

Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl



Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 1 (407) 2017





8 Prawo do minimalnej stawki



Ogledziny maszyny wykazały, że na pulpicie sterowniczym nie działa kontrolka sygnalizująca włączenie zasilania i pracę silnika, nieprawidłowo pracuje też wyłącznik krańcowy.

24 Brak instrukcji obsługi



36 Wypadek przy obsłudze prasy mimośrodowej

20 Trzeci wymiar kosztów

Konieczne jest uświadomienie pracodawcom i osobom kierującym pracownikami, że działania odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy są nie tylko przejawem humanitarnej postawy wobec pracowników, lecz także istotnym czynnikiem mającym wpływ na funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 6 Więcej kontroli, mniej biurokracji. Rozmowa z Wiesławem Łyszczkiem, pełniącym obowiązki okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie.
- 7 Chcę podążać drogą kompromisu. Rozmowa z Józefem Bajdlem, pełniącym obowiązki okręgowego inspektora pracy w Krakowie.
- 8 Prawo do minimalnej stawki godzinowej
- 15 Najlepsi i najbezpieczniejsi
- 17 Sztuka kreowania bezpieczeństwa. Rozmowa z Ryszardem Haręźlakiem, dyrektorem Zakładu Produkcyjnego CREATON Polska.
- 20 Trzeci wymiar kosztów
- 24 Tragiczne skutki braku instrukcji obsługi
- 26 Praca z azbestem
- 27 W Holandii na budowie
- 27 Za osiągnięcia w pracy
- 28 Trzeba rozmawiać
- 29 Ta praca służy ludziom
- 30 Z duchem czasu i prawa
- 33 Nowości wydawnicze
- 35 Biblioteka
- 36 Wypadek przy obsłudze prasy mimośrodowej



Okładka:
fot. J. Kałek



Program działania na 2017 rok

Inspektorzy pracy przeprowadzą w 2017 r. 79 tys. kontroli. Do udziału w przedsięwzięciach o charakterze prewencyjno-promocyjnym inspekcja zaprosi ponad 100 tys. pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej, rolników indywidualnych. Tak zakłada program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 rok.

Przedstawił go **Zbigniew Ryfka**, zastępca głównego inspektora pracy, 12 grudnia 2016 r. na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w siedzibie Sejmu. Zwrócił uwagę na nowe zadania nałożone na PIP w przyszłym roku i związane z tym dodatkowe obowiązki inspektorów pracy. I tak, inspekcja pracy będzie kontrolować przestrzeganie obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia i umów o świadczenie usług, powiadamiać przedsiębiorców delegujących pracowników w ramach świadczenia usług o decyzji w sprawie nałożonej kary lub grzywny przez zagraniczne organy kontroli, a także wszczęcia postępowania egzekucyjnego, przyjmować oświadczenia o delegowaniu pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce i prowadzić stronę internetową z informacjami o zasadach i warunkach delegowania. PIP ma również prowadzić poradnictwo prawne dla pracowników unijnych i członków ich rodzin.

Realizując zadania długofalowe (na lata 2016-2018), inspektorzy pracy przyjrzą się problemowi zawierania umów cywilno-

prawnych w warunkach typowych dla stosunku pracy, zwłaszcza w budownictwie. Skontrolują gastronomię, hotelarstwo oraz agencje ochrony osób i mienia.

W grupie zadań bieżących kontynuowane będą m.in. kontrole przestrzegania znowelizowanych na początku 2016 r. przepisów o umowach na czas określony.

Legalność zatrudnienia obywateli polskich sprawdzana będzie przede wszystkim w przetwórstwie przemysłowym, transporcie i gospodarce magazynowej, budownictwie oraz handlu, czyli w branżach, gdzie występuje najwięcej nieprawidłowości.

Program działania PIP został dobrze przyjęty przez członków ROP. W dyskusji podkreślono m.in. różnicę jakościową na korzyść obecnego opracowania w stosunku do przedłożeń z lat poprzednich. W licznych wypowiedziach przewijała się troska o zapewnienie inspekcji pracy środków w budżecie adekwatnych do zwiększonych zadań.

Posłowie przyjęli informacje inspekcji pracy

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 15 grudnia 2016 r. w siedzibie Sejmu przyjęła informacje Państwowej Inspekcji Pracy: o wynikach kontroli przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest oraz o funkcjonowaniu rozwiązań prawnych dotyczących czasu pracy wprowadzonych do Kodeksu pracy w 2013 r.

Zastępca głównego inspektora pracy **Zbigniew Ryfka** poinformował posłów, że tylko w mijającym roku w okresie od stycznia do października inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole ukierunkowane na problematykę usuwania wyrobów zawierających azbest w 221 zakładach. Jedną piątą spośród nich nie zgłosiła do PIP zamiaru rozpoczęcia prac przy usuwaniu azbestu, jedna trzecia skontrolowanych nie sporządziła bądź niewłaściwie opracowała plan takich prac.

Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było nieprawidłowe wygradzenie i oznakowanie terenu prac wymaganym ostrzeżeniem. U 18 proc. skontrolowanych podmiotów prace prowadzone były w sposób umożliwiający emisję włókien

azbestu do środowiska. Co piąty pracodawca dopuszczał pracowników do pracy w kontakcie z pyłem azbestu bez orzeczeń lekarskich.

Jak podkreślił Zbigniew Ryfka, niezadowolający poziom przestrzegania wymagań bhp przy usuwaniu azbestu przez znaczną część podmiotów kontrolowanych przez PIP uzasadnia kontynuowanie intensywnych kontroli inspekcji pracy w tym obszarze, wspieranych działaniami informacyjno-edukacyjnymi.

Oceniając funkcjonowanie rozwiązań w zakresie czasu pracy wprowadzonych nowelizacją Kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych z 12 lipca 2013 r., dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy **Halina Tulwin** stwierdziła, że regulacje te umożliwiły pracodawcom elastyczne i bardziej efektywne zarządzanie czasem pracy pracowników. Jednak niektóre unormowania nadmiernie skomplikowały tę problematykę. Halina Tulwin wyraziła nadzieję na poprawienie uregulowań, które nie spełniły oczekiwań, przy okazji przygotowywanej obecnie kompleksowej reformy prawa pracy. (D.D.)

Wiadomości nie tylko z kraju

Bezpieczny skok do górnictwa

Finał VI edycji konkursu „Bezpieczny skok z bhp do górnictwa” odbył się 29 listopada 2016 r. w Domu Kultury Katowickiego Holdingu Węglowego S.A. KWK „Wujek”. Celem konkursu jest propagowanie wśród młodzieży kształcącej się w zawodach górniczych wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie pod ziemią. Współorganizatorami konkursu są: Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach, Wyższy Urząd Górniczy w Katowicach, Katowicki Holding Węglowy S.A., Kopalnia Węgla Kamiennego „Wujek” oraz Centrum Informacji Naukowej i Biblioteki Akademickiej w Katowicach. W części teoretycznej rywalizacji uczniowie mieli za zadanie rozwiązać test składający się z 30 pytań. Część praktyczna odbyła się w Podziemnym Ośrodku Szkolenia Zawodowego, zlokalizowanym na poziomie 370 m w KWK „Wujek” w Katowicach. Uczestnicy zmagali się z trzema zadaniami problemowymi dotyczącymi urządzeń odstawy urobku i transportu materiałów, zagrożeń naturalnych i technicznych oraz profilaktyki w zwalczaniu zagrożeń naturalnych i technicznych. Laur pierwszeństwa w tym roku przypadł **Dawidowi Siedlaczkowi** z Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim. Wyróżniono także dwóch opiekunów



uczniów, którzy zdobyli największą liczbę punktów. Statuetki św. Barbary ufundowane przez Fundację „Bezpieczne Górnictwo” im. prof. Wacława Cybulskiego otrzymały: **Helena Spyra** z Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego z Wodzisławia Śląskiego oraz **Alicja Mańka** z Zespołu Szkół Technicznych z Rybnika.

W Rydze o delegowaniu

„Promocja transgranicznej współpracy oraz rozpowszechnianie najlepszych praktyk w celu wzmocnienia egzekwowania europejskich przepisów dotyczących delegowania pracowników” to temat konferencji w ramach międzynarodowego projektu realizowanego przez litewski Ośrodek Zarządzania Projektami, we współpracy z partnerami społecznymi oraz krajowymi inspektoratami pracy z Litwy, Łotwy, Estonii i Polski. Uczestnicy konferencji, która odbyła się w Rydze 24 i 25 listopada ub.r., mogli zapoznać się m.in. z aktualnymi problemami UE dotyczącymi delegowania pracowników, aspektami społecznymi, ekonomicznymi i prawnymi delegowania z perspektywy Polski i Estonii, a także z doświadczeniami inspekcji pracy z Litwy, Łotwy i Polski w zakresie delegowania pracowników. Odbyły się również warsztaty stanowiące okazję do wymiany informacji i doświadczeń związanych z tematem konferencji. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowały: **Adriana Mionskowska**, młodszy inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz **Beata Krajewska**, główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP, która przedstawiła prezentację pt. „Zadania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące delegowania pracowników”.

Inspekcyjne mikołajki

Centrum Kultury w Ostrowie Lubelskim było miejscem kolejnych „Mikołajek z Państwową Inspekcją Pracy”, w trakcie których rozstrzygnięto konkurs plastyczny „Co zagraża dzieciom na wsi”. Program jest realizowany w ramach działań informacyjno-promocyjnych PIP „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. Uczniowie do konkursu przygotowywali się podczas prelekcji prowadzonych przez specjalistów z OIP w Lublinie w szkołach w gminie Ostrów Lubelski. Tematem spotkań były zagadnienia dotyczące zagrożeń w gospodarstwach rolnych. Laureaci konkursu, na który zgłoszono 340 prac plastycznych, otrzymali nagrody z rąk św. Mikołaja (**Piotr Skwarek**, zastępca okręgowego inspektora pracy w Lublinie), który ze względu na zimową aurę



dotarł na uroczystość saniami. Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie najwyżej ocenił prace uczniów w kategoriach: oddział przedszkolny – **Łucja Puła, Oliwier Haraszczuk, Igor Miciuła**; klasy I-III – m.in. **Natalia Błazińska, Bartłomiej Kisiel, Julia Tracz**; klasy IV-VI – m.in. **Mateusz Chmielewski, Wiktoria Bartkowicz, Marta Duda**; gimnazjum – **Anna Jesionek** i **Natalia Jacak**.

Eksperti ds. azbestu

Drugie spotkanie Polsko-Niemieckiego Zespołu Ekspertów ds. Azbestu, powołanego w ramach dialogu „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, odbyło się 29-30 listopada 2016 roku w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Ideą przedsięwzięcia jest opracowywanie materiałów służących zwiększaniu respektowania wymogów i standardów bezpiecznej pracy przez polskich i niemieckich przedsiębiorców. Seminarium, z udziałem zastępcy głównego inspektora pracy **Zbigniewa Ryfki**, przewodniczyła **Sylwia Oziembło-Brzykczy** z Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP. Uczestniczyli w nim m.in. **Krzysztof Kowalik**, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP oraz jego zastępca **Jakub Chojnicki**, **Marta Boguszewska** i **Waldemar Klucha** z OIP w Łodzi, **Marek Dudek** z OIP w Katowicach, **Zbigniew Bryk** z OIP w Krakowie. Na czele delegacji niemieckiej był **Thomas Gehrke** z Ministerstwa Pracy, Spraw Społecznych, Zdrowia, Kobiet i Rodziny w Brandenburgii. Stronę niemiecką reprezentowali: **Bettina Schröder** z Urzędu ds. Zdrowia i Ochrony Konsumenta w Hamburgu, **Maik Schreiber** z Urzędu ds. Zdrowia i Spraw Społecznych w Landzie Meklemburgii-Pomorza Przedniego, **Hans Linde** z Ministerstwa Spraw Społecznych, Zdrowia i Równouprawnienia w Dolnej Saksonii oraz **Markus Stettinisch** z Urzędu Ochrony Pracy, Ochrony Zdrowia i Bezpieczeństwa Technicznego w Berlinie.

Rywalizacja młodzieży

1 grudnia w Zespole Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego w Szczecinie odbył się etap wojewódzki VIII Konkursu „Wiedza o bezpieczeństwie i higienie pracy w budownictwie”. Organizatorem był Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie oraz Zachodniopomorski Klaster Budowlany przy Północnej Izbie Gospodarczej w Szczecinie. Do konkursu, w którym chodzi o promowanie bezpiecznych zachowań przy pracach budowlanych oraz uświadamianie zagrożeń w budownictwie, zgłosiło się sześć techników i tyle samo zasadniczych szkół zawodowych, a uczestniczyło w nim 34 uczniów ze Szczecina, Koszalina, Chojny, Stargardu, Wałcza i Szczecinka. W części pisemnej uczniowie rozwiązywali test, a następnie, sześciu najlepszych, zadania praktyczne – np. co do zagrożeń przy obsłudze wiertarki, doboru środków ochrony osobistej czy przygotowania ładunku. Pierwsze miejsca w obu kategoriach szkół zajęli: **Zuzanna Suska** z Zespołu Szkół nr 7 im. Bronisława Bukowskiego w Koszalinie oraz **Jan Czarnojan** z Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Wałcu.

Z żałobnej karty

Z ogromnym żalem i bólem
przyjeliśmy wiadomość,
że 14 grudnia 2016 r. odszedł od nas kolega

Jerzy Jurczyński

wieloletni pracownik Okręgowego
Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.

Jerzy Jurczyński pracował w inspekcji pracy przez 40 lat (od 1965 do 2005). Kierował zespołami inspektorów, był zastępcą okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru (1993-1997). Do marca 2005 roku pracował na stanowisku starszego inspektora pracy – głównego specjalisty. Z obowiązków wywiązywał się wzorowo. Miał rozległą wiedzę i zdolności interpersonalne, wzbudzał szacunek współpracowników, przełożonych oraz kontrolowanych pracodawców. Był człowiekiem o niezłomnych zasadach, wielkiej prawości i uczciwości, pasjonatem swojego zawodu. Pozostanie w naszej pamięci jako dobry i ceniony kolega, o nadzwyczajnym poczuciu obowiązku, oddany swojej pracy.

Pracownicy i kierownictwo
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie

Więcej kontroli, mniej biurokracji

Z Wiesławem Łyszczkiem, pełniącym obowiązki okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.

Słyszałam, że w inspekcji pracy jest pan od 10 lat.

Rzeczywiście, od 2007 roku, od kiedy inspekcja pracy przejęła obowiązki związane z kontrolą legalności zatrudnienia.



Pracownicy urzędów wojewódzkich wykonujący te zadania przeszli wówczas do PIP. Znalazłem się w tej grupie, a po ukończeniu aplikacji inspektorskiej przydzielono mi do kontroli właśnie te zagadnienia; później również czas pracy kierowców.

Jak postrzega pan środowisko zawodowe w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie? Jego mocne i słabsze strony?

Mocną stroną są ludzie, przede wszystkim dobrzy inspektorzy. Ich pracę należy jednak usprawnić i ułatwić, z

naciskiem na obowiązki w terenie, kosztem ograniczenia biurokracji. Umożliwią mi to przygotowywane obecnie zmiany w schematach organizacyjnych w okręgach, także w naszym. Chcę, aby wzrosła liczba kontroli, wobec dziś wykonywanych, dlatego muszę odciążyć inspektorów od innych obowiązków, np. związanych z kampaniami prewencyjno-promocyjnymi. Dodatkowym argumentem do zmian są nowe zadania, m.in. dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Ze względu na przygraniczne usytuowanie Podkarpacia i okręgu w Rzeszowie odnotowujemy np. znaczny napływ pracowników z Ukrainy.

Czy przewiduje pan roszady osobowe, zwiększenie etatów?

Najpierw muszę zrobić przegląd wszystkich stanowisk, dopiero wówczas będę podejmował takie decyzje.

A jak widzi pan relacje z pracodawcami, dalszą współpracę np. w ramach działań prewencyjnych?

Zajmowałem się promocją i uważam, że to jest ważny oręż inspekcji pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o zagadnienia prawnej ochrony pracy. Dzięki tym miękkim działaniom pracodawcy mają szansę pogłębić znajomość przepisów, otrzymać fachowe wydawnictwa. Wiedzą, jak poprawnie sporządzać rozmaite dokumenty, jak zachowywać się w określonych sytuacjach, jak dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy. Efekty działań pozakontrolnych są bardzo zadowalające, także z perspektywy ich adresatów. Wielokrotnie przekonałem się o tym, rozmawiając z pracodawcami. Bardzo dobrze przyjęli nowy pomysł szefa inspekcji, by pierwsze kontrole były instruktażowe. To dla niewielkich firm jest rzeczywiste wsparcie. Pozwala na uporządkowanie wielu problemów, np. dokumentacji, zaopatrzenia maszyn we właściwe osłony i inne zabezpieczenia. Najważniejsze jest jednak zrozumienie, że robią to dla dobra własnego i pracowników.

Okręg inspekcji pracy w Rzeszowie obejmuje swoim działaniem także duże, nowoczesne zakłady, np. te skupione w tzw. Dolinie Lotniczej...

