

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 2 (396) 2016





17 BUDMA 2016



Poszkodowany zginął w wypadku i nie można ustalić, czy znał zalecenia dotyczące bezpiecznej obsługi i je zlekceważył, czy też nie był świadomy zagrożenia.

20 Niebezpieczna przecinarka



23 Most polsko-słowacki

8 Zmiany w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia

Obecnie aktywnością dowodową będzie musiał się wykazać inspektor pracy, występujący w charakterze oskarżyciela publicznego. To oskarżyciel będzie zobligowany do składania wniosków o przeprowadzenie konkretnych dowodów mających wykazać winę obwionego.

- 4 W SEJMIE RP
- 6 Wiadomości nie tylko z kraju
- 8 Zmiany w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia
- 11 Pracownik z zaburzeniami psychicznymi
- 14 Uzdatniane badania pracowników
- 15 Chcesz mieć etat, zacznij od bezpłatnej praktyki
- 16 Najpierw próba, potem umowa
- 16 Rok bez umowy
- 17 BUDMA 2016
- 20 Niebezpieczna przecinarka
- 22 Wypadek śmiertelny przy usuwaniu papy
- 23 Most polsko-słowacki
- 26 Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy
- 29 Przeciwdziałanie skutkom stresu
- 30 Realizacja kampanii w Lubuskiem
- 33 Orzecznictwo
- 35 Biblioteka
- 36 Palce można stracić nie tylko przy pilarcie tarczowej



Okładka:
fot. Jakub Kałek

Roman Giedrojc głównym inspektorem pracy

Marszałek Sejmu RP Marek Kuchciński powołał z dniem 4 lutego 2016 r. nadinspektora pracy Romana Giedrojcia na stanowisko głównego inspektora pracy. Wcześniej jego kandydaturę pozytywnie zaopiniowały Rada Ochrony Pracy oraz sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej.

Roman Giedrojc kierował dotychczas słupek oddziałem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. W latach 2006-2008 był zastępcą głównego inspektora pracy.



Fot. K. Białoskórski



W uroczystości wręczenia aktu nominacji u marszałka Sejmu wzięli udział: szef Kancelarii Sejmu Lech Czapla, minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbieta Rafalska, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed, przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek.

Roman Giedrojc, magister inżynier o specjalności technika motoryzacyjna i energetyka, inspektor pracy. Absolwent Wyższej Szkoły Inżynierskiej w Koszalinie i Akademii Rolniczej w Lublinie. Ukończył także studia podyplomowe z zakresu prawa pracy na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz kurs pedagogiczny dla nauczycieli w Centrum Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli w Słupsku.

W Państwowej Inspekcji Pracy od 1985 roku. W 1986 roku po ukończeniu aplikacji inspektorskiej i złożeniu egzaminu państwowego został inspektorem pracy. Nadinspektor pracy, kierownik słupek oddziału Okręgowego Inspektoratu Pracy w Koszalinie, a po reformie administracyjnej kraju OIP w Gdańsku. W latach 2006-2008 roku zastępca

głównego inspektora pracy. Od 2008 roku do chwili powołania na stanowisko głównego inspektora pracy – ponownie kierownik słupek oddziału OIP w Gdańsku.

W latach 1997-2001 poseł na Sejm RP III kadencji. Od 1998 r. do października 2001 r. – wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. W 2014 r. został wybrany na radnego Sejmiku Województwa Pomorskiego.

Wykładowca z zakresu prawa pracy na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim im. Jana Pawła II w Lublinie, w Społecznej Akademii Nauk w Łodzi oraz w Wyższej Hanzatyckiej Szkole Zarządzania w Słupsku.

Z dniem 4 lutego 2016 r. powołany przez Marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego na stanowisko głównego inspektora pracy.



Rada zatwierdziła kandydata na szefa PIP

Po raz pierwszy pod nowym przewodnictwem posła Janusza Śniadka zebrała się w Sejmie 26 stycznia 2016 r. na plenarnym posiedzeniu Rada Ochrony Pracy. Zmian w jej składzie dokonał marszałek Sejmu w związku z nową kadencją parlamentu.

Rada przychyliła się do zamiaru odwołania przez marszałka Sejmu **Iwony Hickiewicz** ze stanowiska głównego inspektora pracy w związku ze złożoną przez nią rezygnacją. Pozytywnie zaopiniowała wniosek marszałka dotyczący powołania na stanowisko głównego inspektora pracy **Romana Giedrojcia**.

Iwona Hickiewicz otrzymała kwiaty i podziękowania za współpracę od przewodniczącego ROP Janusza Śniadka.

Prezentując krótko swoje zamierzenia w przypadku powołania na funkcję szefa Państwowej Inspekcji Pracy,

nierzadko tylko 30 proc. swego czasu przeznaczają na kontrolę, gdyż 70 proc. musi poświęcić załatwianiu obowiązków administracyjnych. Opowiedział się także za wprowadzeniem systemu cyklicznego kontrolowania przedsiębiorstw, tak aby inspektorzy sprawdzali warunki pracy w poszczególnych firmach co najmniej raz na pięć lat.

Członkowie Rady Ochrony Pracy przyjęli sprawozdanie z działalności ROP w ubiegłym roku i plan pracy na pierwsze półrocze br. Znalazła się w nim m.in. problematyka zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudniania w sz-



Roman Giedrojc zwrócił uwagę, że nie da się skutecznie realizować ustawowych zadań, gdy różne obciążenia utrudniają pracę inspektorom. Wskazał na konieczność jednoznacznego zwolnienia PIP z obowiązku przedkładania upoważnień do kontroli przedsiębiorców. Mówił o potrzebie odbiurokratyzowania pracy inspektora, który

rej strefie, programów poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy oraz kosztów wypadków przy pracy.

Rada zapoznała się także z materiałem Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na temat wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych urzędu w 2014 r.

Rada Ochrony Pracy X kadencji

Prezydium:

Przewodniczący: Janusz Śniadek – poseł,

Zastępcy przewodniczącego: Zbigniew Janowski – zgłoszony przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Danuta Koradecka – zgłoszona przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Zbigniew Żurek – zgłoszony przez Związek Pracodawców Business Centre Club,

Sekretarz: Maria Zuba – poseł.

Członkowie: Joanna Augustynowska – poseł, Karol Bielski – zgłoszony przez Zrzeszenie Prawników Polskich, Bożena Borys-Szopa – poseł, Elżbieta Bożejewicz – zgłoszona przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Michał Chałoński – zgłoszony przez Krajową Izbę Gospodarczą, Maciej Duszczyk – zgłoszony przez Prezesa Rady Ministrów, Krzysztof Gadowski – poseł, Renata Górna – zgłoszona przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Ewa Górńska – zgłoszona przez Polskie Towarzystwo Ergonomiczne, Tomasz Jaskóła – poseł, Kazimierz Kimso – zgłoszony przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”, Tadeusz Kopeć – senator, Janusz Kowalski – zgłoszony przez Związek Rzemiosła Polskiego, Jan Łopata – poseł, Paweł Markowski – zgłoszony przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Beata Mazurek – poseł, Jacek Męcina – zgłoszony przez Konfederację Lewiatan, Bogusław Motowidełko – zgłoszony przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”, Izabela Katarzyna Mrzygłocka – poseł, Andrzej Eligiusz Paszkiewicz – zgłoszony przez Naczelną Organizację Techniczną, Stanisław Stolorz – zgłoszony przez Forum Związków Zawodowych, Wojciech Szarama – poseł, Małgorzata Terlikowska – zgłoszona przez Prezesa Rady Ministrów, Dariusz Trzcionka – zgłoszony przez Forum Związków Zawodowych, Andrzej Wojtyła – senator.

11 stycznia 2016 r.

Posłowie zaopiniowali wnioski marszałka

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 28 stycznia 2016 r. w siedzibie parlamentu pozytywnie zaopiniowała wniosek marszałka Sejmu o odwołanie Iwony Hickiewicz ze stanowiska głównego inspektora pracy i kandydaturę Romana Giedrojcia na to stanowisko. Wcześniej, zgodnie z ustawowym wymogiem, opinie w tych sprawach wyraziła Rada Ochrony Pracy.

Zwracając się do posłów, Roman Giedrojc powiedział, że będzie dążyć do tego, aby wyznacznikami działania Państwowej Inspekcji Pracy były: samodzielność, specjalizacja oraz skuteczność inspektorów pracy i całego urzędu. Rozwijanie tych kierunków daje bo-



wiem możliwość szybszego reagowania na patologie w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy.

Zdaniem Romana Giedrojcia do poprawy praworządności w stosunkach pracy niezbędne jest także zacieśnianie przez PIP współpracy z partnerami społecznymi, środowiskami naukowymi oraz organami nadzoru i kontroli warunków pracy.

Posiedzeniu komisji przewodniczył poseł **Wojciech Szarama**.

(D.D.)

Wiadomości nie tylko z kraju

Przeciwko handlowi ludźmi

„Wzmocnienie współpracy multidyscyplinarnej przeciwko handlowi ludźmi w celu wykorzystania do pracy” – to temat międzynarodowej konferencji, która odbyła się w Amsterdamie w dniach 18 i 19 stycznia br. Wydarzenie zorganizowała prezydencja holenderska w Radzie UE we współpracy z Luksemburgiem, Słowacją i Maltą. Głównym celem konferencji było zwrócenie uwagi na znaczenie współpracy różnych instytucji i organizacji, aby skutecznie zwalczać zjawisko handlu ludźmi w celu wykorzystywania do pracy. W trakcie sesji plenarnej głos zabrali m.in. **Ard Van der Steur**, minister ds. bezpieczeństwa i sprawiedliwości Holandii,

Myria Vassiliadou, koordynator UE ds. zwalczania handlu ludźmi oraz **Corinne Dettmeijer**, krajowy sprawozdawca ds. handlu ludźmi i przemocy seksualnej wobec dzieci w Holandii. Zaprezentowano również podręcznik poświęcony współpracy multidyscyplinarnej przeciwko handlowi ludźmi. W trakcie konferencji odbyło się 12 zajęć warsztatowych na temat różnych aspektów walki z tym przestępstwem. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowała **Beata Krajewska**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, która przedstawiła prezentację pt. „Przypadek obywateli Bangladeszu wykorzystywanych do pracy w Polsce” w trakcie warsztatu pod hasłem: „Handel ludźmi w celu wykorzystywania do pracy, złe warunki pracy i przypadki pośrednie”.

Z prewencją na budowie

Obowiązki osób sprawujących nadzór nad bezpieczeństwem pracy, zasady współdziałania pracodawców w zakresie bezpiecznej realizacji inwestycji budowlanych oraz zagadnienia związane z pracą na wysokości były głównymi tematami szkolenia zorganizowanego 13 stycznia br. na budowie budynku biurowo-handlowo-usługowego „Bałtyk” w Poznaniu. Obiekt powstaje w miejscu znanego wszystkim poznaniakom kultowe-



go kina „Bałtyk”, zbudowanego w 1929 roku z okazji Powszechnej Wystawy Krajowej. Powierzchnia 16-kondygnacyjnego budynku wyniesie ponad 15 000 m², a wysokość 65 m. Generalnym wykonawcą inwestycji, której zakończenie przewidziano w I kwartale 2017 roku, jest spółka PORR z Warszawy. Aktualnie na budowie pracuje 170 pracowników zatrudnionych przez 21 firm podwykonawczych. Szkolenie realizowane w ramach działań informacyjno-edukacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. Stop wypadkom” prowadzili **Krzysztof Duda**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu oraz **Ewa Groblewska** i **Maria Bojanowska**, inspektorzy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Celem działań jest ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych oraz wzrost świadomości i wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych. W szkoleniu uczestniczyli kierownik budowy, kierownicy robót, średni dozór techniczny generalnego wykonawcy, przedstawiciele firm podwykonawczych. Każdy uczestnik szkolenia otrzymał wydane przez inspekcję pracy materiały informacyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowie.

Projekt „NOMAD”

W Edynburgu (Wielka Brytania) odbyło się 27-28 stycznia br. spotkanie Komitetu Sterującego Projektu NOMAD, dotyczącego hałasu emitowanego przez maszyny. Ostatecznie uzgodniono, że „Przewodnik dla producentów” zostanie wydrukowany w wersjach językowych: angielskiej, niemieckiej, francuskiej, hiszpańskiej, polskiej, niderlandzkiej i szwedzkiej, w liczbie 1000 egzemplarzy. Druk w całości sfinansuje Federalny Instytut Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego w Dortmundzie. Pod dyskusję poddano

możliwość włączenia się grupy NOMAD do realizacji wspólnego projektu w zakresie nadzoru rynku, w związku z zatwierdzeniem przez Komisję Europejską w grudniu ub.r. wniosku o dofinansowanie projektu z zakresu nadzoru rynku (JAMach14), który realizowany będzie przez organy nadzoru rynku będące członkami Grupy Współpracy Administracyjnej ADCO dla Dyrektury Maszynowej we współpracy z belgijską organizacją non profit PROSAFE. Ta ostatnia zapewnia wsparcie organizacyjne i administracyjne projektu. Warto podkreślić, że założenia programowe, merytoryczne oraz całą procedurę aplikowania wypracowano i wykonano w trakcie prezydencji w Grupie ADCO MD sprawowanej przez Państwową Inspekcję Pracy. Grupa NOMAD na bieżącym spotkaniu w Edynburgu wypracowała rekomendacje dla projektu w części dotyczącej hałasu emitowanego przez piły łańcuchowe spalinowe, które są jednym z elementów projektu. PIP reprezentował okręgowy inspektor pracy w Szczecinie **Marian Szyszko**, uczestniczący w realizacji projektu od jego początku.

