrą i cieszył się dużym zainteresowaniem.

Poradnictwo

W 2015 roku specjaliści OIP w Zielonej Górze udzielili porad ponad 22 tys. podmiotów (pracownicy stanowili 72,4%, pracodawcy 21,7%). Dominowały zagadnienia z zakresu świadczenia pracy (34%), wynagrodzeń (15,3%), czasu pracy (13,8%), bhp (10,1%), urlopów pracowniczych (7,1%) i rodzicielstwa (5,2%). Przestrzeganiu prawa i bezpieczeństwa pracy w regionie, zaległościom płacowym pracodawców, wynikiem kontroli oraz działalności prewencyjnej i promocyjnej inspekcji pracy poświęcono wiele audycji radiowych i telewizyjnych (TVP Gorzów Wlkp., RTV Lubuska, Radio Zielona Góra, Radio Plus). W roku sprawozdawczym we współpracy z „Gazetą Lubuską” i „Tygodnikiem Krąg” odbyły się 53 telefoniczne i redakcyjne dyżury prawne ekspertów, również on-line.

Szereg nieprawidłowości ujawnionych podczas kontroli przez inspektora pracy OIP w Zielonej Górze stanowiło podstawę do skierowania do sądu wniosku o ukaranie pracodawcy. Za wykroczenia – m.in. dopuszczanie pracowników do wykonywania pracy bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych, niepoddanie pracowników szkoleniom wstępnym, stanowiskowym i okresowym bhp, brak prowadzenia akt osobowych, ewidencji czasu pracy, dokumentacji związanej z naliczeniem i wypłatą wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz niewypłacenie pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop – Sąd Rejonowy w Zielonej Górze ukarał pracodawcę grzywną w wysokości 25 000 zł.

Wciąż rośnie zainteresowanie ofertą szkoleniową dla członków związków zawodowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ), w 2015 roku w 12 szkoleniach wzięło udział 346 uczestników, co przyczyniło się do powstania w 2016 r. lokalnego projektu Wszelchnia Związkowca. Równolegle szkolenia adresowano także do organizacji pracodawców, OPZL, Pracodawcy RP (2015 r. – 5 szkoleń i 120 uczestników).

– Aktywność inspekcji w tym zakresie wzbogacają coroczne sprawozdania z działalności okręgu, prezentowane na forum Sejmiku Województwa, kontakty z Uniwersytetem Zielonogórskim (porozumienie o współpracy z grudnia 2012 r.), udział w obradach WKDS, stałe relacje z przedstawicielami innych organów kontroli, związków zawodowych i organizacji pracodawców, m.in. podczas prac Lubuskiej Komisji Ochrony Pracy – podkreśla F. Grześkowiak.



Na Uniwersytecie Zielonogórskim 2015 r.

Ewakuacją mieszkańców kamienicy zakończyły się działania inspektora pracy w Zielonej Górze. Na podwórku znajdował się wykop o głębokości 3,2 m, a jego pionowe ściany nie były zabezpieczone przed osunięciem. Dodatkowo zagrożenie wpadnięcia do wykopu stwarzała drabina aluminiowa, służąca jako zejście do wykopu, oparta o jego niezabezpieczoną koronę. Inspektor wstrzymał prace w wykopie, przeprowadzone przez dwóch obywateli Ukrainy.

W latach 2014-2015 współpracę z partnerami społecznymi zdominowały wspólne kontrole ze Strażą Graniczną (46), kontrole na wniosek urzędów pracy (66) i powiadomienia ZUS (209) o naruszeniach w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Współpraca transgraniczna przybierała formę polsko-niemieckiego forum na temat przewozu materiałów niebezpiecznych, współdziałania z Krajowym Biurem Ochrony Pracy Brandenburgii, z Biurem Kooperacji Nauki i Świata Pracy (KOWA) przy Uniwersytecie Europejskim Viadrina we Frankfurcie n. Odrą, w ramach projektu transgranicznego „Przejrzyste warunki pracy po obu stronach Odry”, czy polsko-niemieckiego seminarium dotyczącego działania inspekcji pracy Polski i Brandenburgii.

