

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 11 (405) 2016





20 Nowości maszynowe w leśnictwie



Wiercenie odbywało się metodą udarowo-obrotową za pomocą sprężonego powietrza. W pewnym momencie doszło do zablokowania wiertła w głębi ziemi.

25 Nikt nie zawinił



36 Upadek z autocysterny

10 Tryb ustalania rolniczej choroby zawodowej
Na etapie rozpoznania rolniczej choroby zawodowej występują istotne nieścisłości wynikające z niedostosowania tych regulacji do przesłanki polegającej na związku choroby z pracą w gospodarstwie rolnym.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Z radością i satysfakcją. Rozmowa z Tadeuszem Ficem, wieloletnim okręgowym inspektorem pracy w Krakowie.
- 8 Inspekcja pracy – wyzwania przyszłości
- 10 Tryb ustalania rolniczej choroby zawodowej
- 14 Czas pracy dyrektora szkoły
- 18 AGRO SHOW 2016
- 20 Nowości maszynowe w leśnictwie
- 25 Nikt nie zawinił
- 26 Dialog polsko-niemiecki
- 27 Międzynarodowo o prewencji
- 29 Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. W działaniu siła
- 33 Bezpieczeństwo w ogrodach zoologicznych
- 35 Biblioteka
- 36 Upadek z autocysterny



Okładka:
fot. J. Kałek



Niska skuteczność szkoleń bhp

Od pożegnania przechodzącego na emeryturę okręgowego inspektora pracy w Krakowie rozpoczęła obrady 18 października 2016 r. w siedzibie Sejmu Rada Ochrony Pracy. Jej członkowie jednogłośnie pozytywnie zaopiniowali wniosek głównego inspektora pracy o odwołanie Tadeusza Fica ze stanowiska szefa małopolskiego okręgu PIP w związku ze zgłoszoną przez niego rezygnacją.

Główny inspektor pracy **Roman Giedrojc** wręczył ustępującemu okręgowemu inspektorowi list okolicznościowy z podziękowaniami za jego zawodowe dokonania w ciągu ponad 20 lat wzorowego kierowania OIP w Krakowie. **Tadeusz Fic** otrzymał także kwiaty i podziękowania od przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, posła **Janusza Śniadka**.

Wiodącym tematem obrad był system szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami. Główny inspektor pracy Roman Giedrojc przedstawił efekty kontroli PIP dotyczących przestrzegania przepisów o szkoleniach w dziedzinie bhp. Podkreślił, że obowiązujące przepisy prawa, w tym ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, nie określają w sposób precyzyjny możliwości kontrolowania jakości szkoleń, prowadzonych na zlecenie pracodawcy przez jednostki organizacyjne szkolące w obszarze bhp. Spada jakość usług szkoleniowych, co przekłada się na liczbę wypadków przy pracy, szczególnie wśród osób o krótkim stażu pracy.

Zastępca przewodniczącego ROP, dyrektor CIOP-PIB prof. **Danuta Koradecka** powiedziała, że trzeba wyeliminować sytuację, w której pracodawca wymaga od zatrudnianego młodego behapowca, żeby on jednocześnie prowadził szkolenia. Powinno to robić wyspecjalizowana firma. Warto również upublicznić rejestr certyfikowanych ośrodków prowadzących szkolenia w dziedzinie bhp.

Rada Ochrony Pracy zapoznała się ponadto z projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r., który omówił Roman Giedrojc. Postanowiła wspierać starania kierownictwa inspekcji pracy o zapewnienie PIP odpowiednich środków finansowych, gwarantujących realizację ustawowych zadań i pokrycie bieżących potrzeb urzędu.

W posiedzeniu uczestniczyli dyrektorzy departamentów GIP: Budżetu i Finansów – **Grażyna Witkowska** oraz Nadzoru i Kontroli – **Krzysztof Kowalik**, z zastępcami: **Katarzyną Cichy** i **Jakubem Chojnickim**.

Poselska aprobata dla projektu budżetu PIP

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 20 października br. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 rok. Przedstawił go główny inspektor pracy Roman Giedrojc.

– Planując wydatki, staraliśmy się je ograniczyć tam, gdzie to było możliwe. Dzięki temu uzyskaliśmy spadek w grupie pozostałych wydatków bieżących o prawie 3 mln zł w stosunku do ustawy budżetowej 2016 roku – stwierdził szef PIP.

Z drugiej strony, mając na uwadze zabezpieczenie realizacji zadań statutowych urzędu, w projekcie założono zwiększenie wydatków osobowych. Wynika ono ze wzrostu funduszu wynagrodzeń, jak również z potrzeby kadrowego wzmocnienia inspekcji o dodatkowe 59 etatów – na urząd nałożono bowiem nowe zadania wynikające ze zmiany ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw.

– Uznałem – powiedział Roman Giedrojc – że zabezpieczenie realizacji zadań wymaga przywrócenia takiej atrakcyjności poziomu wynagrodzeń, by urząd mógł zatrudniać wysoko kwalifikowaną kadrę magistrów inżynierów i prawników. Tak było do 1999 roku. W dzisiejszych czasach, gdy na rynku pracy brakuje osób z technicznym wykształceniem, pozyskanie ich do pracy w inspekcji, ze względu na poziom wynagrodzeń i charakter pracy, staje się niemożliwe.

Projekt budżetu PIP poparł w wygłoszonym koreferacie zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej **Janusz Śniadek**. Mówił o spadku nominalnym wynagrodzeń w inspekcji pracy na początku obecnej dekady, pozostawianiem PIP w tyle za innymi urzędami centralnymi w zakresie poziomu płac. Przypomniał zobowiązania posłów do stopniowego wyrównywania tej dysproporcji.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej upoważniła posła Janusza Śniadka do reprezentowania jej na forum Komisji Finansów Publicznych w czasie dalszych prac nad przyszłorocznym budżetem PIP.

D. Duczyński

Wiadomości nie tylko z kraju

Z gruzińską inspekcją pracy

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy odbyło się 19 października br. spotkanie z przedstawicielami Departamentu Inspekcji Pracy w Ministerstwie Pracy, Zdrowia i Polityki Społecznej Gruzji. Uczestniczyli w nim dyrektorzy i pracownicy wszystkich pionów merytorycznych GIP. **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, przybliżył gościom zakres oraz kierunki działania polskiej inspekcji pracy, w szczególności kwestie dotyczące umów cywilnoprawnych, pracowników tymczasowych i legalności zatrudnienia, w tym również zatrudnienia cudzoziemców. Inspekcja gruzińska po niemal 10 latach nieobecności w administracji państwowej odbudowuje swoje struktury i zaplecze kadrowe pod egidą i przy pomocy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Gości szczególnie zainteresowały więc informacje dotyczące struktury organizacyjnej i kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, a także metod tworzenia programów działania urzędu oraz procesu kształcenia i doskonalenia polskich kadr inspekcyjnych w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu.

O chemii w Lyonie

Inspektor pracy **Magdalena Grzyb** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach oraz st. inspektor pracy – gł. specjalista **Jarosław Nyzio** z OIP w Poznaniu uczestniczyli 10-14 października br. w tzw. Tygodniu europejskim, zorganizowanym w siedzibie Krajowego Instytutu Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (INTEFP) w Marcy l’Etoile k. Lyonu we Francji. Spotkali się tam inspektorzy pracy z Niemiec, Belgii, Hiszpanii, Portugalii i Wielkiej Brytanii. Mówiono np. o specyfice działań inspekcji pracy we Francji, regulacjach prawnych związanych z czynnikami chemicznymi, rozporządzeniem REACH. Inspektorzy pracy z innych państw omówili m.in. przepisy dotyczące ochrony środowiska i prawa pracy w kontekście substancji niebezpiecznych, systemy pomiaru i wykrywania wartości granicznych narażenia na działanie substancji stosowanych w miejscu pracy. Zaprezentowano kontrole prowadzone przez PIP w zakładach, w których stosowa-

ne są substancje chemiczne i ich mieszaniny mogące tworzyć atmosferę wybuchową. Przedstawiciele Portugalii np. omówili swoje ustawodawstwo i metody prowadzenia kontroli w zakresie narażenia na działanie azbestu w miejscu pracy.

Kontrole portów

Inspektorzy z Holandii, Niemiec, Finlandii, Szwecji, Estonii, Polski oraz z Francji kontrolujący porty w Europie spotkali się po raz ósmy 5-6 października br. w Rotterdamie, by wymienić się doświadczeniami, omówić problemy, jakie napotykają podczas kontroli. Rozmawiali także o badaniu wypadków przy pracy, do których doszło przede wszystkim na terenie portów. Inspektorzy pracy, wśród których była **Bogumiła Podyma-Szczerba**, starszy inspektor pracy – specjalista z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie, zwiedzili też port w Rotterdamie.

Francuzi we Wrocławiu

Grupa 9 stażystów z Krajowego Instytutu Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego INTEFP we Francji przebywała od 4 do 6 października br. we wrocławskim Ośrodku Szkolenia PIP. Z prośbą o zorganizowanie wizyty swoich stażystów we Wrocławiu zwrócił się francuski instytut pracy. Tematem przewodnim pobytu gości z Francji była prewencja i kontrola narażenia pracowników na substancje chemiczne. Podczas trzydniowych wykładów słuchacze mieli okazję zapoznać się z wieloma aspektami pracy inspektora związanymi z zagrożeniami chemicznymi, które przybliżyły: **Małgorzata Budzyńska** i **Karolina Grześniak-Kościołek** z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, **Magdalena Grzyb** z OIP Katowice. **Sylwia Oziembło-Brzykczy** oraz **Magdalena Pasik** z GIP przedstawiły zagadnienia związane z usuwaniem azbestu oraz wyniki europejskiej kampanii SLIC „Niebezpieczne substancje chemiczne: Poznaj, oceń i zapobiegaj ryzyku”. Stażyści dzielili się własnymi doświadczeniami oraz przybliżyli zakres swojego szkolenia we Francji.

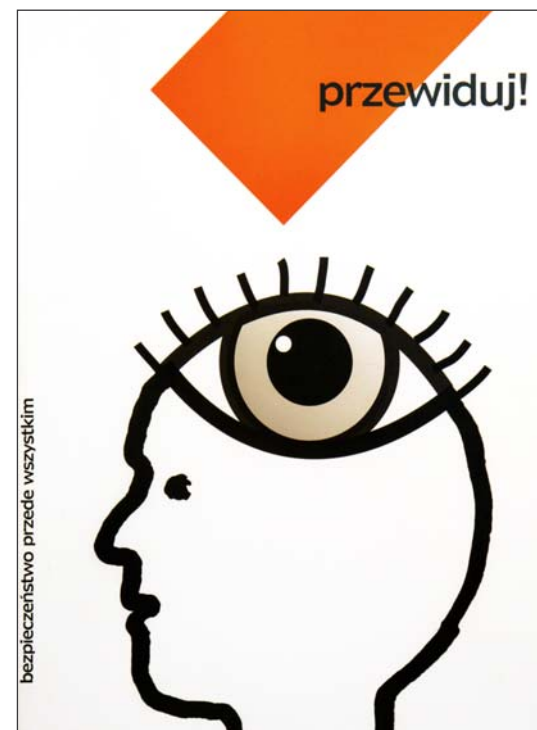
Dla najlepszych „Lodołamaczy”

Na Zamku Królewskim w Warszawie odbyła się 29 września br. gala konkursu dla pracodawców, instytucji i osób wspierających zatrudnienie niepełnosprawnych

„Lodołamacze”. Po raz drugi konkurs odbywał się pod honorowym patronatem Pierwszej Damy **Agaty Kornhauser-Dudy**. Główny inspektor pracy **Roman Giedroń** wręczył nagrodę zwycięzcy w kategorii „Zakład pracy chronionej”. Organizatorem konkursu jest Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych założona przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, a jego celem wyróżnianie tych, którzy przełamują uprzedzenia, dążą do wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, umożliwiają im dostęp do edukacji, pracy, aktywności społecznej. Po raz jedenasty uhonorowano najlepszych, najbardziej zdecydowanych i zaangażowanych, w trzech kategoriach: „Zakład pracy chronionej” – Zakład Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego „Orzech” z Kolbuszowej; „Otwarty rynek” – firmę Limatherm Components, która zatrudnia 230 osób z niepełnosprawnościami oraz w kategorii „Instytucja” – Urząd Miejski w Koninie. Lodołamacza Specjalnego otrzymała dziennikarka **Martyna Wojciechowska** za zaangażowanie w pomaganie ludziom na krańcach świata oraz za wszechstronną pomoc Fundacji „Na ratunek dzieciom z chorobą nowotworową”. Super Lodołamacz trafił do Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego za godne naśladowania pokonywanie barier.

Bezpieczeństwo na plakacie

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie 14 października br. otwarto wystawę pokonkursową oraz wręczono nagro-



dy laureatom XXV edycji konkursu na plakat „Bezpieczeństwo przede wszystkim”. Napłynęło 109 projektów plakatów, wśród których jury trzem przyznało nagrody główne, a pięć wyróżniło. Gospodarzem wystawy, na której zaprezentowano 50 prac, była prof. **Danuta Koradecka**, dyrektor CIOP-PIB. Laureatom gratulowali sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej **Stanisław Szwed** oraz główny inspektor pracy **Roman Giedroń**, który wręczył także nagrody laureatom konkursu plastycznego dla uczniów szkół podstawowych, przeprowadzanego równoległe z konkursem głównym. Zwyciężczynią konkursu dla profesjonalistów została **Małgorzata Komorowska**, której praca nosiła tytuł „Przewiduj! Bezpieczeństwo przede wszystkim”, drugą nagrodę otrzymał **Maciej Mytnik** za pracę „Bezpieczeństwo przede wszystkim”, zaś trzecią ponownie Małgorzata Komorowska za pracę „Chwila nieuwagi i przesiadasz się na inny wózek”.

Ochrona pracowników migrujących

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu zorganizował 6 października br. spotkanie „Ochrona pracowników i innych osób świadczących pracę, przepisy bhp w odniesieniu do polskich pracowników i innych osób oddelegowanych do pracy w Niemczech oraz niemieckich pracowników oddelegowanych do pracy w Polsce. Wymiana doświadczeń i zasady współpracy”. Wzięli w nim udział przedstawiciele niemieckiego stowarzyszenia Arbeit und Leben z Hamburga, Berlina i Poczdamu oraz urzędu Amt für Arbeitsschutz z Hamburga. Chodziło o wymianę informacji na temat osób wykonujących pracę na terenie Niemiec i Polski w ramach swobodnego przepływu osób. Przyczyni się to do dochodzenia praw tych osób, bez względu na podstawę świadczenia pracy i bez naruszenia istniejących już struktur urzędowych oraz wypracowanych sposobów wymiany informacji pomiędzy instytucjami państwowymi, np. poprzez system wymiany IML. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”, Wojewódzkiej Rady OPZZ i Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Szkolenie społecznych inspektorów

Inspektorzy pracy **Sylwester Klecha** i **Janusz Krupa** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, na prośbę **Zbigniewa Miłka**, zakładowego społecznego inspektora pracy PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów, przeprowadzili 30 września i 3 października br. szkolenia dla 60 oddziałowych społecznych inspektorów pracy. Omówili kwestie dotyczące wypadków przy pracy i chorób zawodowych, systemu nadzoru nad warunkami pracy, czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, wymagania bezpieczeństwa pracy w obiektach i pomieszczeniach pracy. Inspektorzy przekazali też materiały wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy.