„Złota Kielnia”

W Zespole Szkół Budowlanych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Lublinie odbyły się 9 stycznia br. roku 45. eliminacje okręgowe Turnieju Budowlanego „Złota Kielnia”. Wzięło w nich udział blisko 150 uczniów z 21 szkół budowlanych z Kielc, Lubartowa, Ryk, Stalowej Woli, Hrubieszowa, Włodawy, Tarnobrzega, Kocka, Puław, Mielca, Biłgoraja, Jarosławia, Rzeszowa, Kolbuszowej, Brzozowa, Ostrowca Świętokrzyskiego, Radomia, Skierniewic, Sandomierza oraz Lublina. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, nadinspektor pracy **Anna Smolarz** oraz specjalista **Tomasz Abramczyk**, zorganizowali stoisko promocyjno-informacyjne, gdzie udzielano porad oraz przekazywano materiały wydawnicze zainteresowanym uczniom i ich opiekunom. Gdy uczniowie rozwiązywali zadania teoretyczne, nadinspektor Anna Smolarz spotkała się z nauczycielami i omówiła założenia programu prewencyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, a także konkursu wiedzy o bhp organizowanego przez OIP w Lublinie, skierowanego do uczniów szkół ponadgimnazjalnych o profilu budowlanym. Nauczycielom przekazano materiały informacyjne.

Ze smutkiem przyjęliśmy wiadomość o śmierci

Andrzeja Kowerskiego

który zmarł 26 grudnia 2015 roku.

W 1971 roku ukończył Politechnikę Warszawską, uzyskując tytuł mgr inż. mechanika o specjalności samochody i ciągniki. W tym samym roku rozpoczął pracę w Centralnym Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Przemysłu Motoryzacyjnego, następnie pracował w biurze konstrukcyjnym Zakładu Mechanizacji Budownictwa ZREMB.

Z inspekcją pracy jest związany od 1975 r. W 1976 roku, po ukończeniu Szkoły Inspekcji Pracy CRZZ we Wrocławiu, uzyskał kwalifikacje inspektora pracy. W Głównym Inspektoracie Pracy zatrudniony od 1 kwietnia 1981 r. na stanowisku specjalisty w Zespole ds. Techniki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ergonomii. W 1983 r. awansowany na starszego specjalistę, a w 1986 r. na głównego specjalistę w Zespole Warunków Pracy, od 1991 r. w Departamencie Warunków Pracy. Zakres realizowanych zadań obejmował badanie szkodliwych czynników fizycznych materialnego środowiska pracy oraz bhp w konstrukcji i produkcji maszyn, a od 1999 r. – bhp w konstrukcji maszyn i urządzeń.

Wysoko oceniany, a także wielokrotnie nagradzany przez głównego inspektora pracy za inicjatywę w realizacji zadań wykraczających poza podstawowy zakres czynności.

W 2000 r. powołany przez prezesa Rady Ministrów RP w skład Rady ds. Badań i Certyfikacji w związku z udziałem Państwowej Inspekcji Pracy w tworzeniu w Polsce systemu nadzoru rynku nad wyrobami. W kolejnych latach koordynator tematu nadzoru rynku. Za zaangażowanie w różne aspekty tej działalności wielokrotnie honorowany nagrodami.

Od kwietnia do listopada 2009 r. kierownik Sekcji Wypadków przy Pracy w Departamencie Nadzoru i Kontroli.

W 2011 r. przeszedł na emeryturę po 40 latach pracy zawodowej. Miał szerokie zainteresowania zawodowe, publikował na łamach czasopism branżowych artykuły na temat ochrony pracy. Pasjonowała go turystyka piesza oraz sport. Przez wiele lat był sędzią Polskiego Związku Lekkiej Atletyki, otrzymał za tę działalność wiele odznaczeń.

Był skromnym i pracowitym człowiekiem, szanowanym przez współpracowników za dużą kulturę i koleżeństwo. Zawsze uczynny i bardzo lubiany.

Pozostanie w naszej pamięci.

Koleżanki i koledzy
z Głównego Inspektoratu Pracy



Rafał Pasik

Prawo

Zmiany w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia

Zmiany w zakresie procedury wykroczeniowej zostały zawarte w art. 18 ustawy. Mają one niejako charakter wtórny w stosunku do uchwalonych zmian w treści Kodeksu postępowania karnego. Celem ustawodawcy było bowiem uniknięcie sytuacji, w której procedura wykroczeniowa byłaby sformalizowana w większym stopniu niż karna¹. Należy podkreślić, iż przed datą wejścia w życie przepisów wskazanej ustawy część przyjętych w niej rozwiązań została zmieniona na mocy ustawy z dnia 20 lutego 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 396). Ponadto na mocy przepisów ustawy z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. poz. 841) dokonano nowelizacji art. 4 oraz 38 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Celem niniejszego opracowania jest przybliżenie najważniejszych zmian w procedurze wykroczeniowej pod kątem działalności inspektora pracy.

Kontradycyjność

Za najważniejszą zmianę w procedurze wykroczeniowej (również z punktu widzenia działań podejmowanych przez inspektora pracy, występującego w charakterze oskarżyciela publicznego) uważa się zmianę treści art. 39 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, wprowadzającą zasadę kontradycyjności (art. 18 pkt 12 ustawy z dnia 27 września 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. poz. 1247). Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu w postępowaniu przed sądem dowody przeprowadza się na wniosek stron, a w wy-

jątkowych wypadkach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami, także z urzędu. Przepis ten wprowadza do procedury wykroczeniowej zasadę kontradycyjności, nakładającą na strony postępowania obowiązek aktywnego w nim uczestnictwa. W nowym modelu główny ciężar w zakresie postępowania dowodowego został przesunięty na strony postępowania. Sąd pełni rolę arbitra, zaopatrzonego w odpowiednie kompetencje o charakterze administracyjno-porządkowym, mającego wydać końcowy wyrok². Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem przepisu dowody przeprowadzane były na wniosek stron albo z urzędu. Ewentualny brak aktywności procesowej ze strony oskarżyciela publicznego był z reguły „rekompensowany” działalnością sądu, który z urzędu dopuszczał wiele dowodów zmierzających do ustalenia stanu faktycznego. Obecnie aktywnością dowodową będzie musiał się wykazać inspektor pracy, występujący w charakterze oskarżyciela publicznego. To oskarżyciel będzie zobligowany do składania wniosków o przeprowadzenie konkretnych dowodów mających wykazać winę obwinionego. Należy przy tym pamiętać, iż zgodnie z zasadą *in dubio pro reo*, wyrażoną w art. 5 § 2 Kodeksu postępowania karnego, wszelkie wątpliwości, które nie zostaną usunięte na etapie postępowania dowodowego (na skutek braku odpowiedniej aktywności procesowej inspektora), będą rozstrzygane przez sąd na korzyść obwinionego i prowadzić będą w konsekwencji do jego uniewinnienia. Sąd będzie mógł co prawda przeprowadzić dowód z urzędu, ale jedynie „w wyjątkowych wypadkach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami”. Wydaje się, iż wyjątek ten nie powinien być

interpretowany w sposób rozszerzający³. Oczywiście kwestia szczegółowej interpretacji treści wskazanego przepisu, a w szczególności zakresu przeprowadzania przez sąd dowodów z urzędu, może obecnie budzić wiele wątpliwości. Będą one zapewne rozstrzygane poprzez orzecznictwo sądów (w tym również Sądu Najwyższego) oraz stanowisko doktryny. Konsekwencją tak ukształtowanego modelu procesu są również zmiany w zakresie postępowania odwoławczego. I tak, zgodnie z dodanym nowelizacją § 4 art. 427 k.p.k., w postępowaniu przed sądem, które zostało wszczęte z inicjatywy strony, w środku odwoławczym nie można podnosić zarzutu nieprzeprowadzenia przez sąd określonego dowodu, jeżeli strona nie składała w tym zakresie wniosku dowodowego, a także zarzutu przeprowadzenia dowodu pomimo braku wniosku strony w tym przedmiocie ani też zarzutu naruszenia przepisów dotyczących aktywności sądu przy przeprowadzaniu dowodu. Wskazany przepis znajdzie odpowiednie zastosowanie w postępowaniu w sprawach o wykroczenia na mocy art. 109 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Oznacza on, iż bierność oskarżyciela publicznego w zakresie aktywności dowodowej na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego stanowić będzie przeszkodę w postawieniu sądowi zarzutu, iż ten nie przeprowadził określonego dowodu z urzędu. Wprowadzenie zasady kontradycyjności procesu zbiegło się w czasie z rozszerzeniem prawa do obrony oraz prawa wglądu do akt sprawy przysługującego osobie, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie, na etapie czynności wyjaśniających. Mocą art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia znowelizowano art. 4, przyznając w wyraźny sposób prawo do korzystania z obrońcy osobie, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie. O prawie tym należy pouczyć taką osobę przed przesłuchaniem albo wraz z wezwaniem do złożenia pisemnych wyjaśnień. Na mocy art. 1 pkt 2 wskazanej ustawy

wprowadzono zasadę odpowiedniego stosowania art. 156 § 5 k.p.k. Przyznano zatem stronom, obrońcom, pełnomocnikom i przedstawicielom ustawowym prawo wglądu w akta sprawy i sporządzania odpisów lub kopii już na etapie czynności wyjaśniających. Należy zauważyć, iż zmiany te są wynikiem wyroku zakresowego Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 czerwca 2014 r. (sygn. akt K 19/11, OTK ZU Nr 6A, poz. 60), stwierdzającego niezgodność z Konstytucją art. 4 oraz art. 38 § 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Zmiany weszły w życie z dniem 1 sierpnia 2015 r.

Mediacje i mandaty

Zmianie (na mocy art. 18 pkt 19 ustawy z dnia 27 września 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw) uległa również treść art. 54 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, określającego sposób przeprowadzania czynności wyjaśniających. Art. 54 § 1 w dotychczasowym brzmieniu stanowił, iż czynności wyjaśniające należało w miarę możliwości podjąć w miejscu popełnienia czynu bezpośrednio po jego ujawnieniu i zakończyć w ciągu miesiąca. Obecnie przepis w sposób wyraźny stanowi, iż czynności wyjaśniające powinny być zakończone w ciągu miesiąca od ich podjęcia (art. 54 § 1 zdanie 3). Przepis nie przesądza przy tym, jakiego rodzaju konsekwencje spowodować może niedotrzymanie wskazanego terminu. Należy również pamiętać o dodanym do art. 54 paragrafie 6a. Przepis ten zobowiązuje osobę przesłuchiwaną, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie, do informowania organu prowadzącego czynności wyjaśniające o każdej zmianie miejsca zamieszkania lub pobytu trwającego dłużej niż 7 dni oraz stawienia się na wezwanie tego organu pod rygorem zatrzymania i przymusowego doprowadzenia. O obowiązku tym osoba powinna być poinformowana przez inspektora pracy przeprowadzającego taką czynność. Brak pouczenia może skutkować zwrotem wniosku o ukaranie przez prezesa sądu, celem usunięcia braku,

Obecnie aktywnością dowodową będzie musiał się wykazać inspektor pracy, występujący w charakterze oskarżyciela publicznego. To oskarżyciel będzie zobligowany do składania wniosków o przeprowadzenie konkretnych dowodów mających wykazać winę obwinionego.

Wprowadzenie zasady kontradycyjności procesu zbiegło się w czasie z rozszerzeniem prawa do obrony oraz prawa wglądu do akt sprawy przysługującego osobie, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie, na etapie czynności wyjaśniających.

W ramach czynności wyjaśniających organ je prowadzący może, z inicjatywą lub za zgodą osoby przesłuchiwanej i pokrzywdzonego, skierować sprawę do instytucji lub osoby do tego uprawnionej w celu przeprowadzenia mediacji.

w terminie 7 dni, na podstawie art. 59 § 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Swoistą nowością jest wprowadzenie do procedury wykroczeniowej instytucji mediacji. Zgodnie z art. 54 § 9 w ramach czynności wyjaśniających organ je prowadzący może, z inicjatywy lub za zgodą osoby przesłuchiwanej i pokrzywdzonego, skierować sprawę do instytucji lub osoby do tego uprawnionej w celu przeprowadzenia mediacji. Znowelizowany art. 8 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia nakazuje w takiej sytuacji odpowiednie stosowanie art. 23a k.p.k. W przypadku wszczęcia postępowania mediacyjnego czasu jego trwania nie wlicza się do okresu przedawnienia (art. 45 § 2a znowelizowanego Kodeksu wykroczeń).

Nowelizacja ustawy wprowadziła również istotne zmiany w zakresie postępowania mandatowego. Zgodnie z art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 20 lutego 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz niektórych innych ustaw rozszerzono katalog sytuacji, w których możliwe jest uchylenie prawomocnego mandatu karnego. Zgodnie z art. 101 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia jest to możliwe, jeżeli grzywnę nałożono:

- za czyn niebędący czynem zabronionym jako wykroczenie;
- na osobę, która popełniła czyn zabroniony przed ukończeniem 17 lat;
- gdy ustawa stanowi, że sprawca nie popełnia wykroczenia z przyczyn, o których mowa w art. 15-17 Kodeksu wykroczeń, a więc w sytuacji, w której można przypisać sprawcy działanie w obronie koniecznej, w stanie wyższej konieczności albo w stanie niepoczytalności;
- wbrew zakazom określonym w art. 96 § 2 – zakaz nakładania grzywny za wykroczenia, za które należałoby orzec środek karny, oraz w sytuacji, w której czyn będący wykroczeniem wyczerpuje zarazem znamiona przestępstwa;
- w wysokości wyższej niż wynika to z art. 96 § 1-1b, z tym że w takim wypadku jedynie w części przekraczającej jej dopuszczalną wysokość;
- w sytuacji, w której Trybunał Konstytucyjny orzekł o niezgodności z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub z ustawą przepisu prawnego, na podstawie którego została nałożona grzywna tym mandatem;
- w sytuacji, w której potrzeba taka wynika z rozstrzygnięcia organu międzynarodowego działającego na mocy umowy międzynarodowej ratyfikowanej przez Rzeczpospolitą Polską.

