

Ukazuje się od 1929 roku

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)



# Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 11 (417) 2017





## 15 Środki ochrony indywidualnej



*Weterynarz ma bezpośredni kontakt z chorym zwierzęciem, co jest równoznaczne z dużym ryzykiem wystąpienia szkodliwego czynnika biologicznego.*

## 22 W placówkach weterynaryjnych



## 36 Siarkowodór zabija bez uprzedzenia

## 20 Umowy o pracę na czas określony

Jeśli okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony przekracza 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów przekroczy trzy, to od dnia następującego po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy terminowej uważa się, że doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony.

- 3 W SEJMIE RP
- 4 Wiadomości nie tylko z kraju
- 7 Wspólnie możemy więcej. Wywiad z Trude Vollheim, dyrektorem Urzędu Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii
- 11 Przywrócenie do pracy na podstawie prawomocnego wyroku sądu
- 15 Środki ochrony indywidualnej
- 18 Na AGRO SHOW 2017
- 20 Umowy o pracę na czas określony
- 22 W placówkach weterynaryjnych
- 25 Nowe tory kolei
- 28 Eksploatacja pojemników na beton
- 30 Uwaga, spadające narzędzia
- 31 Wspominali i szkolili
- 32 Pracuj legalnie!
- 34 Gospodarstwo rolne godne naśladowania
- 35 Biblioteka
- 36 Siarkowodór zabija bez uprzedzenia



Okladka:  
fot. J. Kałek



# O skuteczności zarządzania bhp

**Rozszerzenie zakresu kontroli o badania parametrów ochronnych środków ochrony indywidualnej w krajowych laboratoriach akredytowanych zaleciła Państwowej Inspekcji Pracy Rada Ochrony Pracy. Wskazanie takie znalazło się w stanowisku rady w sprawie nadzoru rynku w obszarze środków ochrony indywidualnej, przyjętym na posiedzeniu 24 października 2017 r. w siedzibie Sejmu.**

Inspekcja pracy ma także współdziałać przy kampanii informacyjnej dotyczącej wymagań związanych z wdrożeniem rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/425 z 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylecia dyrektywy Rady 89/686/EWG. Podczas posiedzenia, z udziałem głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka**, jego zastępcy **Dariusza Mińkowskiego** oraz dyrektorów departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy, Rada Ochrony Pracy omawiała problematykę poprawy skuteczności systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w świetle wymagań nowej normy ISO 45001. Doświadczenia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie oceny funkcjonowania elementów systemowego zarządzania bhp przedstawił zastępca dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP **Jakub Chojnicki**.



Rada Ochrony Pracy zapoznała się ponadto z projektem budżetu PIP na 2018 r. Postanowiła wspierać starania kierownictwa inspekcji o zapewnienie PIP odpowiednich środków finansowych, gwarantujących realizację ustawowych zadań i pokrycie bieżących potrzeb urzędu.

## Aprobata projektu budżetu

**Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej na posiedzeniu 25 października br. pozytywnie zaopiniowała dla Komisji Finansów Publicznych projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 rok. Przedstawił go główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek.**

Szef PIP omówił prognozę dochodów urzędu i plan wydatków. Poinformował, że projekt budżetu na 2018 r. przewiduje znaczny spadek w grupie wydatków majątkowych. Z drugiej strony, mając na uwadze zabezpieczenie realizacji zadań statutowych urzędu, w projekcie za-

łożono 8-procentowy wzrost funduszu wynagrodzeń. Wynika to z konieczności zwiększenia zatrudnienia w związku z nowymi obowiązkami nakładanymi na PIP. Zwiększeniu mają też ulec pozostałe wydatki bieżące. Zaplanowane na 2018 r. kwoty wyrównują więc poziom wydatków do poziomu niezbędnego dla sprawnego funkcjonowania urzędu i wypełniania jego zadań.

Projekt budżetu PIP poparł w wygłoszonym koreferacie zastępca przewodniczącego Komisji do Spraw Kontroli Państwowej **Janusz Śniadek**. Powiedział m.in., że NIK w kolejnych raportach dotyczących wykonania budżetu przez PIP podkreśla dużą staranność i dbałość urzędu o grosz publiczny, co daje podstawę do pozytywnego zaopiniowania przedstawionego projektu budżetu.

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

# Wiadomości nie tylko z kraju

## Kongres małych i średnich przedsiębiorstw

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** oraz p.o. okręgowego inspektora pracy w Katowicach **Lesław Mandrak** wzięli udział w VII Europejskim Kongresie Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zorganizowanym 18 i 19 października br. przez Regionalną Izbę Gospodarczą w Katowicach. Tegoroczna edycja kongresu, pod nazwą „Uwolnić biznes!”, zgromadziła liczne grono przedstawicieli środowisk gospodarczych, naukowych i politycznych, którzy



dyskutowali o szansach i barierach stojących przed mikro-, małymi i średnimi przedsiębiorstwami. W przedsięwzięciu zorganizowanym pod honorowym patronatem Parlamentu Europejskiego – w formule sesji panelowych, warsztatów i spotkań, w których wzięli udział eksperci z kraju i zagranicy – jeden z bloków tematycznych poświęcono problematyce kontroli w firmach i roli instytucji kontrolnych w polityce państwa. Prelegentami tego panelu byli: główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**, podsekretarz stanu w Ministerstwie Finansów, zastępca szefa Krajowej Administracji Skarbowej **Paweł Cybulski**, prezes Najwyższej Izby Kontroli **Krzysztof Kwiatkowski**, śląski państwowy wojewódzki inspektor sanitarny **Urszula Mendera-Bożek**.

## O układach zbiorowych

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zorganizowała 17 października br. w stołecznej siedzibie PGNiG konferencję „Układy zbiorowe pracy drogą do społecznej gospodarki rynkowej”, w której

wziął udział główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Wśród gości byli: wicepremier, minister rozwoju i finansów **Mateusz Morawiecki**, sekretarz stanu, zastępca szefa Kancelarii Prezydenta RP **Paweł Mucha**, ministrowie energii oraz infrastruktury i budownictwa, a także szefowie spółek Skarbu Państwa. Gospodarz spotkania przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Piotr Duda** powiedział, że Kodeks pracy nie zapewnia wystarczającej partycypacji pracowniczej. – Podstawą są tu układy branżowe, ponadnarodowe. W Polsce układów zbiorowych praktycznie nie ma. Branżowe, ponadzakładowe nie istnieją – podkreślił szef „Solidarności”, dodając, że układy zbiorowe pracy są wyznacznikiem cywilizacji, a nie archaizmem. Ich podpisywanie nie oznacza porażki, lecz jest sukcesem pracodawcy i pracownika. Z kolei wicepremier **Mateusz Morawiecki** powiedział, że „Praca jest podstawą bytu człowieka, wyznacza całokształt zachowań. W taki sposób ja patrzę na zakładowe układy zbiorowe, które podnoszą standard życia społecznego i gospodarczego”. Minister w Kancelarii Prezydenta **Paweł Mucha** wyraził przekonanie o potrzebie wspierania układów zbiorowych pracy, które są „jednym ze sposobów na równomierny podział dóbr”.

## Komisje przyjęły sprawozdanie

Sejmowe komisje: do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny na posiedzeniu 12 października br. w gmachu parlamentu przyjęły sprawozdanie z działalności PIP w 2016 r. Zaprezentował je główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek**. Wcześniej dokument ten został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Ochrony Pracy. W obszernej prezentacji szef inspekcji pracy przybliżył posłom zawarty w sprawozdaniu bogaty materiał statystyczny i problemowy świadczący o dużym zaangażowaniu inspektorów pracy w realizację ustawowych zadań. **Wiesław Łyszczek** zwrócił także uwagę posłów na bariery prawne, które utrudniały działalność kontrolno-nadzorczą urzędu. Wnioski Rady Ochrony Pracy wynikające z analizy sprawozdania przedstawił jej przewodniczący, poseł **Janusz Śniadek**. Znalazły się one w stanowisku ROP przyjętym 4 lipca na posiedzeniu plenarnym tego gremium. W koreferacie poseł **Ewa Kozanecka** stwierdziła, że inspekcja pracy skutecznie realizuje swoją misję, a efekty jej ubiegłorocznej działalności przyniosły pozytywne skutki społeczne w postaci zwiększenia poziomu bezpieczeństwa pracy i praworządności w kontrolowanych zakładach. Rekomendowała łączonym komisjom przyjęcie dokumentu, dziękując inspek-

torom pracy za konsekwentną i rzetelną pracę. Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności PIP w 2016 r. trafi teraz pod obrady Sejmu. Sprawozdawcą połączonych komisji będzie poseł **Ewa Kozanecka**. W posiedzeniu, któremu przewodniczyła poseł **Beata Mazurek**, uczestniczyli: zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski** oraz dyrektorzy departamentów w Głównym Inspektoracie Pracy.

## Na forum gospodarczym

W Łodzi 16 i 17 października br. odbyło się jubileuszowe X Europejskie Forum Gospodarcze, zorganizowane przez Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego i Łódzką Agencję Rozwoju Regionalnego S.A., z udziałem przedstawicieli instytucji państwowych i samorządowych oraz przedsiębiorców. W gronie ponad stu prelegentów był zastępca głównego inspektora pracy **Dariusz Mińkowski**, który wzięł udział w dwóch sesjach panelowych, poświęconych zagadnieniom kontroli w samorządach i instytucjach publicznych oraz w biznesie. Omówił m.in. współpracę pomiędzy organami kontroli państwowej, najczęstsze nieprawidłowości stwierdzane w kontrolowanych firmach. Z kolei okręgowy inspektor pracy w Łodzi **Andrzej Świdorski** przedstawił przypadki braku anonimizacji protokołów pokontrolnych zamieszczanych na stronach internetowych samorządów i instytucji publicznych, omówił także działania podejmowane przez inspektorów pracy w województwie łódzkim w celu egzekwowania przepisów prawa pracy.

## Kwiaty na grobie Romana Giedrojcia

W przeddzień Święta Zmarłych, 31 października, delegacja pracowników PIP złożyła kwiaty i zapaliła znicze na grobie świętej pamięci **Romana Giedrojcia** w Słupsku. W imieniu głównego inspektora pracy **Wiesława Łyszczka** i pracowników PIP kwiaty na grobie złożyli: okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska**, p.o. okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy **Bogdan Drzastwa**, kierownik Oddziału PIP w Słupsku **Dariusz Smoliński**, wiceprzewod-



niczący Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” przy PIP **Tadeusz Jureń** oraz przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w OIP Gdańsk **Zbigniew Stuziński**. **Bogdan Drzastwa** spotkał się w Słupsku z wdową po Romanie Giedrojciu – **Ewą Giedrojcą**, która podziękowała za okazane jej przez pracowników inspekcji pracy wsparcie i pamięć po śmierci męża.

## Odznaczenie nadinspektora pracy

W Sali Obrad im. Stanisława Wyspiańskiego Rady Miasta Krakowa odbyła się 18 października br. uroczystość z okazji Dnia Edukacji Narodowej połączona z wręczeniem Medali Komisji Edukacji Narodowej. Na wniosek Zarządu Okręgu Małopolskiego ZNP takim medalem uhonorowano również **Lidię Rzeszutko**, nadinspektora pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, Oddział w Tarnowie. Lidia Rzeszutko jest specjalistką w zakresie prawa oświatowego, prowadzi kontrole w szkołach i placówkach oświatowych, szkoli małopolskich pracowników oświaty. Angażuje się w pomoc prawną nauczycielom, dyrektorom szkół i placówek oraz przedstawicielom organów prowadzących i sprawujących nadzór pedagogiczny.



## Rada programowo-metodyczna

Powołany zarządzeniem głównego inspektora pracy nowy zespół Rady Programowo-Metodycznej Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu odbył swoje pierwsze spotkanie 26 i 27 października br. w siedzibie ośrodka. Posiedzenie dotyczyło ewaluacji szkolenia aplikacyjnego kandydatów na inspektorów pracy. Przewodniczący rady **Dariusz Mińkowski**, zastępca głównego inspektora pracy, podkreślił, że wyniki ostatnich egzaminów państwowych, wnioski i spostrzeżenia ośrodka oraz samych aplikantów wskazują na pilną potrzebę przeanalizowania założeń organizacyjnych szkolenia, pod kątem modyfikacji treści i metodyki prowadzenia zajęć oraz praktyk w macierzystych jednostkach organizacyjnych. Dyrektor ośrodka **Janusz Krasoń** oraz jego zastępczyni ds. programowych **Grażyna Panek** zaprezentowali dotychczasowe zasady realizacji szkolenia kandydatów na inspektorów pracy wraz ze swoimi uwagami, spostrzeżeniami uczestników szkolenia oraz wnioskami z realizacji praktyk. Przedstawili również dwuwariantową propozycję modyfikacji aplikacji inspektorskiej. Powołany zespół opracuje nowe podejście do kształcenia przyszłych inspektorów pracy.

Członkowie rady spotkali się również z głównym inspektorem pracy **Wiesławem Łyszczkiem**, który wysłuchał wniosków z dyskusji, poparł plan dalszych prac nad doskonaleniem szkoleń aplikacyjnych oraz przedstawił swoje oczekiwania w tym zakresie. Posiedzenie rady zakończyła ceremonia odebrania ślubowania od absolwentów 69. aplikacji inspektorskiej i wręczenia im aktów mianowania.

## Zmiana w Departamencie Nadzoru i Kontroli

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** 25 października br. podziękował za długoletnią pracę **Krzysztofowi Kowalikowi**, dyrektorowi Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy, w związku z jego przejściem na emeryturę. Jednocześnie powołał na to stanowisko **Jakuba Chojnickiego**.



## Mistrzostwa z pierwszej pomocy

Pod patronatem Izby Gospodarczej Gazownictwa, Ministerstwa Energii, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy odbyły się 10-12 października br. drugie mistrzostwa udzielania pierwszej pomocy dla branży gazowej i naftowej. Ich organizatorem był GAZ-SYSTEM S.A., a celem – przeciwdziałanie wypadkom przy pracy poprzez upowszechnianie wśród pracowników i wykonawców zasad bezpieczeństwa. Mistrzostwa są okazją do promowania właściwych i aktywnych zachowań pracowników w sytuacjach zagrożenia życia czy zdrowia, a także wymiany doświadczeń i dobrych praktyk z zakresu bezpieczeństwa pracy. Inicjatywa – skierowana do firm z branży gazowej i naftowej, w tym należących



do Grupy roboczej ds. przemysłu naftowego i gazowego działającej przy Państwowej Inspekcji Pracy, podwykonawców realizujących na rzecz Spółki prace gazoniebezpieczne i niebezpieczne oraz firm współpracujących ze spółką – spotkała się z dużym zainteresowaniem. 50 pracowników z 10 przedsiębiorstw aktywnie uczestniczyło w warsztatach udzielania pierwszej pomocy, a następnie rywalizowało w specjalnie zainscenizowanych zdarzeniach, z jakimi pracownicy mogą się spotkać w pracy lub codziennym życiu. I miejsce zajęła drużyna reprezentująca Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A.

## Szef rzeszowskiego okręgu

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** powierzył z dniem 23 października br. pełnienie obowiązków okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie **Barbarze Kiełt**.