Mogę powiedzieć, że to są liderzy wśród pracodawców Podkarpacia. Z inspekcyjnych kontroli rysuje się zadowalający obraz. Potwierdzają to liczne nagrody dla tych firm, w tym nasze inspekcyjne. Są wizytówką województwa i okręgu, ale nie oznacza to, że pozostaną poza uwagą OIP w Rzeszowie. Nadal będziemy tam obecni, choćby szkoląc pracowników, którzy w tej specyficznej branży są narażeni na wiele zagrożeń.

Jak pan sobie wyobraża okręg za rok, dwa, pod pana kierownictwem?

Chciałbym, żeby się rozwijał, żeby pojawiły się wymierne, konkretne tego efekty. To przecież podstawowe zadanie każdego okręgowego inspektora pracy. Chciałbym też, żeby poprawiła się sytuacja materialna pracowników, bo oni naprawdę na to zasługują. Inspekcja pracy nie może odstawać pod tym względem od innych tego typu organów, bo przekłada się to na jakość i efekty pracy, na pozyskiwanie wysoko wykwalifikowanej kadry, ludzi z doświadczeniem i fachową wiedzą. Zadbanie o to jest dla mnie pierwszym i fundamentalnym wyzwaniem we wspieraniu głównego inspektora pracy w tych dążeniach.

Dziękuję za rozmowę.

Chcę podążać drogą kompromisu

Z Józefem Bajdlem, pełniącym obowiązki okręgowego inspektora pracy w Krakowie, rozmawia Donat Duczyński.

Z jakimi oczekiwaniami i nadziejami obejmuje pan stanowisko okręgowego inspektora pracy w Krakowie?

Na pewno z pewnymi obawami, ponieważ jest to dla mnie nowe wyzwanie. Nie mam doświadczenia w zasiadaniu na takim stanowisku. Byłem nadinspektorem pracy, miałem swój zespół, ale nigdy dotąd nie byłem w kierownictwie okręgu.

A czego konkretnie miałyby dotyczyć te obawy?

Chociażby tego, jak ułoży się współpraca z różnymi podmiotami. Z jednej strony, wiadomo, trzeba realizować polecenia szefa, z drugiej – być otwartym na głosy organizacji związkowych, które mamy u siebie. W naszym inspektoracie działa Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, NSZZ „Solidarność” przy Państwowej Inspekcji Pracy, jest jedna osoba z NSZZ „Solidarność 80” w Państwowej Inspekcji Pracy i niedawno utworzony Zarząd Zakładowy Związku Zawodowego Pracowników przy OIP w Krakowie. Mamy także – chyba jako jeden z niewielu okręgów w kraju – społecznego inspektora pracy wybranego na zebraniu ogólnym załogi, zorganizowanym przez organizację związkowe. I z nimi wszystkimi trzeba będzie harmonijnie współpracować.

Jaką ma pan wizję kierowania okręgiem?

Chciałbym się przyjrzeć na samym początku temu, co zastaję. Nie ukrywam, że pomimo tego, iż byłem przewodniczącym związku zawodowego, wielu rzeczy nie znam do końca. Nawet nowa struktura organizacyjna inspektoratu nie była konsultowana ze związkami zawodowymi, nie mieliśmy specjalnie wpływu na powoływanie konkretnych osób na stanowiska. Pragnę więc zapoznać się z wieloma zagadnieniami i spokojnie podejść do tematu, bez uprzedzeń w stosunku do kogokolwiek. Jeśli uznam, że coś wymaga korekty, na pewno podejmę stosowne decyzje, by wprowadzić niezbędne zmiany. Z dostępnych mi informacji wiem, że do tej pory okręg pod rządami pana **Tadeusza Fica** funkcyjono-

wał dobrze. Warto jednak zawsze się zastanowić, czy nie można by tak ustawić pewnych spraw, by funkcjonowały jeszcze lepiej.

Czy doświadczenia z pracy związkowej przydadzą się panu w pełnieniu nowej funkcji?

Należę do ludzi, którzy wprost mówią to, co leży im na sercu.

Podczas współpracy z Tadeuszem Ficem i całym kierownictwem okręgu jasno mówiłem, co nam jako związkowcom się nie podoba. I dochodziliśmy do jakiegoś kompromisu. Kompromis oznacza ustępstwa każdej ze stron i tak naprawdę nigdy nie jest w pełni satysfakcjonujący, ale to najlepsza droga do rozwiązywania problemów. Chcę nadal podążać tą drogą, choć nie ukrywam, że włożę dużo determinacji w działania, co do słuszności których będę głęboko przekonany.



Jakie cechy charakteru powinien mieć, zdaniem pana, dobry szef i czy pan się identyfikuje z takimi cechami?

Ja byłem szefem. Mam pewne doświadczenie, ponieważ pracowałem w sądeckich zakładach naprawy samochodów. Byłem tam kierownikiem wydziału produkcyjnego, który liczył około 200 osób. Po swoich poprzednikach na tym stanowisku byłem postrzegany jako bardzo dobry szef. To były moje młodsze lata, nie miałem jeszcze trzydziestki, wspominam ten

Chcę nadal podążać drogą kompromisu, choć nie ukrywam, że włożę dużo determinacji w działania, co do słuszności których będę głęboko przekonany.

okres jako jeden z najlepszych w mojej pracy. Po nim przyszedłem do inspekcji. Tutaj również kierowałem ludźmi i ci, którzy wyszli spod mojej opieki, negatywnych uwag w stosunku do mojej osoby jako szefa chyba nie formułują. Chociaż w pracy zdarzają się różne sytuacje, czasem łagodniejsze, czasem ostrzejsze. Ważne jest, by bez szkody dla ludzi umieć wyegzekwować zaplanowane zadania.

Dziękuję za rozmowę.



Łukasz Paroń

Z perspektywy inspektora pracy

Prawo do minimalnej stawki godzinowej

Rynek pracy obejmuje pracodawców i pracowników, w tym także specyficzną formę zatrudnienia, jaką jest praca tymczasowa. Znaczący udział mają w nim również osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowy zlecenia czy o dzieło. Szczególną grupą są osoby działające w ramach tzw. samozatrudnienia. Podstawy prawne świadczenia pracy są bardzo zróżnicowane, ponadto zachodzą rozmaite przemiany faktyczne, takie jak np. świadczenie pracy poza stałym miejscem pracy, świadczenie usług przez jednoosobowe przedsiębiorstwa na rzecz pracodawców, znaczący wzrost zatrudnienia cywilnoprawnego czy hybrydowe formy pracy tymczasowej. Mnogość pojawiających się rozwiązań dotyczących postaci i form zatrudnienia wymaga nowego spojrzenia na podstawy prawne jej świadczenia oraz zasady regulacji.

Przejawem takiego nowego spojrzenia jest ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw¹. Akt ten w sposób zasadniczy zmienia dotychczasową koncepcję minimalnego wynagrodzenia za pracę wyrażoną w ustawie z dnia 10 października 2002 r.² i rozszerza zakres prawnej ochrony nad pracą w kontekście wynagradzania. Wprowadza wiele nowych rozwiązań prawnych, m.in. regulację ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę i likwidację możliwości wypłacania wynagrodzenia minimalnego w wysokości 80%, uniemożliwia też wliczanie dodatku za pracę w porze nocnej do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dokonuje również innej zmiany, kluczowej z perspektywy regulacji stosunków cy-

wilnoprawnych stanowiących podstawę świadczenia pracy. Ustawa nowelizująca wprowadza bowiem pojęcie minimalnej stawki godzinowej i definiuje ją jako minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi. Dodatkowo ustawodawca zdecydował się również na zdefiniowanie pojęcia przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi. Stosownie do definicji legalnej zawartej w ustawie jest nim:

a) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami,

b) osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej – która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 k.c., na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Już sama tylko lektura tych dwóch definicji ustawowych wskazuje kierunek dokonanych zmian. Zakładają one uregulowanie prawa do minimalnego wynagrodzenia w postaci minimalnej stawki godzinowej dla osób fizycznych przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Ochrona ta dotyczyć będzie osób fizycznych oraz tych osób

prowadzących działalność gospodarczą, które nie zatrudniają innych osób na podstawie stosunku pracy lub umowy zlecenia.

Słuszna ingerencja

W związku z dokonaną zmianą wyrażano wątpliwości co do prawnej możliwości zastosowania takiego rozwiązania, które mogłoby nadmiernie ingerować w swobodę stron stosunków cywilnoprawnych. Wydaje się jednak, że takie uwagi są nieuzasadnione. Głównym argumentem prawnym uzasadniającym ingerencję państwa w umowy cywilnoprawne będące podstawą świadczenia pracy są zapisy ustawy zasadniczej. Właśnie w normach konstytucyjnych znaleźć można dość wyraźne wskazania dla objęcia ochroną prawną również i tej dziedziny wykonywania pracy. Zgodnie z art. 24 Konstytucji RP praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. W literaturze przedmiotu wyrażane są poglądy, że ochrona pracy nie koncentruje się wyłącznie na pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, lecz także na podstawie umów cywilnych³. Stąd też ingerencja instytucji państwowych w warunki pracy jest jak najbardziej zrozumiała, a nawet wydaje się konieczna z tego powodu, że intensywny rozwój zatrudnienia pozapracowniczego nie może pozostawać poza uwagą ustawodawcy. W sytuacji, w której pracobiorca nie ma możliwości podjęcia zatrudnienia innego niż cywilnoprawne, jest ekonomicznie zmuszony podjąć zatrudnienie w tej właśnie formule. Skoro tak się dzieje, to za uzasadnione należy uznać przyznanie również tym osobom prawnej ochrony w przedmiocie prawa do wynagrodzenia.

Nie jest to jedyny argument wynikający z norm ustawy zasadniczej. Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Norma konstytucyjna nie zawiera przy tym żadnych ograniczeń podmiotowych, które uzasadniałyby wyłączenie osób świadczących pracę na podstawie

umowy cywilnej z prawnej regulacji wynagrodzenia minimalnego. W pełni należy podzielić pogląd Bogusława Banaszaka⁴, zgodnie z którym wskazany przepis obejmuje również wynagrodzenie wynikające z zawartych umów cywilnoprawnych. Autor wskazuje, że osoby na umowach cywilnoprawnych, podobnie jak pracownicy, świadczą pracę na rzecz innego podmiotu, i także otrzymują za nią wynagrodzenie. Jak podkreśla Banaszak, również tym osobom należy się wynagrodzenie zaspokajające minimalny standard życia i w Konstytucji nie ma normy ograniczającej zakres podmiotowy tej regulacji wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Przedstawiony pogląd nie jest odosobniony⁵ i należy go w istocie podzielić. W świetle przytoczonych argumentów rangi konstytucyjnej brak jest wystarczającego uzasadnienia prawnego dla eliminacji umów cywilnoprawnych z obszaru prawnej regulacji prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Odpłatność zlecenia

Innym interesującym problemem praktycznym, ale i dogmatycznoprawnym, jest sygnalizowana przez Krzysztofa Walczaka⁶ kwestia odpłatności za umowy cywilnoprawne i umowy o świadczenie usług. Słusznie autor wskazuje, że odpłatność za umowę zlecenia nie jest jej cechą immanentną i powołuje się na brzmienie art. 735 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. –

W sytuacji, w której pracobiorca nie ma możliwości podjęcia zatrudnienia innego niż cywilnoprawne, jest ekonomicznie zmuszony podjąć zatrudnienie w tej właśnie formule. Skoro tak się dzieje, to za uzasadnione należy uznać przyznanie również tym osobom prawnej ochrony w przedmiocie prawa do wynagrodzenia.



Za sprawą nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę poszerza się grupa osób, które mogą liczyć na prawną ochronę pracy w zakresie wynagrodzenia.

Brak postanowienia umownego o obowiązku zapłaty wynagrodzenia przez dającego zlecenie nie oznacza wcale braku takiego obowiązku.



Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę dotychczas dotyczyła zasadniczo sfery prawa pracy, obecnie jednak ma za przedmiot regulacji umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, które pozostają w dziedzinie prawa cywilnego.

Kodeks cywilny⁷. Zgodnie z nim – jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia – za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Stąd też Walczak wskazuje, że objęcie ustawą o minimalnym wynagrodzeniu umów zlecenia wymagałoby przede wszystkim zmian w Kodeksie cywilnym, który stanowi w istocie regulację wprowadzającą tę umowę do systemu prawa cywilnego. Niewątpliwie ten postulat wart jest rozważenia, jednak w tym kontekście warto zwrócić uwagę na możliwe inne ujęcie zagadnienia. Wydaje się bowiem, że sygnalizowany problem jest możliwy do rozwiązania poprzez przyjęcie założenia, że brzmienie art. 735 § 1 k.c. formułuje w istocie regułę odpłatności, która zostaje uchylona na skutek postanowień umownych, względnie na skutek okoliczności towarzyszących zawarciu umowy. Przypomnijmy, że przepis wskazuje, iż to właśnie z umowy lub z okoliczności ma wynikać nieodpłatność, a nie na odwrót. Piotr Machnikowski⁸ formułuje kilka celnych uwag, które warto przytoczyć w tym kontekście. Przede wszystkim zwraca uwagę, że brak postanowienia umownego o obowiązku zapłaty wynagrodzenia przez dającego zlecenie nie oznacza wcale braku takiego obowiązku. W takiej sytuacji zasadnicze znaczenie ustawa przypisuje okolicznościom zawarcia umowy. Jeżeli te ostatnie będą wskazywały na nieodpłatny charakter świadczenia pracy, wówczas z tytułu realizacji zlecenia nie będzie przysługiwało wynagrodzenie. W innej sytuacji i okolicznościach przyjmujący zlecenie zachowuje prawo do wynagrodzenia. Bardzo ważna jest uwaga, że komentowany przepis zmienia rozkład ciężaru dowodu – strona wywodząca, że wykonawcy zlecenia nie przysługują wynagrodzenie, musi w istocie udowodnić, że strony umówiły się na czynność nieodpłatną lub wykazać takie okoliczności towarzyszące kontraktowaniu, które wskazały na jej nieodpłatność. Za takie okoliczności Machnikowski⁹ uznaje stałą praktykę w danej grupie społecznej lub charakter więzi łączącej strony, np. rodzinne czy przyjacielskie. Konkludując, jeżeli

jest możliwe założenie że regułą umów zlecenia jest ich odpłatność, a w szczególnych przypadkach nieodpłatność, przyjęte w ustawie rozwiązanie dotyczące minimalnej stawki godzinowej wydaje się być do pogodzenia z przepisami Kodeksu cywilnego.