Jak widać, ustawodawca rozszerzył w sposób znaczący katalog sytuacji, w których dopuszczalne jest uchylenie prawomocnego mandatu karnego. Dotychczas było to możliwe jedynie w przypadku nałożenia grzywny za czyn niebędący czynem zabronionym jako wykroczenie. Warto zauważyć, iż zgodnie z pierwotną wersją nowelizacji dopuszczono uchylenie mandatu między innymi wtedy, gdy nałożono grzywnę na osobę, która nie podpisała mandatu karnego albo która nie ponosi odpowiedzialności za wykroczenie.



W ustawie z dnia 27 września 2013 r. w dość szczegółowy sposób uregulowano kwestie związane ze stosowaniem przepisów intertemporalnych. Zagadnieniom tym poświęcono artykuły od 27 do 51 ustawy. W art. 27 wprowadzono ogólną zasadę, zgodnie z którą przepisy nowelizowanych ustaw (w tym również przepisy Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia) należy stosować w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą do spraw wszczętych przed dniem jej wejścia w życie, jeżeli przepisy intertemporalne nie stanowią inaczej. Najważniejszy wyjątek dotyczy stosowania art. 39 § 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Zgodnie bowiem z art. 42 ustawy nowelizującej, wskazany przepis stosuje się w brzmieniu dotychczasowym (a więc obowiązującym przed dniem 1 lipca 2015 r.) w stosunku do wszystkich spraw, w których postępowanie przed sądem rozpoczęło się przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej. Kluczowe znaczenie będzie więc miało w tej sytuacji ustalenie daty rozpoczęcia postępowania przed sądem I instancji.

starszy inspektor – koordynator **Rafał Pasik**
OIP Warszawa

Przypisy:

¹ Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego, ustawy – Kodeks karny i niektórych innych ustaw, druk nr 870, str. 133, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=870>.

² Artur Kotowski, Radca prawny w obliczu wielkiej reformy procesu karnego, „Temidium” nr 2/2015, s. 11.

³ Tamże, s. 12.

Odpowiedzialność pracodawcy

Pracownik z zaburzeniami psychicznymi

Pracodawca obowiązany jest stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników, a także przeprowadzać na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom (art. 227 § 1 k.p.).

Dobrostan psychofizyczny

Obecnie kładzie się coraz większy nacisk na ochronę zdrowia jako dobrostanu psychofizycznego pracownika. Propaguje się podejmowanie działań mających na celu prewencję zdrowia psychicznego, poszerzanie świadomości ludzi w zakresie wpływu czynników stresogennych na ich samopoczucie i ogólne funkcjonowanie.

Konsekwencją zmian w obrębie życia zawodowego – większe tempo pracy, wzrost poziomu wymagań, system motywacyjny nastawiony na rywalizację czy przedkładanie kariery zawodowej nad bliskie relacje interpersonalne – jest coraz wyższy poziom stresu. Stres to reakcja organizmu (stan mobilizacji biologicznej, poznawczej, emocjonalnej) na wszelkie stawiane mu żądania (czynniki zewnętrzne, niezaspokojone potrzeby, które zaburzają równowagę psychofizyczną człowieka). Organizm w stresie „wyłącza” układ immunologiczny, następuje także zmniejszenie sprawności intelektualnej. Szereg chorób somatycznych jest skutkiem niezdolności człowieka do radzenia sobie ze stresem. Stąd poja-

wienie się w miejscach pracy polityki antystresowej i podejmowanie przez pracodawców działań mających na celu prewencję zdrowotną pracowników, np. organizowanie szkoleń dotyczących technik radzenia sobie ze stresem.

Wyrazem obowiązku pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia pracownika, w tym zdrowia psychicznego, jest również konieczność skierowania go przed zatrudnieniem na wstępne badania lekarskie. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 k.p.). Niemniej jednak, poza specyficznymi zawodami, których charakter pracy tego wymaga, badania wstępne nie obejmują konsultacji psychologicznej czy psychiatrycznej. Załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy w niewielkim zakresie wskazuje zasadność korzystania przez lekarza z konsultacji psychologicznej; i to tylko w przypadku oceny przez lekarza, że wykonywanie pracy może powodować narażenie życia własnego lub innych.

Przesłanka winy

Należy się zastanowić, jakie konsekwencje dla pracodawcy może mieć zatrudnienie pracownika z zaburzeniami psychicznymi, których dany pracodawca nie jest świa-

Anita Sadurska



Zdrowie pracownika, zarówno fizyczne, jak i psychiczne, jest zagadnieniem niezwykle istotnym z punktu widzenia pracodawcy, co znajduje odzwierciedlenie w obowiązujących przepisach. Stanowią one, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 k.p.).

domy. Rozważając tę kwestię, warto przytoczyć wyrok SN z dnia 10 października 2000 r. (sygn. akt IPKN76/00; www.sn.pl/orzecznictwo), zgodnie z którym „stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”. W przedmiotowej sprawie strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ przebywał w pracy w stanie nietrzeźwości, co wykazało badanie przy użyciu probierza trzeźwości. Powód jeszcze przed otrzymaniem rozwiązania umowy udał się do lekarza, uzyskał od niego potwierdzenie istniejącego stanu chorobowego wywołanego chorobą alkoholową, a następnie przebywał na leczeniu psychiatrycznym w szpitalu z rozpoznaniem zespołu abstynencyjnego z majaczeniem. Z wywiadu uzyskanego od jego żony wynikało, że na kilkanaście dni przed incydentem w zakładzie pracy był w tzw. ciągu alkoholowym, miał stany depresyjne, zaburzenia snu, nie rozpoznawał miejsc i znanych osób. Dynamika zmian chorobowych u powoda była charakterystyczna dla psychoz alkoholowych, cechujących się zaburzeniami świadomości, orientacji i postępowania. Powód nie był w stanie zapanować nad spożywaniem kolejnych dawek alkoholu.

Sąd Najwyższy uznał, że najistotniejsza jest w tej sytuacji kwestia wina. Postępowanie powoda, polegające na przebywaniu w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu, byłoby podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeśli można byłoby przypisać mu winę. Warunkiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest bowiem wina pracownika, rozumiana jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Podobnie stanowi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 r. (sygn. akt II PK 105/14, www.sn.pl/orzecznictwo). Zgodnie z nim „w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, iż sama bezprawność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tej sytuacji, nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, konieczną przesłanką rozwiązania na-

tychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka wina”. Należy więc uznać, że samo agresywne zachowanie w miejscu pracy nie jest wystarczającą podstawą do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W przedmiotowej sprawie pracownik, mając przy sobie dwa noże, zaatakował współpracownika i groził mu pozbawieniem życia. Jednak mimo bezprawności czynu nie można przypisać temu pracownikowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, gdyż w chwili popełnienia czynu był niepoczytalny z uwagi na rozpoznaną chorobę psychiczną – schizofrenię paranoidalną; tym samym nie można rozwiązać z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przyczyna zewnętrzna

Warto przytoczyć również wyrok SN z dnia 26 lutego 2001 r. (sygn. akt II UKN 225/00, www.sn.pl/orzecznictwo), zgodnie z którym „niezapewnienie rybakowi choremu na depresję należytej opieki medycznej oraz brak nad nim ciągłego nadzoru w czasie podróży morskiej (§ 3 układu zbiorowego pracy dla rybaków morskich z dnia 17 stycznia 1975 r.), w razie jego śmierci samobójczej może stanowić przyczynę zewnętrzną zdarzenia w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144, ze zm.)”.

Sąd Najwyższy stwierdził, że w przedmiotowej sytuacji oprócz choroby (depresji), której towarzyszą myśli i skłonności samobójcze, istniała również przyczyna zewnętrzna (współprzyczyna). Stanowiło ją niezapewnienie pracownikowi należytej opieki medycznej przez pracodawcę (w tym także podstawowych leków) podczas rejsu na morzu, które powodowało stałe pogarszanie się jego stanu zdrowia, a także brak ciągłego nadzoru nad chorym pracownikiem. Zwłaszcza w odniesieniu do drugiego z wymienionych czynników uzasadniony jest wniosek, że gdyby nad pracownikiem sprawowany był w porcie stały nadzór, nie doszłoby do samobójstwa. Już na początku rejsu bowiem wystąpiły u Andrzeja K. pierwsze objawy depresji i już wtedy było wiadomo zarówno kapitanowi statku, jak i człon-

kom załogi, że wymagał on nadzoru, zaś jego choroba zmuszała do jak najszybszego odeślenia go do kraju. Było przy tym niewątpliwe, że kapitan statku starał się zapewnić choremu pracownikowi opiekę, lecz nie ulegało też wątpliwości, że była to opieka niewłaściwa. Polegała bowiem na odizolowaniu Andrzeja K. od załogi i pilnowaniu go, gdy samotnie przebywał w kabinie. Krytyczne stanowisko sądu apelacyjnego wobec poglądu biegłego psychiatry, że kapitan nie powinien umieszczać chorego pracownika w izolatce, świadczy, zdaniem Sądu Najwyższego, o niezrozumieniu przez sąd apelacyjny istoty choroby psychicznej, jaką jest depresja.

Przytoczone w tekście przypadki zaburzeń psychicznych – psychozy alkoholowej, schizofrenii paranoidalnej i depresji – to tylko przykłady szerokiego spektrum zaburzeń, które mogą być dla pracodawcy, nieposiadającego specjalistycznej wiedzy medycznej czy psychologicznej, trudne albo nawet niemożliwe do rozpoznania w początkowym kontakcie. Oznacza to, że pracodawca, nie będąc świadomy problemów w zakresie zdrowia psychicznego swojego pracownika, może być później zobligowany do traktowania go w inny sposób (jak w przytoczonym przykładzie dotyczącym psychozy alkoholowej) lub ponosić konsekwencje związane z niezapewnieniem pracownikowi należytej opieki medycznej.

Istnieją zaburzenia psychiczne, które mogą uaktywnić lub nasilić się z upływem czasu, a pracodawca, który w okresie zatrudnienia zauważy u swojego pracownika zachowanie odbiegające od normy, nie ma możliwości skierowania go na odpowiednie badania, bowiem obowiązujące przepisy uprawniają pracodawcę jedynie do wystawienia skierowania na badania wstępne, okresowe i kontrolne. Natomiast zaproponowanie pracownikowi przez pracodawcę konsultacji psychologicznej bądź psychiatrycznej mogłoby być odebrane przez podwładnego jako naruszenie jego dóbr osobistych. Co w takim razie powinien zrobić pracodawca, który zauważy u swojego pracownika niepokojące zachowanie? Coraz częściej zdarza się, że to pytanie kierowane jest przez pracodawców do Państwowej Inspekcji Pracy, dlatego zasadnym zdaje się podjęcie kroków w celu prawnego uregulowania tej kwestii.

Aktualność orzeczenia lekarskiego

W świetle braku jednoznacznej regulacji prawnej dotyczącej kierowania na badania lekarskie pracownika, u którego zauważono zachowanie odbiegające od normy, mogące świadczyć o zaburzeniu psychicznym, istotne zdaje się przytoczenie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PK 44/020, www.sn.pl/orzecznictwo), zgodnie z którym „aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika”. W kontekście tego wyroku zasadnym byłoby uznanie, że orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy pracownika, u którego pojawiły się zachowania mogące wskazywać na problemy ze zdrowiem psychicznym, przestaje być aktualne.

Konkludując, należy podkreślić potrzebę kształtowania u pracodawców świadomości odpowiedzialności za zdrowie pracowników, zarówno fizyczne, jak i psychiczne, a także zachowania czujności i ostrożności w kontakcie z pracownikami, których zachowanie znacząco odbiega od normy.

Anita Sadurska

OIP Zielona Góra

Oddział w Gorzowie Wlkp.

Przypisy:

¹ Ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych została wprawdzie zastąpiona ustawą z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jednak definicja wypadku przy pracy nie została znacznie zmieniona. Poprzedni zapis stanowił, że jest to nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w związku z pracą, aktualny brzmi „nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą”.



Uzdatniane badania pracowników

Agencja pracy tymczasowej przy pomocy „zaprzyżnionych” lekarzy przedłużała ważność orzeczeń potwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Inspektor z OIP w Rzeszowie przy okazji badania okoliczności wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy, odkrył nieprawidłowości w dokumentacji pracowniczej. W trakcie czynności kontrolnych przeprowadzonych w agencji przedłożono orzeczenie lekarskie z badań wstępnych poszkodowanego pracownika o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku. Zostało ono wydane przez lekarza zatrudnionego w jednym z centrów medycznych w Rzeszowie 27 czerwca 2014 roku i wskazywało termin kolejnego badania lekarskiego na 27 czerwca 2015 r. Ponadto w aktach osobowych poszkodowanego znajdowało się orzeczenie lekarskie z badań wstępnych o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku, wydane 31 marca 2015 r., wskazujące termin kolejnego badania lekarskiego na 27 czerwca 2016 r., wystawione przez lekarza z Łodzi prowadzącego prywatną praktykę.

Jednak ofiara wypadku wniosła uwagi do protokołu zawierającego okoliczności i przyczyny wypadku. Pracownik twierdził, że nie przechodził badań lekarskich przeprowadzonych w prywatnym gabinecie lekarskim w Łodzi. Poinformował również, że jedyne badania lekarskie, jakim był poddany, to badania wykonane w jednym z centrów medycznych w Rzeszowie 27 czerwca 2014 r., ważne do 27 czerwca 2015 r. Poszkodowany potwierdził swoje zastrzeżenie inspektorowi pracy w trakcie wyjaśnień składanych podczas przesłuchania.