zastępca okręgowego inspektora pracy **Zdzisław Klim**
OIP Zielona Góra

opracowanie: **Beata Pietruszka-Śliwińska**

Podczas kontroli lubuscy inspektorzy pracy stwierdzili w jednym z zakładów wykonywanie pracy przez cudzoziemców, obywateli Tajlandii. Zostali oni skierowani do pracy przez agencję zatrudnienia, w której również podjęto czynności kontrolne, m.in. w związku z pismem ambasadora Królestwa Tajlandii do głównego inspektora pracy. Inspektorzy ustalili, że agencja zatrudnienia zawierała z kontrahentami umowy na świadczenie usług, a kierowała do ich wykonania cudzoziemców, wbrew warunkom określonym w zezwoleniach. W efekcie kontroli pracodawca zgłosił do ubezpieczenia społecznego 17 pracowników z Tajlandii zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zaś tych, którzy wykonywali prace na podstawie umowy o dzieło, ubezpieczył. Polisy dotyczyły następstw nieszczęśliwych wypadków oraz kosztów leczenia. Ponadto inspektor pracy nakazał wypłacenie 20 pracownikom wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę 16 398,16 zł brutto oraz skierował wystąpienie zawierające 4 wnioski o usunięcie nieprawidłowości, w tym m.in. wniosek o naliczenie i wypłacenie 11 pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przestrzeganie terminów opłacania składek na Fundusz Pracy, przestrzeganie terminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, mającymi znamiona wykroczeń, skierowano do sądu wnioski o ukaranie prezesa zarządu zakładu.

Odzyskane należności, przekształcone umowy

Podczas czynności kontrolnych w jednym z zakładów przetwórstwa mleka inspektor pracy z OIP w Białymstoku ustalił m.in., że pracodawca nie naliczył i nie wypłacił uprawnionym pracownikom przysługującego im dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, których nie wykazano w kartach ewidencji czasu pracy.

Pracodawca zaniżył także pracownikom wysokość wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w naturze w trakcie zatrudnienia, w związku ze stosowaniem niewłaściwej metody naliczania tych świadczeń pieniężnych. Ponadto kontrola wykazała przypadki nieuprawnionego zawierania przez pracodawcę umów zlecenia w warunkach istnienia cech stosunku pracy. Realizując wnioski inspektora pracy, pracodawca naliczył i wypłacił **401 pracownikom** przysługujące im świadczenia pieniężne, w tym przede wszystkim dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w łącznej kwocie **196 882,05 zł**, a także przekształcił umowy zlecenia zawarte z 11 osobami w umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W stosunku do osoby odpowiedzialnej za popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika zastosowano grzywnę w drodze mandatu karnego kredytowanego.

W trakcie kontroli w jednej z białostockich spółek przemysłu spożywczego ustalono m.in., że uprawnionym pracownikom nie naliczono i nie wypłacono przysługujących im świadczeń pieniężnych, w tym stosownego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej, niewykazanych w kartach ewidencji czasu pracy.

Realizując wnioski inspektora pracy, pracodawca naliczył i wypłacił **174 pracownikom** przysługujące im dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatki za pracę w porze nocnej w łącznej kwocie **87 833,00 zł**. Wobec osoby odpowiedzialnej za popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika zastosowano grzywnę w drodze mandatu karnego kredytowanego.

Kontrola inspektora pracy w jednej z podlaskich spółdzielni mleczarskich wykazała m.in. nienaliczenie i niewypłacenie uprawnionym pracownikom

przysługującego im dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, których nie wykazano w kartach ewidencji czasu pracy, a także zaniżanie pracownikom wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, w związku ze stosowaniem niewłaściwej metody naliczania tego świadczenia pieniężnego.

Realizując wnioski inspektora pracy, pracodawca naliczył i wypłacił **539 pracownikom** jednego ze swoich zakładów przysługujące im świadczenia pieniężne, w tym przede wszystkim dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w łącznej kwocie **181 625,94 zł**.

W stosunku do osoby odpowiedzialnej za popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika zastosowano grzywnę w drodze mandatu karnego kredytowanego.