Ze związkowcami o patologiach

12 października 2016 r. w Częstochowie główny inspektor pracy **Roman Giedroń** spotkał się ze społecznymi inspektorami pracy oraz przewodniczącymi organizacji związkowych wchodzących w skład Regionu Częstochowskiego NSZZ „Solidarność”. Rozmawiano m.in. o zmianach w przepisach prawa pracy i kwestiach bezpieczeństwa pracy oraz o roli związków zawodowych we współdziałaniu z Państwową Inspekcją Pracy. Dyskusję zdominowały kwestie zmian w ustawie o PIP i przepisach prawa pracy. Opowiedziano się za zmianą przepisów, które zwiększą uprawnienia inspektorów pracy. W ocenie związkowców kary nakładane w przypadku stwierdzenia naruszeń prawa pracy powinny być dotkliwe i skłaniać pracodawców do poprawy bezpieczeństwa w środowisku pracy. Podziękowania głównemu inspektorowi pracy za przyjęcie zaproszenia przekazał przewodniczący Zarządu Regionu **Jacek Strączyński**.

Azbest w roli głównej

W ramach Europejskiego Forum Azbestu odbyła się konferencja w Amsterdamie 30 września i 1 października br. Dotyczyła uregulowań prawnych i medycznych, usuwania azbestu znajdującego się w nieruchomościach oraz postępowania w przypadku katastrof naturalnych. Celem konferencji, w której uczestniczył st. insp. pracy – gł. spec. **Jarosław Nyzio** z OIP w Poznaniu, jest wymiana informacji o inwentaryzacji, usuwaniu azbestu i doradztwie między wszystkimi zainteresowanymi, m.in. z nadzoru i kontroli, właścicielami nieruchomości i ich stowarzyszeń, lekarzami i naukowcami. Przedstawiciel PIP przedstawił prezentację „Program oczyszczania kraju z azbestu. Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania azbestu.”

Konkurs bezpiecznej orki

Upowszechnianiu wśród rolników znajomości zasad orki z zachowaniem zasad bezpieczeństwa pracy służył II Powiatowy Konkurs Bezpečnej Orki, zorganizowany 1 października br. w Głuchowie. Przedsięwzięciu patronował starosta skierniewicki, a wśród ekspertów byli Janusz Krupa i Mirosław Belta, inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, współorganizatora konkursu. Inspekcja pracy nagrodziła dwóch rolników, którzy najbezpieczniej wykonywali orkę – Andrzeja Lewińskiego z miejscowości Gajza (I miejsce) i Tomasa Kowalczyka, ucznia klasy III ZSP w Głuchowie (II miejsce). Fundatorami nagród w konkursie byli również: Starostwo Powiatowe w Skierniewicach, ARiMR, KRUS, Izba Rolnicza Województwa Łódzkiego, Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych w Łodzi oraz Łódzki Ośrodek Doradztwa Rolniczego.

W każdej sytuacji pozostań sobą i podążaj za swoim wewnętrznym głosem.

Z radością i satysfakcją

Rozmowa z Tadeuszem Ficem, wieloletnim okręgowym inspektorem pracy w Krakowie.

Z jakimi uczuciami odchodzi pan na emeryturę po ponad 40 latach pracy w inspekcji? To żal czy satysfakcja?

Nie ma żalu, jest radość, a nawet satysfakcja z tego, co udało mi się zrealizować, a co zostało zauważone i docenione. Krakowski inspektorat pracy zostawiam w dobrej kondycji, z ludźmi oddanymi inspekcji. Mamy profesjonalny, otwarty urząd. Nawiązaliśmy bardzo dobrą współpracę ze wszystkimi partnerami, a przecież nie każdemu to się udało. Jestem członkiem honorowym organizacji pracodawców Business Centre Club. Ten zaszczytny tytuł otrzymałem wiele lat temu za wspieranie przedsiębiorczości. Pracodawcy doskonale wiedzą, że Państwowa Inspekcja Pracy ma ich kontrolować i nadzorować, ale wiedzą także, że może pomagać. W trudnych sytuacjach mogą na nas liczyć, bo nasz urząd jest otwarty.

Pewnie jeszcze trochę rzeczy zostało do zrobienia i kilka spraw do załatwienia...

Dziś wiele osób pyta: dlaczego odchodzisz, czy nie mógłbyś jeszcze zostać? Mógłbym, oczywiście, ale uważam, że teraz jest najlepszy moment na odejście. A nie każdy ma możliwość wyboru takiego momentu. Zawodowo czuję się spełniony. Nie jest tajemnicą, że wcześniej były propozycje awansu, ale z nich nie skorzystałem, zresztą słusznie. Za to w okręgu osiągnąłem wszystko, co mogłem osiągnąć. Kolejne sprawy i zadania realizują moi następcy.

Do inspekcji trafił pan w 1974 roku. Jakie momenty podczas swej wieloletniej pracy uważa pan za przełomowe?

Uczestniczyłem w tworzeniu ustawy o PIP z 1981 roku. To był moment historyczny, bo ze związkowej inspekcji, składającej się z 23 branż, powstała jednolita inspekcja o charakterze państwowym. Mogę więc powiedzieć, że inspekcja w obecnym kształcie jest także moim dzieckiem. Chociaż później były liczne, nawet poważne zmiany, jak ta ostatnia z 2007 r., to jednak podstawowe założenia obowiązują do dziś.



Kolejny ważny epizod dotyczył przygotowania inspekcji i przepisów związanych z jej funkcjonowaniem do wejścia do Unii Europejskiej. W 1998 roku zostałem powołany przez

Punkt zwrotny w mojej pracy, to pobyt w 1991 r. w Stanach Zjednoczonych na szkoleniu w instytucie treningowym amerykańskiej inspekcji. Stwierdziłem wówczas, że polscy inspektorzy pracy nie powinni mieć żadnych kompleksów wobec Amerykanów. Choć mogłem zobaczyć tam technologie u nas nieznanne, to zagrożenia były te same.

Głównego Inspektora Pracy na przewodniczącego Komisji Wdrożeniowej do tematów PHARE PL 9407 „Otoczenie prawne” i „Wzmocnienie instytucjonalne. Przegląd działalności PIP”. W efekcie podjętych działań byłem autorem opracowania „Strategia działania Państwowej Inspekcji Pracy do 2010 roku.” W czasie tylu lat pracy uczestniczyłem w wielu innych działaniach ważnych dla inspekcji. Każde z nich było okazją do nauki i zdobywania nowych doświadczeń.

Czy są osoby, które darzy pan szczególnym szacunkiem i na zawsze zapamięta?

To autorytety z różnych środowisk. Z pewnością szczególnie będę pamiętał głównego inspektora, od którego bardzo dużo się nauczyłem, a który powołał mnie na obecne stanowisko. Mam tu na myśli **Tadeusza Sułkowskiego**. Jego styl prowadzenia urzędu był czymś nowym, dał nowe otwarcie całej inspekcji i mnie osobiście. W tamtym czasie byłem m.in. w USA, widziałem całkowicie inne podejście do ochrony pracy. Zmieniłem postrzeganie pracy inspektora. Zrozumiałem, jak ważna jest prewencja, zmiana mentalności ludzi.

Innych nazwisk nie chcę wymieniać, bo mógłbym kogoś pominąć, tym bardziej że przez tyle lat mojej działalności zetknąłem się z wieloma osobami, którym dużo zawdzięczam

i które wywarły wpływ na moją osobę i moje życie. Autorytetów było dużo i każdy z nich coś mi dał. Od jednych nauczyłem się zarządzania, od innych wrażliwości, a jeszcze od innych sposobów rozwiązywania konfliktów.

Co jako szef, wychowawca kadr inspekcyjnych chciałby pan przekazać inspektorom, którzy dopiero weszli na ścieżkę, którą pan właśnie opuszcza?

Razi mnie słowo wychowawca, właściwsze i bliższe prawdy byłoby określenie „starszy kolega”. Można powiedzieć, że współpracuję z kilkoma już pokoleniami inspektorów. Chciałem im przekazać, by praca dawała im poczucie spełnienia i satysfakcji z dobrze wykonanego zadania. Zdaję sobie sprawę z tego, że słowo satysfakcja dla każdego człowieka może znaczyć co innego. Kiedyś inspekcja była bardziej techniczna, dziś musi nieść pomoc ludziom w szeroko rozumianej ochronie pracy i działać na rzecz jej godności. Każdy inspek-

tor powinien pamiętać, że urząd tworzą ludzie o różnych poglądach, wartościach, ideałach i to jest jego siła. Należy ten bogaty, kolorowy wachlarz nadal utrzymać, a kluczem do tego jest tolerancja i szacunek dla odmienności poglądów czy przekonań. Można się pięknie różnić, można się spierać, ale warto to robić kulturalnie, z szacunkiem. To się potem przenosi na pracę w terenie i na kontakty z innymi ludźmi.

Co zamierza pan robić na emeryturze?

Przechodzę teraz pod kierownictwo mojej małżonki. Ona pewnie przygotowała mi program działania na rok 2017 i, mam nadzieję, program długofalowy. Pewnie zrealizujemy marzenia związane z naszym hobby, czyli ze sportem, nacieszymy się surowymi, górskimi klimatami.

Talent rzeźbiarski odziedziczyłem po ojcu. Gdy kilkanaście lat temu wziąłem po raz pierwszy dłuto do ręki, sam nie przypuszczałem, że to początek mojej autorskiej kolekcji, w której królują sowy. Kolekcja z roku na rok wciąż się powiększa.

Oczywiście będę miał możliwość częstszego sięgania po dłuto, więc może coś ciekawego wyrzeźbię. Mam przygotowany duży zapas wysuszonych pni i desek lipowych, więc z pewnością nie będę się nudził. Myślę, że łagodnie wejdę w ten nowy etap życia, bo nie lubię słowa emerytura.

Tomasz Zalewski



Nauka i praktyka
dla człowieka pracy

Inspekcja pracy – wyzwania przyszłości

O roli ochrony pracy w Polsce, o jej miejscu w systemie oraz o wyzwaniach stojących przed Państwową Inspekcją Pracy rozmawiano podczas konferencji zorganizowanej 27 października br. w Poznaniu. Inicjatorami spotkania byli: Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.



prof. dr hab. Roman Budzinowski,
Wydział Prawa i Administracji UAM



Krzysztof Kowalik, dyrektor
Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP



prof. dr hab. Tadeusz Wallas,
prorektor UAM



prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk,
Uniwersytet Jagielloński

ła uwagę, że zorganizowanie konferencji jest realizacją deklaracji o współpracy, podpisanej w br., pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu i Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Przedsięwzięcie to otwiera cykl debat „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”.

Do początków inspekcji pracy sięgnął w swoim wystąpieniu nadinspektor pracy **Tomasz Kozłowski**, podkreślając niezmiennie szeroki zakres jej działalności już od zarania inspekcji. Główny inspektor pracy **Roman Giedroń** przedstawił aktualne umiejscowienie, zadania, uprawnienia i rolę Państwowej Inspekcji Pracy w strukturze organów kontroli nad warunkami pracy. Z kolei prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk** z Uniwersytetu Jagiellońskiego w referacie „Państwowa Inspekcja Pracy a system ochrony praw pracowników” zaprezentował nowatorskie podejście do systemu prawnego w Polsce. Zakres kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy w świetle konwencji MOP omówiła dr hab. **Anna Musiała** z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

W drugiej części konferencji odbył się panel dyskusyjny, w którym uczestniczyli: **Halina Tulwin**, dyrektor Departamentu Prawnego GIP, **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, **Jarosław Leśniewski**, dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, **Tomasz Gajdziński**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu, Roman Giedroń, główny inspektor pracy i Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy, a także dr **Aleksandra Bocheńska** z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, dr **Dariusz Makowski** z Uniwersytetu Łódzkiego, dr hab. **Krzysztof Walczak** z Uni-

wersytetu Warszawskiego oraz **Barbara Surdykowska** z Biura Ekspertki, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Przedstawiciele nauki i praktycy wyrazili swoje opinie na temat przepisów regulujących działalność Państwowej Inspekcji Pracy, w tym usytuowania w strukturach organów państwa, nowych uprawnień i zadań w świetle zmieniających się przepisów oraz metod zwiększenia skuteczności jej działań. Podkreślano konieczność uchwalania przepisów jasnych i precyzyjnych, których zapisy nie będą budziły wątpliwości w stosowaniu.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**
OIP Poznań



Otwierając konferencję, zorganizowaną w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (UAM), prof. dr hab. **Tadeusz Wallas**, prorektor UAM, oraz prof. dr hab. **Roman Budzinowski**, dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM, podkreślali znaczenie związku nauki z praktyką w działaniach służących ochronie praw pracowniczych. **Stanisława Ziółkowska**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, zwróci-



Roman Giedroń, główny inspektor pracy –
Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy.
Inspekcja pracy – wyzwania przyszłości.



Fot. M. Karlik



Grażyna Ślaska

Krytyczna ocena

Tryb ustalania rolniczej choroby zawodowej

(cz. II)

Omawiając przyczyny niedoszacowania rolniczych chorób zawodowych w pierwszej części publikacji, wskazano na problem niedostosowania trybu stwierdzania rolniczej choroby zawodowej do potrzeb rolników indywidualnych. Podczas analizy przyczyn prześledzono problem także w ujęciu historycznym.

Definicja rolniczej choroby zawodowej

Rolnicza choroba zawodowa została zdefiniowana w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników². Zgodnie z art. 12 tej ustawy za rolniczą chorobę zawodową uważa się chorobę, która powstała w związku z pracą w gospodarstwie rolnym, jeżeli choroba ta jest objęta wykazem chorób zawodowych, określonym w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy. Przepis ten odsyła do wykazu chorób zawodowych, zawartego w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych³.