Szczególne prawo

Omawiając regulacje minimalnej stawki godzinowej w zestawieniu z przepisami Kodeksu cywilnego, nie sposób nie poruszyć kwestii, która niejako pozostaje w związku z omawianym zagadnieniem odpłatności. Obie ustawy regulują bowiem stosunki cywilnoprawne. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę dotychczas dotyczyła zasadniczo sfery prawa pracy, obecnie jednak ma za przedmiot regulacji umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług, które pozostają w dziedzinie prawa cywilnego. Naturalne jest więc pytanie o wzajemne relacje pomiędzy tymi ustawami. Mając na względzie treść obu aktów normatywnych, należy uznać za uzasadnione zapatrywanie, zgodnie z którym Kodeks cywilny stanowić będzie *lex generalis*, natomiast ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu stanowić będzie *lex specialis* wobec regulacji kodeksowej. Podkreślenia wymaga fakt, że ustawa o minimalnym wynagrodzeniu w stosunkowo ograniczonym zakresie dokona modyfikacji regulacji kodeksowej. Przede wszystkim należy podkreślić, że zgodnie z art. 1 Kodeks cywilny reguluje stosunki cywilnoprawne między osobami fizycznymi i osobami prawnymi. Ustawa szczególna, jaką w analizowanej sytuacji jest ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, nie ingeruje w całości kształt umów cywilnoprawnych, a jedynie w obszar umów zlecenia i umów o świadczenie usług, a i to nie w pełnym zakresie. Ingerencja ustawodawcy nie dotyczy każdej zawartej umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usługi, a jedynie zawartej przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w rozumieniu definicji legalnej, o której mowa w art. 1 pkt 1b ustawy. Oznacza to, że konieczne jest spełnie-

nie warunku statusu osoby fizycznej i wykonywanie działalności gospodarczej zarejestrowanej lub niewykonywanie działalności gospodarczej. Dodatkowym warunkiem koniecznym jest przyjęcie zlecenia lub podjęcie się świadczenia usługi na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej albo na rzecz jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez tę podmioty działalności. Nadmienić należy, że w przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą zastrzeżono, że nie mogą zatrudniać pracowników ani zleceniobiorców. Skoro tak, to umowy zlecenia zawarte pomiędzy osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej nie są objęte zakresem stosowania ustawy. Również umowy zawierane pomiędzy jednostkami organizacyjnymi czy osobami prawnymi nie są objęte zakresem stosowania przepisów nowelizujących. Nie jest to koniec sytuacji, w których zostaną wprowadzone umowy cywilnoprawne, ale ze względu na brzmienie ustawy nie są one przedmiotem regulacji. Ustawodawca dokonał kilku istotnych wyłączeń o charakterze przedmiotowym. Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 8d ustawy przepisów o minimalnej stawce godzinowej nie stosuje się do:

- 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 k.c., jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930);
- 3) umów:
 - a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
 - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
 - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,

- d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
 - e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
 - f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba;
 - 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba;
 - 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.
- Wśród wyliczenia umów, do których nie stosuje się przepisów ustawy, szczególnie interesujący jest pierwszy przypadek, wyłączający umowy, co do których muszą być spełnione łącznie trzy warunki. Pierwszym jest to, aby o miejscu wykonania zlecenia decydował przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi; drugim jest to, aby o czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decydował przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi; wreszcie trzecim, ale jak sądzę kluczowym, jest wymóg, aby przysługiwało mu wynagrodzenie wyłącznie prowizyjne. Podkreślenia wymaga fakt, że użycie spójników „i” pomiędzy poszczególnymi

Ustawa nowelizująca może zapoczątkować dyskusję wśród prawników, poświęconą prawu do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem tej dyskusji stać się może zakres przedmiotowy, ale przede wszystkim podmiotowy osób uprawnionych. Dyskusja w szczególności powinna uwzględniać wymiar społeczny, w którym dla osoby świadczącej pracę nie jest fundamentalną kwestią podstawa prawna świadczenia pracy, ale wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Stąd też te osoby powinny za dobrze wykonywaną pracę otrzymać prawo do wynagrodzenia, które gwarantować powinno przynajmniej minimalny, a najlepiej godziwy standard życia.

przesłankami jednoznacznie wskazuje, że dla wyłączenia umów zlecenia czy o świadczenie usług z zakresu stosowania ustawy konieczne jest ich jednoczesne wystąpienie. Oznacza to, że spełnienie tego wymogu nie jest proste, albowiem w wielu umowach czas lub miejsce realizacji są wskazywane przez dającego zlecenie, np. miejsce roznoszenia ulotek czy godziny pobierania opłat targowych. Praktycznym problemem może być jednak sposób rozumienia pojęcia miejsca i czasu. W przypadku wskazania jako miejsca świadczenia zlecenia np. konkretnego budynku czy ulicy z podaniem numeru, wydaje się być niezasadne zastosowanie wyłączenia. Jednak w przypadku wskazania miejscowości bez dalszej konkretyzacji, np. Warszawa, może zrodzić się wątpliwość, czy wykonawca zlecenia lub dzieła ma swobodę miejsca wykonania czy też nie. Decydujące mogą być tu okoliczności realizacji zlecenia, a dokładnie jego przedmiot, np. roznoszenie ulotek na terenie miasta Warszawy, ale bez wskazywania gmin czy dzielnic. Podobnie można postawić pytanie o sposób rozumienia czasu realizacji zlecenia. W przypadku oznaczenia trwania realizacji umowy jako np. czas od stycznia do czerwca należy uznać, że nie o taki przypadek tutaj chodzi, albowiem to jest w istocie czas trwania umowy. Czas wykonania zlecenia, jak się wydaje, w rozumieniu przepisu powinien być rozumiany jako wskazanie przedziałów czasowych, np. godzin jej wykonywania w konkretnych dniach czy tygodniach. W przypadku braku postanowień w tym zakresie należy uznać, że strona ma swobodę co do decydowania o czasie pracy, chyba że co innego mogłoby wynikać z charakteru powierzonych czynności. Kolejnym wymogiem ustawowym dla zastosowania wyłączenia jest ustalenie wynagrodzenia w formie prowizyjnej. Co ważne, ma być to wyłączne wynagrodzenie należne zleceniobiorcy lub wykonawcy. Wspomniana przesłanka wymaga poczynienia dwóch zasadniczych uwag. Pierwsza z nich dotyczy wymogu, aby wynagrodzenie prowizyjne było wyłącznym przysługującym pracownikowi. Za uprawniony należy uznać wniosek, że łączone formy wynagrodzenia nie spowodują wyłączenia danej umowy spod rządów ustawy. Tak się stanie w przypadku, jeżeli zleceniobiorcy jednocześnie będzie przysługiwało np. wynagrodzenie czasowo-prowizyjne (np. 5 zł/h oraz 1% od obrotu). Oczywistym przypadkiem będzie sytuacja, w której wynagrodzenie zostanie ustalone w stawce miesięcznej lub godzinowej, wówczas brak jest podstaw do wyłączenia umowy spod przepisów ustawy. Nie należy zapominać również o przypadkach w których wynagrodzenie jest określone jako stawka ryczałtowa obejmująca cały czas trwania umowy, np. 6 miesięcy. Wówczas osobie fizycznej będzie przysługiwała minimalna stawka godzinowa. Podkreślenia wymaga fakt, że wynagrodzenie prowizyjne to wynagrodzenie, o którym mowa w art. 8d ust. 2 znowelizowanej ustawy. To druga istotna kwestia. Przez wynagrodze-

nie prowizyjne, o którym mowa w ustawie, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników: (1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub (2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi – takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności. Ze względu na brzmienie przepisu konieczne jest zwrócenie uwagi, iż w istocie wynagrodzenie prowizyjne będzie stanowiło udział procentowy w określonej wielkości obrotów sprzedaży, wartości ubezpieczenia, kwocie windykacji, albowiem tak jest rozumiane najczęściej¹⁰. Nie można jednak zapominać, że redakcja przepisu obejmuje swym zakresem również inne sytuacje niż wskazane. Liczba zawartych umów, pozyskanie zlecenia czy wykonanie usługi może być również miernikiem wartości należnego wynagrodzenia, co w istocie wskazuje, że przepis definiujący wynagrodzenie prowizyjne stanowi o wynagrodzeniu uzależnionym od realizacji zadania – zlecenia umówionego przez strony.

Ochrona wynagrodzenia minimalnego

Interesującą, acz budzącą wiele wątpliwości częścią ustawy nowelizującej jest zbliżenie stawki minimalnej w swej konstrukcji do pracowniczego prawa do wynagrodzenia. Wskazuje na to wiele zapisów. Przede wszystkim zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia oraz przeniesienia prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę. Kolejnym jest obowiązek wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej. Dalej gwarancja wypłacania wynagrodzenia minimalnego co najmniej raz w miesiącu, prowadzenie ewidencji godzin na potrzeby rozliczenia wynagrodzenia. Zabiegi te w oczywisty sposób zmierzają do tego, aby zleceniobiorca lub wykonawca usługi miał zapewnione prawo do minimalnej stawki, ale nie tylko – przepisy mają też za cel ukonstytuowanie świadczącego pracę w sposób realny, tak aby faktycznie otrzymał on wynagrodzenie, a nie było to tylko postulatem zapisanym w ustawie. Rozwiązania te budzą wątpliwości czy uwagi, ale jest to zrozumiałe i konieczna jest ich dogłębna analiza. Analiza, w której konieczne jest rozstrzygnięcie tego, jak rozwiązania typowe dla stosunku pracy są możliwe do przełożenia na regulację cywilnoprawną. Podkreślenia wymaga jednak, że ustawodawca, koncentrując się na rozwiązaniach chroniących zleceniobiorcę lub wykonawcę usługi, zwraca uwagę jedynie na minimalną stawkę godzinową, a nie na całość kompleksowej ingerencji w sferę wynagradzania osób fizycznych świadczących usługi lub realizujących zlecenia, ale czyni to jedynie w odniesieniu do minimalnej stawki godzi-

nowej. W art. 8a ust. 1 postulowane jest ustalenie w umowie wysokości wynagrodzenia w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie było niższe od stawki minimalnej. Wynagrodzenie to może być więc godzinowe, dniówkowe, tygodniowe, miesięczne, ryczałtowe za czas trwania umowy lub inne. Istotne jest, aby za każdą godzinę wykonujący pracę ostatecznie otrzymał co najmniej równowartość minimalnej stawki godzinowej.

Wprowadzony zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia albo przeniesienia tego prawa na inną osobę dotyczy wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Ustalony w art. 8a ust. 5 obowiązek dokonywania wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej dotyczy również wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. Obowiązek wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu dotyczy także wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. Zastrzeżenia te są o tyle istotne, że wskazują, iż ochroną objęto minimalną stawkę godzinową, a nie całe wynagrodzenie wynikające z umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług. Zakres ochrony jest jednocześnie wskazaniem zakresu ingerencji państwa w swobodę stron co do kształtowania wynagrodzenia cywilnoprawnego. Przykładowo, jeżeli strony umówiły się na stawkę 15 zł za godzinę realizacji zlecenia, a dodatkowo 1% od wartości zawartych umów sprzedaży, to zgodnie z ustawą i umową powierzający pracę jest zobowiązany: co miesiąc wypłacić kwotę 13 zł za godzinę realizacji zlecenia; dodatkowo zgodnie z umową – 2 zł za każdą godzinę pracy i 1% od wartości zawartych umów sprzedaży w terminie ustalonym przez strony, który może przypadać dopiero w momencie zakończenia realizacji umowy. Comiesięczna częstotliwość wypłaty, forma pieniężna czy zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia dotyczy tylko minimalnej stawki godzinowej. Wynagrodzenie cywilne przekraczające ustawowe minimum jest pozostawione swobodzie stron co do wysokości i zasad dokonywania rozliczeń. Dobitnym podkreśleniem, że ustawodawca dąży do zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, a nie ingeruje w sferę szerszą wynagradzania cywilnoprawnego, jest

brzmienie art. 8e wprowadzającego sankcje wykroczeniowe. Zgodnie z nim kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Przepis wykroczeniowy obejmuje swoją dyspozycją jedynie przypadek wypłacenia wynagrodzenia poniżej poziomu minimalnej stawki godzinowej, a nie obejmuje przypadku niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu wykonania zlecenia czy usługi w całości. W analizowanym przypadku oznacza to, że podmiot zatrudniający nie popełni wykroczenia, jeżeli wypłaci przedmiotowe 13 zł za każdą godzinę pracy, a nie wypłaci 2 zł (różnicy pomiędzy 13 a 15) i 1%.

Szczególnego podkreślenia zgodnych zamiarów ustawodawcy co do objęcia ochroną jedynie minimalnej stawki godzinowej upatrywać możemy w zmianach dokonanych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Zakres kompetencyjny w przedmiocie właściwości rzeczowej uległ rozszerzeniu poprzez dodanie pkt 15a w art. 10 ust. 1 i wskazanie w nim kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. 1265). Kolejny argument to sposób redakcji art. 11b, zgodnie z którym „właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę”. Wreszcie kolejny argument dotyczy zmiany art. 13 i dodania w nim punktu 5, co rozszerza zakres podmiotów kontrolowanych. Zgodnie z dokonaną zmianą objęci kontrolą będą mogli być przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone



usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jak widać z przytoczonych przepisów, dokonujących zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, nadzór państwa został przewidziany jedynie w odniesieniu do minimalnej stawki godzinowej, a nie całokształtu wynagrodzeń cywilnoprawnych. Wynagrodzenia należne osobom wykonującym pracę, a przekraczające równowartość 13 zł za każdą godzinę pracy, nie są – zgodnie z intencją ustawodawcy – objęte właściwością rzeczową organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Podsumowanie

Ustawa nowelizująca dokonuje pewnego przewartościowania zakresu prawnej ochrony zleceniobiorców i wykonujących usługi, jednak w stosunkowo ograniczonym zakresie. Wydaje się, że zakres tej ingerencji w ujęciu podmiotowym nie jest zbyt daleko idący, jakkolwiek mogą pojawiać się uzasadnione wątpliwości co do pewnych rozwiązań¹¹. Wydaje się również, że jest to zrozumiałe ze względu na nowatorstwo przyjętych rozwiązań. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że ustawodawca zdaje sobie sprawę z tego, że może być konieczna analiza funkcjonowania ustawy. Wyraźnie dał temu wyraz w art. 12 ustawy nowelizującej, gdzie zobowiązał Radę Ministrów do przedstawienia Sejmowi oceny jej stosowania po upływie 24 miesięcy. Na tym etapie zapewne może dojść do zmian, wynikających z doświadczeń. Każda poważna zmiana przepisów, a ta niewątpliwie do takich należy, wymaga bieżącej analizy jej stosowania i oceny skutków wprowadzonych regulacji.

Ustawa nie obejmuje swym zakresem przedmiotowym popularnych umów o dzieło czy umów agencyjnych. Zwłaszcza te pierwsze są stosunkowo popularne ze względu na swobodę i brak rozbudowanych procedur formalnych, związanych z zatrudnianiem i powierzaniem pracy. Naturalne może być pytanie o swoisty „efekt uboczny” ustawy nowelizującej, który może polegać na tym, że wzrośnie ilość zawieranych umów o dzieło, a motywacją do tego będzie wola omińnięcia przepisów o stawce minimalnej.

Ustawa nowelizująca może zapoczątkować dyskusję wśród prawników, poświęconą prawu do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem tej dyskusji stać się może zakres przedmiotowy, ale przede wszystkim podmiotowy osób uprawnionych. Jakkolwiek dyskusja prawnicza powinna (i na pewno tak będzie) odbywać się na podstawie przepisów prawnych oraz dorobku orzeczniczego i doktryny, nie może być jednak prowadzona bez uwzględnienia szerszej perspektywy. W szczególności powinna uwzględ-

niać wymiar społeczny, w którym dla osoby świadczącej pracę nie jest fundamentalną kwestią podstawa prawna świadczenia pracy, ale wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Stąd też te osoby powinny za dobrze wykonywaną pracę otrzymać prawo do wynagrodzenia, które gwarantować powinno przynajmniej minimalny, a najlepiej godziwy standard życia. Ciekawe są również uwagi osób zajmujących się zarządzaniem płacami, dla których wynagrodzenie, czy to z umowy o pracę czy to z umowy zlecenia, jest w istocie wynagrodzeniem za pracę¹². Uwagi te są o tyle cenne, że czynione są na gruncie dwóch najważniejszych funkcji wynagrodzenia: alimentacyjnej i kosztowej. Pierwsza z nich stanowi o utrzymaniu pracownika i jego rodziny, dostarczaniu im regularnie środków utrzymania. Druga z nich koncentruje się na tym, jaki koszt stanowią wynagrodzenia i jak optymalnie zarządzać tym obszarem. Pierwsza z nich jest szczególnie ważna społecznie i uzasadnia dbałość państwa o poziom materialny społeczeństwa.

starszy inspektor pracy – specjalista **Łukasz Paroń**
OIP Wrocław

Przypisy

¹ Dz.U. z 2016 r., poz. 1265.

² Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity Dz.U. z 2015 r., poz. 2008).

³ B. Banaszak, [w:] *Konstytucja RP. Komentarz, art. 24*, Warszawa 2009, s. 141 oraz J. Boć, [w:] *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz Komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.*, Wrocław 1998, s. 61.

⁴ B. Banaszak, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, art. 65*, Warszawa 2009, s. 340.

⁵ A. Sobczyk, *Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”* 2012, nr 8, s. 4 i nast.

⁶ K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, część 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 8, s. 399 i nast.

⁷ Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.

⁸ P. Machnikowski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. II, Warszawa 2004, s. 374.

⁹ Ibidem, s. 375.

¹⁰ Z. Czajka, *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Warszawa 2009, s. 309.

¹¹ Problem dotyczy chociażby prawników świadczących usługi *pro bono*, specjalistów służby bezpieczeństwa i higieny pracy, na co słusznie zwracają uwagę J. Jasińska, P. Fik, *O zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”* 2016, nr 9, s. 20.

¹² Z. Czajka, *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Warszawa 2009, s. 11 i nast.

Najlepsi i najbezpieczniejsi

Z udziałem przedstawicieli władz województwa i miasta, regionalnych organizacji związkowych oraz dziennikarzy okręgowy inspektor pracy w Olsztynie **Marek Wójciak** wręczył 9 grudnia 2016 r. nagrody przedstawicielom firm oraz osobom, które – zdaniem inspektorów pracy – szczególnie



wyróżniają się pod względem dbałości o bezpieczeństwo pracy i nie mają problemów z przestrzeganiem prawa pracy. Rozstrzygnięto dwa konkursy adresowane do pracodawców: „Buduj bezpiecznie” oraz „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” (23. edycja). Jeden z laureatów, **Andrzej Malicki**, wiceprezes Zarządu i dyrektor Oddziału PHILIPS LIGHTING POLAND Sp. z o.o. Oddział w Kętrzynie, został uhonorowany przez głównego inspektora pracy w etapie centralnym. W konkursie dla firm budowlanych najwyższą lokatę zdobył **Jakub Danelczyk**, prezes Zarządu „DAN-BUD” Sp. z o.o. w Warszawie, za budowę zespołu zabudowy mieszkaniowej, wielorodzinnej z częścią handlowo-usługową i garażem podziemnym przy ul. Głowackiego w Olsztynie; z kierownikiem budowy **Kamilem Smolińskim**. Ponadto 66 pracodawców z małych zakładów pracy odebrało dyplomy za udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP”.