## Rada Dialogu Społecznego

Główny inspektor pracy **Wiesław Łyszczek** wziął udział w plenarnym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, które z udziałem prezydenta RP **Andrzeja Dudy** odbyło się 30 października br. w Pałacu Prezydenckim w Warszawie. Podczas posiedzenia prezydent zaprezentował założenia swojego projektu noweli ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Celem projektowanej regulacji jest wprowadzenie zmian dotyczących funkcjonowania rady, a także zwiększenie jej samodzielności organizacyjnej. Prezydent proponuje poszerzenie kręgu osób mogących brać udział w posiedzeniach plenarnych RDS z głosem doradczym o przedstawiciela głównego inspektora pracy. Aktualnie osoba taka uczestniczy w pracach rady na zaproszenie jej przewodniczącego. W pracach Rady Dialogu Społecznego biorą udział z głosem doradczym przedstawiciele prezydenta RP, prezesa Narodowego Banku Polskiego i prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Przed rozpoczęciem obrad prezydent w obecności premier **Beaty Szydło** wręczył powołania siedmiu nowym członkom rady. Funkcję przewodniczącego objął przedstawiciel rządu, tj. minister rodziny pracy i polityki społecznej **Elżbieta Rafalska**.

## Wspólnie możemy więcej

**Specjalnie dla „Inspektora Pracy” wywiad z Trude Vollheim, dyrektorem Urzędu Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii**

**Państwowa Inspekcja Pracy w Polsce zajmuje się ochroną pracy zarówno w odniesieniu do bhp, jak i prawa pracy oraz kwestii legalności zatrudnienia. Jaki jest zakres działania norweskiej inspekcji pracy?**

Norweska inspekcja pracy odpowiada za szeroki zakres działań dotyczących warunków pracy w norweskich zakładach pracy. Nie ma podziału, tak jak w innych krajach, że różne organy czy agencje zajmują się warunkami pracy. Nasz urząd prowadzi różnorodne kontrole, obejmujące zagrożenia psychospołeczne, jak np. mobbing, ergonomię środowiska pracy czy warunki zatrudnienia i wynagrodzenia pracowników delegowanych i norweskich.

**A czym zajmują się przedstawiciele ds. bezpieczeństwa, których rekrutuje inspekcja pracy w Norwegii?**

Program regionalnych przedstawicieli ds. bezpieczeństwa w sektorach materiałów budowlanych i budownictwa powstał w 1981 roku, a jego celem było ograniczenie wypadkowości, urazów oraz problemów zdrowotnych i dyskryminacji w zatrudnieniu w tych branżach; w 1997 roku program został poszerzony o możliwość uzyskania subwencji. Regionalni przedstawiciele ds. bezpieczeństwa wizytują miejsca pracy, przyczyniając się do poprawy bezpieczeństwa w środowisku pracy. W obu sektorach działa obecnie 29 takich przedstawicieli, wszyscy są związkowcami.

Z kolei program regionalnych przedstawicieli ds. bezpieczeństwa w sektorach hotelarskim (zakwaterowania), restauracyjnym (usługi gastronomiczne) i sprzątnia został wdrożony w 2011 roku, by tam zmniejszyć ryzyko wypadków, urazów, problemów zdrowotnych i dyskryminacji w zatrudnieniu. W tym celu regionalni przedstawiciele ds. bezpieczeństwa działają w poszczególnych sektorach w całym kraju. Wizytują przedsiębiorstwa, pomagają firmom powoływać własnych przedstawicieli, udzielają porad i wskazówek. Działają na rzecz przedsiębiorstw, które nie powołały własnych przedstawicieli. Mają wtedy takie same prawa i obowiązki, jak przedstawiciele wybrani w zakładach pracy, do czasu ich powołania lub utworzenia komisji ds. środowiska pracy. Obecnie w całym kraju w wymienionych sektorach działa 16 regionalnych przedstawicieli ds. bezpieczeństwa,



którzy są pracownikami Urzędu Inspekcji Pracy, jednak nie posiadają uprawnień do prowadzenia kontroli i wydawania środków prawnych.

**Jednym z priorytetów działania norweskiej inspekcji pracy jest przeciwdziałanie dumpingowi socjalnemu. Na czym polegają te działania i jakie są ich efekty?**

Inspekcja pracy odgrywa kluczową rolę w zapobieganiu dumpingowi socjalnemu i w walce z przestępstwami w stosunkach pracy. Dumping socjalny powstaje, gdy pracownikom zagranicznym oferuje się warunki wynagradzania i innych świadczeń związanych z zatrudnieniem, które dla pracowników norweskich byłyby nie do zaakceptowania, a także wtedy, gdy warunki te naruszają powszechnie obowiązujące przepisy prawa. Ponadto obejmuje on przypadki nieprzestrzegania przepisów o zdrowiu, bezpieczeństwie i środowisku pracy, z uwzględnieniem norm dotyczących czasu pracy i zakwaterowania.

Przestępstwa związane z zatrudnieniem nie muszą się wiązać z dumpingiem społecznym, w praktyce obserwujemy jednak dużą zbieżność między tymi dwoma zjawiskami. Przedsiębiorstwa, które oferują wynagrodzenie dużo niższe od średniego, często naruszają również przepisy odnoszące się do środowiska pracy, podatków i innych opłat. Tego typu podmioty rzadko chcą ponosić wszystkie koszty związane z legalną działalnością. Oznacza to, że zwalczając przestępstwa w stosunkach pracy, musimy skupiać się na wyzysku

pracowników, gdyż może on się wiązać z dużo poważniejszymi naruszeniami prawa.

Zadaniem inspekcji pracy jest zapobieganie szkodliwym warunkom pracy i dumpingowi społecznemu. Ogólnie mówiąc, kontrola przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy, a także bhp, jest szczególnie ważna w tych gałęziach przemysłu, które zatrudniają największą liczbę pracowników zagranicznych, a także tam, gdzie obowiązują ogólne zasady wynagradzania, np. w sektorze budownictwa, sprzątnia, transportu, hotelarstwa, gastronomii, rybołówstwa. Instrumentem weryfikującym istnienie dumpingu społecznego jest nadzór ze strony Urzędu Inspekcji Pracy. Prowadzony jest on w całym kraju w sektorach, w których odsetek pracowników zagranicznych jest największy. Nasi inspektorzy korzystają z list kontrolnych uwzględniających szereg pytań dla konkretnych rodzajów działalności, pytania te dotyczą m.in. wynagrodzenia, czasu pracy i szkoleń.

#### **Jedną z ciekawszych instytucji prawa, której przestrzeganie nadzoruje inspekcja pracy w Norwegii, jest prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu. O co konkretnie chodzi?**

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają pierwszeństwo w zajmowaniu nowych stanowisk, przed nowo przyjmowanymi pracownikami. Prawo pierwszeństwa zależy od tego, czy pracownik posiada kwalifikacje do objęcia danego stanowiska i czy skorzystanie z prawa pierwszeństwa nie będzie w istotny sposób niekorzystne dla przedsiębiorstwa. Warunkiem sine qua non jest również objęcie nowej posady w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli pomiędzy pracodawcą i pracownikiem powstanie spór co do



uprzywilejowanego traktowania, zgodnie z przepisami ustawy o środowisku pracy, roszczenie można zgłosić do Komisji Rozwiązywania Sporów. Termin na wniesienie sprawy wynosi 4 tygodnie od dnia, w którym pracodawca podał do wiadomości pracownika decyzję odmawiającą zatrudnienia na nowym stanowisku pracy.

#### **Na terenie Norwegii wprowadzono certyfikowanie firm, np. budowlanych czy sprzątających. To zadanie inspekcji pracy. Czego dotyczy to rozwiązanie i jak sprawdza się w praktyce?**

System certyfikowania został wprowadzony w ramach działań naprawczych w poszczególnych sektorach w czasie, kiedy zaczęła obowiązywać karta bhp wydawana dla wszystkich pracowników wykonujących czynności pracownicze związane np. ze sprzątniem. Firmy sprzątające muszą zarejestrować działalność w specjalnych rejestrach państwowych i przesłać do Urzędu Inspekcji Pracy dokumentację dotyczącą warunków pracy panujących w zakładzie przed uzyskaniem certyfikatu. Wymogi dotyczące dokumentacji nakazują, aby przedsiębiorstwo wykazało, że prowadzi faktyczną działalność, zawarło pisemne umowy o pracę z pracownikami, wypłaca wynagrodzenie minimalne, a pracownicy mają ważną podstawę pobytu. Wymogi rejestracyjne stanowią, że firmy sprzątające muszą uzyskać wpis do rejestru ludności (pracownik, pracodawca), rejestru inspekcji pracy i rejestru SFU (administracja fiskalna dla podmiotów zagranicznych). Firmy oferujące usługi sprzątnia muszą wystąpić o akceptację do inspekcji pracy. Nie muszą robić tego w pierwszym dniu prowadzenia działalności i w oczekiwaniu na decyzję urzędu firma może świadczyć usługi sprzątnia. Po uzyskaniu certyfikatu pracodawca musi składać do inspekcji roczny raport wskazujący, że warunki prowadzenia działalności są nadal spełniane.

Norweski Urząd Inspekcji Pracy prowadzi wieloletni program skierowany do sektora sprzątnia. Jego ocena wskazuje, że przynosi on pozytywne rezultaty. Większość pracodawców uważa, że realizacja programu pozwoliła stworzyć lepsze warunki pracy, daje pracownikom lepszy wgląd w specyfikę sektora i pozwala zidentyfikować nieuczciwe podmioty. Program ułatwia również zleceniodawcom sektora publicznego i prywatnego wybór rzetelnych usługodawców. Wyzwaniem stanowi fakt, że osoby prywatne mogą zlecać usługi sprzątnia firmom niecertyfikowanym, mimo że te mają zakaz prowadzenia działalności bez zezwolenia.

#### **Z jakimi naruszeniami przepisów najczęściej mają do czynienia norwescy inspektorzy pracy? Jakie środki prawne stosują?**

Inspekcja pracy realizuje szereg inicjatyw skierowanych do różnych sektorów działalności, w tym do budownictwa, ho-

telarstwa, gastronomii, transportu i sprzątnia. W celu lepszego zobrazowania nakazów kierowanych do podmiotów kontrolowanych skupię się na budownictwie i materiałach budowlanych. W latach 2014-2016 w tych sektorach przeprowadzono łącznie 11 162 kontrole. W analogicznym okresie Urząd Inspekcji Pracy przeprowadził 50 507 kontroli w całej gospodarce norweskiej. Oznacza to, że ponad 1/5 wszystkich kontroli dotyczyła sektora budownictwa i materiałów budowlanych.

W oparciu o wyniki działań kontrolnych stwierdzamy, że jedno na cztery przedsiębiorstwa nie potwierdza na piśmie warunków zatrudnienia, a nawet jeśli to robi, nie przestrzega minimalnych wymogów prawnych związanych z powierzaniem pracy. Wyniki kontroli wskazują również, że 37% kontrolowanych przedsiębiorstw budowlanych zatrudnia osoby nieposiadające ważnej karty bhp; odsetek ważnych kart bhp jest dużo wyższy w sektorze budownictwa niż materiałów budowlanych.

Inspekcja pracy może nałożyć grzywnę administracyjną za poważne naruszenia przepisów ustawy o środowisku pracy. W roku bieżącym nałożono już 117 takich grzywn, dotyczących głównie pracy na wysokości i przepisów o czasie pracy.

#### **Czy inspektorzy pracy mają obowiązek udzielania porad prawnych pracownikom, pracodawcom i przedsiębiorcom?**

Nadrzędnym zadaniem Urzędu Inspekcji Pracy w Norwegii jest nadzór nad przestrzeganiem postanowień ustawy o środowisku pracy przez podmioty gospodarcze. W tym celu korzystamy z różnych narzędzi, wśród których najpowszechniej wykorzystywane są działania kontrolno-nadzorcze. Prowadząc nadzór, inspektorzy sprawdzają warunki w przedsiębiorstwach, jednak udzielają również porad w zakresie objętym kontrolą oraz innych tematów, które mogą pojawić się w trakcie czynności kontrolnych. Poza nadzorem i kontrolą Urząd Inspekcji Pracy w Norwegii prowadzi również niezależną działalność poradniczą. Przybiera ona różne formy, jak np. wykłady podczas konferencji, warsztaty, działania podejmowane przez regionalnych przedstawicieli ds. bezpieczeństwa.

Norweska inspekcja pracy obsługuje własną linię telefoniczną (centrum telefoniczne), służącą do udzielania porad i informacji pracownikom, pracodawcom i przedstawicielom ds. bezpieczeństwa. Ponadto zapewniamy poradnictwo i informacje obcokrajowcom w ramach naszych pięciu Centrów Obsługi Pracowników Zagranicznych (SUA), w których są również

przedstawiciele urzędów skarbowych i ubezpieczeń społecznych.

#### **Jak wygląda sytuacja polskich pracowników w Norwegii? Z jakimi problemami zgłaszają się do miejscowej inspekcji pracy i na jaką pomoc mogą liczyć?**

Pracownicy z Polski są największą grupą osób migrujących zarobkowo do Norwegii. Spotykamy ich dosyć często podczas działań kontrolnych oraz w naszych centrach obsługi SUA. W 2016 roku na 3861 zapytań 981 pochodziło od pracowników z Polski. W większości pracują oni w budownictwie, przy sprzątniu i w sektorze restauracyjnym. Do typowych problemów, które zgłaszają, należy brak wynagrodzenia lub jego wysokość niższa od umownego, problemy z potwierdzeniem warunków zatrudnienia na piśmie oraz wadliwe rozwiązywanie stosunku pracy. Ponieważ wiele z tych problemów rozwiązywanych jest na gruncie prawa cywilnego, wskazujemy zainteresowanym, gdzie mają kierować swoje roszczenia. Jeżeli dany problem należy do kompetencji inspekcji pracy, Centrum Obsługi Pracowników Zagranicznych przesyła sygnał do inspekcji celem rozważenia i podjęcia ewentualnych działań kontrolnych.

#### **A jak wygląda współpraca z polską inspekcją pracy?**

Sięga ona roku 2007 i dotyczy udziału we wspólnych seminariach i wymiany informacji, jednak do chwili obecnej nie dotyczyła wielu aspektów praktycznych. Nasi polscy koledzy mają bardzo duże poczucie misji i szybko udzielają odpowiedzi na nasze wnioski IMI (System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym w zakresie delegowania pracowników). Wiele obiecujemy sobie po nowym porozumieniu o współpracy z PIP, zawartym we wrześniu br. Cieszy nas, że polscy koledzy bardzo pozytywnie podeszli do pomysłu zawarcia tego porozumienia. Jak pani wie, rozpoczęliśmy już współpracę w zakresie wymiany inspektorów i personelu



inspekcji w celu poznania się nawzajem i usunięcia ewentualnych barier w przyszłej współpracy.

**Norweska inspekcja pracy ma dobre doświadczenia prewencyjne. Dotyczą one np. problemu obciążeni mięśniowo-szkieletowych osób pracujących. Jakie przynosi to efekty?**

Arbeidstilsynet zrealizował już wiele szeroko zakrojonych kampanii inspekcyjnych, dotyczących problemów mięśniowo-szkieletowych w miejscu pracy. Podam dwa przykłady.