W świetle przywołanych przepisów, aby chorobę można było uznać za rolniczą chorobę zawodową, muszą być spełnione łącznie dwie przesłanki – choroba musi być wymieniona w wykazie chorób zawodowych oraz musi powstać w związku z pracą w gospodarstwie rolnym. Ustalony wykaz chorób zawodowych wywiera istotne skutki prawne, polegające na przyjęciu domniemania zawodowego pochodzenia wymienionej tam choroby oraz na wykluczeniu możliwości uznania za chorobę zawodową schorzenia niewymienionego w wykazie, bez względu na możliwy związek z wykony-

waną pracą w gospodarstwie rolnym. Wykaz chorób zawodowych zawiera 26 jednostek chorobowych i ma charakter zamknięty. W literaturze przedmiotu postuluje się zmiany polegające na wprowadzeniu metody mieszanej definiowania rolniczej choroby zawodowej rolników indywidualnych, tzn. umożliwienie udowodnienia związku choroby z warunkami pracy w gospodarstwie rolnym, obok dotychczasowego wykazu chorób zawodowych⁴. Dodatkowo podnosi się konieczność rozszerzenia obowiązującego wykazu chorób zawodowych o choroby specyficzne dla rolnictwa⁵ oraz rekonstrukcji pojęcia rolniczej choroby zawodowej⁶. Osobiście opowiadam się za wyrażonym w literaturze przedmiotu poglądem, że utworzenie odrębnego wykazu rolniczych chorób zawodowych nie byłoby właściwe⁷. Przekonuje mnie pogląd, że wspólny wykaz chorób zawodowych dla rolników indywidualnych oraz pracowników najemnych wykonujących pracę w rolnictwie ma istotne znaczenie w zrównaniu uprawnień obu rolniczych grup zawodowych⁸. Uważam również za niewłaściwe wprowadzenie metody mieszanej definiowania choroby zawodowej mającej zastosowanie tylko dla rolników indywidualnych, ale zdecydowanie jestem zwolenniczką wprowadzenia metody mieszanej w stosunku do wszystkich pracujących. Ponadto sądzę, że powinien być wprowadzony ustawowy obowiązek aktualizowania wykazu chorób zawodowych zgodnie z obecną wiedzą medyczną. Przyjęcie takich rozwiązań byłoby nie tylko sprawiedliwie społeczne, ale również zgodne z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy oraz Unii Europejskiej. Przy

czym aktualizowanie wykazu chorób zawodowych oraz przyjęcie metody mieszanej spowodowałyby zapewne znaczny wzrost stwierdzanych chorób zawodowych, a co za tym idzie wzrost wydatków ubezpieczeniowych⁹.

Tryb ustalania rolniczej choroby zawodowej

Zasadnicze regulacje prawne trybu ustalania rolniczej choroby zawodowej znajdują się w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników. Zgodnie z art. 46 ust. 5 stwierdzenia rolniczej choroby zawodowej dokonuje właściwy państwowy powiatowy inspektor sanitarny w trybie określonym w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy. Przepis ten odsyła do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych. To rodzi wątpliwości, czy odesłanie z ustawy o ubezpieczeniu rolników do rozporządzenia wydanego na podstawie Kodeksu pracy nie jest z góry obarczone wadą prawną. Definicje rolniczej choroby zawodowej oraz choroby zawodowej dotyczącej pracowników nie są tożsame, a tryb stwierdzania choroby zawodowej uregulowany w rozporządzeniu, do którego odsyła ustawa o ubezpieczeniu rolników, jest dostosowany do choroby zawodowej pracowników zdefiniowanej w Kodeksie pracy. Ponadto adresatem tego rozporządzenia są tylko pracownicy i żaden jego przepis nie odwołuje się do rolników indywidualnych¹⁰. Warto przy tym zauważyć, że w definicji choroby zawodowej pracowników, zawartej w Kodeksie pracy, wymaga się, aby choroba została wymieniona w wykazie chorób zawodowych oraz aby w wyniku oceny warunków pracy można było stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym” (art. 2351 k.p.). Natomiast w przypadku definicji rolniczej choroby zawodowej, jak już była mowa, wymaga się, aby choroba była wymieniona w wykazie chorób zawodowych oraz aby powstała w związku z pracą w gospodarstwie rolnym. Z tego wynika, że wspólną przesłanką dla definicji choroby zawodowej pracowników oraz rolników indywidualnych jest choroba wymieniona w wykazie chorób zawodowych, ale w definicji rolniczej choroby zawodowej drugą przesłanką jest związek choroby z pracą w gospodarstwie rolnym. Oznacza to, że w definicji rolniczej choroby zawodowej nie wskazano, tak jak w definicji choroby zawodowej pracowników, „narażenia zawodowego”. Przy tym praca w gospodarstwie rolnym nie podlega przepisom bhp, w tym dotyczącym czynników szkodliwych dla zdrowia w pracy, a rolnik indywidualny nie ma prawnego obowiązku przestrzegania przepisów bhp.

Podstawy prawne trybu ustalania rolniczej choroby zawodowej dopełnia rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia

1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób¹¹. Rzecz w tym, że zawarte w tym rozporządzeniu wzory formularzy mające także zastosowanie w orzecznictwie rolniczych chorób zawodowych spełniają wymagania definicyjne choroby zawodowej pracowników, a nie rolniczej choroby zawodowej. Formularze te bowiem wymagają podawania „narażenia zawodowego”, a nie wykazania związku choroby z pracą w gospodarstwie rolnym.

W świetle przepisów w trybie ustalania rolniczej choroby zawodowej można wyróżnić trzy etapy: zgłoszenie, rozpoznanie oraz stwierdzenie rolniczej choroby zawodowej.

Zgłoszenie podejrzenia rolniczej choroby zawodowej

Kluczowy dla uruchomienia trybu ustalania rolniczej choroby zawodowej etap zgłoszenia jej podejrzenia ma szczególną regulację prawną. Rozporządzenie w sprawie chorób zawodowych w § 3 stanowi, że podejrzenie choroby zawodowej zgłasza się właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej dokonuje się niezwłocznie na prawnie wymaganym formularzu, a w przypadku choroby zawodowej o ostrym przebiegu lub podejrzenia, że choroba zawodowa była przyczyną śmierci, dodatkowo w formie telefonicznej.

Na tym etapie można wskazać najważniejsze punkty krytyczne:



– brak wskazania podmiotów zobowiązanych oraz uprawnionych do zgłoszenia podejrzenia rolniczej choroby zawodowej. Wynika to z tego, że podmioty właściwe do zgłaszania podejrzenia choroby zawodowej oraz skierowania na badania w celu wydania orzeczenia w sprawie choroby zawodowej w obecnym stanie prawnym są wymienione w Kodeksie pracy, do którego nie odsyła ustawa o ubezpieczeniu rolników, a sama żadnego z podmiotów zobowiązanych lub uprawnionych w tym zakresie nie wskazuje. Można tylko domniemywać, iż uprawnionymi do zgłoszenia podejrzenia rolniczej choroby zawodowej są osoby podlegające ubezpieczeniu rolniczemu, uprawnione do świadczeń z tego tytułu, tzn. rolnik indywidualny oraz współpracujący z nim domownicy. Ten punkt krytyczny stanowi poważny problem, bo osoby te rzadko same mają świadomość występowania objawów choroby zawodowej. Ponadto rolnicy indywidualni nie są objęci obowiązkową bezpłatną profilaktyczną opieką zdrowotną w związku z pracą w gospodarstwie rolnym, co niewątpliwie ma przełożenie na niedoszacowanie rolniczych chorób zawodowych;

– niedostosowanie prawne wymaganego wzoru formularza zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej do potrzeb rolniczej choroby zawodowej.

Rozpoznanie rolniczej choroby zawodowej

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie chorób zawodowych właściwy państwowy powiatowy inspektor pracy, w przypadku otrzymania zgłoszenia podejrzenia rolniczej choroby zawodowej, wszczyna postępowanie o jej ustalenie, kieruje rolnika indywidualnego na badania do właściwej jednostki orzeczniczej w sprawie chorób zawodowych w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania (§ 4). Właściwym do orzekania jest tu lekarz posiadający wymaganą specjalizację, zatrudniony we właściwej jednostce orzeczniczej. Orzecznictwo lekarskie w sprawie chorób zawodowych jest dwuinstancyjne. Podmioty właściwe do orzekania oraz zasady postępowania odwoławczego w tych sprawach określa rozpo-

ządzenie (§ 5 i 7). I tak, lekarz orzecznik wydaje orzeczenie lekarskie o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania na podstawie wyników przeprowadzonych badań lekarskich i pomocniczych, dokumentacji medycznej, dokumentacji przebiegu zatrudnienia oraz oceny narażenia zawodowego. Przy czym rozporządzenie określa szczegółowe wymagania w zakresie przedmiotowego oraz podmiotowego dokonania oceny narażenia zawodowego. Wymaga również, aby dokumentacja potrzebna do wydania orzeczenia lekarskiego w sprawie choroby zawodowej była pełna, gdyż przewiduje obowiązek jej uzupełnienia (§ 6). W postępowaniu tym stosuje się formularze wymagane przez przepisy. Postępowanie to jest bardzo sformalizowane, lecz kompletnie niedostosowane do definicji rolniczej choroby zawodowej, co jest szczególnie widoczne właśnie na tym etapie postępowania. Ponadto w regulacji z tego zakresu zwraca uwagę nieodnoszenie się w żaden sposób do rolniczej choroby zawodowej oraz podmiotów jej dotyczących.

Na tym etapie można wskazać następujące najważniejsze punkty krytyczne:

– brak jasno wskazanego wymogu zbadania przesłanki rolniczej choroby zawodowej, co polega na związku choroby z pracą w gospodarstwie rolnym. Jest to bardzo ważne, szczególnie jeżeli uwzględnimy specyfikę pracy w gospodarstwie rolnym oraz wzajemne przenikanie się pracy w gospodarstwie rolnym i domowym, co utrudnia badanie i wykazanie tej przesłanki;

– brak jasno określonych podmiotów zobowiązanych lub uprawnionych do zbadania związku choroby z pracą w gospodarstwie rolnym oraz brak zapewnienia im upoważnienia wstępu na teren gospodarstwa rolnego w tym celu;

– nieobjęcie pracy w gospodarstwie rolnym przez przepisy bhp oraz brak nadzoru nad warunkami pracy w gospodarstwie rolnym ze strony organów państwowych, a także brak obowiązkowego objęcia rolników indywidualnych profilaktyczną ochroną zdrowia w związku z pracą w gospodarstwie rolnym, co znacznie utrudnia zdobycie dowodów oraz dokumentacji dotyczącej związku choroby z pracą w gospodarstwie rolnym;

– niedostosowanie wzorów formularzy prawnie wymaganych na etapie rozpoznania rolniczej choroby zawodowej do potrzeb rolników indywidualnych.

Stwierdzenie rolniczej choroby zawodowej

Zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym rolników podmiotem kompetentnym do stwierdzenia rolniczej choroby zawodowej jest państwowy powiatowy inspektor sanitarny (art. 46 ust. 5). Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie chorób zawodowych decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej wydaje właściwy państwowy powiatowy inspektor sanitarny, na podstawie pełnego materiału dowodowego, w tym danych zawartych w orzeczeniu lekarskim oraz formularzu oceny narażenia zawodowego (§ 8 ust. 1, ust. 2). Postępowanie jest dwuinstancyjnym postępowaniem administracyjnym, podlegającym kontroli sądowej.

Na tym etapie, tak jak na etapie rozpoznania rolniczej choroby zawodowej, występują istotne nieścisłości wynikające z niedostosowania tych regulacji do przesłanki polegającej na związku choroby z pracą w gospodarstwie rolnym. Punkty krytyczne są w zasadzie takie same. W literaturze przedmiotu postuluje się, aby w treści decyzji stwierdzającej rolniczą chorobę zawodową na potrzeby przyznawania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego rolników indywidualnych wprowadzono obowiązek podawania daty (okresu) jej powstania¹². W pełni podzielam pogląd, że w sprawie wydawania administracyjnej decyzji o stwierdzeniu rolniczej choroby zawodowej kwestią co najmniej dyskusyjną jest rola Państwowej Inspekcji Sanitarnej¹³. Moim zdaniem decyzje w sprawie stwierdzania rolniczych chorób zawodowych powinien wydawać KRUS, który jest najlepiej zorientowany w warunkach pracy w gospodarstwach rolnych. Ponadto rolnicy indywidualni objęci są odrębnym systemem ubezpieczeniowym realizującym świadczenia z tego tytułu.

Specjalny tryb

Jak widać, tryb ustalania rolniczej choroby zawodowej nie jest dostosowany do potrzeb rolników indywidualnych i wymaga wprowadzenia pilnych zmian. Moim zdaniem najlepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie specjalnego trybu ustalania rolniczej choroby zawodowej przeznaczonego tylko dla rolników indywidualnych, ale z zachowaniem wspólnego z pracownikami wykazu chorób zawodowych. Oznaczałoby to potrzebę wprowadzenia w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników delegacji do wydania aktu wykonawczego w zakresie trybu ustalania rolniczej choroby zawodowej. Uważam też, że podmiotem kompetentnym w sprawie stwierdzania rolniczej choroby

zawodowej należałoby uczynić KRUS, choć rozpoznawanie oraz wydawanie orzeczeń lekarskich pozostawić dotychczasowym podmiotom. Przede wszystkim należy w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników określić podmioty zobowiązane lub uprawnione do zgłaszania rolniczej choroby zawodowej.

W celu usprawnienia trybu ustalania rolniczych chorób zawodowych oraz zwiększenia ich liczby w sposób realny warto objąć rolników indywidualnych obowiązkową bezpłatną profilaktyczną opieką zdrowotną w związku z pracą w gospodarstwie rolnym. Warto również rozpocząć dyskusję nad potrzebą aktualizacji wykazu chorób zawodowych oraz wprowadzenia metody mieszanej definiowania chorób zawodowych dla wszystkich pracujących. Idealnie byłoby ponadto objąć przepisami bhp oraz nadzorem nad warunkami pracy gospodarstwa rolne.

starszy inspektor pracy **Grażyna Ślawska**
OIP Łódź

Przypisy

¹ J. Jastrzębska, J. Zagórski, *Zasady rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych u rolników indywidualnych*, „Ubezpieczenia w rolnictwie. Materiały i Studia” 2001, nr 4 (12), s. 25-32; a także R. Giedroń, *Choroby zawodowe w rolnictwie*, „Inspektor Pracy” 2008, nr 7-8, s. 32-35 oraz „Inspektor Pracy” 2008, nr 9, s. 27-29.

² Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 277.

³ Tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1367.

⁴ E. Nasternak, *Choroby zawodowe, stan obecny i postulaty na przyszłość. Uwagi ogólne*, „Ubezpieczenia w rolnictwie. Materiały i Studia” 2015, nr 53, s. 68-73.

⁵ H. Szewczyk, *Prawne pojęcie rolniczej choroby zawodowej*, „Przegląd Prawa Rolnego” 2010, nr 2 (7), s. 211-225.

⁶ H. Szewczyk, *Rolnicze choroby zawodowe i parazytowość*, „Wieś i Rolnictwo” 2012, nr 3 (156), s. 97-110.

⁷ E. Jaworska-Spićak, *Choroba zawodowa a prawo do jednorazowego odszkodowania dla rolnika*, „Ubezpieczenia w rolnictwie. Materiały i Studia” 2001, nr 1 (9), s. 94.