W Sali Witrazowej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu 23 listopada ub.r. oceniono efekty działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w 2016 roku. **Zbigniew Kowalczyk**, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP oraz **Stanisława Ziółkowska**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu, wręczyli dyplomy PIP 59 pracodawcom biorącym udział w programie prewencyjnym dla małych zakładów oraz nagrodzili i wyróżnili laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników I miejsce zajęła firma „EL-MONT” Montaż Urządzeń Elektronicznych w Pleszewie, w kategorii pracodawców zatrud-



niających od 51 do 250 pracowników – „MEYER TOOL” Sp. z o.o. z Kalisza, a w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników – Zakład Mięsny „Smoliński” Zbigniew Smoliński i Wspólnicy Sp. Jawna z Dobrej Wsi. Dodatkowe nagrody ufundował Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, a wręczyła je **Joanna Jerzycka** z Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS. W uroczystości wzięli udział przedstawiciele współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy organów nadzoru nad warunkami pracy, organizacji pracodawców, związków zawodowych oraz pracowników służby bhp.



W Zielonej Górze



Wybrane projekty promocyjne i prewencyjne, realizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze w roku ubiegłym, podsumowano 29 listopada 2016 r. w zielonogórskiej „Palmiarni”. Wyłoniono laureatów konkursów „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, wśród których znalazło się Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej w Gorzowie Wlkp. Sp. z o.o., w kategorii zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników, Gospodarstwo Ogrodnicze Maciej Mularski – Różanki, zatrudniające powyżej 50 pracowników oraz Spółdzielcze Przedsiębiorstwo Handlowe „SKR” Strzelce Krajeńskie, w grupie pracodawców zatrudniających do 50 pracowników. W konkursie „Buduj bezpiecznie” przyznano m.in. dwa pierwsze miejsca firmom SKANSKA S.A.



Warszawa, OBO Poznań Filia Zielona Góra, za budowę budynku produkcyjnego i magazynowego z powierzchniami socjalnymi/biurowymi, powierzchniami technicznymi, usługami w Nowej Soli oraz DRAGADOS S.A. Oddział w Polsce z Warszawy za budowę drugiej jezdni obwodnicy Gorzowa Wielkopolskiego w ciągu drogi ekspresowej S-3. Do 28 małych pracodawców, którzy pomyślnie zakończyli program prewencyjny PIP, trafiły dyplomy inspekcji pracy. Laureatem programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” została firma „CALEG” Sp. z o.o. Lubsko, zaś programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”: Peter Schmidt Okna i Drzwi z PVC Sp. z o.o. ze Szprotawy oraz Opony – Serwis Piechnik Sp. J. z Nowej Soli. W uroczystości, której gospodarzem był okręgowy inspektor pracy w Zielonej Górze **Franciszek Grześkowiak**, uczestniczyło liczne grono pracodawców oraz przedstawiciele związków zawodowych, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP i ZUS.

Laureaci konkursów i programów prewencyjnych realizowanych w 2016 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zostali uhonorowani 22 listopada ub.r. Wśród uczestników uroczystości byli przedstawiciele organów ustawodawczych i samorządowych, głównego inspektora pracy, władz wojewódzkich, organizacji związków zawodowych, organów kontrolnych oraz pracodawcy. Programy prewencyjne oraz konkursy PIP przybliżyła **Małgorzata Porazińska**, okręgowy inspektor pracy w Bydgoszczy.

Doceniono szczególnie wyróżniających się społecznych inspektorów pracy na czele z **Januszem Pasternakiem** z Mondi Świecie S.A. W konkursie „Buduj bezpiecznie” pierwsze miejsce zajął EDF Toruń S.A. wraz z wyróżnionym głów-

nym wykonawcą inwestycji, przedsiębiorstwem ERBUD S.A., za budowę Elektrociepłowni Gazowej w Toruniu. Laur pierwszeństwa i to także w centralnym etapie konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, w kategorii powyżej 250 pracowników, przypadł właścicielom zakładu Gzella Poland Sp. z o.o. Sp.K. z Osia. Podczas gali przyznano 36 dyplomów uczestnikom programu „Zdobądź Dyplom PIP”, do 22 zakładów trafiły zaświadczenia o ukończeniu programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”. Dziesięciu pracodawców zdecydowało się przeprowadzić wśród swoich pracowników badanie stresogenności środowiska pracy, będąc beneficjentami programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.

W Bydgoszczy



Sztuka kreowania bezpieczeństwa

Z Ryszardem Haręźlakiem, dyrektorem Zakładu Produkcyjnego CREATON Polska Sp. z o.o. w Chojnicach, laureata centralnego etapu konkursu PIP „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, rozmawia Beata Pietruszka-Śliwińska.

Co odczuwa pracodawca, który otrzymał tytuł organizatora pracy bezpiecznej?

Satysfakcję. Cieszymy się z nagrody Państwowej Inspekcji Pracy. Od czterech lat wdrażamy w trzech naszych zakładach system bezpieczeństwa o najwyższych standardach. Głównym promotorem jest dyrektor zarządzający **Maciej Dyja**. To on zainicjował nowe przedsięwzięcia dotyczące bezpieczeństwa w zakładach i popularyzuje je wśród pracowników. To jemu należy się szczególne uznanie.

„Sztuka kreowania dachu” – takie słowa znajdują się w logo firmy. Czy parafrazując, podpisałby się pan pod kolejnym: „Sztuka kreowania bezpieczeństwa”?

Tak, oczywiście. W naszych zakładach funkcjonują najnowsze rozwiązania z dziedziny bezpieczeństwa, są normą. Teraz koncentrujemy się w tych kwestiach na pracownikach. To są działania w sferze behawioralnej, wprowadziliśmy m.in. system oceny zachowań pracowników w formie kartek, niczym w futbolu. Od czerwonej po zieloną, która jest premiowana nagrodami. Zielonych jest najwięcej. Otrzymywali je ci pracownicy, którzy szczególnie wyróżnili się w kwestiach rozwoju bezpieczeństwa, np. proponując trafne i pomocne rozwiązania, które następnie spółka wdrażała do stosowania, ale też i ci, którzy pamiętali o dość prozaicznych, mogłoby się wydawać, sprawach, jak np. o trzymaniu się poręczy przy schodach. W ten sposób chcieliśmy wyrobić u ludzi właściwe nawyki, a to jest najważniejsze, bo wprost przekłada się na inne bezpieczne zachowania. Stają się one regułą w każdej sytuacji, począwszy od najdrobniejszej do szczególnie ważnej w kontekście bezpieczeństwa.

A za co sobie przyznałby pan zieloną kartkę?

Przyznałbym ją pracownikom Działu Bezpieczeństwa, na czele z jej kierownikiem **Pauliną Marchelek**. Bardzo dbają o to, żeby firma działała zgodnie z wymaganiami prawnymi w

dziedzinie bhp, nie zapominając o zaangażowaniu pracowników w te sprawy poprzez niekonwencjonalne, a przede wszystkim atrakcyjne metody, jak np. gry, konkursy, quizy czy komunikację w intranecie. Dzięki ich działaniom bezpieczeństwo w naszej firmie nie jest nudne, a pracownicy chętnie współuczestniczą w procesie jego tworzenia.

Dbają państwo nie tylko o pracowników, ale i o środowisko...

Bo z dbaniem o środowisko jest dokładnie tak samo, jak z dbaniem o bezpieczeństwo. Zachodzi tu synergia. Zakupiliśmy separator wód opadowych i ten wydatek nam się zwrócił. Nie płacimy za utylizację wody, którą dalej odzyskujemy i wykorzystujemy do produkcji. Woda opadowa, znajdująca się w obiegu, nic nas nie kosztuje. To jest nie tylko zysk firmy, lecz także środowiska naturalnego.



Zakład produkcyjny w Chojnicach należy do międzynarodowego holdingu, co narzuca określone standardy, także bezpieczeństwa. Jak na tym tle wypadacie?

W 42 krajach na świecie mamy około 140 fabryk. Każdy z tych zakładów przechodzi rygorystyczny audyt wszelkich kwestii bezpieczeństwa. Prowadzi je wysokiej klasy międzynarodowy zespół specjalistów, czerpiąc z doświadczeń i rozwiązań najlepszych. Kontrolują dosłownie wszystko, od dokumentacji po porządek w zakładzie. Nasze zakłady w Polsce, a więc także ten w Chojnicach doceniony przez PIP, znajdują się w czołówce. Dobrą pozycję mamy więc nie tylko w kraju, ale i na świecie.

Była jakaś reakcja na nagrodę w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”?

Gratulowano nam, dopytywano o szczegóły konkursu. Pochwaliśmy się sukcesem na naszej platformie informacyjnej, więc cały świat ETEX na pewno dowie się o nagrodzie.

Dziękuję za rozmowę.



CREATON Polska w Chojnicach
„Pracodawca – organizator
pracy bezpiecznej”





Dariusz Smoliński
Marcin Łąkocy

Zagrożenia i wypadki przy produkcji z drewna

Trzeci wymiar kosztów



Zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy każdy pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Miejsce pracy nie powinno powodować uszczerbku na zdrowiu, a w szczególności narażać pracownika na śmierć. Każdy wypadek śmiertelny oznacza, że pracodawca poniósł porażkę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie można obok tego przechodzić obojętnie. Z tego względu Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała kampanię „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. U podstaw przedsięwzięcia leży przeświadczenie, że w branży drzewnej niezbędna jest zmiana mentalna. Konieczne jest uświadomienie pracodawcom i osobom kierującym pracownikami, że działania odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy są nie tylko przejawem humanitarnej postawy wobec pracowników, lecz także istotnym czynnikiem mającym wpływ na funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa.

Rentowne inwestycje

Każdy wypadek przy pracy generuje koszty dla przedsiębiorstwa, społeczeństwa oraz samego poszkodowanego. Wszelkie inicjatywy związane z zapobieganiem wypadkom należy zatem postrzegać nie tylko jako działanie w wymiarze ludzkim, społecznym, lecz także ekonomicznym. W przypadku 85% firm można spotkać się z twierdzeniem, że w wystarczającym stopniu inwestuje się tam w bezpieczeństwo i higienę pracy. Istotnie, wielu przedsiębiorców stara się poprawiać warunki pracy w swoich zakładach, kupując nowe maszyny i urządzenia, wprowadzając

zmiany technologiczne oraz wyposażając pracowników w lepsze środki ochrony indywidualnej. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy wykazują jednak, że inwestycje te często są niewystarczające lub też niezbyt udane. Sam zakup nowych maszyn i urządzeń oraz wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej nie rozwiązuje często kluczowych problemów związanych z bezpieczeństwem. Inwestycje w tę dziedzinę muszą być tak przemyślane, by były rentowne zarówno w wymiarze finansowym, jak i w sferze poprawy warunków pracy.

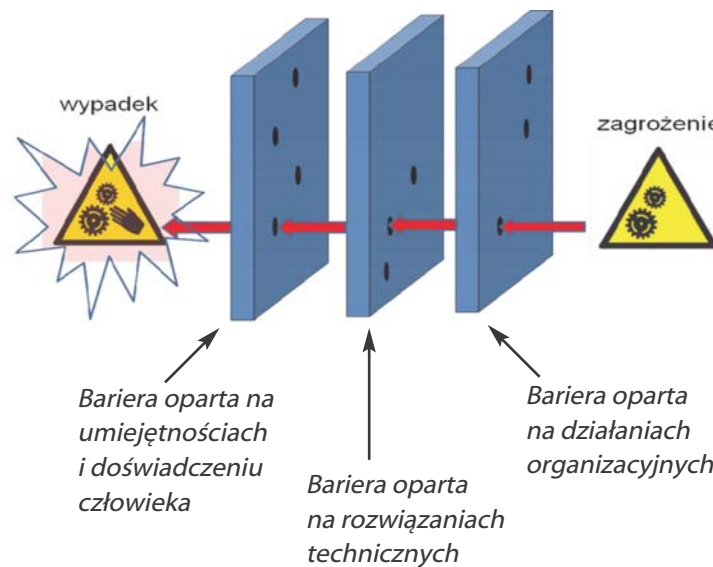
Z doświadczenia inspekcji pracy wynika, że wypadki mają różne przyczyny. Począwszy od wszelkich braków i nieprawidłowości, prowadzących do powstania wypadku, po naruszenia elementów obronnych w systemie zarządzania bezpieczeństwem, które są zawsze opóźnioną konsekwencją decyzji podjętych na najwyższym szczeblu kierownictwa zakładu. Zaniechania ze strony naczelnego kierownictwa mogą pozostawać uśpione aż do momentu, gdy ich skutki lub ich destrukcyjny potencjał uaktywnią się w wyniku konkretnych okoliczności.

Dziury i tarcze

Ludzkie niedoskonałości lub błędy w działaniu na szczeblu wykonawczym przyczyniają się do naruszania „naturalnych” obronnych elementów systemu. Wiedza, umiejętności, doświadczenie, staranność w wykonywaniu pracy są ważną barierą zapobiegającą powstawaniu wypadków. Człowiek jest jednak omylny, zawsze może popełnić błąd, wynikający z chwilo-

wej słabości, rozkojarzenia, niewłaściwego tempa pracy czy tysiąca innych powodów.

Sytuacje takie powodują, że w barierze bezpieczeństwa, opartej na pracowniku wykonującym daną pracę, mogą się pojawić „dziury”. Nałożenie się dziury z istniejącym zagrożeniem w zakresie bhp nieuchronnie prowadzi do wypadku. Z tego powodu muszą istnieć dodatkowe bariery na poziomie technicznym i organizacyjnym. Osłony i inne rozwiązania techniczne oraz procedury bezpieczeństwa tworzą tarczę oddzielającą człowieka od zagrożenia, dzięki czemu nawet w przypadku pojawienia się błędów ludzkich nie dojdzie do wypadku. Organizacja pracy oraz rozwiązania techniczne na stanowisku pracy muszą skutecznie chronić pracownika przed zagrożeniami środowiska pracy. Istnienie trzech barier – organizacyjnej, technicznej i opartej na człowieku – sprawia, że nawet w przypadku pojedynczych niedociągnięć, występujących w tych barierach, istnieje niskie prawdopodobieństwo, że dojdzie do wypadku. Jeśli zawiedzie jeden z poziomów ochrony, pozostałe bariery w wystarczającym stopniu będą przeciwstawiać się możliwości powstania wypadku.

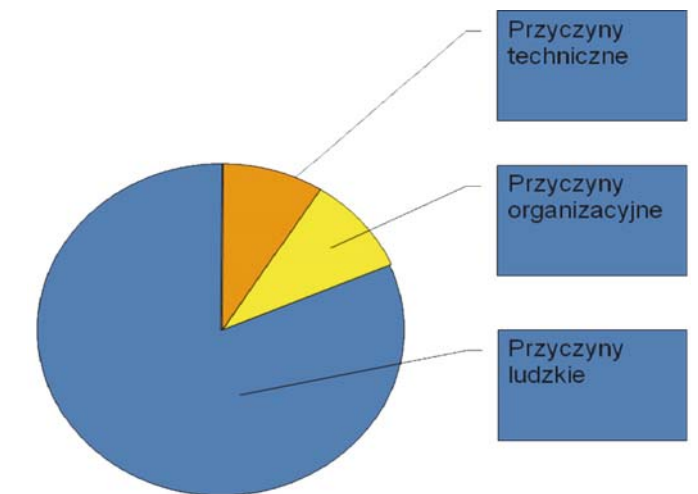


Rysunek 1. Bariera organizacyjna, techniczna i ludzka. Źródło: opracowanie własne na podstawie systematyki TOL z wykorzystaniem koncepcji „sera szwajcarskiego” Reasona.

Do wypadku dochodzi jedynie wtedy, gdy wszystkie trzy bariery zawiodą. Jest to sytuacja wskazująca, że w przedsiębiorstwie występują istotne problemy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dowodzi ona, że nie została odpowiednio przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego, nie funkcjonuje w sposób prawidłowy system okresowych przeglądów.

Niestety służby wewnątrzzakładowe nie chcą dostrzegać tych problemów. Wskazują na to dane Głównego Urzędu Statystycznego, dotyczące przyczyn wypadków wskazanych przez pracodawców w dokumentacjach powypadkowych:

- ponad 59% wypadków przy pracy spowodowana jest przyczyną ludzką, wynikającą z nieprawidłowego zachowania się pracownika;
- przyczyną blisko 7% wypadków jest niewłaściwe, samowolne zachowanie się pracownika;
- 7,5% wypadków spowodowanych jest brakiem lub niewłaściwym posługiwaniem się czynnikiem materialnym;
- około 1,5% wypadków jest następstwem nieużywania sprzętu ochronnego oraz niewłaściwego stanu psychofizycznego pracownika.



Rysunek 2. Rozkład przyczyn wypadków wg statystyki GUS. Źródło: Dane GUS z 2015 r.

