

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 12 (418) 2017





Szanowni Państwo! Koleżanki i Koledzy!

Nadchodzące święta Bożego Narodzenia to czas wielkiej radości, ale i zadumy nad tym, czy umiemy przyjąć do naszych serc światło i miłość, które są nam ofiarowywane właśnie teraz. Życzę wszystkim Państwu, abyście czerpali z nich siłę, odwagę i spokój. Niech przy świątecznym stole nie zabraknie rodzinnego ciepła, a w nadchodzącym roku niech prowadzi nas wszystkich wiara w drugiego człowieka.

Tak jak On uwierzył w nas...

Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy

W numerze

3	W SEJMIE RP	25	Co zawierają raporty z badań czynników szkodliwych?
6	Pozytywnie o budżecie i kandydatach	29	Ukryte zagrożenia
6	Posłowie przyjęli informacje inspekcji	33	Media docenione za promocję ochrony pracy
6	Poselska akceptacja budżetu	34	O umowach terminowych
7	Nagrody głównego inspektora pracy	35	Biblioteka
20	Wiadomości nie tylko z kraju	36	Wypadek w laboratorium
23	Równe traktowanie to fikcja		

23 Równe traktowanie to fikcja

Badając dokumenty dotyczące wynagrodzeń inspektor pracy stwierdził, że istnieją różnice w wysokości zasadniczego wynagrodzenia za pracę pomiędzy pracownikami wykonującymi pracę na tych samych bądź podobnych stanowiskach, zaś dodatek stażowy często służy jako składnik wynagrodzenia zapewniający osiągnięcie wynagrodzenia minimalnego.



Okladka:
fot. J. Kałek

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy
Redaktor prowadzący: Beata Pietruszka-Śliwińska. Redaktor techniczny: Jan Klimczak
Adres: ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 314; inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl
ISSN 0239-3417 Nakład: 1600 egz. Druk, Drukarnia Kolumb w Chorzowie.



W SEJMIE RP

Posłowie zaakceptowali działania inspekcji

Sejm RP na posiedzeniu 24 listopada br. przyjął sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. Opowiedziały się za tym wszystkie kluby poselskie. Sprawozdanie przedstawił główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek.

W posiedzeniu wzięli udział: **Dariusz Mińkowski**, **Andrzej Kwaliński** i **Bogdan Drzastwa** – zastępcy głównego inspektora pracy oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy. Na sali obrad obecni byli także okręgowi inspektorzy pracy.

W 2016 r. nie wypłacono wynagrodzenia co dziesiątemu objętemu kontrolą pracownikowi, a nieterminowo otrzymało je 12% pracowników. Inspektorzy pracy wydali ponad 6 tys. decyzji płacowych. W wyniku realizacji zastosowanych środków praw-



Wiesław Łyszczek na początku swojego wystąpienia podkreślił, że jest dla niego zaszczytem możliwość prezentowania wyników, jakie uzyskała Państwowa inspekcja Pracy pod kierownictwem zmarłego w sierpniu 2017 r. **Romana Giedrojcia**. Poinformował Izbę, że w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 82 tys. kontroli u ponad 68 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych. Inspektorzy pracy nałożyli ok. 16 tys. grzywien w drodze mandatów karnych na kwotę 19 mln zł, a do sądów skierowali 3070 wniosków o ukaranie. Do prokuratury w 2016 r. skierowano 561 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

nich wyegzekwowano ponad 184 mln zł niewypłaconej należności na rzecz 102 tys. pracowników. Szef inspekcji pracy wskazał, że nadal na krajowym rynku pracy jest problem związany z nadużywaniem umów cywilnoprawnych. I tak np. w trakcie kontroli w branży budowlanej inspektorzy pracy poddali analizie prawie 4 tys. umów cywilnoprawnych. Ponad 1/3 z nich nosiła cechy charakterystyczne dla umów o pracę, a więc została zawarta z ominięciem prawa. Dziś najbardziej skutecznym środkiem eliminowania naruszeń prawa w tym zakresie są polecenia i wystąpienia wydawane przez inspektorów pracy. Dzięki temu umowę o pracę otrzymało w ubiegłym roku blisko 9 tys. osób, które

pracowały w oparciu o umowę cywilnoprawną lub bez żadnej umowy. W swoim wystąpieniu główny inspektor pracy odniósł się także do problemu bezpieczeństwa pracy, gdzie w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny ponad 2200 wypadków przy pracy. Ogółem w roku 2016 inspektorzy pracy wyeliminowali bezpośrednio



zagrożenia zdrowia i życia ponad 70 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę, zweryfikowali legalność zatrudnienia ok. 150 tys. obywateli polskich. Przeprowadzili blisko 3 tys. kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Naruszenia prawa stwierdzono podczas co trzeciej kontroli.

Pozytywną opinię Rady Ochrony Pracy w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy przedstawił jej przewodniczący poseł **Janusz Śniadek**. Omówił kilka postulatów, których realizacja mogłaby wpłynąć na podniesienie skuteczności i efektywności działań inspektorów. Za kluczowe uznał przyznanie inspektorom prawa do wydawania decyzji administracyjnych nakazujących skuteczne przekształcanie umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w sytuacjach, gdy praca na podstawie umów cywilnoprawnych jest świadczona w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Inna postulowana zmiana dotyczy zniesienia obowiązku zawiadamiania pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli przez inspektora pracy.

W imieniu połączonych Komisji: do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny przyjęcie sprawozdania rekomendowała Sejmowi poseł **Ewa Kozanecka**. Jak podkreśliła, wypełnianie przez Państwową Inspekcję Pra-



cy misji polegającej na skutecznym egzekwowaniu przepisów prawa pracy, w tym także bhp, oznacza instytucjonalne weto dla łamania prawa, a tym samym przywraca porządek prawny w stosunkach pracy. Wskazała m.in. pozytywne skutki płynące z bliższej współpracy inspekcji z pracodawcami. Z uznaniem odnotowała uruchomienie Centrum Poradnictwa PIP w Głównym Inspektoracie Pracy, dodając, że działalność kontrolno-nadzorcza – ze względu na sytuację na rynku pracy – musi być wzmocniana prewencją i edukacją. Poseł podziękowała śp. Romanowi Giedrojcowi za zaangażowanie w reformowaniu inspekcji pracy, które stało się impulsem do zmian w zakresie szeroko rozumianej kontroli warunków pracy.

W dyskusji przyjęcie sprawozdania poparły wszystkie kluby poselskie. Ich przedstawiciele dziękowali inspektorom pracy za ich codzienny trud, dzielili się także opiniami na temat pracy urzędu w kontekście poprawy jej efektywności.



Posel Janusz Śniadek

Klub Parlamentarny Prawo i Sprawiedliwość pozytywnie ocenia aktywność instytucji, jej kierownictwa i wszystkich pracowników na polu cywilizowania stosunków pracy i ochrony pracowników. (...) Sprawozdanie w sposób wystarczająco obrazowy przedstawia skalę zaangażowania, niestety w niewystarczającym stopniu wynagradzanego. Wielokrotnie w tej Izbie, w komisji budżetu, wszędzie, gdzie opiniowaliśmy budżety, wskazywałem na rosnące rozwarstwienie płacowe pomiędzy głównymi inspekcjami kontrolnymi: Najwyższą Izbą Kontroli i Państwową Inspekcją Pracy od początków transformacji. Rozpoczynaliście państwo mniej więcej na tym samym poziomie płacowym, a dzisiaj różnica jest zdecydowanie większa na niekorzyść inspekcji, jeśli chodzi o poziom wynagrodzeń. Istotność państwa działalności w zupełności usprawiedliwia czy uzasadnia dążenie do spłaszczenia tego rozwarstwienia. To jest jeden z głównych argumentów, które podnosimy, które podnoszę, żeby został osiągnięty ten efekt, który jest warunkiem zapewnienia właściwego poziomu pracowników nowo przybywających do inspekcji, jej kadr. Tutaj deklaruje, że z całą pewnością zarówno w mojej osobie, jak i w klubie parlamentarnym macie państwo sojuszników. (...)

Posel Ryszard Wilczyński

Klub Parlamentarny Platforma Obywatelska dobrze i wysoko ocenia państwa pracę, sposób funkcjonowania instytucji, uzyskane efekty. Przyłączam się również do życzeń i podziękowań za wykonaną olbrzymią pracę prawie 2700 osób, prawie 1550 inspektorów. (...) Myślę, że powinniśmy zwrócić uwagę na to, co się dzieje – że użyję tu cytatu z piosenki zespołu Yugoton – „w biurach szklanych drzwi”. Co się dzieje w biurach szklanych drzwi? Wydaje mi się, że Państwowa Inspekcja Pracy nie ma należytych instrumentów, aby dobrze kontrolować te elementy, które są związane z pracą długotrwałą, przekraczającą wymiar czasu pracy nie-



raz o 100% – 80-godzinny tydzień pracy jest normą – gdzie mamy do czynienia ze stresem, przepracowaniem, chronicznym zmęczeniem głównie młodych ludzi, korpusu różnego rodzaju konsultantów. To dotyczy oczywiście korporacji międzynarodowych, ale również środowiska bankowego, może spółek Skarbu Państwa. (...)

Posel Elżbieta Sępień

W omówieniu danych statystycznych brakuje rozbicia ustalonych nieprawidłowości na poszczególne jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy, czyli na okręgowe inspektoraty pracy, a to pozwoliłoby na bardziej kompleksową ocenę pracy poszczególnych jednostek w kontekście osiągniętych wyników, czy też ustalenie miejsc i podmiotów, w których występują lub nasilają się nieprawidłowości. Sprawozdanie posługuje się często określeniem „zdaniem inspektorów”, co w mojej ocenie czy w ocenie Nowoczesnej stoi w sprzeczności z charakterem dokumentu, bowiem jest to sprawozdanie głównego inspektora pracy. (...)

główny specjalista **Tomasz Zalewski**



Fot. K. Białoskórski

Pozytywnie o budżecie i kandydatach

Rada Ochrony Pracy podczas obrad 7 listopada br. w gmachu Sejmu przyjęła stanowisko w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 rok. Przedstawił go główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek na poprzednim posiedzeniu 24 października.

W stanowisku Rada stwierdziła, że projekt budżetu inspekcji pracy został opracowany w sposób uzasadniony zakresem jej działalności. Podstawę do pozytywnego zaopiniowania projektu budżetu PIP na 2018 r. stanowią również raporty NIK z wykonania budżetu inspekcji w poprzednich latach, potwierdzające celowość wydatków oraz oszczędne i gospodarne ich realizowanie zgodnie z zasadami ustawy o finansach publicznych. Rada uznała także, iż realizacja kolejnych zadań nakładanych na Państwową Inspekcję Pracy wymaga jej wzmocnienia kadrowego. W tym kontekście planowany wzrost funduszu wynagrodzeń powinien przyczynić się m.in. do pozyskiwania przez PIP wysoko kwalifikowanej kadry inżynierów i prawników, co jest koniecznością wobec pojawiających się współcześnie wyzwań i zagrożeń w sferze ochrony pracy.

W innym punkcie obrad Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała dla marszałka Sejmu kandydatury **Bogdana Drzastwy**, p.o. okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy i **Andrzeja Kwalińskiego**, okręgowego inspektora pracy w Warszawie na stanowiska zastępców głównego inspektora pracy. Ponadto Rada zapoznała się z materiałami przygotowanymi przez ZUS, CIOP i KRUS na te-



mat działań podejmowanych w celu zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Posłowie przyjęli informacje inspekcji

Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 8 listopada br. przyjęła informacje Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące zawierania umów terminowych w świetle kontroli PIP i kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodzieży poprzez działania informacyjno-edukacyjne.

Oba tematy przybliżył komisji zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**, natomiast szczegółowe wyniki kontroli i efekty działań prewencyjnych przedstawili kolejno dyrektor Departamentu Prawnego GIP **Halina Tulwin** oraz dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP **Zbigniew Kowalczyk**.

Posłów poinformowano m.in. o wynikach kontroli po zmianie przepisów dotyczących zatrudniania na podstawie umów na czas określony. Nowe uregulowania weszły w życie 22 lutego 2016 r., zaś kontrole ukierunkowane na badanie tej problematyki na nowych zasadach inspekcja pracy rozpoczęła w lipcu 2016 r. Ubiegłoroczne kontrole nie wykazały znaczących nieprawidłowości. W przypadku kontroli przeprowadzonych w pierwszym półroczu obecnego roku w ponad połowie z nich ujawniono nieprzestrzeganie unormowań dotyczących umów terminowych.

Członkowie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej zostali również zapoznani z narzędziami wykorzystywanymi przez inspekcję pracy w celu edukacji młodego pokolenia i z efektami tych działań.

Poselska akceptacja budżetu

Sejmowa Komisja Finansów Publicznych na posiedzeniu 8 listopada br. pozytywnie zaopiniowała projekt ustawy budżetowej na rok 2018 w części dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy. W obradach uczestniczyli: zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski i dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

Opinię Komisji do Spraw Kontroli Państwowej w sprawie projektu budżetu PIP przedstawił poseł **Janusz Śniadek**, stwierdzając, że jest ona pozytywna. Poseł nawiązał także do stanowiska Rady Ochrony Pracy, która równie przychylnie odniosła się do planu finansowego PIP. Podstawę takiej opinii stanowią również raporty NIK z wykonania budżetu inspekcji w poprzednich latach. Za pozytywnym zaopiniowaniem projektu budżetu PIP na 2018 r. był także poseł koreferent **Artur Gierada**. Komisja Finansów nie wniosła uwag do opinii Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Nagrody głównego inspektora pracy

Z udziałem wicemarszałka Sejmu Ryszarda Terleckiego na Zamku Królewskim w Warszawie 29 listopada br. odbyła się uroczystość wręczenia corocznej Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Kraheleskiej oraz nagród w XXIV edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wzięli w niej udział przedstawiciele parlamentu, rządu, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, środowisk naukowych, stowarzyszeń działających w ochronie pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Gratulując laureatom obu nagród, gospodarz uroczystości główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** podkreślił, że są one wyrazem szczególnego uznania Państwowej Inspekcji Pracy dla ich dokonań w dziedzinie ochrony zdrowia człowieka w środowisku pracy, dbałości o bezpieczeństwo zatrudnionych i najwyższe standardy etyczne w relacjach pracodawca – pracownik.