W czasie czynności kontrolnych w jednej z podlaskich instytucji doradztwa rolniczego stwierdzono m.in. nienaliczenie i niewypłacenie uprawnionym pracownikom przysługującego im wynagrodzenia wraz z należnym dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych (niewykazanych w kartach ewidencji czasu pracy).

Pracodawca zaniżył również uprawnionym pracownikom przysługujące im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w związku z uwzględnieniem w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia wyłącznie stałych składników wynagrodzenia, w łącznej wysokości niższej niż wynikająca z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Inspektor pracy stwierdził także zaniżenie uprawnionym pracownikom o 50% dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Realizując wnioski inspektora pracy, pracodawca m.in. naliczył i wypłacił **132 pracownikom** przysługujące im świadczenia pieniężne, w tym przede wszystkim wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w łącznej kwocie **51 757,83 zł**.

W stosunku do osoby odpowiedzialnej za popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia.

nadinspektor pracy **Karol Łapiński**
OIP Białystok

Wizytacje gospodarstw rolnych

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy i Oddziału Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie przeprowadzili w maju i czerwcu br. 11 wizytacji indywidualnych gospodarstw rolnych w ramach konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Czteroosobowa komisja w obecności właścicieli gospodarstw oceniała ich stan bezpieczeństwa, biorąc pod uwagę: bezpieczeństwo na podwórzu i w budynkach, stan instalacji elektrycznych, ciągników rolniczych, przyczep, maszyn rolniczych i pilarek, bezpieczeństwo podczas pracy ze zwierzętami, obchodzenie się ze środkami ochrony roślin, posiadanie środków ochrony osobistej. Podczas oceny gospodarstw brano pod uwagę również estetykę obejścia i oddzielenie części mieszkalnej od produkcji.

Wśród wizytowanych gospodarstw zdarzały się takie, w których występowały zagrożenia wynikające z braku zabezpieczeń otworów zrzutowych, zabezpieczenia drzwi i wrót przed samozamknięciem, złego stanu technicznego drabin, braku wyposażenia w osłony części ruchomych maszyn i pilarek, braku oryginalnych podstawek pod dysze przyczep i maszyn. Uporządkowania wymagały szczególnie pomieszczenia warsztatowe i garaże. Podsumowując wizytacje, należy stwierdzić, że często można znacznie poprawić stan



bezpieczeństwa w gospodarstwie nawet bez dużych nakładów finansowych.

Wizytacje powypadkowe

Wspólnie z pracownikami oddziału KRUS w Olsztynie przeprowadzono również cztery wizytacje gospodarstw rolnych, w których zdarzyły się wypadki przy pracy. Doszło do nich podczas prac wykonywanych w obrębie gospodarstwa. W jednym przypadku silnik elektryczny przenoszony przez uszkodzonego z podwórza do szopy wypadł mu, uderzył krawędzią z wysokości ok. 1 m w prawą stopę, powodując jej uraz. W innym przypadku uszkodzony wywoził obornik z płyty obornikowej na pole ciągnikiem rolniczym MTZ zagregowanym z rozrzutnikiem obornika. Po zakończonej pracy rolnik odczepiał rozrzutnik. Po wyjęciu bolca z zaczepu został dociśnięty do protektora tylnego koła ciągnika przez bortę podjeżdżającego do przodu rozrzutnika. Doznał urazu żeber. Do kolejnego wypadku doszło w stodole, gdzie uszkodzony zrzucił słomę w kostkach, potrzebną na podściółkę dla bydła. Gdy schodził przodem do szczelbi drewnianej drabiny przystawnej, ześlizgnęła mu się noga. Spadł na klepisko z wysokości ok. 2 m, doznając urazu żebra. Do wypadku doszło także podczas koszenia trawy kosiarką spalinową. Zapchał się kosz i uszkodzona przy użyciu kija próbowała udroźnić otwór wylotowy. W trakcie tych czynności kij złamał się i doszło do pochwylenia prawej dłoni kobiety przez wirujący nóż kosiarki. Kobieta doznała urazu czwartego palca prawej dłoni.