Pracodawca użytkownik, u którego pracował poszkodowany, okazał inspektorowi pracy pismo – kierownik rzeszowskiego oddziału agencji zatrudnienia w Rzeszowie informuje w nim pracodawcę użytkownika, iż w związku ze zmianami organizacyjnymi w strukturach agencji konieczne było przeniesienie pracowników z jednej spółki do drugiej, a to z kolei wiązało się z uzyskaniem zaświadczeń lekarskich. Rzeszowska przychodnia współpracująca z agencją odmówiła przepisania badań lekarskich. W związku z tym skorzystano z usług „zaprzyżnionego lekarza”, który te badania przepisał. Kierownik oddziału agencji pracy tymczasowej przyznał, że w niektórych

przypadkach data ważności tych zaświadczeń została wydłużona o rok.

Jak zauważył inspektor przeprowadzający kontrolę, zaświadczenie lekarskie wydane poszkodowanemu przez lekarza z Łodzi miało widoczne znaki poprawy w zakresie daty kolejnego badania okresowego, które jest opatrzone pieczęcią imienną i podpisem lekarza. Na podstawie tych ustaleń stwierdzono, że poszkodowany pracownik w momencie wypadku nie posiadał aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy.

Podczas przesłuchania osoby odpowiedzialnej m.in. za kierowanie pracowników na badania lekarskie ustalono, że taka sytuacja była wynikiem odgórných decyzji. Pracownicy firmy w razie problemów z badaniami lekarskimi mieli wysłać ich skany do dyrektora ds. personalnych agencji pracy tymczasowej. Następnie przesyłką pocztową otrzymywali przepisane zaświadczenia lekarskie i dołączali je do akt osobowych pracowników.

W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające trzy wnioski. Ponadto został skierowany wniosek do Sądu Rejonowego Wydział Karny w Rzeszowie o ukaranie osoby odpowiedzialnej za badania lekarskie pracowników, która dopuściła poszkodowanego do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Inspektor pracy skierował również zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Łodzi o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 Kodeksu karnego (poświadczenie nieprawdy w dokumencie) przez lekarza, właściciela prywatnego gabinetu lekarskiego z siedzibą w Łodzi oraz zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Skierniewicach o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 273 Kodeksu karnego (używanie dokumentów poświadczających nieprawdę) przez dyrektora ds. personalnych w agencji pracy tymczasowej.

OIP Rzeszów

Z inspektorskiej praktyki

Chcesz mieć etat, zacznij od bezpłatnej praktyki

Perspektywa zdobycia stałego źródła utrzymania sprawia, że kandydaci do pracy akceptują skrajnie niekorzystne i niezgodne z prawem zasady naboru, ustalone przez przedsiębiorców.

Przekonał się o tym inspektor z OIP w Olsztynie, który w trakcie kontroli przeprowadzanej u jednego z lokalnych przedsiębiorców ujawnił patologiczne praktyki związane z zatrudnianiem. Chodziło o nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów w zakresie zgodności zawierania umów cywilnoprawnych z charakterem świadczonej pracy.

Inspektor stwierdził, że w zakładzie stosowane były następujące zasady przyjęcia do pracy:

- nowo przyjmowany pracownik firmy składał pisemny wniosek (podanie), podkreślając chęć odbycia dwutygodniowej bezpłatnej praktyki na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług (umowa mogła być odpowiednio skrócona na wniosek kierownika, po jego pisemnej pozytywnej opinii);
- z absolwentami, co najmniej gimnazjum, którzy nie przekroczyli 30. roku życia, zawierane były umowy o bezpłatne praktyki absolwenckie – do 3 miesięcy;
- po upływie 21 dni pracy pracownik z własnej inicjatywy negocjował możliwość dalszej współpracy z firmą, po uprzednim uzyskaniu opinii swojego kierownika;
- okres dochodzenia do uzgodnionej płacy na stanowisku wynosił do 6 miesięcy, po uzyskaniu przez pracownika pisemnej okresowej pozytywnej opinii kierownika.

Kontrola wykazała, że jedna z pracownic w okresie od 2 do 19 października ub.r. świadczyła na rzecz firmy pracę w ramach tzw. praktyki (nieodpłatnej) w dziale sprzedaży na stanowisku sprzedawcy. Z tytułu tej pracy (praktyki) pracownica otrzymała od pracodawcy do rąk własnych wynagrodzenie w kwocie 600 zł (netto). Następnie w okresie od 19 do 31 października ub.r. wykonywała pracę na podstawie pisemnej

umowy zlecenia, otrzymując za wykonaną pracę wynagrodzenie w kwocie 796 zł (brutto).

W trakcie kontroli pracownica świadczyła pracę w ramach kolejnej pisemnej umowy zlecenia (zawarto ją na okres od 1 do 30 listopada 2015 r.). Zgodnie z jej treścią z tytułu wykonania czynności objętych umową zleceniodawca zobowiązał się do wypłacenia wynagrodzenia w kwocie 1750 zł (brutto). Pracownica zeznała, że przez cały dotychczasowy okres zatrudnienia w spółce, tj. zarówno w czasie trwania praktyki, jak i później, w ramach wspomnianych umów zlecenia, świadczyła pracę w sposób typowo pracowniczy, tzn. po 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku (soboty i niedziele miała wolne), praca była odpłatna, pracodawca wydawał polecenia co do sposobu oraz miejsca jej wykonywania (praca wykonywana była w stałym miejscu, tj. w siedzibie zakładu), występował stały nadzór przełożonych.

W trakcie kontroli pracodawca przedłożył inspektorowi następujące dokumenty: kopię wniosku pracownicy o przyjęcie na bezpłatną praktykę oraz kopię umowy o bezpłatne odbywanie praktyki w okresie od 2 do 16 października 2015 r. Zgodnie z wyjaśnieniami pracodawcy podstawą zawarcia umowy o bezpłatne odbywanie praktyki były art. 735 oraz 750 Kodeksu cywilnego. W ocenie inspektora pracy przedstawiona umowa stanowiła faktycznie umowę cywilnoprawną.

Inspektor ustalił, że pracownica w związku z odbywaną praktyką nie była zgłoszona do ubezpieczenia społecznego. Zgłoszenia dokonano dopiero w dniu 20 października 2015 roku – w związku z zawarciem pisemnych umów zlecenia (na okres od 19 października do 30 listopada 2015 r.).

W ocenie inspektora pracy warunki zatrudnienia obejmujące pracę w okresie od początku praktyki, a więc od 2 października, aż do 30 listopada były niezgodne z charakterem świadczonej pracy, ponieważ wymieniona osoba zobowiązała się do osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca – do zatrudnienia tej osoby za wynagrodzeniem. Jednak w trakcie kontroli pracownica złożyła do protokołu kontroli pisemne oświadczenie, iż umowy zlecenia zawarła z przedsiębiorcą w pełni dobrowolnie i zgodnie ze swoją wolą oraz nie jest zainteresowana ustaleniem istnienia stosunku pracy w ramach powództwa sądowego.

W wyniku kontroli inspektor skierował do pracodawcy wniosek dotyczący niezawierania umów zlecenia w warunkach zgodnych z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Ponadto uznał, że z pracownicą powinna być zawarta umowa o pracę i w związku z tym wykroczeniem na prezesa zarządu spółki nałożył karę grzywny w wysokości 1600 zł, w drodze mandatu.

OIP Olsztyn

Najpierw próba, potem umowa

Pracownicy jednej z firm budowlanych przez kilka miesięcy pracowali bez umów i za symboliczne zaliczki.

Inspektorzy pracy z OIP w Olsztynie przeprowadzili kontrolę w jednej z lokalnych firm. Okazało się, że w przypadku dwóch pracowników, zatrudnionych w marcu i kwietniu ub.r., pracodawca nie przekazał do ZUS wymaganych danych, mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy. Co więcej, do dnia kontroli (do czerwca 2015 r.) nie potwierdził na piśmie umów o pracę i nie wypłacił wynagrodzenia za pracę w kwietniu.

Pracownicy zeznali, że o tej pracy dowiedzieli się z ogłoszenia zamieszczonego w internecie. W czasie rozmowy telefonicznej z pracodawcą ustalili wynagrodzenie za pracę w wysokości 10 zł netto za godzinę. W pierwszym dniu pracy dowiedzieli się, że umowy o pracę zostaną im potwierdzone na pi-

Rok bez umowy

Skierowana do pracy bezrobotna przez wiele miesięcy świadczyła pracę bez umowy i zgłoszenia do ubezpieczenia.

Inspektorzy z OIP w Krakowie przeprowadzili kontrolę u jednego z przedsiębiorców w wyniku skargi Powiatowego Urzędu Pracy w Myślenicach. Z jej treści wynikało, że skierowana do pracy osoba bezrobotna przez około rok pracowała bez zgłoszenia do ZUS i pisemnej umowy o pracę, a po ustaniu zatrudnienia pracodawca nie wydał świadectwa pracy, pomimo wielu próśb, a także interwencji urzędu pracy.

W trakcie kontroli pracodawca potwierdził fakt zatrudnienia pracownicy w okresie od marca 2014 r. do lutego 2015 r., lecz nie przedłożył dokumentów dotyczących jej zatrudnienia. Wyjaśnił, że pracownica poza kwestionariuszem osobowym nie dostarczyła żadnych dokumentów, więc nie otrzymała umowy o pracę i nie została zgłoszona do ZUS.

Pracownica świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kasjer-sprzedawca, za wynagrodzeniem 7,40 zł netto za godzinę. Za cały okres pracy otrzymywała ustawowe wynagrodzenie minimalne. Wynagrodzenie

śmie po pierwszym tygodniu pracy, po tzw. okresie próbnym. Zakres prac, ich rodzaj oraz sposób wykonywania w każdym dniu ustalał pracodawca, który kierował pracami budowlanymi. Na pytania pracowników dotyczące formalności związanych z podpisaniem umowy powtarzał, żeby się nie przejmowali i pracowali dalej, a wszystkie formalności w odpowiednim czasie zostaną załatwione. Praca odbywała się przez 5 dni w tygodniu w tych samych wyznaczonych godzinach oraz w 3 soboty w miesiącu. Po zakończeniu każdego tygodnia szef wypłacał pracownikom tzw. zaliczki w wysokości od 100 zł do 300 zł. Pod koniec kwietnia 2015 roku pracodawca wypłacił pracownikom 400 zł, a na pytania o pozostałą część wypłaty odpowiedział, że trzeba pracować dalej, a należne im wynagrodzenie otrzymają w pełnej wysokości. Ostatecznie pracodawca nie rozliczył się z pracownikami za wykonaną przez nich pracę oraz nie potwierdził im na piśmie umów.

W związku z tym, za zgodą jednego z pracowników, inspektor pracy skierował do Sądu Rejonowego w Olsztynie pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy. Skierowano również do sądu wnioski o ukaranie pracodawcy.

OIP Olsztyn

było wypłacane poza listami płac, bez potwierdzenia odbioru, tj. gotówką do ręki, nie odprowadzając składek do ZUS i urzędu skarbowego.

W wyniku działań inspektora pracy pracodawca w czasie kontroli potwierdził świadectwem pracy zatrudnienie pracownicy w pełnym wymiarze czasu pracy i przesłał je na adres byłej pracownicy; zgłosił zatrudnienie pracownicy do ubezpieczenia społecznego ZUS; sporządził listy płac z naliczonym i wypłaconym wynagrodzeniem w okresie zatrudnienia pracownicy; naliczył i wypłacił ekwiwalent pieniędzy za 17 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Kontrola wykazała również, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy zatrudnionej pracownicy. Inspektorzy stwierdzili, że skierowana przez PUP wykonywała swoje obowiązki bez wstępnych badań lekarskich, nie przeszła szkolenia wstępnego ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp.

Za naruszenie przepisów prawa, w tym zatrudnienie pracownika bez umowy o pracę, nieopłacenie składek na Fundusz Pracy, został skierowany wniosek o ukaranie pracodawcy do właściwego sądu. O ujawnionych nieprawidłowościach poinformowano ZUS i urząd skarbowy.

OIP Kraków



Inspekcja na targach budownictwa

BUDMA 2016

Podczas odbywającej się w Poznaniu 25. edycji Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 2016 Państwowa Inspekcja Pracy została uhonorowana okolicznościowym dyplomem.

W uroczystym otwarciu targów uczestniczyli **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor departamentu Prewencji i Promocji GIP oraz **Stanisława Ziółkowska**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu. W trakcie gali **Przemysław Trawa**, prezes Międzynarodowych Targów Poznańskich, wręczył przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy dyplom za wieloletnią współpracę i udział w rozwoju Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA.