W liście do uczestników uroczystości, odczytanym przez wicemarszałka Sejmu **Ryszarda Terleckiego**, marszałek Sejmu **Marek Kuchciński** pogratulował i podziękował laureatom, zaznaczając, że swym ogromnym zaangażowaniem dają świadectwo dobrze wykonywanych obowiązków podyktowanych głęboką troską o zdrowie i życie drugiego człowieka oraz poszanowanie jego pracy. Z kolei



marszałek Senatu **Stanisław Karczewski** w liście do uczestników gali, odczytanym przez **Romualda Łanczkowskiego**, doradcę Marszałka Senatu, zauważył, że mimo postępu cywilizacyjnego wiele osób nie dożywa sędziwego wieku w zdrowiu i sprawności fizycznej, a przyczyny tego mogą wiązać się z miejscem pracy i zagrożeniami w nim występującymi. Tym zagrożeniom przeciwdziałają przede wszystkim sami pracodawcy.

W uroczystości wzięli udział przedstawiciele rządu: **Elżbieta Rafalska**, minister



Janusz Śniadek



Elżbieta Rafalska



Ryszard Terlecki

rodziny pracy i polityki społecznej oraz **Stanisław Szwed**, wiceminister rodziny pracy i polityki społecznej. Minister Elżbieta Rafalska odczytała list **Beaty Szydło**, prezesa Rady Ministrów. Premier podkreśliła w nim, że przedsiębiorcy będący uczestnikami konkursu swą postawą i działaniem udowadniają, że mimo rywalizacji ekonomicznej można stwarzać lepsze warunki dla zatrudnionych. Mogą szukać innowacyjnych rozwiązań zwiększających ich bezpieczeństwo i wdrażać je w swoich firmach.

Główny inspektor pracy w towarzystwie zaproszonych gości wręczył nagrody – statuetki *Mecum Tutissimus Ibis* w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Laureatami zostali: **Laboratorium Badań Napędów Lotniczych „Polonia Aero” Sp. z o.o., MP Production Sp. z o.o. Oddział w Turku, STOLARES Marek Zieliński, Elektrociepłownia „Zielona Góra” S.A., NUTRICIA Zakłady Produkcyjne Sp.**

z o.o. Zakład w Krotoszynie, Przedsiębiorstwo Producyjno-Handlowo-Usługowe POLIPACK Spółka Jawna Irena Więckowska i Katarzyna Kolmetz, DEFRO Sp. z o.o, Spółka Komandytowa Zakład produkcyjny w Rudzie Stawczyńskiej, Elektrolux Poland Sp. z o.o. Oddział w Żarowie, PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział Elektrociepłownia Gorzów.

W tym roku Nagrodę im. Haliny Krahelskiej otrzymali: **Wacław Czerkawski, Dorota Gardias, Aleksander Gilge, Franciszek Grześkowiak, Janusz Kurzydłowski, Bogusław Motowidełko, Andrzej Smółko, Janina Suzdorf, Janusz Śniadek, Wiesława Taranowska i Andrzej Ziółkowski.**

W imieniu laureatów głos zabrał **Franciszek Grześkowiak**, okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze. Podziękował za przyznanie nagrody, którą traktuje – podobnie jak inni laureaci – jako ukoronowanie swojej pracy dla poprawy warunków pracy i podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracujących. W trakcie uroczystości głos zabrał także **Janusz Śniadek**, jako laureat i przewodniczący Rady Ochrony Pracy. Podkreślał, że działalność na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy bywa trudna, czasem jej efektów nie doceniają sami pracownicy. Doświadczył tego jako działacz związkowy.

Po raz pierwszy wręczono także nagrodę laureatowi konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”. Otrzymał ją **Andrzej Rogowski**, pełniący funkcję społecznego inspektora pracy w Grupie Azoty Zakłady Chemiczne Police S.A. z ramienia NSZZ Solidarność. W trakcie zamkowej gali oprócz nagród głównego inspektora pracy pracodawcy odebrali także dyplomy gratulacyjne i nagrody przyznane przez partnerów społecznych PIP.

Galę uświetnił koncert w wykonaniu tria fortepianowego.

główny specjalista **Tomasz Zalewski**



Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej

Celem konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Konkurs buduje pozytywny wizerunek pracodawcy dbającego o systematyczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy niezależnie od rodzaju działalności oraz formy własności, którzy uzyskali pozytywną ocenę stanu bezpieczeństwa i warunków pracy. Ze względu na różnorodność i skalę problemów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy w zakładach o różnej wielkości zatrudnienia, pracodawcy są oceniani w trzech kategoriach: zakłady pracy do 50 zatrudnionych, zakłady pracy od 51 do 250 zatrudnionych, zakłady pracy powyżej 250 zatrudnionych.

Główną ideą konkursu z blisko 25-letnią tradycją jest zaszczepienie wśród przedsiębiorców ducha rywalizacji pozaekonomicznej, opartej na podwyższaniu standardów warunków pracy. Główny inspektor pracy podjął decyzję, że inspekcja będzie nie tylko uczyć, ale także nagradzać i promować tych, którzy tworzą bezpieczne i ergonomiczne miejsca pracy. Konkurs jest nie tylko szansą zdobycia nagrody, ale przede wszystkim motywacją do rozwoju firmy, także w kierunku stałego monitorowania i poprawy warunków pracy. O wyjątkowości tego przedsięwzięcia świadczy też Złota Lista Pracodawców stworzona przez Państwową Inspekcję Pracy, na którą trafiają finaliści konkursu.

Przesłanie na statuetce wręczanej laureatom centralnego etapu konkursu nawiązuje do słów Owidiusza „Mecum Tutissimus Ibis” – ze mną będziesz najbezpieczniejszy. Decyzję o jej przyznaniu podejmuje główny inspektor pracy na wniosek Kapituły konkursu, w której – obok jurorów Państwowej Inspekcji Pracy – zasiadają przedstawiciele największych organizacji pracodawców i związków zawodowych.

„Stolares” Marek Zieliński

Podkarpacka firma istnieje od 1996 roku, produkując meble i fronty meblowe. Od początku działalności wprowadza nowoczesne technologie i rozwija park maszynowy. Oferuje szeroką gamę produktów branżowych, będąc liczącym się producentem frontów meblowych, w pełnej gamie wzorniczej i kolorystycznej oraz listew ramkowych i wykończeniowych. Jako jedna z pierwszych na rynku wprowadziła produkcję w oparciu o pracę centr numerycznych w systemie nesting z automatycznym załadunkiem płyty i rozładunkiem wyfrezowanych elementów. Funkcjonuje tu też nowoczesna linia do szybkiego okleinowania próżniowo-membranowego ze stołami wyposażonymi w automatyczne piny. Zakład zatrudnia 23 osoby.

Pracodawca ogranicza zagrożenia zawodowe związane z obróbką materiałów drewnopochodnych poprzez zautomatyzowanie produkcji. Tym samym eliminuje konieczność wykonywania prac związanych ze znacznym wysiłkiem fizycznym oraz ryzykiem urazów mechanicznych. W firmie zadbano również o bezpieczeństwo w zakresie magazynowania, inwestując w obsługiwaną przez robota halę o powierzchni niemal tysiąca metrów kwadratowych. Ponadto firma „Stolares” jest prekursorem nowoczesnego okleinowania formatek za pomocą maszyn pracujących w technologii Air Tec, wykorzystującej strumień gorącego powietrza w celu uzyskania bezspoinowego połączenia elementu z obrzeżem. Dzięki wykorzystaniu innowacyjnych technologii proces pracy jest nie tylko wydajniejszy, ale również bezpieczniejszy.



Do 50 pracowników



MP Production, Oddział w Turku



Do 50 pracowników

Zakład działa od czerwca 2016 roku. Zajmuje się zasadniczo produkcją gazów pochodzących z niskotemperaturowego rozdzielu powietrza atmosferycznego, w wyniku czego otrzymuje się azot, tlen oraz argon. Efektem są gazy skroplone, silnie schłodzone, przechowywane w izolowanych termicznie zbiornikach. Odbiór produktów realizowany jest za pomocą specjalistycznych cystern drogowych. W zakładzie napełnia się również butle ciśnieniowe gazami technicznymi oraz magazynuje się gazy przeznaczone do dalszej dystrybucji. Obecnie wytwarzane są gazy skroplone schłodzone (tlen, azot, argon, powietrze) i gazy sprężone napełniane na miejscu (tlen, azot, argon, dwutlenek węgla, powietrze). Zakład zatrudnia aktualnie 37 osób.

W zakładzie wdrożono najwyższe standardy przeciwdziałania wystąpieniu awarii przemysłowej. Proces wytwarzania gazów przebiega w zamkniętej instalacji. Napełniania gazów sprężonych jest w pełni zautomatyzowana, najnowocześniejsza w Polsce. Stanowiska napełniania zabudowano klatkami bezpieczeństwa. Uruchomiono system bezpiecznego załadunku cystern, umożliwiając sterowanie tankowaniem spoza stanowiska załadunkowego. Wprowadzono liczne procedury operacyjno-ratownicze, hale wyposażono w system detekcji nieodpowiedniego stężenia gazów, a pracownikom zapewniono stały dostęp do detektorów osobistych i aparatów uciezkowych. Zwiększono ergonomię pracy, obniżając wysiłek fizyczny pracowników dzięki pneumatycznemu systemowi zakręcania zaworów butlowych.

Laboratorium Badań Napędów Lotniczych „Polonia Aero”

Spółka Polonia Aero powstała w 2008 r. jako konsorcjum naukowo-przemysłowe, w którego skład wchodzi: koncern Avio Aero (GE Aviation Business), Politechnika Warszawska, Wojskowa Akademia Techniczna oraz Wojskowe Zakłady Lotnicze nr 4 S.A. Projekt unikalnego laboratorium był bardzo wymagający technicznie i organizacyjnie. Większość zastosowanych urządzeń i instalacji projektowano oraz wykonywano specjalnie na jego potrzeby. Polonia Aero to ośrodek badawczo-rozwojowy działający na potrzeby światowego przemysłu lotniczego i energetycznego, oferujący badania prototypów turbin i projektowanie komponentów mechanicznych dla lotnictwa. Testy umożliwiają weryfikację skuteczności rozwiązań technicznych, które czynią transport lotniczy bezpieczniejszym, tańszym, a zarazem bardziej ekologicznym.

Laboratorium zatrudnia 23 pracowników. Jest największym i najnowocześniejszym na świecie ośrodkiem badań w przemyśle lotniczym. Pracodawca udoskonala procesy pracy, kierując się zasadą „Po pierwsze bezpieczeństwo” („Safety First”). Wśród wielu działań temu służących jest np. zamontowanie dodatkowej, dwudziestotonowej osłony turbiny, chroniącej pracowników prowadzących testy, a także ograniczenie hałasu sprzężarek przez zainstalowanie podwójnych bram rolowanych, dźwiękoszczelnych ścian i drzwi oraz zastosowanie tłumików akustycznych. Dla bezpieczeństwa prac na wysokości wykonano specjalne pomosty serwisowe. Pracodawca dba także o stały rozwój zawodowy pracowników, uwzględniający świadomość zagrożeń i sposobów ich eliminacji.



Do 50 pracowników

Elektrociepłownia „Zielona Góra” S.A.

Elektrociepłownia „Zielona Góra” S.A. jest przedsiębiorstwem energetyki zawodowej prowadzącym działalność gospodarczą w zakresie skojarzonego wytwarzania ciepła i energii elektrycznej. Zakład uruchomiono w 1974 roku. Gdy w latach 90. XX wieku na terenie zachodniej Polski odkryto znaczne złoża gazu ziemnego zaazotowanego, powstała koncepcja ich wykorzystania do produkcji energii elektrycznej i ciepłej. Po uruchomieniu w 2004 r. bloku gazowo-parowego Elektrociepłownia produkowała głównie energię elektryczną. Po połączeniu z Zielonogóską Energetyką Ciepłą Sp. z o.o. od 1 kwietnia 2009 r. zajmuje się również dystrybucją i dostawą ciepła. Całkowicie pokrywa zapotrzebowanie na ogrzewanie i ciepłą wodę użytkową dla miejskiego systemu ciepłowniczego Zielonej Góry.

W zakładzie działa system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Pracodawca prowadzi spójną politykę przeciwdziałania zagrożeniom występującym w środowisku pracy oraz chorobom zawodowym – od programu indywidualnej adaptacji nowo zatrudnionego pracownika, poprzez doskonalenie zawodowe pracowników i zapewnienie niezbędnych środków pracy, po analizę czynników środowiska pracy i jego dostosowanie do pracownika. W zakładzie są stosowane nowoczesne rozwiązania zabezpieczeń dla prac wykonywanych na wysokości. Pracownicy aktywnie uczestniczą w procesie przeciwdziałania zagrożeniom w środowisku pracy poprzez możliwość zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych.



Od 51 do 250 pracowników

NUTRICIA Zakłady Produkcyjne w Opolu, Zakład w Krotoszynie



Od 51 do 250 pracowników

Zakład powstał w 1883 roku jako Spółdzielnia Mleczarska w Krotoszynie. Z połączenia tej firmy i zagranicznego inwestora w 1993 roku utworzono w Polsce NUTRICIĘ. Od 2007 roku jest członkiem grupy DANONE. Specjalizuje się w żywności dla niemowląt i dzieci oraz żywności klinicznej dla osób wymagających specjalnej diety. Receptury wszystkich produktów opracowywane są przez ekspertów, z uwzględnieniem zaleceń Światowej Organizacji Zdrowia i Komisji Żywnościowej Unii Europejskiej. Fabryka w Krotoszynie jest producentem wysokiej jakości surowców i półproduktów – mleka w proszku opartego na mleku lub hydrolizatach białka serwatkowego dla niemowląt i dzieci. Bezpośrednimi odbiorcami są fabryki grupy DANONE ulokowane na całym świecie. Zakład zatrudnia 90 osób, wszystkie na podstawie umowy o pracę.