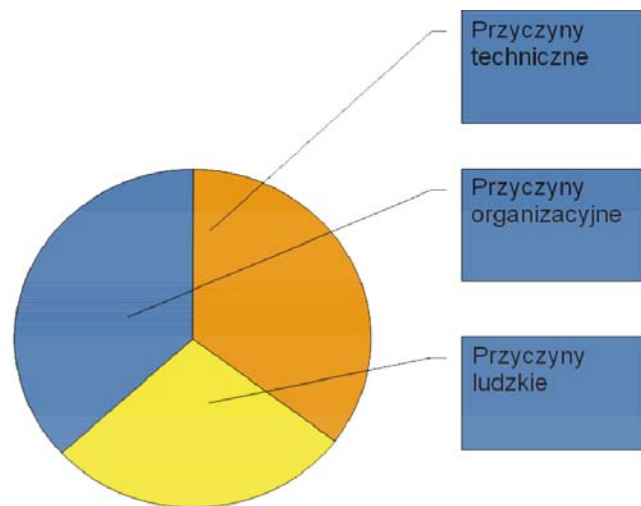
Według pracodawców 75% przyczyn wypadków to tzw. przyczyny ludzkie, niecałe 10% stanowią przyczyny techniczne i organizacyjne. Dane te wskazują, że pracodawcy koncentrują się na przyczynach ludzkich, nie dostrzegając lub nie chcąc dostrzegać innych przyczyn, wynikających z organizacji i niedociągnięć technicznych.

Przyczyna ludzka może się wiązać z nieświadomością zagrożenia, nieznanomością przepisów i zasad bhp, brakiem doświadczenia, lekceważeniem zagrożenia (brawura, ryzykanctwo) lub poleceń przełożonych czy niewłaściwym tempem pracy.

Istotne jest, by zastanowić się, dlaczego pracownik niewłaściwie posługiwał się czynnikiem materialnym, dlaczego niewłaściwie zachował się na stanowisku pracy, nie używał sprzętu ochronnego. Rzadko zdarza się bowiem, że wynika to z rażącego niedbalstwa lub działania mającego na celu doprowadzenie do wypadku. Za większością przyczyn ludzkich kryją się problemy związane z technicznym bezpieczeństwem

i organizacją pracy oraz niedostateczne przygotowanie do pracy lub nieprawidłowe instrukcje bhp.

Zgodnie z wcześniej omówionym modelem wypadku procentowy udział przyczyn technicznych, organizacyjnych i ludzkich zawsze musi być zbliżony. Wynika to z faktu, że aby doszło do wypadku, musiało dojść do naruszeń, nie tylko w obszarze bezpośredniego wykonywania pracy, lecz także techniki i organizacji pracy.



Rysunek 3. Teoretyczny rozkład przyczyn wypadków, jaki powinien występować w oparciu o metodę TOL. Źródło: opracowanie własne.

Przyczyny a wypadki

Wypadek, w wyniku którego poszkodowana została osoba nadzorująca proces podawania kłód do komory korowania, miał miejsce w trakcie obsługi przenośników korowarki. Osoba ta w pewnym momencie została pochwycona przez kolczaste walce posuwowe, które zahaczyły o rękaw jej ubrania i wciągnęły ją do komory korowania. Maszyna nie miała założonej osłony chroniącej przed dostępem do niebezpiecznej strefy pracy walców mechanizmu posuwu. Zdemontowano ją podczas naprawy oraz regulacji maszyny i nie zainstalowano ponownie po zakończeniu czynności. Pomimo braku osłony maszyną użytkowano aż do dnia wypadku. W wyniku zdarzenia poszkodowany poniósł śmierć na miejscu. Pracodawca jednoznacznie uznał, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia. Zgodnie z dokumentacją wewnątrzzakładową i danymi przekazanymi do Głównego Urzędu Statystycznego innych przyczyn wypadku nie było. W toku czynności kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy ustalono, że naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia nie było wyłączną przyczyną wypadku. Był nią brak osłony w strefie

pracy kolczastych walców posuwowych. Potocznie mówiąc, była to owa dziura w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy. Kolejną dziurą, która umożliwiła dojście do wypadku, był brak procedury bezpieczeństwa w zakresie obsługi maszyny, tj. nie było bariery organizacyjnej. Kierownictwo zakładu tolerowało istniejący stan, nie przykładano należytej uwagi do kwestii bezpieczeństwa. Nieprawidłowa była organizacja pracy na stanowisku. Poszkodowany istotnie naruszył przepisy bhp, gdyż nie powinien zbliżyć się do pracujących części maszyny. Jednak sposób wykonywania pracy w danych warunkach był wynikiem takich, a nie innych oczekiwań ze strony przełożonych. To przełożeni polecieli pracownikowi wykonanie tej pracy. Poszkodowany, który nie ukończył stosownego szkolenia bhp, mógł nawet nie zdawać sobie sprawy, że skutki pochwylenia przez wirujący element mogą być tak tragiczne. Niewątpliwie uważał, aby nie dotknąć wirującego elementu korowarki, jednak zabrakło przygotowania do pracy, doświadczenia, asertywności itp. W tych okolicznościach musiało dojść do wypadku.



Rysunek 4. Korowarka, widok ogólny. Źródło: własne.

Kolejnym przykładem jest wypadek, do którego doszło podczas obsługi szlifierki szerokotaśmowej. Poszkodowana została osoba obsługująca proces podawania desek do maszyny. Ręka pracownicy została pochwycona przez walec dociskowy i wciągnięta do komory agregatu szlifierki. Maszynę dopuszczono do ruchu z niesprawnym wyłącznikiem krańcowym listwy zabezpieczającej. W wyniku zdarzenia poszkodowana doznała ciężkiego urazu zmiążdżenia ręki. Pracodawca uznał, że przyczyną wypadku było zaskoczenie pracownika niespodziewanym zdarzeniem. Nie ustalił innych przyczyn, wynikających z zaniedbań w rozwiązaniach technicznych i organizacyjnych. W toku czynności kontrolnych inspekcji pracy jednoznacznie ustalono, że przyczyny wy-

padku wynikały z uszkodzenia w systemie bezpieczeństwa, tj. niesprawnego wyłącznika krańcowego. Uszkodzenie wyłącznika krańcowego stanowiło dziurę w tarczy bariery technicznej. Okazało się, że w zakładzie nie przeprowadzano w sposób prawidłowy okresowych przeglądów stanu technicznego maszyn. Nie wykryto bowiem, że wciśnięcie listwy bezpieczeństwa nie powoduje zatrzymania pracy maszyny. Nie dokonywano także bieżącej (codziennej, przed rozpoczęciem pracy) kontroli funkcjonowania elementów bezpieczeństwa maszyny. Skutkiem tych zaniedbań maszyna od dłuższego czasu, pomimo uszkodzonego wyłącznika krańcowego, była bez przeszkód użytkowana. Okoliczności te stanowiły dziury w organizacji pracy. Zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem było jedynie dopełnieniem istniejących niedociągnięć w sferze techniki i organizacji pracy. Zawiodła bariera techniczna i organizacyjna, w wyniku czego człowiek pozostał bez należytej mu ochrony.

Trzecim przykładem jest wypadek, jaki miał miejsce w trakcie obsługi gilotyny do forniru. Poszkodowana została osoba wykonująca czynności związane z odbiorem pociętych arkuszy forniru. Zauważyła ona, że ucięty kawałek forniru został w pewnym momencie wyrzucony z maszyny na taśmę odbiorczą, co groziło zablokowaniem możliwości odbioru kolejnych arkuszy uciętego forniru. Chcąc zapobiec takiej sytuacji, pracownica odruchowo sięgnęła po ten kawałek. Przypadkowo dotknęła palcami obracającego się noża gilotyny, który odciął jej część palców lewej ręki. Zespół wypadkowy uznał, że przyczyną wypadku była nieuwaga pracownicy. Nikogo w zakładzie nie zastanowiło, dlaczego zwykła nieuwaga mogła doprowadzić do wypadku. Badanie zdarzenia przez inspekcję pracy wykazało, że nikt w zakładzie nie przykładął należytej wagi do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy. Ta dziura organizacyjna stała się pierwotną przyczyną późniejszych zdarzeń, które doprowadziły do wypadku. Okazało się, że maszyna nie posiadała wymaganych certyfikatów bezpieczeństwa. Została zainstalowana przez chińskiego dystrybutora na hali produkcyjnej jako jeden z elementów zakupionej przez zakład linii technologicznej. Kierownictwo zakładu nie dokonało we własnym zakresie sprawdzenia, czy maszyna spełnia wymagania bezpieczeństwa zgodne z polskimi przepisami prawa. Nie opracowano instrukcji bhp, przeszkolenie pracowników powierzono chińskiemu dostawcy. Istniały także istotne niedociągnięcia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy. Maszyna nie posiadała żadnych zabezpieczeń chroniących pracownika przed możliwością kontaktu z wirującym nożem gilotyny. Nieuwaga pracownicy była jedynie końcowym elementem dziurawego systemu bezpieczeństwa, istniejącego w zakładzie.

Wskazane przykłady zdarzeń wypadkowych pozwalają na stwierdzenie, że głównymi zagrożeniami w zakładach pro-

dukujących wyroby z drewna są: brak lub błędnie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego, tolerowanie przez kierownictwo odstępstw od przepisów i zasad bhp, a także błędne instrukcje lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zagrożenia wypadkowe związane są zatem z niskim poziomem szeroko rozumianej kultury bezpieczeństwa. Indywidualną wrażliwość ludzi, będącą odzwierciedleniem specyficznego, probezpiecznego zaprogramowania umysłu, nazywamy kulturą bezpieczeństwa. Tworzenie w firmie pożądanej kultury bezpieczeństwa jest obecnie uznawane za główne zadanie zarządzania bezpieczeństwem. Kampania „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” ma na celu wykształcenie właściwych postaw pracodawców i kierownictwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niezwykle ważne jest uświadomienie przedsiębiorcom, że kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy powinni przedkładać nad wszystko. Każdy wypadek przy pracy, jaki ma miejsce na terenie przedsiębiorstwa, dobitnie wskazuje, że została poniesiona druzgocąca klęska w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy z powodu dziur w organizacji i technicznym bezpieczeństwie pracy, tj. w dziedzinach, za które ponosi odpowiedzialność pracodawca.

nadinspektor pracy **Dariusz Smoliński**
inspektor pracy **Marcin Łakocy**
OIP Gdańsk, Oddział w Słupsku

Literatura:

- X. Gliszczyńska, *Udział człowieka w powstawaniu wypadków przy pracy*, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, 1970.
- Z. Pawłowska, M. Pęciłło, G. Dudka, *Badanie wpływu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy na wskaźniki wypadków przy pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2001, nr 1, s. 20-21.
- L. Pietrzak, *Analiza wypadków przy pracy dla potrzeb prewencji*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2007.
- L. Pietrzak, *Modelowanie wypadków przy pracy, cz. 1*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2002, nr 4, s. 3-6.
- L. Pietrzak, *Modelowanie wypadków przy pracy, cz. 2*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2002, nr 5, s. 6-9.
- Wypadki przy pracy w 2015 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.
- R. Studenski, *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2000, nr 9, s. 1-4.
- J. Wrześcińska, *Czynnik ludzki jako determinanta występowania wypadków przy pracy (w:) Bezpieczeństwo zdrowia publicznego w zagrożeniach środowiskowych. Postępy metodologii badań*, red. J. Konieczny, Garmond Oficyna Wydawnicza, Poznań 2012, s. 569-581.
- J. Wrześcińska, *Przyczyny wypadków przy pracy*, (w:) *Bezpieczeństwo zdrowia publicznego...*
- Podręcznik zarządzania bezpieczeństwem*, Urząd Lotnictwa Cywilnego, wydanie drugie, 2009 (2011).

Pod inspektorską lupą

Tragiczne skutki braku instrukcji obsługi

W zakładzie produkującym opakowania z papieru i tektury do tego stopnia zlekceważono normy bezpieczeństwa, że nie zadbano nawet o sprowadzenie od producenta i przetłumaczenie na język polski instrukcji obsługi jednej z maszyn. Pracownica zakładu przypłaciła tę beztroskę swoim życiem.

W marcu 2015 r. doszło w zakładzie do śmiertelnego wypadku przy pracy. Poszkodowana obsługiwała maszynę do sztancowania, funkcjonującą w linii do profilowania kartonów. Kiedy próbowała wyciągnąć fragment kartonu, jej głowa znalazła się między stołem roboczym a stołem wykrojnika. Maszyna wykonała ruch roboczy, co spowodowało przygniecenie głowy i śmierć poszkodowanej na miejscu. Inspektor pracy, który badał zdarzenie, stwierdził, że maszyna była niesprawna, a poszkodowana nie została właściwie przygotowana do pracy przy obsłudze maszyny.

Okoliczności wypadku

W dniu zdarzenia poszkodowana została skierowana, wraz z koleżanką, do obsługi maszyny do sztancowania (wykrawania) – tygla sztancującego Viking Press, produkcji angielskiej, model VK-1330 – zwanej przez pracowników zakładu sztancotyglem. Poszkodowana nigdy wcześniej nie obsługiwała tej maszyny. Pracownicy najpierw znaleźli odpowiedni wykrojnik, który został założony na maszynę. Następnie poszkodowana włączała i wyłączała maszynę oraz wyciągała z urządzenia gotowe kartony, a koleżanka stojąca z boku podawała materiał do obróbki. Po jakimś czasie koleżanka włożyła kolejny karton do maszyny. Wpadł on jednak krzywo, więc pracownice nacisnęły listwę bezpieczeństwa znajdującą się przy ruchomym stole, co spowodowało zatrzymanie i otwarcie się maszyny. Koleżanka poszkodowanej zaczęła zbierać ścinki kartonu leżące wokół maszyny, a poszkodowana próbowała wyciągnąć obrabiany element. Wtedy nastąpił ruch roboczy stołu, który docisnął głowę poszkodowanej do stałej matrycy. Po powrocie stołu do pozycji pierwotnej poszkodowana upadła na posadzkę. Druga pracownica wcisnęła wyłącznik awaryjny na pulpicy i wezwała pomoc. Przybyły na miejsce wypadku lekarz pogotowia stwierdził zgon poszkodowanej.

Ustalenia inspektora pracy

Bezpośrednio po wypadku inspektor dokonał oględzin sztancotygla. Podczas tych oględzin stwierdzono, że przełącznik – wybierak trybu pracy: ciągły (automatyczny) lub ręczny, znajdujący się na ruchomym panelu sterowania – ustawiony był w pozycji: tryb pracy ręczny. W trakcie próbnego uruchomienia maszyny, które odbyło się w obecności funkcjonariuszy policji i prokuratora, stwierdzono, że bez

względu na to, w jakim położeniu znajduje się przełącznik, maszyna pracuje w trybie automatycznym. W trakcie oględzin dokonano również prób działania zabezpieczeń: górnego – kontaktowej listwy bezpieczeństwa ruchomego stołu roboczego oraz dolnego, tzw. kolanowego. Okazało się, że zabezpieczenie górne sprzężone z wyłącznikiem bezpieczeństwa (wyłącznikiem krańcowym), po aktywowaniu podczas pracy maszyny, zatrzymuje pracę stołu roboczego, jednak siła bezwładności dociska ten stół do stałego stołu wykrojnika na odległość około 5 cm.

Oględziny maszyny wykazały ponadto, że na pulpicy sterowniczej nie działa kontrolka sygnalizująca włączenie zasilania i pracę silnika, nieprawidłowo pracuje też wyłącznik krańcowy sprzężony z górnym zabezpieczeniem (wyłącznik po naciśnięciu na górne zabezpieczenie nie wracał do położenia pierwotnego).

W związku z nieprawidłowym działaniem maszyny inspektor pracy wydał decyzję wstrzymania jej eksploatacji. Podczas kontroli zażądał też od pracodawcy instrukcji obsługi sztancotygla. Okazało się, że pracodawca nie posiadał takiej dokumentacji, mimo że maszyna została zakupiona w 2007 r. Dopiero po wypadku instrukcję ściągnięto od firmy, która sprzedała maszynę. Ponieważ została napisana w języku producenta, czyli angielskim, inspektor pracy zażądał jej przetłumaczenia. Okazało się, że przez 8 lat dokonywano napraw i konserwacji maszyny bez zapoznania się z jej dokumentacją techniczną. Ponieważ pracodawca nie znał zapisów instrukcji użytkownika, nie dokonywał wymaganych przeglądów zabezpieczeń przed każdą zmianą roboczą.

Pracodawca przedstawił inspektorowi kartę remontową, z której wynikało, iż dokonywano przeglądów maszyny oraz jej napraw i konserwacji. Na przykład w listopadzie 2010 r. dokonano wymiany w pulpicy sterowniczej przełącznika trybu pracy – z ręcznego na automatyczny. W trakcie kontroli związanej z wypadkiem inspektor stwierdził jednak, że przełącznik ten jest niesprawny. Z zeznań mechanika zakładowego wynikało, że urządzenie było niesprawne na długo przed wypadkiem.