W latach 2010-2012 Urząd Inspekcji Pracy zrealizował ogólnokrajową kampanię kontrolną. W sumie przeprowadzono 4194 kontrole w zakładach zatrudniających łącznie niemal 100 tysięcy pracowników; chodziło o wskazanie potrzeby systematycznych działań przedsiębiorstw zapobiegających zaburzeniom mięśniowo-szkieletowym. Nadzorem objęto wówczas produkcję przemysłową, przedszkola, budownictwo, hotelarstwo i restauracje, ratownictwo medyczne i prace biurowe. Sektory wybrano w oparciu o analizę ryzyka zawartą



## Norwegian Labour Inspection Authority

w raportach badawczych oraz własne doświadczenia inspekcji. Przed etapem kontrolnym kampanii zorganizowano spotkania informacyjne z organizacjami pracodawców i pracowników. Zaledwie 40% przedsiębiorstw mogło w sposób udokumentowany udowodnić, że dokonało identyfikacji i oceny zagrożeń mięśniowo-szkieletowych. Inspekcja pracy uważa, że to bardzo niepokojący wynik, biorąc pod uwagę fakt, że wybrane przedsiębiorstwa należą do tych gałęzi gospodarki, w których ryzyko zawodowe związane ze schorzeniami układu mięśniowo-szkieletowego jest największe. W 2012 roku przeprowadzono rekontrolę w 211 podmiotach. W wywiadach 96% kontrolowanych przedsiębiorców potwierdziło uzyskanie po pierwszej kontroli specjalistycznej wiedzy na temat zapobiegania schorzeniom mięśniowo-szkieletowym, z czego jesteśmy bardzo zadowoleni.

Warto też wspomnieć o kontrolach w transporcie i opiece zdrowotnej. Kampania, na którą składały się działania informacyjne i kontrolne, dotyczyła schorzeń mięśniowo-szkieletowych. Jej celem było pogłębienie wiedzy grupy docelowej na temat prawidłowych sposobów transportu ręcznego, które nie prowadzą do schorzeń. Działania nadzorcze miały na celu informowanie oraz propagowanie dobrych praktyk w miejscu pracy. Projekt ten skupiał się na systematycznej

identyfikacji warunków pracy w celu wykrywania czynników ryzyka, a następnie ich oceny, stworzenia planu działań i wdrożenia środków profilaktycznych. Doświadczenie norweskiej inspekcji pracy dotyczące niewłaściwych warunków bhp w sektorze transportu znajduje potwierdzenie w krajowej ankiecie na temat stanu warunków bhp w zakładach pracy w całej gospodarce norweskiej. Założeniem projektu było również zwrócenie uwagi na dobre rozwiązania, a nie na najłabsze przedsiębiorstwa. Dlatego też zagadnienie dobrych praktyk uwzględniono w liście kontrolnej/wytycznych dla inspektorów pracy.

Ważną część projektu stanowiło poradnictwo i działania informacyjne. Zapewniono materiały informacyjne, które zostały bardzo dobrze przyjęte w inspekcji pracy oraz wśród przedsiębiorstw i w środowisku zawodowym. Opracowano metodykę kontroli, uwzględniającą również sposób, w jaki inspekcja może wprowadzać wymogi jakościowe w identyfikacji i ocenie zagrożeń zawodowych.

**Od lat polska i norweska inspekcja pracy współpracują m.in. w kwestiach legalności zatrudnienia. Jakie są oczekiwania związane z podpisaniem najnowszego porozumienia o współpracy?**

Zauważamy, że problemy związane z naruszaniem przepisów w tym obszarze są obecnie o wiele bardziej złożone. Stanowi to problem dla pracowników, uczciwej konkurencji oraz kondycji naszego systemu socjalnego. W związku z tym rozwinęliśmy sieć współpracy na poziomie krajowym z innymi właściwymi organami w Norwegii, jak np. administracja fiskalna, policja i administracja socjalna. Przyniosło to dobre rezultaty, jednak w poszukiwaniu rozwiązań nie możemy ograniczać się wyłącznie do naszego kraju. Swobodny przepływ przedsiębiorstw i pracowników otwiera możliwości przed tymi, którzy chcą robić interesy niezgodnie z prawem i wzbogacić się, naruszając prawa pracownicze. W chwili obecnej realizujemy umowy o współpracy i projekty z Polską, Litwą, Bułgarią i Rumunią. Jesteśmy również zaangażowani w tworzenie sieci współpracy z krajami nordyckimi. Wierzymy, że wspólnie – w oparciu o wzajemną wiedzę na temat metodyki pracy i obowiązujących przepisów, ustanowione punkty kontaktowe, wspólne kontrole, wymianę informacji i kampanie informacyjne – możemy osiągnąć więcej w zakresie prewencji i poszerzenia wiedzy, ale również w odniesieniu do działań kontrolnych i ujawniania przypadków naruszeń przepisów krajowych. Wierzymy, że w ostatecznym rozrachunku nasza współpraca przyniesie wymierne korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom.

**Dziękuję za rozmowę.**

**Beata Pietruszka-Śliwińska**  
przy udziale Sekcji Współpracy z Zagranicą GIP

## Prawo

# Przywrócenie do pracy na podstawie prawomocnego wyroku sądu

Zgodnie z art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W przypadku umów terminowych, zawartych na okres próbny oraz na czas określony, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 1 i § 3 k.p.). Wyjątkowo pracownicy podlegający szczególnej ochronie mogą wystąpić z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Uprawnienie to wynika z art. 50 § 5 k.p. i przysługuje pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych.

### Wybór roszczenia

W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 k.p.). Zatem co do zasady bez względu na rodzaj zawartej umowy pracownik ma możliwość

dokonania wyboru pomiędzy dwoma roszczeniami.

Należy jednak pamiętać, że na podstawie art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W myśl art. 60 k.p. pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie również wtedy, gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownik ma zatem możliwość, zgodnie z przedstawionymi wcześniej przepisami Kodeksu pracy, wnieść żądanie o przywrócenie do pracy. Jednakże, zgodnie z art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu.

Nieuwzględnienie przez sąd pracy żądania pracownika przywrócenia do pracy i orzeczenie w to miejsce odszkodowania może mieć miejsce na przykład w przypadku stwierdzenia przez sąd istnienia konfliktu między pracownikiem a pracodawcą (przełożonym), który to konflikt jest niemożliwy do zażegnania, czy też w przypadku

Natalia Grunwald



**Pracownik, kwestionując przed sądem pracy prawidłowość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bądź rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ma możliwość zgłoszenia przed sądem jednego z dwóch alternatywnych roszczeń – o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.**

**Jeżeli pracownik zgłosił w terminie gotowość niezwłocznego podjęcia pracy po wydaniu przez sąd pracy prawomocnego wyroku uwzględniającego jego żądanie przywrócenia do pracy, pracodawca ma bezwzględny obowiązek zastosowania się do orzeczenia sądu i przywrócenia pracownika.**

stwierdzenia utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika, która uniemożliwia dalszą współpracę. Tej regulacji nie można zastosować do pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem umowy o pracę. Dotyczy to między innymi pracowników objętych ochroną przedemerytalną (art. 39 k.p.) oraz ochroną związaną z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich (art. 177 k.p.). Sąd jednak orzeknie o odszkodowaniu, jeżeli uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z uwagi na ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy.

### Gotowość podjęcia pracy

W przypadku uwzględnienia przez sąd pracy żądania pracownika przywrócenia do pracy, po uprawomocnieniu się orzeczenia, pracownik powinien zgłosić w ciągu siedmiu dni gotowość niezwłocznego podjęcia pracy. Zaniedbanie tego obowiązku może

skutkować odmową pracodawcy ponownego zatrudnienia, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 48 § 1 k.p.). Zgłoszenie gotowości świadczenia pracy stanowi warunek reaktywacji stosunku pracy. Jeśli pracownik przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu siedmiu dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 48 § 2 k.p.). Pracownik musi zatem pilnować, czy orzeczenie stało się prawomocne. Jeżeli od wyroku sądu została wniesiona apelacja, to termin siedmiu dni na zgłoszenie gotowości podjęcia pracy będzie liczony od daty wydania wyroku przez sąd II instancji. Trudność może sprawić dopilnowanie daty uprawomocnienia się orzeczenia sądu I instancji, w przypadku braku wniesienia apelacji.

### Skarga kasacyjna

Skoro przywrócenie do pracy następuje na mocy prawomocnego orzeczenia sądu pracy, powstaje pytanie, jak kształtuje się sytuacja stron, jeżeli od prawomocnego wyroku sądu pracy przywracającego pracownika pracodawca wniesie skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Należy bowiem zauważyć, że skarga kasacyjna przysługuje od prawomocnego rozstrzygnięcia sądu. Odpowiedź na to pytanie można odnaleźć w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 r., sygn. akt II PK 224/13, w którym sąd wskazał, że: „wyrok przywracający pracownika do pracy w zakresie, w jakim doprowadza do reaktywacji uprzednio rozwiązane stosunku pracy, ma charakter konstytutywny, a ponowne zatrudnienie pracownika na jego podstawie następuje z chwilą podjęcia przez niego pracy. W tych warunkach oczywiste jest, że uchylene przez Sąd Najwyższy prawomocnego orzeczenia przywracającego do pracy i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania

w wyniku uwzględnienia skargi kasacyjnej nie jest obojętne dla reaktywowanego stosunku pracy. Skoro w myśl art. 48 § 1 k.p. prawomocne przywrócenie pracownika do pracy zobowiązuje pracodawcę do jego zatrudnienia, to obowiązek ten ustaje, gdy odpadnie podstawa prawna zatrudnienia pracownika. W rezultacie podstawa prawna zatrudnienia pracownika w postaci prawomocnego orzeczenia sądu, na podstawie którego doszło do reaktywacji stosunku pracy, odpada od daty wyroku Sądu Najwyższego, jeśli wydał on orzeczenie reformatoryjne, a w przypadku orzeczenia kasacyjnego – od prawomocnego zakończenia sprawy orzeczeniem oddalającym powództwo o przywrócenie do pracy. W tych danych ustaje zatem obowiązek zatrudnienia pracownika”.

Wynika z tego, że pracodawca ma obowiązek reaktywować stosunek pracy pracownika (o ile oczywiście pracownik zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy), nawet jeśli ma zamiar złożyć skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego od prawomocnego orzeczenia sądu II instancji przywracającego pracownika do pracy. Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika przestanie ciążyć na pracodawcy dopiero z chwilą uchylecia przez Sąd Najwyższy zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy (orzeczenie reformatoryjne) albo w przypadku uwzględnienia skargi kasacyjnej i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie (orzeczenie kasacyjne), od daty prawomocnego orzeczenia oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy.

### Obowiązek przywrócenia do pracy

Jeżeli pracownik zgłosił w terminie gotowość niezwłocznego podjęcia pracy po wydaniu przez sąd pracy prawomocnego wyroku uwzględniającego jego żądanie przywrócenia do pracy, pracodawca ma bezwzględny obowiązek zastosowania się do orzeczenia sądu i przywrócenia pracownika. W wyroku z dnia 24 października 1997 r., sygn. akt I PKN 326/97, Sąd Najwyższy wskazał, że „przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń”. Orzeczenie o przywróceniu do pracy skutkuje bowiem odrodzeniem stosunku pracy, jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę

Pracodawca nie wypełni zatem ciężącego na nim obowiązku, powierzając przywróconemu pracownikowi inne stanowisko, nawet jeżeli jest ono zgodne z jego kompetencjami. Często pracodawcy po zgłoszeniu się do pracy przywróconego przez sąd pracownika korzystają z dobrodziejstwa wynikającego z art. 42 § 4 k.p. Powierzają pracownikowi na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku inną pracę niż określona w umowie o pracę. Jednak po wyczerpaniu tego limitu powierzenia innej pracy pracodawca powinien umożliwić pracownikowi wykonywanie tej samej pracy, którą wykonywał przed przywróceniem do pracy.

W przypadku niewykonania prawomocnego wyroku sądu pracy przywrócony pracownik ma możliwość domagania się wykonania



prawomocnego wyroku w ramach postępowania przed sądem pracy na zasadach dotyczących egzekucji obowiązków o charakterze niepieniężnym. Nadto pracodawca, nie wykonując prawomocnego wyroku sądu pracy, ponosi odpowiedzialność wykroczeniową – zgodnie z art. 282 § 2 k.p., kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

### Za pozostawanie bez pracy

Podjęcie pracy przez przywróconego pracownika wiąże się również z obowiązkiem pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jeżeli pracownik nie zgłosi terminowo gotowości podjęcia pracy, po stronie pracodawcy nie powstanie ten obowiązek. Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (po wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę), przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące, nie więcej niż za jeden miesiąc. Na podstawie art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (po rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia), przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące i nie mniej niż za jeden miesiąc.

**Pracodawca ma bezwzględny obowiązek wykonania prawomocnego orzeczenia sądu pracy.**



Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem objętym szczególną ochroną, tj. ochroną przedemerytalną albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 47 oraz art. 57 § 2 k.p.).

W wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie”.

W kontekście żądania przez pracownika przywrócenia do pracy istotne jest również to, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (art. 51 § 1 k.p.).

Należy zauważyć, że okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który przywrócony pracownik ma otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05 potwierdził, że „czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik faktycznie mógł wykonywać pracę, czyli był gotowy do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. Okres niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego, nie jest okresem pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 47 k.p.”. W innym orzeczeniu, z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. akt II PK 117/08, Sąd Najwyższy przyjął, że „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie podlega ochronie przed potrąceniem na równi z wynagrodzeniem za pracę świadczoną”.

Wypełnienie przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia przywróconego pracownika, w szczególności jeżeli dotyczy to pracodawcy zatrudniającego niewielu pracowników, może być bardzo trudne. Strony stosunku pracy muszą bowiem podjąć dalszą współpracę, mimo prowadzonego sporu sądowego. Pracodawca ma jednak bezwzględny obowiązek wykonania prawomocnego orzeczenia sądu pracy i niezależnie od oceny słuszności rozstrzygnięcia prawomocne orzeczenie sądu pracy powinno zostać wykonane.

młodszy specjalista **Natalia Grunwald**  
OIP Gdańsk

## Bhp na wysokości

# Środki ochrony indywidualnej

Przez środki ochrony indywidualnej rozumie się środki noszone bądź trzymane przez pracownika w celu ochrony przed zagrożeniem lub większą ich liczbą. Powinny być stosowane, gdy nie da się uniknąć sytuacji, w których wykonywanie wielu czynności możliwe jest jedynie przy ich użyciu (np. podczas demontażu ochron zbiorowych).

### Szelki bezpieczeństwa

Szelki bezpieczeństwa to uprząże służące do powstrzymywania upadku. Ich podstawowym zadaniem jest utrzymanie ciała człowieka w trakcie spadania oraz bezpieczne rozłożenie sił dynamicznych towarzyszących powstrzymywaniu spadania.

Posiadają jeden lub dwa punkty służące do przypięcia systemu amortyzującego – jeden umieszczony na plecach, drugi z przodu w okolicach mostka. Są one oznaczone literą A lub A/2 (gdzie dopiero połączenie dwóch połówek stanowi pełny punkt). Szelki wykonane są z taśm oraz klamer regulacyjnych. Najprostsze modele posiadają jedynie dwie klamry i jeden punkt zaczepowy na plecach. Szelki mogą być dodatkowo wyposażone w pas służący do pracy w podparciu oraz punkt do pracy technikami linowymi.

Szelki podstawowe – taśmowe, ze względu na ich najniższą cenę i uniwersalność, są dobrym wyborem w przypadku zastosowania urządzeń powstrzymujących upadek (urządzenia samohamowne, system Alsipercha). W przypadku zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości poprzez absorber energii spadania (amortyzatory) lub w przypadku prac w podparciu linowym lepszym rozwiązaniem będzie

wyбір szelek zarówno z pasem do pracy w podparciu, jak i z miękką poduszką pasów udowych. Przykładem może być tu jedna z budów, gdzie niezmiernie trudno było wyegzekwować stosowanie szelek bezpieczeństwa przy pracach w ustalonej pozycji. Pracownicy wykonujący te prace wyposażeni byli w szelki podstawowe – taśmowe, które nie posiadały pasów udowych z miękką poduszką. Dopiero wymiana tych szelek na szelki z pasami udowymi z miękką poduszką spowodowała, że pracownicy zaczęli chętnie stosować dostarczony im sprzęt.