Wśród wielu wydarzeń towarzyszących targom była konferencja „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Inwestycja w bhp – czy to się opłaca?”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przy współpracy z Polską Izbą Gospodarczą Rusztowań, Związkiem Zawodowym „Budowlani”, Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie oraz Międzynarodowymi Targami Poznańskimi. Konferencję poprzedzono wręczeniem nagród i wyróżnień w konkursie „Buduj Bezpiecznie 2015” oraz zaświadczeń dla pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. Stop wypadkom 2015”. Do



udziału w konferencji – oprócz pracodawców, kierowników budów, służb bhp, związków zawodowych, organizacji pracodawców, organów nadzoru nad warunkami pracy – zaproszono członków Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu. Konferencję prowadził przewodniczący Rady **Stefan Nawrocki**, a prezentacje prelegentów poprzedziły wystąpienia **Stanisławy Ziółkowskiej** i **Zbigniewa Kowalczyka**. Z kolei **Zbigniew Janowski**, wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy i przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, przedstawił rolę związku zawodo-



wego w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa u pracodawcy. Tematem prezentacji **Danuty Gawęckiej**, dyrektora Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, były zasady stosowania na budowach siatek bezpieczeństwa ratujących życie. W dalszej części konferencji **Mirosław Leszczyński** i **Romuald Liszkowski**, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, omówili znaczenie odpowiedniego przygotowania pracowników do pracy, w tym wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, przedstawili też zagadnienia związane z kosztami wypadków przy pracy. Konferencję zamknęło wystąpienie **Jana Jakubowskiego** i **Jędrzeja Wasilewskiego**, kierowników budowy z firmy Skanska S.A., którzy przedstawili praktyczne aspekty znaczenia i kształtowania kultury bezpieczeństwa na budowie.

Szczególnym zainteresowaniem zwiedzających cieszyło się stoisko Państwowej Inspekcji Pracy, przy którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych w zakresie przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy na budowach. Rozdawano materiały i wydawnictwa promujące bezpieczeństwo pracy w budownictwie.

Jacek Strzyżewski
OIP Poznań

BUDMA 2016



Jubileuszowa, 25. edycja Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 2016, odbywająca się w Poznaniu, była okazją do zaprezentowania przez prawie 1000 wystawców z całego świata najnowocześniejszych produktów i rozwiązań technicznych dla budownictwa.





Krzysztof Goldman

Technika

Niebezpieczna przecinarka

W minionym roku doszło na terenie województwa lubelskiego do dwóch wypadków śmiertelnych spowodowanych niewłaściwym użyciem przecinarki spalinywej. W obu wypadkach poszkodowani używali popularnego modelu przecinarki firmy Stihl. W pierwszym wypadku poszkodowany pracownik przecinał w wykopie rurę za pomocą przecinarki z tarczą diamentową. Doszło do zaklinowania tarczy tnącej i odrzutu przecinarki, pracownik zginął z powodu wykrwawienia po przecięciu tętnicy szyjnej.

Podobny wypadek wydarzył się przy prowadzeniu robót drogowych. Do tragedii doszło podczas prac budowlanych związanych z modernizacją placu parkingowego. Podczas wyładunku z wywrotki masy bitumicznej doszło do złamania jednego fragmentu obrzeża (krawężnika) i trzeba go było szybko wymienić. Pracownicy wyjęli połamaną część i usiłowali zastąpić go

nowym obrzeżem. Nie było to jednak możliwe, gdyż nowy fragment nie mieścił się w miejscu po usuniętym kawałku. Pracownicy mieli do dyspozycji przecinarkę do betonu firmy Stihl model TS 420 i przy jej pomocy postanowili skrócić obrzeże tak, żeby pasowało do powstałej luki. Poszkodowany pracownik wstępnie zeszlifował jedną stronę obrzeża i usiłował je zamocować. Niestety skrócone obrzeże nadal nie mieściło się w miejscu uszkodzonego. Zaistniała sytuacja wstrzymywała prace i trzeba było szybko uzupełnić obrzeże. Poszkodowany postanowił nie wyjmować już krawężnika, tylko poszerzyć miejsce łączenia się za pomocą przecinarki. Gdy diamentowa tarcza tnąca znajdowała się pomiędzy dwoma betonowymi elementami, doszło do obsunięcia się wkładanego krawężnika i zakleszczenia tarczy. Pracownik trzymał w tym momencie przecinarkę przed sobą, stojąc pochylony nad miejscem, gdzie łą-



Podczas pracy przecinarką niezbędne jest zachowanie szczególnych środków ostrożności, ponieważ praca jest wykonywana tarczą tnącą poruszającą się z bardzo wysoką prędkością obrotową, a maszyna ma silnik o dużej mocy. Przekonali się o tym pracownicy, którzy za nieostrożność zapłacili życiem.

czyły się obrzeża. Zaklinowanie diamentowej tarczy tnącej spowodowało gwałtowne odrzucenie jej do tyłu. Poszkodowany nie utrzymał lewą ręką uchwytu przecinarki – doszło do jej obrócenia i tarcza tnąca uderzyła go w szyję, przecinając tętnicę szyjną. Pomimo prób udzielenia pierwszej pomocy poszkodowany zmarł w wyniku gwałtownego krwotoku przed przybyciem wezwanej karetki pogotowia.

Przyczyny wypadku

Bezpośrednią przyczyną wypadku było zaklinowanie tarczy przecinarki i jej odrzucenie w kierunku pracownika. Na zaistnienie wypadku nie miały wpływu przyczyny techniczne – używana przecinarka była sprawna technicznie. Poszkodowany używał przecinarki niewłaściwie, niezgodnie z instrukcją. Popułnił dwa błędy: po pierwsze, nie powinien używać przecinarki, gdy mogło dojść do pochwylenia/zacisnięcia tarczy tnącej; po drugie, nie powinien pochylać się nad tarczą tnącą.

Podczas pracy przecinarką niezbędne jest zachowanie szczególnych środków ostrożności, ponieważ praca wykonywana jest tarczą tnącą poruszającą się z bardzo wysoką prę-



kością obrotową, a maszyna ma silnik o dużej mocy. Największe niebezpieczeństwo związane jest z możliwością odrzutu maszyny, spowodowanego siłami reakcji. Do najczęściej spotykanych sił reakcyjnych należą: odbicie, odrzucenie wsteczne oraz szarpnięcie tarczy tnącej do przodu. Zagrożenie wskutek odrzucenia wstecznego (odbicia) jest najpoważniejsze – przecinarka zostaje niespodziewanie i w niekontrolowany sposób odrzucona w kierunku operatora, co może spowodować rany cięte ze skutkiem śmiertelnym. Odbicie może powstać, jeżeli tarcza tnąca zostanie przychwyciona w rzazie – przede wszystkim w górnym kwartale tarczy, a także

jeżeli nastąpi raptowne wyhamowanie tarczy tnącej poprzez kontakt cierny z twardym przedmiotem.

Zgodnie z instrukcją obsługi przecinarki w przedłużeniu linii pracy tarczy tnącej nie mogą się znajdować żadne części ciała. Należy zwracać uwagę na dostateczną wolną przestrzeń, nie pracować w nadmiernie wychylonej pozycji i nigdy nie pochylać się nad tarczą tnącą, szczególnie wtedy, gdy osłona została odciągnięta w kierunku do góry. W tym przypadku pracownik naruszył wszystkie wskazane zalecenia instrukcji: osłona była odciągnięta maksymalnie do góry, a on pracował pochylony nad tarczą tnącą.

Pośrednią przyczyną wypadku mogło być niedostateczne przeszkolenie poszkodowanego z zakresu obsługi przecinarki i niezapoznanie się z instrukcją bezpiecznej obsługi. Przecinarka jest maszyną niebezpieczną. Producent zaleca: „Powyższe urządzenie mechaniczne można udostępnić bądź wypożyczyć tylko tym osobom, które są zaznajomione z tym modelem i umieją się nim posługiwać – wraz z maszyną należy zawsze wręczyć użytkownikowi instrukcję użytko-



wania!” oraz „Kto zamierza po raz pierwszy podjąć pracę przy pomocy urządzenia mechanicznego, powinien: poprosić sprzedawcę lub inną osobę umiejacą obsługiwać maszynę o zademonstrowanie bezpiecznego sposobu posługiwania się tym urządzeniem albo wziąć udział w kursie przygotowawczym”. Poszkodowany zginął w wypadku i nie można ustalić, czy znał zalecenia dotyczące bezpiecznej obsługi i je zlekceważył, czy też nie był świadomy zagrożenia.

nadinspektor **Krzysztof Goldman**
OIP Lublin

Wypadek śmiertelny przy usuwaniu papy

Inspektor z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu ustalił w postępowaniu kontrolnym przyczynę i okoliczności śmiertelnego wypadku przy pracy podczas usuwania papy z dachu.

Do wypadku doszło w sierpniu ub.r. Poszkodowany był zatrudniony na stanowisku robotnika budowlanego w jednej z firm w Kędzierzynie-Koźlu. W dniu wypadku wspólnie z dwoma innymi pracownikami usuwali papę z dachu, każdy w swoim miejscu, wskazanym wcześniej. Według relacji świadków wypadku poszkodowany, trzymając piłę spalinową, wykonał obrót ciałem, zrobił krok w tył i stanął na desce, która pękła pod jego ciężarem, co spowodowało upadek z wysokości ok. 22 m na betonową posadzkę magazynu. Stanowiło to bezpośrednią przyczynę wypadku. Poszkodowany nie był przypięty do liny asekuracyjnej. Wezwane przez współpracowników pogotowie ratunkowe odwiozło przytomnego poszkodowanego do szpitala, jednak ten zmarł w wyniku wewnętrznych obrażeń.

Inspektor pracy ustalił przyczyny pośrednie, były to m.in.:

- nieodpowiednia instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych (w szczególności robót związanych z rozbiórką poszycia dachowego), która nie uwzględniała sposobu poruszania się pracowników w strefie niebezpiecznej;
- brak odpowiedniej liczby (dla każdego pracownika) lin bezpieczeństwa. Na dachu w obrębie prowadzonych prac znajdowało się sześciu pracowników, a wyprowadzone zostały jedynie dwie liny bezpieczeństwa;
- stosowanie przez poszkodowanego niewłaściwego sprzętu ochrony przed upadkiem z wysokości (założony tzw. pas biodrowy alpinistyczny nie był właściwy do wykonywania prac, ponadto poszkodowany stosował pas wycofany z użycia przez pracodawcę);

Ustalono, że poszkodowany nie został zapoznany z instrukcją obsługi sprzętu ochronnego. Na terenie prac brakowało nadzoru odpowiedniej kadry kierowniczej. Ponadto w organizmie poszkodowanego stwierdzono we krwi benzodiazepiny, a w moczu substancję psychoaktywną. Inspektor pracy stwierdził również m.in. brak nadzoru odpowiedniej kadry kierowniczej nad prowadzonymi robotami, niewłaściwa była ocena ryzyka zawodowego przy wykonywanych pracach oraz tolerowanie przez pracodawcę odstępstw od zasad bhp.



Inspektor wydał wystąpienie zawierające osiem wniosków i skierował do sądu wnioski o ukaranie pracodawcy. Kierownik budowy został ukarany mandatem.

starszy inspektor **Rajmund Zwadło**
OIP Opole

Budowa bez wypadku

Most polsko-słowacki

Spotkanie podsumowujące międzynarodową współpracę Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w zakresie działań kontrolnych i prewencyjnych prowadzonych podczas budowy mostu transgranicznego nad rzeką Poprad odbyło się w Piwnicznej-Zdroju w listopadzie 2015 roku. Inwestycję, realizowaną na podstawie umowy z 2004 roku pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a Republiką Słowacką, rozpoczęto w 2012 roku po stronie słowackiej. Ze względu na jej specyfikę i zagrożenia inspekcja pracy objęła zadanie stałym nadzorem.

Na zaproszenie okręgowego inspektora pracy w Krakowie **Tadeusza Fica** w spotkaniu uczestniczyli: **Leszek Zając**, zastępca głównego inspektora pracy, **Ondrej Ficeri** i **Kamil Liptak**, reprezentujący Krajowy Inspektorat Pracy w Koszycach oraz **Daniel Hrabko**, główny inspektor pracy z Preszowa (odpowiednik polskiego okręgowego inspektora pracy). Obecni byli także przedstawiciele władz samorządowych: **Zbigniew Janeczek**, burmistrz Miasta i Gminy Piwniczna-Zdrój i **Peter Žemba**, starosta Mniszka nad Popradem, a także przedstawiciele generalnego wykonawcy – słowackiej firmy ISK oraz polskich firm podwykonawczych.

Zaprezentowano działania inspekcji dotyczące wspólnego nadzoru inwestycji w zakresie bezpieczeństwa pracy, a także wnioski do dalszej współpracy i propozycje wdrażania wypracowanych dobrych praktyk. W czasie spotkania przedstawiciel wykonawcy ISK przedstawił technologię budowy mostu, zastosowanych rozwiązań, również w zakresie bezpieczeństwa i przygotowania pracowników do pracy na poszczególnych etapach budowy. **Mariusz Pycrz**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Krakowie, omówił działania polskich i słowackich inspektorów pracy w ramach nadzoru i prewencji, dotyczące w szczególności bezpieczeństwa pracy. Zwrócił uwagę, że współpraca inspekcji jest szczególnie istotna przy tego typu inwestycjach budowlanych, usytu-

owanych na granicy dwóch państw, gdy pojawia się trudność z precyzyjnym działaniem według właściwości terytorialnej.

Pod nadzorem obu inspekcji

W myśl wspomnianej umowy międzynarodowej realizacja zadania związanego z budową mostu należała do strony słowackiej, zarówno w zakresie inwestorskim, jak i wykonawczym. Rola inwestora polskiego (GDDKiA) ograniczała się do partycypowania w kosztach inwestycji oraz ustanowienia inspektora nadzoru i kierownika robót mostowych, którzy zostali zatrudnieni przez stronę słowacką.