Po kilku tygodniach inspektorowi przedłożono przetłumaczoną instrukcję obsługi sztancotygla. Znajdował się w niej rozdział poświęcony bezpieczeństwu pracy. Z zapisów instrukcji wynikało, że przed rozpoczęciem każdej zmiany roboczej należy wykonać następujące testy, których celem jest

uzyskanie pewności odnośnie prawidłowego działania zabezpieczeń maszyny:

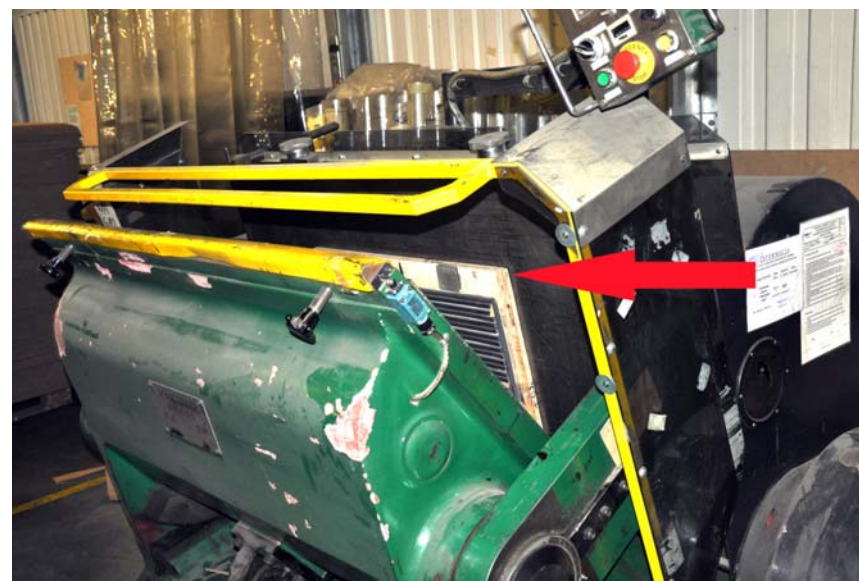
- zabezpieczenie górne wraz z osłonami z tworzywa sztucznego należy aktywować, umieszczając element drewniany o wymiarach 3x2 cale lub zbliżonych na poręcz wyłącznika awaryjnego; potem należy zamknąć stół maszyny, doprowadzając do kontaktu elementu drewnianego z zabezpieczeniem górnym – taka sekwencja powinna doprowadzić do zatrzymania maszyny w pozycji bezpiecznej;

- kontaktową krawędź (listwę) bezpieczeństwa należy nacisnąć w czterech punktach rozmieszczonych w jednakowych odległościach na jej długości; jeśli po naciśnięciu krawędzi w dowolnym z tych czterech punktów maszyna nie zatrzyma się w pozycji bezpiecznej, nie wolno jej użytkować;

- układ zabezpieczenia dolnego należy popchnąć kolanem, aby zatrzymać maszynę w pozycji bezpiecznej; jeśli maszyna nie zatrzyma się w pozycji bezpiecznej, nie wolno jej użytkować.

Jeżeli po przeprowadzeniu tych testów maszyna nie zatrzymuje się w wymaganej pozycji bezpiecznej, czyli przy odstępnie równym 4,5 cala między powierzchniami metalowym stołem roboczym i korpusu maszyny, maszyna nie jest bezpieczna i nie wolno jej używać.

W dokumencie tym znajdowała się ponadto tabela, w której należało odnotowywać wykonanie przed każdą zmianą próby działania zabezpieczeń oraz dystans zatrzymania maszyny w pozycji bezpiecznej. Pod tabelą znajdował się zapis, iż bezpieczny dystans stołu roboczego należy kontrolować na początku każdego dnia roboczego (lub zmiany). Dystans ten należało mierzyć pomiędzy górną krawędzią płyty sztancującej na ruchomym stole roboczym a przednią powierzchnią drewnianego wykrojnika. Dystans mniejszy niż wymagany oznaczał, że maszyna nie jest bezpieczna i wymaga niezwłocznej naprawy.



W instrukcji znajdował się zapis, że jednym z głównych zabezpieczeń jest hamulec awaryjny, który jest nieustannie włączony do chwili załączenia sprzęgła sztancotygla. W przypadku przerwy w zasilaniu lub spadku ciśnienia hamulec awaryjny zostaje natychmiast aktywowany, a maszyna zatrzymuje się. Dokonano sprawdzenia poprawności działania zabezpieczeń, zgodnie z instrukcją użytkownika. W trakcie próby poprawności działania górnego zabezpieczenia stwierdzono, że ruchoma płyta sztancująca po naciśnięciu zabezpieczenia górnego nie zatrzymuje się w pozycji bezpiecznej,

co spowodowane jest brakiem lub nieprawidłowym działaniem hamulca awaryjnego. Stwierdzono też, że znajdujący się na głównym pulpicy sterowniczym zegar nastawiania cyklu przerwy w pracy płyty sztancującej jest niesprawny, gdyż po minimalnym przestawieniu go płyta sztancująca wykonywała przerywane, niepełne cykle, tj. zatrzymywała się i otwierała w różnych położeniach, a nie po wykonaniu pełnego cyklu pracy.

Kontrola wykazała, że w dniu wypadku kierownik zmiany, na której pracowała poszkodowana, przebywał na urlopie. Zastępował go pracownik zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. przygotowania produkcji, który nie odbył szkolenia okresowego dla osób kierujących pracownikami. Według zakładowej instrukcji pracą na agregacie do produkcji kartonów fasonowych-wykrojnikowych (sztancotyglu) powinien kierować specjalnie przeszkolony operator. Tymczasem w dniu wypadku maszyna obsługiwana była przez osoby zatrudnione na stanowisku pomocnika operatora. Ponadto w instrukcji zapisano, że „przed przystąpieniem do pracy na agregacie każdy pracownik powinien zostać przeszkolony stanowiskowo, zapoznać się z budową maszyny, niniejszą instrukcją i w razie jakichkolwiek wątpliwości wyjaśnić te problemy z przełożonym”. Poszkodowana oraz jej współpracownica nie zostały poddane instruktażowi stanowiskowemu.

Przyczyny wypadku

Na podstawie zebranej dokumentacji, zeznań świadków oraz oględzin miejsca wypadku inspektor pracy ustalił następujące przyczyny zdarzenia:

- brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające – niesprawny hamulec awaryjny, który powinien zadziałać po aktywowaniu któregośkolwiek z wyłączników krańcowych;
- niewłaściwe elementy sterownicze – przełącznik trybu pracy maszyny był niesprawny na długo przed wypadkiem;
- brak instrukcji obsługi maszyny – została ona uzyskana i przetłumaczona na język polski dopiero po wypadku, na życzenie inspektora pracy;
- dopuszczenie do pracy maszyny bez wymaganych kontroli i przeglądów;
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy;
- brak przeszkolenia poszkodowanej – nie została poddana instruktażowi stanowiskowemu przy obsłudze maszyny, czego efektem była niezajomość przepisów bhp.

Inspektor pracy skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez kierownictwo zakładu przestępstwa określonego w art. 220 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na niedopełnieniu obowiązków w zakresie bhp, tzn. dopuszczeniu poszkodowanej bez wymaganego instruktażu stanowiskowego oraz doświadczenia zawodowego do pracy przy obsłudze niesprawnej maszyny, co doprowadziło do śmiertelnego wypadku przy pracy. Prokurator przedstawił zarzuty dyrektorowi zakładu i skierował akt oskarżenia do sądu rejonowego. Do chwili obecnej sprawa nie została rozstrzygnięta.

st. inspektor pracy – gł. specjalista **Radosław Zajączkowski**
OIP Olsztyn

Praca z azbestem

W ostatnich latach zauważalny jest wyraźny wzrost liczby prac związanych z usuwaniem materiałów budowlanych zawierających azbest. Ma to niewątpliwie związek z Programem Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032. Ze względu na zagrożenia towarzyszące tym pracom są one w kręgu szczególnych zainteresowań organów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z założeniami programu oczyszczania kraju z azbestu Polska ma do roku 2032 uwolnić się od szkodliwego wpływu azbestu poprzez jego całkowite usunięcie oraz unieszkodliwienie. Realizowane jest to między innymi przy wsparciu finansowym dla działań prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, co ma bezpośrednie przełożenie na ilość i jakość wykonywanych prac. To istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa, gdyż programy wsparcia w swoich założeniach mają edukować oraz informować osoby zainteresowane, a beneficjentów programów, tj. wykonawców robót, obowiązać do przestrzegania przepisów prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas demontażu wyrobów zawierających azbest.

Województwo lubelskie zajmuje drugie miejsce (po woj. mazowieckim) pod względem ilości nagromadzonych wyrobów zawierających azbest w obrębie obiektów budowlanych i przemysłowych. W najbliższych latach można się zatem spodziewać znacznej intensyfikacji prac. Pociągnie to za sobą potrzebę włączenia większej grupy ludzi i firm specjalizujących się w bezpiecznym usuwaniu wyrobów zawierających azbest. Pojawią się też tacy, którzy skuszą się możliwością zarobienia szybkich pieniędzy, robiąc to na dziko, bez wymaganych procedur, dokumentów i odpowiedniego przygotowania.

Tematyka bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych jest od lat w kręgu szczególnych zainteresowań organów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Dzieje się tak głównie ze względu na liczbę zagrożeń, jakie wiążą się z taką pracą, zarówno przez fakt kontaktu pracowników z materiałami zawierającymi azbest, jak i same warunki wykonywania pracy, tj. w większości z pracą na wysokości.

Analiza kontroli przeprowadzonych w latach ubiegłych wykazała, że stan bhp przy wykonywaniu prac w kontakcie z azbestem ulega poprawie. Nadal najmniej nieprawidłowo-

ści stwierdza się w podmiotach, które od lat usuwają wyroby zawierające azbest, nawet jeśli demontaż azbestu nie stanowi głównego profilu ich działalności. Zakłady usuwające azbest dorywczo nie mają w tym zakresie wystarczającej wiedzy i nie uzyskują zadowalających efektów, zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym, jak i w zakresie właściwego przygotowania pracowników do wykonywania tych prac (wyposażenie w odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej, przeszkolenie bhp oraz uzyskanie zaświadczeń o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy w kontakcie z azbestem). Przestrzeganie przepisów prawa pracy zależne jest bowiem od wiedzy, świadomości i zaangażowania pracodawców; to przekłada się bezpośrednio na zachowania pracowników. Dlatego tak istotne jest promowanie dobrych praktyk wśród pracodawców, co inspekcja pracy stale realizuje w ramach swoich działań prewencyjnych.

Stąd pomysł konferencji, która odbyła się 22 listopada 2016 r. w Auli Wydziału Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej. Spotkanie, zatytułowane „Praca z azbestem – aspekty zdrowotne, prawne i środowiskowe”, miało na celu pogłębienie wiedzy, zdobycie nowych informacji oraz wymianę doświadczeń na temat azbestu. Zostało zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie w partnerstwie z Województwem Lubelskim oraz Wydziałem Budownictwa i Architektury Politechniki Lubelskiej. Patronat honorowy nad konferencją objęli: wojewoda lubelski **Przemysław Czarnek**, marszałek województwa lubelskiego **Sławomir Sosnowski** oraz prezydent miasta Lublin **Krzysztof Żuk**.

Wśród wielu wystąpień był referat **Iwony Skórskiej-Ciszewskiej**, kierownika Poradni Chorób Zawodowych Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Lublinie pt. „Skutki zdrowotne pracy w narażeniu na pył azbestu. Realizacja programu profilaktycznego ANIMATUS dla byłych pracowników przetwórstwa azbestu”. Temat „Azbest – wymagania wynikające z przepisów bhp a rzeczywistość” przedstawiła **Monika Sierakowska-Czeladziński**, inspektor pracy z OIP w Lublinie. O wymaganiach prawa budowlanego dotyczących prowadzenia robót budowlanych i użytkowania obiektów budowlanych, w których zastosowano wyroby budowlane zawierające azbest, mówił **Jacek Horszczaruk**, naczelnik Wydziału Inspekcji i Kontroli Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Lublinie. Środowiskowe aspekty usuwania wyrobów zawierających azbest zreferował **Grzegorz Uliński**, kierownik Wydziału Inspekcji Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska w Lublinie. To tylko niektóre wątki konferencji, której zwieńczeniem była dyskusja z udziałem ekspertów „Praca z azbestem – jak tego nie robić!”. W spotkaniu wzięło udział ponad 100 osób.

nadinspektor pracy **Anna Smolarz**
OIP Lublin

W Holandii na budowie

Starszy inspektor pracy – specjalista **Bogdan Solawa** z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie wziął udział w dwóch spotkaniach, 15 i 18 listopada ub.r., z przedstawicielami Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienia Królestwa Niderlandów, w strukturach którego funkcjonuje holenderska inspekcja pracy. Inspektor towarzyszył też holenderskim kolegom podczas kontroli prowadzonych na budowach w Hadze, Rotterdamie, Delft i Naaldwijk.

Ze strony holenderskiej podczas inauguracyjnego spotkania głos zabrała **Daphne Fawcett**, która mówiła o rynku pracy w Holandii, strukturze i zadaniach holenderskiej inspekcji pracy oraz aktualnie realizowanych programach i projektach rocznych oraz o wieloletnich. Z kolei **Jan Vermeiren**, koordynator programu dotyczącego bezpieczeństwa pracy w sektorze budowlanym, przybliżył te przedsięwzięcia inspekcji w Holandii, które służą zapewnieniu godnych, zdrowych i bezpiecznych warunków pracy na budowach.



Przebudowa dawnego magazynu portowego w Rotterdamie na budynek mieszkalny.

Kontrole z udziałem przedstawiciela PIP były prowadzone zarówno na dużych, skomplikowanych technicznie budowach w centrach Hagi i Rotterdamu, jak i mniejszych inwestycjach, realizowanych na obrzeżach większych ośrodków miejskich.

Za osiągnięcia w pracy

Główny inspektor pracy Roman Giedrojc przyznał nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy. Otrzymało je ponad 50 pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Uroczyste wręczenie nagród odbyło się 7 grudnia ub.r. w siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.



Trzeba rozmawiać

Wyglądała pani na onieśmiałą, odbierając nagrodę głównego inspektora pracy.

Małgorzata Wojda, inspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie, Oddział w Chełmie.

Byłam szczęśliwa i zadowolona, że dostrzeżono moją pracę. W uzasadnieniu napisano: „Nagroda za rzetelność i skuteczność w wyegzekwowaniu znacznych świadczeń pieniężnych w kontrolowanych firmach na terenie działania OIP w Lublinie, Oddziale w Chełmie”. To najlepsza ocena moich kontroli, jakiej mogłam się spodziewać. Cieszę się z tego ogromnie.

A co to były za firmy i jakie pieniądze odzyskali pracownicy?

To były duże firmy, spółki, więc kontrole też były rozległe i trudne. Wydałam środki prawne opiewające w sumie na kwotę dwóch i pół miliona złotych, nie licząc roku 2016. Kluczowe przy tym, poza dokładnym przesłaniem dokumentacji, były rozmowy z pracownikami; od nich zawsze zaczynam, wchodząc do zakładu. Wcześniej starannie przygotowuję się do kontroli, sprawdzając rodzaj prowadzonej działalności,

efekty wcześniejszych kontroli, wreszcie rozmawiając już na miejscu z pracodawcą, z przedstawicielami organizacji związkowych, jeśli takie funkcjonują w zakładzie, a także ze społecznym inspektorem pracy. To pozwala mi na ogłęd sytuacji. Ona często jest rozwojowa, bo np. związki zawodowe proszą o rozszerzenie zakresu kontroli ponad ten inspirowany skargami pracowniczymi. Ważne jest, by zebrać jak najwięcej informacji, a później sprawdzić je w zakładzie. Uważam, że bezpośredni kontakt ze wszystkimi stronami determinuje przebieg kontroli i jej rezultaty, dlatego zawsze trzeba rozmawiać z ludźmi.

Pracownicy mają poczucie wsparcia inspekcji pracy, gdy zwracają się o pomoc?

Myślę, że tak, szczególnie gdy odzyskują swoje pieniądze. Lubelszczyzna jest biednym regionem, gdzie świadczenia nie są wysokie, dlatego tym bardziej cieszą te, które udaje się wyegzekwować dla pracowników. Dobrze jest, gdy dzieje się tak bez szkody dla zakładu, który nadal istnieje i zatrudnia ludzi. Dla nich strata pracy byłaby dramatyczna ze względu na rynek pracy w naszym regionie, który jest bardzo ograniczony. To jest ta strona medalu, którą nie wszyscy dostrzegają, ale ona jest niezwykle istotna. Czasami słyszę, że pracownicy wolą stracić pieniądze za zaległe nadgodziny, ale pozostać w

zatrudnieniu, bo mają rodziny na utrzymaniu, zobowiązania finansowe. Dla inspektora pracy, który – kontrolując pracodawcę – ma doprowadzać do stanu zgodnego z prawem, to są bardzo trudne sytuacje. Gdy kończą się tak pomyślnie, jak ta doceniona przez głównego inspektora pracy, są nadzwyczaj satysfakcjonujące i mobilizujące. Pozwalają wierzyć, że



nasze inspektorskie działania mają głęboki sens, a ich rezultaty wypełniają przesłanie Jana Pawła II, który powiedział, że ostatecznym celem pracy pozostaje zawsze człowiek.