Budynki i pomieszczenia pracy spełniają wszelkie wymagania bezpieczeństwa, w każdym z nich znajdują się urządzenia alarmowe informujące pracowników o ewentualnych zagrożeniach. W zakładzie opracowano i wdrożono procedury bezpieczeństwa w zakresie zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi oraz zainstalowano system monitorujący poziom tlenu węgla. Na bieżąco aktualizowane są karty charakterystyki substancji niebezpiecznych. Pracodawca dba o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, regularnie przeprowadzając audyty. Zwraca uwagę na świadomość zagrożeń i bezpieczne zachowania pracowników. Co roku aktualizuje oceny ryzyka zawodowego.

POLIPACK, Irena Więckowska i Katarzyna Kolmetz

Firma rozpoczęła działalność w 1993 roku w Gościnnie. Specjalizuje się w produkcji wysokiej jakości opakowań z polipropylenu, polietylenu, PET i SAN do wyrobów kosmetycznych, farmaceutycznych oraz suplementów diety. Asortyment obejmuje opakowania do kremów kosmetycznych o różnych pojemnościach, różnej wielkości opakowania farmaceutyczne (apteczne) z atestem Narodowego Instytutu Leków, butelki i słoiki PET. Przedsiębiorstwo inwestuje również w technologie nadruków na opakowaniach, rozwijając własny dział zdobienia. Bogaty park maszynowy umożliwia m.in. wykonywanie usług zdobienia nadruków metodą sitodruku i tampodruku wielobarwnego. Obecnie firma zatrudnia 123 osoby.

We wszystkich działaniach firma stosuje nowoczesne rozwiązania poprawiające bezpieczeństwo pracy pracowników. Pomieszczenia pracy mają innowacyjną wentylację, są ogrzewane pompami ciepła odzyskującymi ciepło wytwarzane przez maszyny. Wózki widłowe zostały wyposażone w kamery, co znacznie ogranicza ryzyko wypadków w magazynie. Nowy zakład powstał według amerykańskiej normy pożarowej NFPA z zastosowaniem odpowiednich przerw między regałami, systemem instalacji tryskaczowej oraz nowoczesną pompownią pożarową wraz ze zbiornikiem wody mieszczącym 850 000 litrów. Podczas szkoleń każdy z pracowników ma możliwość użycia gaśnicy, udzielenia pierwszej pomocy przedmedycznej, m.in. wykonania masażu serca z użyciem defibrylatora AED.

DEFRO, Zakład w Rudzie Strawczyńskiej



Powyżej 250 pracowników

Firma działa od 2000 roku, ale jej początki sięgają lat 70. ubiegłego wieku. Siedziba znajduje się w Warszawie, a zakład produkcyjny w Rudzie Strawczyńskiej. DEFRO z niewielkiego zakładu rzemieślniczego rozwinęło się w wiodącą firmę produkującą kotły c.o. na paliwa stałe. Lata 2014-15 przyniosły ważne inwestycje prorozwajowe, infrastrukturalne i społeczne o wartości ponad 30 mln zł. Atutem jest własne biuro konstrukcyjne oraz laboratorium badawcze umożliwiające kompleksową realizację od fazy projektowej. Spółka szczególnie naciska na rozwój segmentu kotłów na biomasę, w tym jednostek o mocy do 900 kW. Są to własne innowacyjne konstrukcje w zakresie optymalizacji procesu spalania, poprawy bezpieczeństwa i komfortu pracy. DEFRO zatrudnia obecnie 515 osób.

W efekcie zmian konstrukcyjnych i technologicznych produkcji kotłów c.o. w zakładzie większość prac spawalniczych wykonują roboty. W centrum obróbki laserowo-plazmowej zastosowano automatyczne systemy załadowczo-rozładowcze, a na stanowiskach spawalniczych zainstalowano wciągarki łańcuchowe. Dodatkowe wentylatory dachowe w hali służą ograniczeniu zapylenia. Specjalnie zbudowana ścianka oddziela wydział spawalniczy od kabiny lakierniczej. Zakupiono przyłbice spawalnicze z systemem oczyszczania powietrza, zasilane akumulatorkiem. Uruchomiono nowoczesną, automatyczną linię lakierni proszkowej. Wprowadzono też dodatkowe przerwy w pracy, aby ograniczyć czas narażenia na hałas. W firmie wdrożono System Zarządzania Jakością ISO 9001:2008.

Electrolux Poland, Oddział w Żarowie



Powyżej 250 pracowników

Fabryka zmywarek w Żarowie jest pierwszym zakładem firmy Electrolux wybudowanym w Polsce od podstaw. W 2005 roku ruszyła tu produkcja zmywarek wolnostojących oraz do zabudowy. W sumie powstaje tu około 500 modeli zmywarek, które trafiają głównie do klientów z Europy, ale i na rynek australijski. W Żarowie powstają zmywarki marek: Electrolux, AEG, Zanussi, Ikea. Rok 2007 zapoczątkował kolejne etapy rozbudowywania i unowocześniania zakładu, magazynów oraz uruchamiania kolejnych linii montażowych, linii pras czy linii pieca. W 2012 roku rozbudowano część biurową i specjalistyczne Laboratorium Performance. Teren, na którym zlokalizowana jest fabryka, zajmuje blisko 215 000 m². Firma zatrudnia obecnie 887 osób.

Dbając o warunki pracy, firma skupiła uwagę na sposobie poruszania się wewnątrz hali produkcyjno-magazynowej oraz drogami zewnętrznymi. Wyznaczono i wygradzono drogi dla pieszych w hali produkcyjnej i magazynie z regałami wysokiego składowania. W wielu miejscach wprowadzono ruch jednokierunkowy. Wózki widłowe wyposażono w niebieskie światło oraz zamontowano lustra poprawiające widoczność, a w części produkcyjnej zastąpiono je wózkami typu „pociąg”. Nieaktywną linię produkcyjną przystosowano do praktycznego szkolenia nowych pracowników, a pracownicy logistyki ćwiczą na placu manewrowym. Firma nakręciła filmy instruktażowe promujące zasady bezpieczeństwa. Wdrożyła system Lockout/Tagout oraz system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

PGE, Oddział Elektrociepłownia Gorzów

Budowę elektrociepłowni fabrycznej rozpoczęto w 1939 roku, a zniszczoną wskutek działań wojennych elektrownię odbudowano w 1946 roku. Powołano wówczas zakład pod nazwą Kierownictwo Budowy Elektrociepłowni Okręgowej w Gorzowie. W 1950 roku rozpalono tam pierwszy kocioł oraz uruchomiono pierwszy turbozespół. Od tego momentu datuje się działanie elektrociepłowni jako samodzielnej jednostki. Obecnie jest jednym z największych przedsiębiorstw energetycznych w regionie, ciepło z elektrociepłowni pokrywa połowę zapotrzebowania na lokalnym rynku, oraz najważniejszym producentem ciepła i energii elektrycznej dla Gorzowa Wlkp. Produkcja odbywa się w sposób skojarzony, czyli przyjazny środowisku. Zakład zatrudnia 803 pracowników.

Działające w zakładzie urządzenia elektroenergetyczne narażają pracowników na działanie czynników szkodliwych jak hałas, pył, wysoka temperatura. Utrzymanie odpowiedniego mikroklimatu zapewniono pracownikom dzięki odizolowaniu pomieszczenia sterowania od części technologicznej. Na starym bloku gazowo-parowym zastosowano osłony akustyczne turbogeneratora i komory spalania. Na stanowisku operatora obchodowego maszynowni powstały obudowy dźwiękochłonno-izolacyjne silników pomp zasilających i kabina dźwiękoizolacyjna. W celu ograniczenia zapylenia stosowana jest wentylacja nawiewno-wywiewna oraz instalacja wytwarzająca mgłę wodną. Pracodawca posiada Zintegrowany System Zarządzania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jakości i środowiska.



Powyżej 250 pracowników



Od 51 do 250 pracowników

Nagroda im. Haliny Kraheleskiej przyznawana jest przez głównego inspektora pracy za wybitne osiągnięcia w dziedzinie: nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, projektowania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy. Celem nagrody jest wyróżnianie i promowanie osiągnięć w zakresie ochrony pracy i zdrowia w środowisku pracy.

Halina Kraheleska urodziła się 12 czerwca 1888 r. w Odesie. Była aktywną działaczką niepodległościową, a także pisarką i publicystką. W latach 1912-1917 przebywała na zesłaniu. Po powrocie do Polski, w latach 1919-1931, była inspektorem pracy w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej, pełniła m.in. funkcję zastępcy głównego inspektora pracy. Szczególne miejsce w jej działalności inspektorskiej zajmowała problematyka ochrony zdrowia kobiet, opieka nad

matką i dzieckiem oraz praca młodocianych. Halina Kraheleska jest autorką wielu opracowań dotyczących ochrony pracy, m.in. „Ochrona pracy w Polsce” i „Prawda o stosunkach pracy”. Podczas II wojny światowej była członkiem Armii Krajowej. Zmarła w hitlerowskim obozie koncentracyjnym w Ravensbrück w 1945 roku. Tuż przed śmiercią napisała „Wytyczne w sprawie organizacji Inspekcji Pracy w Polsce Niepodległej po II wojnie światowej”.



Wacław Czerkawski jest wiceprzewodniczącym Rady Krajowej Związku Zawodowego Górników w Polsce, zrzeszonego w OPZZ. Aktywnie uczestniczy w wielu inicjatywach krajowych i międzynarodowych na rzecz poprawy bhp w górnictwie. Należy do różnych gremiów branżowych odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy w górnictwie oraz związanych z dialogiem społecznym. Jest członkiem Komisji Bezpieczeństwa Pracy w Górnictwie przy WUG w Katowicach oraz Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. Współpracuje ze społecznymi inspektorami pracy branży górniczej zarówno w zakładach pracy, jak i podczas szkoleń. Będąc członkiem VII kadencji Rady Ochrony Pracy, koncentrował się na bezpieczeństwie i warunkach pracy górników. Zagadnienia te podejmuje też w Trójstronnym Zespole ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników, którego jest wiceprzewodniczącym; reprezentuje w nim stronę społeczną.

Zgłoszony do nagrody przez przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.



Dorota Gardias jest przewodniczącą Forum Związków Zawodowych oraz wieloletnią działaczką związkową. Pełni funkcję przewodniczącej Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w Słupsku, przez ponad siedem lat była przewodniczącą Zarządu Krajowego tego związku. Przez cały ten czas bezpieczeństwo i higienę pracy swoich koleżanek i kolegów pracujących z pacjentami traktowała jako priorytet. Od kilkunastu lat jest członkiem Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, który jest organem opiniującym Parlamentu i Komisji Europejskiej. Niejednokrotnie zwracała uwagę, że czas pracy pracowników, przekraczający ustalone normy, może negatywnie wpływać na bezpieczeństwo personelu medycznego i pacjentów.

Zgłoszona do nagrody przez wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych.

Aleksander Gilge jest specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorem ochrony przeciwpożarowej oraz specjalistą do spraw ochrony środowiska w spółce Bombardier Transportation (ZWUS) Polska. Miał wpływ na decyzje o podnoszeniu kwalifikacji i bezpieczeństwa załogi, co m.in. przełożyło się na brak w firmie wypadków ciężkich i śmiertelnych w ostatniej dekadzie. Zakład jest laureatem konkursu PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Aleksander Gilge prowadzi szkolenia pracowników z bezpieczeństwa pracy i ratownictwa medycznego, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii w przedsiębiorstwie. Dzięki niemu w zakładzie wprowadzono wiele innowacyjnych rozwiązań, m.in. system wczesnego ostrzegania dla wózków widłowych, system ekranów dotykowych „Centrum Informacji” z różnorodnymi informacjami o bhp.

Zgłoszony do nagrody przez prezesa Zarządu Business Centre Club.



Franciszek Grześkowiak od dwudziestu lat jest okręgowym inspektorem pracy w Zielonej Górze. Dzięki swoim wszechstronnym kompetencjom od lat wprowadza młodych adeptów w tajniki trudnej inspektorskiej pracy. Prowadził wykłady z zakresu ochrony pracy na Uniwersytecie Zielonogórskim i w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. Jest członkiem komisji egzaminacyjnych przy specjalizacjach inspektorów pracy, a także podczas egzaminów państwowych uprawniających do wykonywania lub nadzorowania czynności kontrolnych. Przyczynił się do zrealizowania wielu programów prewencyjnych, informacyjnych i edukacyjnych z udziałem tysięcy przedsiębiorców, pracowników, rolników, uczniów i studentów. Jako szef okręgu rozwinął współpracę z niemiecką inspekcją pracy z terenu Brandenburgii. W uznaniu zasług odznaczony został Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski.

Nagrodzony z inicjatywy głównego inspektora pracy.



Janusz Kurzydłowski jest emerytowanym inspektorem pracy, byłym kierownikiem Oddziału PIP w Ostrowie Wielkopolskim. Od ponad 30 lat angażuje się w poprawę warunków pracy. Był prekursorem wprowadzenia w inspekcji pracy informatyzacji jako narzędzia usprawniającego działalność inspektorów pracy. Powołał Regionalną Komisję Ochrony Pracy oraz Komisję BHP w Rolnictwie Indywidualnym. Dzięki niemu w południowej Wielkopolsce odbywały się seminaria z zakładową służbą bhp i innymi służbami pracowniczymi; skoordynowano działania służące ochronie pracy różnych instytucji, jak np. PIS, UDT, PSP, KRUS, Izby Rzemieślniczej. Rozwinął i utrwalił propagowanie prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp w mediach. Przyczynił się do wzrostu autorytetu Państwowej Inspekcji Pracy. Doceniony licznymi nagrodami, wyróżnieniami i odznaczeniami, w tym Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski.

Zgłoszony do nagrody przez prezesa Zarządu Stowarzyszenia Ochrony Pracy.





Bogusław Motowidło jest wiceprzewodniczącym Zarządu Regionu Zielonogórskiego NSZZ „Solidarność”, reprezentuje to gremium m.in. w Lubuskiej Komisji Ochrony Pracy oraz Lubuskiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie. Jest członkiem Rady Ochrony Pracy. Od lat zajmuje się przestrzeganiem praw pracowniczych i związkowych. Podejmuje interwencje bezpośrednio w zakładach pracy, prowadzi szkolenia i seminaria dla związków zawodowych, zwracając szczególną uwagę na bhp. Współdziała z OIP w Zielonej Górze jako związkowy koordynator programu szkoleniowego „Wszechnica związkowa”. Działa w Międzyregionalnej Radzie Związkowej „Viadrina”, propagując zagadnienia związane z warunkami pracy po polskiej i niemieckiej stronie Odry. Jako przewodniczący rady zabiegał o objęcie ochroną polskich obywateli pracujących na terenie Niemiec.