⁸ R. Giedroń, *Choroby zawodowe w rolnictwie*, „Inspektor Pracy” 2008, nr 7-8, s. 34.

⁹ G. Ślawska, *Podstawy prawne chorób zawodowych*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2010, nr 2, s. 7-17.

¹⁰ R. Giedroń, *Choroby zawodowe w rolnictwie...*

¹¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1379.

¹² E. Jaworska-Spićak, *Choroba zawodowa a prawo do jednorazowego odszkodowania dla rolnika...*, s. 97-100.

¹³ J. Jastrzębska, J. Zagórski, *Zasady rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych u rolników indywidualnych...*, s. 30-31.





Paweł Nowak

Prawo

Czas pracy dyrektora szkoły

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty określa status dyrektora szkoły samorządowej. Zgodnie z treścią art. 36 ust. 1 i 2 tej ustawy szkołą kieruje nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora, albo osoba niebędąca nauczycielem powołana przez organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny. Czas pracy dyrektora szkoły należy rozważać pod kątem tego, czy dyrektor jest jednocześnie nauczycielem, czy nim nie jest. Z przytoczonego przepisu ustawy o systemie oświaty wynika, że zasadą jest powierzanie stanowiska dyrektora szkoły nauczycielowi mianowanemu lub dyplomowanemu, co oznacza, że z reguły dyrektorem szkoły jest nauczyciel, któremu powierzono wykonywanie funkcji dyrektora szkoły. Ustawodawca w pierwszej kolejności akcentuje w przepisie tę zasadę, dopuszczając alternatywę w postaci powierzenia funkcji dyrektora szkoły osobie niebędącej nauczycielem jako wyjątek od reguły. Fakt, że dyrektorem szkoły jest nauczyciel, przesądza o przepisach prawa stosowanych do dyrektora szkoły, a dotyczących jego obowiązków i uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, że do dyrektora szkoły będącego nauczycielem stosuje się te przepisy prawa, które regulują stosunki pracy pozostałych nauczycieli zatrudnionych w szkole. Są nimi postanowienia zawarte w ustawie – Karta Nauczyciela, która normuje kwestie dotyczące czasu pracy nauczycieli. Co więcej, w tym zakresie zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy, które również stosuje się do stosunków pracy nauczycieli,

ale – co trzeba wyraźnie podkreślić – tylko w zakresie spraw nieuregulowanych w Kartce Nauczyciela.

Tygodniowo czy dobowo?

W związku z tym, iż regulacje dotyczące czasu pracy nauczycieli zostały zawarte w Kartce Nauczyciela, gdy nauczyciel mianowany lub dyplomowany pełni funkcję dyrektora szkoły, również obejmują go przepisy Karty Nauczyciela, w części dotyczącej czasu pracy. Ustawa ta nie wprowadza bowiem odrębnych uregulowań w zakresie czasu pracy dla dyrektora szkoły. Jeżeli tylko dyrektor jest nauczycielem, to zastosowanie ma art. 42 ust. 1 i 2 oraz art. 42c ust. 1 KN. Obowiązuje go wówczas czas pracy, który nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Przepisy Karty Nauczyciela nie regulują normy dobowej, tzn. nie wskazują maksymalnej liczby godzin pracy nauczyciela na dobę, w których może on pracować. Przepisy określają wyłącznie wymiar tygodniowy. Skoro więc regulacje czasu pracy nauczyciela stosujemy do dyrektora szkoły będącego jednocześnie nauczycielem, to również i dla niego nie istnieje norma dobowe. Łączny czas pracy nauczyciela wynosi do 40 godzin tygodniowo, w ramach pięciodniowego tygodnia pracy, tylko dla niektórych celów – np. ustalenia uprawnień do urlopu wypoczynkowego nauczycieli placówek nieferyjnych – przyjmuje się, że średnio na dobę nauczyciel pracuje 8 godzin. Z prawnego punktu widzenia dyrektor szkoły nie ma obowiązku pracować 8 godzin na dobę codziennie od poniedziałku do piątku. Pełnozatrudniony

nauczyciel zobowiązany jest jedynie do realizacji do 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Dotyczy to również dyrektora szkoły, który jest nauczycielem pełniącym jedynie funkcję dyrektora.

Ewidencja czasu pracy

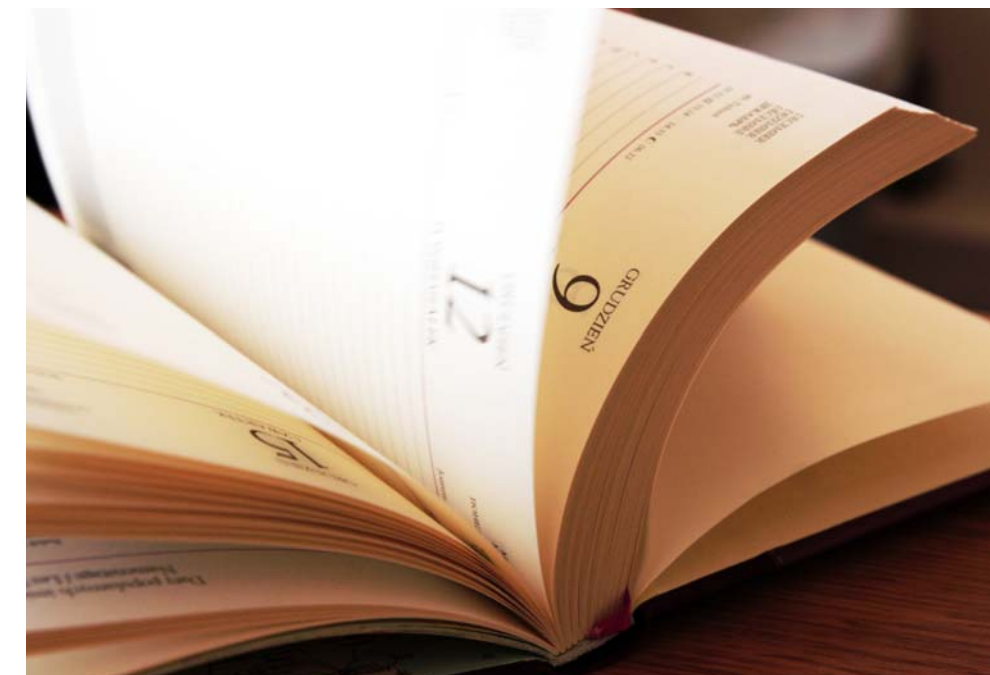
Warto wspomnieć o ewidencji czasu pracy dyrektora szkoły. Otóż zgodnie z zapisami zawartymi w treści art. 42 ust. 7a KN rejestrowane i rozliczane w dziennikach są zajęcia realizowane w ramach pensum, czyli prowadzone bezpośrednio z uczniami. Nie rozlicza się natomiast pozostałych zajęć i czynności, chociaż niektóre z nich, np. wycieczki szkolne, są odnotowywane w dziennikach lekcyjnych.

Mając na uwadze treść art. 149 § 1 Kodeksu pracy, który stwierdza, że ewidencję czasu pracy prowadzi się do celów właściwego ustalania wynagrodzenia pracownika, należy przyjąć, że o etatowym wymiarze czasu pracy nauczyciela przesądza jego pensum, dlatego ewidencjonowanie pozostałego czasu pracy jest niepotrzebne. Zdarza się, że organy prowadzące wydają wewnętrzne zarządzenia zobowiązujące dyrektorów szkół do prowadzenia kart ewidencji czasu swojej pracy oraz pracy nauczycieli. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że tego rodzaju praktyka nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa oświatowego, w tym w Kartce Nauczyciela. W podobnym tonie wypowiedział się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r. (sygn. akt III SA/Kr 335/05) – „art. 42 Karty Nauczyciela w sposób wyczerpujący i zamknięty reguluje czas pracy nauczyciela. Świadczy o tym redakcja art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela, gdzie dokonano zamkniętego (a nie – przykładowego) podziału obowiązków nauczyciela na trzy grupy, bez odsyłania do innych uregulowań. Prawodawca odwołuje się do rzetelności i solidności nauczyciela, każąc traktować pracę własną w domu czy w bibliotece, niepoddającą się kontroli zewnętrznej, jako pełnoprawne składniki czasu pracy, za który nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie. Nauczyciele nie

są tu wyjątkiem w polskim porządku prawnym, gdyż wiele osób rozliczanych jest według wykonanych zadań, osiągniętych rezultatów, a nie – według ilości czasu przeznaczanego na świadczenie pracy”.

A zatem brak stosownych regulacji w Kartce Nauczyciela na temat ewidencjonowania czasu pracy koniecznego na zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym należy traktować jako świadomy wybór ustawodawcy, aby nie wprowadzać ewidencji czasu wykonania tej grupy obowiązków. Skoro Karta Nauczyciela ustala, że zajęcia i czynności realizowane w ramach pensum nauczyciela są rejestrowane i rozliczane w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć w okresach tygodniowych, to należy konsekwentnie przyjąć, że gdyby ustawodawca chciał unormować ewidencjonowanie pozostałych obowiązków, to uregulowałby to wprost w ustawie bądź delegował kompetencję do wydania stosownych przepisów na rzecz innego organu publicznego. Przywołany art. 42 KN przewiduje, że świadczenie przez nauczyciela oraz dyrektora szkoły niektórych obowiązków odnotowywane jest w stosownych dziennikach, to znaczy, że ustawodawca uważa za zbędną ewidencję czasu pracy poświęconego na wykonanie pozostałych

Czas pracy dyrektora szkoły należy rozważać pod kątem tego, czy dyrektor jest jednocześnie nauczycielem, czy nim nie jest.





obowiązków, co należy interpretować jako zakaz wprowadzania w tym zakresie dodatkowych obowiązków.

Podział obowiązków

Czas pracy dyrektora szkoły w istocie nie jest unormowany. Zgodnie z Kartą Nauczyciela powinien – tak jak każdy nauczyciel – wypracować 40 godzin tygodniowo. Jednak czy dyrektor przeznaczą swój czas pracy tylko na zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze?

W ramach czasu pracy, tj. 40 godzin na tydzień, nauczyciel obowiązany jest realizować: zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz; inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, w szczególności z uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów; zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Dotyczy to również dyrektora będącego nauczycielem.

Trzeba jednak podkreślić, iż zakres dyrektorskich obowiązków nie kończy się tylko na tym, bowiem na dyrektorze ciąży także inne powinności wynikające z pełnionej funkcji. Zostały one szczegółowo wymienione w przepisach Karty Nauczyciela oraz w ustawie o systemie oświaty. Zadania i kompetencje dyrektora szkoły można przyporządkować do następujących grup: sprawowanie nadzoru pedagogicznego, zarządzanie i kierowanie pracą szkoły, wykonywanie czynności w sferze prawa pracy wobec nauczycieli i pracowników szkoły, czynności związane z awansem zawodowym nauczycieli, inne czynności związane z działalnością dydaktyczno-wychowawczą i opiekuńczą szkoły.

Przepisy Karty Nauczyciela nie określają czasu, jaki powinien być poświęcony na konkretne czynności. O sposobie wykorzystania czasu pracy przez dyrektora decyduje przede wszystkim wielkość i typ szkoły, umiejętność zarządzania własnym czasem, dobra organizacja pracy. Analizując status prawny dyrektora szkoły będącego nauczycielem, warto zwrócić uwagę na przepis art. 42 ust. 6 i 7 KN, który stanowi, że dyrektorowi, wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole obniża się tygodniowe obowiązkowe pensum (lub zwalnia z realizacji pensum) w zależności od typu i wielkości szkoły oraz warunków pracy. Zasady udzielania zniżek określa organ prowadzący w odrębnej uchwale. Co istotne, obniżenie wymiaru zajęć dotyczy jedynie

zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych. Zwolnienie dyrektora z realizacji części pensum umożliwia mu wykonywanie w tym czasie innych obowiązków i zajęć wynikających ze sprawowanej funkcji. Przy tym ogólny czas pracy dyrektora nie zmienia się i nadal obliuguje go do realizacji swoich zadań w wymiarze do 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Podkreślić trzeba także, iż nie wszystkie obowiązki i zajęcia dyrektora szkoły związane są z jego fizyczną obecnością w placówce szkolnej. Część zadań może być, i siłą rzeczy jest, realizowana poza szkołą (np. doskonalenie zawodowe, przygotowywanie się do zajęć czy reprezentowanie szkoły przez dyrektora na różnych spotkaniach i zebraniach odbywających się poza placówką, którą kieruje).

Jak już wspomniano, nie istnieją przepisy określające dobowy wymiar czasu pracy nauczyciela, a tym samym dyrektora szkoły będącego nauczycielem, przewidziano jedynie wymiar tygodniowy. Ujmując to inaczej, nie można uznać, że praca dyrektora szkoły zawsze musi trwać określoną liczbę godzin na dobę, gdyż obowiązków dyrektora szkoły będącego nauczycielem nie można mierzyć jednostkami czasu. Niemożliwość ujęcia dyrektorskich zadań w jednostki czasu podyktowana jest przede wszystkim ich niejednorodnym charakterem, gdyż z jednej strony wypełnia on sensu stricto obowiązki nauczyciela, tj. poświęca czas na zajęcia dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńcze, z drugiej strony musi reprezentować szkołę na różnych spotkaniach. Ta wielość ról (dyrektor jako nauczyciel, menadżer, pracodawca, urzędnik itp.) stanowi o tym, że praca dyrektora nie sposób zamknąć z góry w określonych ramach czasowych. Dlatego też może zdarzyć się sytuacja, w której jednego dnia dyrektor będzie obecny w placówce szkolnej 5 godzin, by dnia następnego przebywać w niej nieco dłużej. Wynika to z faktu istnienia tzw. nienormowanego czasu pracy, mierzonego liczbą zadań o różnorodnym charakterze, do wypełnienia których jest zobligowany z racji sprawowania funkcji dyrektora szkoły.

Dyrektor szkoły co do zasady jest samodzielnym organem zarządzającym samorządową jednostką organizacyjną, jednakże w niektórych sytuacjach organ prowadzący szkołę wchodzi w kompetencje pracodawcy wobec dyrektora, np. przechowując jego akta personalne czy też udzielając mu urlopów. Nie polega to jednak na pełnieniu funkcji bezpośredniego przełożonego, podobnie jak nie zawsze daje to możliwość ingerowania w świadczoną przez dyrektora pracę, w szczególności w zakresie czynności merytorycznych. Częściowe uregulowanie zakresu nadzoru znajduje podstawę w ustawie o systemie oświaty. I tak np. z treści art. 34b wynika, że organ prowadzący szkołę może ingerować w działalność szkoły wyłącznie w zakresie i na zasadach określonych w ustawie. Jednocześnie przepis art. 34a stanowi, że organ prowadzący szkołę sprawuje nadzór nad jej działalnością w zakresie spraw finansowych i administracyjnych. Obejmu-

je to prawidłowość dysponowania przyznanymi szkole lub placówce środkami budżetowymi oraz pozyskanymi przez szkołę lub placówkę środkami pochodzącymi z innych źródeł, a także gospodarowania mieniem. Na gminie spoczywa również obowiązek przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników i uczniów. Do tego trzeba dodać przestrzeganie przepisów dotyczących organizacji pracy szkoły i placówki. Dyrektor szkoły odpowiada za funkcjonowanie całej placówki i jedynie w szczególnych sytuacjach zastępowany jest przez wicedyrektora szkoły. Ustawa o systemie oświaty nie zawiera więc przesłanek, które uzasadniałyby stwierdzenie, iż zarząd gminy jest również „kierownikiem” dyrektora szkoły jako pracownika. Stąd też brak prawnej możliwości, aby na dyrektora szkoły spoczywał obowiązek informowania przełożonego o fakcie opuszczenia placówki, którą kieruje.