Doświadczenia inspektorów z pracodawcami bywają różne, jak oni sami...

Pamiętam jedną z moich pierwszych kontroli, a inspektorem pracy jestem od dwóch lat, która dotyczyła nierozliczonych delegacji zagranicznych pracowników. Kontrola nie należała do prostych, a skutkowałą również postępowaniem wykroczeniowym wobec pracodawcy. Mimo tego zgłosił się on po trzech miesiącach, by podziękować za pomoc w uporządkowaniu zasad rozliczania delegacji i kwestii organizacyjnych w firmie. Bez oporu kontaktuje się teraz ze mną, by doradzić się np. w sprawie nowego regulaminu organizacyjnego, regulaminu wynagradzania, upewnić się, że właściwie stosuje przepisy.

Zbudowanie takiej relacji ułatwia czy utrudnia pracę inspektorowi?

Jeśli taka relacja pomaga osiągać cele dobre dla wszystkich, to na pewno ułatwia pracę. A inspektora, który tak jak ja ma przed sobą jeszcze długą drogę zawodową, na pewno wzbogaca o doświadczenie i wiarę w ludzi.

Ta praca służy ludziom

Za co konkretnie docenił pana główny inspektor pracy, przyznając nagrodę?

Łukasz Szpilski, młodszy specjalista w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Zielonej Górze.

Może zacytuję uzasadnienie nagrody: „W podziękowaniu za pana czynny udział w popularyzacji problematyki prawa pracy w mediach lokalnych i na łamach „Inspektora Pracy”, jak również podczas szkoleń grup docelowych w ramach realizowanych przez urząd projektów informacyjno-promocyjnych”. To jest dla mnie duże wyróżnienie, po raz pierwszy dostałem nagrodę głównego inspektora pracy, za co bardzo dziękuję.

Co przynosi panu największe zadowolenie w pracy?

Jej różnorodność, stykanie się wciąż z nowymi sytuacjami. Od 2009 roku pracuję w sekcji prawnej, prowadzę szkolenia, udzielam porad prawnych, pomagając pracownikom, pracodawcom, związkowcom czy społecznym inspektorom pracy. Każdy dzień jest inny. Ta praca wymaga ciągłego uaktualniania wiedzy, skrupulatności i dociekliwości, a także empatii. To, że mogę pomóc ludziom, którzy przychodzą ze swoimi problemami, wiele dla mnie znaczy. To jest najlepszy impuls do dalszej pracy.

A w czym tkwi trudność tej pracy?

W ciągłym obcowaniu z problemami ludzi, często wręcz egzystencjalnymi, bo stracili pracę, nie otrzymali wynagrodzenia, nie zostali zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego. Ludzie pokładają duże nadzieje w inspekcji pracy, liczą na zaradzenie ich kłopotom. Obciążająca jest też odpowiedzialność. W pomocy prawnej nie ma miejsca na pomyłki, ze względu na dobro ludzi, ale i prestiż urzędu. Chodzi o profesjonalną, fachową poradę, zgodną z przepisami prawa i najlepszą wiedzą, również wtedy, gdy nie można pomyślnie rozwiązać danego problemu. Samo jego wyjaśnienie i wytłumaczenie adresatowi jest równie ważne.

Główny inspektor pracy uhonorował pana również za publikacje w „Inspektorze Pracy”.

Traktuję to jak szczególne wyróżnienie, gdyż artykuły, a to są teksty prawnicze, przed publikacją w miesięczniku są poddawane surowej ocenie specjalistów w Głównym Inspektoracie Pracy, wcześniej są też weryfikowane merytorycznie przez szefów okręgu. Przygotowując artykuł, zawsze mam to

w pamięci, tak jak i fakt, że czytelnicy spoza inspekcji powołują się na zawarte w tekstach argumenty prawne. Dlatego tak ważna jest odpowiedzialność za słowa. Mam satysfakcję, gdy czytelnicy „Inspektora Pracy” kontaktują się ze mną, chcąc rozmawiać „na argumenty”. To budujące.

Niekwestionowanym atutem tych publikacji jest związek z życiem i praktyką.

Rzeczywiście, artykuły odnoszą się do przepisów, ale w nawiązaniu do konkretnych sytuacji, wynikających np. z inspektorskich kontroli czy skarg pracowniczych. W ostatnim moim tekście w „Inspektorze Pracy” chciałem odpowiedzieć na pytanie, czy wystarczy podać jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę likwidację stanowiska pracy. Pracownica jednego z zakładów w Lubuskiem przyszła do Okręgowego Inspektoratu Pracy



To, że mogę pomóc ludziom, którzy przychodzą ze swoimi problemami, wiele dla mnie znaczy. To jest najlepszy impuls do dalszej pracy.

po tym, jak pracodawca wypowiedział jej umowę. Przeanalizowałem sprawę, oczywiście w zderzeniu z przepisami, po czym poinformowałem pracownicę, że moim zdaniem pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę niezgodnie z obowiązującym prawem. Nie wskazał bowiem w wypowiedzeniu kryterium doboru pracowników do zwolnienia, przez co pracownica nie wiedziała, dlaczego została zwolniona. W związku z tym poradziłem jej, aby odwołała się do sądu pracy, co też uczyniła. Sprawa zakończyła się ugodą, na mocy której pracodawca wypłacił pracownicy trzykrotność jej wynagrodzenia za pracę. Kobieta wróciła do inspekcji, by podziękować. Z finału tej sprawy byłem bardzo zadowolony.

Tak jak przy odbieraniu nagrody głównego inspektora pracy?

Dzisiaj przede wszystkim czuję, że to, co robię w inspekcji pracy, jest naprawdę ważne, bo służy ludziom.

**Dziękuję za rozmowę.
Beata Pietruszka-Śliwińska**



Nasze okręgi

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie

Z duchem czasu i prawa

Wspieranie bezpiecznego rozwoju Podkarpacia, troska o bezpieczne i zgodne z prawem warunki pracowników oraz udzielanie wsparcia pracodawcom – to priorytety rzeszowskiej inspekcji pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie obejmuje swoją działalnością obszar województwa podkarpackiego. Jego siedziba mieści się w Rzeszowie, przy ul. gen. Stanisława Maczka 4. W ramach okręgu funkcjonują trzy oddziały: w Krośnie, Przemyślu i Tarnobrzegu. Funkcję okręgowego inspektora pracy pełni **Wiesław Łyszczek**, zastępcą ds. organizacyjno-prawnych jest **Beata Kucięba**, zastępcą ds. nadzoru – **Piotr Dziubkowski**.

Oddziały w Krośnie i Przemyślu w ostatnich latach zostały przeniesione do nowych budynków. Siedziby okręgu i oddziałów nie są wynajmowane, wszystkie znajdują się w trwałym zarządzie.

Bezpieczna rozbudowa Podkarpacia

Województwo podkarpackie to jeden z najprężniej rozwijających się regionów Polski; charakteryzuje się dużą dynamiką inwestycyjną. Rozbudowa dotyczy nie tylko Rzeszowa, lecz całego województwa. Stąd szczególnie ważne dla okręgu jest bezpieczeństwo wykonywania prac budowlanych, przestrzeganie w procesie budowy przepisów bhp oraz praw pracowników.

Poprawie warunków pracy na budowach służą intensywne szkolenia dla firm z branży budowlanej, podejmowana jest też współpraca z partnerami społecznymi. Doskonałym

tego przykładem jest działalność Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy okręgowym inspektorze pracy w Rzeszowie. W skład tego organu opiniodawczo-doradczego wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, Podkarpackiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, Inspektoratu Dozoru Technicznego, Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego, Politechniki Rzeszowskiej, a także przedstawiciele pracodawców prowadzących działalność budowlaną i pracownicy służby bhp. Efektem tej inicjatywy jest zawarte w listopadzie 2014 r. „Porozumienie dla bezpieczeństwa w budownictwie”; podpisało je dziesięć największych przedsiębiorstw budowlanych na Podkarpaciu. Celem porozumienia są wspólne działania firm sygnatariuszy służące wymianie informacji i popularyzacji dobrych praktyk zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz oddziaływanie w tym zakresie na podwykonawców uczestniczących w realizacji zadań inwestycyjnych. Powołana przez sygnatariuszy grupa robocza, złożona z pracowników służby bhp, opracowała dokument, w którym określono wymagania bezpieczeństwa pracy, jakie są zobowiązani spełniać wszyscy uczestnicy porozumienia oraz ich podwykonawcy. Po przeprowadzeniu konsultacji z kierownictwami poszczególnych przedsiębiorstw opracowanemu dokumentowi nadano formę załącznika do zawartego porozumienia. Dokument został parafowany przez przedstawicieli wszystkich sygnatariuszy porozumienia i przyjęty do realizacji w czerwcu 2015 r.

W województwie podkarpackim dominuje rolnictwo oraz przemysł – lotniczy, elektromaszynowy, chemiczny i spożywczy. Atutem i dumą jest centrum polskiego przemysłu lotniczego powołane do życia przez Stowarzyszenie Grupy Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego „Dolina Lotnicza”. Klaster uzyskał status Krajowego Klastra Kluczowego. Skupia

W liczbach

W okręgu pracuje 153 pracowników, w tym 99 inspektorów pracy. W 2015 r. przeprowadzono 5183 kontrole w 4150 podmiotach gospodarczych. W kontrolowanych zakładach pracowało ponad 218 tys. osób. Inspektorzy pracy, w efekcie stwierdzonych nieprawidłowości, wydali 19 tys. decyzji i ponad 18 tys. wniosków. Wyegzekwowano należności wynikające ze stosunku pracy dla 6,1 tys. pracowników na ogólną kwotę 8 mln zł. W 2015 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie wpłynęło ogółem 1813 skarg oraz wniosków. Dużym zainteresowaniem cieszyły się porady prawne, których udzielono w 2015 r. prawie 21 tys., w tym 18,5 tys. z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 2,5 tys. porad technicznych.

przedsiębiorstwa oraz instytucje związane z przemysłem lotniczym i odgrywa wiodącą rolę w dziedzinie innowacyjności w województwie (obecnie w skład stowarzyszenia wchodzi ponad 90 podmiotów). Głównym celem Doliny jest przekształcenie Polski południowo-wschodniej w jeden z wiodących w Europie regionów lotniczych, który będzie dostarczał różnorodne produkty i usługi z zakresu przemysłu lotniczego dla najbardziej wymagających klientów. Rezultatem ma być intensywny rozwój regionu, zwiększenie liczby miejsc pracy oraz poprawa warunków życia mieszkańców. Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie współpracuje z przedsiębiorstwami z branży lotniczej m.in. poprzez organizowanie wspólnych konferencji i szkoleń. Jedną z firm wchodzących w skład Doliny Lotniczej – Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o. z Mielca – została w 2013 r. zdobywcą I miejsca w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” na szczelbu wojewódzkim oraz laureatem na szczelbu ogólnopolskim tego konkursu, w kategorii zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników. Ponadto w 2013 roku PZL Mielec zostały wyróżnione przez przewodniczącego OPZZ za współpracę ze związkami zawodowymi.

Wszechobecne uchybienia

Jednym z przykładów ukazujących wagę i wkład pracy inspektorów jest kontrola przeprowadzona wspólnie przez trzech inspektorów pracy w przedsiębiorstwie zajmującym się produkcją gier i zabawek, w którym zatrudnionych jest ponad 100 pracowników. Czynności przeprowadzono w związku z wypadkiem przy pracy, zgłoszonym do OIP przez policję. W czasie kontroli w zakładzie inspektorzy stwierdzili szereg nieprawidłowości, uchybienia były w każdym obiekcie, który został objęty kontrolą. Prawie wszystkie maszyny, w większości służące do obróbki drewna, zostały wykonane przez właściciela zakładu. Pochodziły sprzed 2003 r. i żadna z nich nie była dostosowana do minimalnych wymagań, z tego powodu stanowiły bezpośrednie zagrożenie dla obsługujących je osób. Nie opracowano instrukcji obsługi żadnej maszyny. Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili brak podstawowej ochrony urządzeń elektroenergetycznych (bezpośredni dostęp do części czynnych), nie poddano ich ocenie stanu technicznego, nie opracowano instrukcji eksploatacji. Również warunki higieniczno-sanitarne pozostawały wiele do życzenia. Przykładem, który pokazuje skalę problemu, było spożywanie przez pracowników posiłków w miejscach wykonywania pracy, gdzie użytkowano środki niebezpieczne (pomieszczenie sitodruku i klejenia kostek). W zakładzie nie powołano służby bhp. W wyniku działań

kontrolnych inspektorzy pracy wydali w sumie 161 decyzji, w tym 31 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 23 decyzje wstrzymania prac oraz decyzję o skierowaniu dwóch pra-

Duże znaczenie mają w rzeszowskim okręgu kontrole specjalistyczne, zwraca się tu uwagę na potencjał wykwalifikowanych inspektorów, aby w pełni wykorzystywać ich umiejętności i kwalifikacje. Inspektor specjalista ma większy wpływ na stan bezpieczeństwa pracy, pomaga mu w tym odpowiednia wiedza i doświadczenie zawodowe.

owników do innej pracy. Na pracodawcę nałożono grzywnę w postaci mandatu karnego. Podczas kontroli inspektorzy udzielili 64 porad prawnych i technicznych. Właściwym miejscowo organ Urzędu Dozoru Technicznego wydał w trybie natychmiastowym decyzję o wyłączeniu z eksploatacji urządzeń ciśnieniowych, zbiorników beciśnieniowych przeznaczonych do magazynowania materiałów ciekłych i zapalnych oraz urządzeń dźwignicowych. Z kolei Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego wydał decyzję nakazującą właścicielowi budynku produkcyjno-magazynowego usunięcie zagrożenia bezpieczeństwa dla ludzi i mienia, wynikającego z nieprawidłowego stanu technicznego. Zakazał także użytkowania obiektów do czasu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

W stronę ludzi

W okręgu rzeszowskim duży nacisk kładzie się na działalność prewencyjno-promocyjną. Prowadzona jest ona przy współudziale wielu partnerów społecznych, samorządów lokalnych, organizacji społecznych i innych organów nadzoru.

Od wielu lat inspektorzy stawiają sobie za cel zapoznanie młodych ludzi, przyszłych pracowników, z przepisami prawa pracy. Bardzo dużym zainteresowaniem cieszy się program prewencyjny „Kultura bezpieczeństwa”. W 2016 r. aż 100 nauczycieli wzięło udział w szkoleniu i odebrało zaświadczenia potwierdzające udział w programie. W konkursie „Poznaj swoje prawa w pracy”, organizowanym w ramach programu,



rzeszowski OIP ma już dwóch laureatów na szczelbu krajowym; w pierwszej edycji konkursu laureat z Podkarpacia zajął drugie miejsce, w drugiej edycji szóste. Natomiast w finale konkursu wiedzy o zasadach bhp dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu” w 2015 r. uczennica z Podkarpacia zdobyła pierwsze miejsce w kraju. W ramach programu odbywają się także liczne imprezy i spotkania z młodzieżą, także w siedzibie OIP w Rzeszowie. Podczas organizowanych pokazów młodzi ludzie mają także okazję zapoznać się z zasadami bezpiecznego użytkowania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Od wielu lat OIP organizuje lub współorganizuje konferencje na temat prawa pracy. W grudniu 2015 r. w Sali Audytoryjnej Urzędu Marszałkowskiego w Rzeszowie odbyła się III Podkarpacka Konferencja Prawa Pracy „Poznaj zmiany dotyczące zatrudnienia”. Organizatorzy wydarzenia – Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie oraz Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego – postawili sobie za cel upowszechnienie wiedzy na temat nowelizacji przepisów Kodeksu pracy. Konferencja ta wpisała się w tradycję organizowanych w Rzeszowie spotkań praktyków i teoretyków prawa pracy.

We wrześniu 2015 r. na terenie zakładu Nestlé w Rzeszowie została z kolei zorganizowana konferencja „BHP to standard”. Tematyką zainteresowano wielu partnerów i instytucji. W trakcie konferencji odbyły się wykłady i prelekcje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy okręgu są często zapraszani jako prelegenci na konferencje organizowane przez instytucje i organy działające na rzecz ochrony pracy. OIP aktywnie działa jako partner Społecznej Podkarpackiej Akademii Najlepszych Praktyk, dostarczając mieszkańcom Podkarpacia informacji niezbędnych do prawidłowego i zgodnego z prawem pracy funkcjonowania na rynku pracodawców i pracowników.

Blisko granicy

Granica państwowa z Ukrainą jest wschodnią granicą Unii Europejskiej. W 2016 r. powierzono rzeszowskiemu okręgowi centralną koordynację tematu „Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców”. W ramach podejmowanych działań, ukierunkowanych na kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, inspektorzy pracy współpracują z funkcjonariuszami Wydziału ds. Cudzoziemców Bieszczadzkiego Oddziału Straży Granicznej. Inspektorzy pracy oraz funkcjonariusze Straży Granicznej przeprowadzają wspólne kontrole. Skala ujawnianych przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie zatrudniania cudzoziemców nie jest jednak znacząca.