Zgłoszony do nagrody przez przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Andrzej Smółko jest prezesem Zarządu CWS-boco Polska, wiodącego dostawcy profesjonalnych i innowacyjnych rozwiązań higienicznych dla przedsiębiorstw. Pod jego kierownictwem spółka zrealizowała liczne projekty zwiększające bezpieczeństwo pracowników, angażujące ich w kwestie środowiska pracy oraz ochrony środowiska naturalnego. Wdrożono m.in. program sugestii pracowniczych „Fabryka pomysłów”, wpływający na poprawę funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz Program 5s, który zwraca uwagę na kluczową rolę bezpieczeństwa podczas procesów produkcyjnych. Laureat jest inicjatorem i przewodniczącym Koalicji Bezpieczni w Pracy, projektu społecznej odpowiedzialności biznesu za bhp, popularyzującego kulturę bezpieczeństwa pracy oraz integrującego branżę bhp (bezpiecniwpracy.pl, cykliczny raport „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce”, konkurs „Mistrzostwa Kadry BHP”).

Zgłoszony do nagrody przez prezydenta Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej.



Janina Suzdorf jest naczelnikiem Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; z resortem związana od 1986 r. Jest głównym legislatorem resortu, uczestniczy w pracach komisji sejmowych i senackich, w posiedzeniach plenarnych Sejmu, wspierając swoją wiedzą i doświadczeniem kierownictwo ministerstwa. Brała udział w projektowaniu rozwiązań prawnych kolejnych nowelizacji Kodeksu pracy, szczególnie w zakresie układów zbiorowych pracy, dostosowywania przepisów polskiego prawa do dyrektyw Unii Europejskiej. Współtworzyła m.in. przepisy z zakresu funkcjonowania związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz rozwiązywania sporów zbiorowych, ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Jest sekretarzem Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, autorką licznych artykułów w dziedzinie prawa pracy.

Zgłoszona do nagrody przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej.



Janusz Śniadek jest wieloletnim działaczem związkowym, byłym przewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, posłem na Sejm VII i VIII kadencji, przewodniczącym Rady Ochrony Pracy i wiceprzewodniczącym Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Jako szef „Solidarności” wielokrotnie brał udział w przedsięwzięciach związanych z ochroną pracy, np. w akcji w obronie Kodeksu pracy oraz za zwiększeniem uprawnień społecznych inspektorów pracy. Zaangażowany w opracowanie rozwiązań w zakresie ochrony pracowników, m.in. zapewnienia im umowy o pracę w pierwszym dniu zatrudnienia. W 2010 r. powołany przez prezydenta Lecha Kaczyńskiego w skład Narodowej Rady Rozwoju. Uczestniczy w opiniowaniu projektów aktów prawnych dotyczących ochrony pracy, a także inicjowaniu prac związanych z ratyfikacją konwencji i międzynarodowych norm z zakresu ochrony pracy i ergonomii.

Zgłoszony do nagrody przez zastępcę przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP.



Wiesława Taranowska jest wiceprzewodniczącą OPZZ, gdzie koordynuje problematykę prawnej ochrony pracy oraz bhp branż zrzeszonych. Zainicjowała w OPZZ Komisję ds. Ochrony Pracy. Jest założycielką i wieloletnią przewodniczącą Związku Zawodowego Uzdrowisk Polskich, angażuje się w działania mające na celu poprawę warunków pracy w tej branży. Jest członkiem m.in. zespołów problemowych Rady Dialogu Społecznego, Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. Osób Niepełnosprawnych przy Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Rady ds. Rynku Pracy przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i Rady Nadzorczej ZUS. Współpracuje ze społecznymi inspektorami pracy branżowych organizacji członkowskich OPZZ, koordynuje związkową działalność szkoleniową. Doceniona licznymi wyróżnieniami i odznaczeniami, w tym Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski.

Nagroda przyznana z inicjatywy głównego inspektora pracy.

Andrzej Ziółkowski jest prezesem Urzędu Dozoru Technicznego. Od wielu lat angażuje się w kształtowanie bezpieczeństwa publicznego. Był współinicjatorem oraz wykładowcą programu „Bezpieczne Praktyki i Środowisko”, prelegentem na wielu wydarzeniach branżowych (Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa „SAWO” czy Targi „Innowacje. Technologie. Maszyny”), również na studium podyplomowym z zakresu bhp na Politechnice Poznańskiej. Współpracował z OIP w Poznaniu oraz Polskim Komitetem Normalizacyjnym w zakresie problematyki bezpieczeństwa chemicznego. Wśród zagadnień prawa europejskiego szczególnie interesują go wymagania zasadnicze, jakie muszą spełniać produkty przeznaczone do stosowania w strefach zagrożonych wybuchem. Jest współautorem przepisów odnoszących się do urządzeń ciśnieniowych stosowanych w Polsce.

Zgłoszony do nagrody przez wiceprezesa Urzędu Dozoru Technicznego.





Laureaci konkursu „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”



Robert Borocho, dyr. „Polonia Aero”



Pawel Sowicz, dyr. Elektrolux Poland w Żarowie



Elzbieta Wybieralska, dyr. NUTRICIA Zakłady w Krotoszynie



Miroslaw Rawa, dyr. PGE Elektrociepłownia Gorzów



Gala na Zamku Królewskim, Warszawa 29 listopada 2017 r.



Franciszek Grzeskowiak dziękuje w imieniu laureatów Nagrody im. Haliny Krahełskiej



Andrzej Rogowski przyjmuje nagrodę dla najaktywniejszego społecznego inspektora pracy



Laureaci Nagrody im. Haliny Krahełskiej

Fot. M.G.

Wiadomości nie tylko z kraju

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wziął udział w 73. spotkaniu Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) w Tallinie 8-9 listopada br. Konferencja „Nowe formy pracy a bhp” poświęcona była współczesnemu rynkowi pracy, m.in. pozyskiwaniu pracy za pośrednictwem internetowych platform pracy, zlecaniu pracy czy realizacji krótkoterminowych zadań przy pomocy narzędzi informatycznych i telekomunikacyjnych (ICT), pracy cyfrowej na żądanie. Nowe formy pracy są przedmiotem analiz naukowców, ekonomistów i praktyków, którzy wskazują zagrożenia, także zdrowia i bezpieczeństwa. Podczas obrad plenarnych Komitetu



przyjęto zrewidowaną wersję „Wspólnych zasad inspekcji pracy”, zaprezentowaną przez **Michała Wyszowskiego**, starszego inspektora pracy – głównego specjalistę w OIP Poznań, który przewodniczył pracom grupy przygotowującej dokument. Ponadto rozmawiano o europejskiej kampanii SLIC na lata 2017-2019, dotyczącej bhp pracowników agencji pracy tymczasowej i pracowników transgranicznych, a także o promocji unijnego systemu KSS, służącego wymianie informacji pomiędzy krajowymi inspekcjami pracy. Członkowie SLIC omówili i zaakceptowali szereg inicjatyw realizowanych i zaplanowanych przez Komitet na najbliższy okres.



Fot. CIS/Paweł Kula

Zastępcy głównego inspektora pracy

Marszałek Sejmu RP **Marek Kuchciński** powołał z dniem 23 listopada br. **Bogdana Drzastwę** i **Andrzeja Kwalińskiego** na stanowiska zastępców głównego inspektora pracy. Uroczyste wręczenie aktów powołania Bogdanowi Drzastwie na zastępcę do spraw nadzoru oraz Andrzejowi Kwalińskiemu na zastępcę do spraw organizacyjnych miało miejsce w gabinecie Marszałka Sejmu. Obecni byli: **Stanisław Szwed**, wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej, **Janusz Śniadek**, przewodniczący Rady Ochrony Pracy oraz **Wiesław Łyszczek**, główny inspektor pracy.

Nowe porozumienie z prokuraturą

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** i zastępca prokuratora krajowego **Agata Gałuszka-Górska** podpisali 6 listopada br. w Warszawie porozumienie w sprawie współdziałania prokuratury z Państwową Inspekcją Pracy. Ma ono na celu skuteczne zwalczanie i zapobieganie przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Zastąpiło poprzedni tego typu dokument z 2014 r. Zgodnie z nowym porozumieniem jednostki prokuratury zobowiązują się do niezwłocznego informowania właściwego okręgowego inspektoratu pracy o wszczęciu postępowania w sprawie o przestępstwo, o podejrzeniu którego zawiadomił organ PIP. Przed wydaniem przez prokuraturę postanowienia o umorzeniu postępowania inspektor pracy będzie mógł zapoznać się z materiałem zebrany i zgłosić dodatkowe wnioski dowodowe. Prokuratorzy mają przestrzegać przekazywania inspektorom pracy postanowienia o odmowie wszczęcia lub umorzeniu dochodzenia, a w przypadku skierowania wniosku o uzasadnienie – obowiązku niezwłocznego jego sporządzenia i doręczenia. Mają także niezwłocznie zawiadomić o zakończeniu postępowań przygotowawczych w sprawach o przestępstwa, kierowaniu do sądów aktów oskarżenia albo wniosków o warunkowe umorzenia postępowań. Z kolei inspekcja pracy zobowiązuje się zapewnić kompleksowość danych potwierdzających zasadność kierowanych do prokuratury zawiadomień o

podejrzeniu popełnieniu przestępstwa, przekazywać prokuraturze na jej żądanie szczegółową dokumentację z kontroli, niezwłocznie przeprowadzać kontrolę na wniosek prokuratora. Porozumienie przewiduje również organizację wspólnych szkoleń, informowanie o współpracy i występujących problemach, powiadamianie o wypadkach przy pracy.



V Kongres Mobilności Pracy

Wiesław Łyszczek, główny inspektor pracy oraz **Józef Bajdel**, okręgowy inspektor pracy w Krakowie, wzięli udział 20 listopada br. w sesji plenarnej rozpoczynającej V Europejski Kongres Mobilności Pracy, zorganizowany w Centrum Kongresowym ICE w Krakowie. Organizatorem dwudniowego kongresu była Inicjatywa Mobilności Pracy, organizacja zrzeszająca przedstawicieli nauki, biznesu i administracji. Współorganizatorem wydarzenia było Ministerstwo Rozwoju, a jednym z patronów merytorycznych – Państwowa Inspekcja Pracy. Kongres Mobilności Pracy to wydarzenie poświęcone tematyce delegowania pracowników. W trakcie obrad dyskutowano m.in. o problemach wynikających z relacji pomiędzy prawami socjalnymi a swobodą świadczenia usług. Omówiono także wpływ delegowania pracowników na gospodarki państw wysyłających i przyjmujących pracowników. Program pierwszego dnia tej edycji kongresu wypełniły panele dyskusyjne z udziałem ekspertów, polityków i przedstawicieli nauki. Zakończyła go gala wręczenia nagrody honorowej Labor Mobilis dla osób, które w szczególny sposób wspierały mobilność pracy i usług na europejskim rynku wewnętrznym.

Nagrody Gospodarcze Prezydenta RP

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** i okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie **Barbara Kiełt** uczestniczyli 17 listopada br. w „Kongresie 590”, zainaugurowanym przez prezydenta **Andrzeja Dudę**. Kongres odbył się w Jasionce k. Rzeszowa. Podczas uroczystej gali prezydent wręczył sześciu firmom Nagrody Gospodarcze Prezydenta RP. Jedną z firm no-

minowanych do nagrody była Szynaka-Meble sp. z o.o., którą do konkursu zgłosiła Państwowa Inspekcja Pracy. Firma jest trzykrotnym laureatem prestiżowego konkursu PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. W swoim wystąpieniu Andrzej Duda podkreślił, że gospodarka nie będzie się dobrze rozwijała, jeżeli pracownik nie będzie godziwie wynagradzany. Zaapelował do przedsiębiorców, aby rozważyli podwyżki płac dla kobiet, które mogą rezygnować z pracy z powodu programu Rodzina 500 +.

Finał programów prewencyjnych

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** 14 listopada br. wziął udział w gali podsumowującej działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu. Wręczono nagrody laureatom konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie”, „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” oraz „Zdobądź Dyplom PIP”. Na uroczystości, zorganizowanej w auli Politechniki Opolskiej, obecni byli także: **Arkadiusz Kapuściak**, okręgowy inspektor pracy w Opolu z zastępcami **Moniką Krawczyk** i **Tomaszem Krzemienowskim**. Gratulując laureatom, szef inspekcji pracy podkreślił, że celem inicjatyw prewencyjno-promocyjnych PIP jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy. Treści przekazywane podczas konkursów, szkoleń czy przy udzielaniu porad prawnych ułatwiają pracodawcom i pracownikom zrozumienie często skomplikowanych regulacji prawnych.



W Katowicach o rynku pracy

W dniu 15 listopada br. główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** oraz **Lesław Mandrak**, p.o. okręgowego inspektora pracy w Katowicach, wzięli udział w konferencji PulsHR DAY, która odbyła się w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach. Głównym celem spotkania była



dyskusja o nowych trendach w obszarze HR, integracja środowiska branżowego oraz czerpanie inspiracji do tworzenia lepszego miejsca pracy. W przedsięwzięciu uczestniczyli przedstawiciele biznesu, samorządu, uczelni, agencji rekrutacyjnych i doradztwa personalnego oraz studenci. Główny inspektor pracy poruszył kwestię wynagradzania pracowników w sposób zgodny z przepisami, a także praktyki pracodawców dotyczące zatrudniania w kontekście stosowania umów cywilnoprawnych. Ponadto w swoim wystąpieniu omówił między innymi tematykę planowanych zmian w Kodeksie pracy, tj. zasad przyznawania urlopu, ograniczeń w zatrudnianiu na podstawie umów cywilnoprawnych, zmian w systemie wynagrodzeń. Organizatorem wydarzenia była Grupa PTWP oraz portal PulsHR.pl

O bezpieczeństwie w budownictwie

Zagadnienia bezpieczeństwa pracy w budownictwie, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki zatrudniania operatorów żurawi, a także podsumowanie działań prewencyjnych podejmowanych przez Wielkopolską Radę ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie były głównymi tematami posiedzenia Rady, zorganizowanego 25 października br. w siedzibie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. W posiedzeniu oprócz członków Rady uczestniczył także **Zbigniew Janowski**, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, który wręczył **Stanisławie Ziółkowskiej**, okręgowemu inspektorowi pracy w Poznaniu, medal „125-



lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce” przyznany Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Poznaniu. Wśród zaproszonych gości był **Dariusz Mińkowski**, zastępca głównego inspektora pracy, który odczytał list **Wiesława Łyszczka**, głównego inspektora pracy oraz wręczył **Tomaszowi Wice**, dyrektorowi Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej, Honorową Odznakę za Zasługi dla Ochrony Pracy.