### Elementy systemu powstrzymywania spadania

Głównymi elementami łączącymi systemu powstrzymywania spadania są linki bezpieczeństwa. Mogą być wykonane z liny syntetycznej, liny stalowej, taśmy lub łańcucha. Maksymalna długość linki razem z zatrzaśnikami i systemem amortyzującym nie może przekroczyć 2 m.

Kolejne składniki systemu to amortyzatory bezpieczeństwa, które gwarantują bezpieczne powstrzymanie spadania. Zwykle są to taśmy poliestrowe lub poliamidowe, które poprzez wydłużenie drogi hamowania zmniejszają siłę uderzeniową poniżej wartości 6 kN. W związku z tym, że amortyzator zmienia swoją długość podczas powstrzymywania spadania, należy odpowiednio dobierać punkt kotwienia.

Zatrzaśnik jest metalowym pierścieniem z ruchomym zamkiem zabezpieczonym nakrętką lub specjalną zapadką, łączącym liny lub szelki bezpieczeństwa z innymi elementami sprzętu asekuracyjnego.

Marek Dudek



**Prace na wysokości zaliczane są do prac szczególnie niebezpiecznych, niosą ze sobą duże ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy. Pracowników można chronić, stosując zbiorowe i indywidualne środki ochrony. W poprzednim numerze „Inspektora Pracy” omówiono środki ochrony zbiorowej podczas prac na wysokości, w tym numerze czas na indywidualne.**



Urządzenia kotwiące są elementami lub zestawami elementów, które wyposażono w punkt lub punkty kotwiące, do których po zainstalowaniu dołącza się sprzęt ochrony indywidualnej. Mogą one występować jako samodzielne składniki sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości lub jako elementy wchodzące w skład podsystemu łączącego lub łącząco-amortyzującego. Przy doborze urządzenia kotwiącego należy brać pod uwagę parametry konstrukcji stałej, miejsce (zasięg) i sposób przemieszczania się pracujących oraz rodzaj podsystemu łącząco-amortyzującego możliwego do stosowania z urządzeniem kotwiącym.

Jednym z rozwiązań spotykanych ostatnio na budowach zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości podczas prac m.in. na tarasach, balkonach, w rejonie otworów windowych lub szybów instalacyjnych jest zastosowanie taśmowego urządzenia kotwiczącego zaprojektowanego do zainstalowania w środku konstrukcji żelbetowej (betonu zbrojonego) w celu stworzenia na budowie punktu zapewniającego zamocowanie szelek bezpieczeństwa. Urządzenie to – tzw. pas tracony – należy zainstalować przed wylaniem betonu. Pętla urządzenia jest zamocowana do struktury budynku (zbrojenia). Urządzenie posiada klamrę stalową do zamocowania szelek bezpieczeństwa. Zastosowanie na budowach pasów traconych pozwoliło pracownikom na bardzo łatwe przypięcie się do stałych elementów konstrukcyjnych budynku przy użyciu szelek bezpieczeństwa z amortyzatorem.

Kolejnym elementem indywidualnych środków zabezpieczających przed upadkiem z wysokości jest urządzenie samohamowne. Wyposażone jest ono w linkę bądź taśmę zwijającą się automatycznie w chwili wystąpienia na niej niewielkiego luzu. Działanie urządzenia jest natychmiastowe – zablokuje ono linkę, gdy prędkość jej przesuwania przekroczy określone granice. Zablokowaniu wysuwania linki towarzyszy pochłanianie energii zatrzymanego upadku.

### Na specjalne potrzeby

Na rynku istnieją również rozwiązania specjalne, które służą zabezpieczaniu konkretnego typu pracy. W budownictwie przykładem takiego rozwiązania jest system antyupadkowy Alsina (Alsipercha). Rozwiązanie to ma zapobiegać upadkom podczas procesu zakładania szalunku, w przypadku gdy występuje zagrożenie upadkiem z wysokości. Szczególnie przydatny jest na obrzeżach szalunku, ponieważ pozwala w bezpieczny sposób wykonywać czynności związane z układaniem desek, balustrad zabezpieczających, siatek widłowych, przegród szalunkowych i innych czynności wymaganych przy montażu szalunku, kiedy to istnieje zagrożenie upadkiem z wysokości.

Alsipercha to rodzaj małego stalowego żurawia obracającego się o 360 stopni, w kształcie odwróconej litery L, wklą-

danego w gniazdo rurowe zatopione w słupie. Do żurawia mocowane jest urządzenie samohamowne umieszczone ponad głową użytkownika. Zawiesie jest elementem niezbędnym do przenoszenia zestawu za pomocą dźwigu, podniesienia do szczytu słupa lub wyjęcia po zakończeniu prac. System zaprojektowany jest do pracy przy świetle między słupami do 8 m. W systemie tym ze względu na podniesiony punkt mocowania przestrzeń potrzebna do powstrzymania upadku jest minimalna. Zaczepienie szelek do jednego wspornika umożliwia pracę w promieniu 6,5 m wokół słupa, co pozwala operatorowi na bezpieczne wykonywanie prac na powierzchni 125 m<sup>2</sup>. System Alsipercha znalazł także zastosowanie przy innych pracach, nie tylko podczas zakładania szalunku czy montażu balustrad. Na jednej z budów system ten wykorzystano podczas rozładunku samochodów dostawczych. Pracownik wyposażony w szelki bezpieczeństwa i przypięty do stalowego żurawia Alsiperchy podczas wchodzenia na skrzynię ładunkową oraz podczas montażu zawiesi na skrzyni ładunkowej samochodu zawsze był zabezpieczony przed upadkiem z wysokości.

### Drabiny pod warunkiem

Najprostszym rozwiązaniem przy pracach wykonywanych na niewielkiej wysokości jest użycie drabin, jednak ma ono swoje mankamenty. Duża liczba wypadków przy pracy spowodowała wprowadzenie ograniczeń prawnych, na przykład roboty malarskie z użyciem drabin rozstawnych mogą być wykonywane tylko do wysokości nieprzekraczającej 4 m od poziomu podłogi, roboty ciesielskie z drabin można wykonywać wyłącznie do wysokości 3 m, a roboty murarskie i tynkarskie z drabin przystawnych są zabronione. Za każdym razem drabiny należy zabezpieczyć przed poślizgiem i rozsunięciem się oraz zapewnić ich stabilność.

Świadomość zagrożeń płynących z użycia drabin spowodowała, że Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie – inicjatywa generalnych wykonawców, mająca na celu poprawę bezpieczeństwa na polskich budowach – określiło

standardy opracowania IBRW dla podwykonawców, wskazując w nich, że odpowiednie zaplanowanie niezbędnego sprzętu pozwoli wykluczyć tymczasowe, niebezpieczne rozwiązania, jakim są drabiny. Na wielu budowach prowadzonych przez sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie wprowadzono zakaz używania drabin rozstawnych i przystawnych, a w ich miejsce wprowadzono wymóg stosowania drabinopodestów. Stosowanie tradycyjnych drabin dopuszczono jedynie w takich miejscach, w których drabinopodesty nie mogą być używane ze względu na ich wymiary zewnętrzne.

Zaletą drabinopodestów jest większe bezpieczeństwo pracy oraz większa wydajność. Podczas pracy na drabinach rozstawnych lub przystawnych pracownik powinien mieć trzy punkty podparcia, tj. dwie nogi na szczeblu i jedna dłoń na szczeblu lub podłużnicy drabiny. Do wykonywania prac pozostaje mu wówczas tylko jedna ręka. Ten sam pracownik, stojąc na podeście drabinopodestu, ma wolne obie ręce i może nimi swobodnie operować. To szczególnie ważne podczas prac monterskich czy związanych z obsługą elektroinstalacji, gdy powinno się wykorzystywać obie ręce.

Często do prac na wysokości stosowane są podesty ruchome przejezdne (tzw. zwyżki). To wszechstronne, kompaktowe urządzenia podnośnikowe o nośności do 200 kg i wysokości podnoszenia do 14 m. Dzięki niewielkim wymiarom i masie oraz zasilaniu akumulatorowemu są idealne do pracy w pomieszczeniach zamkniętych. Podczas eksploatacji podestów ruchomych przejezdnych należy jednak pamiętać o tym, że jeżeli rodzaj pracy wymaga od pracownika wychylenia się poza balustradę lub obrys urządzenia, na którym stoi, wymagane jest m.in. stosowanie przez niego środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Istotne jest również, aby pracownicy byli przypięci w punktach dedykowanych poszczególnych koszy, nie zaś w przypadkowych miejscach takich jak balustrady. Zastosowanie szelek bezpieczeństwa wraz z odpowiednio krótką linką wpiętą w punkt dedykowany uniemożliwia wypadnięcie pracownika poza podest roboczy. Podczas kontroli można zauważyć błędne wy-

korzystanie przez pracowników wykonujących prace z użyciem podestów ruchomych środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Pracownicy często używają amortyzatora i linki o długości pozwalającej na ich wypadnięcie poza obrys podestu. Tymczasem takie wypadnięcie może pociągnąć za sobą wywrócenie się podestu i brak możliwości zadziałania systemu zabezpieczającego przed upadkiem z wysokości.

### Nowoczesne rozwiązania

W Polsce obowiązuje wiele przepisów, które mają chronić pracowników. Potrzebne jest jednak skuteczniejsze ich egzekwowanie. Niezbędna jest również zmiana mentalności wszystkich uczestników procesu inwestycyjnego. Przykładem działania na rzecz takiej zmiany jest inicjatywa generalnych wykonawców Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W przedsiębiorstwach tych zaczęto stosować m.in. systemowe balustrady ochronne czy pasy kotwiące, tracone. Rozwój technologii prowadzenia prac budowlanych i systemów zabezpieczających pracowników przed występującymi zagrożeniami wymuszają ciągle doskonalenie metod prowadzonych prac oraz sposobów ograniczenia lub wyeliminowania zagrożeń występujących w środowisku pracy.

Przykładem nowoczesnych rozwiązań może być oferowane na rynku urządzenie służące do zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości JURAW/RJ 100. Urządzenie to może być stosowane jako pojedyncze stanowisko ochrony przed upadkiem z wysokości. Skrzynia będąca przeciwwagą dla ramienia musi zostać wypełniona betonem (min. B25) na całej wysokości, tak aby dwa stalowe pręty zostały zakryte. Całość można również przewozić wózkami widłowym (>=3,5T) i ustawiać w miejscu prowadzenia prac. Powierzchnia, na której ustawiane jest urządzenie, musi być płaska (kąt nachylenia do 1°). Urządzenie może być doskonałym zabezpieczeniem podczas prac na wysokości takich, jak np. ustawianie i montaż kontenerów zaplecza higieniczno-sanitarnego na placu budowy.

starszy inspektor pracy – specjalista **Marek Dudek**  
OIP Katowice

### Wykorzystane materiały:

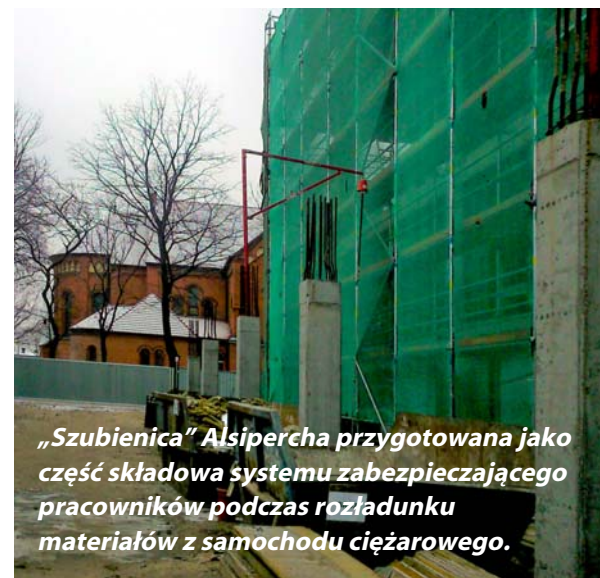
I. Dobrzańska (red.), *Budownictwo. Dobór środków technicznych zabezpieczających przed upadkiem z wysokości*, Wydawnictwo GIP, Warszawa 2012.

D. Nazim-Bałuk, *Budownictwo. Siatki, które ratują życie*, Wydawnictwo GIP, Warszawa 2016.

Oferty handlowe firm: Rock Master s.c., Alsina Polska sp. z o.o., Protekt.



**Rozkładanie płyt szalunkowych stropowych z użyciem systemu antyupadkowego Alsipercha.**



**„Szubienica” Alsipercha przygotowana jako część składowa systemu zabezpieczającego pracowników podczas rozładunku materiałów z samochodu ciężarowego.**



**Pasy tracone zamontowane w szybach windowych.**

# Na AGRO SHOW 2017





Katarzyna Dubicka-Szlija

## Prawo w praktyce

# Umowy o pracę na czas określony

Aktualne brzmienie art. 25[1] Kodeksu pracy, obowiązujące od dnia 22 lutego 2016 r., określa dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony oraz liczbę umów, które mogą być zawarte w ramach limitu. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeśli okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony przekracza 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów przekroczy trzy, to od dnia następującego po upływie 33-miesięcznego okresu zatrudnienia lub od dnia zawarcia czwartej umowy terminowej uważa się, że doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Dodatkowo, jeśli w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony pracownik i pracodawca uzgodnią dłuższy okres wykonywania pracy na podstawie tej umowy, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, uważa się, że zawarto nową, kolejną umowę o pracę na czas określony. Przy obliczaniu maksymalnego 33-miesięcznego okresu zatrudnienia (lub maksymalnej liczby trzech umów na czas określony) bez znaczenia pozostaje istnienie i długość przerw pomiędzy kolejnymi umowami terminowymi.

### Obiektywne przyczyny

Od wskazanych uregulowań ustawodawca przewidział kilka wyjątków. I tak, limitów nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym;
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji;
- 4) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
  - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w punktach od 1 do 3, lub w przypadku, o którym mowa w punkcie 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku przez zamieszczenie stosownej informacji.

### Zawiadomienie – problemy praktyczne

Znowelizowany artykuł art. 25[1] Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę także obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony w przypadku obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, wraz ze wskazaniem tych przyczyn, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Obowiązek ten nie dotyczy umów na czas określony zawartych w pozostałych celach wskazanych wcześniej w punktach 1 do 3, gdyż cele te są wprost określone w ustawie.

Do przyczyn najczęściej wskazywanych przez pracodawców należą: praca wykony-

wana na czas kontraktu, praca wykonywana na rzecz grantu badawczego lub na czas realizacji projektu (w tym współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego), okresowe zapotrzebowanie w związku ze zwiększeniem zadań czy też zatrudnienie przy realizacji konkretnego zadania. Jak wynika z wyjaśnień Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy z dnia 22 lipca 2016 r. (GNP-364-023-99-1/16), do umów zawieranych z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie będą się zaliczać umowy na czas określony zawierane: w oparciu o umowę dotyczącą refundacji kosztów zatrudnienia, w związku z uzyskaniem dofinansowania wyposażenia stanowiska pracy, w związku z zezwoleniem na pracę dla obcokrajowca, na okres odbywania służby przygotowawczej przez pracowników samorządowych, na okres trwania umowy spółki, na czas realizacji kontraktu handlowego lub produkcyjnego, na czas obowiązywania umowy najmu lub dzierżawy obiektu, w którym prowadzona jest działalność gospodarcza. Natomiast realizacja projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, co do zasady, może być uznana za obiektywną przyczynę zawarcia umowy o pracę na czas określony.