Na zakończenie słów kilka o sytuacji, gdy dyrektorem szkoły zostaje osoba niebędąca nauczycielem. Zasadą jest powierzenie stanowiska dyrektora szkoły osobie będącej nauczycielem, jednakże przepisy prawa dopuszczają również możliwość powierzenia tego stanowiska osobie niebędącej nauczycielem. Wobec tego do osoby niebędącej nauczycielem, zatrudnionej na stanowisku dyrektora szkoły, w zakresie jego uprawnień pracowniczych stosuje się regulacje prawne Kodeksu pracy. Oznacza to, że w kwestiach związanych z tematyką czasu pracy dyrektora szkoły niebędącego nauczycielem należy stosować ustawowe unormowania, tj. przepisy art. 128-15112 Kodeksu pracy.

specjalista **Paweł Nowak**
OIP Katowice, Oddział w Zawierciu

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.)
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.)

AGRO SHOW 2016



Odbywająca się w Bednarach koło Poznania Międzynarodowa Wystawa Rolnicza AGRO SHOW jest największą plenerową wystawą rolniczą w Europie. Na powierzchni 120 hektarów zaprezentowało się od 23 do 26 września br. 800 wystawców z ponad 20 krajów. Uzupełnieniem bogatej oferty maszyn i urządzeń rolniczych wszystkich czołowych producentów były liczne prezentacje, w tym Państwowej Inspekcji Pracy, a także pokazy maszyn i urządzeń rolniczych.

Fot. Jakub Kalek i Marek Karlik





Teresa Domzalska

Nowości maszynowe w leśnictwie

Wyjątkowość przedsięwzięcia polegała na tym, że spotkali się producenci oraz dystrybutorzy maszyn leśnych i sprzętu leśnego, a także liczne grono zainteresowanych, tj. prywatni przedsiębiorcy leśni i ich pracownicy, leśnicy, naukowcy, studenci i uczniowie szkół średnich. Zaprezentowano najnowsze trendy i technologie, zapewniające bardziej wydajną i bezpieczną pracę w lesie, głównie przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. Miało to duże znaczenie dla przedsiębiorców rozwijających własne firmy, którzy planują zakup najnowszych maszyn, uwzględniających ergonomię pracy, bezpiecznych i przyjaznych środowisku, a często także tańszych w eksploatacji.

Wśród wielu wystawców były firmy z kraju i z zagranicy, m.in. z Estonii, Niemiec, Rumunii, Czech i Włoch. Na stoisku zorganizowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu udzielano porad technicznych i prawnych, promowano program prewencyjny dla zakładów usług leśnych „Zdobądź Dyplom PIP” oraz rozdawano materiały promocyjne i prewencyjne, opracowane przez inspekcję pracy. Uczestników konferencji najbardziej zainteresowały publikacje dotyczące bezpiecznego pozyskiwania drewna (poradnik i dobre praktyki) oraz lista kontrolna z komentarzem. Były też opracowania poświęcone bezpieczeństwu przy pracach polowych, informator dla pracodawców i poradnik dla osób podejmujących pierwszą pracę, a także materiały o chorobach odkleszczowych oraz wymaganiach stawianych maszynom leśnym i ich operatorom.

W programie konferencji przewidziano wystawę maszyn leśnych oraz dynamiczne pokazy maszyn, które odbyły się na placu

Maszyny, technologie, bhp w lesie

manewrowym i w lesie. Wśród prezentowanych maszyn były harwestery Entracon, Gremo, Rottne, Ponsse Ergo, harwester gąsienicowy Neuson Ecotech, maszyna przeładunkowa Sonnebogen, Mulczer Zanon, pług leśny OTL, przyczepa samozaładowcza Palms 13t z klembankiem i żurawiem, przyczepa Pozlift 10t, rębak Agrex-Eco oraz Arjes, rozdrabniacz FAE, sadzarka LZD Krtiny, Skider TAF, ciągnik Valtra N113 z żurawiem Kronos 8020 i głowicą Nisula 425H, ciągnik Valtra T 214 Direct, zgrabarka do gałęzi OTL.

Ciąg technologiczny w lesie

Pokaz w lesie zorganizowano w bardzo interesujący sposób. Przy użyciu kilkunastu maszyn leśnych pokazano cały ciąg technologiczny pracy w lesie – sadzenie przy użyciu sadzarek, trzebież przy użyciu harwesterów trzebieżowych i ciągników z głowicami ścinkowymi, ścinkę przy użyciu harwesterów zrębowych, zrywkę przy użyciu forwarderów, skinderów i przyczep zrywkowych. Demonstrowano też prace uprzętające na zrębie przy użyciu zgrabarek, rębaków i mulczerów oraz przygotowanie gleby pod przyszłe sadzenia przy użyciu pługów leśnych. Każdą pracującą tam maszynę szczegółowo omówiono, zarówno jej możliwości terenowe, wydajność, jak i sposób wykonywania pracy.

Zainteresowaniem cieszyły się m.in. rumuńskie skidery, dotychczas nieznanne na polskim rynku maszynowym. Skider TAF 2012 zaprojektowano z myślą o europejskich standardach. Środowisko pracy operatora jest tu pełne udogodnień: ściany kabiny są specjalnie ścięte, by zwiększyć wi-

doczność podczas pracy, a tablica rozdzielcza została prze-modelowana tak, aby dało się z niej łatwiej korzystać. Zastosowane w tych maszynach leśnych nowoczesne rozwiązania techniczne i ergonomiczne przede wszystkim zmniejszają stres fizyczny i psychiczny operatora, zapewniają wygodne stanowisko robocze oraz zwiększają wydajność pracy. W 2014 r. TAF 2012 wyposażono w skrzynię biegów w technologii PowerShift, tzn. nowoczesny układ zmiany przełożenia działający na zasadzie dwóch równoległych skrzyń biegów o osobnych sprzęgłach, które mają zestawy biegów 1-3-5 oraz 2-4-6. Kiedy dane przełożenie jest aktywne, wysprężona część przeskakuje na następny w kolejności bieg, by zmniejszyć czas poświęcony na jego zmianę, gdy maszyna odpowiednio się rozpędzi. Ma to wpływ na zużycie paliwa.

Także przyjazne dla słuchu

Na wystawie maszyn znakomicie prezentowały się ciągniki marki Zetor, w tym model Zetor Crystal, który uważany jest za największego „pomocnika” podczas ciężkich prac, o prostej obsłudze, silniku dużej mocy, dużym rozstawie i amortyzowanej osi. Atutem przestronnej i wygodnej kabiny jest niski poziom hałasu. Model Zetor Forterra uważa się za siłacza nie do zdarcia, jest najmocniejszym i najlepiej wyposażonym ciągnikiem pod względem technicznym. Wszechstronnym pomocnikiem nazywany jest Zetor Proxima, gdyż może być używany w każdej sytuacji, w różnych warunkach terenowych. Podczas pokazów maszyn można było zobaczyć także ciągniki marki Zetor w zabudowie leśnej, wyposażone w ramę ochronną kabiny, siatki boczne i tylne, pełną zabudowę spodu, przedłużenie kabiny z obrotowym fotelem, wzmocnienie obręczy kół oraz mygłowice przednie, co zapewnia operatorom tych maszyn bezpieczeństwo podczas pracy w trudnych warunkach leśnych.

Prezentowane fińskie ciągniki Valtra są uniwersalne, pracują w najsurowszych warunkach terenowych i klimatycznych. Cechy szczególne tych ciągników to: silnik AGCO Sisu Power (o mocnej budowie i dużej wytrzymałości), układ wtłoku paliwa Common Rail (zapewniający niższe spalanie i mniejszą emisję spalin), biegi pełzające, przekładnia bezstopniowa, elektrohydrauliczna zmiana kierunku jazdy przy kierownicy, amortyzowana przednia oś, kabina leśna (może być w wersji ze szklanym dachem i kratą ochronną), układ do jazdy tyłem Twin Trac, amortyzowana kabina, przedni WOM i przedni podnośnik TUZ, płaski spód ciągnika, podnośnik sterowany elektrohydraulicznie, fotel obracany o 180 stopni, wysoki prześwit, nisko umieszczony środek ciężkości. Innowacyjne technologie i rozwiązania techniczne zastosowane w tych ciągnikach zapewniają komfort pracy w trudnych warunkach leśnych. W lesie można było zobaczyć ciągniki Valtra z nabudowanymi głowicami harwesterowymi podczas prac zrywkowych.



Stabilne i komfortowe

Prezentowane na pokazie harwestery i forwardery szwedzkiej firmy Gremo postrzegane są jako maszyny wyższej klasy, które posiadają w standardzie wiele unikalnych rozwiązań, takich jak oszczędny silnik, osobne układy hydrauliki jezdnej i roboczej, niski koszt pozyskania drewna w trzebieżach i na zrębach, unoszone i blokowane hydraulicznie boogie, które m.in. poprawia skrętność i stabilność, umożliwia jazdę na 6 kołach podczas przejazdów transportowych oraz wyjazd z grząskich terenów bez użycia drugiej maszyny i na utwardzoną drogę bez ściągnięcia łańcucha z kół.

Harwester gąsienicowy Neuson Ecotech produkcji austriackiej przeznaczony jest do pracy w warunkach górzystych, posiada poziomowaną kabinę, gwarantującą operatorowi komfortową pracę. Posiada też myłownicę, która podczas pracy w terenie górzystym stanowi dodatkową podporę. Ponadto harwestery te dzięki szerokim gąsienicom mają bardzo dobre właściwości trakcyjne, a ich naciski jednostkowe na glebę są małe.

Harwester Rottne H-14B jest wyposażony w potężny 6-cylindrowy silnik; pracuje przy stosunkowo niskich obrotach, co wpływa na obniżenie hałasu i wibracji. Posiada przestronną kabinę obracającą się w prawo i lewo oraz przechylającą się do przodu, do tyłu i na boki. Wszelkie funkcje niezbędne operatorowi do pracy są na podłokietnikach, co zapewnia płynność pracy. Atutem jest wytrzymałe podwozie i dosko-

nałe właściwości skrętne, przydatne szczególnie przy trzebieżach w gęstych lasach. System hamulca roboczego został zaprojektowany tak, aby połączyć bezpieczeństwo z maksymalną wygodą obsługi. Ten harwester wielofunkcyjny można zastosować razem z żurawiem (12 m) i mniejszym agregatem do trzebieży. Może on również służyć do końcowej wycinki przy wykorzystaniu standardowego żurawia o zasięgu 10,5 m i głowicy EGS 595.

Ergonomiczne sterowanie

Prezentowane podczas konferencji na placu i w lesie fińskie harwestery Ponsse Ergo to wszechstronne i mocne maszyny leśne do pracy w trudnych warunkach, które cechuje wydajność, oszczędności i ergonomia. Siła udźwigu wynosi aż 248kNm, a siła obrotu 57 kNm. Nowa przestronna kabina z dużymi oknami i wąskimi słupkami dachowymi gwarantuje doskonałą widoczność we wszystkich kierunkach i zapewnia komfort pracy kierowcy. Maszyna wyposażona jest w ergonomiczny panel sterowania. Rama maszyny jest bardziej wytrzymała, a najważniejsze podzespoły oraz punkty serwisowe zostały rozmieszczone ze szczególnym uwzględnieniem łatwości dostępu. Wyjątkowo długie odstępy pomiędzy przeglądami (1800 godzin) zwiększają efektywny czas pracy maszyny, a także ograniczają koszty obsługi do niezbędnego minimum. Opatentowane aktywne zawieszenie, oferowane do Ponsse Ergo, utrzymuje kabinę w pozycji po-



ziomej oraz skutecznie eliminuje kołysanie się kabiny wywołane nierównościami terenu, na którym pracuje maszyna. Harwester ten można dostosować do różnych potrzeb, m.in. poprzez wybór liczby kół (wersja 6-kołowa lub 8-kołowa), modelu żurawia oraz typu głowicy. To bardzo stabilna maszyna o zasięgu żurawia nawet do 11 m.

Nowy forwarder trzebieżowy marki Rottne to połączenie ekonomii użytkowania z 11-tonową przestrzenią ładunkową. Silny układ trakcyjny i żuraw o idealnej geometrii tworzą forwardera o niespotykanych właściwościach.

Bez zbędnego wysiłku

Do zrywki w trzebieżach i na zrębach przeznaczony jest forwarder Gremo 1050F, wyposażony w silnik marki Cummins oraz opatentowany system elektrozasorów hydraulicznych. Posiada unikalny system do diagnostyki bezpieczników. Dzięki przekładni PowerShift można zmieniać biegi bez zatrzymywania się, nawet przy pełnym załadunku, co jest korzystne także z ergonomicznego punktu widzenia. Kabina jest cicha, wygodna i umieszczona bardzo blisko żurawia. Operator podczas pracy może obserwować wszystkie koła i pole robocze bez zbędnego wysiłku, co zwiększa manewrowość i zmniejsza ryzyko uszkodzenia kory drzew.

Harwestery i forwardery Entracon to małe i średniej wielkości ekologiczne maszyny leśne, z możliwością wykorzystania ich jako wielooperacyjne maszyny do gospodarki leśnej. Wszystkie na podwoziu 8-kołowym, którego konstrukcja umożliwia użycie gąsienic. Parametry maszyn są zgodne

z koncepcją zakładającą nieinwazyjne, wydajne i rozważne wykonywanie prac w zakresie pozyskiwania drewna, z naciskiem na ekologię pozyskania i zrywki wraz z niskimi kosztami eksploatacji. Są to maszyny o wysokiej sile uciągu, przygotowane do pracy w bardzo ciężkich warunkach terenowych. Cechują się profesjonalną technologią, wysoką wydajnością techniczną, niezawodnością, minimalnymi kosztami eksploatacji, bardzo komfortowymi warunkami dla operatora oraz bezpieczeństwem dla środowiska. Są idealne do pracy w trzebieżach lub rębniach złożonych, ale także przy produkcji biomasy. Harwestery Entracon, w Polsce sporadyczne, w zaledwie kilka minut mogą stać się forwarderem i na odwrót. Mechanicznie lub hydraulicznie wymienne elementy zabudowy przestrzeni ładunkowej zapewniają najlepsze możliwe jej wykorzystanie.