Na rzecz bezpieczeństwa pracy

W dniu 28 listopada 2017 r. **Wiesław Łyszczek**, główny inspektor pracy wziął udział w Walnym Zebraniu Członków Stowarzyszenia Ochrony Pracy, którego prezesem jest dr **Tadeusz Sułkowski**. Wręczył Odznaki Honorowe Za Zasługi dla Ochrony Pracy **Edwardowi Kołodziejczykowi** i dr. inż. **Marcinowi Krause**. Docenił w ten sposób ich wieloletnią pracę publicystyczną i dydaktyczną na rzecz promocji problematyki związanej z ochroną życia i zdrowia człowieka w środowisku pracy. Członkowie stowarzyszenia omawiali bieżące problemy związane z bezpieczeństwem pracowników. Jednym z tematów dyskusji był niewystarczający poziom szkoleń wstępnych i okresowych, jakie przechodzą pracownicy, a także szkoleń z zakresu bhp oferowanych pracodawcom. Doświadczenia PIP potwierdzają, że brak właściwych szkoleń lub ich niewystarczająca jakość i zakres często prowadzą do wypadków przy pracy. Wiesław Łyszczek podkreślił, że Stowarzyszenie Ochrony Pracy, którym kieruje dr Tadeusz Sułkowski, jest sprawdzonym partnerem Państwowej Inspekcji Pracy, realizującym wspólny cel, jakim jest poprawa standardów i warunków pracy.

Zmiany personalne w okręgach

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** podjął następujące decyzje personalne:

- z dniem 30 listopada 2017 r. powierzył **Zbigniewowi Stuzińskiemu** pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy,
- z dniem 30 listopada 2017 r. powierzył **Jolancie Koszałce** pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Warszawie,
- z dniem 30 listopada 2017 r. odwołał **Janusza Grodzkiego** ze stanowiska zastępcy okręgowego inspektora pracy w OIP w Łodzi i z dniem 1 grudnia 2017 r. powierzył **Urszuli Śmiałowskiej** pełnienie obowiązków na tym stanowisku,
- z dniem 1 grudnia 2017 r. powierzył **Annie Szczapie** pełnienie obowiązków zastępcy okręgowego inspektora pracy w OIP w Krakowie.

Wynagrodzenia w budżetówce

Równe traktowanie to fikcja

Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze miał okazję zmierzyć się z zagadnieniem nierównego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzeń w jednostkach finansowanych z budżetu państwa w zeszłym roku, gdy Rzecznik Praw Obywatelskich zaniepokojony sygnałami medialnymi na ten temat zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy z pismem. Powołał się w nim na artykuł w jednej z gazet pt. „To dyskryminacja! Oskarża związek”, w którym czytamy: „w styczniu wydział edukacji magistratu nakazał dyrektorom szkół i przedszkoli, aby wdrożyli rozporządzenie rządu dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę (wynosi ono 1850 zł brutto)”. Z treści publikacji wynika, iż długoletni pracownicy czują się dyskryminowani w stosunku do pracowników młodych, gdyż wynagrodzenia długoletnich pracowników, w związku z brakiem podwyżek wynagrodzeń, niewiele się różnią od wynagrodzeń osób z krótkim stażem pracy.

Badając ten problem, inspektor pracy dokonał ustaleń w zasadzie potwierdzających fakty powszechnie znane oraz budzące zaniepokojenie lokalnych organizacji związkowych i Rzecznika Praw Obywatelskich. Okazało się, że wynagrodzenia losowo wybranych pracowników niepedagogicznych w placówkach oświatowych kształtują się tak, aby zagwarantować pracownikom wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (wynoszące w 2016 r. 1850 zł brutto), uwzględniając w wynagrodzeniu, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, tzw. dodatek stażowy oraz premię regulaminową.

Na podstawie list płac za ostatnie miesiące inspektor pracy ustalił, że w kilku przypadkach konieczne było wypłacenie wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z wyjaśnień uzyskanych w trakcie kontroli wynikało, że wyrównania do minimalnego wynagrodzenia zdarzają się wtedy, gdy pracownik w związku z chorobą osiąga niższą premię regulaminową i w tej sytuacji jego wynagrodzenie nie osiąga poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Te same stanowiska, ale nie płaca

Na podstawie przedstawionych dokumentów dotyczących wynagrodzeń inspektor pracy stwierdził, że istnieją różnice w wysokości zasadniczego wynagrodzenia za pracę pomiędzy pracownikami wykonującymi pracę na tych samych bądź podobnych stanowiskach, zaś dodatek stażowy często służy jako składnik wynagrodzenia zapewniający osiągnięcie wynagrodzenia minimalnego.

Przykładowo, w jednej ze skontrolowanych placówek oświatowych ustalono, że pracownicy zatrudnionej w szkole od 1986 roku na stanowisku kucharki przysługuje wynagrodzenie zasadnicze 1338 złotych, dodatek za 20-letni staż pracy oraz premia regulaminowa do 20% miesięcznie (łącznie wynagrodzenie pracownicy na dzień 1 kwietnia 2016 r. wynosiło 1873,20 zł brutto), zaś pracownicy zatrudnionej w szkole od 2012 roku na stanowisku pomocy kuchennej przysługuje wynagrodzenie zasadnicze 1457 zł, dodatek za 8-letni staż pracy oraz premia regulaminowa do 20%

Sebastian Senyszyn



Zdarza się, że osoby przyjmowane do pracy na starcie otrzymują wynagrodzenie brutto na mniej więcej takim samym poziomie, jak pracownicy z długoletnim stażem pracy, którzy otrzymują m.in. dodatek stażowy.

miesięcznie (łącznie wynagrodzenie pracownicy na dzień 1 kwietnia 2016 r. wynosiło 1864,96 zł brutto).

W trakcie kontroli pracodawcy wskazywali, że w przepisach dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę składnik wynagrodzenia określany mianem dodatku za wieloletnią pracę nie został wyłączony jako składnik, którego nie uwzględnia się przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przedstawiono pismo prezydenta miasta skierowane do prezesa oddziału ZNP (przekazane do wiadomości dyrektorom placówek oświatowych), z którego wynika między innymi, że: „W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz.U. 2015, poz.1385) została określona kwota minimalnego miesięcznego wynagrodzenia osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości 1850 zł. [...] Wydział Edukacji w dniu 26 stycznia 2016 r. zamieścił informację przypominającą dyrektorom placówek oświatowych o konieczności podniesienia wynagrodzenia do poziomu minimalnego. Zgodnie z art. 183c k.p. § 1 pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zgodnie z § 2 ustawy wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna”.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Każda dyskryminacja jest nierównym traktowaniem, lecz nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt: III Apa 21/12). Nie narusza zasady równości usprawiedliwione i racjonalne różnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną, por. m.in. uchwała z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPIUS 2002 Nr 12, poz. 284). Kwalifikacja, czy dane zachowanie pracodawcy w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia danego

pracownika jest niezgodne z przepisami prawa pracy, będzie zależała od konkretnego przypadku. Z uwagi na to, że sprawy dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu mają charakter nieostry oraz wymagają indywidualnego podejścia, właściwy do ich rozstrzygnięcia jest sąd pracy.

Zasady współzycia społecznego

W związku z poczynionymi ustaleniami inspektor pracy wystąpił z pismem do organu prowadzącego, wskazując, że różnicowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia zasadniczego może być uznane przez sąd pracy za przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli nie występują obiektywne przesłanki dyferencjacji, zaś przyczyną różnicowania jest wiek dla poszczególnych pracowników (rozumiany jako wysokość dodatku stażowego). Ponadto inspektor wskazał na konieczność uwzględnienia zasad współzycia społecznego przy kształtowaniu wynagrodzeń pracowniczych – wynagrodzenia zasadniczego w szczególności przy celowościowej wykładni przeznaczenia dodatku za wieloletnią pracę, który jest dodatkiem związanym ze stażem oraz doświadczeniem pracownika i w związku z tym winien pełnić rolę dodatku,



a nie wynagrodzenia wyrównującego do wynagrodzenia minimalnego.

Sama jednak możliwość dochodzenia przed sądem przez pracowników praw w związku z różnicowaniem wynagrodzenia jest zbyt czasochłonna i mało czytelna. Osoba dyskryminowana płacowo najczęściej w wąskiej grupie znajomych lub współpracowników wyrazi swoje niezadowolenie, jednak zazwyczaj na tym się kończy.

Cieszy fakt, że nad takim zagadnieniem pochylił się Rzecznik Praw Obywatelskich, jednak – podobnie jak w przypadku inspekcji pracy – nie ma on skutecznych narzędzi mogących spowodować zmiany. Przepisy prawa stanowią, jak stanowią. Wszystko jest zgodne z prawem, powstaje jednak pytanie, czy jest sprawiedliwe. Pytań jest zresztą więcej. Może warto zastanowić się nad zmianami w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, precyzującymi m.in. zapisy dotyczące kształtowania wynagrodzenia zasadniczego.

starszy inspektor pracy **Sebastian Senyszyn**
OIP Zielona Góra

Środowisko pracy

Andrzej Zwara



Co zawierają raporty z badań czynników szkodliwych?

Dokumentem potwierdzającym wykonanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy jest sprawozdanie lub raport z badań określonego czynnika szkodliwego. Wszystkie jednostki akredytowane przeprowadzające pomiary działają zgodnie z zadeklarowaną metodyką. Zazwyczaj są to Polskie Normy lub procedury badawcze stosowane w laboratorium, oparte na zwalidowanych metodach. Obecnie żaden akt prawny jednoznacznie nie wskazuje wzoru takich sprawozdań, jednak poszczególne rozporządzenia i stosowane normy określają, co powinno się w nich znaleźć. Sposób zapisów w każdym raporcie może być inny, co niejednokrotnie utrudnia wyszukanie najważniejszych informacji.

Akredytacja

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2011 nr 33, poz. 166), badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wykonują laboratoria, które uzyskały akredytację w tym zakresie na podstawie ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (§ 15.1). Należy zatem upewnić się, że pomiarów dokonało laboratorium o wymaganych kompetencjach. Dowodem na to będzie symbol akredytacji Polskiego Centrum Akredytacji (PCA) z numerem akredytacji przyznanej dla danego laboratorium, np. AB 1182. Dzięki temu numerowi można dowiedzieć się więcej o la-

boratorium – informacje te zostały zamieszczone na stronie internetowej PCA i dotyczą pełnej nazwy, siedziby i danych kontaktowych laboratorium oraz metod badawczych i zakresu pomiarowego.

Po co tyle informacji?

Utrzymanie akredytacji PCA łączy się z obowiązkiem wprowadzenia systemu zarządzania, co pociąga za sobą konieczność spełnienia szeregu kolejnych wymagań. Część z nich jest powiązana z prowadzeniem zapisów i umieszczaniem ich w sprawozdaniach. Informacje wymagane w sprawozdaniach są konieczne, aby móc odtworzyć sposób i warunki przeprowadzonych pomiarów. Pomagają w wypełnieniu karty badań i pomiarów czynników szkodliwych (załącznik nr 2 do rozporządzenia), mogą być też istotne podczas rozstrzygania kwestii spornych. Oto lista niektórych obowiązkowych informacji zamieszczanych w sprawozdaniach:

- Data i miejsce wykonywanych pomiarów – bardzo ważny punkt ze względu na ustalenie wykonania kolejnych badań zgodnie ze wskazanym rozporządzeniem. Weryfikacja daty badań może również pomóc określić, czy w trakcie pomiarów zakład pracował standardowo, czy był to okres tzw. przestoju, ile czasu minęło od poprzednich badań oraz czy proces technologiczny nie uległ zmianie.

- Osoby wykonujące pomiar i autoryzujące sprawozdanie, czyli osoby, które mają odpowiednie kwalifikacje i upoważnienia – zleceniodawca może więc mieć pewność,

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku to jedyne laboratorium w Państwowej Inspekcji Pracy, które ma swój udział w czynnościach kontrolnych. Jego zleceniodawcami są wyłącznie inspektorzy pracy ze wszystkich okręgów. Laboratorium wykonuje pomiary/badania w środowisku pracy.

że pomiarowiec nie jest przypadkową osobą. Dodatkowo jest to informacja, z kim się skontaktować w razie wątpliwości i pytań.

- Cel badań – określa istotę wykonywanych badań. Zazwyczaj informacja ta potrzebna jest do oceny narażenia zawodowego pracownika na występujące w środowisku pracy czynniki szkodliwe poprzez porównanie wyników z najwyższymi dopuszczalnymi stężeniami (NDS) w przypadku czynników chemicznych lub najwyższymi dopuszczalnymi natężeniami (NDN) w przypadku czynników fizycznych.

- Zastosowana metodyka pomiarów, czyli zadeklarowanie, że pomiary zostały wykonane według obowiązujących Polskich Norm lub procedur zatwierdzonych przez jednostkę akredytującą.

- Identyfikacja stanowiska pracy, dla którego przeprowadzono pomiary, aby można było bez wątpliwości stwierdzić, które stanowiska zostały przebadane.

- Zastosowane wyposażenie pomiarowe i udokumentowana jego sprawność (data ostatniego wzorcowania, spraw-

zenia) – należy wykazać, jakie urządzenia pomiarowo-badawcze były wykorzystywane w trakcie pomiarów oraz ich spójność pomiarową, czyli w jaki sposób sprawdzano poprawność ich działania.

- Warunki meteorologiczne panujące podczas pomiarów, które mogą być ważnym czynnikiem wpływającym na końcowy wynik, przede wszystkim w pomiarach czynników chemicznych i pyłów.

- Opis czynności wykonywanych przez pracownika w trakcie pomiarów (chronometraż dnia pracy) – obrazuje rzeczywisty rodzaj pracy na badanym stanowisku pracy. Dzięki tej informacji można wywnioskować, które czynności wpływają najbardziej niekorzystnie na ostateczny wynik.