Budowa mostu transgranicznego w polskich uregulowaniach administracyjnych stanowiła część jednej decyzji dotyczącej pozwolenia na budowę, która obejmowała łącznie: budowę obiektu mostowego – most nad rzeką Poprad z estakadą od strony Słowacji oraz wiaduktem nad koleją i drogą wojewódzką od strony Polski, a także rozbudowę drogi krajowej stanowiącej dojazd do mostu. Na etapie realizacji inwestycja ta została rozdzielona na dwa odrębne zadania, z uwagi na system organizacyjny. Budowa mostu transgranicznego nad Popradem była prowadzona przez firmę słowacką ISK Inžinierske Stavby a.s. z siedzibą Koszycach, działającą jako generalny wykonawca oraz słowackiego inwestora – Slovenska Sprava Ciest, reprezentowanego, zgodnie z prawem słowackim, przez podmiot zewnętrzny, tj. firmę Inžinierske Združenie AMBERG-BUNG z siedzibą Koszycach. Z kolei rozbudowa drogi krajowej wraz z budową muru oporowego wzdłuż rzeki Poprad w Piwnicznej-Zdroju była prowadzona przez firmę FIRESTA-FIŠER Rekonstrukce Stavby a.s. – Oddział w Polsce z siedzibą w Cieszynie, jako generalnego wykonawcę tej części inwestycji. Nadzorem PIP objęto oba zadania.

Z uwagi na położenie budowy na terytorium dwóch państw oraz fakt jej realizacji wyłącznie przez stronę słowac-



ką główny inspektor pracy (na wniosek okręgowego inspektora pracy w Krakowie) wystąpił do dyrektora generalnego Krajowego Inspektoratu Pracy w Koszycach z wnioskiem o skoordynowane, równoległe działania w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem wykonania tej inwestycji, prowadzone przez słowackich i polskich inspektorów pracy.

Wspólne działania obu inspekcji pracy na budowie mostu transgranicznego zostały zainaugurowane roboczym spotkaniem kierownictwa urzędów oraz samych inspektorów pracy wyznaczonych do tego zadania, omówiono i przyjęto wówczas wstępne zasady współdziałania. Realizując ustalenia w zakresie działań nadzorczo-prewencyjnych, nawiązano ścisłą współpracę z kierownictwem wykonawcy, z inwestorem ze strony Polski – z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w Krakowie, a także ze słowacką firmą pełniącą nadzór inwestorski, tj. AMBERG-BUNG z Koszyc. To działanie miało bezpośrednie przełożenie na dobre relacje inspektorów pracy z wykonawcami robot budowlanych.

Podczas spotkań z przedstawicielami inwestora oraz generalnego wykonawcy, których celem było poznanie procesu budowlanego, jego uczestników oraz organizacji inwestycji, nawiązano ścisłą współpracę z koordynatorem bhp ze strony generalnego wykonawcy, tj. firmy ISK Inżynierske stavby a.s. Ustalono zasady współpracy i przedstawiono zasady nadzoru budowy przez inspektorów pracy. Rola i zadania koordynatora są w słowackich przepisach prawa bardzo ściśle określone. I tak, na placach budowy, na których prace prowadzone są przez więcej niż jednego pracodawcę lub więcej niż

jedną osobę fizyczną (przedsiębiorcę, nie tylko pracodawcę), inwestor wyznacza jednego lub więcej koordynatora dokumentacji i jednego lub więcej koordynatora bezpieczeństwa (dotyczy to każdej budowy).

Koordynator bezpieczeństwa

Wyznaczony koordynator bezpieczeństwa zapewnia koordynację zadań w ramach realizacji prac na budowie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Koordynatorem bezpieczeństwa może być osoba fizyczna posiadająca licencję (uprawnienia) na wykonywanie funkcji kierownika budowy (koordynatorem bezpieczeństwa nie może być kierownik budowy, który pełni obowiązki kierownika na budowie) lub osoba fizyczna uprawniona do wykonywania nadzoru budowlanego lub posiadająca certyfikat (uprawnienia) technika bezpieczeństwa. Koordynator bezpieczeństwa chroni interesy inwestora na etapie wykonawstwa. Nie może nakładać grzywny, może wskazywać nieprawidłowości w miejscu prowadzenia robót.

Jego umocowanie prawne jest więc znacznie korzystniejsze niż w polskich przepisach. Współpraca pomiędzy inspekcjami pracy polską i słowacką a koordynatorem bezpieczeństwa przynosiła wymierne korzyści obu stronom w postaci natychmiastowej reakcji koordynatora na uwagi dotyczące bezpiecznego prowadzenia prac, kierowane przez inspektorów pracy (tam, gdzie nie można było wydać decyzji), ale także poprzez porady prawne i techniczne inspekcji pracy na

zapytania koordynatora o wymogi polskiego prawodawstwa w zakresie prowadzenia prac.

Wspólne szkolenia i kontrole

Kolejnym etapem wspólnych działań było zorganizowanie i przeprowadzenie przez obydwie inspekcje pracy seminarium szkoleniowego dla wykonawców robót budowlanych. Uwzględniono w nim specyfikę zadania w zakresie charakterystyki budowy oraz wykonawców; inspektorzy pracy obu inspekcji przybliżyli wykonawcom polskim i słowackim wymagania przepisów bezpieczeństwa pracy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na różnice.

Obydwie inspekcje pracy prowadziły równoległe czynności kontrolne w ustawowych zakresach w ramach swoich właściwości terytorialnych. Pewne trudności w prowadzeniu czynności kontrolnych przez PIP wynikały z tego, że słowacka firma nie posiada przedstawicielstwa na terenie Polski, a biuro budowy wraz z zapleczem (tym samym adresem budowy) zlokalizowano po stronie słowackiej. Inspektorzy pracy z OIP w Krakowie kontrolami mogli więc objąć wyłącznie podwykonawców będących polskimi przedsiębiorcami i wykonujących prace po stronie polskiej. Prowadzili systematycznie wizytacje stanu bezpieczeństwa pracy na budowie, a uwagi i zastrzeżenia co do sposobu bezpiecznego prowadzenia prac przekazywano słowackiemu kierownictwu budowy. Przykładem takiego działania była interwencja polskich inspektorów pracy u kierownika budowy w sprawie eliminacji bezpośredniego zagrożenia, jakie spowodował swoim zachowaniem geodeta podczas dokonywania pomiaru, stojąc w miejscu przebiegającej granicy państw bez zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości.

Inspektorzy pracy obu państw w ramach bieżącej współpracy mieli okazję do wzajemnej obserwacji sposobu prowadzenia czynności kontrolnych, wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem prowadzenia prac drogowo-mostowych, uregulowań prawnych obowiązujących w każdym z państw. Konsultowano dokumentację budowy, związaną głównie z przygotowaniem pracowników do pracy. Przykładem może być zwrócenie się słowackich inspektorów pracy nadzorujących budowę, w imieniu menadżera bezpieczeństwa ze strony generalnego wykonawcy, do inspektorów pracy PIP z zapytaniem o wymogi polskiego prawodawstwa w zakresie prowadzenia prac nocą i systemów czasu pracy. Inspektorzy pracy z OIP w Krakowie udzielali również porad i pomocy przy wszczęciu na terenie Polski procedur uznawania kwalifikacji operatorów maszyn w zakresie właściwości UDT i IMBiGS, a także uzyskiwania decyzji dopuszczających do eksploatacji maszyny podlegające UDT. W pomoc kierownictwu budowy, w ramach współpracy z PIP, zaangażował

się inny organ kontrolny – Oddział Terenowy UDT z siedzibą w Tarnowie.

Wdrożenie dobrych praktyk

Współpraca inspekcji pracy z Polski i Słowacji podczas nadzoru nad budową mostu transgranicznego nad Popradem może być przykładem wdrożenia dobrych praktyk. Realizowane w obszarze granicznym działania nadzorcze i prewencyjne, dotyczące bezpieczeństwa pracy, prowadzone na zasadach wzajemnej współpracy są skuteczniejsze. Bezczenna jest wzajemna, bieżąca wymiana informacji na temat uregulowań prawnych obowiązujących w sąsiadujących ze sobą państwach, a dotyczących bezpieczeństwa pracy oraz działań i doświadczeń inspekcji pracy tych państw. Bardzo duże znaczenie miały szkolenia kierowników robót, brygadzystów oraz podwykonawców, prowadzone przez inspektorów pracy na budowie, a więc bezpośrednio tam, gdzie prace miały być wykonywane. Podjęcie współpracy z inwestorami zaowocowało ich większym zaangażowaniem w skuteczne działanie wewnętrznego systemu kontroli bezpieczeństwa pracy. Wielomiesięczna praca polskich i słowackich inspektorów w zakresie kontroli i prewencji, ich współpraca z przedstawicielami kierownictwa wykonawców i podwykonawców odpowiedzialnych za bezpieczeństwo na budowie mostu transgranicznego nad Popradem, inwestycji wartkiej miliony euro, dały efekt bezcenny: była to budowa bez wypadku, w tym bez wypadku przy pracy.



Geodeta bez środków zabezpieczających przed upadkiem z wysokości.



Szkolenia kierowników robót, brygadzystów prowadzone przez inspektorów pracy na budowie.

Ten efekt współpracy oraz wagę działań prewencyjnych prowadzonych przez PIP podkreślali wszyscy, którzy zabrali głos podczas spotkania w Piwnicznej-Zdroju. Zakończyło się ono wspólnym przejściem uczestników po nowo wybudowanym moście w malowniczej scenerii przełomu Popradu.

starszy inspektor – specjalista **Artur Szymbara**
starszy inspektor – główny specjalista **Wiesława Saroma**
OIP Kraków



Anna Kucharska

Rola inspekcji pracy

Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy

Podczas konferencji Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy EU-OSHA, podsumowującej kampanię „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2014-2015 „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”, odbyła się sesja panelowa „Strategie i programy zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi i stresem w miejscu pracy”. Przedstawiciele różnych instytucji związanych z bezpieczeństwem pracy przedstawiali swoje praktyki dotyczące przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym. Jednym z prelegentów był przedstawiciel Urzędu ds. Środowiska Pracy w Danii, inspektor **Lars Christian Lidsmoes**, który omówił specyfikę przeprowadzania kontroli w tamtejszych zakładach pracy w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych. Podczas kontroli duńscy inspektorzy pracy zawsze pytają o zagrożenia psychospołeczne. Traktują je tak samo jak wszystkie inne zagrożenia środowiska pracy, które mogą powodować wypadki czy negatywnie wpływać na zdrowie pracowników. Nie rozwiązują problemów za pracodawców, służą jednak radą i pomocą przy ocenie ryzyka zawodowego odnoszącego się do czynników psychospołecznych i egzekwują obowiązki pracodawcy w tym zakresie. Strategią duńskich kontroli jest ich powtarzalność. Gdy dojdzie do stwierdzenia problemu, odwiedza się zakład pracy do czasu, aż ten problem uda się wyeliminować. Przeprowadzane są wywiady z pracownikami i obserwacje stanowisk pracy. Nie każdy inspektor pracy posiada odpowiednie wykształcenie i kompetencje do zajmowania się zagrożeniami psychospołecznymi; podobnie jak w Polsce inspektorzy pracy mają tam swoje

specjalizacje. Jednak zagrożenia psychospołeczne są w Danii zagadnieniem podejmowanym na bieżąco, oczywistym podczas czynności kontrolnych, a inspektorzy pracy są szkoleni w tym zakresie. Już na etapie rekrutacji dobierani są kandydaci, którzy będą się zajmować tym tematem. Słuchając wypowiedzi przedstawiciela duńskiego Urzędu ds. Środowiska Pracy, zastanawiałam się, z czego wynika fakt, iż inspektorzy pracy w usystematyzowany sposób zajmują się zagrożeniami psychospołecznymi. Oczywiście wydawało się, że jest to kwestia przepisów, które to ułatwiają, jasno definiując zagrożenia psychospołeczne oraz obowiązki pracodawców w tym zakresie. Rozmowa z inspektorem Larsem Lidsmoesem zweryfikowała te przypuszczenia. Okazało się bowiem, że duńskie przepisy dotyczące zagrożeń psychospołecznych są bardzo podobne do naszych, a właściwie po prostu ich brak. Działania urzędu opierają się na przepisach ogólnych, które również są zbliżone do tych zapisanych w polskim Kodeksie pracy oraz rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy duńskiego Urzędu ds. Środowiska Pracy sprawdzają, jak wygląda ocena ryzyka zawodowego w zakresie zagrożeń psychospołecznych, egzekwują uwzględnianie tych zagrożeń w ocenie, pytają o psychospołeczną atmosferę środowiska pracy, zachęcają, by ją poprawiać i inwestować w rozwiązania poprawiające funkcjonowanie pracowników w środowisku pracy. Obowiązujące w Polsce ogólne przepisy mówiące o obowiązkach pracodawcy w zakresie tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków

pracy wystarczą, by tymi sprawami rzetelnie się zajmować. Państwowa Inspekcja Pracy również może uświadamiać pracodawcom istotną rolę czynników psychospołecznych w prawidłowym identyfikowaniu wszystkich zagrożeń zawodowych, podkreślać szkodliwość tych czynników i egzekwować ich uwzględnianie w ocenie ryzyka zawodowego.

Bez słowa o stresie

W polskich przepisach nie ma wprost słowa o stresie, napięciu wynikającym z trudnej atmosfery pracy, wpływie relacji międzyludzkich na efektywność i rzetelność wykonywanych obowiązków; nie ma też mowy o ograniczaniu wpływu stresu, który może się pojawiać jako wynik określonego sposobu zarządzania czy organizacji pracy. Przepisy mówią jednak o obowiązkach pracodawcy dotyczących tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz o zapobieganiu zagrożeniom mogącym powodować skutki zdrowotne. Stres oraz inne zagrożenia psychospołeczne jak najbardziej się w tych zapisach zawierają.