Podczas konferencji odbył się również premierowy pokaz niemieckiej maszyny Sonnebogen 718, która współpracuje ze wszystkimi typami osprzętów roboczych, takich jak głowice harwesterowe, ścinkowe, akumulacyjne, chwytaki do pozyskiwania biomasy, chwytaki do drewna kłodowanego



czy opałowego. Do pracy w lesie idealnie nadaje się specjalnie zaprojektowana maszyna do wysokiego przeładunku 718 M, która nie jest jeszcze znana na polskim rynku maszynowym. Może być wykorzystywana do pielęgnacji poboczy dróg, autostrad, brzegów rzek, kanałów, zbiorników wodnych, do usuwania wiatrołomów, wycinania drzew niebezpiecznych i trudnych, usuwania zakrzaceń i skutków wichur oraz powodzi. Ten model to specjalista od przeładunku, korowania i przycinania. Wyposażony został w podwozie kołowe, dzięki czemu może się poruszać po drogach i utwardzonych nawierzchniach. Podwozie gąsienicowe, które można zamontować, ułatwia przemieszczanie po nieutwardzonej powierzchni. Na uwagę zasługuje wielofunkcyjność, w prosty sposób można zmienić zastosowanie – na końcu żurawia można zamontować mulczer, frez do pniaków, kosiarkę, koparko-przecinak, chwytak do drewna energetycznego oraz szeroki wybór głowic i chwytaków leśnych.

Dużym zainteresowaniem podczas konferencji cieszyły się również włoskie mulczery leśne, w tym Zanon TN 2500. Maszyna doskonale rodzi sobie na skarpie i innych nierównościach, służy do szybkiego i skutecznego oczyszczania terenu z zarośli, gałęzi i innych pozostałości pożębowych. Potrafi zrównać ścięty pień z ziemią. Jej użycie na zrębach pozwala na całkowite wyeliminowanie ciężkich i czasochłonnych prac ręcznych. Mulczery leśne występują w wersji z bijakami

ruchomymi oraz zębami widłowymi. Maksymalna grubość rozdrabnianego materiału to 20 cm w modelach kompaktowych oraz 30 cm w modelach ciężkich TN/Dt i TF/Dt.

Podczas konferencji pokazano trzy maszyny produkcji polskiej: pług leśny dwuodkładnicowy LPZ85-P1T z mechanizmem wywyższania dna bruzdy, przeznaczony do wykonywania awansowego jesienno-letniego przygotowania gleby pod nasadzenia (orka, pogłębianie i włókovanie bruzdy); zgrabiarzkę ZPI do uprzątania gałęzi na zrębach, przeznaczoną do szybkiego uprzątnięcia powierzchni leśnych z gałęzi, głównie na zrębach i pożarzyskach, poprzez zgromadzenie ich na stertach lub wałach; rozdrabniacz z zębami stałymi RS-15 przeznaczony do prac przy budowie lub remontach dróg gruntowych, który rozdrabnia nawierzchnię oraz, w zależności od zastosowanego narzędzia dodatkowego, wałuje, zagęszcza lub wyrównuje górną warstwę drogi, z powodzeniem m.in. rozdrabnia gałęzie pożębowe.

Różnorodność maszyn leśnych prezentowanych na konferencji, pojawiające się wciąż nowe rozwiązania techniczne i technologiczne świadczą o coraz większym postępie mechanizacji prac leśnych i sprawiają, że praca w lesie staje się lżejsza, wydajniejsza i bezpieczniejsza.

st. inspektor pracy – gł. spec. **Teresa Domżańska**
OIP Poznań, Oddział w Pile



Ciągnik Valtra



Nikt nie zawinił

Inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu zakończył kontrolę związaną ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy, do którego doszło w marcu br. podczas prac na terenie plebanii w P. Ekipa składająca się z poszkodowanego oraz pracodawcy pracowała przy wierceniu studni z wykorzystaniem maszyny Welco-Drill model WD 80.

IP 11/2016



Wiercenie odbywało się metodą udarowo-obrotową za pomocą sprężonego powietrza. W pewnym momencie doszło do zablokowania wiertła w głębi ziemi. Pracodawca zaczął mechanicznie wyciągać wiertło przy włączonym sprężonym powietrzu. Poszkodowanego w tym czasie nie było, gdyż poszedł na śniadanie. Po przerwie podszedł do maszyny, wówczas rozległ się huk sprężonego powietrza ze sprężarki śrubowej, współpracującej z maszyną wiertniczą. Doszło tam do rozerwania zaworu kulowego firmy Genebre. Odrzucony wybuchem wąż sprężonego powietrza z częścią rozerwanego zaworu kulowego, ważącą około 4 kg, uderzył poszkodowanego w lewą stronę głowy. Poszkodowany zmarł następnego dnia w wyniku obrażeń głowy.



W toku kontroli inspektor pracy stwierdził, że użytkowane maszyny były w pełni sprawne. Pracodawca podczas kontroli zlecił firmie ocenę stanu technicznego takiego samego zaworu kulowego mosiężnego 2" produ-

centa Genebre, jaki był używany w dniu wypadku. W związku z tym przeprowadzono próbę statyczną przy ciśnieniu nominalnym 2,5 MPa, celem oceny szczelności oraz wad materiałowych. Próba nie wykazała żadnych wad materiału. W ocenie inspektora pracy wypadek, któremu uległ poszkodowany, był nieszczęśliwym zdarzeniem, do którego nie przyczynił się pracodawca.

mł. inspektor **Grzegorz Dończyk**
OIP Opole



Dialog polsko niemiecki

Cykliczne spotkania instytucjonalnych partnerów w zakresie ochrony pracy z Polski i Niemiec organizowane są od 2011 roku. Obecne, piąte już seminarium „Bezpieczeństwo i higiena pracy” odbyło się w dniach 19-20 października br. we Wrocławiu.

Ideą polsko-niemieckiego dialogu jest poszukiwanie takich rozwiązań, które najlepiej służyłyby poprawie systemu ochrony pracy w obu krajach, a opierałyby się na wymianie doświadczeń specjalistów z obu urzędów oraz organizacji kreujących bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników w wybranych obszarach działań.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) i Państwowa Inspekcja Pracy byli gospodarzami tegorocznego spotkania. Wzięło w nim udział 40 uczestników, w tym 21 reprezentantów z niemieckich urzędów i organizacji, takich jak Federalne Stowarzyszenie Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego (Basi), Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych, Kobiet i Rodziny Landu Brandenburgia, Federalny Instytut Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BAuA), Instytut Pracy i Zdrowia Zakładu Społecznego Ubezpieczenia Wypadkowego (IAG-DGUV).

Spotkanie otworzyli inicjatorzy i założyciele polsko-niemieckiego dialogu prof. **Danuta Koradecka**, dyrektor CIOP-PIB i **Bruno Zwingmann**, prezes zarządzający Basi. Przypomnieli historię dotychczasowej współpracy oraz zagadnienia, którymi już się zajmowano. Efekty wspólnych działań, będących następstwem poprzedniego dialogu we Frankfurcie nad Odrą w 2014 r., zreferował **Ernst-Friedrich Pernack** z brandenburskiego Ministerstwa Pracy.

Pierwszego dnia dyskusja koncentrowała się na problematyce bezpieczeństwa i hi-



Fot. Szymon Kaczor

gieny pracy zatrudnionych w kontakcie z azbestem. Zaprezentowano m.in. uwarunkowania dotyczące azbestu w Niemczech i doświadczenia niemieckich partnerów w zakresie ochrony zdrowia pracowników przed azbestowymi odpadami w czasie prac rozbiórkowych i remontowych oraz podczas ich likwidowania. Ze strony polskiej o przestrzeganiu przepisów bhp przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest mówiła **Sylwia Oziembło-Brzykczy** z Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP.

O tworzeniu kultury bezpieczeństwa wśród młodzieży rozmawiano w kolejnym dniu obrad. Europejskie modele i trendy w odniesieniu do niemieckich doświadczeń omówiła dr **Ulrike Bollmann** z IAG-DGUV, a **Krystyna Świder**, kierownik Centrum Edukacyjnego, zaprezentowała materiały edukacyjne opracowane przez Centrum Edukacyjne CIOP-PIB, w zależności od poziomu edukacji dzieci i młodzieży oraz zasady ich tworzenia. Dorobek PIP w działalności kształtującej postawy bezpiecznej pracy wśród młodego pokolenia, tj. kampanie, konkursy, audycje w mediach, internetowe pakiety informacyjne, wydawnictwa, filmy oraz system przygotowania nauczycieli do prowadzenia takiej edukacji, przedstawił **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP.

Temat zamykający seminarium dotyczył wymiany doświadczeń ze współpracy między organizacjami zrzeszającymi specjalistów oraz pracowników służby bhp. O jej roli i formach mówili **Elżbieta Bożejewicz**, prezes zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz **Ralph Giercke** z Niemieckiego Związku Bezpieczeństwa, Zdrowia i Ochrony Pracy.

Prof. Danuta Koradecka na zakończenie seminarium doceniła przygotowanie merytoryczne, ciekawą i owocną dyskusję oraz konsekwentne podtrzymywanie tradycji spotkań. Na ręce **Grażyny Panek**, wicedyrektora Ośrodka Szkolenia PIP, złożyła podziękowania za zaangażowanie w tworzenie sprzyjającego dialogowi klimatu.

starszy specjalista **Aldona Matyjek**
OSPIP Wrocław

Międzynarodowo o prewencji

Reprezentanci administracji pracy z ośmiu krajów europejskich spotkali się w dniach 13-14 października br. w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Obradom przewodniczyła Państwowa Inspekcja Pracy.

Dwudniowe seminarium „Prewencja jako metoda działania urzędów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy” zostało zorganizowane z inicjatywy Departamentu Promocji i Prewencji GIP w celu wymiany doświadczeń inspekcji pracy z różnych krajów europejskich w zakresie skutecznego oddziaływania na stan praworządności w stosunkach pracy oraz poprawę standardów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach pracy. Wśród gości byli przedstawiciele urzędów i instytucji administracji pracy z Holandii, Irlandii, Litwy, Niemiec, Portugalii, Słowacji i Wielkiej Brytanii. Stronę polską reprezentowało 29 przedstawicieli głównego inspektoratu pracy oraz okręgowych inspektoratów.

Seminarium otworzył **Zbigniew Ryfka**, zastępca głównego inspektora pracy, a obradom przewodniczył **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP. Wśród zaproszonych gości był m.in. **Kevin Myers**, przewodniczący Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI), który wygłosił referat na temat skuteczności działań organów nadzoru i ich oddziaływania na bezpieczeństwo i zdrowie w zakładach pracy. **Brian Higginson**, zastępca dyrektora wykonawczego irlandzkiego Urzędu ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa, przybliżył uczestnikom zagadnienia dotyczące efektywnego planowania działań inspekcji w celu skutecznego nadzoru nad przedsiębiorstwami najwyższego ryzyka oraz skutecznego pomiaru efektywności działań kontrolnych, informacyjnych i edukacyjnych prowadzonych w Irlandii. Doświadczeniami dotyczącymi wypracowania wspólnych standardów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także tworzenia kodeksów dobrych praktyk w Wielkiej Brytanii podzielił się z uczestnikami **Alan Craddock**, który w Urzędzie ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa (HSE) kieruje Sekcją Produkcji, Transportu i Bezpieczeństwa.





Dyskusja praktyków, wspierana prezentacjami ze zrealizowanych programów, pozwoliła porównać różne tradycje, szkoły i pragmatyki w zakresie metodologii kontroli i oddziaływania prewencyjnego. W pierwszej części seminarium wymieniano się doświadczeniami na temat strategii komunikacyjnej inspekcji pracy z przedsiębiorstwami, planowania działań kontrolnych w wymiarze prewencyjnym, tzw. pierw-



szej kontroli u pracodawców i zarządzania wiedzą o firmach nadzorowanych przez inspekcję pracy.

Następnie omawiane były sprawdzone programy prewencyjne w krajach uczestników spotkania, wśród nich polska inicjatywa adresowana do mikro- i małych przedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”, kampanie z wykorzystaniem mediów społecznościowych budujące świadomość kultury bezpieczeństwa, strategie edukacyjne w Niemczech, promujące sprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w placówkach oświatowych, portugalskie kampanie informacyjne z wykorzystaniem środków masowego przekazu oraz efekty edukacji, poradnictwa i dialogu społecznego, osiągnięte przez litewską inspekcję pracy.

W bloku zamykającym przedstawione zostały doświadczenia w zakresie oceniania efektywności realizowanych programów prewencyjnych i informacyjno-edukacyjnych oraz stosowanych w tym celu mierników skuteczności wpływu działań pozakontrolnych na poprawę warunków pracy, bezpieczeństwa pracowników i ochronę zdrowia w przedsiębiorstwach.



Podsumowując seminarium, **Zbigniew Ryfka** stwierdził, że spotkanie okazało się bardzo potrzebne dla tworzenia dobrej platformy dzielenia się doświadczeniami w podejściu do zagadnień prewencji na rzecz zakładów pracy w różnych krajach. Podziękował gościom za interesujące, różnorodne prezentacje i referaty, od filozoficznego podejścia do bardzo szczegółowych rozwiązań praktycznych. Staną się one inspiracją w pracy specjalistów odpowiedzialnych za doskonalenie skuteczności działań pozakontrolnych realizowanych przez PIP w Polsce.

starszy specjalista **Aldona Matyjek**
OSPIP Wrocław



Fot. Szymon Kaczor



Nasze okręgi

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie

W działaniu siła

Inspektorzy z olsztyńskiego inspektoratu pracy doskonale wiedzą, że trzeba niezwykłej konsekwencji i cierpliwości, by pracodawcy dostrzegli potrzebę wprowadzania w życie zasad bezpieczeństwa pracy, zwłaszcza na terenie tak zagrożonym bezrobociem jak Warmia i Mazury. Bez codziennego wysiłku, wielu spotkań i kampanii nie byłoby tego wszystkiego, co już udało się osiągnąć w tym niełatwym terenie.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie obejmuje swoim działaniem teren województwa warmińsko-mazurskiego, które pod względem powierzchni zajmuje czwarte miejsce w kraju, po woj. mazowieckim, wielkopolskim i lubelskim. Jest jednak jednym z najmniejszych w Polsce pod względem zatrudnionej kadry, tj. 98 osób (wrzesień 2016), w tym 71 w Olsztynie, gdzie mieści się siedziba okręgu, oraz po 14 w oddziałach w Elblągu i Ełku. Od 2011 roku Okręgowym Inspektoratem Pracy w Olsztynie kieruje **Marek Wójciak** z zastępcami: **Michałem Wajdą**, ds. nadzoru i **Andrzejem Słowiakiem**, ds. prawno-organizacyjnych. Średnia wieku kierownictwa to 44,5 roku.