Jak czytać raport?

Oprócz punktów stałych w raporcie powinny znaleźć się również informacje charakterystyczne dla danej metody. Część norm zawiera wskazówki zapisów, które obowiązkowo



Rysunek przedstawiający końcowe wyniki z badań wraz z objaśnieniami na przykładzie pomiarów drgań działających na organizm człowieka przez kończyny górne

Lp.	Imię i nazwisko/ stanowisko	Rodzaj czynności/nazwa maszyny/miejsce pracy	Czas ekspozycji Te [min]	Wartość ekspozycji dziennej A(8) [m/s ²]	Dopuszczalne NDN [m/s ²]	Krotność NDN
1	Jan Kowalski / spawacz-ślusarz	Szlifowanie kantów blachy / szlifierka XYZ 613SE2 / Hala nr 2, stanowisko 1/ prawa ręka	60	3,4 ± 0,5	2,8	1,2
2		Szlifowanie kantów blachy / szlifierka XYZ 613SE2 / Hala nr 2, stanowisko 1/ lewa ręka	60	2,6 ± 0,4	2,8	0,9

Określenie ręki, która trzyma szlifierkę

Czas pracy w ciągu dnia z włączoną szlifierką

Łatwa identyfikacja badanej osoby i stanowiska pracy

Wynik końcowy podany z niepewnością pomiarów

Wartość dopuszczalna z rozporządzenia (Dz.U. 2014, poz. 817)

wo muszą być umieszczone w sprawozdaniu, np. przy pomiarach hałasu na stanowiskach pracy będzie to m.in. opis źródeł hałasu, a przy poborze próbek powietrza – m.in. czas rozpoczęcia i zakończenia pomiarów (czas trwania pobierania próbek). Jednak nie wszystkie metody badawcze mają określone wymagania dotyczące informacji w raportach.

Warto wnikliwie przeanalizować wszystkie dane w raporcie, ponieważ z treści raportów wynika wiele cennych informacji, które można wykorzystać przy poprawie warunków pracy. Kilka informacji, które ułatwią czytanie raportu:

1. W sprawozdaniu z pomiarów hałasu na stanowiskach pracy jednym z obowiązkowych punktów jest zaprezentowanie udziału poszczególnych czynności w dziennym poziomie ekspozycji na hałas. Prościej rzecz ujmując: wskazuje się, która czynność powoduje, że wynik hałasu jest wysoki. Umożliwia to rozpoznanie czynności stanowiących największe zagrożenie hałasem na danym stanowisku. Tę wiedzę można wykorzystać przy podejmowaniu działań ograniczających narażenie na hałas w miejscu pracy.

2. Podczas przeprowadzania pomiarów tzw. drgań mechanicznych o działaniu na kończyny górne należy sprawdzić wartości drgań na obu rękach (jeśli pracownik trzyma źródło drgań obiema dłońmi). W sprawozdaniu podaje się wartości dla obu kończyn górnych, dzięki czemu można zdiagnozować rękę bardziej narażoną. Może mieć to znaczenie w przyszłości, np. przy ewentualnym rozpoznaniu choroby zawodowej. Dodatkowo warto sprawdzić, czy w miejscu kontaktu dłoni bardziej narażonej ze źródłem drgań istnieje możliwość zamontowania izolacji zmniejszających przenoszenie drgań.

3. W celu ustalenia i zastosowania właściwej wartości NDS dla pyłu na stanowisku pracy potrzebna jest znajomość stę-

żenia wolnej krystalicznej krzemionki w pobieranej próbce. W zależności od procentowego udziału krzemionki we frakcji respirabilnej należy wynik przyrównać do odpowiedniej wartości NDS z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (t.j. Dz.U. 2017, poz. 1348).

4. Dla niektórych związków chemicznych występujących w środowisku pracy określone są wyłącznie wartości NDSP, czyli najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe. Wartość ta, ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika w środowisku pracy, nie może być przekroczona w żadnym momencie. Wyznaczona krotność (iloraz stężenia danej substancji lub pyłu do wartości dopuszczalnej) nie może przekraczać 1,0. Takimi związkami są m.in. acetaldehyd (używany do produkcji kwasu octowego) lub chloroaceton (produkcja leków, perfum).

5. Ustalenie występowania mikroklimatu gorącego lub zimnego odbywa się na podstawie wyznaczenia wskaźnika PMV (przewidywana ocena średnia). Przy obliczeniach PMV jedną ze składowych jest izolacyjność cieplna odzieży – Icl, podawana w jednostkach [clo] lub [m²*K/W]. Icl może wpłynąć na końcowe ustalenia warunków klimatycznych, przedstawia także informacje o ubiorze pracownika, np. czy warto zapewnić jeszcze cieplejszy ubiór w niskiej temperaturze lub czy zastąpić obecną odzież inną, lżejszą i bardziej przepuszczającą powietrze.

Końcowe wyniki

Kluczowym elementem każdego sprawozdania są wyniki narażenia pracownika na szkodliwe czynniki fizyczne lub

chemiczne w środowisku pracy. Zazwyczaj są one umieszczone w formie tabeli na końcu całego dokumentu. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy prezentuje ponad 500 wartości dopuszczalnych dla substancji chemicznych i dodatkowo kolejne punkty dla różnego rodzaju pyłów oraz czynników fizycznych. Oceniając tylko sam wynik stężenia lub natężenia, można mieć trudności z porównaniem go z odpowiednią wartością podaną we wskazanym rozporządzeniu. Dlatego zamieszczenie w raporcie z badań odpowiedniej wartości NDS lub NDN pozwoli ustalić rzeczywiste warunki środowiskowe na stanowisku pracy. Dopasowanie odpowiedniego normatywu skutkuje także możliwością obliczenia krotności stężenia lub natężenia badanego czynnika na stanowisku pracy. Ta informacja jest niezbędna do zaplanowania terminu lub odstąpienia od kolejnych pomiarów danego czynnika szkodliwego.

Istnieje kilka wartości granicznych dla uzyskanych krotności (K). $K > 1,0$ oznacza, że na badanym stanowisku występują przekroczenia czynników szkodliwych. Krotności mniejsze

lub równe 1,0, ale zarazem większe od 0,5 NDS (NDN) wskazują, że nie ma przekroczeń na badanym stanowisku, ale należy powtarzać badania i pomiary przynajmniej raz w roku. Natomiast w przypadku wyniku $K > 0,1$ (dla NDS czynniki chemiczne i pyły) lub $K > 0,2$ (NDN czynniki fizyczne) pracodawca zapewnia wykonanie badań co najmniej raz na dwa lata. Przytoczone wartości są tylko przykładem opisanym dla czynników chemicznych, fizycznych i pyłów. Postępowanie z innymi czynnikami szkodliwymi (oraz mutagennymi i rakotwórczymi) jest szczegółowo opisane w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2011 nr 33, poz. 166).

Odmianą sytuację można spotkać, gdy w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy nie ma wzmianki o najwyższych dopuszczalnych natężeniach. Mowa tu np. o mikroklimacie zimnym lub promieniowaniu optycznym, gdzie widnieje zapis o dopuszczalnej ekspozycji w badanym środowisku. Wówczas należy wyznaczyć maksymalny czas przebywania pracownika w warunkach, które panują na stanowisku pracy, lub zastosować się do innych wskazówek umieszczonych w dokumencie.

Należy mieć na uwadze, że każdy wynik jest obarczony błędem i mieści się w pewnej granicy ufności, określonej przez laboratorium. Niepewność badań może się wahać od kilku do kilkudziesięciu (nawet 50) procent, w zależności od stosowanych technik pomiarowych, sprzętu lub warunków panujących na badanym stanowisku pracy. Powszechnie stosowaną praktyką jest każdorazowe podawanie wyniku końcowego wraz z niepewnością pomiaru. Może być ona pominięta, jeśli klient zdecyduje, aby nie podawać jej w sprawozdaniu. Jednak w przypadku, gdy niepewność ma znaczenie dla zgodności z wyspecyfikowanymi wartościami granicznymi (tutaj NDS/NDN), niezbędne jest, aby ją zamieścić w raporcie z badań.

Podsumowanie

Zazwyczaj raporty z badań skonstruowane są tak, aby dostarczyć pracodawcy dane niezbędne do uzupełnienia karty badań i pomiarów czynników szkodliwych. Jednak warto skupić się nie tylko na pierwszej i ostatniej stronie sprawozdania, gdyż można z niego uzyskać wiele cennych informacji. Wnikliwość pozwoli również na ocenę, czy pomiary zostały przeprowadzone zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami i czy są ważne od strony formalnej.

Andrzej Zwara

OIP Gdańsk, Sekcja Badań Środowiska Pracy

Technika

Ukryte zagrożenia

Przykładem zignorowania zagrożenia jest wypadek, który miał miejsce na terenie oczyszczalni ścieków w jednej z podkarpackich miejscowości. W 2014 roku zakończono rozbudowę i przebudowę działającej oczyszczalni. Inwestycja ta miała na celu polepszenie jakości oczyszczanych ścieków, usprawnienie procesu stabilizacji osadu, jego przetwarzania oraz dalszego wykorzystania jako źródła energii lub nawozu. Projekt był współfinansowany ze środków UE.

Zatrucie w oczyszczalni

W oczyszczalni, w której doszło do wypadku, ścieki są oczyszczane metodą mechaniczno-biologiczną z technologią osadu czynnego, ze zintegrowanym procesem usuwania związków azotu i fosforu oraz pozyskiwaniem energii odnawialnej w postaci biogazu. Jednym z etapów pracy oczyszczalni jest przeróbka osadu czynnego. Osad z osadnika wstępnego oraz z osadników wtórnych kierowany jest do zagęszczacza grawitacyjnego, a następnie do zbiornika osadu zagęszczonego. Mieszanka ta podawana jest na prasę filtracyjną taśmową, gdzie następuje wstępne zagęszczenie osadu. Następnie trafia on do termicznej dezintegracji osadów biologicznych. W wyniku działania wysokiego ciśnienia i temperatury następuje trwałe usunięcie patogenów znajdujących się w osadzie w formie wegetatywnej i przetrwalnikowej. Po przejściu przez termiczną hydrolizę schłodzony osad kierowany jest do wydzielonej komory fermentacji – WKF, w której odbywa się proces fermentacji metanowej. Przefermentowany osad w celu końcowego odwodnienia przekazy-

Krzysztof Szmigiel



wany jest na wirówki, a następnie do suszarni słonecznej.

■ Dezintegracja osadu

Hydroliza termiczna osadów firmy HARSLEV (jedyna taka w Polsce) jest jedną z metod dezintegracji osadu, podczas której w przetwarzanym osadzie następuje rozzerwanie struktury komórkowej i błon komórek mikroorganizmów, wskutek czego zostają uwolnione składniki organiczne komórki, co znacznie poprawia parametry wytwarzania biogazu.

W eksploatowanej instalacji odwodniony osad ze zbiornika buforowego zabezpieczonego czujnikiem metanu pompowany jest przez pompę kawitacyjną do podgrzewacza, gdzie jest wstępnie podgrzewany za pomocą pary pochodzącej od ekomizera do temperatury ok. 80-93°C przy ciśnieniu od -30 mbar do 0 bar.

W zbiorniku wstępnego podgrzewania następuje stopniowe podgrzewanie osadu i jego homogenizacja. Następnie osad podawany jest do reaktora, w którym odbywa się proces hydrolizy w sposób zautomatyzowany, w cyklu ciągłym. Proces ten jest prowadzony przy parametrach temp. 155-170°C i ciśnieniu 5,5-6,5 bara. Czas przetrzymywania w reaktorze może być regulowany w zakresie od 15 do 45 min, zależnie od potrzeb procesu. Z reaktora osad trafia do ekomizera, w którym gwałtowne rozprężanie w wysokiej temperaturze dezintegruje cząstki osadu, a wydzielona para wraca do podgrzewania osadu. Czas przetrzymywania w ekomizerze jest również regulowany w celu uzyskania optymalnej mieszanki wysokiej i niskiej hydrolizy. Ekomizer pracuje w zakresie

Jedną z głównych przyczyn wypadków przy pracy jest ignorowanie realnego, istniejącego zagrożenia. Najczęściej dochodzi do tego na szczeblu osób odpowiedzialnych za przekazywanie stanowisk do pracy oraz za nadzór nad bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy, często wynika też z ignorancji samych pracowników.

parametrów temp. 110-115°C i ciśnienia 0-2 barów. Z ekomi- zera osad przetwarzany jest do rozprężacza, gdzie następuje kontrolowane obniżenie ciśnienia i temperatury. Parametry pracy rozprężacza wahają się w przedziale temp. 50-60°C i ciśnienia od - 0,85 do - 0,65 bara. Po przejściu osadu przez roz- prężacz do materiału dodawana jest woda rozcieńczająca, aby osiągnąć żądaną gęstość. Materiał (osad) przetwarzany jest do wydzielonej komory fermentacji (WKF). Para odzy- skana z rozprężacza jest kondensowana w pośrednim skra- placzu poprzez użycie wody technicznej.

■ Przebieg wypadku

W dniu wypadku pracownik rozpoczął pracę na pierwszej zmianie. Przed przerwą, ok. godziny 10, udał się do budynku termicznej dezintegracji osadu w celu sprawdzenia poprawności działania instalacji. Po wzbudzeniu wygaszonego pa- nelu sterującego instalacji poczuł ścisk i zablokowanie w krtani. Niezwłocznie opuścił pomieszczenie, na zewnątrz stracił przytomność i upadł na ziemię. Po chwili odzyskał przytomność i próbował się podnieść. Na miejscu zjawił się współpracownik, który pomógł mu wstać i razem przeszli do budynku socjalnego, gdzie poszkodowany umył się i prze- brał w prywatną odzież. W tym czasie przyjechała karetka pogotowienia ratunkowego, która zabrała mężczyznę do szpitala. Po zabezpieczeniu poszkodowany został odwiezio- ny na oddział toksykologii. W tym czasie pracodawca wyko- nał pomiary na hali dezintegracji, które wykazały przekro- czenie norm dla siarkowodoru. Dokonano ich ok. godziny po zdarzeniu, przy zatrzymanej instalacji dezintegracji. Objęto

nimi pomieszczenia budynku dezintegracji, w tym korytarz i ubikację.