Na zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy pracodawca ma 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy. Oceny dotrzymania tego terminu dokonuje się w oparciu o przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego. Termin zostanie zachowany, jeżeli w ciągu 5 dni robo-



czych pracodawca dostarczy informację o zawarciu umowy osobiście do jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy, wyśle ją drogą elektroniczną lub nada w polskiej placówce pocztowej wyznaczonego operatora. Za dni robocze należy uznać wszystkie dni tygodnia, z wyjątkiem niedziel i świąt. Dnia, w którym zawarto umowę, nie uwzględnia się przy obliczaniu tego terminu. Niedopełnienie obowiązku zawiadomienia jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1000 do 30 000 zł (art. 281 pkt 1a k.p.). Co istotne, wykroczeniem będzie nie tylko samo niezawiadomienie o zawarciu takiej umowy w ustawowym terminie, lecz także zawiadomienie bez wskazania przyczyn uzasadniających zawarcie umowy. Warto tu zaznaczyć, że przytoczenie w treści zawi-

domienia treści art. 25[1] § 4 pkt 4 k.p. nie wypełnia wskazanego obowiązku.

Jeśli chodzi o treść przedmiotowego zawiadomienia, to należy podkreślić, że przepisy określają jedynie, iż powinno ono zawierać przyczynę zawarcia umowy. W praktyce pracodawcy różnie realizują obowiązek zawiadomienia. Część zawiadomień nie zawiera informacji dotyczących danych osobowych pracowników oraz okresu, na jaki zawarto umowy. W treści zawiadomienia pracodawcy wskazują tylko liczbę zawartych umów lub liczbę pracowników, z którymi umowy zostały podpisane. Dodatkowo z informacji zawartych w zawiadomieniu nie wynika, czy umowa, której ono dotyczy, jest kolejną umową w rozumieniu art. 25[1] k.p. § 1 k.p. Utrudnia to weryfikację prawidłowości stosowania przez pracodawcę przepisu art. 25[1] k.p. Przepis art. 25[1] § 5 k.p. nie uprawnia jednak PIP do żądania uzupełnienia zawiadomienia. Zdarza się również, że pracodawcy przesyłają zawiadomienia o zawarciu umów, do których obowiązek zawiadomienia nie ma zastosowania, na przykład w sytuacji zawarcia umowy na zastępstwo.

### Poza kodeksową regulacją

Odrębnie należy traktować umowy, do których art. 25[1] k.p. w ogóle nie ma zastosowania. Są to umowy uregulowane w sposób szczególny w odrębnych ustawach, między innymi umowy zawierane z nauczycielami na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Ustawa ta zawiera bowiem pełną regulację dotyczącą zawierania umów na czas określony. Tym samym nie ma podstaw, by do nauczycieli stosować art. 25[1] k.p. (wyjaśnienia Departamentu Współpracy z Samorządem Terytorialnym w Ministerstwie Edukacji Narodowej z dnia 1 czerwca 2016 r., DWST-WPZN.6021.275.2016.MJ). Art. 25[1] k.p. nie znajduje także zastosowania do umów o pracę zawieranych z lekarzami rezydentami. Regulacje dotyczące szkoleń specjalizacyjnych są zawarte w ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentyisty oraz w rozporządzeniu w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów. Czas trwania programu specjalizacji wyznacza czas, na jaki zostaje zawarta umowa o pracę (wyjaśnienia Departamentu Nauki i Szkolnictwa Wyższego w Ministerstwie Zdrowia z dnia 5 lutego 2016 r., NSR.842.1 24. 2016.KM). W opinii Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ograniczenia co do zawierania umów na czas określony nie obejmują również umów o pracę zawieranych w ramach robót publicznych i prac interwencyjnych. Mają one specyficzny, czasowy charakter (pismo Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2016 r., DRP-VIII.0212.178.2016.SK).

młodszy specjalista **Katarzyna Dubicka-Szlija**  
OIP Gdańsk

# W placówkach weterynaryjnych

**Pracodawcy w placówkach weterynaryjnych często bagatelizują ochronę zdrowia pracowników narażonych na czynniki biologiczne w środowisku pracy. Nie zastanawiają się nad zagrożeniami, jakie niesie praca z czynnikami biologicznymi w weterynarii, a co za tym idzie nie zapewniają odpowiednich zabezpieczeń pracownikom, dotyczy to w szczególności osób zatrudnionych w zakładach weterynaryjnych, które nie mają wykształcenia w tym kierunku, np. recepcjonistów.**



## Czynniki biologiczne

Dodatkowe obowiązki pracodawcy, nakładające na niego odpowiedzialność za stan bhp na terenie zakładu pracy, w części dotyczącej warunków pracy narażających pracowników na działanie czynników biologicznych, reguluje art. 222<sup>1</sup> Kodeksu pracy oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki.

### Szacowanie ryzyka

Pracodawca w pierwszej kolejności powinien oszacować ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy, uwzględniając między innymi:

1) klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych – w tym określić rodzaj czynnika oraz stwierdzić mechanizm działania lub drogi szerzenia się czynnika, bez konieczności określenia stężenia tego czynnika, gdyż jak wiadomo, jego namnażanie zależy od wielu niezależnych czynników, w tym temperatury i wilgotności, na które pracodawca w warunkach weterynaryjnych nie ma wpływu;

2) rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego;

3) informację na temat potencjalnego działania alergizującego lub toksycznego szkodliwego czynnika biologicznego oraz choroby, która może wystąpić w następstwie wykonywanej pracy;

4) informację na temat potencjalnego występowania szkodliwego czynnika biologicznego u pacjenta lub zwierzęcia oraz w materiale i próbkach od nich pobranych;

5) zagrożenie ze strony szkodliwego czynnika biologicznego, o którym wiadomo, że jest obecny bądź jego obecność jest

podejrzewana u pacjenta lub zwierzęcia oraz w materiałach i próbkach od nich pobranych.

W większości placówek weterynaryjnych pracodawca zatrudnia pracowników na stanowiskach lekarza weterynarii i biurowych, np. recepcjonisty. Podczas sporządzania oceny ryzyka zawodowego powinien rozgraniczyć oba stanowiska, biorąc pod uwagę to, że inny jest stopień narażenia na czynniki biologiczne na tych stanowiskach.

Recepcjonista ma bardzo mały kontakt ze zwierzętami lub wcale go nie ma (zależy to od organizacji stanowiska pracy i obowiązków, jakie zostaną na niego nałożone). Należy zadać sobie pytanie, czy do jego obowiązków należeć będzie tylko praca biurowa czy również np. przesyłanie próbek do laboratorium bądź dogłębne badanie zwierząt pozostawionych w klinice; chodzi o określenie, jak duże jest prawdopodobieństwo zetknięcia się ze szkodliwym czynnikiem biologicznym.

Weterynarz ma bezpośredni kontakt z chorym zwierzęciem, co jest równoznaczne z dużo większym ryzykiem wystąpienia na jego stanowisku szkodliwego czynnika biologicznego, w tym choroby odzwierzęcej. W związku z tym ważne jest prawidłowe i dokładne oszacowanie ryzyka zawodowego na tym stanowisku.

Pracodawca nie może poprzestać na jednorazowej ocenie ryzyka – powinien ją aktualizować szczególnie w odniesieniu do zmian, które mają znaczenie dla zdrowia pracowników w pracy (§ 6 rozporządzenia).

### Procedury

Następnym krokiem powinno być opracowanie procedur ograniczających liczbę pracowników narażonych bądź potencjal-

nie narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego, a także projektowanie procesu pracy w sposób pozwalający na uniknięcie lub zminimalizowanie uwalniania się szkodliwego czynnika biologicznego w miejscu pracy, w tym:

1) zapewnienie pracownikom środków ochrony zbiorowej lub – gdy w inny sposób nie można uniknąć narażenia – środków ochrony indywidualnej, odpowiednich do rodzaju i poziomu narażenia oraz przechowywanie ich w wyraźnie oznakowanym miejscu; na przykład oddzielenie recepcjonistki kontuarem od chorych zwierząt, zapewnienie rękawiczek, fartuchów, środków do odkażania skóry lub błon śluzowych;

2) wyznaczenie osób, które mogą pobierać próbki i wysyłać je do laboratorium,

3) zabezpieczenie próbek i innych materiałów biologicznie czynnych przed osobami nieuprawnionymi oraz przechowywanie ich zgodnie z normami, oznakowane znakiem ostrzegającym przed zagrożeniem czynnikiem biologicznym (należy również oznakować lodówkę, w której są przechowywane);

4) zapewnianie warunków bezpiecznego zbierania, przechowywania oraz usuwania odpadów przez pracowników, z zastosowaniem bezpiecznych i oznakowanych pojemników;

5) zapewnienie pracownikom systematycznych szkoleń;

6) zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków spożywania posiłków i napojów w wydzielonych pomieszczeniach. Pracodawca nie może tego samego pomieszczenia przeznaczyć do spożywania posiłków i na szatnię, w której znajduje się odzież robocza pracowników, gdyż istnieje możliwość przeniesienia szkodliwego czynnika biologicznego na posiłki pracowników;

7) stworzenie i stosowanie procedur pobierania, transportu oraz przetwarzania próbek i materiałów pochodzenia zwierzęcego, dezynfekcji, a także procedur umożliwiających bezpieczne usuwanie i postępowanie ze skażonymi odpadami;

8) zapewnienie bezpiecznych warunków odkażania, czyszczenia, a w razie konieczności niszczenia odzieży, środków ochrony indywidualnej i wyposażenia, które uległy skażeniu szkodliwym czynnikiem biologicznym;

9) dostarczenie pracownikom aktualnych pisemnych instrukcji postępowania ze szkodliwym czynnikiem biologicznym;

10) prowadzenie rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do grupy 3 lub 4 zagrożenia (np. bakteria *Brucella*), w formie elektronicznej lub książki rejestrowej – uwzględniającego w szczególności informacje dotyczące: liczby pracowników wykonujących te prace, wykazu czynności, podczas których pracownik jest lub może być narażony na działanie szko-



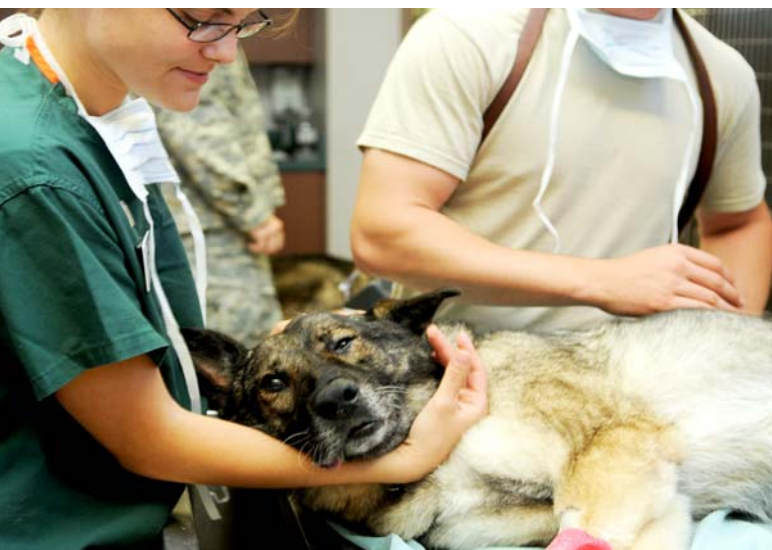
**Weterynarz ma bezpośredni kontakt z chorym zwierzęciem, co jest równoznaczne z dużo większym ryzykiem wystąpienia na jego stanowisku szkodliwego czynnika biologicznego, w tym choroby odzwierzęcej. W związku z tym ważne jest prawidłowe i dokładne oszacowanie ryzyka zawodowego na tym stanowisku.**

dliwych czynników biologicznych, a także imienia, nazwiska, stanowiska i telefonu kontaktowego pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej do nadzoru w zakresie bhp;

11) prowadzenie rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia, w formie elektronicznej lub książki rejestrowej – uwzględniającego w szczególności informacje dotyczące: rodzaju wykonywanej pracy, stopnia zagrożenia spowodowanego działaniem szkodliwego czynnika biologicznego, awarii i wypadków związanych z narażeniem na działanie szkodliwego czynnika biologicznego, wyniku przeprowadzonej oceny ryzyka z podaniem nazwy szkodliwego czynnika biologicznego i grupy zagrożenia, liczby pracowników narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego, a także imienia, nazwiska, stanowiska oraz numeru telefonu kontaktowego osoby odpowiedzialnej u pracodawcy za bhp oraz ochronę zdrowia pracowników.

### Sytuacje szczególne

Podczas kontroli w placówkach weterynaryjnych stwierdzone są przypadki nieoznakowania: pomieszczeń, w których stosuje się szkodliwe czynniki biologiczne, pojemników, do których wrzucane są zużyte strzykawki i igły, a także lodówek ze skażonymi próbkami i zamrażarek, w których przechowywane są odpady zwierzęce. Również stosowane znaki ostrzegające przed zagrożeniem biologicznym nie odpowiadają wymaganym przepisom – właściwy jest żółty znak w kształcie trójkąta z czterema przecinającymi się niepełnymi okręgami.



Pracodawca ma obowiązek organizacji szkoleń dla pracowników. Materiał szkoleniowy powinien obejmować zagadnienia dotyczące: potencjalnego zagrożenia zdrowia i życia pracowników, spowodowanego działaniem szkodli-

wego czynnika biologicznego, np. bruceloza, toksoplazmoza, wścieklizna; środków, które należy podjąć w celu zapobiegania zagrożeniom spowodowanym działaniem szkodliwego czynnika biologicznego; wymagań higieniczno-sanitarnych; wyposażenia i stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej; działań, które pracownicy podejmują w razie awarii lub wypadków, bądź w celu ich zapobiegania (§ 9 rozporządzenia). Szkolenie powinno być przeprowadzane w ramach szkolenia wstępnego i okresowego bhp.

Pracodawca w ramach profilaktyki, może zaproponować pracownikom istniejące na rynku szczepienia ochronne np. przeciw kleszczowemu zapaleniu mózgu.

W przypadku rozpoznania u pracownika choroby, która może być skutkiem narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego, pracodawca (zgodnie z § 15 rozporządzenia) jest zobligowany do:

- poinformowania właściwego inspektora sanitarnego o zaistniałym przypadku zachorowania;
- zapewnienia pozostałym pracownikom narażonym na działanie szkodliwego czynnika biologicznego, w tym samym stopniu co choremu pracownikowi, możliwości przeprowadzenia badań lekarskich;
- przeprowadzenia ponownej oceny ryzyka na stanowisku pracy;
- wyeliminowania powstałego zagrożenia.

Te same kroki należy podjąć w przypadku zgonu pracownika spowodowanego działaniem szkodliwego czynnika biologicznego w miejscu pracy.

Szczególne uwagi pracodawcy jest zalecana w sytuacji, gdy istnieje możliwość wystąpienia w środowisku pracy mikroorganizmów o nieokreślonej przynależności gatunkowej. Wskazane jest wówczas przedsięwzięcie środków zapobiegawczych typowych dla czynnika biologicznego z najwyższej grupy zagrożenia.