Sam fakt funkcjonowania przepisów, którymi można uzasadnić obowiązek pracodawcy związany z przeciwdziałaniem zagrożeniom psychospołecznym, a co za tym idzie podejmowanie tego tematu podczas czynności kontrolnych inspektorów pracy, to nie wszystko; i to nie jest najważniejsze. Analizując przyczyny bezpośrednie i pośrednie wypadków przy pracy, można wyraźnie zauważyć wpływ czynników psychospołecznych na zdarzenia wypadkowe, których konsekwencje niejednokrotnie są bardzo poważne. Pośpiech związany z przeciążeniem obowiązkami, brak wiedzy wynikający z określonego sposobu zarządzania czy stres spowodowany złą atmosferą w miejscu pracy często przyczyniają się do wypadków przy pracy. Nie wspominając już o efektywności pracy, którą skutecznie obniżają zagrożenia psychospołeczne.

Sposób oddziaływania czynników psychospołecznych na człowieka wydaje się

skomplikowany i niejednoznaczny. Mechanizmem pośredniczącym w oddziaływaniu na pracownika danego czynnika psychospołecznego jest stres, który wywołuje negatywne konsekwencje w postaci szkód psychicznych, społecznych lub fizycznych (np. zła atmosfera w pracy → stres → zaburzenia psychosomatyczne; obciążenie pracą → stres → spadek koncentracji → błąd → wypadek przy pracy). Ten niebezpośredni wpływ czynników psychospołecznych na zdrowie sprawia, że jest on mniej zrozumiały czy trudniejszy do zauważenia. Niestety czynniki psychospołeczne oddziałują tak samo silnie lub nawet bardziej niż czynniki fizyczne środowiska pracy (tj. hałas, wysiłek fizyczny, oświetlenie, temperatura).

Trudne, bo nowe

Zagrożenia psychospołeczne to takie czynniki środowiska pracy, jak np. obciążenie, niedociążenie pracą, monotonia, różnorodność pracy, zadania zbyt trudne, zbyt łatwe, kontakt z klientem, niepewność zatrudnienia, tempo pracy, presja czasu, stopień kontroli nad pracą, brak odpowiednich narzędzi do wykonywania

Analizując przyczyny bezpośrednie i pośrednie wypadków przy pracy, można wyraźnie zauważyć wpływ czynników psychospołecznych na zdarzenia wypadkowe, których konsekwencje niejednokrotnie są bardzo poważne.



Czym są zagrożenia psychospołeczne? Czy należy się nimi zajmować? Czy nasza instytucja może coś zrobić, by im przeciwdziałać, i czy powinna?

pracy, brak przeszkoleń, określony sposób zarządzania pracownikami, niejasna komunikacja, brak możliwości awansu, konflikty w zespole pracowniczym. Generalnie zagrożenia psychospołeczne wynikają z kontekstu pracy (wszystkie elementy stanowiące tło pracy) lub z treści pracy (to, co jest związane z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi). Zagrożenia te stanowią źródło stresu dla pracowników wówczas, gdy zakres możliwości danej osoby nie jest wystarczający do poradzenia sobie z trudną dla niej sytuacją. Oznacza to, że wpływ na doświadczanie stresu mają również nasze cechy indywidualne (temperament, osobowość) oraz sytuacja pozazawodowa, w jakiej się znajdujemy. Im większy poziom niedopasowania wymagań środowiska pracy do możliwości pracownika i jego potrzeb, tym większe narażenie na doświadczanie stresu związanego z pracą. Mimo że oddziaływanie czynników psychospołecznych na pracowników ma również wymiar indywidualny, należy je



mierzyć w odniesieniu do całej organizacji, a nie indywidualnego pracownika. Każda organizacja ma swoją specyfikę pracy, organizacji i zarządzania. Za pomocą ankiet, kwestionariuszy, rozmów z pracownikami czy obserwacji stanowisk pracy można dokonać rzetelnej oceny ryzyka w zakresie zagrożeń psychospołecznych na poszczególnych stanowiskach pracy. Pracodawcom czy inspektorom bhp na początku może się to wydawać trudne, mniej mierzalne.

Wraz z praktyką przychodzą jednak nawyki i wówczas okazuje się, że jest tak samo wykonalne jak ocena fizycznych zagrożeń środowiska pracy i może przynieść korzyści w postaci zapobiegania wypadkom przy pracy, a także poprawy atmosfery pracy, która przyczynia się do większej efektywności pracowników. Dlatego inspektorzy pracy powinni zachęcać, motywować, wręcz egzekwować od pracodawców przeprowadzanie oceny ryzyka także w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy.

Institut Medycyny Pracy w Łodzi opracował ankiety do badania zagrożeń psychospołecznych. Takie ankiety może również stworzyć sam inspektor bhp, sięgając do informacji na temat zagrożeń psychospołecznych i wykorzystując wiedzę o specyfice danego zakładu pracy. Inspektor pracy powinien być przygotowany do służenia radą pracownikom służby bhp. Powinien poświęcić nieco czasu i uwagi tematowi zagrożeń psychospołecznych, nie tylko podczas wydawania decyzji o włączenie ich do kart oceny ryzyka zawodowego, lecz także weryfikując, czy są one adekwatne i odzwierciedlają rzeczywisty stan danego zakładu pracy.

Jeśli inspektorzy pracy mają zajmować się tematem zagrożeń psychospołecznych, niezbędne są szkolenia dotyczące zagrożeń w różnych branżach, sposobów przeciwdziałania i minimalizowania ich negatywnych skutków. Niezbędne jest uświadamianie, że jest to temat ważny i wymagający interwencji. Możliwość kompleksowego zajmowania się zagrożeniami psychospołecznymi przez inspektorów pracy zależy od poziomu wiedzy, jaki zdobędą i możliwości specjalizowania się w tych zagadnieniach. Celowe wydaje się również profilowanie naboru części nowej kadry inspekcyjnej pod kątem możliwości zawodowych pozwalających bezstresowo zajmować się czynnikami psychospołecznymi.

To, co różni duńską i polską inspekcję pracy w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych, to fakt, iż pierwsza zaczęła się tym problemem zajmować blisko 20 lat temu. Już wówczas w Danii uświadomiono sobie, że jest to obszar ważny, wpływający na zdrowie, bezpieczeństwo i efektywność wykonywanej pracy. Długotrwałe zajmowanie się tą problematyką przyniosło w Danii rezultaty, choć zagrożenia psychospołeczne nie są przecież tematem numer jeden, z ochotą podejmowanym przez wszystkich inspektorów podczas czynności kontrolnych. Czerpiąc z doświadczeń innych krajów, w tym Danii, można skrócić tę perspektywę czasową, bazując na już sprawdzonych rozwiązaniach. To jest kwestia przekonania, że temat zagrożeń psychospołecznych jest tematem ważnym, a zapobieganie im może ochronić zdrowie, a niejednokrotnie życie pracowników.

Anna Kucharska
psycholog, OIP Lublin

■ Art. 15 k.p. – Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

■ Art. 207 § 1 k.p. – Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

■ Art. 207 § 2 k.p. – Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. [...] W szczególności jest obowiązany:

1) Organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

2) Zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) Reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

■ Art. 226 k.p. – Pracodawca:

1) Ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko zawodowe;

2) Informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

■ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy:

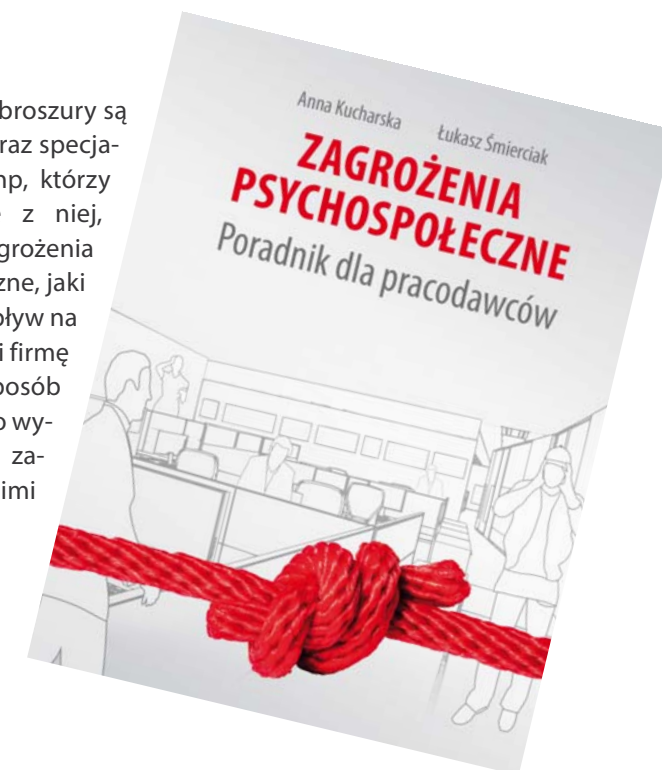
Ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności niekorzystnych skutków zdrowotnych. W myśl tego rozporządzenia pracodawca realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizacją pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników.

Przeciwdziałanie skutkom stresu

Według badań nawet 50-60% nieobecności w pracy spowodowanej chorobami ma bezpośredni związek ze stresem. Rozwój cywilizacji i tempo życia nie pozostają bez wpływu na naszą kondycję psychofizyczną. Jak radzić sobie ze stresem? Odpowiedź można znaleźć, biorąc udział w programie prewencyjnym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu. Właśnie rozpoczął on realizację tegorocznej edycji pod nazwą „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu”. Celem programu jest upowszechnienie wśród pracodawców, kadry kierowniczej oraz pracowników wiedzy o źródłach stresu i ich związku ze zdrowiem psychofizycznym, a także o najlepszych praktykach w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w pracy.

Pracodawcy, którym nie jest obojętna kondycja psychofizyczna załogi, po zgłoszeniu swojego udziału w programie będą mogli wziąć udział w szkoleniu na temat źródeł i objawów stresu zawodowego oraz sposobów zarządzania stresem w ich organizacji. Elementem szkolenia jest również uświadomienie pracodawcom i pracownikom istoty takich zjawisk, jak mobbing, dyskryminacja i molestowanie seksualne. Ważną częścią programu jest również indywidualne dla każdej firmy badanie stresogenności, opracowane przez specjalistów na podstawie anonimowych ankiet. Dokument ten może pomóc podjąć odpowiednie dla firmy środki profilaktyczne. Uczestnicy programu otrzymają również pakiet bezpłatnych wydawnictw PIP, traktujących o stresie, mobbingu i dyskryminacji. Więcej informacji na temat programu: www.programyprewencyjne.pl.

Adresatami broszury są pracodawcy oraz specjaliści służby bhp, którzy dowiedzą się z niej, czym są zagrożenia psychospołeczne, jaki mogą mieć wpływ na pracowników i firmę oraz w jaki sposób oceniać ryzyko wystąpienia tych zagrożeń i jak nimi zarządzać



Szanuj życie!

Realizacja kampanii w Lubuskiem

W ramach programu prewencyjnego „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” w 2015 roku przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze przeprowadzili szereg działań mających na celu promocję bezpiecznej pracy w sektorze rolnictwa indywidualnego.

Łącznie działalnością prewencyjną objęto 776 osób pracujących w gospodarstwach rolnych, także zamieszkujących obszary wiejskie. Przeprowadzono szkolenia rolników i uczniów szkół rolniczych, spotykano się z najmłodszymi mieszkańcami wsi, wizytowano gospodarstwa, również podczas prowadzonych prac.

Szkolenia, konkursy

W trakcie realizacji kampanii przedstawiciele OIP w Zielonej Górze zorganizowali lub uczestniczyli w dziewięciu szko-



leniach, w których wzięło udział 101 rolników oraz 46 uczniów szkół rolniczych. Omawiano okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy w rolnictwie, a także zasady bezpiecznej pracy. Adresatów szkoleń zapoznano z podstawowymi zasadami bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń wykorzystywanych w produkcji rolniczej.

Inspektorzy odwiedzili cztery wiejskie szkoły, gdzie spotkali się z 297 dziećmi. Głównym tematem pogadanek były informacje o wykazie takich prac w gospodarstwie rolnym, które są dla nich wzbronione. Dużym zainteresowaniem rolników oraz dzieci cieszyły się konkursy promujące zasady bezpiecznej pracy w rolnictwie. Na terenie działania zielonogórskiego oddziału inspekcji pracy w 2015 roku wzięło w nich udział 140 rolników, 99 najmłodszych mieszkańców wsi oraz 12 uczniów szkół rolniczych.

Punkty informacyjne, wizytacje

Ważną formą oddziaływania i promowania zasad bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym jest uruchamia-

nie punktów informacyjnych podczas festynów wiejskich, dożynek i targów rolniczych. W okresie sprawozdawczym okręg uruchomił trzy punkty konsultacyjne, bogato wyposażone w publikacje Państwowej Inspekcji Pracy z zakresu bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym, w czasie targów rolniczych i dożynek wojewódzkich. Udzielono wówczas 90 porad dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, przekazano materiały promujące zasady bezpiecznej pracy w rolnictwie.

Istotnym przedsięwzięciem kampanii „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, prowadzonej w 2015 roku, były wizytacje gospodarstw rolnych oraz prac polowych. Specjaliści z inspekcji pracy zwracali szczególną uwagę na stan techniczny maszyn i urządzeń, wyposażenie i organizację stanowisk pracy, przestrzeganie zasad bhp. W 2015 r. pracownicy okręgu przeprowadzili łącznie 42 wizytacje w sektorze rolnictwa indywidualnego, obejmujące 25 gospodarstw rolnych i 17 wizytacji prac polowych.

Dobra współpraca

W działalność kampanii włączały się lokalne media, w szczególności redakcje gazet branżowych, tj. miesięcznik Lubuskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Kalsku oraz wydawnictwo Lubuskiej Izby Rolniczej, które wielokrotnie zamieszczały informacje o prowadzonych działaniach prewen-



Balagan na stanowisku pracy stanowi zagrożenie dla pracujących.

cyjnych OIP w Zielonej Górze oraz zachęcały do aktywnego w nich udziału.