– Region Warmii i Mazur od wielu lat charakteryzuje się najwyższą w Polsce stopą bezrobocia. Według danych GUS, w sierpniu 2016 r. wynosiło ono prawie 14%, co generuje występowanie na rynku pracy wielu bardzo niekorzystnych zjawisk, chociażby w zakresie legalności zatrudnienia. Jednocześnie jesteśmy, niestety, w ścisłej czołówce, jeżeli chodzi o wskaźnik częstości wypadków przy pracy. Nasze priorytety to przeciwdziałania

nieprawidłowościom przy wypłacaniu wynagrodzeń i zawieraniu umów oraz poprawa bezpieczeństwa pracy – podkreśla szef okręgu.

Rocznie inspektorzy pracy z OIP w Olsztynie przeprowadzają ok. 3,8 tys. kontroli u ponad 3 tys. pracodawców i innych podmiotów, z czego prawie 1 tys. (25%) to kontrole w zakresie legalności zatrudnienia. Działania inspektorów w 2015 r. prawie w 950 przypadkach doprowadziły do wyeliminowania bezpośrednich zagrożeń zdrowia i życia pracowników. W wyniku realizacji decyzji pracodawcy wypłacili kwotę ponad 1 mln złotych z tytułu zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń (w tym roku wypłacono pracownikom już prawie 600 tys. zł). W ubiegłym roku pracownicy OIP rozpatrzyli prawie 1400 skarg i udzielili przeszło 15 tys. bezpłatnych porad prawnych. Równoległe z kontrolami prowadzono działania promocyjne i prewencyjne, którymi objęto w ubiegłym roku ok. 4,5 tys. pracodawców i przedsiębiorców, organizacji związkowych, pracowników i innych osób świadczących pracę, a także rolników indywidualnych, uczniów i studentów.

Z prewencją... wspólnie zespół

– Nie wyobrażam sobie realizacji wielu zadań prewencyjnych bez współpracy z partnerami społecznymi. Na szczególne podkreślenie zasługuje zaangażowanie w sprawy ochrony pracy olsztyńskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, z którym współdziałamy od początku istnienia tej organizacji, czyli już od 20 lat. Bardzo dobrze układa się współpraca także ze Strażą Graniczną i Urzędem Dozoru Technicznego – mówi Marek Wójciak.



Patronatem wicepremiera oraz głównego inspektora pracy został objęty pionierski piknik edukacyjny „Bezpiecznie budujemy”, zorganizowany w 2004 roku w Łławie m.in. przez OIP w Olsztynie. Największym zainteresowaniem cieszyły się pokazy. Nie tylko fachowcy z branży mogli zobaczyć, jak należy ustawiać rusztowania budowlane oraz instalować zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, wykonywać obróbkę drewna z odciążeniem miejscowym lub bez, robić pomiar wydatku energetycznego, hałasu czy zapylenia.

Do pracodawców i pracowników adresowano liczne seminaria tematyczne, jak to w 2006 roku w Łławie „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”. Przy okazji młodzi i starsi uczniowie zmagali się w rozmaitych rywalizacjach, np. na najlepszą pracę pisemną na temat pierwszego dnia w pracy czy w konkursie rysunkowym.

Podczas pikniku „Bezpieczny plac budowy” (2010 r.) odbyło się seminarium na temat bezpieczeństwa pracy w budownictwie, zorganizowano liczne konkursy dla dzieci i dorosłych, były interesujące prezentacje i pokazy, wśród nich najbardziej efektowny okazał się montaż rusztowań budowlanych, nadzorowany i komentowany przez inspektora pracy. Dla pracowników i pracodawców z branży budowlanej istotne były praktyczne informacje dotyczące oceny stanu technicznego przemysłowych hełmów ochronnych i indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, przyczyn wypadków podczas pracy na budowie, obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego przy pracach związanych z przenoszeniem

ładunków, urządzeń budowlanych podlegających dozorowi technicznemu. Ciekawostką był konkurs dla dzieci, których zadaniem było zbudowanie domu z klocków styropianowych pod okiem autentycznych kierowników budowy. Decydujące o wygranej było bezpieczeństwo pracy, w tym odpowiedni dobór środków ochrony indywidualnej.

Także o zdrowiu w pracy i o stresie

Łącząc teorię z praktyką, w 2012 roku w Olsztynie zorganizowano, w związku z programem „Prewencja wypadkowa – kultura bezpieczeństwa”, pokazy bezpiecznego użytkowania wózków widłowych, bezpiecznego montażu rusztowań budowlanych i szalunków, bezpiecznej pracy na wysokości oraz symulacji ewakuacji z zadymionego pomieszczenia. Uczestniczący w przedsięwzięciu mogli skorzystać z porad prawnych, a także wysłuchać wykładów dotyczących dobrych praktyk bhp.

Stresowi w zawodzie nauczyciela poświęcona była konferencja w 2015 roku. Wpisała się ona w europejską kampanię informacyjną „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”. Skupiono się na różnorodnych aspektach i skutkach występowania stresu w środowisku pracy, próbowano też odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób sobie z nim radzić.

„Zdrowa praca popłaca” pod tą nazwą we wrześniu br. w Olsztynie odbyła się konferencja poświęcona zagrożeniom psychospołecznym i ich wpływowi na zdrowie osób pracują-



cych. Poruszono też problem zagrożeń przy obsłudze maszyn i urządzeń podlegających dozorowi technicznemu, zagrożeń w laboratoriach chemicznych. Rozmawiano o tym, jak chronić kręgosłup podczas pracy. Nie zabrakło inspirujących prezentacji, była też rywalizacja pod hasłem „W zdrowym ciele zdrowy duch”. Doceniono również dziewięciu najaktywniejszych w 2016 roku inspektorów ds. bhp.

Jak skutecznie komunikować się w zakładzie pracy, by miało to pozytywny wpływ na bezpieczeństwo pracy? – zastanawiano się na seminarium „Komunikacja i etyka a bezpieczeństwo pracy” zorganizowanym przy udziale OIP w Olsztynie we wrześniu 2014 roku. Dyskutowano także o etyce zawodowej w biznesie i zasadności tworzenia kodeksów etyki zawodowej, o relacjach pracodawca – pracownik, a także o statusie „sygnalisty” i regulacjach dotyczących whistleblowingu w polskim prawie.

– Wśród przedsięwzięć promocyjno-prewencyjnych na szczególną uwagę zasługują, ze względu na duże zainteresowanie i bardzo pozytywny odbiór naszych działań, dwa programy: edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” oraz prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”. Ich uczestników, nauczycieli, uczniów i przedsiębiorców z małych firm, trzeba już liczyć w tysiącach. Np. w roku szkolnym 2015/2016 program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” realizowało 159 nauczycieli i wykładowców z 43 szkół ponadgimnazjalnych i dwóch uczelni wyższych, a do tegorocznej edycji programu „Zdobądź Dyplom PIP” zgłosiło się prawie 120 pracodawców, z czego blisko 80 zakwalifikowaliśmy do przeprowadzenia audytów – zauważa okręgowy inspektor pracy w Olsztynie.

Pierwsze takie mistrzostwa

W kwietniu 2016 r. odbyły się w Olsztynie Warmińsko-Mazurskie Mistrzostwa w Bezpiecznym Montażu Rusztowań, pierwsze tego rodzaju zawody w Polsce. Patronował im główny inspektor pracy, partnerem wspierającym był OIP w Olsztynie. Zespoły rywalizowały w trzech konkurencjach, z czego dwie wiązały się z budową konstrukcji z rusztowania ramowego przyściennego oraz modułowego, trzecia sprawdziła wiedzę uczestników. Oceniającymi byli m.in. inspektorzy pracy, a brano pod uwagę nie szybkość, ale bezpieczeństwo i dokładność pracy. Wśród innych atrakcji były m.in. wystawa nietypowych konstrukcji wykonanych z rusztowań, seminaria na temat bezpieczeństwa pracy, pokazy technik dostępu linowego, zagrożeń w pracy montażysty rusztowań, chemicznych metod kotwienia rusztowań. Młodzież chętnie korzystała z symulatorów pracy koparką i wózkiem widłowym. Okolicznościową złączką rusztowaniową, symbolem zawodów, został uhonorowany przez organizatorów Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie.

W strażnicach i na fali

Ponad 100 strażaków wzięło udział w szkoleniach przeprowadzonych w br. przez inspektora pracy z OIP w Olsztynie na temat bezpieczeństwa w strażnicach OSP. Poprzedziły je kontrole, podczas których sprawdzono stan techniczny instalacji elektrycznych i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, warunki stosowania, przechowywania i czyszczenia środków ochronnych stosowanych przez strażaków, podstawowe warunki eksploatacji sprzętów oraz przechowywania butli z gazami, stosowania i składowania niebezpiecznych czynników chemicznych, wentylacji stanowiskowej w garażach i zagrożeń stwarzanych przez spaliny. Inspektor mówił też o okolicznościach i przyczynach wypadków związanych z nieprawidłowym postępowaniem z substancjami chemicznymi. W 2017 roku zaplanowano kontynuację szkoleń.

W bieżącym roku OIP w Olsztynie po raz pierwszy włączył się w wakacyjną akcję „Na fali pierwszej pracy”. Dyżurowano w Olsztynie, Giżycku i Mikołajkach, przekazywano fachowe wydawnictwa PIP, udzielano porad prawnych, dotyczących głównie zatrudniania w ramach umów cywilnoprawnych, zasad rozwiązywania umów o pracę, czasu pracy i uprawnień rodzicielskich.

Sukces firmy z Lubawy

Przedsiębiorca z Warmii i Mazur **Jan Szynaka**, prezes grupy „Szynaka-Meble”, jako jedyny w Polsce trzykrotnie, w latach: 1997, 2007 i 2012, zajął I miejsce w ogólnopolskim konkursie PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.





Założyciel, twórca sukcesów grupy meblarskiej wielokrotnie podkreślał, że bardzo ceni sobie kontrole inspektorów pracy oraz że wyniki ekonomiczne spółki to zasługa przede wszystkim zaangażowania załogi. Początki firmy sięgają roku 1957, kiedy to ojciec obecnego prezesa stworzył mały zakład rzemieślniczy zatrudniający jednego pracownika oraz kilku uczniów. Obecnie w kilku dużych halach produkcyjnych, wyposażonych w najnowocześniejsze w Europie linie produkcyjne oraz bardzo skuteczny system odpylania, pracuje ponad 1200 osób. 10% załogi zakładu stanowią jego wcześniejsi praktykanci. W firmie „Szynaka-Meble”, dzięki bardzo wysokim, światowym standardom bezpieczeństwa, odnotowuje się stosunkowo niewiele wypadków przy pracy. Spółka jako jedna z kilku w regionie Warmii i Mazur wprowadziła w celu dalszego ograniczania zagrożeń wypadkowych System Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy OHSAS 18001:2007.

Wśród efektów kontroli

Kilkanaście obrabiarek do drewna w przedsiębiorstwie zajmującym się produkcją skrzynek do owoców z łuszczyki drewna nie było dostosowanych do wymagań minimalnych. Stwierdził to podczas kontroli inspektor pracy z OIP w Olsztynie. Wydał 22 decyzje, które nakazywały m.in. wstrzymanie prac przy obsłudze obrabiarek lub eksploatacji pilarek, głównie ze względu na brak odpowiednich osłon. W przypadku czterech pilarek do cięcia poprzecznego pracodawca nie zapewnił usuwania pyłów i wiórów z miejsca ich powstawania,

więc inspektor nakazał usunięcie tych nieprawidłowości. W związku z wykroczeniami zastosował wobec pracodawcy karę grzywny.

W wyniku innej kontroli w fabryce mebli inspektor pracy stwierdził, że w zakładzie, poza 564 osobami pracującymi w ramach umów o pracę, zatrudnia się przy podobnych czynnościach i na takich samych stanowiskach 60 osób na podstawie umów zlecenia, w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Prezes spółki tłumaczył to potrzebą sprawdzenia przydatności tych osób do pracy; później z wybranymi są zawierane umowy o pracę. W ocenie inspektora warunki umów zlecenia dotyczące tych osób były niezgodne z charakterem świadczonej pracy. Jeszcze w trakcie kontroli pracodawca zawarł umowy o pracę z przeszło 20 zleceniobiorcami. Złożył też pisemne zobowiązanie do niezwłocznego przekształcania zawartych w zakładzie umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Inspektor pracy zastosował wobec prezesa karę grzywny.

Nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów w zakresie wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń stwierdził inspektor pracy z olsztyńskiego okręgu, kontrolując w kwietniu br. kolejną fabrykę mebli. Zaległości spółki wobec pracowników sięgnęły prawie 205 tys. złotych. Inspektor skierował do sądu wnioski o ukaranie pracodawcy – prezesa zarządu spółki. Sąd w Ławie uznał pracodawcę winnym popełnienia wykroczeń oraz wymierzył prezesowi spółki karę 15 tys. złotych grzywny i obciążył go kosztami postępowania sądowego. W wyniku kontroli inspektor stwierdził m.in., że pracodawca nie wypłacił 99 pracownikom ponad 186 tys. złotych wynagrodzenia; 17 pracownikom wynagrodzenia zaniżył o w sumie 9200 złotych; 14 pracownikom nie wypłacił ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe w kwocie ponad 9700 złotych; nie opłacił składek ZUS na ponad 30 tys. złotych.

Kontrola inspektora pracy w ośrodku konferencyjno-wypoczynkowym wykazała, że pracodawca nie wypłaca wynagrodzeń lub wypłaca je po terminie. W wyniku interwencji inspektora i realizacji decyzji nakazowych pracownikom wypłacono prawie 136 600 złotych. Inspektor zastosował wobec prezesa spółki karę grzywny w drodze mandatu.

główny specjalista **Jacek Żerański**
OIP Olsztyn

Ocena obowiązujących przepisów

Bezpieczeństwo w ogrodach zoologicznych

W polskich ogrodach zoologicznych doszło ostatnio do kilku wypadków z udziałem zwierząt niebezpiecznych. Skłoniło to przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska oraz ogrodów zoologicznych do przyjrzenia się obowiązującym przepisom, m.in. dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy w ogrodach zoologicznych. Spotkanie na ten temat odbyło się w lipcu br. na terenie Ogrodu Zoologicznego we Wrocławiu.

Jednym z głośnych zdarzeń we wrocławskim ogrodzie był śmiertelny wypadek przy pracy, do którego doszło, gdy tygrys zaatakował swojego opiekuna. Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę, która poza uchybieniami w przestrzeganiu zasad i przepisów bhp, wykazała również niedoskonałość unormowań obowiązujących w tym zakresie.