Należy mieć także na względzie, iż w wykazie prac wzbronionych kobietom w ciąży lub karmiącym piersią znajdują się prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi stwarzające ryzyko zakażenia wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą, przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

Również wykaz prac wzbronionych młodocianym obejmuje prace w narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych, tj. prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie z drobnoustrojami chorób odzwierzęcych (tzw. zoonozami).

starszy inspektor pracy **Izabela Kaźmierczak**  
OIP Warszawa

# Nowe tory kolei

Początki kolei na ziemiach polskich sięgają połowy XIX wieku, jednak ostatnie znaczące inwestycje i remonty polskich sieci torowych miały miejsce w latach siedemdziesiątych XX w. Od tej pory kolej i jej infrastruktura była marginalizowana na rzecz transportu kołowego i inwestycji w systemy szybkich dróg. Ekonomia i świadomość ekologiczna sprawiły, że około pięć lat temu nastąpił powrót do transportu kolejowego. Zainteresowanie szybko i wygodną koleją pasażerską wymusiło znalezienie środków finansowych, w tym pozyskanie środków Unii Europejskiej, na zakup nowego taboru oraz na remont i rewitalizację szlaków kolejowych. Należy pamiętać, że kolej to także tramwaje, metro oraz liczne kolejkę wąskotorowe.

### Zagrożenia charakterystyczne

Roboty związane z remontem i rewitalizacją kolei są prowadzone w szerokim zakresie, poczynając od robót ziemnych i stabilizacyjnych gruntu, poprzez roboty liniowe związane z montażem podkładów i szyn, roboty mostowe oraz roboty przy trakcjach elektrycznych. Główne zagrożenia występujące podczas robót budowlanych prowadzonych na terenie linii kolejowych są porównywalne do występujących na placach budów. Specyfika miejsca prac powoduje natomiast wystąpienie dodatkowych sytuacji niebezpiecznych, wynikających z ruchu na czynnych torach kolejowych oraz z możliwości porażenia prądem elektrycznym czynnej trakcji kolejowej. Na szczególną uwagę zasługują prace związane z remontem obiektów mostowych. Konstrukcje te, w większości wykonane jako stalowe, poddaje się czyszczeniu i malowaniu natryskowemu. Z reguły jest to czyszczenie strumieniowo-ściernie, wykonywa-

ne przy użyciu materiału ściernego wyrzucanego pod wysokim ciśnieniem z dysz roboczych. Niedopuszczalne jest stosowanie urządzeń strumieniowo-ściernego czyszczenia powierzchni niewyposażonych w system umożliwiający zamknięcie wypływu ścierniwa z dyszy roboczej bezpośrednio przez pracownika wykonującego proces czyszczenia. Niedopuszczalne jest również stosowanie suchego piasku kwarcowego jako ścierniwa lub dodatku do innych ścierniw ze względu na zagrożenie pylicą. Zagadnienia dotyczące bezpiecznej organizacji stanowisk pracy związanych z czyszczeniem strumieniowo-ściernym i późniejszym malowaniem natryskowym reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 stycznia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym (Dz.U. Nr 16, poz. 156). Warto wspomnieć, że omawiane prace renowacyjne powłok antykorozyjnych obiektów mostowych wykonuje się na wysokości z pomostów rusztowań budowlano-montażowych. Z uwagi na skomplikowane konstrukcje mostów z reguły wymagany jest indywidualny projekt montażu stosowanych rusztowań, uwzględniający brak możliwości zastosowania układów typowych konstrukcji rusztowań.

Kolejnym zagadnieniem są zagrożenia związane z robotami w zakresie wykonania podbudowy torowiska, układania podkładów oraz szyn – istnieje tam narażenie pracowników na potrącenie przez pojazd na sąsiednim torze. Główną rolę odgrywa w tym przypadku pracownik pełniący funkcję sygnalisty, który powinien być wyposażony w środki łączności z najbliższymi punktami sterowania ruchem kolejowym, posiadać aktualny rozkład jazdy wszystkich

**Utrzymanie, remonty i rewitalizacja szlaków kolejowych to wyzwanie również ze względu na konieczność zadbania o bezpieczeństwo pracowników wykonujących wszelkie prace. A zagrożeń, które mogą prowadzić do wypadków, jest w tej branży niemało.**

pociągów na danym szlaku oraz urządzenia do sygnalizacji dźwiękowej i świetlnej. Mając na uwadze zagrożenia związane z eksploatacją maszyn budowlanych, należy również zwrócić uwagę na możliwość utraty stateczności przez maszyny wykonujące prace na nasypie torowiska, co wymaga od operatorów kontrolowania dopuszczalnych pochyłeń poziomych i pionowych ruchu maszyn oraz wyposażenia maszyn m.in. w konstrukcję chroniącą operatora w przypadku przewrócenia się maszyny ROPS (Roll-Over Protective Structures).

Odnosząc się do bezpiecznej organizacji stanowisk pracy, trzeba także zwrócić uwagę na zagadnienia dotyczące transportu oraz montażu szyn, w tym ich łączenie. Transport i rozładunek szyn długich jest bardzo niebezpieczny, wiąże się z potencjalnym przygnieceniem pracownika z uwagi na gabaryty przewożonych szyn, tj. dużą masę oraz długość sięgającą nawet 300 metrów. Kolejnym tematem jest łączenie przetransportowanych szyn, które dokonuje się metodą łupkową lub metodą bezстыkową, poprzez spawanie termitowe w trakcie reakcji silnie egzotermicznej, tzw. redoks, czemu towarzyszy jedna z najwyższych temperatur uzyskiwanych w procesach przemysłowych (ok. 3000°C, a w obecności materiałów zwiększających temperaturę nawet 3800°C) i intensywne świecenie. Po zespoleniu szyny torowisko formuje się ostatecznie i zagęszcza podbijarką torową wyrównującą przebieg i płaszczyznę toru kolejowego. W trakcie podbijania tor (szyny z podkładami) ustawiany jest w planie i w profilu przez agregat podnosząco-nasuający wyposażony w kleszcze i haki. Następnie pod podkładem zagęszczany jest tłuczeń, w wyniku działającej asynchronicznie siły zwierania wywołanej siłownikami hydraulicznymi oraz wibracji (35 Hz), przenoszonej na tłuczeń przez agregat za pomocą podbijaków.

Po podbiciu i uformowaniu torowiska prowadzone są prace związane z remontem bądź budową sieci trakcyjnej. Mogą one być wykonywane przy wyłączonym napięciu lub przy czynnej sieci trakcyjnej, jako utrzymaniowe. Należy tutaj zwrócić szczególną uwagę na przygotowanie pracowników do tego rodzaju pracy. Inspektorzy pracy OIP w Białymstoku przeprowadzili w 2015 r. kontrolę podczas prac torowych, polegających na wymianie pojedynczych szyn kolejowych pod niewyłączoną spod napięcia siecią trakcyjną (górną) o napięciu 3kV DC. Pracownicy wykonywali te czynności zgodnie z procedurami prac prowadzonych pod napięciem, jednak żaden z nich nie posiadał uprawnień kwalifikacyjnych uprawniających do eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych typu E lub D. Zgodnie z dokumentacją operatora sieci kolejowej szyny kolejowe są integralnymi elementami konstrukcyjnymi trakcji kolejowej, tj. sieci powrotnej prądu stałego (dolnej), bez którego urządzenie elektroenergetyczne nie będzie funkcjonować zgodnie z założeniami technicznymi. W omawianym stanie faktycznym inspektor pracy wydał środek prawny w postaci skierowania pracowników do innych prac niezwiązanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych do czasu nabycia stosownych uprawnień. Pracodawca i zarazem operator sieci kolejowej w kwestii opisywanych uprawnień miał inne zdanie. Po długotrwałej batalii w Wojewódzkim Sądzie Administracyjnym w Białymstoku sprawa zakończyła się po myśli inspektorów pracy (sygn. akt II SA/Bk 378/15).

### Zagrożenia nietypowe

Warto pamiętać również o grupie zagrożeń nietypowych czy niespodziewanych wynikających ze specyfiki regionu

**Roboty związane z remontem i rewitalizacją kolei są prowadzone w szerokim zakresie, poczynając od robót ziemnych i stabilizacyjnych gruntu, poprzez roboty liniowe związane z montażem podkładów i szyn, roboty mostowe oraz roboty przy trakcjach elektrycznych.**



bądź usytuowania obiektów kolejowych. Przykładem takich zagrożeń są roboty torowe na terenach szkód górniczych lub na terenach, gdzie mogą zalegać niewypały i niewybuchy. Do tych sytuacji niebezpiecznych należą również zagrożenia występujące podczas prac w tunelach, gdzie istotną kwestią jest zapewnienie odpowiednio wydajnej wentylacji.

### Współpraca z organami kontroli i nadzoru na terenach kolejowych

W oparciu o podpisane w 2011 r. przez głównego inspektora pracy i prezesa Urzędu Transportu Kolejowego porozumienie w sprawie zasad współdziałania obu urzędów na rzecz poprawy bezpieczeństwa w branży kolejowej inspektorzy pracy OIP w Białymstoku cyklicznie wykonują wspólne kontrole w ramach swoich kompetencji, wymieniając się doświadczeniami i wiedzą. Ponadto czynnie współpracują ze służbą ochrony kolei przy kontrolach podmiotów świadczących pracę na terenach kolejowych, w szczególności w zakresie legalności zatrudnienia.

### Bocznic kolejowe

Bocznic kolejowe są obiektami infrastruktury kolejowej służącymi postojom składów, pracom utrzymaniowym czy czynnościom załadunkowo-wyładunkowym. W działalności inspektora pracy najczęściej spotykamy się z kontrolą bocznic zakładowych, eksploatowanych w trakcie wyładunku czy przeładunku towarów transportowanych koleją. Prace na zakładowej bocznic kolejowej w zakresie wymagań i czynności manewrowych reguluje nieco już zapomniane, ale nadal aktualne rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 16 lipca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze kolei w zakładach pracy (Dz.U. Nr 38, poz. 167). Wbrew pozorom prace przeładunkowe na zakładowych bocznic kolejowych są pracami bardzo niebezpiecznymi – załadunek i wyładunek towarów nierzadko odbywa się pod presją czasu, w porze nocnej, przy ograniczonej widoczności, przez ciężkie maszyny, np. ładowarki czy koparki załadun-



*Oceniając zagrożenia związane z eksploatacją maszyn budowlanych, należy również zwrócić uwagę na możliwość utraty stateczności przez maszyny wykonujące prace na nasypie torowiska.*

kowe. Wejście w strefę pracy takich maszyn grozi utratą zdrowia bądź życia pracowników.

### Medycyna kolejowa

Badaniami lekarskimi pracowników kolei zajmuje się specjalistyczna Kolejowa Medycyna Pracy posiadająca oddziały w całym kraju oraz Centrum Naukowe Medycyny Kolejowej w Warszawie. Aktem prawnym regulującym kwestie badań lekarskich, przygotowania zawodowego oraz nadawania specjalistycznych uprawnień kwalifikacyjnych pracownikom kolei jest rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 30 grudnia 2014 r. w sprawie pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz z prowadzeniem określonych rodzajów pojazdów kolejowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 46). Szczególnym obowiązkiem wynikającym ze wskazanego rozporządzenia jest wymóg przeprowadzenia badania psychologicznego pracownika – uczestnika poważnego wypadku kolejowego wyłącznie w Centrum Naukowym Medycyny Kolejowej.

starszy inspektor pracy **Marcin Jałowicz**  
OIP Białystok

# Eksploatacja pojemników na beton

Pojemniki na beton ze względu na konstrukcję można najogólniej podzielić na: pojemniki z wylewem centralnym, pojemniki z wylewem bocznym oraz pojemniki wyposażone w podest roboczy. W przypadku betonowania z dużej wysokości, gdy nie ma dostępu do mechanizmu zwalniającego beton, stosuje się łańcuchy umożliwiające zwolnienie betonu z poziomu terenu.

Na rynku budowlanym występują najczęściej pojemniki na beton o pojemnościach: 0,75 m<sup>3</sup>, 1 m<sup>3</sup>, 1,5 m<sup>3</sup> oraz 2 m<sup>3</sup>. Trzeba pamiętać, że pojemniki na beton są ciężkie. Waga pustego pojemnika z wylewem centralnym o pojemności 0,75 m<sup>3</sup> bez zawiesia łańcuchowego wynosi 260 kg, natomiast pojemnika o pojemności 1,5 m<sup>3</sup> wyposażonego w podest roboczy bez zawiesia łańcuchowego wynosi 670 kg. Do tego należy dodać wagę transportowanego betonu, którego 1 m<sup>3</sup> waży przeciętnie około 2400 kg. Jeśli się uwzględni fakt, że betonowanie odbywa się z pewnej wysokości, od razu widać, jak niebezpieczne dla osób przebywających na budowie jest przewrócenie, uderzenie lub potrącenie przez pojemnik na beton. Człowiek w zetknięciu z masą, w skrajnym przypadku wynoszącą ponad 5 ton, staje się bezbronny.

Producenci pojemników na beton nakładają obowiązek używania do współpracy z nimi wyłącznie dźwignic. W praktyce na budowie nadają się do tego jedynie żurawie wieżowe i samojezdne dźwigi samochodowe, posiadające aktualną decyzję Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającą na eksploatację oraz uprawnioną obsługę. Dokumenty poświadczające ten stan powinny być dostępne na budowie w miejscu ich eksploatacji.

W przypadku najczęściej stosowanych pojemników na beton z wylewem central-

nym dźwignice powinny mieć następujące udźwigi: pojemnik na beton 0,75 m<sup>3</sup> – udźwig 4,3 tony, pojemnik na beton 1 m<sup>3</sup> – udźwig 5,6 tony, pojemnik na beton 1,5 m<sup>3</sup> – udźwig 8,5 tony<sup>1</sup>.

Stosowanie do transportu pojemników na beton sprzętu innego rodzaju, na przykład maszyn budowlanych takich jak koparki i wielozadaniowe nośniki osprzętu, jest niedopuszczalne. W przypadku pojawienia się na budowie tego typu sytuacji, należy je bezwzględnie eliminować. Jedną z przyczyn wspomnianego wcześniej wypadku przy pracy na terenie OIP we Wrocławiu było wykorzystanie do tego celu bardzo popularnej w budownictwie koparki Mecalac 12 MXT. Operator koparki, wyczuwając, że maszyna jest przeciążona i nie jest w stanie transportować całkowicie wypełnionego pojemnika na beton, postanowił wypełniać jedynie 3/4 jego objętości. Waga tak wypełnionego pojemnika na beton, w tym konkretnym przypadku, wynosiła nieco ponad 2100 kg. Operator koparki kilkakrotnie opróżnił pojemnik na beton, ustawiając maszynę w pozycji czołowej, i nic się nie działo. Potem jednak ze względu na brak miejsca ustawił maszynę w pozycji bocznej, w której udźwig jest znacznie mniejszy. Dodatkowym utrudnieniem było zlokalizowanie maszyny w zagłębieniu, wskutek czego oś podłużna i poprzeczna nie znajdowała się w poziomie. W czasie przemieszczania pojemnika na beton nad szalunkiem w pewnym momencie doszło do przekroczenia dopuszczalnego udźwigu, pojemnik na beton zawieszony na haku wysięgnika gwałtownie opadł i potrącił dwóch znajdujących się w pobliżu pracowników budowlanych.

Zabroniona jest eksploatacja pojemników na beton w przypadku, gdy prędkość

## Konstrukcje pojemników na beton

Pojemnik z wylewem centralnym.



Pojemnik z wylewem bocznym.