W trakcie wizytacji zachęcano rolników do korzystania z listy kontrolnej przygotowanej przez PIP, wskazywano miejsca i przykłady, gdzie bez wielkich nakładów finansowych można poprawić bezpieczeństwo. Szczególną uwagę zwracano na potrzebę utrzymania ładu i porządku w gospodarstwach. Przekazywano rolnikom wydawnictwa PIP propagujące zasady bezpiecznej pracy na wsi.

główny specjalista **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn

Ustroń 2016

XXIII Ogólnopolski Rajd Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy



Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach zaprosił w tym roku inspekcyjnych rajdowiczów do Ustronia, do hotelu Diament. Stąd wyruszano na wycieczki. Piechurzy zdobyli szczyty Beskidów, wybierając jedną z trzech tras o różnym stopniu trudności. Miłośnicy innych atrakcji podziwiali uroki Cieszyna położonego po dwóch stronach Olzy, zwiedzili wyjątkową elektrownię szczytowo-pompową Porąbka-Żar i Trójwieś Beskidzką, poczuli też Śląsk podczas zwiedzania jedynej w swoim rodzaju Nikiszowca i niepowtarzalnej Kopalni Guido w Zabrze, stanowiących część Szlaku Zabytków Techniki Województwa Śląskiego.



Duchowe atrakcje uzupełniły regionalne dania. Rolada z kluskami śląskimi i morderką kapustą, czeskie knedliczki, a także żurek z chlebem i smalcem, serwowane 320 metrów pod ziemią. Wieczorem odpoczywaliśmy i integrowaliśmy się przy muzyce, korzystając z możliwości, które oferował nam SPA & Wellness Hotel Diament. Tradycyjnie już mogliśmy liczyć na imprezy gitarowe, które z roku na rok przyciągają coraz większą rzeszę sympatyków.

Dopisała zarówno pogoda, jak i dobry humor rajdowiczów. Mamy nadzieję, że pokazując największe atrakcje Beskidów i ziemi śląskiej, udało nam się zachęcić koleżanki i kolegów do powrotu w te piękne okolice.

st. specjalista **Beata Gajda**, OIP Katowice

Śmiertelne przygniecenie

Nie ustalono jednoznacznie celu przebywania kierowcy samochodu ciężarowego w miejscu, gdzie doszło do wypadku. Zdarzenie nastąpiło w pobliżu kabiny ciężarówki i ściągniętej plan-deki skrzyni ładunkowej. Ułożenie ciała sugerowało, że uszkodzony zbliżał się do kabiny swojego samochodu. Z uwagi na to, że chwilę wcześniej został zakończony załadunek przewożonego przez niego towaru, bardzo prawdopodobne, że chciał skontrolować zabezpieczenie ładunku.

Z okoliczności wypadku wynika, że w zakładzie nie przyjęto skutecznych pro-

wózka jezdniowego nie został wygro-dzony tak, aby zabezpieczyć pracowników lub inne osoby przed skutkami zagrożeń powodowanych działaniem wózków. Operatorom wózków nie przekazano, w formie instrukcji, skuteczne-go sposobu zabezpieczenia strefy załadunku/rozładunku towarów.

Nieskuteczny system

W zakładzie testowany był system antykolizyjny, który miał za zadanie sygnalizować operatorowi wózka obecność pieszych w obrębie jego pojazdu. Pole-

W trakcie badania wypadku inspektor stwierdził, że przekazany kierowcy de-tektoz leżał w kabinie samochodu. Po-szkodowany nie został w sposób rzetelny poinformowany o zasadach posługi-wania się detektorem, gdyż w zakładzie nie opracowano i nie przedstawiono kierowcom pisemnej instrukcji o zasa-dach działania systemu.

W trakcie kontroli inspektor wstrzy-mał prace przy obsłudze dwóch tokarek i wiertarki promieniowej, w związku z brakiem osłon chroniących przed roz-bryzgiem cieczy chłodzącej i ryzykiem wystąpienia urazów spowodowanych przez wyrzucane wióry. Nakazał rów-nież, aby zapewniono stosowanie przez operatorów wózków dodatkowej sy-gnalizacji świetlnej, informującej pie-

szych o wykonywanym manewrze co-fania na terenie zewnętrznym.