■ Poszukiwanie źródła problemu

Podczas kontroli pracodawca przedstawił sprawozdania z badań stężeń zapachowych; pomiary te wykonała firma ze- wnętrzna na zlecenie pracodawcy. W sprawozdaniu z pomia- rów stężeń substancji chemicznych wprowadzanych do po- wietrza, emitowanych z instalacji hydrolizy i dezintegracji termicznej oznaczono zawartość m.in. gazów toksycznych, takich jak siarkowodór i amoniak. Mierzone gazy były emito- wane ze skraplacza próżniowego i odprowadzane poprzez pompę do atmosfery przez komin znajdujący się na dachu budynku hydrolizy. Po przeprowadzonych badaniach wyko- nano modyfikację linii polegającą na skierowaniu gazów po- przez pompę membranową do komory fermentacyjnej (WKF). Należy zaznaczyć, że gazy toksyczne, tj. amoniak i siarkowodór, występujące po procesie hydrolizy w skrapla- czu, są rozpuszczane w wodzie. W związku z tym istnieje duże prawdopodobieństwo, że woda będąca wynikiem kon- densacji, pochodząca ze skraplacza oraz biofiltra, jest zanie- czyszczona rozpuszczonymi gazami.

Na podstawie informacji uzyskanych od użytkowników in- stalacji hydrolizy ustalono, że modyfikacji polegającej na od- prowadzeniu skroplin do kanalizacji dokonano w styczniu 2016 r. Wykonała ją firma wykonująca naprawę w ramach gwarancji instalacji.

Instalacja hydrolizy została oddana do użytku we wrześniu 2014 r. i do dnia wypadku nie stwierdzono, aby w pomiesz-

czeniu dezintegracji i innych pomieszczeniach towarzyszą- cych wydzieliał się siarkowodór lub inne gazy trujące. użyt- kownik instalacji przeprowadził badania środowiska pracy w pomieszczeniu instalacji, pomiary nie wykazały przekro- czeń substancji niebezpiecznych, w tym siarkowodoru.

Nie przeprowadzono badań w pomieszczeniu przyległym do pomieszczenia dezintegracji, korytarzu oraz ubikacji. Kana- lizacja, do której doprowadzona jest rura z wodą technolo- giczną i wodą pochodzącą z kondensacji, jest częścią instalacji kanalizacyjnej ogólnej obiektu. Ścieki z tej kanalizacji odpro- wadzane są na wejście ścieków surowych oczyszczalni.

W trakcie kontroli przeprowadzono ponowne pomiary środowiska pracy we wszystkich pomieszczeniach, łącznie z ubikacją i korytarzem. Stwierdzono, że przekroczenia NDS siarkowodoru w ubikacji i w korytarzu występują w odstę- pach czasowych (ok. 20 min), podczas pracy instalacji hydro- lizy i dezintegracji osadu. Pomiary każdorazowo dokony- wano blisko poziomu podłogi.

Na podstawie instrukcji obsługi instalacji hydrolizy ter- micznej ustalono, że woda chłodząca nie wchodzi w bezpo- średni kontakt z gazami. Woda techniczna odprowadzana jest do kanalizacji znajdującej się w budynku hydrolizy i dez- integracji osadu. Instrukcja obsługi nie zawierała informacji na temat tego, gdzie odprowadzana jest woda powstająca w skraplaczu w wyniku procesu kondensacji. Oględziny in- stalacji wykazały, że ze skraplacza poprowadzona jest rura wchodząca do odprowadzenia wody technologicznej do ka- nalizacji budynku. Najprawdopodobniej poprzez rurę od- prowadzana jest woda będąca wynikiem kondensacji w skraplaczu.

Po zgłoszeniach w związku z odorem wydobywającym się podczas hydrolizy i dezintegracji osadu zainstalowano bio- filtr. Kierowane były do niego gazy z procesów dezintegracji w celu ich zobojętnienia przed wypuszczeniem w atmosferę. Od biofiltra wiedzie rura odprowadzająca powstałe skropli- ny do rurociągu z wodą technologiczną. Jednak zastosowa- nie biofiltra okazało się niezadowolające. W tym celu wyko- nawca instalacji postanowił skierować gazy do WKF poprzez zamknięcie wyjścia biofiltra zaworem. Ustalenia prowadzo- ne przez pracodawcę wykazały, że nie wszystkie gazy za po- mocą pompy membranowej kierowane są do WKF. Część ga- zów trafiała do biofiltra, gdzie ulegała kondensacji, a woda po kondensacji była odprowadzana rurą do wody technolo- gicznej.

■ Przyczyny wypadku

W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych, w tym na podstawie informacji uzyskanych od poszkodowanego i świadków oraz dokonanych oględzin miejsca zdarzenia ustalono, że wydarzeniem powodującym wypadek było naj- prawdopodobnie zatrucie siarkowodorem w trakcie prze-

chodzenia korytarzem do pomieszczenia, w którym znajduje się instalacja hydrolizy i dezintegracji osadu. Siarkowodór mógł wydzielać się z kratki ściekowej oraz z syfonów muszli ustępowej i umywalki w przyległym pomieszczeniu. Pomi- ary wykonane przez pracodawcę godzinę po zdarzeniu, wy- kazują przekroczenia NDS dla siarkowodoru. Mógł on prze- dostać się do kanalizacji wraz ze skażoną wodą pochodzącą ze skraplacza i biofiltra.

Podczas czynności kontrolnych okazano ocenę ryzyka za- wodowego na stanowisku pracy operator oczyszczalni ście- ków. Oceny ryzyka zawodowego dokonano metodą wg PN-N-18002. Nie uwzględniono w niej zagrożenia chemi- cznego pochodzącego od eksploatowanej instalacji hydrolizy i dezintegracji osadu w pomieszczeniu, gdzie pracownik uległ wypadkowi.

■ W stronę bezpieczeństwa

Podczas rekontroli ustalono, że wykonawca instalacji do- konał kilku istotnych modyfikacji. Wykonano odpowietrze- nie kanalizacji ściekowej w budynku wielofunkcyjnym po- przez odprowadzenie rur odpowietrzających ponad dach (przed przeróbką istniało odpowietrzenie przy użyciu odpo- wietrzników automatycznych, które nie były skuteczne). Od- dzielono obieg wody technologicznej bez dostępuw me- diów od procesów termicznej dezintegracji osadów. Wypro- wadzono gazy powstające w procesie hydrolizy do zbiornika WKF ponad poziom osadów (do jego części gazowej). Skro- pliny powstające w procesie hydrolizy wyprowadzono do WKF razem z powstającym w procesie osadem. Zainstalo- wano czujnik siarkowodoru w pomieszczeniu termicznej dez- integracji osadu.

Po wykonaniu przeróbek instalacja pracowała przez okres około półtora miesiąca bez zastrzeżeń. Pracodawca dokonał pomiarów środowiska pracy pod względem wydzielania się gazów niebezpiecznych podczas pracy instalacji. Badaniu poddano wszystkie pomieszczenia budynku, w którym mie- ści się instalacja hydrolizy i termicznej dezintegracji osadu. Nie stwierdzono przekroczeń czynników niebezpiecznych, które spowodowały opisane zdarzenie wypadkowe.

Poparzenie podczas prac ziemnych

W grudniu ubiegłego roku na terenie firmy produkcyjnej na Podkarpaciu doszło do wypadku przy pracy podczas wy- konywania robót ziemnych związanych z usuwaniem awarii instalacji ppoż. Cykliczne włączanie się pomp w przepom- powni, utrzymujących właściwe ciśnienie w instalacji, świad- czyło o tym, że doszło do przecieku instalacji ppoż. Zaprojek- towała ją i wybudowała w 2014 roku firma S., przy budowie korzystała z podwykonawcy, firmy A.

Instalacja hydrolizy i termicznej dezintegracji osadu.



■ Przebieg wypadku

W godzinach rannych w rejonie planowanych prac remontowych pojawili się m.in. przedstawiciele firmy produkcyjnej, gdzie miała miejsce awaria, przedstawiciel głównego wykonawcy (firma S.) oraz podwykonawca wraz ze współpracownikami (firma A.), który miał dokonać naprawy usterki. Przedstawiciel użytkownika instalacji poinformował ustnie pracowników wykonujących naprawę o przepisach bhp dotyczących prac na terenie zakładu. Omówiono zakres prac i okazano projekt zagospodarowania terenu, na którym znajdowały się biegnące w ziemi kable, określono również kolejność prowadzonych wykopów. Po zakończeniu spotkania na terenie robót pozostał wyłącznie właściciel firmy podwykonawczej wraz z pracownikami, Stanisławem S. i operatorem koparko-ładowarki Kamilem R.

W trakcie czynności kontrolnych ustalono, że Stanisław S. nie pracował przy budowaniu tej instalacji, uczestniczył przy tym natomiast operator koparki Kamil R. Obaj mężczyźni przystąpili do usuwania awarii. Wykonali pierwszy wykop w okolicach przepompowni, w którym nie stwierdzono przecieku. Udali się więc do kolejnego połączenia rur, które zlokalizowane było przy budynku L49 w okolicach wejścia do rozdzielni CO, gdzie rozpoczęli drugi wykop. Prace wykonywali za pomocą koparki oraz narzędzi ręcznych. Podczas ściągania pierwszej warstwy, tj. kostki brukowej, obecny był ich szef, który nadzorował prace. Następnie opuścił miejsce prac i udał się po materiał. Po zerwaniu koparką podbudowy pod kostkę pracownicy narzędziem ręcznym szukali kabli zaznaczonych w dokumentacji, przekopując kolejne warstwy ziemi. Przekopana warstwa ziemi zbierana była koparką. W taki sposób pracownicy dokopali się do połączenia kołnierzego rury, nie znajdując kabli. Stanisław S. stwierdził przeciek w połączeniu rurowym. Wywnioskował (po dokopaniu się do fundamentów zbiornika znajdującego się przy wykopie), że kable znajdują się w większej odległości od odkopanego połączenia rurowego, niż przedstawia to dokumentacja.

Pracownicy przystąpili do pogłębienia wykopu, by zapewnić dostęp do śrub znajdujących się wokół połączenia kołnierzego. Prace te wykonywali za pomocą koparki. Stanisław S. znajdował się w wykopie obok wejścia do węzła CO i dawał polecenia operatorowi Kamilowi R., jak ustawić łyżkę maszyny. W pewnym momencie, w trakcie wciągania łyżki koparki z wykopu, nastąpiło zerwanie kabla o napięciu 6 kV, co spowodowało przeskok łuku elektrycznego i gwałtowny pożar. Ubranie robocze Stanisława S. zaczęło się palić. Poszkodowany o własnych siłach wydostał się z wykopu, a Kamil R. ugasił ubranie. Wezwano karetkę pogotowia, która zawiozła poszkodowanego do szpitala. W wyniku wypadku Stanisław S. doznał poparzeń II stopnia prawej nogi.

Kontrola wykazała, że uszkodzony przewód był jednym z trzech kabli o napięciu 6 kV. Znajdował się na głębokości ok. 2,1 m w odległości ok. 2,2 m od budynku L 49. Rodzaj uszkodzonego kabla: AKFtA 3x50mm² (kabel trójżyłowy, aluminiowy, w izolacji papierowej nasycony olejem, w powłoce ołowianej, opancerzony taśmami stalowymi z zewnętrzną osłoną włóknistą, na napięcie 6kV), rok budowy 1967/1968. Posiadał on oznaczenie w postaci nasypu warstwy piasku i poukładanych cegieł, tj. typowe oznaczenie kabla w czasach jego budowy.

■ Przyczyny wypadku

Jako przyczynę wypadku inspektor pracy ustalił niewłaściwy sposób wykonywania pracy, brak nadzoru nad wykonywanymi pracami oraz zlekceważenie zagrożenia przez poszkodowanego. Pracownicy wykonywali wykop za pomocą koparki (wybierali ziemię), a powinni prowadzić prace za pomocą narzędzi ręcznych. W momencie wypadku w rejonie prowadzonych prac nie było osoby sprawującej nadzór nad wykonywanymi pracami. Poszkodowany i operator zbagatelizowali istniejące zagrożenie – możliwość przzerwania kabli energetycznych w wyniku ich niezlokalizowania, po dokopaniu się do fundamentów znajdującego się w pobliżu zbiornika.

W trakcie czynności kontrolnych nie przedstawiono udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku monter instalacji sanitarnych oraz nie okazano instrukcji bezpiecznego wykonania robót dotyczącej prac związanych z usuwaniem awarii.

Dwa przypadki, dwa wypadki

Opisane wypadki przy pracy zostały uznane przez zespoły powypadkowe. W oczyszczalni ścieków doszło do nieprawidłowości dotyczących obiegu wody technologicznej, do której dostęp miała woda skażona. Modyfikacje linii wykonane przez wykonawcę instalacji wykluczyły czynnik powodujący wypadek, co znajduje potwierdzenie w wykonanych badaniach. Pracodawca podejmował próby zbadania środowiska pracy pod względem zagrożeń chemicznych, jednak jego działania nie zapobiegły wypadkowi. Zignorowanie realnego zagrożenia nastąpiło w drodze projektowania, wykonywania lub modyfikacji instalacji. Z kolei w wykopie, gdzie doszło do poparzenia, zignorowanie zagrożenia nastąpiło na poziomie pracowników, którzy mimo przekazanej im wiedzy nie zachowali należytej ostrożności i nieprawidłowo wykonywali prace.

Opisane zagrożenia były znane, jednak zlekceważono je, a to doprowadziło do wypadków przy pracy. Na szczęście ich skutki nie były tragiczne.

młodszy inspektor pracy **Krzysztof Szmigiel**
OIP Rzeszów

Media docenione za promocję ochrony pracy

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek przyznał doroczne nagrody dla dziennikarzy mających szczególne osiągnięcia w popularyzacji problematyki ochrony pracy. Wręczono je 1 grudnia 2017 r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie. W uroczystości wzięli udział zastępcy głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński i Dariusz Mińkowski, dyrektorzy departamentów GIP oraz rzecznik prasowy głównego inspektora pracy.