Przykładem skutecznej współpracy podmiotów działających na rzecz rolnictwa jest Lubuska Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie oraz Powiatowa Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie, funkcjonująca przy Starostwie Powiatowym w Żaganiu. W trakcie spotkań partnerów społecznych omawiano i podejmowano wspólnie decyzje zmierzające do poprawy bezpieczeństwa na wsi.

starszy inspektor **Janusz Pawlak**
OIP Zielona Góra



Głównym tematem pogadanek były informacje o wykazie prac w gospodarstwie rolnym, które są dla dzieci wzbronione.



Równy utwardzony plac manewrowy ułatwia wykonywanie czynności agregowania ciągnika ze sprzętem rolniczym i zwiększa bezpieczeństwo tych prac.

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego
i Główny Inspektor Pracy
zapraszają do udziału w konkursie

Bezpiecznie od startu!

XVI edycja ogólnopolskiego konkursu wiedzy
o zasadach bezpieczeństwa
i higieny pracy dla uczniów z zakładów
rzemieślniczych



Na laureatów czekają
nagrody!

Etap regionalny
do 18 kwietnia 2016

Finał w Warszawie
19 maja 2016



Związek
Rzemiosła
Polskiego



Regulamin konkursu
www.pip.gov.pl
www.zrp.pl

Klaudia Liwosz
laureatka konkursu z 2015 roku

Orzecznictwo

Sąd unieważnił długotrwałą umowę terminową

Wieloletnia umowa na czas określony nie gwarantuje pracodawcy możliwości pozbycia się pracownika bez uzasadnienia i z krótkim dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Sądy pracy, nie czekając na wchodzące w życie w lutym nowe przepisy Kodeksu pracy, ograniczające stosowanie wieloletnich umów terminowych, wydały wyroki korzystne dla pracowników. Sąd Rejonowy w Gdańsku rozpatrywał sprawę pracownicy sortowni śmieci, wobec której pracodawca nadużył przepisów dotyczących umów na czas określony.

27 sierpnia 2013 r. kobieta podpisała kolejną umowę na czas określony, tym razem miała ona trwać 8 lat. Jednak 22 stycznia 2015 r. została wezwana do kierownika, który oświadczył, że zakład pracy rozwiązuje z nią umowę. Na pytanie, z jakiego powodu traci pracę, kobieta uzyskała odpowiedź, że dyrekcja postanowiła zwolnić wszystkich pracowników, którzy przekroczyli w 2014 r. 30 dni zwolnienia lekarskiego. Pracownica potwierdziła, że była na zwolnieniu lekarskim 37 dni, ale przypomniała, że przyczyną 22 dni nieobecności był wypadek w pracy, do którego doszło nie z jej winy. W tej sytuacji czuje się niesprawiedliwie zwolniona, gdyż straciła jedyne źródło dochodu, a ma dwoje nieletnich dzieci. Odmówiła więc przyjęcia i podpisania rozwiązania umowy o pracę. Została ustnie poinformowana o treści wypowiedzenia. Skierowała sprawę do sądu i domagała się zasądzenia odszkodowania za niesłuszne i niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy w wysokości 5400 zł, czyli ekwiwalent swojego trzymiesięcznego wynagrodzenia netto wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony z powódką nastąpiło zgodnie z przepisami doty-

czącymi wypowiedzenia tego rodzaju umów. Twierdził, że umowa została zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, a strony zgodnie przewidziały w niej możliwość wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Dlatego jego zdaniem rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powódką za wypowiedzeniem zostało dokonane z poszanowaniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa

Sąd Rejonowy w Gdańsku uwzględnił powództwo o odszkodowanie, uznając, że umowa o pracę zawarta na okres od 1 września 2013 r. do 30 czerwca 2021 r., z możliwością rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem, została zawarta przez stronę pozwaną w celu obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. W ocenie sądu nie było żadnego powodu ani przyczyny, aby umowa na czas określony była zawarta z powódką na tak długi okres, nie wiązało się to z żadnym szczególnym zadaniem strony pozwanej, zawarta przez strony umowa nie miała charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie – zawarcie umowy o pracę w takiej sytuacji na lat 8 z fizycznym pracownikiem sortowni śmieci narusza usprawiedliwiony interes takiego pracownika. W ocenie składu orzekającego umowa na czas określony została zawarta przez pozwanego wyłącznie po to, aby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością jej wypowiedzenia w każdym czasie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W związku z tym umowę taką należy uznać za nieważną na mocy art. 58 §1 § 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy i zastosować odpowiednie przepisy prawa pracy dotyczące umów zawartych na czas nieokreślony. Odszkodowanie w takiej sytuacji powinno być przyznawane w wysokości odpowiedniej do umowy na czas nieokreślony, w tym między innymi art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata).

Sąd zważył, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce było wadliwe z uwagi na brak podania przyczyny wypowiedzenia w treści pisma wypowiedzającego umowę, ponadto pracodawca zastosował okres wypowiedzenia niezgodny z treścią art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Ponadto sąd miał na uwadze podnoszoną przez powódkę okoliczność, że po rozwiązaniu stosunku pracy pozostała ona bez pracy, opiekuje się małoletnimi dziećmi, co czyni również rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego.

Wyrok z dnia 18 grudnia 2015 r., sygn. akt VI P 69/15.

główny specjalista **Tomasz Zalewski**

Palce można stracić...

Średnica leja zasypowego pozwalała na swobodne włożenie do niego dłoni przez osobę obsługującą urządzenie. Zastosowana w leju zasypowym przegroda wykonana z dwóch krzyżujących się prętów nie zapewniała właściwej ochrony. Pozostawiona przestrzeń pomiędzy prętem a lejem pozwalała na dostęp do strefy niebezpiecznej, zwłaszcza w przypadku szczupłych dłoni młodej kobiety.

Jako główną przyczynę wypadku inspektor pracy wskazał stosowanie przez kontrolowanego pracodawcę maszyn i urządzeń niezapewniających bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności bez odpowiednich zabezpieczeń przed urazami.

Jak wykazała kontrola, urządzenie to (maszynka do mielenia maku, tzw. samoróbka) nie posiadało:

- elementu sterowniczego zapewniającego pierwszeństwo zatrzymania urządzenia nad układem sterowniczym przeznaczonym do jego uruchomienia oraz powodującego, że po zaniku zasilania urządzenie nie uruchomi się automatycznie;



Rozcięty żeliwny korpus maszyny do mielenia – widok z dnia wypadku.

- wyłącznika awaryjnego służącego do awaryjnego zatrzymania. Urządzenie wyposażone było jedynie w wyłącznik łukowy.

Ponadto w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych inspektor pracy stwierdził: brak opracowanej instrukcji obsługi maszyny do mielenia; brak odpowiednich narzędzi pomocniczych, tj. popychacza – uszkodzona ręcznie popychała mak w leju zasypowym ma-



Ślimak maszyny.

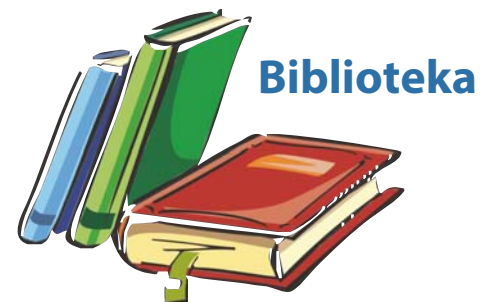
wał do pracodawcy nakaz zawierający jedną decyzję oraz wystąpienie zawierające 13 wniosków. Pracodawca został ukarany mandatem karnym.

Feralna maszynka do mielenia podczas akcji ratowniczej została zniszczona przez funkcjonariuszy straży pożarnej. Jej żeliwny korpus został odkręcony od łoża, a następnie rozcięty w celu uwolnienia dłoni uszkodzonej.

inspektor pracy **Bartosz Pittner**
OIP Rzeszów

szynki; tolerowanie przez pracodawcę odstępstw od przepisów i zasad bhp.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy skiero-



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o bezpieczeństwie imprez masowych // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2139.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2142.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oświaty // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2156.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o spółdzielni europejskiej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 7.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo spółdzielcze // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 21.

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 grudnia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 23.

- Obwieszczenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 listopada 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2158.

- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w

sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2236.

- Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 11 grudnia 2015 r. w sprawie miesięcznej wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w I kwartale 2016 r. // Monitor Polski. – 2015 poz. 1279.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2205.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2243.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2253.

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2354.

- Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 17 grudnia 2015 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących wyposażenia technicznego odpowiedniego dla wykonywania czynności objętych certyfikatem dla personelu // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2251.

- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przekazania niektórym sądom rejonowym rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych z obszarów właściwości innych sądów rejonowych // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2248.

- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2322.

- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie nakładania grzywien w drodze mandatu karnego // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2358.

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 2015 r. w sprawie odpadów promieniotwórczych i wypalonego paliwa jądrowego // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2267.

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 2015 r. w sprawie oceny okresowej bezpieczeństwa składowiska odpadów promieniotwórczych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 28.

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2015 poz. 2281.

- Ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 34.

- Zarządzenie nr 152 Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2015 r. w sprawie nadania statutu Ministerstwu Spraw Wewnętrznych i Administracji // Monitor Polski. – 2015 poz. 1294.

- Zarządzenie nr 153 Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 grudnia 2015 r. w sprawie nadania statutu Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej // Monitor Polski. – 2015 poz. 1304.

- Zarządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 grudnia 2015 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej // Monitor Polski. – 2015 poz. 1300.

Opracowała: **Danuta Szot**



Łoże z silnikiem napędzającym maszynkę.

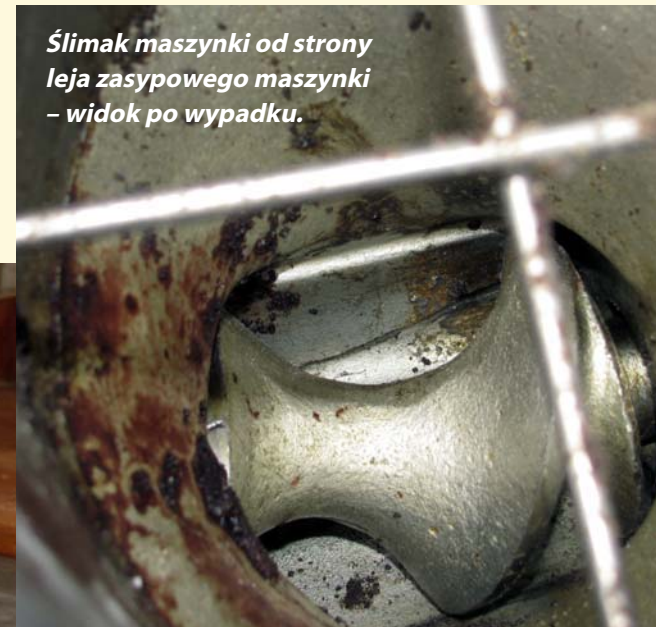
Palce można stracić nie tylko przy pilarence tarczowej

Inspektor Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie został wezwany do jednej z licznych w województwie podkarpackim piekarni, w związku z zaistniałym na jej terenie ciężkim wypadkiem przy pracy. Podczas wykonywania prac związanych z produkcją drożdżówek pracownica piekarni doznała uszkodzenia palców prawej ręki, a w konsekwencji amputacji dwóch z nich.

Poszkodowana pracowała przy produkcji wyrobów ciastkarskich, na podstawie umowy o pracę. W dniu wypadku rozpoczęła pracę o godz. 6.00. W momencie zdarzenia przygotowywała nadzienie do drożdżówek, masę makową. Sparzała mak, a następnie mieliła go w maszynie elektrycznej, samoróbce złożonej z ręcznej maszyny do mięsa o korpusie żeliwnym, do której za pomocą bezpośredniej przekładni podłączono silnik elektryczny. Całość zamontowano na jednym stalowym łożu. Na zakończenie pracy pracownica usuwała resztki maku ze ścianek leja maszyny, czynność tę wykonywała ręcznie, bez narzędzi pomocniczych. W pewnym momencie prawa ręka kobiety została pochwycona przez obracający się ślimak maszyny.

Poszkodowana zdołała wyłączyć przełącznikiem zasilanie urządzenia, jednak nie była w stanie wydostać dłoni, która utknęła wewnątrz. Zaalarmowana krzykiem, inna pracownica przybiegła na halę produkcyjną. Ponieważ nie była w stanie uwolnić dłoni koleżanki, poinformowała o zdarzeniu służby ratownicze, na wszelki wypadek też wyciągnęła z gniazda przewód zasilający urządzenie. Straż pożarna musiała rozciąć żeliwny korpus maszyny, aby uwolnić dłoń poszkodowanej. Pogotowie zabrało kobietę do szpitala, gdzie udzielono jej specjalistycznej pomocy medycznej.

Ślimak maszyny od strony leja zasypowego maszyny – widok po wypadku.



Maszynka do mielenia maku, tzw. samoróbka. Stan po wypadku, widoczne ślady rozcięcia korpusu maszyny podczas akcji ratunkowej.

Na miejscu zdarzenia ustalono, że do oryginalnego leja zasypowego maszyny przyspawano dodatkowy lej w kształcie walca wykonany z blachy nierdzewnej o stałej średnicy 12 cm i wysokości 16 cm. Wewnątrz leja, na wysokości 9 cm od górnej jego krawędzi, przyspawano dwa skrzyżowane pręciki ze stali nierdzewnej.

Odległość prętów od ślimaka maszyny wynosiła 13 cm. Zastosowanie w maszynie rozwiązania powodowało, że obsługujący ją pracownik miał dostęp dłonią do strefy niebezpiecznej pracy urządzenia – obracającego ślimaka maszyny.

Dokończenie na stronie 34.