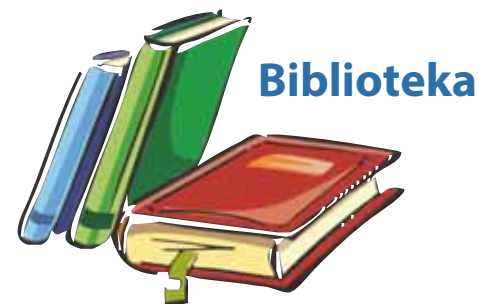
W związku z ujawnionymi nieprawi-dłowościami inspektor pracy wydał 11 decyzji, w tym 6 ustnych oraz 1 wnio-sek w wystąpieniu. Zebrany materiał dał podstawy do skierowania dwóch wniosków o ukaranie.

mł. specjalista **Barbara Babicz**
OIP Zielona Góra



cedur dotyczących zachowania kierow-ców firm zewnętrznych, które zapobie-głyby niebezpiecznym sytuacjom pod-czas załadunku i rozładunku towarów z samochodów ciężarowych. Ponadto w zakładzie nie podjęto skutecznych działań zapobiegających wchodzeniu pieszych tam, gdzie pracują pojazdy transportowe, służące do załadunku i rozładunku towarów. Obszar pracy

gał na wyposażeniu pieszych w przeno-sne detektory, a kabin wózków w wy-świetlacze sygnalizujące obrazem i dźwiękiem obecność pieszych w pobli-żu. W trakcie kontroli inspektor pracy stwierdził, że system nie jest skuteczny i nie może stanowić jedyne-go zabezpie-czenia. Nie zadziałał prawidłowo pod-czas eksperymentu procesowego zor-ganizowanego przez inspektora pracy.



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rze-czypospolitej Polskiej z dnia 10 maja 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 704.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rze-czypospolitej Polskiej z dnia 10 maja 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o postępowaniu przed są-dami administracyjnymi // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 718.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rze-czypospolitej Polskiej z dnia 20 maja 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 800.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rze-czypospolitej Polskiej z dnia 13 czerwca 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ochronie danych osobowych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 922.

– Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolnicze-go Ubezpieczenia Społecznego z dnia 2 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości mie-sięcznej składki na ubezpieczenie wypad-kowe, chorobowe i macierzyńskie w III kwartale 2016 r. // Monitor Polski. – 2016 poz. 498.

– Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubez-pieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2016 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w III kwartale 2016 r. // Monitor Polski. – 2016 poz. 470.

– Oświadczenie rządowe z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie mocy obowiązującej zmian do załącznika do Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, 1947, sporządzonej w Londynie dnia 1 listopada 1974 r., zmienionej Proto-kołem sporządzonym w Londynie dnia 17 lutego 1978 r. oraz Protokołem przyjętym w

Londynie dnia 11 listopada 1988 r., przyję-tych w Londynie w okresie od dnia 21 kwietnia 1988 r. do dnia 30 listopada 2012 r. // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 870.

– Zmiany do załącznika do Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu, 1974, sporządzonej w Londynie dnia 1 listopada 1974 r., zmienionej Proto-kołem sporządzonym w Londynie dnia 17 lutego 1978 r. oraz Protokołem przyjętym w Londynie dnia 11 listopada 1988 r., przyjęte w Londynie w okresie od dnia 21 kwietnia 1988 r. do dnia 30 listopada 2012 r. // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 869.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pra-cy i Polityki Społecznej z dnia 27 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie w spra-wie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdro-wia w środowisku pracy // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 944.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pra-cy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 950.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pra-cy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie miesięcznego dofinanso-wania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych // Dziennik Ustaw. – 2016, poz. 951.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pra-cy i Polityki Społecznej z dnia 27 czerwca 2016 r. zmieniające rozporządzenie w spra-wie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdro-wia w środowisku pracy // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 952.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pra-cy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie ustalenia wzorów dekla-racji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełno-sprawnych przez pracodawców zobowią-zanych do wpłat na ten Fundusz // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 956.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 2 czerwca 2016 r. w sprawie wyma-gań bezpieczeństwa dla materiałów wybu-chowych przeznaczonych do użytku cywilnego // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 805.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 2 czerwca 2016 r. w sprawie wyma-gań dla sprzętu elektrycznego // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 806.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 3 czerwca 2016 r. w sprawie ewiden-cji nabytych, zużytych, przechowywanych,