Pojemnik wyposażony w podest roboczy.



wiatru przekracza 7 m/s, pojawia się burza z wyładowaniami atmosferycznymi lub występuje niedostateczna widoczność.

Do zawieszania pojemników na beton z wylewem centralnym na haku dźwignicy producenci zalecają następujące zawiesia:

- pojemnik na beton 0,75 m<sup>3</sup> – zawiesie łańcuchowe 3-cięgnowe, nośność 3,0/4,25 t, długość 1,2 m zakończone szakłami, atestowane. Norma PN-EN 818-4 klasa 8.
- pojemnik na beton 1 m<sup>3</sup> – zawiesie łańcuchowe 3-cięgnowe, nośność 3,0/4,25 t, długość 1,2 m zakończone szakłami, atestowane. Norma PN-EN 818-4 klasa 8.
- pojemnik na beton 1,5 m<sup>3</sup> – zawiesie łańcuchowe 3-cięgnowe, nośność 4,75/6,7 t, długość 1,2 m zakończone szakłami, atestowane. Norma PN-EN 818-4 klasa 10.8.
- pojemnik na beton 2 m<sup>3</sup> – zawiesie łańcuchowe 3-cięgnowe, nośność 8,0/6,0 t, długość 1,5 m, zakończone szakłami, atestowane. Norma PN-EN 818-4 klasa 10.8.

Zawiesia łańcuchowe powinny posiadać wydane przez producenta świadectwo, które jest ważne przez 12 miesięcy. Po upływie tego terminu trzeba przeprowadzać co 12 miesięcy kolejne badanie techniczne zawiesi, a fakt ten należy odnotować. Ogniwo zbiorcze zawiesi łańcuchowych musi mieć możliwość obrotu na haku dźwignicy w każdym kierunku, a sam hak powinien mieć gardziel zabezpieczoną urządzeniem zamykającym.

Istnieje także obowiązek opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót i zapoznania pracowników zarówno z nią, jak i z dokumentacją techniczno-ruchową pojemników na beton.

starszy inspektor pracy  
**Mirosław Hanusewicz**  
OIP Wrocław

## Przypisy

<sup>1</sup> Dokumentacja techniczno-ruchowa pojemnika na beton, FULLMET Wojciech Ciepliński, Końskie, wrzesień 2012.



## Uwaga, spadające narzędzia

**Podczas docieplania budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Ostródzie pracownik został uderzony w głowę przez spadającą z wysokości ok. 8 metrów maszynkę do cięcia terakoty o wadze ok. 7 kg. W wyniku obrażeń czaszki mężczyzna zmarł w szpitalu po 6 tygodniach od zdarzenia. Poszkodowany nie używał hełmu ochronnego.**

Inspektor OIP w Olsztynie w trakcie kontroli powypadkowej ustalił, że pracownicy wykonywali docieplenie budynku mieszkalnego z rusztowania metalowego elewacyjnego. Transport pionowy na budowie odbywał się przy użyciu liny przełożonej przez kołowrotek zawieszony na wysięgniku transportowym zamocowanym na poziomie najwyższego pomostu roboczego rusztowania (14 m). Lina miała średnicę 10 mm, a jeden z jej końców zaopatrzony był w metalowy zatrzaśnik. W miejscu, w którym odbywał się transport pionowy, nie wygradzono i nie oznakowano strefy niebezpiecznej.

Po skończeniu pracy jeden z pracowników postanowił opuścić maszynkę do

cięcia terakoty przy użyciu liny na poziomie terenu. Nikogo w pobliżu nie widział, więc postanowił zrobić to samodzielnie. Z jego zeznań wynikało, że stojąc na czwartym pomoście rusztowania (na wysokości 8 m), owinął linę wokół prowadnic wózka tnącego i zrobił pętlę, zapinając zatrzaśnik na linie. Potem przełożył maszynkę na zewnątrz rusztowania i zaczął ją opuszczać na poziom terenu. W trakcie zauważył stojącego bezpośrednio pod ładunkiem poszkodowanego. W pewnym momencie maszynka się rozpadła, wypinając z liny, i spadła prosto na głowę pracownika, który nie miał na głowie hełmu ochronnego. Po przewiezieniu go do szpitala stwierdzono uraz czaszkowo-mózgowy (wieloodłamowe złamanie kości ciemieniowych i potylicznej) z towarzyszącym urazem kręgosłupa szyjnego.

### Ustalenia pokontrolne

W świetle przedstawionych dokumentów, zeznań świadka oraz zebranych dowodów inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

- niewygradzanie oraz nieoznakowanie strefy niebezpiecznej wokół rusztowania;
- nieużywanie przez poszkodowanego hełmu ochronnego, mimo że został w niego wyposażony;
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp – pracodawca tolerował niestosowanie środków ochrony indywidualnej przez pracowników;
- wejście poszkodowanego na obszar zagrożony – pracownik podszedł bezpośrednio pod wysięgnik transportowy zamocowany na rusztowaniu bez upewnienia się, czy nie zagraża mu niebezpieczeństwo;
- opuszczanie maszynki do cięcia podczas przebywania osób w strefie zagrożenia;
- niewłaściwa wytrzymałość maszynki skutkująca rozłożeniem się jej na części i wysunięciem z liny ją opasującej, przy założeniu, że możliwe było rozpad-

nięcie się maszynki zawieszonyj na linie pod własnym ciężarem; natomiast zakładając, że wytrzymałość maszynki była wystarczająca, należałoby przyjąć, że była ona wadliwie zamocowana;

– brak sygnalizacji bezpieczeństwa – przy ręcznych pracach transportowych podnoszenie lub opuszczanie ładunków w miejscu przebywania pracowników powinno być poprzedzone sygnałem ostrzegawczym.

Kontrola placu budowy wykazała także inne nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy. Terenu robót nie ogrodzono i w żaden inny sposób nie zabezpieczono przed dostępem nieupoważnionych osób. Jednego z używanych rusztowań (długość 28,5 m, wysokość 14 m) nie wyposażono w balustradę od wewnętrznej strony na poziomie 14 m (gdzie pomiędzy ścianą budynku a krawędzią rusztowania znajdowała się przerwa wielkości 1,5 m), balustrady boczne, poręcze pośrednie od wewnętrznej strony, balustradę od wewnętrznej strony na skrajnym przęśle rusztowania – w tym miejscu rusztowanie na całej długości wystawało poza narożnik budynku, a od wewnętrznej strony znajdowała się otwarta przestrzeń. Inne rusztowanie również nie zostało wyposażone w balustradę od wewnątrz. Inspektor wstrzymał prace wykonywane na obu rusztowaniach do czasu uzupełnienia ich wyposażenia.

Ponadto jeden z pracowników pracował bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę (podpisano z nim umowę w trakcie kontroli), dwaj kolejni zostali dopuszczeni do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, a inny pracownik (zatrudniony rok wcześniej) nie został poddany wstępnemu szkoleniu z zakresu bhp (instruktaż ogólny i stanowiskowy).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował wobec pracodawcy karę grzywny w drodze mandatu w maksymalnej wysokości 2 tysięcy złotych.

OIP Olsztyn

## Zjazd Delegatów MKK NSZZ „Solidarność” przy PIP

### Wspominali i szkolili

**W Szczawnicy-Zdroju spotkali się 15-17 października br. delegaci MKK NSZZ „Solidarność” przy Państwowej Inspekcji Pracy. Uczcili pamięć niedawno zmarłego Romana Giedrojcia, wspominając głównego inspektora pracy, jego dorobek zawodowy i związkowy. Podczas zjazdu, w którym uczestniczył nowy szef inspekcji pracy Wiesław Łyszczek, przeprowadzono także cykl szkoleń.**

Zagadnienia objęte szkoleniami leżały w sferze szczególnych zainteresowań oraz osobistej troski zmarłego inspektora pracy Romana Giedrojcia. Dotyczyły one wyzwań XXI wieku w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa pracy rolników indywidualnych i osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz ochrony prawnej pracowników niepełnosprawnych. Zjazd zorganizowała Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie, a współorganizatorem była Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” przy Państwowej Inspekcji Pracy.

Obrady, których moderatorem była **Urszula Śmiałowska**, przewodnicząca MKK NSZZ „Solidarność” przy PIP, rozpoczęto od uczczenia chwilą ciszy pamięci Romana Giedrojcia. Odczytano list skierowany do związkowców przez posła **Janusza Śniadka**, przewodniczącego Rady Ochrony Pracy. Napisał w nim między innymi: „Krótko przed wakacjami spędziliśmy z Romanem wiele czasu na dyskusjach i poszukiwaniu skuteczniejszych rozwiązań do walki z patologiami na rynku pracy, od umów śmieciowych poczynając. Mówiliśmy o konieczności uzbrojenia inspekcji pracy w nowe narzędzia. Owoce tych rozmów jest przygotowany projekt zmian do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i Kodeksu pracy. To swoisty testament pozostawiony nam przez Romana”. Do uczestników zjazdu list skierował również **Stanisław Szwed**, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Spo-

łecznej. Napisał między innymi: „Szczególne podziękowania składam na ręce kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy oraz MKK NSZZ „Solidarność” przy Państwowej Inspekcji Pracy za znamienitą inicjatywę mającą na celu uczczenie pamięci Ministra Pana Romana Giedrojcia poprzez wspomnienie jego osoby, a także podjęcie próby przedstawienia jego bogatego dorobku zawodowego oraz związkowego”.

Wizję działania i zmian w Państwowej Inspekcji Pracy oraz bieżące problemy przedstawił nowy szef inspekcji pracy Wiesław Łyszczek. Mówił również o planowanych zmianach procedur rozpoczęcia kontroli oraz prawa pracy. Zapowiedział przy tym kontynuację planu działania zmarłego Romana Giedrojcia.

Podczas obrad związkowych głos zabrali również **Bogdan Drzastwa**, okręgowy inspektor pracy w Bydgoszczy oraz **Józef Bajdel**, szef Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, którzy pełnili ważne funkcje związkowe w okresie, gdy MKK NSZZ „Solidarność” przy PIP przewodniczył Roman Giedrojć.

Podczas zjazdu w ramach szkoleń nadinspektor pracy **Dariusz Smoliński**, kierownik Oddziału PIP w Słupsku, przedstawił prezentację poświęconą wyzwaniom XXI wieku w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Z kolei starszy inspektor pracy **Grażyna Ślawska** z OIP w Łodzi omówiła kwestie bezpieczeństwa pracy rolników indywidualnych oraz osób



zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych wraz ze skutkami ich naruszeń w postaci wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych tych osób. Cykl szkoleń na zakończenie zakończyła prezentacja nadinspektora pracy **Andrzeja Pogórskiego** z OIP we Wrocławiu na temat metodyki kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

wiceprzewodnicząca KZ NSZZ „Solidarność” przy OIP w Łodzi  
**Grażyna Ślawska**



## Kampania Państwowej Inspekcji Pracy

# Pracuję legalnie!

**Zatrudnienie legalne jest standardem w relacjach pracy i w relacjach na wolnym rynku. Pracując czy zatrudniając legalnie, jestem profesjonalistą, uczciwym człowiekiem, dobrym obywatelem, mam czyste sumienie. W 2016 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 26,7 tys. kontroli. Nielegalne zatrudnienie, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, stwierdzono w ponad 9,3 tys. kontroli – w co trzecim kontrolowanym podmiocie.**

Trzyletnia kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie!” (lata 2017-2019) obejmuje obszar szeroko rozumianej legalności zatrudnienia. Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy z działalności kontrolno-nadzorczej w zakresie legalności zatrudnienia wskazują potrzebę uruchomienia kampanii. Wpisuje się ona w ogólny kontekst działań służb publicznych, ukierunkowanych na zwalczanie zjawisk i procesów ekonomicznych, które określa się mianem szarej strefy gospodarki.

### Dlaczego legalność zatrudnienia?

Potrzebę realizacji kampanii „Pracuję legalnie!” uzasadniają nie tylko nasze doświadczenia jako obywateli, obserwatorów życia społecznego, ale również doświadczenia z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy, realizowanej w obszarze legalności zatrudnienia. Wyniki kontroli PIP wskazują, że wykonywanie pracy bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego to nadal jedno z najistotniejszych problemów polskiego rynku pracy; obok niewypłaconych wynagrodzeń i wypadków związanych z pracą.

W 2016 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 26,7 tys. kontroli i skontrolowali legalność zatrudnienia 199,6 tys. osób. Nielegalne zatrudnienie, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, stwierdzono podczas ponad 9,3 tys. kontroli. Nieprawidłowości dotyczyły 25,2 tys. osób. Niezgłoszenie do ZUS stwierdzono w odniesieniu do 3 tys. osób, nieterminowe zgłoszenie – w odniesieniu do 19,9 tys. osób objętych kontrolą.

### Planowane działania

Kampania „Pracuję legalnie!” skierowana jest do pracodawców i pracowników, w tym także do obywateli państw spoza UE, a w szczególności obywateli Ukrainy, pracujących lub planujących zatrudnienie na terenie Polski. Zainaugurowana została 20 września br. konferencją zorganizowaną przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie we współpracy z Głównym Inspektoratem Pracy.

Jednym z najważniejszych narzędzi, za pomocą których chcemy dotrzeć z informacją o kampanii do grup docelowych, jest strona internetowa [www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl). Będzie to główna płaszczyzna gromadzenia ważnych i użytecznych informacji dla pracodawców, pracowników, w tym pracow-

**SZANUJĘ SIEBIE!  
ZATRUDNIAM LEGALNIE  
A TY?**

**Przestrzegam prawa pracy – mam wizerunek uczciwego pracodawcy!**

- Mam stałych, kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników, dobre relacje z pracownikami, którzy identyfikują się z moją firmą.
- Konkuruje jakością, solidnością i szybkością wykonania zamówienia.
- Nie żyję w stresie i ze spokojem patrzę w przyszłość.

ników ukraińskich (w ich rodzimym języku). Użytkownicy strony mają możliwość zapoznania się z najważniejszymi informacjami o przebiegu kampanii, podstawowych obowiązkach, rozwiązaniach prawnych, niezbędnych dokumentach i potrzebnych adresach. Chcemy, aby informacjami „zasilali” ją wszyscy partnerzy kampanii. Na przełomie października i listopada br. jej przekaz promowany jest w Internecie, m.in. na portalach informacyjnych oraz na portalach branżowych adresowanych do takich gałęzi przemysłu, jak budownictwo, handel i naprawa, usługi administrowania i działalność wspierająca, przetwórstwo przemysłowe, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne. Istotnym działaniem jest również elektroniczna wysyłka mailingu do pracodawców. Idea kampanii upowszechniana będzie także za pośrednictwem stacji radiowych. Emisja spotów radiowych odbędzie się na przełomie listopada i grudnia br. Jest możliwa dzięki pomocy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – partnera strategicznego kampanii. Działania medialne wspomagane będą organizacją szkoleń, konferencji, udzielaniem porad prawnych i informacji w zakresie prawa pracy i legalności zatrudnienia. Do dyspozycji pracodawców i pracowników zostanie przygotowanych kilka wydawnictw, m.in. poradnik „Legalnie zatrudniam – krok po kroku informator dla pracodawców”, broszura „Pracuj w Polsce – pracuj legalnie” (wydanie w języku polskim i ukraińskim), ulotka „Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne”.