Nie samą pracą człowiek żyje

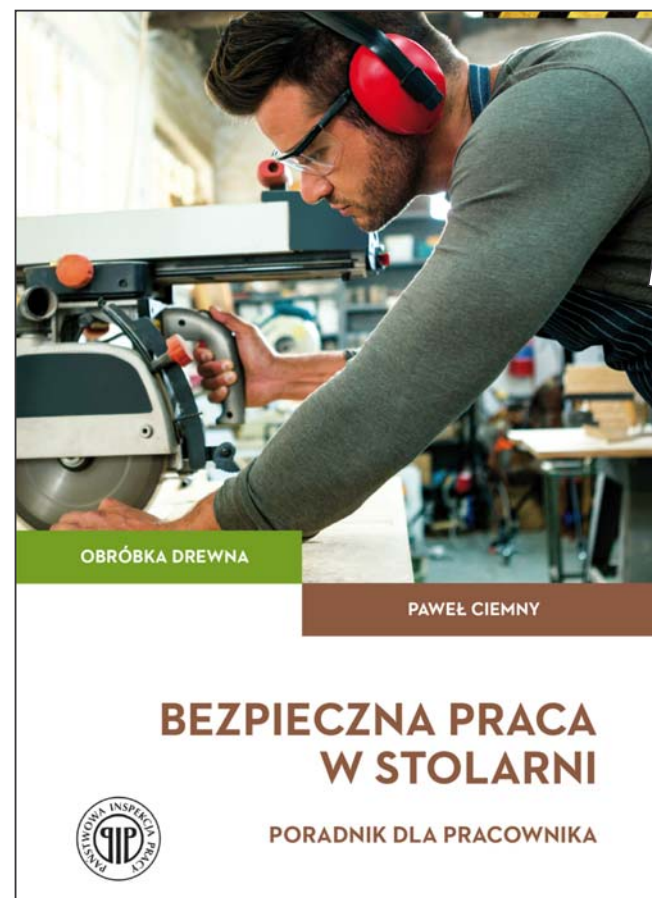
Pracownicy OIP w Rzeszowie stanowią bardzo zgrany zespół. Często wspólnie spędzają czas wolny, co roku organizują też wyjazdy integracyjne. W ubiegłych latach dwukrotnie wyruszyli w pełne wrażeń rejsy po Jeziorze Solińskim. Część sprawdzała swe siły w bitwie na kulki z farbą, inni pokonywali kajakami jeden z najpiękniejszych odcinków Sanu. Zwieńczeniem wyjazdów były biesiady z bieszczadzką muzyką w tle. W tym roku ruszyli na Ukrainę, śladami Trylogii Sienkiewicza, zwiedzając przepiękne zamki Podola. Na wyprawę wybrali się z nimi także koledzy i koleżanki z innych okręgów (z Kielc, Katowic i Warszawy). W 2016 r. odbył się także na Podkarpaciu VIII Rajd Motocyklowy pod hasłem „Bieszczadzka Wataha”, który został zorganizowany przez inspektorów pracy z rzeszowskiego okręgu. Koleżanki i koledzy z okręgów z całej Polski szlifowali tam umiejętność jazdy „na winklach”, udało im się pokonać między innymi tzw. małą pętlę bieszczadzką.

Ewa Ryś, OIP Rzeszów

Nowości wydawnicze

W zakładach przetwórstwa drewna stosuje się wiele urządzeń technicznych, które niewłaściwie użytkowane mogą stwarzać poważne zagrożenia zarówno dla pracowników, jak i dla mienia zakładu oraz środowiska. W poradniku omówiono zagadnienia związane z bezpieczną eksploatacją suwnic, wciągarek, wyciągników, urządzeń ciśnieniowych, żurawi oraz wózków jezdniowych. Także kwestie dotyczące zakupu urządzeń, dozoru technicznego oraz kwalifikacji osób obsługujących te urządzenia.

Adresatami broszury są przede wszystkim pracodawcy oraz osoby nadzorujące prace w przemyśle drzewnym.



Wiele prac przy mechanicznej obróbce drewna wiąże się z groźbą odniesienia obrażeń. Potwierdzają to statystyki wypadkowe. Głównymi przyczynami urazów są: bezpośredni kontakt rąk operatora z wirującym narzędziem, odrzut obrabianego materiału, pochwycenie i wciągnięcie części ciała w ruchome elementy maszyn. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie w zakładzie warunków zgodnych z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, obowiązkiem pracownika jest zaś przestrzeganie wymagań dotyczących obsługi maszyn.

Broszura jest adresowana do pracowników stolarni i zakładów drzewnych. Przedstawia zasady bezpiecznej pracy przy maszynach stolarskich oraz sposoby ochrony przed zagrożeniami. Zawiera zbiór uporządkowanych, pogrupowanych problemowo zagadnień, wraz z przykładami dobrych praktyk, które mogą wpłynąć na poprawę warunków pracy i zmniejszyć ryzyko wypadku.



Wypadek przy obsłudze prasy mimośrodowej

Poza tym zespół posiada wspólny układ sterowania, tj. po każdym zatrzymaniu pracy prasy wymagany jest reset urządzeń wykonywany elementami sterowania znajdującymi się na obudowie zamontowanej przez wytwórcę tablicy sterowników, a następnie uruchomienie prasy oburęcznym włącznikiem znajdującym się na jej pulpicie sterowniczym. Przeprowadzone próby działania oburęcznego elementu sterowania prasy i wyłączników awaryjnych wykazały, że działały one poprawnie.

Pracodawca odpowiadał za bezpieczeństwo całego zespołu zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191, poz. 1596 ze zmianami z 2003 r. Nr 178, poz. 1745). Dotychczas pracodawca nie dokonywał oceny spełniania wymagań minimalnych wskazanego zespołu, w szczególności nie przeprowadził kontroli specjalnej po zaistniałym wypadku przy pracy.

Ustalenia zespołu powypadkowego

Pracodawca powołał zespół powypadkowy. Wskazał on przyczyny bezpośrednie: próba wyjęcia wadliwego detalu spod suwaka prasy, włożenie lewej dłoni w strefę roboczą maszyny, tj. pomiędzy suwak a matrycę prasy i opuszczenie się suwaka mimo, jak twierdzi poszkodowana, wcześniejszego wyłączenia wyłącznikiem awaryjnym. Wśród przyczyn pośrednich podano: niezachowanie należytej uwagi przez pracownika podczas wykonywania prac, włożenie dłoni w przestrzeń roboczą, co jest niezgodne z przepisami bhp oraz wytycznymi i instrukcjami wewnątrzzakładowymi, nie stosowanie podczas wyjmowania zablokowanego detalu narzędzi pomocniczych, które znajdowały się w pobliżu maszyny, a także brak osłony strefy roboczej maszyny.

Zespół powypadkowy uznał, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowaną pracownicę przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Trudno się zgodzić z wyłączną winą poszkodowanej, jeżeli zespół powypadkowy już w protokole powypadkowym

zwracał uwagę na naruszone przez pracodawcę przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy i zasady bhp lub inne przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia. Nie można oczywiście kwestionować faktu, że poszkodowana operowała nieuzbrojoną dłonią w niebezpiecznej strefie roboczej, mimo że w chwili wypadku miała do dyspozycji na stanowisku pracy haczyk metalowy do manipulowania nim w strefie niebezpiecznej. Nie można jednak przypisać poszkodowanej wyłączności winy, ponieważ pracodawca nie zapewnił jej w pełni bezpiecznych warunków pracy. Strefa robocza prasy nie posiadała skutecznie chroniącej pracownika osłony lub innego urządzenia ochronnego, nie została także zapewniona bezpieczna odległość ruchomych elementów górnego i dolnego (stempla i matrycy), zabezpieczająca przed zgnieciem dłoni pracownicy.

Pomimo tych braków pracownica została dopuszczona do wykonywania pracy, czym naruszono przepis art. 212 Kodeksu pracy, zobowiązujący osoby kierujące pracownikami m.in. do organizowania stanowiska



pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, a także egzekwowania przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp (wypełnienie tego obowiązku jest ściśle związane z nadzorem i systematycznym kontrolowaniem wykonywanych przez pracowników zadań).

W tej sytuacji nie można przypisać poszkodowanej wyłączności winy za zaistniały wypadek. Wobec tego inspektor pracy wystąpił do pracodawcy z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku pracy.

Podczas kontroli stwierdzono również, że w spółce okresowo prowadzone były przez głównego specjalistę ds. bhp kontrole z zakresu bhp i p.poż., które kończono pisemnymi protokołami. Z zapisów wynika, że już kilkakrotnie przedmiotowa prasa pracowała bez wymaganych osłon strefy niebezpiecznej i klocka zabezpieczającego. Wszystkie protokoły z takich kontroli zostały podpisane przez dyrektora ds. produkcji bez zgłaszania uwag.

Może to prowadzić do wniosku, że stan niezgodny z prawem, tj. powtarzalny brak osłon i klocka zabezpieczającego, był przez długi czas lekceważony przez osoby nadzorujące pracę i dopuszczające operatorów do pracy na stanowisku obsługi tej prasy. Tolerowały one odstępstwo od zasad bezpiecznej pracy na tym stanowisku pracy.

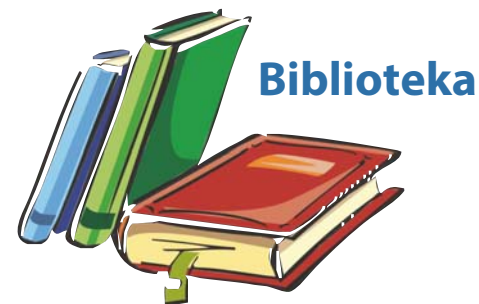
Zespół powypadkowy określił następujące wnioski i zalecenia profilaktyczne: omówić wypadek przy pracy, któremu uległa poszkodowana na najbliższym szkoleniu bhp odbywającym się w zakładzie; przeprowadzić szkolenie tematyczne w zakresie bezwzględnej zakazu wkładania dłoni w przestrzeń roboczą maszyny dla pracowników obsługujących prasy; zamontować osłonę z wyłącznikami krańcowymi przy prasie krążkowej, uniemożliwiającą kontakt dłoni pracownika z elementami ruchomymi maszyny. Przedstawione wnioski i zalecenia profilaktyczne wynikają z oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska pracy poszkodowanej.

Kontrolujący uznał, że do wypadku przyczynili się kierujący pracownikami – tj. mistrz produkcji, szef utrzymania ruchu i szef produkcji – poprzez brak zapewnienia skutecznego

nadzoru nad pracą wykonywaną przez poszkodowaną oraz dopuszczenie do pracy przy obsłudze maszyny nie spełniającej wymagań bhp.

Inspektor pracy ukarał ich mandatami karnymi w wysokości odpowiednio 1000 zł, 1500 zł i 1500 zł za niedopełnienie ciężkich na nich obowiązków wynikających z przepisu art. 212 k.p.

starszy inspektor – specjalista
Marek Nowakowski
OIP Bydgoszcz



INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 31 października 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1868.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o transporcie drogowym // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1907.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 31 października 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oświaty // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1943.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o odpadach // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1987.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o cudzoziemcach // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1990.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2046.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ogólnym bezpieczeństwie produktów // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2047.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2062.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 listopada 2016 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej pod-

stawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2017 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia // Monitor Polski. – 2016 poz. 1188.

– Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 4 listopada 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2067.

– Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2057.

– Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 5 grudnia 2016 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w I kwartale 2017 r. // Monitor Polski. – 2016 poz. 1201.

– Obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 listopada 2016 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w I kwartale 2017 r. // Monitor Polski. – 2016 poz. 1132.

– Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie sposobu deklarowania właściwości użytkowych wyrobów budowlanych oraz sposobu znakowania ich znakiem budowlanym // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1966.

– Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie krajowych ocen technicznych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1968.

– Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2063.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 listopada 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1876.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 listopada 2016 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu sprawiedliwości // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1902.

– Ustawa z dnia 6 października 2016 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1921.

– Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o transporcie kolejowym oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1923.

– Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1935.

– Ustawa z dnia 6 października 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o świadczeniach przedemerytalnych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1940.

– Ustawa z dnia 21 października 2016 r. o ratyfikacji Protokołu do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r., przyjętej w Genewie w dniu 11 czerwca 2014 r. // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1942.

– Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1947.

– Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1948.

Art. 108 ww. ustawy wprowadza zmiany w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (w art. 14 i 37).

– Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o działach administracji rządowej oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1954.

– Ustawa z dnia 1 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1955.

– Ustawa z dnia 2 grudnia 2016 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2017 // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1984.

– Ustawa z dnia 30 listopada 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 1986.

– Ustawa z dnia 21 października 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych // Dziennik Ustaw. – 2016 poz. 2036.

Opracowała: **Danuta Szot**

Wypadek przy obsłudze prasy mimośrodowej

Niefrasobliwe podejście do bezpieczeństwa pracy doprowadziło do wypadku, w wyniku którego doszło do zmiżdżenia i amputacji dłoni pracownicy. Zdarzenia można było uniknąć, gdyby poważniej potraktowano przepisy prawa pracy.

Pracodawca powiadomił inspekcję pracy o wypadku przy pracy, jakiego podczas obsługi prasy mimośrodowej uległa pracownica spółki. Do wypadku doszło w czerwcu br. w firmie produkującej opakowania przeznaczone dla przemysłu chemicznego, w szczególności opakowania metalowe. Siedziba spółki mieści się we Włocławku.

Podczas kontroli ustalono, że poszkodowana pracownica przeszła wymagane przeszkolenie w zakresie bhp na stanowisku pracy oraz szkolenia okresowe, miała wymagane badania lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na powierzonym stanowisku pracy. Została zapoznana z ryzykiem zawodowym i instrukcjami stanowiskowymi bhp.

Między stemplem a matrycą

W dniu wypadku poszkodowana pracowała od godziny 14.00, jej pracą kierował mistrz produkcji. Od początku zmiany wykonywała zleczone przez niego prace, od godz. 18.00 obsługiwała automatyczną prasę mimośrodową o nacisku 40 t, model 2PE40 – EN nr 3744/69 ALFREDO GUILLEM z pneumatycznym podajnikiem krążków model VIBORA nr 4691 z 2012 r. JUAN CAPELLA. Podczas pracy maszyny występowały komplikacje z podawaniem półproduktu z podajnika do strefy roboczej prasy. Przez prawie

trzy godziny mechanik dokonywał regulacji podajnika, jednak – według oświadczenia poszkodowanej – podajnik nadal źle podawał krążki.

Okolo godziny 21.10 poszkodowana nadzorowała automatyczny proces pracy prasy krążkowej. W pewnym momencie doszło do zejścia dwóch krążków jednocześnie i czujnik sterujący odpowiedzialny za tę część procesu wyłączył maszynę. Poszkodowana zdjęła jeden krążek z podajnika i załączyła prasę na pulpicie sterowniczym, ustawiając ją w tryb automatyczny. Po pierwszym uderzeniu suwaka wyłączyła wyłącznikiem awaryjnym ruch roboczy maszyny (stempel zatrzymał się w górnym położeniu), ponieważ detal został źle wybity i został na górnej części narzędzia (na suwaku). Chcąc usunąć nieprawidłowo wykonany detal, poszkodowana lewą ręką (w rękawicy) wsunęła w strefę roboczą narzędzia, tj. pomiędzy stempel (suwak) i matrycę. W tym samym momencie suwak opuścił się, miażdżąc i obcinając część dłoni poszkodowanej.

Zespół na zamówienie

Wytwórcą zespołu technologicznego „prasa – podajnik” była hiszpańska firma JUAN CAPELLA, od której użytkownik bezpośrednio kupił maszynę w 2012 r.; na zamówienie spółki, która określiła wymagania, jakie powinna spełniać maszyna do produkcji wieczek do puszek ø99 mm. Do kontroli pracodawca przedstawił dokumentację techniczną automatycznej prasy z podajnikiem przetłumaczoną na język polski.

Na podstawie wyjaśnień udzielonych przez prokurenta, szefa produkcji i szefa utrzymania ruchu ustalono, że dodanie podajnika krążków do prasy nie wpłynęło w znaczący sposób na funkcjonowanie lub bezpieczeństwo jej obsługi. Prasa działała w cyklu automatycznym i częstotliwość podawania krążków z podajnika została zsynchronizowana z tempem pracy stempla, co dało po zmontowaniu zespół technologiczny prasa – podajnik. Urządzenia te są połączone w funkcjonalny sposób, tak aby działanie podajnika miało bezpośredni wpływ na działanie prasy, czyli zespołu jako całości.

Każdy problem z podawaniem krążków, np. podwójne podanie, powoduje zatrzymanie się ruchu roboczego ruchomego narzędzia prasy. Jednak w przypadku problemu powstałego w strefie narzędziowej, np. nieprawidłowe ułożenie się krążka w matrycy lub „przyklejenie” się wieka do stempla, nie dochodzi do zatrzymania ruchu roboczego narzędzia i podawania kolejnych krążków.

Dokończenie na stronie 34.