Wiesław Łyszczek w liście skierowanym do laureatów, który odczytał **Dariusz Mińkowski**, podkreślił, że bliska współpraca z mediami pozwala informować o działalności Państwowej Inspekcji Pracy, efektach pracy inspektorskiej, ważnych społecznie problemach, które wynikają z przeprowadzanych kontroli. Zapewnił, że żaden sygnał o łamaniu praw pracowniczych otrzymany od dziennikarzy nie pozostaje bez echa. To dla inspektorów cenne źródło informacji o istniejących nieprawidłowościach, na które urząd reaguje, podejmując kontrole. Spotkanie było okazją do zaprezentowania przedstawicielom mediów najbliższych planów inspekcji pracy i do rozmowy o bieżącej działalności urzędu.

Nagrody głównego inspektora pracy otrzymali: red. **Elżbieta Łukowska**, dziennikarka Informacyjnej Agencji Radiowej, red. **Łukasz Guza** z „Dziennika Gazety Prawnej” i **Matteusz Rzemek** z „Rzeczpospolitej”. Wyróżnienia otrzymali: red. **Monika Domino** z Polskiego Radia Rzeszów, red. **Paweł Żebrowski** z Polskiej Agencji Prasowej oraz red. **Agnieszka Giełżżyn-Sasimowicz** z TVP3 Białystok. Zastępcy głównego inspektora pracy wręczyli nagrodzonym dziennikarzom okolicznościowe statuetki „Salus Publica” oraz dyplomy. (T.Z.)



Agnieszka Giełżżyn-Sasimowicz



Monika Domino



Paweł Żebrowski



Fot. M.G.

Wypadek w laboratorium

Nie wiadomo, jaka była przyczyna tego błędu. Zawór nie był uszkodzony – laborantka nie miała żadnych problemów, żeby zawór zakręcić w czasie wpływu i pożaru.

Podstawową przyczyną wypadku było zastosowanie szybkozłacza bez zaworu odcinającego. Zabezpieczeniem przed pożarem czy wybuchem musi być uniemożliwienie rozpręstrzenia się palnych gazów, par czy mgieł w pomieszczeniu laboratorium. Stosowanie zwykłych szybkozłaczy bez zaworów stwarza ogromne ryzyko

związane z możliwością przypadkowego, omyłkowego rozłączenia złącza i gwałtownego wypływu LPG.

Do wypadku nie doszłoby, gdyby w pobliżu miejsca wypływu nie było źródła zapłonu. W laboratorium nie ma możliwości zastosowania wyłącznie urządzeń i wyposażenia w wykonaniu przeciwwybuchowym. Analizatory takie jak chromatografy gazowe czy analizatory siarki mają zarówno miejsca iskrzące, jak i powierzchnie o bardzo wysokiej temperaturze. Ważne jest więc, by próbki z dużą ilością LPG nie

były ustawiane na stole laboratoryjnym obok analizatora, ale w pewnej odległości, np. pod dygestorium.

Po zaistniałym wypadku przeprowadzono kontrole pozostałych laboratoriów wykonujących analizy LPG na terenie Lubelszczyzny i zalecono przeprowadzenie dodatkowej oceny ryzyka zawodowego, a w szczególności zastosowanie szybkozłaczy ze sprawnymi zaworami odcinającymi. Informację o przyczynach wypadku przekazano również do Klubu Polskich Laboratoriów Badawczych POLLAB w celu przekazania do laboratoriów wykonujących badania LPG.

nadinspektor pracy
Krzysztof Goldman
OIP Lublin

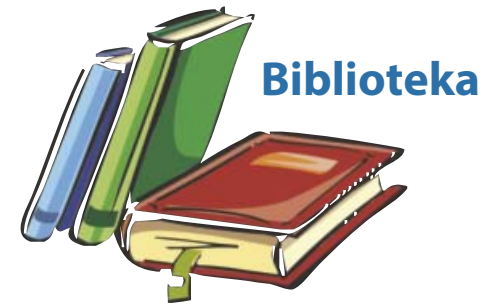
O umowach terminowych

Praktyczne i prawne aspekty umów terminowych, to temat konferencji zorganizowanej 17 listopada br. w Collegium Iuridicum Novum Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jej współorganizatorem był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu.

Organizatorem konferencji, pod honorowym patronatem rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza oraz głównego inspektora pracy, był dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Otwierający konferencję prof. dr hab. **Andrzej Lesicki**, rektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, oraz

prof. dr hab. **Roman Budzinowski**, dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM, zwrócili uwagę na wartości płynące ze związków nauki z praktyką w zakresie działań służących ochronie praw pracowniczych. Wprowadzeniem do dyskusji było wystąpienie dr hab. **Anny Musiały** z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, która omówiła aktualny stan prawny odnośnie zawierania umów terminowych. Z kolei prof. dr hab. **Ewa Łętowska**, sędzia Naczelnego Sądu Administracyjnego i Trybunału Konstytucyjnego w stanie spoczynku, w swoim wystąpieniu „Mitologia umowy – kolejny raz” zwróciła uwagę na istniejące mity na temat swobody kontraktowania umów, w tym również umów o pracę. W dalszej części konferencji prof. dr hab. **Grażyna Krzyminiewska** z Katedry Socjologii i Filozofii Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu przedstawiła socjologiczno-filozoficzne perspektywy umów terminowych. Z kolei prof. dr hab. **Arkadiusz Sobczyk** z Uniwersytetu Jagiellońskiego temat swojego wystąpienia ujął w formie pytania „Zatrudnienie na czas określony czy okresowe zapotrzebowanie na pracę?”. **Dariusz Mińkowski**, zastępca głównego inspektora pracy, przedstawił wnioski z działalności kontrolnej PIP w kontekście umów terminowych po zmianach przepisów. W panelu dyskusyjnym wzięli także udział **Stanisława Ziółkowska**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, **Krystyna Wasilewska**, kierownik sekcji prawnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz dr **Karol Łapiński**, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku. Moderatorem panelu był **Tomasz Gajdziński**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Wśród uczestników konferencji, poza przedstawicielami nauki i Państwowej Inspekcji Pracy, byli także posłowie na Sejm RP dr **Jan Mosiński** i dr **Tadeusz Dziuba**, a także przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców, Związku Rzemiosła Polskiego, stowarzyszeń naukowo-technicznych i studenci.

główny specjalista **Jacek Strzyżewski**
OIP Poznań



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wykonywaniu prac podwodnych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1970.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Policji // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2067.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o transporcie kolejowym // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2117.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2119.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo geologiczne i górnicze // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2126.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o żegludzie śródlądowej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2128.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 października 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2134.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 9 listopada 2017 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pracownikach urzędów państwowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2142.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 listopada 2017 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tek-

stu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2148.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2017 r. w sprawie wniosków o wypłatę zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2027.

– Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 5 października 2017 r. w sprawie szczegółowego sposobu postępowania z odpadami medycznymi // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1975.

– Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2017 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentyistów odbywających specjalizację w ramach rezydentury // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2017.

– Ustawa z dnia 29 września 2017 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 2120.

WYDAWNICWA

Osoby niepełnosprawne w firmie / Franciszek Małysz. – Warszawa: Studio BP7, 2017. – 153 s. (Biblioteczka Pracownicza; Poradnik 283).

W poradniku omówiono m.in. pojęcie osoby niepełnosprawnej i stopnie niepełnosprawności, zasady orzekania o niepełnosprawności, obowiązki i uprawnienia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, uprawnienia osób niepełnosprawnych, status pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej.

Jak korzystać ze zwolnień składkowych i podatkowych – najnowsze interpretacje urzędowe / Pr. zbiorowa // Serwis Prawno-Pracowniczy. – 2017, nr 18, s. 1-81.

W opracowaniu omówiono najważniejsze świadczenia zwolnione z oskładkowania i opodatkowania oraz wskazano (na podstawie najnowszych interpretacji urzędowych), jakie nieodpłatne świadczenia są uznawane przez organy podatkowe za przychody, do których w pewnych sytuacjach mogą mieć zastosowanie korzystniejsze zasady opodatkowania i oskładkowania. Udzielono również odpowiedzi na pytania czytelników.

Zmiany w emeryturach od 1 października 2017 r. – obowiązki pracodawcy / Pr. zbiorowa // Serwis Prawno-Pracowniczy. – 2017, nr 16, s. 1-97.

W publikacji omówiono zagadnienia dotyczące: najważniejszych zmian w powszechnym systemie emerytalnym; obniżenia wieku emerytalnego dla pracowników sfery budżetowej; ochrony przedemerytalnej po zmianach; obowiązków płatnika składek w związku z przejściem ubezpieczonego na świadczenie emerytalne lub rentowe.

ARTYKUŁY Z CZASOPISM

Dopuszczalność pracy u innego pracodawcy w trakcie urlopu wychowawczego – na tle wybranych pragmatyk służbowych / Arkadiusz Zawisłak // Monitor Prawa Pracy. – 2017, nr 9, s. 466-471.

W artykule zwrócono uwagę na problem pracowników, którzy w okresie przebywania na urlopie wychowawczym chcą podjąć dodatkowe zatrudnienie u innego pracodawcy, a których stosunek pracy regulowany przepisami szczególnie ten przywilej ogranicza.

Na jakich zasadach będzie można zatrudniać cudzoziemców od 1 stycznia 2018 r. / Ewa Łukasik // Serwis Prawno-Pracowniczy. – 2017, nr 17, s. 12-16.

Omówiono zasady zatrudniania cudzoziemców do prac sezonowych.

Podstawy nawiązania stosunków pracy na statkach wodnych / Michał Barański // Monitor Prawa Pracy. – 2017, nr 10, s. 515-518.

Przedstawiono podstawy nawiązania stosunków pracy na statkach konwencyjnych (objętych Konwencją o pracy na morzu, przyjętą przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie 23 lutego 2006 r.) i statkach niekonwencyjnych.

Wydłużenie okresu zatrudnienia poprzez złożenie wniosku o udzielenie części urlopu rodzicielskiego / Tomasz Tomczak // Monitor Prawa Pracy. – 2017, nr 9, s. 472-476.

Artykuł dotyczy znolizowanych od 2 stycznia 2016 r. przepisów Kodeksu pracy w zakresie urlopów związanych z urodzeniem się dziecka. Wskazano na praktyczny problem, który polega na możliwości wydłużenia okresu zatrudnienia na skutek złożenia wniosku o udzielenie części urlopu rodzicielskiego, a także podjęto próbę jego rozwiązania.

Wynagradzanie pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego / Izabela Jakubowska // Polityka Społeczna. – 2017, nr 9 s. 18-22.

Autorka w swoich rozważaniach na temat wynagradzania pracowników młodocianych odwołuje się m.in. regulacji międzynarodowych w tym zakresie.

Opracowała: **Danuta Szot**

Wypadek w laboratorium

W sierpniu bieżącego roku w laboratorium analitycznym prowadzącym badania jakości paliw doszło do bardzo poważnego wypadku. W wyniku gwałtownego pożaru propanu-butanu uszkodzone zostały dwie laborantki, jedna z nich zmarła w wyniku oparzeń.

Do wypadku doszło w pomieszczeniu laboratoryjnym, gdzie prowadzono analizy gazów skroplonych. Pobraną próbkę propanu-butanu dostarczono do laboratorium w stalowym próbniku o pojemności 3,8 dm³, wyposażonym w dwa zawory fazy ciekłej na dole i na górze fazy gazowej. Po wykonaniu części z przewidzianych badań (i zużyciu prawdopodobnie połowy zawartości próbniaka) rozpoczęto oznaczanie zawartości siarki w gazie. Stosowano przy tym analizator z przystawką umożliwiającą aplikację LPG. Do przystawki podawano gaz płynny bezpośrednio z pojemnika do pobierania próbek za pomocą wężyka z szybkozłączką. Próbnik ustawiono obok aparatu na stole laboratoryjnym z wylotem skierowanym w stronę osób obsługujących. Wcześniej dla zapewnienia prawidłowego podawania fazy ciekłej do próbniaka przez zawór fazy gazowej podano azot z butli, aby ciśnienie w próbniku wzrosło do 12 barów.

W dniu zdarzenia w laboratorium oprócz doświadczonej laborantki znajdowała się kandydatka do pracy zapoznawana z pracą laboratorium. Obie laborantki stały przy stole laboratoryjnym i doświadczona pra-

cownica, prowadząc analizę, pokazywała kandydatce do pracy, jak wykonuje się poszczególne czynności. Po zakończeniu analizy doświadczona laborantka zgodnie z procedurą odłączyła szybkozłączkę od zaworu próbniaka.

Rozłączenie złączki spowodowało gwałtowny wypływ ciekłego gazu LPG prosto w stojącą przed próbnikiem kandydatkę do pracy. Niecałą sekundę później doszło do zapłonu gazu. Zapłon został zainicjowany prawdopodobnie przez kontakt gazowego LPG z gorącym lub iskrzącym elementem analizatora. Jednym z elementów analizatora jest piec do pirolizy, którego grzałka ma temperaturę ponad 1000°C. Strumień płonącej mieszaniny gazu i cieczy uderzył w uszkodzoną, obejmując całą powierzchnię jej ciała, co spowodowało zapalenie się jej ubrania i włosów. Koleżanka uszkodzonej zdołała przejść pod strumieniem ognia i zakręcić zawór pod próbnikiem, co zakończyło gwałtowny wypływ płonącego gazu. Pożar trwał najwyżej 10-12 sekund. Po zakręceniu zaworu laborantka zerwała ze ściany koc gaśniczy i przystąpiła do gaszenia płonącej koleżanki.

Po ugaszeniu płomieni wezwano pogotowie ratunkowe. Karetka i śmigłowiec Lotniczego Pogotowia Ratunkowego przewiozły bardzo ciężko poparzoną do centrum leczenia oparzeń. Niestety z powodu skali oparzeń ciała i dróg oddechowych uszkodzona zmarła. Druga laborantka z oparzeniami głowy i rąk została odwieziona do szpitala, gdzie przebywała na długotrwałym leczeniu.

Przyczyny wypadku

Bezpośrednią przyczyną wypadku był wypływ strumienia ciekłego LPG, spowodowany odłączeniem szybkozłączki przy niezamkniętym zaworze pod próbnikiem. Na filmie z monitoringu widać, jak przed odłączeniem próbniaka najpierw osoba szkolona, a później laborantka kładą dłoń na pokrętle zaworu, ale żadna go nie zakręca.

Dokończenie na stronie 34.