### Działania realizowane przez okręgowe inspektoraty pracy

W trakcie realizacji kampanii okręgowe inspektoraty pracy w całej Polsce będą organizować spotkania i szkolenia na warunkach nieodpłatnego uczestnictwa, dyżury telefoniczne i inne formy ogólnodostępne dla wszystkich zainteresowanych. Działania organizowane też będą podczas dni otwartych, dni kariery oraz na targach pracy. Szkolenia i konferencje organizowane przez partnerów społecznych z tematyki kampanii będą odbywały się również z udziałem wykładawców Państwowej Inspekcji Pracy. W działalność tę będą się włączały lokalne media poprzez publikację treści dotyczących tematyki legalności zatrudnienia oraz promocję strony internetowej [www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl).

### Współpraca z partnerami

W realizację kampanii włącza się w ramach partnerstwa strategicznego Zakład Ubezpieczeń Społecznych, z którym nawiązano współpracę w zakresie przygotowania materiałów informacyjnych i emisji radiowych. Struktura regionalna ZUS zostanie wykorzystana do przekazu informacji i materiałów merytorycznych. Partnerami wspomagającymi są or-

**Mam umowę o pracę – chroni mnie prawo pracy!**

- Mam stabilne zatrudnienie – gwarancję wypłaty wynagrodzenia, unormowany czas pracy, płatny urlop wypoczynkowy i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Mam prawo do bezpłatnej, publicznej służby zdrowia, mogę otrzymać świadczenia z tytułu choroby, macierzyństwa. Mam prawo do świadczeń z tytułu wypadku.
- Pracuję na wysokości przyszłej emerytury.

ganizację pracodawców i związki zawodowe, takie jak Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.

### Kolejne lata realizacji kampanii

Przesłanie kampanii będzie promowane w kolejnych latach w prasie, radiu, Internecie oraz w mediach społecznościowych. Przy współpracy z partnerami planowane jest przygotowanie filmów instruktażowych. Produkcja filmów oraz promocja w mediach w latach 2018-2019 realizowane będą w zależności od przyznanych środków budżetowych.

Trzeci etap kampanii, przewidziany do realizacji w 2019 roku, będzie obejmował kontynuację działań z lat poprzednich. Wyniki realizacji trzyletniej kampanii „Pracuję legalnie!” i wnioski z niej wypływające zostaną zaprezentowane podczas ogólnopolskiej konferencji podsumowującej.

**Kampania objęta jest patronatem honorowym marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego.**

specjalista **Joanna Płochocka**  
Departament Prewencji i Promocji GIP

 **Pracuj i zatrudniaj legalnie**

# Gospodarstwo rolne godne naśladowania

**Za wdrożenie rozwiązań technicznych zwiększających bezpieczeństwo pracy główny inspektor pracy docenił i nagroził gospodarstwo rolne Alicji i Waldemara Przygodzińskich w Dąbrowie Biskupiej w województwie kujawsko-pomorskim. Znalazło się ono wśród laureatów tegorocznej edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, którego współorganizatorem, obok KRUS i Ministerstwa Rozwoju Wsi, jest Państwowa Inspekcja Pracy.**

Waldemar Przygodziński przejął w latach 70. niespełna 7-hektarowe gospodarstwo rolne od rodziców. Sukcesywnie zwiększał jego areał, dziś wraz z synami Arkadiuszem i Przemysławem uprawia blisko 90 hektarów. Początkowo działalność rolnicza koncentrowała się na hodowli zwierząt, w pierwszej połowie lat 90. zmieniono jego profil na produkcję roślinną. Obecnie dominuje uprawa ziemniaków, marchwi oraz cebuli; dla zachowania właściwego płodozmienu uprawiane są również zboża, groch i buraki cukrowe.

Zabudowę gospodarstwa stanowią budynki powstałe na przestrzeni niemal 40 lat. Dbalność o stan budynków wraz z ich wyposażeniem jest istotnym aspektem bezpieczeństwa. Instalacja elektryczna jest okresowo sprawdzana, a ewentualne awarie natychmiast usuwane. Ciężkie drzwi i bramy wyposażono w blokady, które chronią przed samoczynnym ich przemieszczaniem. Przeważająca część placu w gospodarstwie została utwardzona, co poprawiło jakość pracy i jej bezpieczeństwo. Woda opadowa z dachów budynków jest odprowadzona, dzięki czemu nie powstają zastoiska.

## Dbalność o sprzęt

Wszyscy w gospodarstwie przestrzegają zasady „zadbaj o sprzęt, a on zadba o ciebie”. Przed rozpoczęciem każdej pracy z użyciem sprzętu rolniczego jest on dokładnie sprawdzany; oświetlenie, mocowania osłon ruchomych części, prawidłowe podłączenie przewodów itd. Ewentualne awarie, które powstają podczas pracy maszyną, są usuwane szybko i profesjonalnie. Maszyny są tak konfigurowane, aby jak najmniejsza liczba osób była potrzebna do ich obsługi.

Dzięki stosowanym w gospodarstwie kamerom można lepiej monitorować pracę i zwiększać jej bezpieczeństwo.

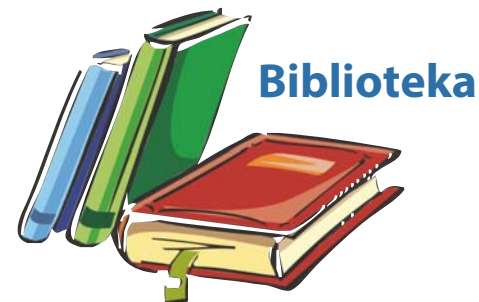
Kolejnym ułatwieniem są systemy automatycznego prowadzenia ciągników, dzięki którym operator może całą swoją uwagę skupić na bezpiecznej pracy maszyny oraz obserwowaniu otoczenia, co daje możliwość szybkiej reakcji na występujące zagrożenia. Producenci nie są w stanie przewidzieć wszystkich sytuacji, które mogą wystąpić podczas pracy, dlatego ważne jest, by w przypadku nowej maszyny dokładnie poznać jej możliwości. W uzasadnionych przypadkach montowane są dodatkowe osłony lub modyfikowane istniejące, stosuje się też dodatkowe oznaczenia w miejscach niebezpiecznych. Wszystkie ruchome elementy maszyn posiadają osłony, miejsca wystające poza obrys lub ostre krawędzie, gdzie nie ma możliwości zastosowania osłon, są oznaczone w sposób widoczny. Ramy maszyn i punkty nośne są sprawdzone, również pod względem wytrzymałościowym, poprzez obliczenia i późniejsze testy praktyczne.

## Dobre i bezpieczne zaplecze

Gospodarstwo rolne państwa Przygodzińskich jest wyposażone w warsztat naprawczy, w którym znajdują się podstawowe narzędzia, szlifierki, spawarki, wiertarki itp. Właściciele pilnują, by wszystkie urządzenia służące do prac remontowych i obsługowych były bezwzględnie sprawne. W gospodarstwie obowiązkowo używane są rękawice ochronne oraz ochrony wzroku i słuchu. W budynkach znajdują się apteczki pierwszej pomocy oraz gaśnice. W widocznym i dostępnym miejscu umieszczono punkt ppoż. wyposażony w gaśnice, koc gaśniczy, siekierę, łopatę, pojemnik z piaskiem, pojemnik z wodą oraz drabinę. W szczególnie niebezpiecznych miejscach znajdują się wyeksponowane oznaczenia z odpowiednimi instrukcjami oraz czytelnymi symbolami. W magazynie środków ochrony roślin przewidziano łatwy dostęp do odzieży ochronnej oraz specjalnego żelu do rąk, tak aby po kontakcie z substancjami niebezpiecznymi szybko i skutecznie oczyścić dłonie i inne części ciała. Gospodarstwo posiada również atestowany zbiornik do przechowywania paliw.

Gospodarstwo ma przechowywane między innymi do wysokiego składowania płodów rolnych w skrzyniopaletach. Niezbędne są tam wózki widłowe. Dzięki kamizelkom odbłaskowym oraz hełmom operator wózka jest w stanie szybciej dostrzec osoby postronne i uniknąć ewentualnego potrącenia. Również komory przechowalnicze warzyw zostały odpowiednio oznaczone tabliczkami, więc osoba wchodząca tam wie np. o zakazie przebywania pod ładunkiem.

**Tomasz Abramczyk**  
OIP Lublin



## INFORMACJA OKRESOWA AKTY PRAWNE

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1773.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o odpadach wydobywczych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1849.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Polskiej Akademii Nauk // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1869.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o służbie cywilnej // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1889.

– Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks postępowania karnego // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1904.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1854.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1949.

– Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 sierpnia 2017 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji składek

na ubezpieczenie emerytalne za II kwartał 2017 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 859.

– Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 sierpnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie nadania statutu Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej // Monitor Polski. – 2017 poz. 866.

– Obwieszczenie Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z dnia 11 września 2017 r. w sprawie wysokości miesięcznej składki na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie w IV kwartale 2017 r. // Monitor Polski. – 2017 poz. 870.

– Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 16 października 2017 r. w sprawie szczegółowego zakresu polityki korporacyjnej w zakresie zapobiegania niebezpiecznym zdarzeniom oraz wypadkom // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1945.

– Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 września 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżeto-

wych działających w ochronie zdrowia // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1816.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 29 sierpnia 2017 r. w sprawie sposobu prowadzenia identyfikacji wyrobów pirotechnicznych i amunicji dla potrzeb obrotu materiałami wybuchowymi i ich kontroli // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1740.

– Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 27 września 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań dla urządzeń ciśnieniowych i zespołów urządzeń ciśnieniowych // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1882.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1747.

– Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek // Dziennik Ustaw. – 2017 poz. 1790.

Opracowała: **Danuta Szołt**

## Z żałobnej karty

Z ogromnym żalem i bólem przyjęliśmy wiadomość, że we wrześniu 2017 r. odszedł od nas kolega i współpracownik

## Zbigniew Tuk

wieloletni pracownik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Zbigniew Tuk był pracownikiem inspekcji pracy przez 34 lata (od 1964 do 1998). Pracował w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie na stanowisku starszego inspektora pracy. Ze swoich obowiązków wywiązywał się w sposób wzorowy. Ze względu na posiadaną wiedzę oraz duże zdolności interpersonalne wzbudzał szacunek współpracowników, przełożonych oraz kontrolowanych pracodawców. Przyczyniając się do polepszania warunków pracy w kontrolowanych zakładach, zapisał się na najlepszych kartach historii Państwowej Inspekcji Pracy.

Był sumiennym i oddanym pracownikiem, koleżeńskim i czynnym wobec współpracowników. O niezłomnych zasadach, wielkiej prawości i uczciwości, pasjonatem swojego zawodu. Całym swoim życiem zasłużył na szacunek tych, którzy go znali.

W naszej pamięci pozostanie jako człowiek o nadzwyczajnym poczuciu obowiązku, całkowicie oddany swojej pracy, dobry i ceniony kolega.

Kierownictwo i pracownicy  
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie

# Siarkowodór zabija bez uprzedzenia

**W jednym z zakładów utylizacji odpadów doszło do zbiorowego wypadku przy pracy, w wyniku którego życie straciło, prawdopodobnie w wyniku zatrucia siarkowodorem lub uduśzenia, trzech pracowników. Ze wstępnych ustaleń inspektora pracy z OIP w Olsztynie wynika, że pracownicy weszli do zbiornika z odpadami zwierzęcymi bez jakichkolwiek środków ochrony indywidualnej.**



Przebieg wydarzeń inspektor pracy ustalił na podstawie zeznań świadków, ustaleń Państwowej Straży Pożarnej oraz zabezpieczonych zapisów monitoringu.

## Tragiczny łańcuch zdarzeń

W hali przyjęcia surowca (odpady drobne) znajdowały się dwa zbiorniki, tzw. muldy, na surowiec o pojemności 100 m<sup>3</sup> i 80 m<sup>3</sup>. W obu zbiornikach był, przypominający płynną masę, surowiec zawierający wodę. Rano w dniu zdarzenia do zakładu przyjechały dwie ciężarówki z odpadami, które zostały wyładowane do większego zbiornika. Wkrótce potem zjawił się brygadzysta z workiem foliowym w celu pobrania próbki przywiezionego surowca. Brygadzysta polecił jednemu z pracowników, Janowi D. (wiek: 65 lat, zatrudniony na stanowisku pracownika produkcji), aby ten wziął drabinę i wstawił ją do zbiornika. Po zejściu na poziom surowca pracownik schylił się, pobrał próbkę i skierował się po drabinie w górę. Po przejściu 4 stopni podał brygadziście worek z próbką surowca, po czym stracił równowagę i spadł na surowiec do wnętrza zbiornika. Brygadzysta próbował ratować pracownika, wzywał również pomoc. Wszedł do muldy, ale natychmiast z niej wyszedł. Potem do hali przyjechał ładowarką Krzysztof D. (wiek: 49 lat, zatrudniony na stanowisku operatora ładowarki). Podbiegł do muldy, a następnie zszedł do jej wnętrza, by ratować kolegę, co widział brygadzysta. Nie udało mu się podnieść kolegi, próbował wyjść ze zbiornika, ale również stracił równowagę i upadł na surowiec.

Zawiadomiono centrum ratownictwa, straż pożarna była w drodze, w hali pojawili się inni pracownicy zakładu. Próbowali ratować kolegów, asekurując się wężem ogrodowym, jednak czynności te były nieskuteczne. Jeden z nich Edward M. (wiek: 56 lat, zatrudniony na stanowisku ślusarz-spawacz) przy pomocy liny, trzymając się jej końca, zszedł na dół. Po nieudanej próbie pochwycenia jednego z kolegów, osunął się z drabiny. Pracownicy stojący przy

krawędzi muldy schwycili go za ręce, ale nie udało się go wyciągnąć. Ostatecznie wyciągnięto go za pomocą liny owiniętej wokół nogi, ale poszkodowany nie dawał już oznak życia. Pracownicy podjęli próbę reanimacji, później wspomagani przez strażaków. Niestety bez powodzenia – pracownik zmarł. Pozostali dwaj poszkodowani zostali wyciągnięci przez ratowników ze zbiornika, ale także nie wykazywali żadnych oznak życia.

## Więcej niż wskazania miernika

Przybyli na miejsce zdarzenia strażacy stwierdzili, że obaj pracownicy znajdujący się w zbiorniku byli zanurzeni w odpadach, jeden do połowy ciała, a drugi niemal całkowicie. Poszkodowani znajdowali się ok. 2 m od górnej powierzchni zbiornika o wymiarach 10x4x3,5 m, który był wypełniony surowcem do wysokości ok. 1,5 m. Badania stężenia substancji niebezpiecznych, wykonane przez Państwową Straż Pożarną, wykazały, że stężenie siarkowodoru wewnątrz zbiornika, w odległości ok. 10 cm od jego górnej krawędzi wynosiło 120 ppm, czyli 166,92 mg/m<sup>3</sup> (najwyższe dopuszczalne stężenie siarkowodoru wynosi 7 mg/m<sup>3</sup>, a najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe 14 mg/m<sup>3</sup>). Natomiast na wysokości poszkodowanych w zbiorniku, z uwagi na przekroczenie najwyższego możliwego stężenia wskazywanego przez miernik (200ppm), urządzenie nie wykazało faktycznie występującej wartości.

Na podstawie wskazanych ustaleń inspektor pracy stwierdził, że przyczyną śmierci poszkodowanego Jana D. było dopuszczenie go do wykonywania czynności, które są zabronione, tzn. wejścia do wnętrza zbiornika bez odpowiedniego wyposażenia. Do śmierci dwóch pozostałych poszkodowanych przyczynił się brak procedur ratunkowych oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej niezbędnych do takiej akcji.

gł. spec. **Jacek Żerański**  
OIP Olsztyn