przemieszczanych i zbytych materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego oraz znalezionych i zniszczonych materiałów wybuchowych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 808.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 3 czerwca 2016 r. w sprawie wyma-gań dla dźwigów i elementów bezpieczeń-stwa do dźwigów // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 811.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 2 czerwca 2016 r. w sprawie prostych zbiorników ciśnieniowych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 812.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 2 czerwca 2016 r. w sprawie wyma-gań dla przyrządów pomiarowych // Dzien-nik Ustaw. – 2016 poz. 815.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 6 czerwca 2016 r. w sprawie wyma-gań dla urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w atmosferze potencjalnie wybuchowej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 817.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 3 czerwca 2016 r. w sprawie wymagań bezpieczeństwa dla wyrobów pirotechnicz-nych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 818.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 16 czerwca 2016 r. w sprawie wzorów wniosków o wydanie zgody na przemiesz-czanie materiałów wybuchowych przeznaczo-nych do użytku cywilnego albo amuni-cji // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 897.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 20 maja 2016 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego dla urządzeń technicznych lub urządzeń pod-legających dozorowi technicznemu w elek-trowni jądrowej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 909.

– Rozporządzenie Ministra Spraw We-wnętrznych i Administracji z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać plany operacyjno-ratownicze // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 821.

– Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 23 czerwca 2016 r. zmieniające roz-porzędzenie w sprawie zagrożeń natural-nych w zakładach górniczych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 949.

– Ustawa z dnia 29 kwietnia 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o Pań-stwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Eu-ropejskiej w zakresie równego traktowania // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 691.

Opracowała: **Danuta Szot**

Śmiertelne przygniecenie

W jednym z zakładów na terenie działania OIP w Zielonej Górze, produkującym wyroby drewnopochodne, kierowca samochodu ciężarowego został przygnieciony przez kilka ton płyt OSB. Wypadek wydarzył się podczas ich rozładunku z przyczepy platformowej, na placu manewrowym, obok miejsca, gdzie składowane są wyroby gotowe.

Niespięte płyty zsunęły się z wideł wózka manewrującego, pomiędzy przyczepą a ustawionym w pobliżu samochodem ciężarowym, gdzie – jak się później okazało – przebywał kierowca ciężarówki. Poszkodowany w wyniku zmiżdżenia doznał licznych obrażeń wewnętrznych i zmarł na miejscu wypadku. Przebieg zdarzenia zarejestrowała kamera przemysłowa.

Nieprawidłowe podnoszenie

Okoliczności i przyczyny wypadku badał inspektor pracy z OIP w Zielonej Górze, który ustalił, że bezpośrednią przyczyną wypadku było nieprawidłowe podnoszenie płyt OSB z platformy ciągnika. Operator wózka ustawił go w odległości około 0,3 – 0,5 m od płyt, choć powinien był ustawić maszt tuż przy ich krawędzi. Następnie nie podniósł delikatnie płyt i nie odchylił pra-

widłowo masztu wózka, aby zwiększyć stabilność przewożonego ładunku, lecz przy pionowo ustawionym maszcie najpierw unióś górną paletę na wysokość ok. 30 cm nad dolną, a po chwili podniósł szybko widły na wysokość ok. 2 metrów nad poziom jezdni. To spowodowało zsuniecie płyt na drogę, pomiędzy przyczepą a samochód ciężarowy. Inspektor pracy stwierdził, że na widłach wózka mogło być wówczas podparte mniej niż 50% powierzchni ładunku. Uchwycenie i podniesienie tylko połowy palety spowodowało zsuniecie i wywrócenie palet. Trudno było ocenić, czy w tej sytuacji spięcie płyt mogłoby zapobiec ich zsunięciu. Analizując zarejestrowany przez kamerę wypadek, inspektor ocenił, że przy tak dynamicznym i nieprawidłowym podnoszeniu płyt nawet zbandowana paleta zsunęłaby się z wideł wózka.

Dokończenie na stronie 54.