Problem z dostępem do zwierząt niebezpiecznych występuje również w oceanariach. Wymagają one częstej obsługi weterynaryjnej i tzw. treningu medycznego, więc konieczny jest tu bezpośredni kontakt opiekunów lub lekarzy weterynarii. Twierdzą oni, że obowiązujące przepisy utrudniają lub wręcz uniemożliwiają im tę czynności, podobnie jak czyszczenie zbiorników wodnych i serwisowanie urządzeń związanych z ich eksploatacją. Potwierdziła to kontrola przeprowadzona w ostatnich miesiącach przez inspekcję pracy we wrocławskim ZOO. Od niedawna jest tam oceanarium, w którym znajdują się zwierzęta zaliczane do gatunków niebezpiecznych dla ludzi. Inspektorzy pracy stwierdzili, że podczas prac porządkowych i konserwujących zbiorniki wodne nie są przestrzegane przepisy bhp. Płetwonurkowie wykonujący prace są narażeni na atak zwierząt niebezpiecznych, m.in. rekinów, których nie można odizolować podczas serwisu. W innych oceanariach na świecie istnieją procedury bezpośredniego kontaktu opiekunów, a nawet zwiedzających z tymi zwierzętami. Jak twierdzą pracownicy oce-

anarium we Wrocławiu, bezpośredni kontakt opiekunów nie jest tam niczym nadzwyczajnym, bo zachowywane są odpowiednie reguły bezpieczeństwa pracy. W Polsce przepisy bhp zabraniają bezpośredniego kontaktu z tego rodzaju zwierzętami, na co powołali się inspektorzy pracy. Zaproponowali kilka rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy przy obsłudze zwierząt niebezpiecznych. Nie mogły one jednak być przedmiotem wydanych przez inspektorów pracy decyzji, ponieważ nie przewidują tego obowiązujące przepisy prawa.

By poznać opinie o aktualnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa pracy przy zwierzętach niebezpiecznych zaproponowano spotkanie, do którego doszło 12 lipca br. we Wrocławiu. Wśród uczestników byli przedstawiciele ogrodów zoologicznych w Warszawie, Zamościu, Opolu, Chorzowie i Wrocławiu oraz specjaliści z Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska. Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy byli obecni: **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP, **Arkadiusz Kłosa**, zastępca okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu, nadinspektor pracy **Wiesław Wiącek** oraz st. inspektor pracy – specjalista **Wiesław Karbowski**. Inspektorzy pracy przedstawili wiele propozycji służących bezpieczeństwu osób pracujących w ogrodach zoologicznych przy zwierzętach niebezpiecznych. Z dużym zainteresowaniem spotkała się m.in. propozycja, aby ogrody zoologiczne miały możliwość wyposażenia swoich pracowników, posiadających odpowiednie kwalifikacje, w broń, której można by użyć w sytuacjach awaryjnych, gdy zwierzę zagraża życiu ludzi. Byłoby to uzupełnienie § 19 pkt 3 rozporządzenia w sprawie bhp w ogrodach zoologicznych.

Zdaniem inspektorów pracy należałoby również doprecyzować, jakie środki ochrony indywidualnej należy stosować w tych szczególnych miejscach pracy, ponieważ zapis „odpowiednie środki ochrony indywidualnej” jest zbyt ogólny. Nie zgodził się z tym przedstawiciel ZOO w Opolu, twierdząc, że ogólny zapis jest korzystny, gdyż nie da się przewidzieć wszystkich rodzajów środków ochrony indywidualnej np. dla różnych substancji chemicznych stosowanych do utrzymania czystości.

Kolejna propozycja inspektorów pracy wiązała się z obowiązkiem dokonywania oceny ryzyka zawodowego dla każdego opiekuna zwierząt osobno, ze względu na różne zagrożenia ze strony różnych zwierząt, specyficzne warunki na wybiegach i wymagane w związku z tym odmiennie środki bezpieczeństwa. Ważna jest konieczność stosowania zabezpieczeń eliminujących lub obniżających ryzyko wypadku, dostosowanych do konkretnych warunków środowiska pracy (zwierząt niebezpiecznych). Ta propozycja spotkała się z aprobatą wszystkich uczestników spotkania. Zgodnie stwierdzili, że ich oceny ryzyka zawodowego przewidują jedno stanowisko pracy „opiekun zwierząt”, a więc są mało precyzyjne.

Ze sprawozdania sporządzonego przez zastępcę okręgowego inspektora pracy **Arkadiusza Kłosa**, nadinspektora pracy **Wiesława Wiącka**, st. insp. pracy – spec. **Wiesława Karbowskiego** z OIP Wrocław.

Upadek z autocysterny

Zespół powypadkowy wskazał przepisy: § 2 pkt 9 i 10 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650) oraz art. 52 Kodeksu pracy § 1 pkt 1.

Poszkodowany nie mógł jednak naruszyć tych przepisów, ponieważ dotyczą one definicji środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie wskazano więc przepisów, które poszkodowany naruszył umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Zespół powypadkowy nie dopatrzył się naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia.

Jako jedną z przyczyn wypadku wskazano „niesprawną barierę ochronną zabezpieczającą pracownika przebywającego na trapie roboczym autocysterny”, czyli przyczynę niezależną od postępowania poszkodowanego. Z kolei w jednym z wniosków i środków profilaktycznych zespół napisał: „należy wystąpić z pismem do usługodawcy, którego mycie autocysterny wykonywane było w dniu zdarzenia, informując o niesprawności barierki zabezpieczającej, co w konsekwencji spowodowało upadek pracownika z wysokości, a w jego następstwie ciężki uraz czaszki”.

Wobec takich ustaleń zespołu powypadkowego nie można przypisać poszkodowanemu „wyłączności winy” za ten wypadek. W związku z tym inspektor pracy wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu uległ poszkodowany

Ustalenia inspektora pracy

Na podstawie przedstawionych podczas kontroli materiałów i informacji można stwierdzić, że poszkodowany przyczynił się do wypadku poprzez nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp; w szczególności: wykonywanie pracy w sposób niezgodny z przepisami i zasadami bhp, niestosowanie

się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych, udzielonych mu podczas szkoleń bhp oraz przekazanych w formie instrukcji, a także nieużywanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej zgodnie z ich przeznaczeniem. Jak wynika z wykonanych badań stanu trzeźwości poszkodowanego w chwili wypadku, był on pod wpływem alkoholu.

W chwili zdarzenia poszkodowany wykonywał pracę na wysokości powyżej 2 m, czyli pracę szczególnie niebezpieczną, wymienioną w rozdziale 6 pkt E rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm. oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034). Praca ta była jednak wykonywana bez odpowiedniego nadzoru ze strony osób kierujących pracownikami. Zastosowanie balustrad czy barierek oraz środków ochrony indywidualnej nie zmienia charakteru takiej pracy i nadal jest to praca szczególnie niebezpieczna. Ponadto barierka z jednej strony samochodu nie jest wystarczającym zabezpieczeniem, nie chroni pracownika przed upadkiem z innej strony. Pracodawca ma prawny obowiązek określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w tym bezpośredniego nadzoru wyznaczonych osób.

Podczas kontroli pracodawca przedstawił wprowadzone zarządzeniem wykazy prac szczególnie niebezpiecznych oraz rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez dwie osoby, a także zasady prowadzenia prac niebezpiecznych lub w miejscach niebezpiecznych, obowiązujące w spółce. Jednak w katalogu wymienionych prac nie umieszczono pracy na wysokości (ok. 4 m) przy myciu autocystern, które przez pracodawcę zostały uznane za prace „stałe”.

Wnioski i środki profilaktyczne

Zespół powypadkowy określił wnioski i środki profilaktyczne, czyniąc kierownika stacji obsługi pojazdów odpowiedzialnym za ponowne przeszkolenie pracowników myjni.

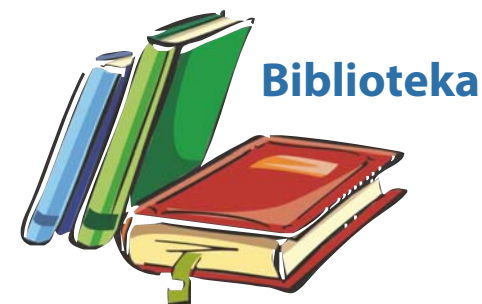
Zespół powypadkowy wniosł m.in. o weryfikację oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska czyścicieli pojazdów i zapoznanie z nią pracowników, przeanalizowanie z pracownikami myjni instrukcji i kontrolę stanu trzeźwości pracowników. W przypadku powrotu poszkodowanego do pracy na zajmowane stanowisko przed jej rozpoczęciem kierownik stacji obsługi pojazdów przeprowadzi instruktaż stanowiskowy, zapozna poszkodowanego z oceną ryzyka zawodowego i z instrukcjami mycia autocystern. Ma on być skierowany na szkolenie okresowe z bhp do ośrodka szkolenia zawodowego.

Kontrolujący uznał, że do wypadku przyczynili się kierujący pracownikami, tj. mistrz warsztatu i kierownik obsługi pojazdów, poprzez brak zapewnienia skutecznego nadzoru nad wykonywaną pracą. Praktyką było tam, że kierujący pracownikami praco-



wali tylko na pierwszej zmianie. Wyjaśniali, że nadzór nad pracującymi na drugiej zmianie sprawował monitoring i pracownik ochrony z firmy zewnętrznej. Inspektor pracy ukarał mistrza warsztatu i kierownika stacji obsługi pojazdów mandatami karnymi w wysokości odpowiednio 1000 zł i 1500 zł za niedopełnienie ciężących na nich obowiązków, wynikających z przepisu art. 212 k.p. Po przyjęciu mandatów odwołali się oni do sądu o ich uchylenie, lecz sąd utrzymał mandaty w mocy.

st. inspektor – specjalista
Marek Nowakowski
OIP Bydgoszcz



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 lipca 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rzemiośle // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1285.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 lipca 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o służbie cywilnej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1345.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 sierpnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Karta Nauczyciela // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1379.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 sierpnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1474.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 sierpnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pracownikach urzędów państwowych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1511.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 września 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wyrobach budowlanych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1570.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 września 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o działalności leczniczej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1638.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 września 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Straży Granicznej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1643.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 września 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1666.

– Obwieszczenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z dnia 1 sierpnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej w sprawie inspekcji państwa portu // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1357.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1607.

– Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 9 września 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1488.

– Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 sierpnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1509.

– Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. // Monitor Polski. – 2016 poz. 934.

– Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w IV kwartale 2016 r. // Monitor Polski. – 2016 poz. 898.

– Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 sierpnia 2016 r. w sprawie wzorów tytułów wykonawczych stosowanych w egzekucji administracyjnej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1305.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 sierpnia

2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1381.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 września 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1544.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju z dnia 17 sierpnia 2016 r. w sprawie wzoru wniosku o wydanie pozwolenia na nabywanie, przechowywanie, używanie materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego lub wytwarzanie materiałów wybuchowych metodą in situ // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1346.

– Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 23 września 2016 r. w sprawie szczegółowych warunków uznania odpadów niebezpiecznych za odpady inne niż niebezpieczne // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1601.

– Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 września 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk i wymaganych kwalifikacji urzędników sądowych i innych pracowników oraz szczegółowych zasad wynagradzania referendarzy sądowych, starszych referendarzy sądowych, asystentów sędziów, starszych asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników wojewódzkich sądów administracyjnych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1428.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 2016 r. w sprawie rejestru wyrobów niezgodnych z wymaganiami lub stwarzających zagrożenie // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1374.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1456.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 2016 r. w sprawie stanowiska mającego istotne znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej oraz inspektorów ochrony radiologicznej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1513.

Opracowała: **Danuta Szot**

Upadek z autocysterny

W jednej ze spółek we Włocławku w marcu br. miał miejsce ciężki wypadek przy pracy, któremu uległ pracownik zajmujący się myciem autocystern. Pracodawca zawiadomił o wypadku inspekcję pracy.

Kontrolowany pracodawca prowadzi działalność w zakresie usług transportowych i specjalistycznych (towarów sypkich, ciekłych), w szczególności przewozu cysternami produktów spożywczych i chemicznych ADR.

Poszkodowany (39 lat) był zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę od kwietnia 2009 r., ale z przerwami pracował tam również wcześniej. Po ponownym podjęciu pracy nie odbył szkolenia wstępnego w zakresie bhp (instruktażu ogólnego i stanowiskowego). Poddany był szkoleniu okresowemu w tym zakresie, posiadał profilaktyczne badania lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku czyściciela pojazdów samochodowych, praca na wysokości powyżej 3 m. Został zapoznany z oceną ryzyka zawodowego dla stanowiska zmywacz autocystern oraz instrukcjami stanowiskowymi zmywacza pojazdów samochodowych, mycia wewnętrznego cysterny i postępowania dla stanowiska zmywacza pojazdów

Samoskładająca się barierka

Przebieg zdarzenia ustalono m.in. na podstawie nagrania z monitoringu zakładowego.



W dniu wypadku poszkodowany pracował w myjni na terenie spółki. Przed wejściem na pomost roboczy cysterny (wysokość niespełna 4 m od podłoża) podjął próbę rozłożenia barierki zabezpieczającej go przed upadkiem na niższy poziom. Barierka była niesprawna i sama się składała, dopiero przy trzeciej próbie udało się ją ustawić w pozycji stojącej. Poszkodowany mył autocysternę z użyciem sprężonego strumienia ciepłej wody, stojąc na pomoście, a następnie umył i przepłukał wnętrze zbiornika. Kilkakrotnie wchodził na pomost autocysterny, również wtedy, gdy w powietrzu unosiła się para wodna, ograniczająca w znaczny sposób pole widzenia i powodująca, że elementy pomostu były mokre i śliskie. Po zakończeniu mycia i suszenia poszkodowany wszedł ponownie na trap roboczy autocysterny, by pozamykać pokrywy włazów. Podczas tej czynności stracił równowagę i chwycił się górnej części barierki, jednak ta złożyła się w momencie podnoszenia się poszkodowanego. Pracownik spadł z autocysterny i doznał wielu urazów, m.in. czaszki ze złamaniami w obrębie kości klinowej. Zmiany pourazowe mózgowia spowodowały krwiak przymózgowy, a liczne odłamy kostne doprowadziły do rozerwania opony twardej i uszkodzenia mózgowia. Poszkodowany do dnia sporządzenia protokołu nie odzyskał przytomności.

Rażące niedbalstwo

Według zespołu powypadkowego przyczyny tego wypadku przy pracy były następujące: niesprawna bariera ochronna zabezpieczająca pracownika przebywającego na trapie roboczym autocysterny; nieprzypięcie się linką asekuracyjną do stalowego naciągu linowego, będącego środkiem ochrony zbiorowej pracownika; nieużywanie szelek bezpieczeństwa, linki ratowniczej, kasku ochronnego, będących środkiem ochrony indywidualnej pracownika; wykonywanie czynności w stanie po spożyciu alkoholu.

Zespół powypadkowy uznał, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane jego rażącym niedbalstwem.

Dokończenie na stronie 34.